Aktywizacja społeczno-ekonomiczna kobiet i osób młodych w kontekście sprawiedliwej transformacji w województwie łódzkim

Planu Działania

Funded by the European Union

Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej

Niniejszy dokument powstał przy wsparciu finansowym Unii Europejskiej. Wyłączną odpowiedzialność za jego treść ponoszą autorzy. Poglądy wyrażone w niniejszym dokumencie nie mogą być w żadnym wypadku traktowane jako odzwierciedlenie oficjalnego stanowiska Unii Europejskiej.

Projekt jest finansowany przez Unię Europejską w ramach Instrumentu Wsparcia Technicznego, zarządzanego przez Grupę Roboczą ds. Reform i Inwestycji Komisji Europejskiej (SG REFORM).

Niniejszy dokument został przygotowany w sierpniu 2025 r. w ramach umowy WE nr 300102042. Został on dostarczony w ramach projektu „Wsparcie wdrażania Sprawiedliwej Transformacji w Polsce”.

© European Union, 2025

The Commission’s reuse policy is implemented by Commission Decision 2011/833/EU of 12 December 2011 on the reuse of Commission documents (OJ L 330, 14.12.2011, p. 39 – https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2011/833/oj).

Unless otherwise noted, the reuse of this document is authorised under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) licence (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/). This means that reuse is allowed, provided that appropriate credit is given and any changes are indicated.

Directorate-General for Structural Reform Support
REFORM@ec.europa.eu
+32 2 299 11 11 (Commission switchboard)
European Commission
Rue de la Loi 170 / Wetstraat 170
1049 Brussels, Belgium

Spis Treści

1. Streszczenie 4

2. Wstęp 6

Kluczowe wnioski z analizy studium przypadku 7

Inicjatywy polityczne UE, krajowe i regionalne, które mają na celu sprostanie tym wyzwaniom 10

3. Metodologia 13

Proces opracowywania 13

Struktura ogólna 15

4. Zalecenia i proponowane działania 16

4.1 Informacje i zaangażowanie 17

4.2 Motywowanie do udziału w lokalnej gospodarce 25

4.3 Opracowanie programów edukacyjnych i szkoleniowych 35

4.4 Wsparcie aktywności na rynku pracy 47

4.5 Wsparcie dla przedsiębiorczości 59

4.6 Rozszerzanie możliwości zrównoważonej mobilności 69

5. Kolejne kroki 78

1. Streszczenie

Niniejszy Plan Działania (PD), przygotowany w ramach projektu SG REFORM[1] Instrument Wsparcia Technicznego (TSI) „Wsparcie wdrażania Sprawiedliwej Transformacji w Polsce", przedstawia ocenę kluczowych wyzwań i możliwości wraz z listą środków mających na celu promowanie aktywizacji społeczno-ekonomicznej kobiet i osób młodych (w wieku 15–30 lat) w województwie łódzkim w kontekście sprawiedliwej transformacji, ze szczególnym uwzględnieniem regionu bełchatowskiego.

Plan koncentruje się na aktywizacji społeczno-ekonomicznej, rozumianej jako skoordynowany zestaw instrumentów politycznych i mechanizmów wsparcia, które ułatwiają integrację osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i ekonomicznym w związku z sprawiedliwą. **W szczególności PD obejmuje dwie grupy napotykające wielowymiarowe wyzwania społeczno-ekonomiczne, pogłębione przez trwającą transformację odchodzenia od produkcji energii opartej na węglu: są to kobiety i osoby młode**. Kobiety, zwłaszcza te pochodzące ze społeczności górniczych, napotykają bariery strukturalne i kulturowe utrudniające im uczestnictwo w rynku pracy i aktywizację społeczną, w tym utrwalone stereotypy dotyczące płci, obowiązki związane z opieką oraz ograniczony dostęp do elastycznego zatrudnienia dostosowanego do ich umiejętności i potencjału. Wiele z nich doświadcza długotrwałego braku aktywizacji zawodowej i nie posiada odpowiedniego wykształcenia ani wsparcia w zakresie przedsiębiorczości. Osoby młode borykają się natomiast z ograniczonymi możliwościami zatrudnienia na miejscu oraz ścieżkami zawodowymi, które nie są dostosowane do zmieniającej się sytuacji gospodarczej regionu, i często migrują poza region w poszukiwaniu lepszych perspektyw.

PD zawiera zestaw potencjalnych środków mających na celu złagodzenie wyzwań, przed którymi stoją dwie wyżej wymienione grupy docelowe. Proces opracowywania środków rozpoczął się od kompleksowego gromadzenia danych i zaangażowania zainteresowanych stron, w tym badań źródłowych, wywiadów, grup fokusowych i ankiety (skierowanej do osób młodych), w celu zidentyfikowania barier i możliwości aktywizacji. Analiza ta doprowadziła do określenia sześciu priorytetowych obszarów interwencji, mających na celu sprostanie kluczowym wyzwaniom i wykorzystanie możliwości oferowanych przez zieloną transformację:

- **Informacje i zaangażowanie:** lepsza ocena potrzeb, zapewnienie przejrzystości i monitorowanie postępów.
- **Motywowanie do uczestnictwa w lokalnej gospodarce:** pobudzanie zainteresowania i zaangażowania w gospodarkę regionalną.
- **Rozwój programów edukacyjnych i szkoleniowych:** poprawa jakości i dostępności edukacji i szkoleń dostosowujących umiejętności kobiet i młodzieży do przyszłych wymagań rynku pracy.
- **Wsparcie uczestnictwa w rynku pracy:** usunięcie barier strukturalnych i instytucjonalnych utrudniających zatrudnienie, w tym zaangażowanie wyspecjalizowanych podmiotów terytorialnych, które ułatwiają włączenie kobiet i młodzieży na rynek pracy.
- **Wsparcie przedsiębiorczości:** zapewnienie wskazówek, zmniejszenie postrzeganego ryzyka oraz wspieranie kultury przedsiębiorczości i innowacyjności.

[1] Reform and Investment Task Force - Grupa Zadaniowa ds. Reform i Inwestycji.

- **Rozszerzenie zrównoważonych opcji mobilności:** poprawa dostępności instytucji edukacyjnych, miejsc pracy i możliwości biznesowych.

Ponadto w ramach powyższych sześciu obszarów interwencji opracowano długą listę potencjalnych działań opartą na ich adekwatności, wykonalności i dostosowaniu do lokalnych potrzeb. Proces ten czerpał z dobrych praktyk stosowanych w europejskich regionach objętych programem sprawiedliwej transformacji, wiedzy zdobytej podczas wizyty studyjnej oraz wniosków płynących z przeglądu literatury. Dzięki pozostawaniu w regularnym kontakcie z beneficjentami projektu i zainteresowanymi stronami oraz uwagom Komisji Europejskiej lista ta została zawężona do 12 działań, które obecnie znajdują się w PD.

Pierwszy z obszarów interwencji – **„Informacja i zaangażowanie"** – odnosi się do problemu ograniczonej komunikacji z grupami docelowymi oraz braku systematycznego gromadzenia danych. Obszar ten proponuje opracowanie dopasowanych wskaźników służących monitorowaniu integracji społeczno-ekonomicznej kobiet i osób młodych. Wskaźniki te powinny opierać się na rejestrach administracyjnych, badaniach ankietowych i konsultacjach, a ich celem byłoby uchwycenie zjawisk często pomijanych w statystykach, takich jak praca nieformalna czy obowiązki opiekuńcze. Równolegle należy opracować, wspólnie z grupami docelowymi, protokoły komunikacyjne odzwierciedlające ich potrzeby i preferencje. Protokoły te powinny wykorzystywać aplikacje, kampanie medialne i narzędzia wizualne, a w dalszym etapie zostać zinstytucjonalizowane w ramach usług publicznych.

Drugi obszar – **„Motywowanie do uczestnictwa w gospodarce lokalnej"** – odpowiada na bariery strukturalne, z jakimi mierzą się kobiety (takie jak obowiązki opiekuńcze czy normy płciowe), a także na brak infrastruktury społecznej i kulturalnej dostępnej dla osób młodych. W celu przezwyciężenia tych barier PD proponuje organizację inspirujących wydarzeń networkingowych z udziałem lokalnych przedsiębiorców i specjalistów. Ponadto niewykorzystane przestrzenie miejskie mogłyby zostać przekształcone w centra młodzieżowe prowadzone przez organizacje młodzieżowe. Centra te mogłyby oferować warsztaty, debaty i zajęcia rozwijające przywództwo, kreatywność oraz umiejętności obywatelskie.

Trzeci obszar – **„Rozwój programów edukacyjnych i szkoleniowych"** – dotyczy rozbieżności pomiędzy obecnymi umiejętnościami a wymaganiami w ramach rozwijających się sektorów, takich jak przemysł 4.0, energetyka odnawialna czy gospodarka obiegu zamkniętego. Plan zakłada wzmocnienie współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi a organizacjami branżowymi w celu dostosowania programów nauczania i szkoleń do potrzeb rynku pracy. Jednocześnie PD proponuje uruchomienie dostępnych programów szkoleniowych dla kobiet w bibliotekach, ośrodkach społecznych i centrach handlowych. Programy te powinny obejmować m.in. technologie informacyjne, języki obce oraz przygotowanie do pracy, a także przewidywać zapewnienie opieki nad dziećmi, co zmniejszy bariery uczestnictwa.

Czwarty obszar – **„Wsparcie uczestnictwa w rynku pracy"** – odnosi się do przeszkód instytucjonalnych. Zakłada on wprowadzenie agentów rozwoju terytorialnego, wzorowanych na doświadczeniach hiszpańskich, którzy koordynowaliby rozwój lokalny i wspierali osoby w dostępie do nowych możliwości. Plan przewiduje także promocję inkluzywnych przestrzeni coworkingowych w zrewitalizowanych obiektach poprzemysłowych, wyposażonych w dostęp do internetu, zaplecze biurowe, usługi opiekuńcze oraz szkoleniowe. Przestrzenie te mają umożliwić elastyczne formy pracy i nauki kobietom i osobom młodym.

Piąty obszar – **„Wsparcie przedsiębiorczości”** – zmierza do usunięcia barier, które obecnie zniechęcają kobiety i osoby młode do zakładania działalności gospodarczej. Zakłada dostosowanie inkubatorów i akceleratorów do ich specyficznych potrzeb, zapewniając mentoring, możliwości networkingu, szkolenia z zakresu budowania pewności siebie (dla kobiet) oraz rozwijania włączenia (dla osób młodych). Dodatkowo PD przewiduje wprowadzenie **laboratoriów start-upowych w szkołach średnich**, w których uczniowie mogliby zdobywać umiejętności przedsiębiorcze, prowadząc realne mikrodziałalności przy wsparciu niewielkich grantów i lokalnych mentorów.

Szósty obszar – **„Rozwój zrównoważonych form mobilności”** – wskazuje, że rozproszone systemy transportowe ograniczają dostęp do zatrudnienia, usług i instytucji edukacyjnych. W celu poprawy dostępności plan zakłada utworzenie platformy (MaaS), integrującej wspólne przejazdy (carpooling), ridesharing i transport na żądanie. Ponadto proponuje się wprowadzenie **voucherów transportowych** dla absolwentów poszukujących pracy w regionie oraz dla kobiet powracających na rynek pracy po dłuższej bierności zawodowej. Rozwiązania te mają ułatwić pokonanie barier mobilności.

2. Wstęp

Niniejszy Plan Działania (PD) przedstawia ocenę kluczowych wyzwań i możliwości, wraz z listą środków mających na celu promowanie aktywizacji społeczno-ekonomicznej kobiet i osób młodych (w wieku 15–30 lat) w województwie łódzkim, ze szczególnym uwzględnieniem obszaru Bełchatowa. Dokument jest przygotowywany w ramach projektu „Wsparcie wdrażania Sprawiedliwej Transformacji w Polsce”, realizowanego przez SG REFORM w ramach Instrumentu Wsparcia Technicznego (TSI).

Aktywizacja społeczno-ekonomiczna, w rozumieniu przyjętym w niniejszym Planie Działania, odnosi się do zintegrowanych instrumentów polityki publicznej i struktur wsparcia, które mają na celu łączenie osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym z możliwościami zatrudnienia oraz aktywnym uczestnictwem w życiu wspólnotowym.[2] Obejmuje ona zarówno elementy aktywizacji społecznej, jak i ekonomicznej, koncentrując się na wzmacnianiu osób i grup znajdujących się w trudniejszej sytuacji poprzez rozwój ich pewności siebie, wewnętrznej motywacji, umiejętności oraz dostępu do zasobów, a w efekcie sprzyjając długoterminowej integracji społeczno-ekonomicznej.

Nadrzędnym celem PD jest wsparcie aktywizacji społeczno-ekonomicznej kobiet i osób młodych w wieku 15–30 lat w regionie bełchatowskim. W szczególności PD zmierza do:

1. Redukcji barier strukturalnych i instytucjonalnych utrudniających wejście lub ponowne wejście na rynek pracy.
2. Poprawy dostępu do wysokiej jakości, dopasowanych programów szkoleniowych i podnoszących kwalifikacje.
3. Promowania kultury lokalnej przedsiębiorczości i innowacyjności wśród kobiet i osób młodych.
4. Wzmacniania zaangażowania obywatelskiego, wsparcia rówieśniczego oraz inkluzywnych strategii komunikacyjnych.
5. Zwiększenia zatrzymywania utalentowanych osób młodych w regionie.
6. Poprawy koordynacji i monitorowania działań wspierających.

[2] European Social Network. (2006). *Social and employment activation*. ESN. Retrieved from https://www.esn-eu.org/publications/2006-social-and-employment-activation

7. Promowania zrównoważonych i przystępnych cenowo opcji transportowych, łączących obszary wiejskie i podmiejskie z centrami zatrudnienia.

Cele oraz proponowane środki służące ich realizacji zostały opracowane na podstawie wywiadów przeprowadzonych z interesariuszami, wywiadów i grup fokusowych z kobietami oraz osobami młodymi z regionu bełchatowskiego, ankiet skierowanych do uczniów i studentów szkół średnich oraz uczelni wyższych, a także przeglądu literatury dotyczącej kluczowych wyzwań społeczno-ekonomicznych zidentyfikowanych w regionie. Ponadto lista środków ujętych w niniejszym projekcie Planu Działania została przedstawiona i omówiona z właściwymi instytucjami beneficjentów oraz lokalnymi interesariuszami w celu uzyskania opinii zwrotnych i zapewnienia zgodności z potrzebami lokalnymi.

Plan Działania rozpoczyna się od przedstawienia kluczowych cech lokalnego kontekstu związanego z aktywizacją społeczno-ekonomiczną kobiet i osób młodych w obszarze Bełchatowa oraz wskazuje obecnie wdrażanie polityki w tym zakresie, opisane w dalszej części niniejszego Wprowadzenia (rozdział 2). Następnie rozdział 3 (Metodologia) przedstawia szczegółowe podejście analityczne i konsultacyjne zastosowane w celu odpowiedzi na zidentyfikowane wyzwania. Rozdział 4 (Rekomendacje i proponowane działania) – stanowiący zasadniczą część Planu Działania – zawiera kompleksową listę środków, uporządkowanych według kluczowych obszarów interwencji. Każdemu środkowi towarzyszy opis kroków wdrożeniowych, proponowany harmonogram, wskazanie właściwych interesariuszy, przewidywane efekty oraz rekomendacje dotyczące monitorowania postępów.

Kluczowe wnioski z analizy studium przypadku

W centrum Terytorialnego Planu Sprawiedliwej Transformacji (TJTP)[3] znajduje się obszar najbardziej dotknięty procesem odchodzenia od węgla, obejmujący 35 gmin, zajmujący 20,1% powierzchni województwa łódzkiego i zamieszkiwany przez około 417 tys. osób (17% populacji regionu).[4] Jego ośrodkiem jest miasto Bełchatów; obszar obejmuje również gminy Bełchatów, Kamieńsk, Kleszczów, Kluki, Rząśnia, Sulmierzyce i Szczerców. Elektrownia Bełchatów jest największą elektrownią węglową w Europie opalaną węglem brunatnym; zgodnie z założeniami Krajowego planu na rzecz energii i klimatu 2021–2030 (NECP) oraz Polityki energetycznej Polski 2040 (PEP), w związku z ograniczaniem zużycia węgla i emisji, jej produkcja ma stopniowo maleć w ciągu najbliższej dekady. Obszar Bełchatowa posiada silne powiązania gospodarcze, społeczne i środowiskowe z działalnością spółki Polska Grupa Energetyczna Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A. (PGE GiEK), należącej do PGE Polska Grupa Energetyczna (Grupa PGE).

Zgodnie z TJTP, proces transformacji, związany ze stopniowym wycofywaniem produkcji energii opartej na węglu, spowoduje utratę 8 364 miejsc pracy oraz konieczność przekwalifikowania około 4 500 pracowników. Wyzwanie to jest jednak bardziej złożone i nie sprowadza się wyłącznie do zastąpienia miejsc pracy nowymi. Chodzi o stworzenie wizji rozwoju, która pozwoli regionowi osiągnąć dobrobyt gospodarczy oraz zapewnić zatrudnienie górnikom, pracownikom elektrowni i członkom ich rodzin – współmałżonkom i dzieciom. TJTP wskazuje region bełchatowski jako subregion szczególnie dotknięty niską aktywnością społeczno-ekonomiczną kobiet.

[3] Territorial Just Transition Plan (TJTP).

[4] Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego. (2023). *Territorial Just Transition Plan for the Łódzkie Voivodeship (TPST WŁ)*. https://www.funduszeue.lodzkie.pl/sites/default/files/2023/79-przyjecie-tpstwl/1-tpstwl.pdf.

Gospodarka regionu Bełchatowa pozostaje w znacznym stopniu uzależniona od sektora energetycznego, zwłaszcza od branż opartych na paliwach kopalnych, takich jak górnictwo i produkcja energii elektrycznej. Chociaż nie zniekształca to znacząco całego rynku pracy na korzyść mężczyzn, niektóre sektory – w szczególności górnictwo i wydobycie – pozostają silnie zdominowane przez mężczyzn. Ogółem kobiety stanowią 46,5% zatrudnionej populacji w Bełchatowie, co jest jedynie nieco niższym wskaźnikiem niż średnia regionalna (47,61%). Kobiety są wyraźnie nadreprezentowane w handlu, edukacji, opiece zdrowotnej i społecznej, w innych usługach oraz w rolach administracyjnych. Ograniczona dywersyfikacja gospodarcza przekłada się jednak na wąskie możliwości zatrudnienia, zwłaszcza dla osób młodych. Brakuje dobrze płatnych miejsc pracy poza sektorem energetycznym, a zapotrzebowanie pracodawców na wysoko wykwalifikowaną siłę roboczą pozostaje stosunkowo niskie. Skutkuje to stałym odpływem młodych, wykształconych osób poszukujących lepszych perspektyw w innych regionach. Choć wiele wykwalifikowanych kobiet znajduje zatrudnienie w sektorze usług (np. w branży kosmetycznej i fryzjerskiej), może to prowadzić do niedopasowania kwalifikacji do dostępnych stanowisk i w konsekwencji do niepełnego wykorzystania ich umiejętności.

Obszar Bełchatowa zmaga się także z wielowymiarowymi wyzwaniami demograficznymi i społecznymi. Starzenie się populacji oraz migracja osób młodych (osób w wieku produkcyjnym poniżej 29 lat) do większych ośrodków miejskich, takich jak Warszawa, czy za granicę, przyczyniają się do postępującej depopulacji, dotykającej nie tylko Bełchatów, ale całe województwo łódzkie. Specyficzną cechą regionu bełchatowskiego jest jednak jego historycznie „napływowy" charakter – część mieszkańców, którzy przybyli tu w związku z pracą w sektorze energetycznym i górniczym, powraca po osiągnięciu wieku emerytalnego do swoich rodzinnych miejscowości. Depopulacja dodatkowo pogłębia niedobór młodych i wykwalifikowanych pracowników.

Jednym z kluczowych wyzwań przy projektowaniu skutecznych działań aktywizacyjnych jest brak solidnych, zdezagregowanych danych na temat nieaktywnych zawodowo kobiet i osób młodych. Wiele kobiet, zwłaszcza tych pozostających od dłuższego czasu poza rynkiem pracy lub nigdy na nim formalnie nieobecnych, nie rejestruje się w urzędach pracy. Statystyki publiczne rzadko oddają rzeczywiste warunki społeczno-ekonomiczne rodzin górniczych, w których dominują tradycyjne role płciowe, a aspiracje zawodowe kobiet są często podporządkowane modelowi głównego żywiciela rodziny.

Podobnie migracje osób młodych oraz wzorce zatrudnienia w szarej strefie są słabo monitorowane. Brak jest systematycznych działań w zakresie gromadzenia jakościowych informacji poprzez lokalne badania czy wywiady. Główne źródła wiedzy o sytuacji kobiet w regionie Bełchatowa stanowią publikacje Stowarzyszenia Tak dla Bełchatowa, m.in.: *Kobiety na rynku pracy w Bełchatowie* (2023), *Model wsparcia kobiet na rynku pracy w regionie bełchatowskim w kontekście transformacji* (2023) oraz *Kobiety na rynku pracy w regionie bełchatowskim w procesie sprawiedliwej transformacji – perspektywa indywidualna* (2024).

Ta luka informacyjna znacząco ogranicza zdolność lokalnych instytucji do opracowywania polityk i interwencji odpowiadających na rzeczywiste ograniczenia, motywacje i aspiracje tych grup.

W oparciu o dostępne dane i raporty, uzupełnione wywiadami z interesariuszami istotnymi z punktu widzenia zakresu projektu, można stwierdzić, że **kobiety** w regionie bełchatowskim napotykają bariery strukturalne, kulturowe i logistyczne, które ograniczają ich uczestnictwo w rynku pracy:

- **utrwalone normy płciowe w społecznościach górniczych**, gdzie dominuje tradycyjny model mężczyzny-żywiciela rodziny i kobiety-opiekunki domowego ogniska; wiele kobiet, zwłaszcza starszych, nigdy nie podjęło pracy zarobkowej i nie dysponuje wzorcami ani sieciami wsparcia umożliwiającymi rozwój kariery;
- **obowiązki opiekuńcze**, które pozostają istotnym ograniczeniem; pomimo rosnącej dostępności żłobków i przedszkoli, godziny ich funkcjonowania są niedopasowane do potrzeb, brakuje usług opieki nad osobami starszymi, a elastyczne formy pracy (np. praca zdalna, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu) są trudno dostępne;
- **deficyty kompetencyjne i szkoleniowe** szczególnie widoczne wśród kobiet powyżej 40. roku życia; wiele programów szkoleniowych nie uwzględnia ich potrzeb ani sytuacji życiowej; brak jest również wsparcia psychologicznego i motywacyjnego służącego odbudowie pewności siebie u kobiet pozostających przez dłuższy czas biernymi zawodowo;
- **niski poziom przedsiębiorczości** pomimo wysokiego potencjału; kobiety często nie mają wiedzy, jak założyć i prowadzić działalność gospodarczą, a te, które ją rozpoczynają, napotykają trudności w jej utrzymaniu po zakończeniu początkowego okresu finansowania;
- **ograniczony dostęp do transportu**, zwłaszcza poza Bełchatowem, gdzie transport publiczny jest słabo dostępny i nieskoordynowany, utrudniając kobietom z mniejszych miejscowości dojazd do pracy, na szkolenia czy do centrów biznesowych;
- **różnice płacowe i nierówności w miejscu pracy**, które zniechęcają kobiety do uczestnictwa w rynku pracy; kobiety często zajmują gorzej płatne stanowiska w sektorach takich jak handel czy opieka, podczas gdy mężczyźni dominują w zawodach o wyższym statusie.

Osoby młode natomiast stają wobec odrębnego, ale równie poważnego zestawu barier. Inicjatywa UE *Harnessing Talent* zidentyfikowała region Bełchatowa jako jeden z 46 regionów objętych tzw. „pułapką talentów", charakteryzującą się odpływem kapitału ludzkiego, brakiem atrakcyjności dla wysoko wykwalifikowanych pracowników oraz systemowymi przeszkodami w zakresie wzmacniania potencjału młodzieży.

Najważniejsze wyzwania obejmują:

- **masową migrację wykształconych osób młodych** do takich miast jak Warszawa, Łódź czy Wrocław oraz za granicę, w poszukiwaniu lepszej edukacji, wyższych wynagrodzeń i bardziej dynamicznego stylu życia miejskiego; wielu z nich nie powraca z powodu braku porównywalnych perspektyw na miejscu;
- **ograniczone lokalne perspektywy zatrudnienia**, szczególnie po transformacji energetycznej; kształcenie zawodowe i techniczne wciąż przygotowuje wielu młodych do pracy w sektorze węglowym i energetycznym, który jest stopniowo wygaszany;
- **słabe skomunikowanie transportowe**, które utrudnia osobom młodym dojazd do instytucji edukacyjnych czy miejsc pracy w większych ośrodkach;
- **niedostatek infrastruktury obywatelskiej i kulturalnej**, skutkujący brakiem przestrzeni, w których osoby młode mogłyby rozwijać kompetencje przywódcze, angażować się społecznie

czy budować poczucie tożsamości lokalnej, co pogłębia poczucie wyobcowania i przyspiesza migrację;

- **niska kultura przedsiębiorczości i brak wzorców**, które sprawiają, że nawet ambitne osoby młode rzadko rozważają samozatrudnienie czy innowacje lokalne; instytucjonalne wsparcie dla młodych start-upów, mentoring czy inkubacja biznesu jest ograniczone;
- **postrzeganie systemowych nadużyć na rynku pracy**, takich jak niepłatne nadgodziny, nieformalne warunki zatrudnienia czy ograniczone możliwości awansu zawodowego, co dodatkowo obniża zaufanie młodych do lokalnych instytucji i pracodawców.

Brak koordynacji instytucjonalnej oraz **słabe zaangażowanie interesariuszy** dotyczy zarówno kobiet, jak i osób młodych. Brakuje zintegrowanych systemów wsparcia obejmujących wielu aktorów; wiele inicjatyw działa w izolacji. Organizacje pozarządowe, mimo kompetencji, są często marginalizowane, niedofinansowane lub traktowane jako tymczasowe „uzupełnienie" usług, a nie jako kluczowi partnerzy w ich realizacji. Słaba komunikacja instytucji z grupami docelowymi, przy minimalnym wykorzystaniu nowoczesnych narzędzi, takich jak rozwiązania cyfrowe czy media skierowane do młodzieży, dodatkowo pogłębia tę lukę.

Zrozumienie tych wieloaspektowych wyzwań jest kluczowe dla opracowania ukierunkowanego i skutecznego Planu Działania. Zakładanie, że samo tworzenie miejsc pracy lub programy przekwalifikowania wystarczą, aby zaktywizować kobiety i osoby młode, jest niewystarczające. Interwencje muszą odpowiadać na głębsze bariery – normy społeczne, deficyty infrastrukturalne, słabości instytucjonalne oraz niedostatki motywacyjne – które uniemożliwiają pełne uczestnictwo tych grup w rynku pracy. Choć wyzwania te nie są nie do przezwyciężenia, wymagają one skoordynowanych, inkluzywnych i długofalowych działań, aby Sprawiedliwa Transformacja nie pozostawiła nikogo w regionie bełchatowskim w tyle.

Inicjatywy polityczne UE, krajowe i regionalne, które mają na celu sprostanie tym wyzwaniom

Unia Europejska podejmuje działania na rzecz przeciwdziałania niskiej aktywizacji społeczno-ekonomicznej kobiet i osób młodych, szczególnie w regionach objętych procesem Sprawiedliwej Transformacji, poprzez kompleksowe połączenie strategii politycznych, ram prawnych i instrumentów finansowych. Celem tych działań jest redukcja nierówności, wspieranie inkluzywnego wzrostu oraz zapewnienie, że nikt nie zostanie pominięty w procesie zielonej transformacji.

UE wspiera regiony w transformacji za pośrednictwem **Mechanizmu Sprawiedliwej Transformacji (Just Transition Mechanism - JTM)**, który obejmuje **Fundusz Sprawiedliwej Transformacji (Just Transition Fund – JTF)**. Jego zadaniem jest łagodzenie społeczno-ekonomicznych skutków zielonej transformacji, ze szczególnym uwzględnieniem grup wrażliwych, w tym kobiet i osób młodych. Polska, jako jeden z głównych beneficjentów JTF, zobowiązała się do opracowania i wdrażania **Terytorialnych Planów Sprawiedliwej Transformacji (Territorial Just Transition Plans - TJTP)**, które obejmują ukierunkowane interwencje, takie jak programy szkoleniowe, możliwości przekwalifikowania, instrumenty wspierające zatrudnienie oraz wsparcie przedsiębiorczości dla tych grup. Plany te stanowią kluczowe narzędzia zapewniające, że transformacja w kierunku gospodarki niskoemisyjnej przebiega w sposób sprawiedliwy i inkluzywny.

TPSP województwa łódzkiego zawiera diagnozę wpływu procesu transformacji na region, określa kierunki działań oraz definiuje strategię przygotowania regionu do wykorzystania wsparcia finansowego zapewnianego przez JTF, a potencjalnie także przez inne filary JTM. Dokument ten identyfikuje również kilka sektorów gospodarki jako strategicznie ważne dla promowania sprawiedliwej i zrównoważonej transformacji od działalności opartej na węglu, a zarazem istotne dla aktywizacji społeczno-ekonomicznej kobiet i osób młodych. Do sektorów tych należą: badania, rozwój i innowacje; przemysł 4.0 oraz usługi wspierające przedsiębiorstwa; energetyka odnawialna i czyste technologie; gospodarka o obiegu zamkniętym i efektywne wykorzystanie zasobów; cyfryzacja i modernizacja logistyki, w tym czysta mobilność.

Uzupełnieniem FST jest **Europejski Fundusz Społeczny Plus** **(European Social Fund Plus - ESF+)**, który zapewnia kluczowe zasoby finansowe dla działań na rzecz włączenia społecznego, uczestnictwa w rynku pracy oraz rozwoju umiejętności. ESF+ przeznaczony dla województwa łódzkiego wspiera szeroki zakres działań, w tym usługi pośrednictwa pracy, szkolenia w sektorach zielonej i cyfrowej gospodarki, rozwój infrastruktury opieki nad dziećmi oraz dopasowane formy wsparcia dla kobiet i osób młodych znajdujących się w trudniejszej sytuacji.

Dodatkowo, **Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego** **(European Regional Development Fund - ERDF)** jest jednym z głównych instrumentów polityki spójności UE, którego celem jest zmniejszanie dysproporcji regionalnych i wspieranie zrównoważonego rozwoju w całej Unii. Podczas gdy ESF+ koncentruje się bezpośrednio na zatrudnieniu i usługach społecznych, ERDF może finansować rozwój infrastruktury i usług umożliwiających szersze uczestnictwo kobiet i osób młodych w rynku pracy, m.in. poprzez wsparcie infrastruktury biznesowej, centrów innowacji cyfrowej i ekologicznej, placówek opieki nad dziećmi i osobami starszymi, a także poprzez inwestycje w transport i poprawę dostępności edukacji oraz zatrudnienia.

W obecnej perspektywie finansowej województwo łódzkie ma zagwarantowane 2 mld 746 mln euro z kluczowych funduszy UE na lata 2021–2027[5], w tym 1,7 mld euro z ERDF – przeznaczone na tzw. działania twarde, tj. inwestycje w transport, infrastrukturę zdrowotną i kulturalną oraz wsparcie dla przedsiębiorców, 658 mln euro z ESF+ – przeznaczone na tzw. działania miękkie, tj. wsparcie społeczne, szkolenia i przekwalifikowanie pracowników oraz stypendia dla uczniów i studentów, oraz 369,5 mln euro z JTF.

Oprócz mechanizmów wsparcia UE, istnieje szereg inicjatyw krajowych, które odpowiadają na wyzwania związane z transformacją gospodarczą i społeczną województwa łódzkiego. Działania te są często elementem szerszych strategii rozwoju gospodarczego, mających na celu dywersyfikację gospodarek regionalnych, przyciąganie inwestycji oraz tworzenie trwałych miejsc pracy, z jednoczesnym zapewnieniem, że kobiety i osoby młode w pełni korzystają z procesu transformacji. **Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2030**, przyjęta przez Sejmik Województwa w maju 2021 r., przedstawia plan działania na rzecz rozwoju regionalnego do 2030 r., łączący wzrost gospodarczy, sprawiedliwość społeczną i zrównoważone planowanie przestrzenne. Strategia gospodarcza koncentruje się na wzmacnianiu potencjału badawczo-innowacyjnego, poprawie jakości kapitału ludzkiego, wspieraniu sektora MŚP oraz umacnianiu przewag konkurencyjnych w przemyśle i usługach. W wymiarze społecznym plan zakłada wzmacnianie kapitału społecznego i współpracy

[5] European Commission: European Funds for Łódzkie 2021-2027.

lokalnej, poprawę wyników zdrowotnych oraz ograniczanie ubóstwa i wykluczenia społecznego. W obszarze przestrzennym strategia przewiduje dostosowanie do zmian klimatu i ochronę środowiska, zachowanie krajobrazu i dziedzictwa kulturowego, poprawę transportu i bezpieczeństwa energetycznego, promowanie inkluzji cyfrowej oraz odpowiedzialne gospodarowanie odpadami. Oprócz trzech filarów (gospodarczego, społecznego i przestrzennego), dokument obejmuje również przekrojowy cel w zakresie zarządzania, polegający na stworzeniu wydajnego i odpowiedzialnego regionalnego systemu zarządzania. Strategia wskazuje sektory o wysokim potencjale badawczo-rozwojowym i komercyjnym jako priorytetowe, w tym: zaawansowane technologie środowiskowe, biotechnologię, nanotechnologię, mechatronikę, zaawansowane materiały, ICT, usługi specjalistyczne oraz przemysły kreatywne. Jednocześnie wspiera modernizację tradycyjnych sektorów, takich jak przemysł włókienniczy, odzieżowy, meblarski, maszynowy, agrobiznes, produkcja żywności i ochrona zdrowia, a także sektorów infrastrukturalnych – logistyki, energetyki i łączności cyfrowej.

Inne krajowe inicjatywy ukierunkowane na aktywizację społeczno-ekonomiczną grup wrażliwych w regionie często nakładają się zakresem, jednocześnie odpowiadając na potrzeby zarówno kobiet, jak i osób młodych. Przykładowo, **Fundacja Nitka** od ponad dekady wspiera rodziny górnicze, oferując szkolenia zawodowe, studia podyplomowe oraz możliwości rozwoju osobistego, w szczególności oferowane kobietom z tych społeczności.[6] Od 2023 r. **Młodzieżowa Rada Miejska w Bełchatowie** aktywnie angażuje osoby młode w projekty edukacyjne, takie jak „**Energia – nasza przyszłość**”, informując uczniów o możliwościach zawodowych wynikających z transformacji energetycznej regionu. Ponadto program **„Zawodowa Reaktywacja”**, koordynowany przez Bełchatowsko-Kleszczowski Park Przemysłowo-Technologiczny, zapewnia wsparcie finansowe dla szkoleń i studiów podyplomowych ukierunkowanych na przekwalifikowanie pracowników sektora energetycznego. Urzędy pracy oferują różne formy wsparcia, w szczególności **„Bony Rozwojowe”** z Wojewódzkiego Urzędu Pracy (WUP), dostępne dla mieszkańców wszystkich 35 gmin objętych transformacją energetyczną, niezależnie od ich statusu zatrudnienia. Wsparcie to pochodzi głównie ze środków europejskich. Podobnie **Powiatowy Urząd Pracy (PUP) w Bełchatowie** deklaruje aktywne wspieranie osób poszukujących pracy, w szczególności kobiet, poprzez dopasowane usługi takie jak doradztwo zawodowe, staże i kursy szkoleniowe w popularnych branżach, m.in. kosmetycznej i księgowej.[7] **Powiatowy Urząd Pracy (PUP) w Piotrkowie Trybunalskim** wskazuje z kolei na inicjatywy takie jak „**Z wigorem do pracy**” oraz „**Niania szansą na powrót do pracy**”[8], oferujące kompleksowe wsparcie odpowiednio osobom długotrwale bezrobotnym oraz młodym matkom, ułatwiając im powrót na rynek pracy. Istotną rolę w aktywizacji społeczno-ekonomicznej kobiet z obszarów wiejskich odgrywają również **Koła Gospodyń Wiejskich**, oferujące dostępne formy zaangażowania niezależnie od wieku, wykształcenia czy statusu społecznego. Jednakże odpowiednika tej inicjatywy na obszarach miejskich regionu bełchatowskiego jak dotąd nie wypracowano. Obecnie działa tam 10 różnych Kół Gospodyń Wiejskich. Jednak w regionie Bełchatowa, gdzie obecnie działa 10 różnych Kół Gospodyń Wiejskich, nie powstała jeszcze żadna podobna inicjatywa miejska.[9]

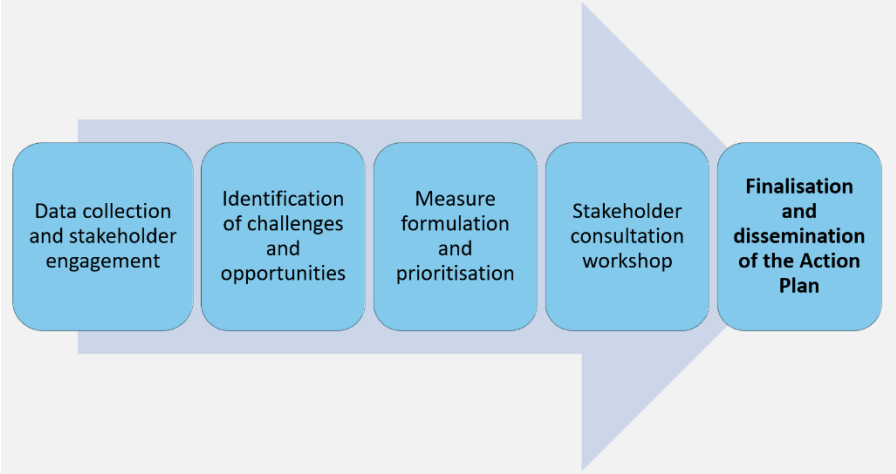
[6] Na podstawie informacji uzyskanych podczas wywiadu wstępnego, który odbył się w dniu 23 stycznia 2025 r.
[7] Na podstawie informacji uzyskanych podczas wywiadu wstępnego, który odbył się w dniu 26 marca 2025 r.
[8] Współfinansowane przez Unię Europejską w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Łódzkiego na lata 2014–2020 współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego.
[9] Według https://krkgw.arimr.gov.pl/#

3. Metodologia

Proces wypracowania działań

Identyfikacja środków została przeprowadzona przy zastosowaniu wieloetapowej metodologii opartej na dowodach, łączącej analizę ilościową i jakościową. Podejście to, zilustrowane na Rysunku 1 i omówione poniżej, gwarantowało, że interwencje były dostosowane do lokalnego kontekstu, odpowiadały konkretnym potrzebom i były zgodne z nadrzędnymi celami ram Sprawiedliwej Transformacji.

Rysunek 1. Główne etapy opracowania planu działania na rzecz aktywizacji społeczno-ekonomicznej kobiet i młodzieży w regionie łódzkim



Źródło: Opracowanie własne.

Podejście, przedstawione na Rysunku 1, obejmowało następujące kolejne etapy:

1. **Gromadzenie danych i zaangażowanie interesariuszy.** W celu oceny aktywizacji społeczno-ekonomicznej kobiet i osób młodych w województwie łódzkim, ze szczególnym uwzględnieniem regionu bełchatowskiego, zastosowano zdwersyfikowane metody badawcze. Obejmowało ono analizę źródeł zastanych dotyczących kontekstu lokalnego i praktyk międzynarodowych, półustrukturyzowane wywiady z 15 interesariuszami regionalnymi, grupę fokusową z kobietami, nieformalne konsultacje z osobami młodymi oraz ankiety wśród uczniów i studentów szkół średnich oraz wyższych. Metody te pozwoliły zidentyfikować bariery i czynniki sprzyjające aktywizacji społecznej i zawodowej, a także ocenić skuteczność istniejących polityk i inicjatyw.
   Narzędzia jakościowe, takie jak wywiady i grupy fokusowe, dostarczyły pogłębionych informacji o doświadczeniach codziennych, natomiast badanie ankietowe wśród młodzieży wniosło szerszą perspektywę ilościową. Dane statystyczne z Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego oraz z Powiatowego Urzędu Pracy w Bełchatowie uzupełniły te ustalenia, oferując wskaźniki zdezagregowane ze względu na płeć i wiek dotyczące bierności zawodowej, zatrudnienia według sektorów oraz bezrobocia. Takie triangulacyjne podejście umożliwiło całościowe zrozumienie strukturalnych wyzwań rynku pracy oraz barier płciowych ograniczających uczestnictwo w zatrudnieniu.

2. **Diagnoza: identyfikacja wyzwań i możliwości.** Analiza danych posłużyła do określenia kluczowych wyzwań systemowych, takich jak segregacja zawodowa ze względu na płeć, migracja osób młodych oraz słaba dostępność transportowa, a także do wskazania potencjalnych punktów interwencji. Równolegle zmapowano możliwości, m.in. elastyczne formy zatrudnienia, przedsiębiorczość lokalną i strategie rozwoju regionalnego, wraz z powiązanymi barierami. Etap diagnozy doprowadził do wniosku, że aktywizacja społeczno-ekonomiczna tych dwóch kluczowych grup – kobiet i osób młodych – wymaga ukierunkowanych, przekrojowych interwencji skoncentrowanych na sześciu priorytetowych obszarach:
   - poprawie przepływu informacji i silniejszym zaangażowaniu interesariuszy w celu oceny potrzeb, ułatwienia współpracy i monitorowania postępów,
   - działaniach motywacyjnych i podnoszących świadomość, aby pobudzać zainteresowanie i uczestnictwo w gospodarce regionalnej,
   - programach edukacyjnych i szkoleniowych dostosowanych do umiejętności kobiet i osób młodych oraz wymogów przyszłego rynku pracy,
   - usuwaniu barier strukturalnych i instytucjonalnych w zatrudnieniu, w tym zapewnianiu elastycznych form pracy i wsparcia opiekuńczego,
   - wsparciu przedsiębiorczości, zwłaszcza poprzez doradztwo, zmniejszanie postrzeganego ryzyka i budowanie kultury innowacyjności,
   - rozszerzeniu zrównoważonych opcji mobilności, aby lepiej łączyć mieszkańców z instytucjami edukacyjnymi, miejscami pracy i możliwościami biznesowymi.

3. **Formułowanie i priorytetyzacja środków.** Na podstawie wyników diagnozy zidentyfikowano długą listę potencjalnych środków w sześciu priorytetowych obszarach interwencji. Proces ten został wzbogacony o przegląd literatury oraz wnioski z wizyty studyjnej w Aragonii (Hiszpania) w dniach 13–14 maja 2025 r. Przegląd ten systematycznie badał dobre praktyki ze źródeł krajowych i europejskich – w szczególności z regionów objętych Sprawiedliwą Transformacją – w oparciu o takie platformy, jak *Just Transition Platform* Komisji Europejskiej, *Coal Regions in Transition Platform* czy *Just Transition Centre* Międzynarodowej Organizacji Pracy (International Labour Organisation - ILO). Aby zapewnić adekwatność do kontekstu województwa łódzkiego, zakres poszerzono o literaturę akademicką i tzw. szarą literaturę, uzupełniając je wcześniejszym doświadczeniem konsultantów w podobnych projektach.
   Środki były oceniane według kryteriów, takich jak: adekwatność wobec grup docelowych (kobiet i osób młodych), zgodność z potrzebami i celami rozwoju lokalnego, potencjalna skuteczność, możliwość finansowania (np. JTF, ESF+), równość i dostępność oraz możliwość monitorowania i dostosowywania wdrażania. Proponowane działania były omawiane z Urzędem Marszałkowskim Województwa Łódzkiego, Ministerstwem Funduszy i Polityki Regionalnej oraz innymi interesariuszami podczas podczas warsztatów konsultacyjnych w celu zapewnienia zgodności instytucjonalnej i wsparcia.

4. **Warsztat konsultacyjny i planowanie działań**. Opracowana lista środków została przedstawiona do dyskusji podczas warsztatu konsultacyjnego w Bełchatowie w dniu 12 czerwca 2025 r.

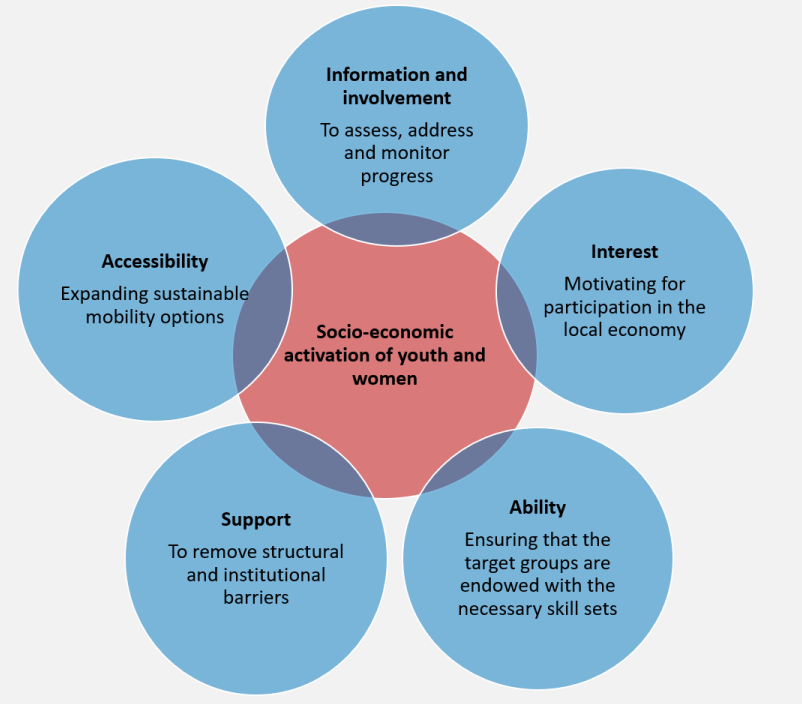
5. **Finalizacja i upowszechnienie Planu Działania.** Ostateczny Plan Działania został opracowany z uwzględnieniem opinii interesariuszy, w celu zapewnienia zgodności z potrzebami kobiet, młodzieży i władz lokalnych. Ponadto każdy środek został opracowany w oparciu o dane

pierwotne i wtórne zgromadzone w poprzednich etapach, tak aby przedstawić jasne rekomendacje, szczegółowy plan wdrożenia, wskazać właściwych interesariuszy i ich role oraz potencjalne źródła finansowania.

Struktura ogólna

Ostateczny Plan Działania obejmuje dwanaście środków ujętych w sześciu głównych obszarach interwencji, podsumowanych w Rysynku 2 poniżej. Każdy obszar interwencji odpowiada na określony aspekt wykluczenia lub niewykorzystanego potencjału, a jednocześnie stanowi współzależną dźwignię aktywizacji społeczno-ekonomicznej. Razem tworzą one spójne i zintegrowane ramy mające na celu zwiększenie uczestnictwa oraz poszerzenie możliwości kobiet i osób młodych w regionie bełchatowskim. Proponowane środki w ramach tych obszarów interwencji tworzą potencjał dla synergii pomiędzy informacją i zaangażowaniem, zainteresowaniem, kompetencjami, możliwościami a dostępnością. Na przykład podnoszenie świadomości i zaangażowania interesariuszy (informacja) może pomóc lepiej dostosować inicjatywy szkoleniowe do lokalnych potrzeb gospodarczych, zwiększając ich wykorzystanie i skuteczność. Strategie motywacyjne mogą z kolei wzmocnić gotowość kobiet i osób młodych do uczestnictwa w szkoleniach lub działaniach związanych z poszukiwaniem pracy. Dzięki dostosowaniu środków we wszystkich tych wymiarach podejście to zwiększa prawdopodobieństwo trwałego, integracyjnego oddziaływania, gwarantując, że działania nie są podejmowane w izolacji, ale przyczyniają się do szerszej, systemowej transformacji lokalnego rynku pracy i sytuacji gospodarczej. Obszary te wzajemnie się wzmacniają: poprawa w jednej dziedzinie może zwiększyć skuteczność działań w innych.

Rysunek 2. Kluczowe obszary interwencji i ich funkcje na rzecz aktywizacji społeczno-ekonomicznej kobiet i osób młodych w województwie łódzkim



Źródło: Opracowanie własne.

4. Zalecenia i proponowane działania

W oparciu o opisany powyżej proces opracowywania, plan działania skupiał się na opracowaniu środków w sześciu kluczowych obszarach tematycznych, które obejmują: 1) informowanie i zaangażowanie, 2) motywowanie do udziału w lokalnej gospodarce, 3) opracowywanie programów edukacyjnych i szkoleniowych, 4) wspieranie udziału w rynku pracy, 5) wspieranie przedsiębiorczości oraz 6) rozszerzanie możliwości zrównoważonej mobilności. Dla każdego z sześciu obszarów tematycznych proponujemy następujące środki:

1. **Informacje i zaangażowanie**
   Proponowane działanie nr 1: Monitorowanie integracji społeczno-gospodarczej kobiet i młodzieży poprzez opracowanie zestawu wskaźników i identyfikację odpowiednich źródeł danych na poziomie regionalnych urzędów pracy.
   Proponowane działanie nr 2: Stworzenie dostosowanych do potrzeb protokołów komunikacyjnych.
2. **Motywowanie do udziału w lokalnej gospodarce**
   Proponowane działanie nr 3: Organizacja inspirujących wydarzeń, takich jak seminaria lub nieformalne spotkania z przedsiębiorcami, specjalistami ds. kariery i trenerami.
   Proponowane działanie nr 4: Stworzenie dedykowanych, dynamicznych przestrzeni dla młodych ludzi w niewykorzystanych przestrzeniach miejskich, zarządzanych przez lokalne organizacje młodzieżowe, w celu organizowania kursów, warsztatów i debat, które zachęcają do zaangażowania społecznego, inicjatyw wolontariackich, przywództwa i umiejętności społecznych/kulturowych.
3. **Opracowanie programów edukacyjnych i szkoleniowych**
   Proponowane działanie nr 5: Zacieśnienie współpracy między programami edukacyjnymi i szkoleniowymi z jednej strony a stowarzyszeniami branżowymi z drugiej strony poprzez umowy partnerskie, w których szczegółowo określono role i obowiązki (np. nauczanie, aktualizacja programów nauczania, modernizacja sprzętu itp.), z potencjalnym naciskiem na sektor energii odnawialnej, przemysł 4.0, gospodarkę o obiegu zamkniętym, turystykę i opiekę.
   Proponowany środek nr 6: Utworzenie programów szkoleniowych w bibliotekach, ośrodkach kultury, szkołach, a nawet centrach handlowych, dostosowanych do potrzeb kobiet, w celu zapewnienia podstawowych umiejętności informatycznych, językowych i zawodowych (np. w przypadku kobiet może to obejmować zapewnienie opieki nad dziećmi podczas szkolenia).
4. **Wsparcie w zakresie uczestnictwa w rynku pracy**
   Proponowane działanie nr 7: Wprowadzenie agentów rozwoju terytorialnego w regionie łódzkim
   Proponowane działanie nr 8: Stworzenie przestrzeni coworkingowych do pracy zdalnej, najlepiej w przebudowanych obszarach przemysłowych, dostosowanych do potrzeb kobiet i młodzieży, z dobrym dostępem do Internetu i odpowiednim wyposażeniem biurowym (np. dostosowanie do potrzeb kobiet mogłoby obejmować zapewnienie usług opieki nad dziećmi na miejscu.
5. **Wsparcie przedsiębiorczości**

Proponowane działanie nr 9: Utworzenie inkubatorów i akceleratorów dostosowanych do potrzeb kobiet i młodzieży, z naciskiem na planowanie strategiczne, budowanie sieci kontaktów i mentoring. Inkubatory dostosowane do potrzeb kobiet powinny również obejmować elementy budujące pewność siebie (umiejętności przywódcze, umiejętności prezentacji i negocjacji). Natomiast inkubatory dla młodzieży powinny być zorientowane na osiąganie efektów i kłaść duży nacisk na włączenie.

Proponowany środek nr 10: Utworzenie laboratoriów start-upowych w szkołach średnich, prowadzonych przez uczniów pod nadzorem mentorów biznesowych z regionu. Uczniowie uczą się poprzez praktykę – otrzymują niewielkie dotacje pieniężne na uruchomienie prawdziwych mikroprzedsiębiorstw w ciągu semestru.

6. **Rozszezanie możliwości zrównoważonej mobilności**

   Proponowane działanie nr 11: Promowanie zrównoważonych środków transportu, takich jak carpooling i ridesharing oraz transport na żądanie, poprzez platformę „Mobilność jako Usługa (Mobility as a Service)

   Proponowane działanie nr 12: Zapewnienie bonów transportowych dla młodych ludzi, którzy po ukończeniu studiów poszukują pracy w regionie, oraz dla kobiet, które powracają na rynek pracy po dłuższym okresie bezczynności

4.1 Informacje i zaangażowanie

Ograniczone informacje i monitorowanie integracji społeczno-gospodarczej kobiet i młodzieży

Aby skutecznie wspierać aktywizację kobiet i młodzieży w regionie łódzkim, niezbędne jest pozyskiwanie dokładnych, szczegółowych oraz systematycznie aktualizowanych informacji. Dotyczyć one powinny barier, z jakimi mierzą się te grupy, ich ujawnionych i potencjalnych kompetencji, zainteresowań, a także dostępnych możliwości zatrudnienia.

Analiza danych zebranych podczas konsultacji z interesariuszami wskazuje na następujące problemy:

- Obowiązujące statystyki rynku pracy nie uwzględniają uwarunkowań rodzinnych, niewykorzystanych umiejętności ani aspiracji kobiet i młodzieży.
- Informacje dotyczące preferencji zawodowych kobiet pochodzących z rodzin górniczych (np. zainteresowanie elastycznymi formami zatrudnienia lub pracą w sektorze opieki) mają charakter fragmentaryczny i często opierają się na przekazach nieformalnych.

Aktualne dane, pochodzące głównie z powiatowych urzędów pracy, są często zbyt zagregowane, aby umożliwić szczegółowe planowanie. Statystyki dotyczące rynku pracy zazwyczaj koncentrują się na zarejestrowanych osobach poszukujących pracy i ogólnych wskaźnikach, pomijając duże grupy ludności nieaktywnej zawodowo, takie jak niezarejestrowane kobiety i młodzież nadal uczęszczająca do szkoły. Jak podkreślono w poprzednich badaniach i wywiadach, grupy te są często odłączone od formalnych usług związanych z zatrudnieniem, a następnie pozostają niewidoczne w tradycyjnym strumieniu danych. Publicznie dostępne dane statystyczne dotyczące ludności nieaktywnej zawodowo nie pozwalają na ocenę zakresu wyzwania i postępów w czasie w podziale na konkretne grupy wiekowe i płciowe.

Proponowane działanie nr 1:

Krótki opis	**Monitorowanie integracji społeczno-gospodarczej kobiet i młodzieży poprzez opracowanie zestawu wskaźników i identyfikację odpowiednich źródeł danych na poziomie regionalnych urzędów pracy.**
Grupa docelowa	**Kobiety i młodzież**
Uzasadnienie	Opracowanie zestawu wskaźników oraz identyfikacja odpowiednich źródeł danych na poziomie regionalnych urzędów pracy we współpracy z lokalnymi interesariuszami, umożliwi rozwiązanie problemu braku wiarygodnych, zdezagregowanych informacji dotyczących kobiet i młodzieży. Działanie to dostarczy decydentom politycznym niezbędnych danych do projektowania programów aktywizacji o charakterze integracyjnym, racjonalnego alokowania zasobów oraz monitorowania postępów w czasie. Uwzględnienie pracy nieformalnej, ról opiekuńczych, niestandardowych form zatrudnienia oraz specyficznych potrzeb poszczególnych grup społecznych pozwoli na bardziej precyzyjne i adekwatne działania. Ponadto, wdrożenie tego rozwiązania przyczyni się do wsparcia instytucji publicznych poprzez umożliwienie pomiaru rzeczywistego wpływu polityk społeczno-gospodarczej na grupy niedostatecznie reprezentowane.
Kroki, które należy wykonać w celu wdrożenia	**Krok 1. Określenie celów i wskaźników** Pierwszym krokiem jest ustalenie celu i zakresu ram monitorowania, koncentrując się na kluczowych kwestiach politycznych, takich jak to, czy kobiety i młodzież odnoszą korzyści ze środków sprawiedliwej transformacji i gdzie nadal istnieją luki w zapewnianiu wsparcia. W oparciu o te cele należy zdefiniować zestaw podstawowych i uzupełniających wskaźników służących do pomiaru wyników w zakresie zatrudnienia, udziału w szkoleniach, dostępu do wysokiej jakości miejsc pracy oraz pojawiających się barier. Wszystkie wskaźniki powinny być rozbite według płci, wieku i poziomu terytorialnego, aby zapewnić znaczące informacje na temat różnych grup i regionów. **Krok 2. Przejrzenie istniejących praktyk dotyczących danych i podjęcie konsultacji z innymi powiatowymi urzędami pracy oraz lokalnymi interesariuszami** Kolejnym krokiem jest ocena informacji już zebranych przez regionalne i powiatowe urzędy pracy oraz inne instytucje w celu zidentyfikowania luk i powtórzeń. Odpowiednie dane i informacje można pozyskać z następujących źródeł: organy podatkowe: dane dotyczące wieku, całkowitego rocznego dochodu i charakteru dochodu każdego członka gospodarstwa domowego objętego podatkiem; administracja świadczeń socjalnych: dane dotyczące dochodów i regularności dochodów w ciągu roku, a także stanu zdrowia/niepełnosprawności poszczególnych osób i, w miarę możliwości, gospodarstw domowych; instytucje edukacyjne: liczba absolwentów i liczba młodych ludzi, którzy porzucili naukę przed ukończeniem kursu i w związku z tym nie posiadają dyplomu. W ramach przeglądu należy również uwzględnić odpowiednie badania, oceny lub ankiety, do których można dodać pytania dotyczące integracji kobiet i młodzieży na rynku pracy. Aby zebrać opinie na

Krótki opis	Monitorowanie integracji społeczno-gospodarczej kobiet i młodzieży poprzez opracowanie zestawu wskaźników i identyfikację odpowiednich źródeł danych na poziomie regionalnych urzędów pracy.
	temat wymagań dotyczących danych, praktycznych trudności i możliwych ulepszeń istniejących procesów monitorowania, można zorganizować sesje burzy mózgów i warsztaty z udziałem przedstawicieli różnych urzędów pracy z regionu łódzkiego. Takie wspólne podejście powinno zapewnić, że ramy odzwierciedlają lokalną rzeczywistość i możliwości instytucjonalne. **Krok 3. Skonsultowanie się z interesariuszami i zebranie informacji nie statystycznych** Oprócz urzędów pracy, należy zaangażować lokalne organizacje pozarządowe, organizacje społeczne, stowarzyszenia gospodyń domowych i grupy młodzieżowe, aby lepiej zrozumieć bariery i możliwości, które nie są widoczne w oficjalnych statystykach. Jednakże, aby zapewnić porównywalność danych w czasie, podstawowe monitorowanie powinno opierać się na systematycznych badaniach przeprowadzanych w regularnych odstępach czasu, z wykorzystaniem spójnych kwestionariuszy wypełnianych przez panel respondentów. Metody jakościowe, takie jak badania ad hoc, grupy fokusowe lub badania, mogą nadal odgrywać pewną rolę, ale ich celem powinno być wykrywanie i badanie kwestii, których nie można odpowiednio uchwycić w ramach ustrukturyzowanych badań (np. aspekty nieodpłatnej pracy opiekuńczej, nieformalne zatrudnienie lub preferencje dotyczące elastycznych miejsc pracy). Po zidentyfikowaniu takich kwestii należy je włączyć do kolejnych rund systematycznych badań. W ten sposób uzupełniające dane jakościowe mogą wzbogacić ramy, zapewniając jednocześnie, że podstawowe monitorowanie pozostaje oparte na wiarygodnych, porównywalnych danych, które odzwierciedlają zarówno trendy, jak i rzeczywiste doświadczenia. **Krok 4. Pilotażowe wdrożenie ram monitorowania i udoskonalenie wskaźników** Przed pełnym wdrożeniem system monitorowania powinien zostać przetestowany w kilku wybranych lokalizacjach w województwie łódzkim, aby sprawdzić, czy proponowane wskaźniki można zmierzyć w praktyce na podstawie istniejących danych, ankiet przeprowadzonych na małą skalę i konsultacji. Na tym etapie zostanie sprawdzona wykonalność i przejrzystość wskaźników, ocena dostępności i jakości danych oraz zidentyfikowane wszelkie ograniczenia instytucjonalne lub techniczne. Na podstawie wyników pilotażu wskaźniki i metody mogą zostać udoskonalone w celu poprawy ich wiarygodności, trafności i łatwości stosowania. **Krok 5. Dopracowanie i włączenie do istniejących raportów** Po pomyślnym zakończeniu programu pilotażowego ramy monitorowania powinny zostać włączone do regularnych procesów monitorowania i

Krótki opis	**Monitorowanie integracji społeczno-gospodarczej kobiet i młodzieży poprzez opracowanie zestawu wskaźników i identyfikację odpowiednich źródeł danych na poziomie regionalnych urzędów pracy.**	
	sprawozdawczości urzędów pracy. Dostosowania powinny być wprowadzane stopniowo, a doświadczenia zdobyte podczas programu pilotażowego powinny z czasem przyczyniać się do ulepszania praktyk. Należy również ustanowić regularne cykle sprawozdawczości, aby uwzględnić wyniki w szerszym procesie zarządzania sprawiedliwą transformacją. Aby zwiększyć legitymizację i odpowiedzialność, wyniki procesu monitorowania powinny być podawane do wiadomości publicznej i omawiane z zainteresowanymi stronami, w szczególności z przedstawicielami kobiet i młodzieży.	
Perspektywa czasowa	Krok 1: Określenie celów i wskaźników	Krótkoterminowa
	Krok 2: Przejrzenie istniejących praktyk dotyczących danych i podjęcie konsultacji z innymi powiatowymi urzędami pracy oraz lokalnymi interesariuszami	Krótkoterminowa
	Krok 3: Skonsultowanie się z interesariuszami i zebranie informacji nie statystycznych	Krótkoterminowa
	Krok 4: Pilotażowe wdrożenie ram monitorowania i udoskonalenie wskaźników	Krótkoterminowa
	Krok 5: Dopracowanie i włączenie do istniejących raportów	Średnioterminowa
Interesariusze	Główny interesariusz: • Powiatowy Urząd Pracy w Bełchatowie Wspierany przez: • Inne powiatowe urzędy pracy z regionu, • Lokalne instytucje społeczne, • Organizacje pozarządowe i grupy nieformalne, • Naukowcy z Uniwersytetu Łódzkiego, • W celu rozpowszechniania informacji: • Zespół ds. Transformacji obszarów górniczych województwa łódzkiego	
Źródła finansowania	• Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego (EFRR): Wspiera przedsiębiorczość, konkurencyjność MŚP oraz rozwój inkubatorów i akceleratorów. • Fundusz Sprawiedliwej Transformacji (JTF): Jeśli środek zostanie wdrożony w ramach Obserwatorium Obszarów Transformacji, finansowanie można również uzyskać w ramach tej inicjatywy, ponieważ JTF wspiera dywersyfikację gospodarczą i przedsiębiorczość sprzyjającą włączeniu społecznemu na obszarach transformacji.	
Oczekiwany wpływ	Wskaźniki umożliwiają władzom regionalnym i lokalnym: • Identyfikację pojawiających się trendów i barier strukturalnych. • Śledzenie zasięgu i skuteczności interwencji politycznych.	

Krótki opis	**Monitorowanie integracji społeczno-gospodarczej kobiet i młodzieży poprzez opracowanie zestawu wskaźników i identyfikację odpowiednich źródeł danych na poziomie regionalnych urzędów pracy.**
	• Dostosowywanie strategii w czasie rzeczywistym w oparciu o zdezagregowane dane. • Zapewnienie, że proces sprawiedliwej transformacji jest rzeczywiście integracyjny, sprawiedliwy i odpowiada różnorodnym potrzebom.
Monitorowanie	Do monitorowania można wykorzystać następujące metody lub narzędzia: • Ankiety lub formularze opinii pracowników powiatowego urzędu pracy i innych zainteresowanych stron (np. urzędu marszałkowskiego, urzędników gminnych) przed wprowadzeniem ram monitorowania i po ich wprowadzeniu w celu oceny zmian w zakresie wiedzy, praktyk i wykorzystania danych. • Przegląd raportów urzędów pracy i regionalnych dokumentów strategicznych w celu sprawdzenia, w jakim stopniu wskaźniki są uwzględniane i stosowane w procesie kształtowania polityki. Sukces można mierzyć według następujących wskaźników: • Dowody dostosowania alokacji zasobów lub projektu programu skierowanego do kobiet i młodzieży w oparciu o wyniki monitorowania. • Liczba dokumentów politycznych lub programów, które odwołują się do wyników ram monitorowania.

Bariery informacyjne i komunikacyjne wobec kobiet i młodzieży

Oprócz braków w danych, komunikacja między instytucjami publicznymi a grupami docelowymi jest często nieskuteczna. Młodzi ludzie i kobiety zgłaszają ograniczoną świadomość istniejących programów wsparcia lub możliwości szkoleniowych. Strategie komunikacyjne zazwyczaj nie są dostosowane do potrzeb, języka lub kanałów dostępu tych grup.

Konsultacje ujawniają, że:

- Kobiety często nie mają dostępu do jasnych, proaktywnych informacji na temat programów przekwalifikowania lub wsparcia dla przedsiębiorczości.
- Młodzi ludzie polegają na sieciach rówieśniczych i mediach społecznościowych i często nie docierają do nich oficjalne ogłoszenia lub informacje przekazywane kanałami formalnymi.

Proponowane działanie nr 2:

Krótki opis	**Tworzenie dostosowanych protokołów komunikacyjnych**
Grupa docelowa	**Kobiety i młodzież**

Krótki opis	Tworzenie dostosowanych protokołów komunikacyjnych
Uzasadnienie	Dostosowane protokoły komunikacyjne umożliwią dostosowanie komunikatów, kanałów i formatów komunikacji do konkretnych potrzeb i zwyczajów kobiet i młodych ludzi. Dzięki temu otrzymają oni praktyczne informacje na temat możliwości, takich jak przekwalifikowanie, wsparcie w zakresie opieki nad dziećmi i przedsiębiorczość. Zwiększy to świadomość i zachęci do udziału w programach rynku pracy i szerszej transformacji, sprawiając, że proces ten będzie bardziej integracyjny i dostosowany do potrzeb osób najbardziej narażonych na pozostawanie w tyle.
Kroki, które należy wykonać w celu wdrożenia	**Krok 1. Przeprowadzenie oceny potrzeb komunikacyjnych** Pierwszym krokiem jest przeprowadzenie kompleksowej oceny potrzeb, aby zrozumieć konkretne bariery komunikacyjne, z jakimi borykają się kobiety i młodzież w województwie łódzkim. Proces ten powinien obejmować grupy fokusowe, wywiady i ankiety skierowane do tych grup, aby zidentyfikować kanały, którym ufają, preferowane przez nie formaty oraz rodzaje informacji, które uważają za najbardziej istotne. Ocena powinna również obejmować mapowanie istniejących mechanizmów dotarcia do odbiorców oraz identyfikację luk lub niedopasowań, niezależnie od tego, czy wynikają one z barier językowych, dostępu do technologii cyfrowych, braku zaufania do instytucji czy innych czynników. Ta baza dowodowa posłuży do opracowania strategii komunikacyjnych opartych na rzeczywistych doświadczeniach docelowych odbiorców. **Krok 2. Wspólne opracowanie dostosowanych do potrzeb protokołów komunikacyjnych** W oparciu o wyniki oceny potrzeb należy opracować specjalne protokoły komunikacyjne dla kobiet i młodzieży we współpracy z ich przedstawicielami i innymi odpowiednimi organizacjami społeczeństwa obywatelskiego. Protokoły te powinny zawierać jasne wytyczne dotyczące języka, tonu, terminów i kanałów komunikacji. Powinny one być opracowywane wspólnie w ramach ustalonych partnerstw strategicznych z zaufanymi organizacjami lokalnymi, takimi jak stowarzyszenia gospodyń domowych, ośrodki kultury, szkoły, organizacje młodzieżowe i influencerzy internetowi. **Krok 3. Opracowanie i wdrożenie ukierunkowanych narzędzi komunikacyjnych przy udziale lokalnych podmiotów** Po opracowaniu protokołów komunikacyjnych kolejnym krokiem jest przełożenie tych strategii na konkretne, przyjazne dla użytkownika narzędzia komunikacyjne, takie jak aplikacje mobilne, kampanie SMS-owe/w mediach tradycyjnych, materiały wizualne oraz treści w mediach społecznościowych/tradycyjnych, dostosowane do preferencji kobiet i

Krótki opis	Tworzenie dostosowanych protokołów komunikacyjnych
	młodzieży. Jednakże, aby zapewnić trwałość i długoterminowy wpływ, lokalna instytucja koordynująca – taka jak uznana organizacja pozarządowa, centrum rozwoju społeczności lub platforma wielopodmiotowa – powinna zostać wyznaczona jako właściciel i opiekun protokołów komunikacyjnych. Instytucja ta byłaby odpowiedzialna za utrzymywanie i aktualizowanie protokołów, koordynowanie działań informacyjnych oraz udzielanie wskazówek partnerom w miarę upływu czasu. Jednocześnie instytucje publiczne, zwłaszcza te zajmujące się świadczeniem usług (np. powiatowe urzędy pracy, gminne ośrodki pomocy społecznej i instytucje szkoleniowe), powinny przejść systematyczne szkolenia w zakresie stosowania tych protokołów. Warsztaty budowania potencjału i praktyczne zestawy narzędzi powinny wyposażyć pracowników w umiejętności i zasoby niezbędne do stosowania strategii komunikacyjnych w ich własnych działaniach informacyjnych. **Krok 4. Pilotaż i monitorowanie działań komunikacyjnych z pętlami informacji zwrotnej** Po opracowaniu narzędzi i protokołów komunikacyjnych należy je przetestować w ramach kampanii pilotażowych w regionach województwa łódzkiego o zróżnicowanym profilu demograficznym i społeczno-ekonomicznym. Pilotażowe kampanie pomogą zweryfikować przejrzystość, dostępność i skuteczność materiałów komunikacyjnych oraz metod dotarcia do odbiorców. Instytucja koordynująca, wskazana w kroku 4 jako podmiot odpowiedzialny za protokoły, powinna kierować tym procesem w ścisłej współpracy z agencjami publicznymi i partnerami społecznymi. Monitorowanie powinno obejmować wskaźniki ilościowe (np. wskaźniki zaangażowania, korzystanie z usług i frekwencja na szkoleniach) oraz informacje zwrotne dotyczące jakości (np. zadowolenie użytkowników, postrzegana trafność i zaufanie do źródeł informacji). W procesie należy uwzględnić pętle informacji zwrotnej, aby umożliwić dostosowywanie i ulepszanie protokołów komunikacyjnych w czasie rzeczywistym. Ważne jest, aby pracownicy urzędów pracy, gmin i podmiotów świadczących usługi socjalne byli zaangażowani w fazę pilotażową, nie tylko w celu przetestowania narzędzi, ale także w celu wzmocnienia ich zdolności i gotowości do samodzielnego wdrażania protokołów w przyszłości. **Krok 5. Instytucjonalizacja, rozszerzenie zakresu i utrzymanie protokołów komunikacyjnych** Po udoskonaleniu w ramach programu pilotażowego protokoły i narzędzia powinny zostać włączone do formalnych strategii komunikacyjnych i procedur operacyjnych kluczowych instytucji publicznych zaangażowanych w sprawiedliwą transformację, takich jak władze regionalne, powiatowe urzędy

Krótki opis	Tworzenie dostosowanych protokołów komunikacyjnych	
	pracy, instytucje edukacyjne i ośrodki pomocy społecznej. Instytucja nadzorująca powinna pełnić centralną rolę koordynacyjną, zapewniać bieżące wsparcie techniczne i aktualizować treści komunikacyjne, pełniąc jednocześnie funkcję centrum wiedzy. Aby to wesprzeć, w całym regionie należy wdrożyć ustrukturyzowany program szkoleniowy, który umożliwi pracownikom pierwszej linii skuteczne i samodzielne stosowanie protokołów.	
Perspektywa czasowa	Krok 1: Przeprowadzenie oceny potrzeb komunikacyjnych	Krótkoterminowa
	Krok 2: Wspólne opracowanie dostosowanych do potrzeb protokołów komunikacyjnych	Krótkoterminowa
	Krok 3: Opracowanie i wdrożenie ukierunkowanych narzędzi komunikacyjnych przy udziale lokalnych podmiotów	Krótkoterminowa
	Krok 4: Pilotaż i monitorowanie działań komunikacyjnych z pętlami informacji zwrotnej	Średnioterminowa
	Krok 5: Instytucjonalizacja, rozszerzenie zakresu i utrzymanie protokołów komunikacyjnych	Średnioterminowa
Interesariusze	Główny interesariusz: • Lokalna organizacja pozarządowa (np. Bełchatów 5.0 lub Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa), W celu rozpowszechniania informacji: • Zespół ds. Transformacji obszarów górniczych województwa łódzkiego	
Źródła finansowania	• Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+): Wspiera równy dostęp do zatrudnienia poprzez działania informacyjne, aktywizację i dostosowane do potrzeb wsparcie dla grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji. • Fundusz Sprawiedliwej Transformacji (JTF): W przypadku wdrożenia w ramach Obserwatorium Obszarów Transformacji, dodatkowe finansowanie może zostać zapewnione w ramach JTF, ponieważ wspiera on integrację społeczną i możliwości zatrudnienia w regionach przechodzących transformację.	
Oczekiwany wpływ	• Zwiększona świadomość i popularność środków wsparcia w zakresie przekwalifikowania, zatrudnienia i przedsiębiorczości wśród kobiet i młodych ludzi. • Większa integracja i udział grup niedostatecznie reprezentowanych w procesach zarządzania i podejmowania decyzji dotyczących sprawiedliwej transformacji. • Poprawa zdolności instytucjonalnych do skutecznej i integracyjnej komunikacji z różnorodnymi grupami docelowymi w całym regionie.	

Krótki opis	Tworzenie dostosowanych protokołów komunikacyjnych
	• Zmniejszenie asymetrii informacyjnej, prowadzące do bardziej sprawiedliwego dostępu do możliwości i bardziej wrażliwego społecznie procesu transformacji.
Monitorowanie	Metody/narzędzia monitorowania mogą obejmować: • Przegląd komunikatów instytucjonalnych (np. ogłoszeń urzędów pracy) w celu sprawdzenia zgodności z nowymi protokołami. • Raporty zwrotne od organizacji pozarządowych, szkół i organizacji społecznych dotyczące skuteczności działań informacyjnych. Wskaźniki sukcesu: • Wzrost świadomości kobiet i młodzieży na temat możliwości związanych ze sprawiedliwą transformacją (mierzone za pomocą ankiet). • Liczba instytucji, które przyjęły i stosują dostosowane protokoły komunikacyjne.

4.2 Motywowanie do udziału w lokalnej gospodarce

Bariery strukturalne i kulturowe utrudniające uczestnictwo w rynku pracy

Kobiety w regionie Bełchatowa nadal borykają się z utrwalonymi oczekiwaniami kulturowymi, które ograniczają ich udział w życiu gospodarczym. W wielu gospodarstwach domowych, zwłaszcza tych historycznie związanych z sektorem górniczym i energetycznym, dominują tradycyjne role płciowe. Mężczyźni są postrzegani jako główni żywiciele rodziny, podczas gdy kobiety są postrzegane jako główne opiekunki. Te normy społeczne, w połączeniu z brakiem instytucjonalnych zachęt do wspólnej opieki, takich jak dostępny urlop ojcowski lub dotowane opieki nad dziećmi, zniechęcają kobiety do poszukiwania zatrudnienia. Wyzwania te pogłębia ograniczony dostęp do elastycznych form zatrudnienia, takich jak praca zdalna lub w niepełnym wymiarze godzin, które umożliwiłyby kobietom pogodzenie aspiracji zawodowych z obowiązkami opiekuńczymi. W rezultacie wiele kobiet staje się finansowo zależnych od swoich partnerów, co z czasem może prowadzić do bierności ekonomicznej i obniżenia pewności siebie. Brak wspierających sieci zawodowych, relacji mentorskich i widocznych przykładów sukcesu dodatkowo przyczynia się do izolacji i bierności. Respondenci podkreślali potrzebę ukierunkowanych działań informacyjnych, doradztwa zawodowego i wsparcia psychologicznego, aby pomóc kobietom odbudować poczucie własnej wartości i wyobrazić sobie nowe ścieżki kariery. Rozwiązanie tych powiązanych ze sobą wyzwań ma kluczowe znaczenie dla zwiększenia udziału kobiet w życiu społeczno-gospodarczym, wzmocnienia odporności rodzin i promowania rozwoju regionalnego.

W przypadku młodych ludzi główne bariery strukturalne związane są przede wszystkim z dysproporcjami geograficznymi w dostępności ofert pracy. Wyniki ankiet Harnessing Talent pokazują, że mniej więcej równa część studentów szkół wyższych wskazuje dostępność możliwości zawodowych jako powód pozostania (26% osób planujących pozostanie) i jako powód wyjazdu (27% studentów, którzy chcą wyjechać), przy czym kluczowym czynnikiem determinującym w obu przypadkach są więzi rodzinne i osobiste. Niemniej jednak poprawa dostępności miejsc pracy i możliwości ekonomicznych

w regionie została oceniona jako jedna z najważniejszych kwestii wymagających dalszej poprawy przez obie grupy studentów. Podobnie wśród ankietowanych uczniów szkół średnich przeważająca część (60%) również wskazała dostępność lepszych perspektyw zawodowych w innym regionie lub za granicą jako główny czynnik, który mógłby skłonić ich do opuszczenia województwa łódzkiego po ukończeniu szkoły.

Podczas gdy władze lokalne aktywnie działają na rzecz przejścia na czystą energię i dywersyfikacji gospodarczej, należy w bardziej widoczny sposób przedstawiać młodym ludziom w regionie rosnącą dostępność udanych ścieżek kariery i wzorów do naśladowania.

Proponowane działanie nr 3:

Krótki opis	**Organizacja inspirujących wydarzeń, takich jak seminaria lub nieformalne spotkania z przedsiębiorcami, specjalistami ds. kariery i trenerami.**
Grupa docelowa	**Kobiety i młodzież**
Uzasadnienie	Seria wydarzeń networkingowych z lokalnymi firmami, profesjonalistami i organizacjami wsparcia pozwoli uczestnikom odkryć swoje zainteresowania i potencjalną rolę na lokalnym rynku pracy. Celem jest stworzenie przestrzeni do interakcji między kobietami nieaktywnymi zawodowo i aktywnymi zawodowo, pełniącymi różne role, oraz wśród młodych ludzi, aby zapewnić pozytywne przykłady i ułatwić doradztwo, wsparcie i poradnictwo zawodowe. W sumie w ciągu 1–2 lat powinno zostać zorganizowanych 5–6 wydarzeń dla kobiet i młodych ludzi. Obie grupy docelowe zostaną uwzględnione w tym działaniu poprzez organizację serii oddzielnych wydarzeń dla kobiet i młodych ludzi. Podczas gdy kobiety są bardziej odizolowane od tych istotnych sieci, młodzi ludzie również wyrazili w ankiecie opinię, że w przypadku braku większych i lepszych możliwości ekonomicznych prawdopodobnie nie pozostaną w regionie. Takie sieci mogłyby stanowić pozytywne przykłady i potencjalnie stworzyć nowe możliwości zatrudnienia i przedsiębiorczości.
Kroki, które należy wykonać w celu wdrożenia	**Krok 1. Ustalenie warunków współpracy z lokalnymi grupami reprezentującymi interesy kobiet i młodzieży** Aby zmaksymalizować zasięg wydarzeń, ważne będzie nawiązanie kontaktu z istniejącymi grupami reprezentującymi interesy kobiet i młodzieży. Często dysponują one już istniejącą siecią kontaktów, którą można zaprosić na wydarzenia. Dlatego na początku tej akcji warto skontaktować się z lokalnymi grupami interesariuszy i ustalić pewne zasady współpracy. Na podstawie wstępnych opinii zainteresowanych stron środek ten można by włączyć do inicjatywy „Obserwatorium obszaru transformacji". Inicjatywa ta została już zaplanowana na przyszły rok. Przewiduje ona organizację wydarzeń „Green Coffee & Transformation", których celem jest stworzenie przestrzeni do dyskusji i wymiany poglądów z mieszkańcami obszaru transformacji. **Krok 2. Znalezienie miejsc, dat i godzin organizacji wydarzeń**

Krótki opis	Organizacja inspirujących wydarzeń, takich jak seminaria lub nieformalne spotkania z przedsiębiorcami, specjalistami ds. kariery i trenerami.
	Aby ułatwić uczestnictwo grupom docelowym, miejsce spotkania powinno być łatwo dostępne. Przykładami takich miejsc są ratusze, szkoły, biblioteki lub większe obiekty eventowe. Aby zapewnić większą frekwencję, dobrym pomysłem może być również rotacja miejsc spotkań, tak aby nie wszyscy zainteresowani uczestnicy musieli za każdym razem pokonywać duże odległości. Należy również unikać niektórych okresów w roku, takich jak okresy świąteczne, okresy egzaminacyjne, początek i koniec roku akademickiego. Ponadto należy unikać niektórych porach dnia, takich jak godziny przywożenia i odbierania dzieci ze szkoły oraz zbyt późne godziny wieczorne dla młodzieży. Aby znaleźć najlepsze terminy i godziny, konieczne są konsultacje z lokalnymi grupami kobiet i młodzieży. **Krok 3. Identyfikacja i zaproszenie prelegentów do wygłoszenia inspirujących wykładów, takich jak lokalni przedsiębiorcy, profesjonaliści i trenerzy kariery** Znalezienie odpowiednich prelegentów będzie miało kluczowe znaczenie dla zmotywowania ludzi do udziału w wydarzeniach networkingowych. Biorąc pod uwagę, że będzie to seria wydarzeń, można zaprosić wielu prelegentów, którzy będą skupiać się na różnych aspektach. Oto kilka przykładów: trenerzy kariery, którzy mogą podzielić się spostrzeżeniami na temat tego, jak znaleźć odpowiednią ścieżkę kariery, zwykłe kobiety i młode profesjonalistki, które z powodzeniem znalazły pracę i mogą zainspirować kobiety i młodych ludzi do (ponownego) wejścia na rynek pracy, trenerzy, którzy mogą poprowadzić warsztaty dotyczące doskonalenia umiejętności miękkich uczestników itp. Większość wydarzeń będzie przeznaczona wyłącznie dla kobiet. Jednak na niektóre wydarzenia można zaprosić rodziny kobiet i młodych ludzi, aby pokazać korzyści płynące z lokalnego zatrudnienia i/lub możliwości przedsiębiorczości dla ich dzieci i partnerów, zarówno z punktu widzenia dobrobytu rodziny, jak i rozwoju lokalnego. W przypadku kobiet można skupić się na prezentowaniu historii sukcesu kobiet, które wcześniej nie były aktywne zawodowo, a następnie powróciły na rynek pracy. Przykładem z Polski może być kampania „Przyszłość zaczyna się teraz”[10] seria wydarzeń „Kobiety w technologii”[11] wydarzenia networkingowe lub spotkanie networkingowe zorganizowane przez Stowarzyszenie Gospodyń Wiejskich z grupą „Czarownice z Kolska”[12]. Spotkania te mogłyby na przykład ułatwić nawiązanie współpracy mentorskiej między kobietami aktywnymi zawodowo a kobietami nieaktywnymi zawodowo, aby zapewnić dalsze wsparcie w zakresie identyfikacji szkoleń i integracji na rynku pracy. Kolejne

[10] https://sharedgreendeal.eu/hubs/future-starts-now-design-tomorrow-belchatow
[11] https://www.womenintechnology.pl/
[12] https://femfund.pl/en/kogo-wspieramy/village-housewives-association-dobrzyczanki-cuda-wianki/

Krótki opis	Organizacja inspirujących wydarzeń, takich jak seminaria lub nieformalne spotkania z przedsiębiorcami, specjalistami ds. kariery i trenerami.
	wydarzenie mogłoby skupiać się na podkreślaniu korzyści płynących z elastycznych form pracy i pracy zdalnej. Mogłoby to zachęcić pracodawców do umożliwienia kobietom łączenia opieki nad dziećmi z karierą zawodową. Dla młodych ludzi wydarzenia networkingowe można organizować w placówkach edukacyjnych, takich jak szkoły zawodowe, uniwersytety i licea. Najlepszym rozwiązaniem byłoby zaproszenie odnoszących sukcesy przedsiębiorców z regionu łódzkiego, którzy porozmawialiby z nimi, a następnie dałoby im to możliwość wymiany pomysłów z kolegami z klasy lub innymi studentami o podobnych zainteresowaniach. Dałoby im to również bezpośredni dostęp do staży, praktyk i miejsc pracy. Przykładami w Polsce są „Venture Café”[13] w Warszawie, która organizuje czwartkowe spotkania networkingowe między przedsiębiorcami, twórcami, inwestorami i studentami. **Krok 4. Zaproszenie wszystkich potencjalnych uczestników** Należy sporządzić zaproszenie wraz z planem wydarzeń, w tym ich lokalizacją. W przypadku niektórych wydarzeń mogą pojawić się znani prelegenci, których można wyróżnić w zaproszeniach. Zaproszenie zostanie opracowane zgodnie z protokołami komunikacyjnymi ustanowionymi w ramach działania 4. Zaproszenie to powinno następnie zostać szeroko rozpowszechnione, aby dotrzeć do grup docelowych. Aby ułatwić monitorowanie i ocenę wpływu tego działania, warto dołączyć do zaproszenia ankietę, w której potencjalni uczestnicy zostaną zapytani o ich obecne nastawienie do (lokalnego) rynku pracy. **Krok 5. Zorganizowanie serii wydarzeń dla kobiet i młodzieży** Wydarzenia można zorganizować w następujący sposób. Najpierw wszyscy uczestnicy otrzymają identyfikatory i zostaną powitani. Następnie odbędzie się sesja plenarna w formie inspirującego przemówienia lub warsztatów rozwijających umiejętności. Druga część wydarzenia obejmie poczęstunek oraz organizację debat między prelegentami a uczestnikami w mniejszych grupach, co pozwoli im się poznać, omówić wnioski płynące z wydarzenia oraz wymienić się własnymi pomysłami, problemami i rozwiązaniami. **Krok 6. Kontynuacja wydarzeń** Powinien również istnieć wbudowany system monitorowania każdego z wydarzeń. Z jednej strony ma to na celu ułatwienie monitorowania za pomocą wskaźników ilościowych (np. wskaźniki zaangażowania, korzystanie z usług i frekwencja na szkoleniach) oraz informacji zwrotnych o charakterze jakościowym (np. zadowolenie użytkowników, postrzegana trafność i zaufanie

[13] https://venturecafewarsaw.org/programs/programs-thursday-gathering/

<table>
<tr><th>Krótki opis</th><th colspan="2">Organizacja inspirujących wydarzeń, takich jak seminaria lub nieformalne spotkania z przedsiębiorcami, specjalistami ds. kariery i trenerami.</th></tr>
<tr><td></td><td colspan="2">do źródeł informacji). Z drugiej strony uczestnicy powinni otrzymać podsumowanie zawierające najważniejsze informacje na temat wydarzenia, wykorzystane prezentacje oraz informacje o kolejnych wydarzeniach. Protokół musi odzwierciedlać zaangażowanie uczestników i główne przesłania prelegentów.
Dodatkowo należy zebrać informacje zwrotne na temat ogólnego wpływu wszystkich wydarzeń łącznie. Do wszystkich uczestników można wysłać ankietę uzupełniającą, aby ocenić wpływ wydarzeń networkingowych. Pozwoli to ocenić, czy poprawiło się ich nastawienie do lokalnego rynku pracy i czy nawiązano trwałe kontakty społeczne między ludnością aktywną zawodowo a nieaktywną.</td></tr>
<tr><td rowspan="6">Perspektywa czasowa</td><td>Krok 1: Ustalenie warunków współpracy z lokalnymi grupami reprezentującymi interesy kobiet i młodzieży</td><td>Krótkoterminowa</td></tr>
<tr><td>Krok 2: Znalezienie miejsc, dat i godzin organizacji wydarzeń</td><td>Krótkoterminowa</td></tr>
<tr><td>Krok 3: Identyfikacja i zaproszenie prelegentów do wygłoszenia inspirujących wykładów, takich jak lokalni przedsiębiorcy, profesjonaliści i trenerzy kariery</td><td>Krótkoterminowa</td></tr>
<tr><td>Krok 4: Zaproszenie wszystkich potencjalnych uczestników</td><td>Krótkoterminowa</td></tr>
<tr><td>Krok 5: Zorganizowanie serii wydarzeń dla kobiet i młodzieży</td><td>Krótkoterminowa</td></tr>
<tr><td>Krok 6: Kontynuacja wydarzeń</td><td>Średnioterminowa</td></tr>
<tr><td>Interesariusze</td><td colspan="2">Główni interesariusze:
Powiatowy Urząd Pracy
Wspierani przez:
Organizacje sieciowe (takie jak Stowarzyszenie Gospodyń Wiejskich),
Miejskie Centrum Pomocy Społecznej,
Organizacje studenckie na uniwersytetach,
Szkoły techniczne</td></tr>
<tr><td>Źródła finansowania</td><td colspan="2">Budżety publiczne: Środki regionalne lub miejskie mogłyby współfinansować koszty działań informacyjnych i organizacyjnych związanych z tworzeniem sieci kontaktów.
Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+): Wspiera równy dostęp do zatrudnienia i przedsiębiorczości poprzez mentoring, coaching i możliwości nawiązywania kontaktów dla grup docelowych.
Fundusz Sprawiedliwej Transformacji (JTF): W przypadku powiązania z Obserwatorium Obszarów Transformacji, dostępne mogą być</td></tr>
</table>

Krótki opis	Organizacja inspirujących wydarzeń, takich jak seminaria lub nieformalne spotkania z przedsiębiorcami, specjalistami ds. kariery i trenerami.
	dodatkowe środki finansowe w celu wzmocnienia integracji i aktywizacji rynku pracy na obszarach transformacji.
Oczekiwany wpływ	• Potencjalny wzrost zainteresowania lokalnym rynkiem pracy i/lub możliwościami prowadzenia działalności gospodarczej • Więcej kontaktów społecznych między ludźmi aktywnymi i nieaktywnymi zawodowo • Przyczynienie się do zmniejszenia wskaźnika bierności zawodowej wśród uczestników
Monitorowanie	Do monitorowania można wykorzystać następujące metody lub narzędzia: • Ankieta, którą uczestnicy wypełnią przed i po serii wydarzeń networkingowych, pozwoli zmierzyć ich konkretny wpływ • Śledzenie wskaźników zatrudnienia na rynku pracy: wskaźniki bierności zawodowej, wskaźniki zatrudnienia itp. Jeśli seria wydarzeń networkingowych okaże się sukcesem, można ją powtórzyć dla innych tematów i grup docelowych. Sukces można mierzyć za pomocą następujących wskaźników: • Liczba uczestników wydarzeń networkingowych • Liczba prelegentów zainteresowanych wystąpieniem podczas wydarzeń • Wskaźnik zatrudnienia kobiet i młodych ludzi w regionie

Brak zaangażowania, migracja i słaba tożsamość regionalna wśród młodych ludzi

Oprócz czynników ekonomicznych młodzi ludzie z regionu Bełchatowa wskazują na brak infrastruktury kulturalnej i społecznej, która sprzyjałaby wyrażaniu siebie, kreatywności i interakcji z rówieśnikami. Wielu z nich uważa, że w regionie brakuje „tętniących życiem przestrzeni", w których mogliby nawiązywać kontakty towarzyskie, budować społeczność oraz rozwijać umiejętności przywódcze i obywatelskie. Osłabia to ich emocjonalną więź z regionem i napędza długoterminowe trendy migracyjne. Potwierdzają to wyniki badania Harnessing Talent, które pokazują, że chęć odkrywania nowych obszarów jest najważniejszym czynnikiem skłaniającym studentów szkół wyższych do planowania opuszczenia regionu (39%), obok więzi społecznych z innymi regionami (31%), wyprzedzając nawet ograniczone możliwości rozwoju zawodowego, które 27% respondentów wymienia jako trzeci czynnik.

Ponadto młodzi ludzie czują się wykluczeni z rozmów dotyczących planowania strategicznego i rozwoju. Postrzeganie decyzji jako narzuconych z zewnątrz regionu, bez konsultacji z młodymi ludźmi, prowadzi do frustracji i braku zaangażowania. Bez możliwości współtworzenia lokalnych inicjatyw lub udziału w zarządzaniu młodzi ludzie mają trudności z wyobrażeniem sobie przyszłości w regionie.

Proponowane działanie nr 4:

Krótki opis	**Tworzenie dedykowanych dynamicznych przestrzeni dla młodych ludzi w niewykorzystanych przestrzeniach miejskich, zarządzanych przez lokalne organizacje młodzieżowe w celu organizowania kursów, warsztatów i debat, które zachęcają do zaangażowania społecznego, inicjatyw wolontariackich, przywództwa oraz rozwijania umiejętności społecznych/kulturowych.**
Grupa docelowa	**Młodzież**
Uzasadnienie	Specjalne dynamiczne przestrzenie zapewniają bezpieczne, integracyjne środowiska, w których młodzi ludzie mogą nawiązywać kontakty, wyrażać siebie i podejmować inicjatywy, co jest szczególnie ważne w społecznościach, w których możliwości znaczącego uczestnictwa są ograniczone. Dzięki zmianie przeznaczenia niewykorzystanych obszarów miejskich gminy mogą rewitalizować te obszary, jednocześnie umożliwiając młodym ludziom przejęcie odpowiedzialności za swój rozwój. Zarządzanie przez organizacje młodzieżowe gwarantuje, że działania są adekwatne, prowadzone przez rówieśników i odpowiadają lokalnym potrzebom, promując poczucie sprawczości i odpowiedzialności. Centra te mogą służyć jako inkubatory rozwoju umiejętności, zaangażowania obywatelskiego i kreatywnej ekspresji, pomagając młodym ludziom stać się lokalnymi obywatelami i liderami, przyczyniając się jednocześnie do wzmocnienia i zwiększenia odporności społeczności.
Kroki, które należy wykonać w celu wdrożenia	**Krok 1. Mapowanie niewykorzystanych przestrzeni miejskich** Pierwszym krokiem jest sporządzenie mapy i wybór przestrzeni miejskich w Bełchatowie, które są obecnie niewykorzystane, ale pod względem strukturalnym nadają się do przekształcenia. Mogą to być dawne centra kultury, budynki przemysłowe i fabryczne lub nieruchomości miejskie. Sporządzenie mapy tych obszarów w ramach wspólnego działania mieszkańców i administracji pozwoli nie tylko zidentyfikować miejsca, w których odbywają się fizyczne spotkania, ale także wzmocni poczucie wspólnoty. Mapowanie powinno być przeprowadzone we współpracy z profesjonalistami, lokalnymi biurami planowania i regionalnymi agencjami rozwoju, z wykorzystaniem narzędzi GIS i metod partycypacyjnych, aby zapewnić, że wybrane lokalizacje odzwierciedlają zarówno potencjał infrastrukturalny, jak i potrzeby społeczności. W procesie selekcji należy priorytetowo traktować dostępność, widoczność oraz bliskość środków transportu publicznego i instytucji edukacyjnych. **Krok 2. Model zarządzania** Po zidentyfikowaniu tych przestrzeni należy zaprosić młodzież z regionu do współtworzenia wizji i modelu operacyjnego tych przestrzeni. Zaproszenie i wstępne wezwanie do współtworzenia mogą zostać zainicjowane przez władze publiczne. Takie proaktywne zaangażowanie młodzieży jest istotne, ponieważ młodzież może nie szukać pomocy lub nie wiedzieć, gdzie się zwrócić. Jednak rola władz publicznych jako liderów musi zostać ograniczona do minimum,

Krótki opis	**Tworzenie dedykowanych dynamicznych przestrzeni dla młodych ludzi w niewykorzystanych przestrzeniach miejskich, zarządzanych przez lokalne organizacje młodzieżowe w celu organizowania kursów, warsztatów i debat, które zachęcają do zaangażowania społecznego, inicjatyw wolontariackich, przywództwa oraz rozwijania umiejętności społecznych/kulturowych.**
	ponieważ istnieje możliwość, że te nieformalne struktury i współtworzenie nie będą się organizować, ponieważ istnieje nieufność wobec władz publicznych i poczucie hierarchii, które zakłócają kreatywność i poczucie odpowiedzialności. Alternatywnie, ten wstępny proces może również zostać zainicjowany i prowadzony przez już istniejące organizacje. Po przeprowadzeniu badań źródłowych zidentyfikowano kilka istotnych zainteresowanych stron: • Rada Młodzieży Miasta Bełchatów [14]. Organizacja ta zorganizowała niedawno Kongres Młodzieży. Może ona wykorzystać tę dynamikę i zostać zaproponowana jako grupa organizująca to działanie. • Miejskie Centrum Kultury[15] organizuje szereg kreatywnych warsztatów i wydarzeń skierowanych do młodzieży, takich jak koncerty, warsztaty ceramiczne i muzyczne, pokazy filmowe i jam session. • Bełchatowskie Społeczne Towarzystwo Oświatowe aktywnie organizuje wydarzenia edukacyjne, kulturalne i sportowe dla dzieci i młodzieży, w tym prowadzi własne placówki i wspiera inicjatywy młodzieżowe. Grupy te mogą kierować (i uczestniczyć w) tworzeniu lokalnych komitetów ds. projektowania i zarządzania, złożonych ze studentów, młodych profesjonalistów i przedstawicieli organizacji młodzieżowych. Rolą nowego komitetu byłoby określenie misji przestrzeni, ustalenie priorytetów programowych i nadzorowanie działalności. Wsparcie ze strony innych uznanych organizacji regionalnych, takich jak Europejska Fundacja na rzecz Rozwoju Ludzkiego[16] (Lodzkie), FERSO[17] (Lodzkie), lub Fabryka Równości [18] (Lodzkie) nie tylko pomogłoby to lokalnym organizacjom lepiej funkcjonować, ale także promowałoby projekt. **Krok 3. Programowanie i nawiązywanie kontaktów**

[14] https://belchatow.pl/mlodziezowa-rada-organizuje-kongres-mlodziezy/
[15] https://www.mckbelchatow.pl/o-mck/o-mck
[16] European Foundation for Human Development provides European and global opportunities for youth workers, young people and citizens based on holistic approaches and innovative non-formal education. The Foundation aims at boosting the competences of young individuals at local, regional and European level by a tailor-made plan for personal and professional development and growth in different sectors. https://www.salto-youth.net/tools/otlas-partner-finding/organisation/europejska-fundacja-rozwoju-czowieka.14141
[17] FERSO. It is a Public Benefit Organization, a member of the National Federation of NGOs and the NGO Federation of Lodz. The main aim of FERSO is to support sustainable development of civil society through education, art and multimedia technologies. The Foundation achieves its objectives by organising and financing lectures, workshops and trainings. It organizes out-door activities, green schools, summer and winter camps, concerts, publications, exhibitions and sport events. The main aim of the organization has expanded and now it is focused on increasing civic participation, the promotion of democratic values and sustainable lifestyle. https://youth.europa.eu/volunteering/organisation/50767_en
[18] Equality Factory is a dynamic group of activists, friends, students, workers, youth and adults who work together for equality in Łódź and the region. Our organization is a place where diverse perspectives and ideas meet, creating a space for creative and effective work.
https://rownasie.org/en/join

Krótki opis	**Tworzenie dedykowanych dynamicznych przestrzeni dla młodych ludzi w niewykorzystanych przestrzeniach miejskich, zarządzanych przez lokalne organizacje młodzieżowe w celu organizowania kursów, warsztatów i debat, które zachęcają do zaangażowania społecznego, inicjatyw wolontariackich, przywództwa oraz rozwijania umiejętności społecznych/kulturowych.**	
	Po określeniu fizycznej przestrzeni i ustaleniu zasad zarządzania kolejnym krokiem będzie zaprojektowanie treści i działań, które ożywią tę przestrzeń. Niektóre wstępne techniki pozwalające zorientować się, jak powinny wyglądać działania, zostały zaproponowane w zestawie narzędzi UE „Młodzież na rzecz sprawiedliwej transformacji".[19] Techniki te nie tylko posłużą do uzyskania opinii od młodzieży, ale mogą również stanowić samodzielne działania. Współpraca z innymi organizacjami będzie miała zasadnicze znaczenie dla poznania najlepszych praktyk i know-how. **Krok 4. Instytucjonalizacja** Oprócz opisanych powyżej działań, warto uwzględnić w tym przedsięwzięciu instytucjonalizację reprezentacji młodzieży w procesie decyzyjnym, wykraczającą poza jej obecność w dynamicznych przestrzeniach. Jak wspomniano powyżej, aktywna rola rządu powinna być zminimalizowana. Jednakże istotne jest, aby lokalne gminy zaakceptowały i włączyły tę nową strukturę do szerszych strategii rozwoju regionalnego, przyznając młodzieży formalną rolę w kształtowaniu przyszłości ich społeczności. Młodzi ludzie nie powinni być ograniczeni do wydarzeń przeznaczonych wyłącznie dla młodzieży, potrzebują oni znaczących możliwości uczestniczenia w szerszych działaniach na rzecz sprawiedliwej transformacji wraz z innymi grupami interesariuszy, integrując ich udział nie jako odrębny element, ale raczej jako zasadę przekrojową. Oznacza to aktywne włączanie młodzieży we wszystkie etapy wdrażania funduszu, tak aby ich udział stał się spójny, integracyjny i rutynowy. Aby zapewnić równe traktowanie młodych ludzi w tych głównych procesach, administracja publiczna mogłaby zaoferować im odpowiednie wsparcie, takie jak szkolenia i mentoring, lub zagwarantować co najmniej dwa miejsca dla przedstawicieli młodzieży w każdej grupie roboczej, w której uczestniczą podmioty pozarządowe. W związku z tym, chociaż instytucjonalizacja ta nie jest uzależniona od sukcesu lub istnienia dynamicznych przestrzeni i jest samodzielną reformą zarządzania, która zapewnia młodzieży traktowanie na równi z innymi partnerami w kształtowaniu przyszłości ich społeczności, jest ona nadal ścisła i dlatego może zostać usprawniona z kilku powodów: (i) obie reformy wymagają już pewnego poziomu zaangażowania rządu (ii) aby włączyć młodzież w proces podejmowania decyzji, bardzo korzystne jest posiadanie zorganizowanej młodzieży, co z kolei prawdopodobnie zwiększy jej chęć do uczestniczenia w większym i zinstytucjonalizowanym procesie zmian.	
Perspektywa czasowa	Krok 1. Mapowanie niewykorzystanych przestrzeni miejskich	Krótkoterminowa

[19] https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/guides/youth_just_transition_en.pdf

<table>
<tr><td>Krótki opis</td><td colspan="2">Tworzenie dedykowanych dynamicznych przestrzeni dla młodych ludzi w niewykorzystanych przestrzeniach miejskich, zarządzanych przez lokalne organizacje młodzieżowe w celu organizowania kursów, warsztatów i debat, które zachęcają do zaangażowania społecznego, inicjatyw wolontariackich, przywództwa oraz rozwijania umiejętności społecznych/kulturowych.</td></tr>
<tr><td rowspan="3"></td><td>Krok 2. Model zarządzania</td><td>Krótkoterminowa</td></tr>
<tr><td>Krok 3. Programowanie i nawiązywanie kontaktów</td><td>Krótkoterminowa</td></tr>
<tr><td>Krok 4. Instytucjonalizacja</td><td>Średnioterminowa</td></tr>
<tr><td>Interesariusze</td><td colspan="2">Główni interesariusze
Rada Młodzieżowa,
Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego,
Lokalne organizacje pozarządowe,
Gmina Bełchatów,
Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej,
Ministerstwo Edukacji Narodowej i Nauki,
Kolektywy kulturalne i twórcze: przyczyniają się do kształtowania przestrzeni publicznej i programowania społecznościowego,
Przy wsparciu:
Rada Młodzieży,
Lokalne organizacje pozarządowe,
Gmina Bełchatów,
Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej,
Ministerstwo Edukacji Narodowej i Nauki,
Kolektywy kulturalne i twórcze: przyczyniają się do kształtowania przestrzeni publicznej i programowania społecznościowego,
Urbanistów, architektów, ekspertów GIS,
Centrum Rozwoju Kompetencji w Bełchatowie,
Szkoły średnie i uczelnie wyższe (np. Politechnika Łódzka, Uniwersytet Łódzki),
Lokalnych artystów,
Lokalne media,
Instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego (np. Centra Kształcenia)</td></tr>
<tr><td>Źródła finansowania</td><td colspan="2">Fundusz Sprawiedliwej Transformacji (JTF): Może wspierać działania w Bełchatowie i okolicznych obszarach objętych transformacją, zgodnie z priorytetami dotyczącymi dywersyfikacji i rozwoju społeczności sprzyjającego włączeniu społecznemu.
Europejski Fundusz Społeczny Plus (ESF+): Może finansować elementy miękkie, takie jak warsztaty, szkolenia i działania angażujące młodzież realizowane w tych przestrzeniach.
Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego (EFRR): Wspiera rewitalizację i adaptację przestrzeni miejskich do celów społecznych, edukacyjnych, kulturalnych i młodzieżowych.
Budżety gminne: Samorządy lokalne mogą współfinansować koszty bieżące lub drobne adaptacje obiektów.</td></tr>
</table>

Krótki opis	**Tworzenie dedykowanych dynamicznych przestrzeni dla młodych ludzi w niewykorzystanych przestrzeniach miejskich, zarządzanych przez lokalne organizacje młodzieżowe w celu organizowania kursów, warsztatów i debat, które zachęcają do zaangażowania społecznego, inicjatyw wolontariackich, przywództwa oraz rozwijania umiejętności społecznych/kulturowych.**
Expected impact	• Ponowne wykorzystanie niewykorzystanych budynków i przestrzeni • Wzmocnienie więzi obywatelskich z regionem, ponieważ młodzi ludzie zyskują dostęp do przestrzeni fizycznych i społecznych, które odzwierciedlają ich tożsamość i aspiracje, dając im poczucie przynależności, wspierając i wykorzystując ich talenty. • Zwiększenie udziału młodzieży w samorządzie lokalnym, tworzenie bardziej integracyjnych przestrzeni i zapewnienie, że ich głosy nie są izolowane, ale aktywnie kształtują rozwój regionu • Wzmocnienie pozycji organizacji młodzieżowych, które dzięki zarządzaniu tymi przestrzeniami zdobędą doświadczenie operacyjne, widoczność i legitymizację • Rozwój umiejętności społecznych i twórczych, które sprzyjają aktywności, pewności siebie i zaangażowaniu publicznemu. • Oczekiwane zmniejszenie tendencji do wycofywania się młodzieży i długoterminowej migracji poprzez oferowanie znaczących lokalnych alternatyw dla rozwoju osobistego, wyrażania siebie i wnoszenia wkładu.
Monitorowanie	• Liczba młodych uczestników zaangażowanych w formalne struktury zarządzania • Częstotliwość organizowanych działań związanych z młodzieżą • Wskaźniki frekwencji i uczestnictwa • Interakcje w mediach społecznościowych • Trendy dotyczące utrzymania i migracji • Liczba ponownie wykorzystanych przestrzeni miejskich • Nabywanie umiejętności

4.3 Opracowanie programów edukacyjnych i szkoleniowych

Modernizacja edukacji i rozszerzenie kształcenia opartego na pracy w strategicznych sektorach gospodarki

Zgodnie ze Strategią Rozwoju Regionu Łódzkiego, chociaż znaczna część ludności – 63,5% ogółu – posiada co najmniej wykształcenie średnie lub wyższe, jej umiejętności nie zawsze odpowiadają wymaganiom pracodawców.[20] Interesariusze wyrazili również obawy dotyczące ogólnej jakości i adekwatności szkoleń i edukacji, powołując się na ograniczone możliwości dydaktyczne, wąskie ukierunkowanie na pracowników PGE oraz niedobór wykwalifikowanej kadry nauczycielskiej. Rozwijanie odpowiednich umiejętności ma szczególne znaczenie w sektorach takich jak Przemysł 4.0, energia odnawialna i gospodarka o obiegu zamkniętym, które mają strategiczne znaczenie dla sprawiedliwej transformacji regionu i jego długoterminowego rozwoju gospodarczego.[21] Sektory te

[20] Development Strategy of the Łódźkie region.
[21] Highlighted by the Territorial Just Transition Plan of Łódźkie region and Development Strategy of the Łódźkie region.

zazwyczaj oferują zatrudnienie o wyższej jakości, z lepszymi perspektywami kariery i wynagrodzeniami niż ogólny rynek pracy.[22] Jednakże są one również szybko ewoluujące, wymagają intensywnego wykorzystania technologii i specjalistycznych kompetencji zarówno na poziomie szkolnictwa wyższego, jak i średniego/zawodowego, których tradycyjne systemy kształcenia i szkolenia często nie są w stanie zapewnić.[23] Jednocześnie spadło zainteresowanie kształceniem zawodowym, co doprowadziło do niedoboru średnich kwalifikacji niezbędnych zarówno w branżach strategicznych, jak i usługach takich jak turystyka, opieka zdrowotna i opieka społeczna, które również stanowią podstawę regionalnych strategii rozwoju.[24]

Modernizacja kształcenia i szkolenia w tych sektorach oraz promowanie uczenia się w miejscu pracy ma ponownie szczególne znaczenie dla aktywizacji społeczno-gospodarczej kobiet i młodzieży. W przypadku **młodych ludzi** wyniki projektu „Wykorzystanie talentów" pokazują, że studenci, którzy pracują podczas studiów, częściej pozostają w regionie po ukończeniu studiów. Staże i praktyki zawodowe mogą pomóc w wypełnieniu luki między edukacją a zatrudnieniem, a jednocześnie stanowią dla **kobiet** łatwo dostępny punkt wyjścia do zdobycia praktycznego doświadczenia i pewności siebie. Szkolenia w sektorach i dziedzinach działalności, które ułatwiają przejście na ekologiczne rozwiązania, przyciągają młodych ludzi do odpowiednich programów kształcenia i szkolenia zawodowego w innych krajach.[25] Programy szkoleniowe w sektorze opieki mogą być szczególnie atrakcyjne dla kobiet, ponieważ odpowiadają one aktualnym potrzebom rynku i realiom społeczno-ekonomicznym, z którymi boryka się wiele kobiet, oferując jednocześnie stabilne i satysfakcjonujące zatrudnienie.

Proponowane działanie nr 5:

Krótki opis	**Wzmocnienie współpracy między programami edukacyjnymi i szkoleniowymi z jednej strony a stowarzyszeniami branżowymi z drugiej strony poprzez umowy partnerskie, które szczegółowo określają role i obowiązki (np. nauczanie, aktualizacja programów nauczania, modernizacja sprzętu itp.), z potencjalnym naciskiem na odnawialne źródła energii, przemysł 4.0, gospodarkę o obiegu zamkniętym, turystykę i sektor opieki.**
Grupa docelowa	**Kobiety i młodzież**
Uzasadnienie	Działanie to wspiera aktywizację społeczno-gospodarczą kobiet i młodzieży poprzez dostosowanie rozwoju umiejętności do potrzeb rynku pracy oraz rozszerzenie zakresu kształcenia w miejscu pracy w obszarach, które są szczególnie dobrze dostosowane do zainteresowań i potrzeb grup docelowych. Zaangażowanie podmiotów branżowych w opracowywanie programów nauczania, proces nauczania i modernizację infrastruktury gwarantuje, że szkolenia odzwierciedlają rzeczywiste potrzeby – zwłaszcza w szybko rozwijających się sektorach, takich jak energia odnawialna, gospodarka o

[22] Urban Institute (2024) Who has access to good clean-energy jobs?; Eurofound (2024) Job quality side of climate change.
[23] Hanna, R., Heptonstall, P., & Gross, R. (2024). Job creation in a low carbon transition to renewables and energy efficiency: a review of international evidence. *Sustainability Science*, *19*(1), 125-150.
[24] Development Strategy of the Łódźkie region. European Funds in the Łódźkie region 2021-2027; Regional Action Plan for the Lodzkie Region resulting from the FINCH project entitled "Financing impact on regional development of cultural heritage".
[25] Carstensen, M. B., Ibsen, C. L., & Jensen, I. M. N. (2024). Integrating ecosocial policies through polycentric governance: A study of the green transformation of Danish vocational education and training. *Regulation & Governance*.

Krótki opis	**Wzmocnienie współpracy między programami edukacyjnymi i szkoleniowymi z jednej strony a stowarzyszeniami branżowymi z drugiej strony poprzez umowy partnerskie, które szczegółowo określają role i obowiązki (np. nauczanie, aktualizacja programów nauczania, modernizacja sprzętu itp.), z potencjalnym naciskiem na odnawialne źródła energii, przemysł 4.0, gospodarkę o obiegu zamkniętym, turystykę i sektor opieki.**
	obiegu zamkniętym, turystyka i usługi opiekuńczeChociaż Polska wprowadziła kilka krajowych inicjatyw mających na celu promowanie ściślejszej współpracy między sektorem edukacji a przemysłem,[26] wyzwania związane z wdrażaniem nadal osłabiają ich wpływ na jakość specjalistycznego kształcenia i szkolenia, co jest przedmiotem powtarzających się obaw zgłaszanych przez zainteresowane strony w regionie **Bełchatowa**. W praktyce wiele szkół i pracodawców nie nawiązuje kontaktu, przez co możliwości współpracy pozostają niewykorzystane.[27] Niewystarczająca liczba pracowników i przestarzały sprzęt dodatkowo ograniczają zdolność dostawców usług kształcenia i szkolenia zawodowego do zapewnienia wysokiej jakości szkoleń i przyciągnięcia studentów.[28] Podobnie, chociaż dostępne są programy praktyk zawodowych i bony na staże,[29] ich skuteczność jest ograniczona przez trudności organizacyjne i wysokie koszty dla uczestniczących pracodawców.[30]
Kroki, które należy wykonać w celu wdrożenia	**Krok 1. Identyfikacja odpowiednich obszarów gospodarczych i zestawów umiejętności poprzez proces konsultacyjny.** Pierwszym krokiem jest dalsze ustalenie priorytetów dla sektorów gospodarki i zestawów umiejętności, które oferują najbardziej obiecujące możliwości integracji społeczno-gospodarczej kobiet i młodzieży. Przy ustalaniu tych priorytetów należy wziąć pod uwagę (i) cele regionu w zakresie transformacji gospodarczej i energetycznej, (ii) zainteresowania, możliwości i aspiracje docelowej populacji oraz (iii) synergię z istniejącymi lub planowanymi inicjatywami w regionie. Sektory takie jak przemysł 4.0, energia odnawialna, gospodarka o obiegu zamkniętym, turystyka i sektor opieki są szczególnie istotne ze względu na ich potencjał wzrostu oraz zgodność z interesami i realiami społeczno-gospodarczymi kobiet i młodzieży. Istniejąca infrastruktura szkoleniowa – taka jak Centrum Rogowiec, Szkoła Techniczna w Kleszczowie, Technikum Automatyki i Robotyki w Łódzkiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej oraz Centrum Umiejętności Tekstylnych w ramach RRF – obejmuje już niektóre z tych dziedzin i powinna stanowić podstawę procesu selekcji.

[26] A 2019 law stipulates that directors of vocational schools must establish a partnership with an employer before launching new occupational training programmes. Poland has established Sectoral Skills Councils—multi-stakeholder bodies that bring together government representatives, employers, education providers, trade unions, and other relevant actors.

[27] OECD (2019) OECD Skills Strategy Poland

[28] Development Strategy of the Łódźkie region.

[29] Michoń, P. (2023). School-to-work transition in Poland: a false reality of numbers. In *School-to-Work Transition in Comparative Perspective* (pp. 258-286). Edward Elgar Publishing.

[30] Diagnosis of educational offers at secondary level, taking into account the green and digital transformation, Lozd 2023.

Krótki opis	**Wzmocnienie współpracy między programami edukacyjnymi i szkoleniowymi z jednej strony a stowarzyszeniami branżowymi z drugiej strony poprzez umowy partnerskie, które szczegółowo określają role i obowiązki (np. nauczanie, aktualizacja programów nauczania, modernizacja sprzętu itp.), z potencjalnym naciskiem na odnawialne źródła energii, przemysł 4.0, gospodarkę o obiegu zamkniętym, turystykę i sektor opieki.**
	Aby zapewnić adekwatność i wykonalność, zaleca się przeprowadzenie procesu konsultacyjnego z zainteresowanymi stronami w celu oceny potencjału sektorowego i ukierunkowania iteracyjnej, ukierunkowanej realizacji skupionej na kobietach i młodzieży. Proces ten mógłby opierać się na istniejących platformach, takich jak Zarząd Województwa Łódzkiego ds. Transformacji i Zespół ds. Transformacji Obszarów Górniczych w Województwie Łódzkim, we współpracy z związkami zawodowymi i podmiotami społecznymi z obszaru Bełchatowa. Wczesne i znaczące zaangażowanie ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia, że proponowane interwencje są oparte na potrzebach i realiach grup docelowych. Można to osiągnąć poprzez podejście partycypacyjne, takie jak grupy fokusowe, warsztaty i dyskusje przy okrągłym stole, które priorytetowo traktują głosy młodych ludzi i kobiet, pomagając w kształtowaniu rozwiązań sprzyjających włączeniu społecznemu i opartych na popycie. **Krok 2. Współpraca z odpowiednimi instytucjami branżowymi, edukacyjnymi i szkoleniowymi** Drugi krok polega na identyfikacji i nawiązaniu współpracy z odpowiednimi interesariuszami, którzy mogliby odegrać kluczową rolę w kształtowaniu i zapewnianiu skutecznych ścieżek szkolenia i zatrudnienia dla kobiet i młodzieży. Pierwszym krokiem jest identyfikacja odpowiednich podmiotów, w tym szkół zawodowych, uczelni wyższych, ośrodków szkoleniowych, stowarzyszeń branżowych i potencjalnie związków zawodowych działających w wybranych sektorach w regionie Bełchatowa. Następnie można skontaktować się z tymi podmiotami w celu oceny zainteresowania udziałem w projekcie, podkreślając korzyści w zakresie dostępu do odpowiednio wyszkolonej siły roboczej. Na koniec należy nawiązać formalną współpracę z wybranymi instytucjami i organizacjami w celu wspierania długoterminowej współpracy i jasności celów. Może to obejmować podpisanie protokołów ustaleń (MoU), które określają role i zobowiązania w zakresie dostosowywania programów nauczania, dostępu do sprzętu szkoleniowego, praktyk zawodowych i programów mentorskich. **Krok 3. Zapewnienie zachęt finansowych i wsparcia organizacyjnego dla przedsiębiorstw** Aby wzmocnić współpracę między przedsiębiorstwami a instytucjami edukacyjnymi lub szkoleniowymi – zwłaszcza w sektorach priorytetowych – działanie to koncentruje się na zmniejszeniu barier finansowych i administracyjnych, które często uniemożliwiają firmom, zwłaszcza **MŚP**, angażowanie się w zorganizowane inicjatywy na rzecz rozwoju talentów.

Krótki opis	**Wzmocnienie współpracy między programami edukacyjnymi i szkoleniowymi z jednej strony a stowarzyszeniami branżowymi z drugiej strony poprzez umowy partnerskie, które szczegółowo określają role i obowiązki (np. nauczanie, aktualizacja programów nauczania, modernizacja sprzętu itp.), z potencjalnym naciskiem na odnawialne źródła energii, przemysł 4.0, gospodarkę o obiegu zamkniętym, turystykę i sektor opieki.**
	Dodatkowe zachęty finansowe dla przedsiębiorstw o znaczeniu strategicznym mogłyby mieć różne formy, np. dotacje na uczestnictwo, takie jak dotacje ryczałtowe lub ulgi podatkowe za przyjmowanie stażystów, mentoring i zapewnianie sprzętu szkoleniowego, pod warunkiem spełnienia następujących warunków: • ścisłe wskaźniki wydajności, takie jak liczba uczestników przeszkolonych lub zatrudnionych po ukończeniu szkolenia. • osiągnięciem celów w zakresie włączenia społecznego, takich jak zatrudnienie kobiet, które przez długi czas pozostawały bezczynne zawodowo, lub młodzieży z obszarów wiejskich, • elastycznym sposobem realizacji: modułowymi harmonogramami, nauczaniem mieszanym i dostępem cyfrowym ułatwiającym uczestnictwo kobietom, które muszą godzić obowiązki opiekuńcze; • wsparciem dla uczestników: takim jak pomoc w opiece nad dziećmi i bony na pokrycie kosztów podróży; • zapewnieniem mentoringu: zaangażowaniem absolwentek i specjalistek z branży. Oprócz wsparcia finansowego przedsiębiorstwa skorzystałyby na bardziej wyraźnym wsparciu organizacyjnym, w tym zestawach narzędzi i usługach ułatwiających realizację zadań, świadczonych przez organy publiczne lub organizacje pośredniczące wybrane w drodze konkursu. Takie ułatwienia będą szczególnie ważne w czterech obszarach działalności, w których oczekuje się wkładu przedsiębiorstw, a mianowicie: wspólnym opracowywaniu programów nauczania, modernizacji infrastruktury i wyposażenia, uczeniu się w miejscu pracy i mentoringu oraz budowaniu potencjału nauczycieli i trenerów. Aby nabrać rozpędu i zyskać uznanie innych, można by również wprowadzić regionalny znak lub nagrodę (np. „Pracodawca zaangażowany w edukację”) w celu nagradzania przedsiębiorstw, które aktywnie przyczyniają się do rozwoju integracyjnego rynku pracy. **Krok 4. Ułatwienie działania i zwiększenie skali** Ułatwianie organizacji regularnych spotkań regionalnych lub wirtualnych wymian, podczas których uczestniczące instytucje i przedsiębiorstwa mogą dzielić się zdobytym doświadczeniem, narzędziami i innowacjami. Rozpoczęcie od ograniczonego zestawu obszarów gospodarczych lub zestawów umiejętności, dla których takie inicjatywy współpracy już istnieją (np. szkolenie techników systemów energii odnawialnej w Centrum Rogowiec) lub zostały uznane za priorytetowe w ramach wstępnych konsultacji (krok 1), które mogłyby dotyczyć np. umiejętności w zakresie ekoprojektowania, techników

Krótki opis	**Wzmocnienie współpracy między programami edukacyjnymi i szkoleniowymi z jednej strony a stowarzyszeniami branżowymi z drugiej strony poprzez umowy partnerskie, które szczegółowo określają role i obowiązki (np. nauczanie, aktualizacja programów nauczania, modernizacja sprzętu itp.), z potencjalnym naciskiem na odnawialne źródła energii, przemysł 4.0, gospodarkę o obiegu zamkniętym, turystykę i sektor opieki.**	
	HVAC lub projektantów systemów oraz zrównoważonego rozwoju w turystyce. Rozpoczęcie od mniejszej liczby uczestników, a następnie rozszerzenie na większą liczbę studentów, firm i innych partnerów, aż w końcu rozszerzenie na nowe obszary gospodarcze i zestawy umiejętności, wykorzystując spostrzeżenia z początkowej fazy wdrażania.	
Perspektywa czasowa	Krok 1. Identyfikacja odpowiednich obszarów gospodarczych i zestawów umiejętności poprzez proces konsultacyjny.	Krótkoterminowa
	Krok 2. Współpraca z odpowiednimi instytucjami branżowymi, edukacyjnymi i szkoleniowymi	Krótkoterminowa
	Krok 3. Zapewnienie zachęt finansowych i wsparcia organizacyjnego dla przedsiębiorstw	Krótkoterminowa
	Krok 4. Ułatwienie działania i zwiększenie skali	Średnioterminowa
Interesariusze	Główni interesariusze: Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego Przy wsparciu (w zależności od sektora i/lub umiejętności): • Organów publicznych, takich jak Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, Ministerstwo Edukacji Narodowej i Nauki, Ministerstwo Przemysłu, Ministerstwo Rozwoju Gospodarczego i Technologii, • Stowarzyszeń branżowych i przedsiębiorstw, takich jak Łódzka Izba Przemysłowo-Handlowa; Przedsiębiorstwa i/lub stowarzyszenia branżowe z regionu (np. Whirlpool, Miele, Piotrkówskie Parki Logistyczne, Infosys BPM, Łódzka Organizacja Turystyczna, podmioty gospodarki społecznej) • Instytucje edukacyjne i szkoleniowe, takie jak Centrum Rozwoju Kompetencji w Bełchatowie; uczelnie wyższe (np. Politechnika Łódzka, Uniwersytet Łódzki); Instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego (np. Centra Kształcenia Zawodowego); Instytucje kształcenia dorosłych i uczenia się przez całe życie (np. Centra Kształcenia Dorosłych), • Odpowiednie związki zawodowe z sektorów gospodarki • Lokalne organizacje społeczeństwa obywatelskiego, zwłaszcza organizacje kobiet i młodzieży oraz organizacje zaangażowane w gospodarkę społeczną	
Źródła finansowania	Wdrożenie tego środka można powierzyć zewnętrznym organizacjom wybranym w ramach przejrzystego procesu zamówień publicznych, a finansowanie pochodzić będzie z:	

Krótki opis	**Wzmocnienie współpracy między programami edukacyjnymi i szkoleniowymi z jednej strony a stowarzyszeniami branżowymi z drugiej strony poprzez umowy partnerskie, które szczegółowo określają role i obowiązki (np. nauczanie, aktualizacja programów nauczania, modernizacja sprzętu itp.), z potencjalnym naciskiem na odnawialne źródła energii, przemysł 4.0, gospodarkę o obiegu zamkniętym, turystykę i sektor opieki.**
	• Funduszu Sprawiedliwej Transformacji (JTF): ma znaczenie dla Bełchatowa i okolicznych obszarów transformacji, w szczególności w celu wspierania partnerstw, które promują transformację ekologiczną i cyfrową. • Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (ESF+): może współfinansować staże szkoleniowe, programy podnoszenia kwalifikacji i działania angażujące pracodawców, zwłaszcza w zakresie dostosowania umiejętności do potrzeb rynku pracy. • Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego (EFRR): finansuje sprzęt i infrastrukturę niezbędną do modernizacji ośrodków szkoleniowych i wzmocnienia współpracy między sektorem edukacji a przemysłem.
Oczekiwany wpływ	• Wsparcie w zakresie modernizacji lokalnej edukacji i szkoleń, uwzględniające zmiany związane ze sprawiedliwą transformacją • Lokalne możliwości edukacyjne i szkoleniowe dla kobiet i młodzieży związane ze sprawiedliwą transformacją • Wzrost zatrudnienia i aktywizacji kobiet i młodzieży w lokalnej gospodarce
Monitorowanie	Udział i zaangażowanie: • Liczba formalnych umów partnerskich podpisanych między instytucjami szkoleniowymi a przedsiębiorstwami. • Liczba przedsiębiorstw aktywnie zaangażowanych we współtworzenie programów nauczania, udostępnianie sprzętu lub przyjmowanie stażystów. • Liczba instytucji edukacyjnych i szkoleniowych uczestniczących w inicjatywie. • Liczba uruchomionych programów sektorowych (np. w zakresie odnawialnych źródeł energii, gospodarki o obiegu zamkniętym, opieki). Efekty uczenia się: • Liczba kobiet i młodzieży zapisanych na nowo opracowane lub zaktualizowane programy szkoleniowe. • Wskaźnik ukończenia programów szkoleniowych opartych na współpracy przez uczestników. • Wskaźnik zatrudnienia absolwentów w ciągu 6–12 miesięcy od ukończenia programu. • Odsetek uczestników podejmujących zatrudnienie w docelowych sektorach. • Liczba nauczycieli/trenerów korzystających z podnoszenia kwalifikacji lub immersji branżowej. • Liczba placówek szkoleniowych zmodernizowanych przy użyciu nowoczesnego sprzętu.

Krótki opis	**Wzmocnienie współpracy między programami edukacyjnymi i szkoleniowymi z jednej strony a stowarzyszeniami branżowymi z drugiej strony poprzez umowy partnerskie, które szczegółowo określają role i obowiązki (np. nauczanie, aktualizacja programów nauczania, modernizacja sprzętu itp.), z potencjalnym naciskiem na odnawialne źródła energii, przemysł 4.0, gospodarkę o obiegu zamkniętym, turystykę i sektor opieki.**
	Wyniki pracodawców • Poziom zadowolenia pracodawców z umiejętności absolwentów programu. • Wskaźnik retencji stażystów lub praktykantów zatrudnionych po zakończeniu programu. • Liczba oferowanych i zrealizowanych staży/praktyk. Zachęty i wsparcie • Kwota zachęt finansowych wypłaconych przedsiębiorstwom (np. dotacje, ulgi podatkowe). • Liczba przedsiębiorstw korzystających z usług wsparcia (np. punkty pomocy, zestawy narzędzi). • Czas potrzebny do nawiązania współpracy (od zainicjowania do wdrożenia). • Strategiczny i długoterminowy wpływ: • Wzrost zatrudnienia kobiet i młodzieży w sektorach ekologicznym i cyfrowym. • Zmniejszenie niedopasowania umiejętności zgłaszanego przez pracodawców. • Wskaźnik powielania modelu w innych krajach lub sektorach.

Starzenie się umiejętności kobiet po długotrwałej nieaktywności zawodowej

Kontekst:

Kobiety, które przez dłuższy czas pozostawały poza rynkiem pracy, często zgłaszają, że czują się nie na bieżąco z aktualnymi standardami zawodowymi i brakuje im odpowiednich umiejętności. Zapewnienie kobietom poradnictwa zawodowego i szkoleń zawodowych, takich jak kursy komputerowe lub językowe, okazało się niewystarczające, aby umożliwić im uzyskanie aktualnych kwalifikacji zawodowych. Poprawa umiejętności cyfrowych ma zasadnicze znaczenie, ponieważ systemy kształcenia i szkolenia w coraz większym stopniu przyjmują formaty online i hybrydowe, co sprawia, że umiejętność korzystania z technologii cyfrowych staje się warunkiem koniecznym dostępu i uczestnictwa. Na rynku pracy rosnące zapotrzebowanie na stanowiska wymagające umiejętności technologicznych we wszystkich sektorach oznacza, że osoby bez kompetencji cyfrowych narażone są na wykluczenie z pojawiających się możliwości zatrudnienia i awansu zawodowego. Problem ten, związany z brakiem odpowiednich umiejętności cyfrowych i językowych, jest szczególnie dotkliwy w przypadku kobiet powyżej 50. roku życia, które często pozostają nieaktywne zawodowo przez długi czas z powodu długich przerw w zatrudnieniu i niskiej samooceny. Można to również przypisać stosunkowo niskiemu poziomowi uczestnictwa w kształceniu ustawicznym w regionie. W 2019 r. tylko

3,0% osób w wieku 25–64 lat uczestniczyło w kształceniu lub szkoleniach w regionie łódzkim, co znacznie odbiega od średniej krajowej wynoszącej 4,8%.[31]

Proponowane działanie nr 6:

Krótki opis	**Ustanowienie programów szkoleniowych w bibliotekach, ośrodkach kultury, szkołach, a nawet centrach handlowych, dostosowanych do potrzeb kobiet, w celu zapewnienia podstawowych umiejętności informatycznych, językowych i zawodowych (np. w przypadku kobiet może to obejmować zapewnienie opieki nad dziećmi podczas szkolenia).**
Grupa docelowa	**Kobiety**
Uzasadnienie	Stworzenie podstawowych programów szkoleniowych z zakresu technologii informatycznych, języków obcych oraz aplikacji zawodowych w bibliotekach, ośrodkach kultury, szkołach, a nawet centrach handlowych, dostosowanych do potrzeb kobiet, ma zasadnicze znaczenie dla promowania integracyjnego dostępu do edukacji i udziału w rynku pracy. Są to znane, dostępne i niebudzące obaw miejsca, w których kobiety, zwłaszcza te mające obowiązki opiekuńcze, ograniczoną mobilność lub braki w formalnym wykształceniu, mogą uczyć się w bardziej komfortowych warunkach i z większą elastycznością. Programy dostosowane do tych warunków mogą koncentrować się na praktycznych umiejętnościach, umiejętnościach cyfrowych, budowaniu pewności siebie i orientacji zawodowej, pomagając kobietom w powrocie na rynek pracy lub kontynuowaniu edukacji. Dzięki włączeniu możliwości uczenia się do codziennych przestrzeni publicznych programy te normalizują również uczenie się przez całe życie, sprzyjają wzajemnemu wsparciu i budują mosty między społecznościami a formalnymi systemami szkoleniowymi, przyczyniając się ostatecznie do większej integracji społecznej, równości płci i odporności lokalnej gospodarki. Przykładem serii szkoleń jest Bootcamp dla kobiet-przedsiębiorców[32] przez EIT Health. Ich celem jest rozwijanie umiejętności biznesowych i produktowych kobiet, które chcą założyć lub rozwinąć start-upy w sektorze opieki zdrowotnej. Trenerzy są ekspertami w tej dziedzinie, a ponadto tworzą przestrzeń do nawiązywania kontaktów i bardziej nieformalnej wymiany doświadczeń. Na Słowacji organizowana jest seria całodziennych wydarzeń WomanUp Bootcamps[33] są organizowane, aby uczyć kobiety, jak doskonalić swoje umiejętności, poprawiać różne aspekty swojego życia, rozwijać umysł i odkrywać siebie, uczyć się na podstawie doświadczeń kobiet, które odniosły sukces, oraz znaleźć własną definicję jakości życia. Wydarzenia odbywają się raz w miesiącu.

[31] Development Strategy of the Łódzkie region
[32] https://eithealth.eu/programmes/women-entrepreneurship-bootcamp/
[33] https://womanup.sk/

Krótki opis	**Ustanowienie programów szkoleniowych w bibliotekach, ośrodkach kultury, szkołach, a nawet centrach handlowych, dostosowanych do potrzeb kobiet, w celu zapewnienia podstawowych umiejętności informatycznych, językowych i zawodowych (np. w przypadku kobiet może to obejmować zapewnienie opieki nad dziećmi podczas szkolenia).**
Kroki, które należy wykonać w celu wdrożenia	**Krok 1. Określenie najważniejszych potrzeb kobiet w zakresie szkolenia konkretnych umiejętności** Istnieje już kilka inicjatyw dotyczących szkoleń, choć nie są one dostosowane do potrzeb kobiet. Dlatego ważne jest, aby najpierw zidentyfikować braki. Następnie należy upewnić się, że szkolenia te są skierowane do kobiet, na przykład poprzez zapewnienie opieki nad dziećmi. Na podstawie konsultacji przeprowadzonych w ramach projektu TSI szkolenia powinny być ściśle dostosowane do potrzeb rynku pracy, aby zapewnić, że osoby, które je ukończą, będą mogły później znaleźć zatrudnienie. Wydaje się, że w regionie brakuje umiejętności przemysłowych i technicznych, dlatego należy skupić się na tym obszarze. Zainteresowane strony zwróciły również uwagę na potrzebę szkolenia w zakresie podstawowych kompetencji, takich jak komunikacja, pisanie CV, umiejętności informatyczne itp. Wydaje się, że umiejętności te są szczególnie potrzebne osobom, które miały długą przerwę w uczestnictwie w rynku pracy. Należy przeprowadzić badanie ankietowe w celu określenia aktualnych umiejętności kobiet, które przez długi czas nie były aktywne zawodowo. Ponadto, na podstawie sektorów o znaczeniu określonym w środku 8, można określić potrzeby pracodawców. Szkolenia powinny być następnie ukierunkowane na wypełnienie tych luk. **Krok 2. Zidentyfikowanie najbardziej odpowiednich lokalizacji do przeprowadzenia szkoleń** Aby ułatwić kobietom udział w szkoleniach, miejsce ich odbywania się powinno być dla nich łatwo dostępne. Przykładami takich miejsc są ratusze, szkoły, biblioteki, ośrodki kultury i centra handlowe. Dzięki temu kobiety będą mogły połączyć obowiązki domowe i opiekuńcze z uczestnictwem w szkoleniach. Na przykład, jeśli szkolenie odbywa się w szkole, kobiety mogą wziąć w nim udział, a następnie odebrać dzieci i wspólnie wrócić do domu. Szkolenia mogą zostać włączone do nowego Centrum Umiejętności Branżowych [34] w Bełchatowie. Jednakże prawdopodobnie zwiększyłoby to formalność szkoleń i mogłoby sprawić, że stałyby się one mniej dostępne dla szerokiego grona kobiet. **Krok 3. Logistyczna organizacja i przygotowanie szkoleń**

[34] https://www.kpo.gov.pl/strony/branzowe-centra-umiejetnosci/

Krótki opis	**Ustanowienie programów szkoleniowych w bibliotekach, ośrodkach kultury, szkołach, a nawet centrach handlowych, dostosowanych do potrzeb kobiet, w celu zapewnienia podstawowych umiejętności informatycznych, językowych i zawodowych (np. w przypadku kobiet może to obejmować zapewnienie opieki nad dziećmi podczas szkolenia).**
	Po znalezieniu idealnych lokalizacji trzeba zarezerwować konkretne miejsca, czyli konkretne biblioteki i szkoły. Dodatkowo trzeba ustalić harmonogram szkoleń. Należy unikać niektórych okresów w roku, takich jak ferie i sesje egzaminacyjne, kiedy kobiety muszą poświęcić więcej czasu na opiekę nad dziećmi. Poza tym warto unikać niektórych porach dnia, np. kiedy dzieci są przywożone do szkoły i odbierane po zajęciach. Ważnym elementem logistyki szkoleń może być zapewnienie opieki nad dziećmi na miejscu przez cały czas trwania szkolenia, tak aby kobiety mogły w nim uczestniczyć bez obaw o swoje dzieci. W oparciu o potrzeby kobiet w Bełchatowie w zakresie umiejętności, określone w kroku 1, należy znaleźć trenerów, którzy mogą prowadzić 2-3-godzinne sesje. Można nawiązać współpracę z istniejącymi ośrodkami szkoleniowymi, takimi jak szkoła techniczna w Kleszczowie, która jest wysoko ceniona pod względem jakości, ale nie ma możliwości przyjęcia wielu uczniów. Dlatego trenerzy ze szkół lub ośrodków szkoleniowych mogliby prowadzić krótsze sesje w zewnętrznych lokalizacjach, aby zachęcić więcej kobiet do udziału. **Krok 4. Rozpowszechnianie zaproszeń i zbieranie zgłoszeń** Harmonogram szkoleń, w tym ich lokalizacja i trenerzy, powinien zostać następnie sporządzony w formie programu/zaproszenia, które można szeroko rozpowszechniać. Do rozpowszechniania informacji można wykorzystać protokoły i kanały komunikacyjne ustanowione w ramach działania 4. Inne możliwości to rozwieszanie plakatów lub rozdawanie ulotek papierowych w miejscach często odwiedzanych przez grupę docelową, takich jak lokalne targowiska, supermarkety, centra handlowe, salony kosmetyczne, fryzjerskie, kościoły, obiekty sportowe itp. Można również wykorzystać kanały internetowe, takie jak media społecznościowe, biuletyny, regionalne strony internetowe itp. Szkolenia powinny odbywać się w grupach liczących maksymalnie 15–20 uczestników na jednego trenera, aby umożliwić praktyczne podejście. Dlatego ważne jest, aby poprosić uczestników o wcześniejsze zgłoszenie się i zamknąć rejestrację na konkretne sesje, gdy osiągną one pełną liczbę uczestników. Rejestracja powinna być możliwa za pośrednictwem różnych kanałów, aby objąć szeroką grupę kobiet, poprzez formularze rejestracyjne online (linki w zaproszeniach online lub kody QR na papierze), telefonicznie lub za pomocą kopert pocztowych z opłaconymi znaczkami. **Krok 5. Przeprowadzenie szkolenia w fazie pilotażowej**

<table>
<tr><td>Krótki opis</td><td colspan="2">Ustanowienie programów szkoleniowych w bibliotekach, ośrodkach kultury, szkołach, a nawet centrach handlowych, dostosowanych do potrzeb kobiet, w celu zapewnienia podstawowych umiejętności informatycznych, językowych i zawodowych (np. w przypadku kobiet może to obejmować zapewnienie opieki nad dziećmi podczas szkolenia).</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2">W pierwszej fazie należy zorganizować szkolenia z zakresu niektórych kluczowych umiejętności. Należy je bardzo uważnie obserwować, aby wyciągnąć wnioski dotyczące tego, co można poprawić. Jeśli niektóre szkolenia cieszyły się dużą popularnością i zgłosiło się na nie więcej kobiet niż było to możliwe, może to być pierwsza wskazówka, że szkolenia te należy powtórzyć.

Krok 6. Ustanowienie cyklu szkoleń

Należy ustanowić cykl szkoleń, w ramach którego powtarzane będą najpopularniejsze, najbardziej udane i mające największy wpływ sesje. Pozwoli to większej liczbie kobiet uczestniczyć w szkoleniach i znacznie podnieść poziom ich umiejętności.</td></tr>
<tr><td rowspan="6">Perspektywa czasowa</td><td>Krok 1: Określenie najważniejszych potrzeb kobiet w zakresie szkolenia konkretnych umiejętności</td><td>Krótkoterminowa</td></tr>
<tr><td>Krok 2: Zidentyfikowanie najbardziej odpowiednich lokalizacji do przeprowadzenia szkoleń</td><td>Krótkoterminowa</td></tr>
<tr><td>Krok 3: Logistyczna organizacja i przygotowanie szkoleń</td><td>Krótkoterminowa</td></tr>
<tr><td>Krok 4: Rozpowszechnianie zaproszeń i zbieranie zgłoszeń</td><td>Krótkoterminowa</td></tr>
<tr><td>Krok 5: Przeprowadzenie szkolenia w fazie pilotażowej</td><td>Krótkoterminowa</td></tr>
<tr><td>Krok 6: Ustanowienie cyklu szkoleń</td><td>Krótkoterminowa</td></tr>
<tr><td>Interesariusze</td><td colspan="2">Główne zainteresowane strony:
• Powiatowy Urząd Pracy
Inne:
• Lokalne organizacje kobiece (zaangażowane w identyfikację luk w umiejętnościach kobiet i rozpowszechnianie zaproszeń na szkolenia),
• Ośrodki szkoleniowe i szkoły,
• Pracodawcy w regionie</td></tr>
<tr><td>Źródła finansowania</td><td colspan="2">• Fundusz Sprawiedliwej Transformacji (JTF): Może wspierać programy pilotażowe i infrastrukturę operacyjną w obszarach objętych transformacją, zapewniając integrację kobiet i grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji.
• Europejski Fundusz Społeczny Plus (ESF+): Wspiera podnoszenie kwalifikacji, przekwalifikowanie, uczenie się przez całe życie oraz integracyjne możliwości szkoleniowe dostosowane do potrzeb kobiet i grup znajdujących się w trudnej sytuacji.</td></tr>
</table>

Krótki opis	**Ustanowienie programów szkoleniowych w bibliotekach, ośrodkach kultury, szkołach, a nawet centrach handlowych, dostosowanych do potrzeb kobiet, w celu zapewnienia podstawowych umiejętności informatycznych, językowych i zawodowych (np. w przypadku kobiet może to obejmować zapewnienie opieki nad dziećmi podczas szkolenia).**
	• Budżety krajowe, regionalne i gminne: Pokrywają koszty niefinansowane ze środków UE i zapewniają trwałość ofert szkoleniowych. • Krajowy plan odbudowy i odporności (RPP/KPO): Jeśli szkolenia zostaną włączone do nowego Centrum Umiejętności Przemysłowych [35], można korzystać z funduszy KPO, chociaż finansowanie jest dostępne tylko do 2026 r. Instrument ten ma na celu wzmocnienie współpracy między szkołami, uczelniami i pracodawcami, a jednocześnie wspieranie lokalnych społeczności w ich rozwoju gospodarczym.
Oczekiwany wpływ	• Podwyższenie poziomu umiejętności uczestniczek. • Dzięki uwzględnieniu zainteresowań i potrzeb kobiet przy tworzeniu programu szkolenia wzrośnie świadomość luk w umiejętnościach kobiet w regionie. W przyszłości będzie można je dokładniej monitorować. • Zwiększona interakcja między kobietami w podobnej sytuacji może pomóc im znaleźć wsparcie tam, gdzie jest ono potrzebne, a także zainspirować je do (ponownego) wejścia na rynek pracy. • Środek ten może również wzmocnić relacje międzypokoleniowe i zaangażować całe społeczności w proces nieformalnej edukacji poprzez wzmocnienie praktyk uczenia się przez całe życie oraz normalizację podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowywania się w społecznościach.
Monitorowanie	• Liczba kobiet uczestniczących w szkoleniach • Postrzegany wzrost poziomu umiejętności po uczestnictwie w szkoleniach (ocena własna uczestników) • Liczba przeprowadzonych szkoleń • Liczba szkoleń, na które zgłosiło się więcej osób niż było miejsc • Liczba wykwalifikowanych trenerów zaangażowanych w inicjatywę

4.4 Wsparcie aktywności na rynku pracy

Pokonywanie barier instytucjonalnych utrudniających integrację kobiet i młodych ludzi na rynku pracy

Kobiety i młodzież, nawet jeśli są zainteresowane uczestnictwem w lokalnym rynku pracy i posiadają odpowiednie umiejętności, często potrzebują dodatkowego wsparcia, aby pokonać utrzymujące się bariery strukturalne, instytucjonalne i społeczno-gospodarcze, które utrudniają im integrację z rynkiem pracy.

Kobiety, zwłaszcza te pochodzące z rodzin górniczych lub w wieku powyżej 50 lat, są zazwyczaj odpowiedzialne za nieodpłatną opiekę i obowiązki domowe. Nawet jeśli mają wysokie wykształcenie, często znajdują się w zawodach związanych z usługami (np. kosmetyka lub handel detaliczny) ze względu na ograniczone możliwości lokalne w innych sektorach. Przyczynia się to do powszechnego

[35] https://www.kpo.gov.pl/strony/branzowe-centra-umiejetnosci/

niedostatecznego zatrudnienia i niedopasowania umiejętności. Wiele z nich pozostaje bezczynnych zawodowo przez długi czas i bez odpowiedniego wsparcia ma trudności z powrotem na rynek pracy. Jedną z barier instytucjonalnych jest to, że dostęp do pośrednictwa pracy, szkoleń i doradztwa za pośrednictwem publicznych służb zatrudnienia zależy od formalnej rejestracji, a wiele nieaktywnych zawodowo kobiet pozostaje niezarejestrowanych. Jak podkreślono w wywiadach z zainteresowanymi stronami i potwierdzono w literaturze, powoduje to powstanie luki „pierwszego kroku": kobiety muszą samodzielnie nawiązać kontakt z służbami zatrudnienia, co stanowi wyzwanie pogłębione przez brak pewności siebie i świadomości.

Młodzi ludzie, zwłaszcza studenci i absolwenci, napotykają różne, ale powiązane ze sobą bariery. Mimo że są coraz lepiej wykształceni i posiadają umiejętności cyfrowe, młodzi ludzie zgłaszają rozbieżność między swoimi kreatywnymi, przedsiębiorczymi i globalnymi aspiracjami a postrzeganym brakiem innowacyjnych i satysfakcjonujących miejsc pracy w regionie. Wielu uważa, że lokalny rynek pracy jest mało dynamiczny, a tradycyjni pracodawcy oferują ograniczone możliwości rozwoju lub pracy zgodnej z celami. Jednocześnie sztywne praktyki pracy i niskie wykorzystanie modeli pracy zdalnej lub hybrydowej oznaczają, że młodzi ludzie poszukujący elastyczności lub nowoczesnych doświadczeń zawodowych często szukają pracy gdzie indziej.

Proponowane działanie nr 7:

Krótki opis	**Wprowadzenie przedstawicieli rozwoju terytorialnego w regionie łódzkim**
Cel	**Kobiety i młodzież**
Uzasadnienie	Wprowadzenie przedstawicieli rozwoju terytorialnego pomoże kobietom i młodym ludziom zidentyfikować odpowiednie możliwości w nowych sektorach, takich jak energia odnawialna, gospodarka o obiegu zamkniętym i innowacje cyfrowe. Stanowisko to jest zakorzenione w hiszpańskich gminach (Agente de Desarrollo Local), a jego rolą jest aktywizacja lokalnych gospodarek, koordynacja działań między podmiotami, opracowywanie strategii terytorialnych oraz łączenie polityki z praktyką, z naciskiem na zatrudnienie, integrację i zrównoważony rozwój. W związku z tym ich mandat ma charakter koordynacyjny – nie posiadają oni specjalnych uprawnień w zakresie władzy budżetowej, dostępu ani uprawnień przymusowych, które pozwalałyby im wymuszać udział lub egzekwować decyzje, które zależą od odrębnych aktów gminnych. Wprowadzenie równoważnej funkcji w regionie Bełchatowa znacznie poprawi zarządzanie i realizację strategii sprawiedliwej transformacji, zwłaszcza w odniesieniu do grup szczególnie wrażliwych, takich jak młodzież i kobiety. Zinstytucjonalizowanie takiego stanowiska w ramach władz lokalnych zapewniłoby zdolność koordynacji terytorialnej, wypełniając lukę między krajowymi politykami transformacji a lokalnymi potrzebami. Model ADL sprawdził się w Hiszpanii, zakotwiczając procesy transformacji gospodarczej w realiach społeczności, wspierając lokalną przedsiębiorczość, kierując współpracą publiczno-prywatną i uwalniając fundusze na poziomie terytorialnym. Jego

Krótki opis	Wprowadzenie przedstawicieli rozwoju terytorialnego w regionie łódzkim
	przeniesienie do Polski wzmocniłoby decentralizację i dałoby gminom możliwość proaktywnego przekształcania rynków pracy w kontekście zielonej transformacji. Obie grupy docelowe zostaną uwzględnione przy tworzeniu tej roli. W przypadku **młodych ludzi** agent ds. rozwoju terytorialnego mógłby zbadać możliwości synergii z istniejącymi Ochotniczymi Hufcami Pracy (ochorniczne Hufce Pracy), które skupiają się głównie na młodzieży wykluczonej, i rozszerzyć ich zakres działania, aby objąć większą grupę docelową, pełniąc rolę strategicznego pośrednika: nie tylko łącząc osoby poszukujące pracy z ofertami zatrudnienia, ale także dostosowując kształcenie zawodowe, lokalne strategie rozwoju gospodarczego i inicjatywy innowacyjne do sektorów ekologicznych i przyszłościowych. Oznacza to, że agent współpracowałby z lokalnymi szkołami, ośrodkami szkoleniowymi, przedsiębiorstwami i społeczeństwem obywatelskim w celu wspólnego opracowania lokalnych ścieżek kariery, wsparcia przedsiębiorczości i kampanii uświadamiających, które przedstawiają ekologiczne miejsca pracy jako atrakcyjną i realną przyszłość. Wiedza agenta na temat terytorium i jego rola koordynacyjna gwarantują, że oferty te odpowiadają rzeczywistym zmianom gospodarczym. **W przypadku kobiet** agenci ci mogliby promować integracyjne możliwości przedsiębiorczości dostosowane do potrzeb kobiet, oferować zindywidualizowane doradztwo zawodowe oraz zapewniać wsparcie techniczne dla przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety, w tym pomoc w zakresie biznesplanów, rentowności finansowej i dostępu do finansowania. Demistyfikując dotacje i zarządzając ukierunkowanymi programami szkoleniowymi, mogliby oni zająć się lukami w umiejętnościach i barierami finansowymi, jednocześnie opowiadając się za elastycznymi formami pracy, które uwzględniają obowiązki związane z opieką (w powiązaniu z działaniem nr 8). Biorąc pod uwagę znaczenie gotowości pracodawców do oferowania takiej elastyczności, agenci rozwoju terytorialnego powinni również mieć za zadanie aktywne angażowanie i przekonywanie pracodawców do przyjęcia elastycznych form organizacji czasu pracy jako podstawowego obowiązku w ich pracy na rzecz integracji kobiet. Ponadto agenci ds. rozwoju terytorialnego aktywizowaliby lokalne sieci (co również pomogłoby w opracowaniu wyżej wymienionych środków), łącząc kobiety z organizacjami pozarządowymi, pracodawcami i służbami wsparcia oraz zapewniając, że ich głosy zostaną uwzględnione w lokalnym planowaniu gospodarczym, włączając równość płci do szerszych strategii sprawiedliwej transformacji regionu.
Kroki, które należy wykonać	**Krok 1. Poparcie polityczne i instytucjonalne**

Krótki opis	Wprowadzenie przedstawicieli rozwoju terytorialnego w regionie łódzkim
w celu wdrożenia	Przedstawienie koncepcji władzom województwa łódzkiego i Bełchatowa w ramach programu sprawiedliwej transformacji, łącząc ją z krajowymi strategiami i zobowiązaniami finansowymi UE. Konieczne będzie również nawiązanie współpracy z Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w celu wyjaśnienia zgodności z istniejącymi instrumentami rynku pracy (np. *powiatowy urząd pracy*). Wreszcie konieczne będzie powiązanie roli agenta ze strukturami zarządzającymi terytorialnym planem sprawiedliwej transformacji i funduszem sprawiedliwej transformacji. **Krok 2. Zdefiniowanie roli i modelu instytucjonalnego** Po zapewnieniu wsparcia politycznego kolejnym krokiem jest jasne zdefiniowanie misji agenta, w oparciu o hiszpański model Agente de Desarrollo Territorial, ale dostosowany do zdecentralizowanego systemu zarządzania w Polsce. Stanowisko to mogłoby zostać utworzone w ramach administracji miejskiej, istniejącego lokalnego biura rozwoju lub jako specjalna jednostka powiązana z regionalnymi instytucjami rynku pracy. Należy ustalić jasne zasady koordynacji i odpowiedzialności, zapewniając, że agent będzie wpisany w lokalny system zarządzania, zachowując jednocześnie silne powiązania z regionalnymi strategiami rozwoju gospodarczego i społecznego. **Krok 3. Opracowanie programu pilotażowego** W Bełchatowie należy opracować program pilotażowy, aby przetestować model w praktyce, kładąc silny nacisk na wspieranie reintegracji kobiet na rynku pracy oraz pomoc młodym ludziom w przejściu do ekologicznych, zorientowanych na przyszłość karier. Proces rekrutacji powinien być skierowany do specjalistów z doświadczeniem w zakresie rozwoju lokalnego, wspierania przedsiębiorczości i integracji społecznej oraz oferować szkolenia dotyczące sprawiedliwej transformacji, planowania gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu i praktyk uwzględniających kwestie płci. Agent powinien być reklamowany wśród docelowych odbiorców za pomocą kanałów przewidzianych w działaniu nr 4 *tworzenie dedykowanych dynamicznych przestrzeni dla młodych ludzi w niewykorzystanych przestrzeniach miejskich, zarządzanych przez lokalne organizacje młodzieżowe w celu zapewnienia kursów, warsztatów i debat, które zachęcają do zaangażowania społecznego, inicjatyw wolontariackich, przywództwa i umiejętności społecznych/kulturowych* (ujawniając jednocześnie usługi, których można od nich oczekiwać) oraz być osadzony w lokalnej sieci szkół, organizacjami pozarządowymi, pracodawcami i urzędami pracy, aby zapewnić spójne i skoordynowane wsparcie dostosowane do potrzeb społeczności. Jeśli model okaże się skuteczny, można go stopniowo rozszerzać

Krótki opis	Wprowadzenie przedstawicieli rozwoju terytorialnego w regionie łódzkim	
	na inne gminy w regionie lub powielać w innych regionach Polski, które borykają się z podobnymi wyzwaniami społeczno-gospodarczymi i transformacyjnymi. **Krok 4. Zapewnienie finansowania i zasobów** Aby zapewnić zrównoważony rozwój, rola agenta powinna być finansowana przede wszystkim z Funduszu Sprawiedliwej Transformacji, co sprawia, że jest to środek wspomagający realizację planu terytorialnego dla województwa łódzkiego. Dodatkowe środki można pozyskać z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+) i budżetów krajowych, zwłaszcza na szkolenia, rozwój biznesu i budowanie potencjału. Należy również zapewnić zasoby operacyjne, w tym powierzchnię biurową, transport, narzędzia cyfrowe i dostęp do usług partnerów, aby umożliwić agentowi skuteczną pracę na danym terytorium (podobnie jak w Hiszpanii, aby zostać agentem terytorialnym nie jest wymagany konkretny tytuł licencjata, ale konieczne będzie budowanie potencjału wewnętrznego, aby agent nabył umiejętności techniczne i doświadczenie w zakresie uczestnictwa społecznego, wartości społeczno-kulturowych oraz identyfikowania niedostatecznie wykorzystywanych projektów).	
Perspektywa czasowa	Krok 1: Poparcie polityczne i instytucjonalne	Średnioterminowa
	Krok 2: Zdefiniowanie roli i modelu instytucjonalnego	Krótkoterminowa
	Krok 3. Opracowanie programu pilotażowego	Krótkoterminowa
	Krok 4. Zapewnienie finansowania i zasobów	Średnioterminowa
Interesariusze	Główni interesariusze: • Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego, • Gmina Bełchatów, • Ministerstwo Klimatu i Środowiska, • Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, • Terytorialny Organ Koordynacyjny ds. Sprawiedliwej Transformacji, • Lokalne jednostki ds. rozwoju gospodarczego, • Regionalny Urząd Pracy, • Delegatura UE w Polsce / Komisja Europejska (rola doradcza), • Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Podmioty wspierające: • Gmina Bełchatów, • Ministerstwo Klimatu i Środowiska, • Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, • Terytorialny Organ Koordynacji Sprawiedliwej Transformacji, • Lokalne jednostki ds. rozwoju gospodarczego, • Regionalny Urząd Pracy,	

Krótki opis	Wprowadzenie przedstawicieli rozwoju terytorialnego w regionie łódzkim
	• Przedstawicielstwo UE w Polsce / Komisja Europejska (rola doradcza), • Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, • Terytorialny Organ Koordynacji Sprawiedliwej Transformacji,
Źródła finansowania	• Fundusz Sprawiedliwej Transformacji (JTF): Może finansować programy pilotażowe i infrastrukturę operacyjną dla podmiotów zajmujących się rozwojem terytorialnym na obszarach objętych transformacją. • Europejski Fundusz Społeczny Plus (ESF+): Wspiera równy dostęp do zatrudnienia i środki aktywizacji poprzez lokalnych doradców, konsultantów i podmioty działające na poziomie społeczności lokalnych. • Budżety krajowe, regionalne i gminne: Pokrywają koszty niefinansowane ze środków UE i zapewniają ciągłość usług poza cyklami projektów UE.
Oczekiwany wpływ	• Lepszy dostęp do dostosowanych usług wsparcia, w tym rozwoju biznesu, poradnictwa zawodowego i doradztwa finansowego dla grup niedostatecznie reprezentowanych. • Lepsza koordynacja działań lokalnych podmiotów, silniejsze powiązania między gminami, służbami zatrudnienia, instytucjami edukacyjnymi, organizacjami pozarządowymi i pracodawcami. • Wzmocnienie lokalnego zatrudnienia i przedsiębiorczości wśród młodych ludzi i kobiet. • Oczekiwany wzrost wykorzystania funduszy unijnych i krajowych dzięki lokalnym podmiotom ułatwiającym dostęp do dotacji, subsydiów i programów szkoleniowych. • Zwiększenie zdolności lokalnych władz do sprawowania rządów, przy czym gminy będą aktywniej kształtować integracyjne, lokalne strategie na rzecz ekologicznej transformacji. • Bardziej integracyjne i skuteczne wdrażanie planu sprawiedliwej transformacji, opartego na rzeczywistych potrzebach i możliwościach społeczności.
Monitorowanie	• Liczba zatrudnionych agentów terytorialnych. • Liczba beneficjentów objętych wsparciem. • Postrzegana jakość lokalnych usług wsparcia, mierzona na podstawie opinii beneficjentów. • Liczba kobiet i młodych ludzi powracających na rynek pracy. • Liczba utworzonych przedsiębiorstw (lub biznesplanów), w podziale na płeć i wiek założycieli. • Odsetek osób przeszkolonych, które znalazły zatrudnienie lub założyły działalność gospodarczą w ciągu 6 miesięcy do 1 roku od zakończenia programu. • Liczba partnerstw nawiązanych między władzami lokalnymi, szkołami, organizacjami pozarządowymi, pracodawcami i urzędami pracy. • Kwota funduszy unijnych i krajowych przeznaczonych na projekty związane z zatrudnieniem, integracją lub przedsiębiorczością.

Ułatwianie dostępu do przestrzeni coworkingowych dla kobiet i młodych ludzi

Kontekst:

Pomimo wyzwań, przed jakimi stoją kobiety i młodzi ludzie w poszukiwaniu satysfakcjonujących możliwości zatrudnienia na lokalnym rynku, istnieją również możliwości uwolnienia niewykorzystanego potencjału. Rosnąca łączność cyfrowa i rozwój pracy zdalnej oferują nowe możliwości zatrudnienia, które można dostosować do lokalnych potrzeb. Elastyczne warunki pracy mogą pomóc w osiągnięciu równowagi między pracą a innymi obowiązkami, takimi jak rodzina lub studia, oraz pomóc kobietom i młodym ludziom pozostać dłużej na stanowiskach pracy i rozwijać swoją karierę. Dzięki odpowiednim zachętom i infrastrukturze samorządy lokalne i podmioty sektora prywatnego mogą pomóc w promowaniu integracyjnego udziału w życiu gospodarczym. W tym kontekście stworzenie przestrzeni coworkingowych do pracy zdalnej – w przekształconych obszarach przemysłowych – może zapewnić sprzyjające środowisko dostosowane do potrzeb kobiet i młodych ludzi. Przestrzenie te powinny oferować dobry dostęp do Internetu i odpowiedni sprzęt biurowy, a w stosownych przypadkach również usługi takie jak opieka nad dziećmi na miejscu, aby zapewnić dostępność dla kobiet sprawujących opiekę nad dziećmi.

Proponowane działanie nr 8:

Krótki opis	**Tworzenie przestrzeni coworkingowych do pracy zdalnej, najlepiej w przebudowanych obszarach przemysłowych, dostosowanych do potrzeb kobiet i młodych ludzi, z dobrym dostępem do Internetu i odpowiednim wyposażeniem biurowym (np. dostosowanie do potrzeb kobiet mogłoby obejmować zapewnienie na miejscu usług opieki nad dziećmi).**
Cel	**Kobiety i młodzież**
Uzasadnienie	Centra coworkingowe oferują elastyczne i integracyjne środowisko pracy, które może przyspieszyć rewitalizację miast i przyciągnąć inwestycje biznesowe w odpowiedzi na kształtowanie się i koncentrację umiejętności.[36] W przypadku kobiet, zwłaszcza tych, które sprawują opiekę nad dziećmi, dostępność usług opieki nad dziećmi na miejscu oraz elastyczny harmonogram pracy mogą decydować o tym, czy będą one aktywne zawodowo, czy też pozostaną bezrobotne. Młodym ludziom przestrzenie coworkingowe oferują biurko oraz kreatywną atmosferę sprzyjającą współpracy, co odpowiada ich aspiracjom do autonomii, innowacyjności i pracy opartej na celach. Przestrzenie te mogą również oferować zintegrowane usługi w zakresie rozwoju umiejętności cyfrowych, doradztwa zawodowego i nawiązywania kontaktów zawodowych, a także pomagać kobietom i młodym ludziom w poszukiwaniu nowych możliwości pracy zdalnej. Wreszcie, przestrzenie te mogą również zmniejszyć nierówności przestrzenne i infrastrukturalne, szczególnie na obszarach postindustrialnych lub wiejskich, gdzie dostęp do nowoczesnego środowiska pracy, szybkiego internetu i sieci kontaktów zawodowych jest ograniczony. Przebudowa niewykorzystanych terenów przemysłowych przyczynia się

[36] Vogl, T., & Akhavan, M. (2022). A systematic literature review of the effects of coworking spaces on the socio-cultural and economic conditions in peripheral and rural areas. *Journal of Property Investment & Finance*, *40*(5), 465-478.

Krótki opis	**Tworzenie przestrzeni coworkingowych do pracy zdalnej, najlepiej w przebudowanych obszarach przemysłowych, dostosowanych do potrzeb kobiet i młodych ludzi, z dobrym dostępem do Internetu i odpowiednim wyposażeniem biurowym (np. dostosowanie do potrzeb kobiet mogłoby obejmować zapewnienie na miejscu usług opieki nad dziećmi).**
	również do rewitalizacji lokalnej i ekologicznego ponownego wykorzystania przestrzeni.
Kroki, które należy wykonać w celu wdrożenia	**Krok 1. Zlokalizowanie infrastruktury fizycznej** Krok ten można usprawnić i zintegrować z działaniem nr 4, polegającym na*tworzeniu dedykowanych dynamicznych przestrzeni dla młodych ludzi w niewykorzystanych przestrzeniach miejskich, zarządzanych przez lokalne organizacje młodzieżowe w celu organizowania kursów, warsztatów i debat, które zachęcają do zaangażowania społecznego, inicjatyw wolontariackich, przywództwa i umiejętności* społecznych/kulturowych. W związku z tym audyt potencjalnych przestrzeni fizycznych i lokalizacji nadających się na centra coworkingowe można przeprowadzić jednocześnie z planowaniem działania nr 4. Wskaźniki dla tego mapowania powinny obejmować duże, niewykorzystane przestrzenie infrastrukturalne, ale nie powinny ograniczać się do aktywów fizycznych. Muszą one również obejmować wskaźniki demograficzne i społeczno-ekonomiczne. Celem jest identyfikacja miejsc, w których interwencje w zakresie coworkingu przyniosłyby najwyższy społeczny zwrot z inwestycji. Uwzględnienie kryteriów sprawiedliwości przestrzennej, takich jak bliskość transportu publicznego, placówek opieki nad dziećmi i instytucji edukacyjnych, będzie miało zasadnicze znaczenie dla zapewnienia dostępności dla kobiet i młodzieży. **Krok 2. Nawiązanie współpracy z lokalnymi interesariuszami i grupami oddolnymi** Ponieważ krok 1 można włączyć do działania nr 4, kolejnym punktem działania jest znalezienie osób, które będą korzystać z tych przestrzeni. Jak już wspomniano, w regionie działają aktywne organizacje oddolne i różne stowarzyszenia, takie jak organizacje kobiece wymienione w działaniu 3 (np. Stowarzyszenie Gospodyń Wiejskich lub grupa Czarownice z Kolska) lub organizacje młodzieżowe wymienione w działaniu 4 (Rada Młodzieży Miasta Bełchatowa, Miejskie Centrum Kultury, Bełchatowskie Społeczne Towarzystwo Oświatowe, Europejska Fundacja Rozwoju Człowieka, FERSO czy Equality Factory), z którymi można aktywnie nawiązać kontakt. Grupy te mogą pełnić rolę zarówno beneficjentów tych przestrzeni, jak i współtwórców. Ponadto organizacja warsztatów partycypacyjnych (działanie nr 3) może również posłużyć do zidentyfikowania tej „publiczności”.

Krótki opis	**Tworzenie przestrzeni coworkingowych do pracy zdalnej, najlepiej w przebudowanych obszarach przemysłowych, dostosowanych do potrzeb kobiet i młodych ludzi, z dobrym dostępem do Internetu i odpowiednim wyposażeniem biurowym (np. dostosowanie do potrzeb kobiet mogłoby obejmować zapewnienie na miejscu usług opieki nad dziećmi).**
	Krok 3. Projektowanie partycypacyjne modeli coworkingu sprzyjających integracji Model powinien uwzględniać zróżnicowane strefy, które odpowiadają różnym stylom pracy i potrzebom zarówno młodzieży, jak i kobiet. Przy tworzeniu projektu architektonicznego i oferty usług należy wziąć pod uwagę opinie zebrane w ramach partycypacyjnego procesu projektowania, w którym uczestniczyły rady młodzieżowe (również środek nr 6), stowarzyszenia kobiet, nauczyciele zawodu i przedstawiciele władz miejskich. Proces współtworzenia służy również budowaniu lokalnej odpowiedzialności i legitymizacji, które mają kluczowe znaczenie dla długoterminowej trwałości. **Krok 4. Budowa przestrzeni coworkingowych** W oparciu o spostrzeżenia wynikające z konsultacji społecznych, trzeci etap obejmuje opracowanie modułowego modelu coworkingu, który można dostosować do różnych warunków przestrzennych i demograficznych w województwie łódzkim. Skupienie, współpraca i wsparcie społeczne powinny stanowić trzy filary organizacji i funkcjonowania tych przestrzeni. Ciche kabiny mogą sprzyjać skupieniu, natomiast salony współpracy i studio umiejętności cyfrowych mogą sprzyjać wzajemnej nauce i innowacyjności wśród młodzieży. Usługi opieki nad dziećmi powinny być zintegrowane z układem przestrzennym, nie jako dodatki, ale jako podstawowe elementy, umożliwiające kobietom uczestnictwo w szkoleniach i zatrudnieniu bez poświęcania obowiązków opiekuńczych. Usługi te powinny być współprojektowane z lokalnymi opiekunami i wychowawcami. Ponadto dostęp musi odzwierciedlać realia grup docelowych. Godziny otwarcia powinny uwzględniać wczesne poranki i późne wieczory, a osoby, które nie mogą zobowiązać się do korzystania z usług w pełnym wymiarze godzin, powinny mieć możliwość skorzystania z nich bez wcześniejszej rezerwacji. Ponadto infrastruktura fizyczna powinna być jak najbardziej zrównoważona. Budynki poprzemysłowe powinny zostać zmodernizowane przy użyciu ekologicznych technologii, takich jak panele słoneczne, pompy ciepła, izolacja termiczna i akustyczna, osłony przeciwsłoneczne chroniące przed letnim upałem, otaczające drzewa i odrestaurowane przestrzenie naturalne oraz zielone dachy. Jest to nie tylko wzór odpowiedzialności za środowisko, ale także przyczynia się do symbolicznej i materialnej rewitalizacji społeczności dotkniętych wycofaniem węgla. **Krok 5. Zarządzanie**

<table>
<tr><td>Krótki opis</td><td colspan="2">Tworzenie przestrzeni coworkingowych do pracy zdalnej, najlepiej w przebudowanych obszarach przemysłowych, dostosowanych do potrzeb kobiet i młodych ludzi, z dobrym dostępem do Internetu i odpowiednim wyposażeniem biurowym (np. dostosowanie do potrzeb kobiet mogłoby obejmować zapewnienie na miejscu usług opieki nad dziećmi).</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2">Zarządzanie tą fizyczną przestrzenią mogłoby początkowo spoczywać na pracownikach publicznych, aby dostosować ją do potrzeb, ale później odpowiedzialność ta mogłaby zostać przeniesiona na społeczność zamieszkującą te przestrzenie. Ten model współpracy umożliwia kobietom i młodym ludziom przejęcie inicjatywy, sprzyjając rozwijaniu umiejętności przywódczych, przedsiębiorczości i zaangażowania obywatelskiego. Członkowie spółdzielni zostaliby przeszkoleni w zakresie zarządzania, budżetowania i zarządzania przestrzenią i byliby odpowiedzialni za sprawne prowadzenie przestrzeni coworkingowych oraz potencjalnie za organizację wydarzeń, kuratorowanie usług i utrzymanie infrastruktury fizycznej, co łączy ten środek z środkiem nr 9.

Dodatkowo można by również rozważyć włączenie coworkingu do ścieżek kształcenia zawodowego, łącząc formalną naukę z nauką opartą na doświadczeniu, a tym samym łącząc go ze środkiem nr 5. Szkoły zawodowe mogą nawiązać współpracę z centrami coworkingowymi, aby oferować programy dualne, w ramach których uczniowie spędzają połowę dnia na szkoleniach, a drugą połowę w środowiskach coworkingowych (środek nr 6 i środek nr 10). Model ten pozwala młodzieży zapoznać się z rzeczywistą kulturą pracy i sprzyja współpracy międzydyscyplinarnej. Szkolenia powinny koncentrować się na zielonych miejscach pracy i rolach przyjaznych dla pracy zdalnej, a uczestnictwo powinno być motywowane stypendiami. Kobiety uczestniczące w tych programach mogą otrzymać wsparcie w postaci bonów na opiekę nad dziećmi.</td></tr>
<tr><td rowspan="5">Perspektywa czasowa</td><td>Krok 1. Zlokalizowanie infrastruktury fizycznej</td><td>Krótkoterminowa</td></tr>
<tr><td>Krok 2. Nawiązanie współpracy z lokalnymi interesariuszami i grupami oddolnymi</td><td>Krótkoterminowa</td></tr>
<tr><td>Krok 3. Projektowanie partycypacyjne modeli coworkingu sprzyjających integracji</td><td>Średnioterminowa</td></tr>
<tr><td>Krok 4. Budowa przestrzeni coworkingowych</td><td>Średnioterminowa</td></tr>
<tr><td>Krok 5. Zarządzanie</td><td>Średnioterminowa</td></tr>
<tr><td>Interesariusze</td><td colspan="2">Główni interesariusze:
Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego,
Gmina Bełchatów (początkowi zarządcy centrów coworkingowych, zapewniający zgodność z przepisami i konfigurację),
·Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej,</td></tr>
</table>

Krótki opis	**Tworzenie przestrzeni coworkingowych do pracy zdalnej, najlepiej w przebudowanych obszarach przemysłowych, dostosowanych do potrzeb kobiet i młodych ludzi, z dobrym dostępem do Internetu i odpowiednim wyposażeniem biurowym (np. dostosowanie do potrzeb kobiet mogłoby obejmować zapewnienie na miejscu usług opieki nad dziećmi).**
	• Stowarzyszenia kobiet i młodzieży oraz organizatorzy społeczności, • Architekci i urbaniści, Interesariusze wspierający: • Gmina Bełchatów (początkowi zarządcy centrów coworkingowych, zapewniający zgodność z przepisami i konfigurację), • Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, • ·Stowarzyszenia kobiet i młodzieży oraz organizatorzy społeczności lokalnych, • Architekci i urbaniści, • Urzędy statystyczne i instytuty badawcze: w celu dostarczenia danych demograficznych i społeczno-ekonomicznych, • Nauczyciele zawodu, • Dostawcy usług cyfrowych, • Decydenci polityczni i stratedzy gospodarczy: w celu włączenia inicjatywy do regionalnych ram rozwoju, • Pracownicy opieki zdrowotnej, • Firmy budowlane i specjaliści ds. modernizacji, • Zespoły ds. oceny i monitorowania, • Kolektywy kulturalne i twórcze: wnoszą wkład w kształtowanie przestrzeni i programowanie społecznościowe
Źródła finansowania	Chociaż przestrzenie te powinny pobierać opłaty, aby efektywnie funkcjonować, mogłyby również oferować zniżki na członkostwo np. kobietom powracającym na rynek pracy, promując w ten sposób wzrost sprzyjający włączeniu społecznemu i zachęcając nowych członków do przystąpienia do tych przestrzeni i współdzielenia ich. Finansowanie początkowe i pomoc techniczna powinny być zapewnione przez regionalne agencje rozwoju i fundusze przejściowe UE, takie jak: • Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego (EFRR): wspiera rewitalizację miast i adaptację terenów zdegradowanych lub przemysłowych do celów społecznych, kulturalnych, edukacyjnych i gospodarczych, w tym przestrzeni coworkingowych i cyfrowych. • Europejski Fundusz Społeczny Plus (ESF+): może finansować działania na rzecz integracji, takie jak zniżkowe członkostwo i usługi opieki nad dziećmi dla kobiet powracających na rynek pracy. • Regionalne agencje rozwoju i budżety gminne: mogą zapewnić finansowanie początkowe, pomoc techniczną i zagwarantować, że spółdzielnia zarządzająca przestrzenią jest wpisana w lokalne strategie rozwoju gospodarczego.
Oczekiwany wpływ	• Zwiększenie udziału młodzieży i kobiet, zwłaszcza tych, które sprawują opiekę nad innymi osobami, w rynku pracy poprzez zapewnienie opieki

Krótki opis	**Tworzenie przestrzeni coworkingowych do pracy zdalnej, najlepiej w przebudowanych obszarach przemysłowych, dostosowanych do potrzeb kobiet i młodych ludzi, z dobrym dostępem do Internetu i odpowiednim wyposażeniem biurowym (np. dostosowanie do potrzeb kobiet mogłoby obejmować zapewnienie na miejscu usług opieki nad dziećmi).**
	nad dziećmi w miejscu pracy, elastyczne godziny pracy i dostępne środowiska szkoleniowe. • Zwiększenie zaangażowania młodzieży i jej retencji w regionie poprzez oferowanie ukierunkowanych na cel, opartych na współpracy przestrzeni roboczych, które odpowiadają aspiracjom do autonomii, innowacyjności i kariery w branży cyfrowej. • Zmniejszenie nierówności przestrzennych i infrastrukturalnych poprzez zmianę przeznaczenia niewykorzystanych terenów przemysłowych i rozszerzenie infrastruktury cyfrowej na obszary peryferyjne i poprzemysłowe. • Przyspieszenie rewitalizacji miast i społeczności, ponieważ centra coworkingowe stają się katalizatorami lokalnej regeneracji, ekologicznej modernizacji i nowej działalności gospodarczej. • Wzmocnienie ścieżek kształcenia zawodowego, gdzie przestrzenie coworkingowe służą jako hybrydowe środowiska do nauki opartej na doświadczeniu, doradztwa zawodowego i dopasowywania ofert pracy. • Wzmocnienie lokalnego zarządzania i udziału obywatelskiego, zwłaszcza wśród młodzieży, poprzez modele zarządzania oparte na współpracy, które sprzyjają przywództwu i zaangażowaniu społeczności. • Poprawa umiejętności cyfrowych i gotowości do pracy zdalnej, zwłaszcza wśród grup tradycyjnie wykluczonych z zatrudnienia opartego na technologii, poprzez zintegrowane studia umiejętności cyfrowych i programy szkoleniowe. • Tworzenie integracyjnych ekosystemów gospodarczych, w których kobiety i młodzież mogą współdzielić przestrzenie zawodowe, uzyskać dostęp do dostosowanych do ich potrzeb usług oraz budować sieci wspierające długoterminowe zatrudnienie i przedsiębiorczość. • Demonstracja praktyk zrównoważonego rozwoju poprzez wykorzystanie ekologicznych technologii w modernizacji oraz promowanie zasad gospodarki o obiegu zamkniętym w projektowaniu i eksploatacji przestrzeni.
Monitorowanie	• Wskaźniki wykorzystania przestrzeni coworkingowych, w tym częstotliwość korzystania, czas pobytu i rodzaj działalności (np. szkolenia, praca zdalna, networking). • Wskaźniki zapisów i ukończenia programów szkolenia zawodowego powiązanych z centrami coworkingowymi, wraz ze śledzeniem przejścia do zatrudnienia lub przedsiębiorczości. • Liczba użytkowników korzystających z usług opieki nad dziećmi w przestrzeniach coworkingowych oraz poziom zadowolenia z jakości i dostępności opieki.

Krótki opis	**Tworzenie przestrzeni coworkingowych do pracy zdalnej, najlepiej w przebudowanych obszarach przemysłowych, dostosowanych do potrzeb kobiet i młodych ludzi, z dobrym dostępem do Internetu i odpowiednim wyposażeniem biurowym (np. dostosowanie do potrzeb kobiet mogłoby obejmować zapewnienie na miejscu usług opieki nad dziećmi).**
	• Wskaźniki nabywania umiejętności cyfrowych, takie jak uzyskane certyfikaty, wskaźniki ukończenia kursów i zgłaszane przez użytkowników poprawy w zakresie pewności siebie w zakresie umiejętności cyfrowych. • Utrzymanie i zaangażowanie młodzieży w zarządzanie spółdzielcze, w tym udział w podejmowaniu decyzji, organizowaniu wydarzeń i zarządzaniu przestrzenią. • Rozmieszczenie geograficzne użytkowników, aby ocenić, czy inicjatywa dociera do obszarów peryferyjnych i niedostatecznie obsługiwanych. • Wskaźniki efektywności środowiskowej zmodernizowanych przestrzeni, takie jak wzrost efektywności energetycznej, wykorzystanie energii odnawialnej i zmniejszenie śladu węglowego. • Zadowolenie użytkowników i opinie zebrane za pomocą ankiet, wywiadów i metod oceny partycypacyjnej. • Wskaźniki integracji społecznej, takie jak różnorodność użytkowników pod względem statusu społeczno-ekonomicznego, niepełnosprawności i historii migracji.

4.5 Wsparcie dla przedsiębiorczości

Ograniczone zainteresowanie i kompetencje w zakresie przedsiębiorczości

Przedsiębiorczość jest istotną, ale niedostatecznie wykorzystywaną ścieżką rozwoju społeczno-gospodarczego regionu Bełchatowa. Ma ona potencjał generowania samozatrudnienia, zachęcania do innowacji i wzmacniania odporności społeczności, szczególnie w kontekście odejścia od uzależnienia od paliw kopalnych. Utrzymują się jednak bariery strukturalne i kulturowe, ograniczające działalność przedsiębiorczą kobiet i młodzieży. Te dwie grupy borykają się z nakładającymi się, ale odrębnymi ograniczeniami.

Przedsiębiorczość kobiet w regionie ma ograniczoną skalę i trwałość. Chociaż niektóre kobiety prowadzą działalność na własny rachunek (często świadcząc usługi takie jak zabiegi kosmetyczne, opieka nad dziećmi lub prowadzenie małych punktów sprzedaży detalicznej), przedsiębiorstwa te często opierają się na krótkoterminowych dotacjach lub jednorazowym wsparciu. Po wyczerpaniu zewnętrznego finansowania wiele z tych przedsiębiorstw upada z powodu słabego planowania strategicznego i finansowego, braku dostosowanego do potrzeb mentoringu po zakończeniu dotacji oraz niskiej widoczności w szerszych łańcuchach dostaw lub sieciach konsumenckich.

Wywiady z zainteresowanymi stronami potwierdzają, że wielu kobietom brakuje wzorców do naśladowania w zakresie przedsiębiorczości lub systemów wsparcia rówieśniczego. Jako wyzwania często wymienia się brak pewności siebie i zmysłu biznesowego, szczególnie wśród starszych kobiet powracających na rynek pracy. Ponadto istniejące struktury wsparcia, takie jak inkubatory lub akceleratory przedsiębiorczości, są często niedostępne lub nieatrakcyjne dla kobiet sprawujących

opiekę nad innymi osobami, co pogłębia ich wykluczenie. Istnieje również wymiar kulturowy: w społecznościach tradycyjnie zdominowanych przez mężczyzn przedsięwzięcia biznesowe kobiet nie zawsze otrzymują wsparcie społeczne lub są uznawane za poważny wkład gospodarczy, co może dodatkowo zniechęcać do podejmowania ryzyka związanego z przedsiębiorczością. Młodzi ludzie z tego regionu często wyrażają zainteresowanie przedsiębiorczością, aby pozostać zaangażowani lokalnie, jednocześnie realizując innowacyjne kariery. Jednak kilka barier powstrzymuje ich przed podjęciem tej drogi:

- Brak zaufanych ekosystemów wsparcia – dostęp do inkubatorów, akceleratorów biznesowych skierowanych do młodzieży lub platform, na których można testować pomysły, jest ograniczony;
- Brak wzorców do naśladowania i mentoringu – historie sukcesów przedsiębiorczych wśród rówieśników są rzadko widoczne, a międzypokoleniowy mentoring biznesowy jest słabo rozwinięty;
- Postrzegana biurokracja i ryzyko – młodzi respondenci zgłaszają ograniczoną znajomość przepisów dotyczących działalności gospodarczej, systemów podatkowych i mechanizmów finansowania.

Luki te pogłębia powszechne przekonanie, że lokalne środowisko biznesowe nie nagradza innowacyjności, a znaczące możliwości rozwoju są dostępne tylko w większych ośrodkach miejskich lub za granicą.

Pomimo tych wyzwań region Bełchatowa oferuje jednak znaczne możliwości dla przedsiębiorczości sprzyjającej włączeniu społecznemu. Powstające sektory, takie jak usługi cyfrowe, gospodarka o obiegu zamkniętym, przedsiębiorstwa opiekuńcze, przemysł kreatywny, zrównoważona turystyka i transport, są szczególnie dobrze dostosowane do przedsięwzięć prowadzonych przez kobiety i młodzież. Zielona transformacja tworzy nowe rynki w takich obszarach, jak recykling, rekultywacja gruntów, doradztwo w zakresie efektywności energetycznej oraz usługi edukacyjne związane ze zrównoważonym rozwojem.[37] Ponadto usługi oparte na społecznościach lokalnych, takie jak centra coworkingowe i mobilne jednostki wsparcia, mogą poprawić dostęp do zasobów przedsiębiorczości w mniejszych miastach i na obszarach wiejskich. Wreszcie, łączność cyfrowa i platformy typu gig zmniejszają bariery wejścia na rynek dla małych przedsiębiorstw, zwłaszcza dla młodych ludzi biegłych w obsłudze technologii cyfrowych.

Proponowane działanie nr 9:

[37] Information based on scoping interviews that took place January – May 2025

Krótki opis	**Tworzenie inkubatorów i akceleratorów dostosowanych do potrzeb kobiet i młodych ludzi, z dużym naciskiem na planowanie strategiczne, budowanie sieci kontaktów i mentoring. Inkubatory dostosowane do potrzeb kobiet powinny również obejmować elementy budujące pewność siebie (umiejętności przywódcze, umiejętności prezentacji i negocjacji). Natomiast inkubatory dla młodych ludzi powinny być zorientowane na osiąganie efektów i kłaść duży nacisk na globalną łączność.**
Grupa docelowa	**Kobiety i młodzież**
Uzasadnienie	Tworzenie inkubatorów i akceleratorów dostosowanych do potrzeb kobiet i młodych ludzi jest strategiczną i integracyjną odpowiedzią na długotrwałe bariery, z jakimi borykają się te grupy w dostępie do możliwości przedsiębiorczych i ekonomicznych. Nie tylko uwalniają one potencjał kobiet i młodych ludzi jako twórców miejsc pracy, ale także przyczyniają się do regionalnej dywersyfikacji i odporności poprzez osadzenie przedsiębiorczości w społecznościach często wykluczonych z głównego nurtu wzrostu gospodarczego. Dostosowane inkubatory z elementami budującymi zaufanie – takimi jak rozwój przywództwa, prezentowanie pomysłów i szkolenia z zakresu negocjacji – mogą wzmocnić pozycję kobiet, pomagając im przezwyciężyć wątpliwości i oczekiwania społeczne. Strategiczne planowanie i budowanie sieci kontaktów pomagają w tworzeniu formalnych, skalowalnych przedsiębiorstw w sektorach o wysokiej wartości. Inkubatory te mogą zachęcać do udziału w nietradycyjnych sektorach, w tym w inicjatywach związanych z zielonymi technologiami, usługami cyfrowymi lub gospodarką o obiegu zamkniętym, ale także w innowacyjnych inicjatywach w bardziej tradycyjnych sektorach, takich jak turystyka i opieka zdrowotna/społeczna. Młodzi ludzie z regionu mają wysoki poziom wykształcenia i umiejętności cyfrowych, ale mają trudności z przekształceniem ich w stabilne zatrudnienie z powodu braku doświadczenia, sieci kontaktów i kapitału. Inkubatory zorientowane na wpływ kładą duży nacisk na globalną łączność i są zgodne z wartościami młodzieży, takimi jak zrównoważony rozwój, innowacje społeczne i przedsiębiorczość cyfrowa. Oferując mentoring, dostęp do rynków międzynarodowych i wsparcie dla start-upów, programy te tworzą realistyczną i motywującą ścieżkę dla młodych ludzi do rozpoczęcia działalności gospodarczej lub dołączenia do branż opartych na innowacjach.
Kroki, które należy wykonać w celu wdrożenia	**Krok 1. Mapowanie i ocena istniejących inkubatorów** W regionie Bełchatowa funkcjonują już inkubatory przedsiębiorczości, m.in. w Bełchatowie, które działają w ramach takich podmiotów jak Park Przemysłowo-Technologiczny Bełchatów-Kleszczów, Kleszczów i Zelów. Na początek Urząd Marszałkowski i Wojewódzki Urząd Pracy powinny przeprowadzić systematyczny przegląd istniejących inkubatorów, aby ocenić aktualną ofertę usług i możliwości infrastrukturalne, koncentrując się na integracji już

Krótki opis	**Tworzenie inkubatorów i akceleratorów dostosowanych do potrzeb kobiet i młodych ludzi, z dużym naciskiem na planowanie strategiczne, budowanie sieci kontaktów i mentoring. Inkubatory dostosowane do potrzeb kobiet powinny również obejmować elementy budujące pewność siebie (umiejętności przywódcze, umiejętności prezentacji i negocjacji). Natomiast inkubatory dla młodych ludzi powinny być zorientowane na osiąganie efektów i kłaść duży nacisk na globalną łączność.**
	zidentyfikowanych funkcji. Zamiast tworzyć zupełnie nowe struktury, zamierza się wzmocnić i zreorientować istniejące instytucje i programy, które już funkcjonują (np. JTP Groundwork 2023 *„Ramowe zasady realizacji projektu (opracowane na podstawie „Programu wsparcia dla MŚP na Obszarze Transformacji (OT) w Województwie Łódzkim" w ramach Pomocy Technicznej JTP Groundwork*). **Krok 2. Opracowanie integracyjnego i ukierunkowanego wsparcia** Po przeprowadzeniu przeglądu należy wspólnie opracować dostosowane do potrzeb ścieżki wsparcia, aby wyeliminować konkretne bariery, z jakimi borykają się kobiety i młodzież. Dyskusje w grupach fokusowych i wywiady jakościowe przeprowadzone w regionie Bełchatowa uwypukliły takie kwestie, jak niska pewność siebie, brak mentoringu, opieki nad dziećmi i niewystarczające sieci kontaktów rówieśniczych. W odpowiedzi na to programy inkubatorów powinny być dostosowane do zintegrowanych działań już zaproponowanych w planie działania, obejmujących ustanowienie programów szkoleniowych (działanie 9), organizowanie wydarzeń networkingowych z przedsiębiorcami i trenerami (działanie 5) oraz ścisłą współpracę z podmiotami zajmującymi się rozwojem terytorialnym (środek 10) w celu poprawy zasięgu i zaangażowania. Zgodnie z dokumentem JTP Groundwork programy powinny rozważyć stosowanie mechanizmów selekcji, które przyznają dodatkowe punkty wnioskodawcom z grup niedostatecznie reprezentowanych, jako sposób aktywnego zachęcania ich do udziału. Ponadto, w odniesieniu do kobiet, obowiązki związane z opieką nad dziećmi stanowią poważne ograniczenie dla wielu kobiet; w związku z tym zakres kosztów kwalifikowalnych powinien wyraźnie obejmować wydatki na opiekę nad dziećmi, zgodnie z wytycznymi zawartymi w raporcie Groundwork dotyczącym ścieżki inkubacji.[38] W przypadku młodych ludzi inkubatory powinny położyć większy nacisk na rozszerzenie profesjonalnego mentoringu (w tym modeli partnerskich z młodymi założycielami) oraz wzmocnienie możliwości nawiązywania kontaktów (działanie 5) i poprawę usług doradztwa biznesowego we współpracy z podmiotami zajmującymi się rozwojem terytorialnym (działanie 10). **Krok 3. Pilotaż dostosowanej oferty inkubacyjnej**

[38] In the context of the Groundwork report, the "Incubation Path" is described as a multi-stage program designed to support individuals with business ideas and young Small and Medium-sized Enterprises (MŚP). It consists of two stages: Incubation and Acceleration.

<table>
<tr><td>Krótki opis</td><td colspan="2">Tworzenie inkubatorów i akceleratorów dostosowanych do potrzeb kobiet i młodych ludzi, z dużym naciskiem na planowanie strategiczne, budowanie sieci kontaktów i mentoring. Inkubatory dostosowane do potrzeb kobiet powinny również obejmować elementy budujące pewność siebie (umiejętności przywódcze, umiejętności prezentacji i negocjacji). Natomiast inkubatory dla młodych ludzi powinny być zorientowane na osiąganie efektów i kłaść duży nacisk na globalną łączność.</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2">Zmieniona oferta inkubacji powinna zostać przetestowana w ramach fazy pilotażowej w co najmniej jednym wybranym inkubatorze. Ten pilotaż pozwoliłby na wdrożenie modelu integracyjnego w rzeczywistych warunkach. Szczególny nacisk należy położyć na zapewnienie jakości i dostępności mentoringu, wsparcia psychospołecznego oraz praktycznego zarządzania usługami dodatkowymi, takimi jak rekompensata za opiekę nad dziećmi. Lokalni przedsiębiorcy, sieci zawodowe i podmioty społeczeństwa obywatelskiego powinni być aktywnie zaangażowani w projekt pilotażowy, aby wspierać działania informacyjne, mentoring i możliwości nawiązywania kontaktów. Projekt pilotażowy powinien być oceniany zarówno pod kątem wskaźników ilościowych (np. wskaźniki uczestnictwa, wyniki biznesowe), jak i jakościowych (np. zaufanie uczestników, satysfakcja, zaangażowanie), aby ukierunkować potencjalne rozszerzenie projektu na skalę regionalną.

Krok 4. Komunikacja i działania informacyjne

Trwałą barierą wskazaną w raporcie Groundwork oraz podczas fazy określania zakresu projektu jest ograniczona widoczność programów wsparcia wśród grup niedostatecznie reprezentowanych, pomimo istnienia odpowiednich ofert. Aby rozwiązać ten problem, Urząd Marszałkowski powinien rozpocząć skoordynowaną kampanię informacyjną we współpracy z Regionalnym Urzędem Pracy. Kampania powinna opierać się na specjalnych protokołach i kanałach komunikacyjnych opracowanych w ramach działania 2 oraz wykorzystywać dostosowane strategie informacyjne, aby skutecznie dotrzeć do kobiet i młodych ludzi, na przykład poprzez rozpowszechnianie informacji za pośrednictwem lokalnych szkół, uniwersytetów, miejskich placówek opieki nad dziećmi, organizacji społecznych i ukierunkowanych kanałów mediów społecznościowych. Obecność w mediach regionalnych (np. reklamy w środkach transportu publicznego, relacje w lokalnej prasie) może dodatkowo zwiększyć zasięg, zwłaszcza wśród osób, które nie są aktywnie zaangażowane w formalne usługi zatrudnienia.</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Perspektywa czasowa</td><td>Krok 1: Mapowanie i ocena istniejących inkubatorów</td><td>Krótkoterminowa</td></tr>
<tr><td>Krok 2: Opracowanie integracyjnego i ukierunkowanego wsparcia</td><td>Krótkoterminowa</td></tr>
<tr><td>Krok 3: Pilotaż dostosowanej oferty inkubacyjnej</td><td>Średnioterminowa</td></tr>
<tr><td>Krok 4: Komunikacja i działania informacyjne</td><td>Średnioterminowa</td></tr>
<tr><td>Interesariusze</td><td colspan="2">Główni interesariusze:</td></tr>
</table>

Krótki opis	**Tworzenie inkubatorów i akceleratorów dostosowanych do potrzeb kobiet i młodych ludzi, z dużym naciskiem na planowanie strategiczne, budowanie sieci kontaktów i mentoring. Inkubatory dostosowane do potrzeb kobiet powinny również obejmować elementy budujące pewność siebie (umiejętności przywódcze, umiejętności prezentacji i negocjacji). Natomiast inkubatory dla młodych ludzi powinny być zorientowane na osiąganie efektów i kłaść duży nacisk na globalną łączność.**
	• Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego, Przy wsparciu (w zależności od obszaru zainteresowania grupy): • Istniejące inkubatory, • Lokalne urzędy pracy (Powiatowy Urząd Pracy – Bełchatów, Piotrków Trybunalski, Radomsko), • Organizacje kobiece (np. Koła Gospodynie Wiejskie, Stowarzyszenie Tak dla Bełchatowa), • Sektor prywatny i stowarzyszenia pracodawców (np. Regionalna Izba Gospodarcza w Bełchatowie), • Organizacje młodzieżowe i szkoły (np. Młodzieżowa Rada Miasta Bełchatowa, samorządy uczniowskie)
Źródła finansowania	• Fundusz Sprawiedliwej Transformacji (JTF) – wspiera dywersyfikację gospodarczą i integrację grup znajdujących się w trudnej sytuacji w regionach objętych transformacją. • Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego (EFRR): wspiera rozwój MŚP, przedsiębiorczość i ekosystemy start-upów poprzez inkubatory, akceleratory, mentoring i usługi networkingowe. • Europejski Fundusz Społeczny Plus (ESF+): Może wspierać aktywizację zatrudnienia, umiejętności przedsiębiorcze i działania budujące pewność siebie kobiet i młodzieży. • Budżety gminne/regionalne – niektóre koszty, takie jak działania informacyjne na szczeblu lokalnym lub współfinansowanie projektów finansowanych przez UE, mogą wymagać podziału między gminy (np. miasto Bełchatów). • Sektor prywatny – lokalni pracodawcy i stowarzyszenia przedsiębiorców (np. Regionalna Izba Gospodarcza) mogą wnosić wkład w działania na rzecz przedsiębiorczości sprzyjającej włączeniu społecznemu.
Oczekiwany wpływ	• Niższy wskaźnik bierności zawodowej wśród kobiet i młodych ludzi • Większy udział grup niedostatecznie reprezentowanych w przedsiębiorczości • Bardziej integracyjna i dostępna infrastruktura inkubacyjna • Większa retencja młodych ludzi w regionie
Monitorowanie	Ogólne monitorowanie inkubatorów dostosowanych do potrzeb kobiet i młodzieży, w tym pilotażowej ścieżki inkubacyjnej, powinno obejmować kluczowe wskaźniki: • liczbę wnioskodawców będących kobietami lub młodzieżą, • liczbę uczestników objętych wsparciem na każdym etapie programu, w podziale na płeć i wiek, • liczbę nowych przedsiębiorstw utworzonych przez te grupy.

Krótki opis	**Tworzenie inkubatorów i akceleratorów dostosowanych do potrzeb kobiet i młodych ludzi, z dużym naciskiem na planowanie strategiczne, budowanie sieci kontaktów i mentoring. Inkubatory dostosowane do potrzeb kobiet powinny również obejmować elementy budujące pewność siebie (umiejętności przywódcze, umiejętności prezentacji i negocjacji). Natomiast inkubatory dla młodych ludzi powinny być zorientowane na osiąganie efektów i kłaść duży nacisk na globalną łączność.**
	Dane te należy porównać z historycznymi danymi bazowymi już posiadanymi przez inkubatory w celu oceny postępów. Ponadto proponujemy wskaźniki monitorowania, które odzwierciedlają konkretne potrzeby i bariery, z jakimi borykają się nasze grupy docelowe. Obejmują one: • odsetek uczestników korzystających z opieki nad dziećmi lub innych usług wsparcia, • liczbę przeprowadzonych sesji coachingowych lub mentorskich • oraz liczbę przeprowadzonych ukierunkowanych działań informacyjnych (np. wizyty w szkołach, lokalne kampanie medialne). Monitorowanie wyników powinno również obejmować: • odsetek uczestników zgłaszających wzrost pewności siebie lub gotowości do rozpoczęcia działalności gospodarczej, • odsetek młodych uczestników, którzy pozostają w regionie 12 miesięcy po ukończeniu programu, oraz zadowolenie interesariuszy z projektu i realizacji programu.

Kontekst:

W polskich szkołach średnich istnieje przedmiot o nazwie „Podstawy przedsiębiorczości", który jest częścią krajowego programu nauczania od roku szkolnego 2002/2003. W tym czasie program nauczania przeszedł dwie poważne reformy. Według raportu Biura Analiz Sejmowych z 2022 r. uczniowie ogólnie wyrażają pozytywne nastawienie do tego przedmiotu, opisując go jako interesujący i istotny.[39] Jednak wielu nadal ma trudności z pełnym zrozumieniem treści. Na przykład 68% ankietowanych uczniów stwierdziło, że nie wie, jak wypełnić podstawowe zeznanie podatkowe PIT, a aż 71% stwierdziło, że nie czuje się na siłach, aby założyć własną firmę. Raport konsultacyjny zlecony przez Ministerstwo Edukacji i Nauki dodatkowo podkreślił ograniczoną otwartość szkół na współpracę z praktykami przedsiębiorczości. Tylko 33% nauczycieli przedsiębiorczości zgłosiło współpracę z profesjonalistami biznesowymi lub instytucjami edukacyjnymi. Nie istnieje sformalizowany system, który umożliwiałby ustrukturyzowaną i znormalizowaną współpracę między szkołami a zewnętrznymi mentorami lub przedsiębiorcami.[40]

Nowy przedmiot, *Biznes i Zarządzanie*, zastąpi *Podstawy przedsiębiorczości* w szkołach ponadgimnazjalnych od 1 września 2023 r. Od 2027 r. uczniowie będą mogli wybrać ten przedmiot

[39] Bień, I. (2022). Nauczanie przedsiębiorczości w polskich szkołach średnich – koncepcja, realizacja, rekomendacje. *Studia BAS*, *2*(70), 147–163. https://doi.org/10.31268/StudiaBAS.2022.16

[40] Ministerstwo Edukacji i Nauki, Instytut Badań Edukacyjnych, & GovTech Polska. (n.d.). *Biznes i zarządzanie: Reforma podstaw przedsiębiorczości. Raport z konsultacji*. https://www.gov.pl/web/biz/raport-z-konsultacji2

jako część egzaminu maturalnego.[41] Nowy program nauczania stanowi przejście w kierunku bardziej praktycznego, opartego na umiejętnościach i skoncentrowanego na uczniach podejścia. Kładzie on nacisk na zastosowanie w praktyce, aktywne uczenie się oraz rozwijanie kluczowych kompetencji, takich jak krytyczne myślenie, praca zespołowa i przedsiębiorcze podejście.[42]

Proponowane działanie nr 10:

Krótki opis	**Tworzenie laboratoriów start-upowych w szkołach średnich, prowadzonych przez uczniów pod nadzorem mentorów biznesowych z regionu. Uczniowie uczą się poprzez praktykę – otrzymują niewielkie dotacje pieniężne na założenie prawdziwych mikroprzedsiębiorstw - [43] w ciągu semestru**
Grupa docelowa	**Młodzież**
Uzasadnienie	Środek ten może przyczynić się do wychowania nowego pokolenia młodych ludzi, którzy będą mieli poczucie sprawczości, będą silnie zakorzenieni w lokalnej społeczności i będą patrzeć w przyszłość, stając się aktywnymi uczestnikami odnowy gospodarczej i budowania odporności regionu. Promuje on przedsiębiorcze podejście już od najmłodszych lat. Umożliwiając uczniom „uczenie się przez działanie", środek ten pozwala im nabyć kluczowe umiejętności przedsiębiorcze, takie jak rozwiązywanie problemów, praca zespołowa, planowanie budżetu i podejmowanie ryzyka, w wieku, w którym kształtuje się ich osobowość. Kontakt z rzeczywistymi wyzwaniami biznesowymi poprzez zakładanie mikroprzedsiębiorstw pomaga zdemistyfikować przedsiębiorczość oraz buduje pewność siebie i poczucie własnej skuteczności. Chociaż przedmioty związane z przedsiębiorczością, takie jak „Podstawy przedsiębiorczości" lub nowy program nauczania „Biznes i zarządzanie", stanowią podstawę do rozwijania takich umiejętności, kontekst regionalny wymaga bardziej rozległych i lepiej skoordynowanych działań, aby naprawdę aktywizować lokalną młodzież. Zaangażowanie lokalnych mentorów biznesowych gwarantuje, że uczniowie nie pracują w izolacji, ale są osadzeni w regionalnej strukturze gospodarczej. Wzmacnia to więzi między szkołą a społecznością lokalną i sprawia, że idea pozostania w regionie i budowania w nim przyszłości staje się bardziej realna, przeciwdziałając drenażowi mózgów i migracji z obszarów wiejskich. Nawet jeśli uczniowie nie zostaną przedsiębiorcami, zdobyte umiejętności – inicjatywa, komunikacja, zdolność adaptacji i umiejętność korzystania z technologii cyfrowych – są bardzo cenione na współczesnym rynku pracy, zwłaszcza w sektorach takich jak gospodarka o obiegu zamkniętym, usługi cyfrowe i turystyka.

[41] Ministerstwo Edukacji i Nauki. (2022). *Biznes i zarządzanie – nowy przedmiot w szkołach ponadpodstawowych od 1 września 2023 r.* Ministerstwo Edukacji i Nauki. https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/biznes-i-zarzadzanie-nowy-przedmiot-w-szkolach

[42] Ministerstwo Edukacji i Nauki, Instytut Badań Edukacyjnych, & GovTech Polska. (n.d.). *Biznes i zarządzanie: Reforma podstaw przedsiębiorczości. Raport z konsultacji*. https://www.gov.pl/web/biz/raport-z-konsultacji2

[43] The "microenterprises" envisioned here should be understood as short-term, small-scale learning projects rather than fully competitive businesses. Their purpose is to give students hands-on experience with entrepreneurship (idea development, teamwork, budgeting, marketing) in a safe environment.

Krótki opis	**Tworzenie laboratoriów start-upowych w szkołach średnich, prowadzonych przez uczniów pod nadzorem mentorów biznesowych z regionu. Uczniowie uczą się poprzez praktykę – otrzymują niewielkie dotacje pieniężne na założenie prawdziwych mikroprzedsiębiorstw - [43] w ciągu semestru**
Kroki, które należy wykonać w celu wdrożenia	**Krok 1. Wprowadzenie inkubatorów do sal lekcyjnych** Pierwszym krokiem jest zaproszenie przedstawicieli lokalnych inkubatorów do udziału w lekcjach *Biznes i Zarządzanie* w wybranych szkołach w regionie Bełchatowa. Te jednorazowe wizyty mają na celu zapoznanie uczniów z rzeczywistym środowiskiem przedsiębiorczości i przedstawienie im pomysłu przekształcenia wiedzy zdobytej w szkole w rzeczywiste projekty. Pracownicy inkubatorów przedstawią oferowane przez siebie wsparcie, wprowadzą pojęcie start-upów i zachęcą do udziału w zajęciach pozalekcyjnych związanych z Laboratorium Start-upowym. W niektórych przypadkach rolę wprowadzającą może pełnić sam nauczyciel przedmiotu we współpracy z przedstawicielami inkubatora. **Krok 2. Uruchomienie pozalekcyjnych laboratoriów start-upowych** W oparciu o wstępne zaangażowanie szkoły uruchomiłyby pozalekcyjne laboratoria start-upowe dla zainteresowanych uczniów. Laboratoria te umożliwiłyby młodym ludziom pracę w zespołach nad rozwijaniem własnych pomysłów biznesowych w zorganizowanym i sprzyjającym środowisku. Działania mogłyby obejmować zadania związane z rozwiązywaniem problemów, podstawowym budżetowaniem, projektowaniem produktów i symulacjami marketingu cyfrowego, które są ściśle powiązane z kompetencjami promowanymi w programie nauczania *Biznes i Zarządzanie*. .[44] Sesje mogą być prowadzone przez nauczyciela szkoły lub współprowadzone przez przedstawicieli inkubatora, z możliwością elastycznego dostosowania do możliwości szkoły. Celem jest umożliwienie uczniom „uczenia się przez praktykę" przy jednoczesnym zapewnieniu stałego dostępu do fachowego doradztwa. **Krok 3. Budowanie lokalnej sieci mentorów biznesowych** Równolegle Urząd Marszałkowski, inkubatory i szkoły będą wspólnie kontaktować się z lokalnym sektorem prywatnym w celu stworzenia puli mentorów biznesowych chętnych do współpracy ze studentami. Mentorzy ci (przedsiębiorcy, właściciele MŚP lub specjaliści ds. innowacji) będą okresowo odwiedzać szkoły, aby zapewnić mentoring indywidualny lub grupowy, pomagając studentom rozwijać ich pomysły, udoskonalać biznesplany i budować pewność siebie podczas publicznych prezentacji. **Krok 4. Publiczna prezentacja i przyznanie dotacji finansowych**

[44] Ministerstwo Edukacji i Nauki, Instytut Badań Edukacyjnych, & GovTech Polska. (n.d.). *Biznes i zarządzanie: Reforma podstaw przedsiębiorczości. Raport z konsultacji*. https://www.gov.pl/web/biz/raport-z-konsultacji2

Krótki opis	**Tworzenie laboratoriów start-upowych w szkołach średnich, prowadzonych przez uczniów pod nadzorem mentorów biznesowych z regionu. Uczniowie uczą się poprzez praktykę – otrzymują niewielkie dotacje pieniężne na założenie prawdziwych mikroprzedsiębiorstw - [43] w ciągu semestru**	
	Ostatnia faza zakończy się publiczną imprezą, podczas której zespoły studenckie przedstawią swoje biznesplany komisji oceniającej, w skład której wejdą lokalni liderzy biznesowi, przedstawiciele inkubatorów, nauczyciel przedmiotu „Biznes i Zarządzanie" oraz przedstawiciel Urzędu Marszałkowskiego. Projekty będą oceniane pod kątem innowacyjności, wykonalności i jakości prezentacji. Wybrane zespoły otrzymają niewielkie nagrody finansowe, które pozwolą im przetestować lub wdrożyć swój pomysł w praktyce.	
Perspektywa czasowa	Krok 1: Wprowadzenie inkubatorów do sal lekcyjnych	Krótkoterminowa
	Krok 2: Uruchomienie pozalekcyjnych laboratoriów start-upowych	Krótkoterminowa
	Krok 3: Budowanie lokalnej sieci mentorów biznesowych	Średnioterminowa
	Krok 4: Publiczna prezentacja i przyznanie dotacji finansowych	Średnioterminowa
Interesariusze	Główni interesariusze: • Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego, • Lokalne inkubatory przedsiębiorczości (potencjalny lider naboru wniosków o dofinansowanie w ramach JTF), • Szkoły ponadgimnazjalne (potencjalny lider naboru wniosków o dofinansowanie w ramach JTF), Przy wsparciu: • Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego, • Lokalne inkubatory przedsiębiorczości (potencjalny lider naboru wniosków o dofinansowanie w ramach JTF), • Szkoły ponadgimnazjalne (potencjalny lider naboru wniosków o dofinansowanie w ramach JTF), • Regionalny urząd pracy, • Mentorzy biznesowi	
Funding sources	• Fundusz Sprawiedliwej Transformacji (JTF) – wspiera dywersyfikację gospodarczą i włączenie grup znajdujących się w trudnej sytuacji w regionach objętych transformacją. • Europejski Fundusz Społeczny Plus (ESF+) – wspiera dostosowanie edukacji i szkoleń do potrzeb rynku pracy, rozwój umiejętności przedsiębiorczych oraz współpracę między szkołami a przedsiębiorstwami. • Budżety gminne/regionalne	
Oczekiwany wpływ	• Poprawa powiązań między szkołą a biznesem • Wzmocnienie umiejętności i postawy przedsiębiorczej wśród uczniów szkół średnich • Zwiększenie pewności siebie i motywacji wśród młodych ludzi • Większa retencja młodych ludzi w regionie	

Krótki opis	Tworzenie laboratoriów start-upowych w szkołach średnich, prowadzonych przez uczniów pod nadzorem mentorów biznesowych z regionu. Uczniowie uczą się poprzez praktykę – otrzymują niewielkie dotacje pieniężne na założenie prawdziwych mikroprzedsiębiorstw - [43] w ciągu semestru
Monitorowanie	• Liczba szkół uczestniczących w inicjatywie Start-up Lab • Liczba uczniów uczestniczących w pozalekcyjnych zajęciach Start-up Lab • Liczba sesji przeprowadzonych przez inkubatory lub mentorów • Liczba zaangażowanych mentorów z sektora prywatnego • Liczba przedłożonych biznesplanów uczniów • Liczba zorganizowanych wydarzeń promocyjnych

Wykonalność tego środka będzie wymagała dalszej analizy przez beneficjentów i dostosowania do lokalnych warunków. W szczególności liczba potencjalnych mentorów biznesowych w regionie może być niższa niż liczba szkół średnich, co może ograniczyć wdrożenie na dużą skalę. W związku z tym model ten powinien być dostosowany do (i) liczby szkół chętnych do udziału, (ii) liczby zainteresowanych uczniów oraz (iii) dostępności mentorów. W zależności od tych czynników laboratoria start-upowe mogłyby zostać włączone do przedmiotu „Biznes i zarządzanie" lub oferowane jako zajęcia pozalekcyjne, zgodnie z pierwotną propozycją.

4.6 Rozszerzanie możliwości zrównoważonej mobilności

Zrównoważona i sprzyjająca włączeniu społecznemu mobilność ma zasadnicze znaczenie dla sprawiedliwego rozwoju regionalnego. Jednak w województwie łódzkim (region Łodzi) nieodpowiednie systemy transportu publicznego i brak integracji przestrzennej między obszarami mieszkalnymi a centrami zatrudnienia stanowią poważne przeszkody w uczestnictwie w rynku pracy, zwłaszcza dla młodych ludzi, kobiet i osób starszych w mniejszych miastach i na obszarach wiejskich.

W całym regionie infrastruktura mobilnościowa jest rozdrobniona i często uzależniona od samochodów. Wiele mniejszych miast i obszarów peryferyjnych nie ma niezawodnych połączeń transportu publicznego z strefami przemysłowymi, ośrodkami szkoleniowymi i regionalnymi ośrodkami miejskimi, takimi jak Łódź i Bełchatów. Dostęp do kolei jest ograniczony lub słabo zintegrowany z lokalnymi dzielnicami. Nawet tam, gdzie istnieją stacje, często są one oddalone od obszarów mieszkalnych i mają słabe połączenia z lokalnymi sieciami transportowymi. Sieci autobusowe są bardziej rozbudowane, ale ich zasięg, rozkłady jazdy i jakość infrastruktury różnią się znacznie w poszczególnych gminach.

W ramach tego projektu, podczas konsultacji z młodymi ludźmi, jako główną przeszkodę w dostępie do miejsc pracy i staży konsekwentnie wskazywano słabą infrastrukturę transportową. Ponieważ wielu młodych ludzi nie posiada samochodu, muszą polegać na zawodnym lub rzadko kursującym transporcie publicznym, aby uzyskać dostęp do możliwości edukacyjnych i zatrudnienia. Badanie „Wykorzystanie talentów" również podkreśliło ograniczenia transportowe jako czynnik przyczyniający się do migracji młodych ludzi, ponieważ wielu studentów postrzega region jako słabo skomunikowany i trudny do poruszania się bez samochodu. W badaniu „Harnessing Talent" młodzi ludzie uczęszczający do szkół wyższych wskazali dostępność środków transportu jako priorytet do poprawy w regionie (29% respondentów), plasując ją nawet przed dostępem do możliwości zawodowych (wybraną przez 11% respondentów). Podkreśla to kluczową rolę, jaką niezawodny transport odgrywa w umożliwianiu im

aktywności gospodarczej oraz wspieraniu poczucia integracji społecznej i przynależności, które mogą wpływać na ich przyszłe decyzje dotyczące miejsca zamieszkania.

Kobiety, zwłaszcza te pełniące rolę opiekunek lub mieszkające na przedmieściach lub na wsi, borykają się z dodatkowymi wyzwaniami związanymi z transportem. Brak elastycznych i dostępnych środków transportu ogranicza ich możliwości uczestniczenia w szkoleniach, rynku pracy lub dostępu do opieki zdrowotnej i usług socjalnych. Bariery te są szczególnie dotkliwe dla kobiet, które nie potrafią prowadzić samochodu lub nie mają dostępu do samochodu w gospodarstwie domowym.

Starzejąca się populacja, która rośnie w wielu częściach regionu, również doświadcza wykluczenia w zakresie mobilności. Grupa ta jest często pomijana w planowaniu transportu, a słaba dostępność dla pieszych lub brak usług dostosowanych do wieku mogą prowadzić do izolacji społecznej i ograniczenia autonomii. Władze publiczne z regionu podjęły już pewne działania w celu poprawy dostępnego systemu transportu publicznego, ale dalsze działania mogłyby uzupełnić te wysiłki, stwarzając dodatkowe możliwości przedsiębiorczości i zatrudnienia, zwłaszcza dla młodych ludzi.

Proponowane działanie nr 11:

Krótki opis	**Promowanie zrównoważonych środków transportu, takich jak carpooling i ridesharing oraz transport na żądanie, poprzez platformę Mobility as a Service.**
Grupa docelowa	**Kobiety i młodzież**
Uzasadnienie	Carpooling, ridesharing i usługi na żądanie mogą wypełnić istniejące luki w transporcie publicznym, oferując elastyczne i opłacalne opcje transportowe. Te środki transportu zwiększają dostępność głównych węzłów komunikacyjnych, rozwiązując problem ostatniej mili i umożliwiając większej liczbie osób połączenie się z większymi sieciami transportowymi. Carpooling i ridesharing dzielą koszty transportu między użytkowników, dzięki czemu podróże stają się bardziej przystępne cenowo, zwłaszcza dla osób nieposiadających własnego samochodu. Opcje transportu na żądanie mogą wiązać się z wyższymi kosztami, ale mogą również odgrywać istotną rolę w umożliwianiu kobietom i młodym ludziom dostępu do możliwości zatrudnienia, które w innym przypadku byłyby niedostępne za pomocą transportu publicznego, oraz uczestniczenia w życiu społecznym, edukacyjnym i kulturalnym. Podobnie, inicjatywy transportowe oparte na społeczności (np. programy kierowców-wolontariuszy, autobusy społecznościowe) mogą również sprzyjać budowaniu zaufania, wzajemnej zależności i interakcji społecznych wśród mieszkańców. Promowanie takich opcji jest możliwe dzięki koncepcji mobilności jako usługi (MaaS)[45], która promuje połączenie różnych usług transportowych w jedną platformę mobilną, ułatwiającą płynne podróże multimodalne. Aplikacje i algorytmy mogą optymalizować trasy, efektywnie dopasowywać pasażerów i dostarczać aktualizacje w czasie rzeczywistym, dzięki czemu wspólne środki transportu są wygodne i niezawodne. Wymagane technologie cyfrowe mogą

[45] https://transport.ec.europa.eu/document/download/2476beda-4ffd-4608-89f3-973013c47f60_en?filename=EGUM_Recommendations_public_transport-shared%20mobility.pdf

Krótki opis	Promowanie zrównoważonych środków transportu, takich jak carpooling i ridesharing oraz transport na żądanie, poprzez platformę Mobility as a Service.
	również sprzyjać lokalnej przedsiębiorczości, tworzyć miejsca pracy i promować innowacje w regionie.
Kroki, które należy wykonać w celu wdrożenia	**Krok 1. Uzgodnienie warunków współpracy z lokalnymi dostawcami usług transportowych** Należy stworzyć skuteczne ramy zarządzania, aby umożliwić pomyślną integrację różnych usług związanych z mobilnością. Należy podjąć działania mające na celu nawiązanie współpracy z publicznymi i prywatnymi operatorami transportowymi, komercyjnymi dostawcami usług transportowych (np. firmami taksówkowymi, platformami car-sharingowymi, platformami bike-sharingowymi i scooter-sharingowymi, zarządcami parkingów) oraz operatorem ewentualnej aplikacji lub platformy, która będzie łączyć wszystkie te usługi. Usługa mogłaby obejmować wolontariuszy oferujących podwiezienie.[46] Wymagane dane od wszystkich różnych dostawców usług muszą być udostępniane zgodnie z jasnym i zharmonizowanym zestawem zasad i przepisów. Ważne jest osiągnięcie porozumienia w sprawie praw pasażerów, dostępności informacji itp. Europejski system przestrzeni danych dotyczących mobilności[47] może ułatwić dobrowolną, suwerenną i bezpieczną wymianę danych, umożliwiając tworzenie nowych modeli biznesowych i usług publicznych oraz komercyjnych, przy jednoczesnym poszanowaniu kontroli użytkowania i prywatności właścicieli danych. **Krok 2. Stworzenie aplikacji MaaS i platformy internetowej dla miasta Bełchatów jako projektu pilotażowego.** Platforma internetowa i aplikacja powinny gromadzić wszystkie informacje dotyczące mobilności w Bełchatowie, w tym planer tras, płatności online i dane w czasie rzeczywistym dotyczące transportu publicznego. Ponadto należy zintegrować wszystkie podstawowe systemy i usługi, w tym branding, komunikację, informacje dla pasażerów, interoperacyjność systemu biletowego, oferty mobilnościowe i relacje z klientami. Inspirację można czerpać z następujących platform: Floya w Brukseli[48] łącząca transport publiczny, rowery, rowery elektryczne, taksówki, car sharing i poruszanie się pieszo; oraz DiviaMobilité [49] w Dijon, łącząca transport publiczny, rowery, parkingi i car sharing.

[46] As proposed in France by the Rezo Pouce service (https://www.mobicoop.fr/Rezo-Pouce) of the ride-sharing cooperative Mobicoop (https://www.mobicoop.fr/).
[47] https://www.eiturbanmobility.eu/knowledge-hub/unlocking-the-future-of-mobility-with-european-data-spaces-2/
[48] https://floya.brussels/
[49] https://www.divia.fr/bus-tram

Krótki opis	**Promowanie zrównoważonych środków transportu, takich jak carpooling i ridesharing oraz transport na żądanie, poprzez platformę Mobility as a Service.**	
	Do opracowania aplikacji i platformy internetowej należy zatrudnić prywatnego wykonawcę, chyba że odpowiednie organizacje (pół)publiczne dysponują odpowiednimi umiejętnościami we własnym zakresie. Specjalista IT powinien opracować aplikację zgodnie ze specyfikacjami podanymi przez organy transportu publicznego. Po opracowaniu i zatwierdzeniu aplikacji należy ją wdrożyć w mniejszym obszarze jako pilotażowy projekt. Aby wdrożenie zakończyło się sukcesem, nadal potrzebny będzie twórca aplikacji, ale w dłuższej perspektywie czasowej obsługę aplikacji może przejąć organ transportu publicznego lub jeden z kluczowych operatorów transportu publicznego. W tej pierwszej fazie kluczowe znaczenie będzie miało staranne monitorowanie działania aplikacji. Wszelkie problemy zgłaszane przez konsumentów, twórców IT, dostawców usług transportowych itp. należy rygorystycznie rejestrować i podejmować działania mające na celu ich złagodzenie. **Krok 3. Rozszerzenie aplikacji i platformy internetowej na cały region łódzki** Program pilotażowy służy jako okres próbny do przetestowania aplikacji/platformy internetowej i usunięcia wszelkich problemów. Po zoptymalizowaniu działania i interfejsu należy rozszerzyć zakres aplikacji na cały region Bełchatowa. W obszarach o mniejszej gęstości zaludnienia dostęp do tradycyjnego transportu publicznego jest zazwyczaj bardziej ograniczony. W tym przypadku należy położyć szczególny nacisk na promowanie usług transportowych na żądanie, takich jak autobusy na żądanie i carsharing (np. BlaBlaCar). Przykładem może być TPG Flex[50] - inicjatywa w Szwajcarii która wprowadza usługi autobusowe na żądanie za pośrednictwem aplikacji, w której mieszkańcy mogą rezerwować przejazdy.	
Perspektywa czasowa	Krok 1: Uzgodnienie warunków współpracy z lokalnymi dostawcami usług transportowych	Krótkoterminowa
	Krok 2: Stworzenie aplikacji MaaS i platformy internetowej dla miasta Bełchatów jako projektu pilotażowego.	Krótkoterminowa
	Krok 3: Rozszerzenie aplikacji i platformy internetowej na cały region łódzki	Średnioterminowa
Interesariusze	Główni interesariusze: • Regionalne władze transportu publicznego,	

[50] https://www.tpg.ch/en/travel/more-lines/tpgflex

Krótki opis	**Promowanie zrównoważonych środków transportu, takich jak carpooling i ridesharing oraz transport na żądanie, poprzez platformę Mobility as a Service.**
	Przy wsparciu: • Operatorzy transportu publicznego, • Dostawcy usług wspólnej mobilności, • Branża dostawców usług wspólnej mobilności, • Twórcy oprogramowania
Źródła finansowania	• Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego (EFRR): Wspiera przejście na zrównoważoną, inteligentną mobilność poprzez rozwój innowacyjnych, niskoemisyjnych usług transportowych, w tym carpoolingu, ridesharingu i transportu na żądanie. • Fundusz Sprawiedliwej Transformacji (JTF): Może zapewnić finansowanie pilotażowe i infrastrukturę operacyjną w obszarach transformacji, zwłaszcza tam, gdzie zrównoważona mobilność jest powiązana z dywersyfikacją gospodarczą. • Fundusz Klimatu Społecznego (SCF): Zgodnie z polskim projektem planu klimatu społecznego, SCF będzie wspierać regionalne inwestycje w „transport na żądanie" w obszarach zagrożonych ubóstwem transportowym w ramach ETS2. Koszty kwalifikowalne obejmują organizację transportu na żądanie, zakup pojazdów bezemisyjnych i niskoemisyjnych, rozwój systemów informatycznych oraz budowę infrastruktury ładowania/tankowania. • Budżety krajowe, regionalne i gminne: Pokrycie kosztów niefinansowanych ze środków UE i zapewnienie długoterminowej stabilności usług.
Oczekiwany wpływ	• Skuteczne zarządzanie usługami integracji cyfrowej, oparte na wartościach publicznych, może zwiększyć atrakcyjność i konkurencyjność sektora transportu publicznego i zrównoważonej mobilności. • Może to zachęcić prywatnych graczy do wejścia na rynek usług transportowych, ponieważ będą mieli gwarancję, że ich usługi będą łatwo dostępne i chętnie korzystane przez klientów. Może to przyczynić się do zwiększenia przedsiębiorczości w regionie. • Opracowanie aplikacji będzie wymagało zatrudnienia programisty IT i dedykowanego personelu do jej utrzymania i obsługi. Może to przyczynić się do zwiększenia atrakcyjności sektora IT w regionie. • Zwiększenie widoczności i dostępności różnorodnych opcji transportowych. Może to również zmniejszyć zależność od prywatnych samochodów i przyczynić się do bardziej zrównoważonego środowiska miejskiego.
Monitorowanie	• Liczba użytkowników aplikacji/platformy internetowej • Liczba płatności dokonanych za pośrednictwem aplikacji • Rejestr problemów i środki zaradcze

Krótki opis	**Promowanie zrównoważonych środków transportu, takich jak carpooling i ridesharing oraz transport na żądanie, poprzez platformę Mobility as a Service.**
	• Umowy o współpracy z dostawcami usług transportowych – liczba dostawców usług, którzy są częścią platformy

Proponowane działanie nr 12:

Krótki opis	**Zapewnienie bonów transportowych dla młodych ludzi, którzy po ukończeniu studiów poszukują zatrudnienia w regionie, oraz dla kobiet, które powracają na rynek pracy po dłuższym okresie bezczynności.**
Grupa docelowa	**Kobiety i młodzież**
Uzasadnienie	Ponieważ alternatywne środki transportu mogą wiązać się z kosztami, zapewnienie bonów pokrywających koszty transportu miałoby również kluczowe znaczenie dla umożliwienia młodym ludziom i kobietom nieaktywnym zawodowo pokonanie barier mobilnościowych. Kupony mogą być wyraźnie przeznaczone na opcje przyjazne dla środowiska, kredyty na wspólne przejazdy samochodem, wspólne rowery elektryczne lub autobusy lokalne, a nie na paliwo lub wydatki związane z samochodem. Znacząco poprawiłyby one autonomię mobilności kobiet i młodych ludzi, umożliwiając im korzystanie z nowoczesnych i zrównoważonych środków transportu oraz podjęcie zatrudnienia, szkolenia lub stażu. W regionie francuskim Ile-de-France [51], istnieje wiele rodzajów biletów i taryf dostosowanych do różnych potrzeb grup docelowych. Na przykład młodzież może nabyć specjalne bilety: Imagine R junior (dla dzieci poniżej 11 roku życia), bilet dla uczniów i studentów oraz weekendowy bilet młodzieżowy Navigo. Istnieją również specjalne taryfy socjalne, które obejmują bezpłatne bilety dla młodzieży uczestniczącej w programach integracji zawodowej. W porównaniu z inwestycjami infrastrukturalnymi na dużą skalę, bony mogą być opcją opłacalną i elastyczną, mającą pozytywny wpływ na przedsiębiorczość, innowacyjność i zatrudnienie w regionie. Warunkiem prawidłowego funkcjonowania systemu bonów jest jednak wystarczająca oferta transportu publicznego i innych zrównoważonych środków transportu. Podczas konsultacji z instytucjonalnymi interesariuszami wyrazili oni swoje plany poprawy tej sytuacji poprzez inne inicjatywy.
Kroki, które należy wykonać w celu wdrożenia	**Krok 1. Identyfikacja grup, które kwalifikują się do otrzymania bonów transportowych** Celem tego działania jest ułatwienie osobom poszukującym pracy dostępu do bardziej zrównoważonych środków transportu i korzystania z nich. W związku z tym należy najpierw określić grupy, które kwalifikują się do otrzymania bonów transportowych. Biorąc pod uwagę zakres niniejszego planu działania, docelowymi grupami są: • młodzi ludzie, którzy niedawno ukończyli szkołę i poszukują pracy • kobiety, które były nieaktywne zawodowo i chcą powrócić do pracy, a zatem aktywnie poszukują zatrudnienia

[51] https://transport.ec.europa.eu/document/download/3b3e1a94-3789-4a12-95ef-4e2c431c496b_en?filename=EGUM_PT_and_SM-Topic1.pdf

Krótki opis	**Zapewnienie bonów transportowych dla młodych ludzi, którzy po ukończeniu studiów poszukują zatrudnienia w regionie, oraz dla kobiet, które powracają na rynek pracy po dłuższym okresie bezczynności.**
	Aby kwalifikować się do programu, osoby poszukujące pracy powinny być oficjalnie zarejestrowane jako bezrobotne lub jako osoby pracujące w niepełnym wymiarze godzin z przyczyn niezależnych od siebie w rządowej agencji pracy i muszą aktywnie poszukiwać zatrudnienia. Drugi warunek można spełnić, rejestrując się jako osoba poszukująca pracy w lokalnej agencji zatrudnienia. **Krok 2. Opracowanie programu bonów transportowych** Drugi krok polega na określeniu, kiedy można wykorzystać bony i na jakie usługi transportowe. Transport może być ograniczony do zrównoważonych środków transportu, takich jak pociągi, autobusy, rowery współdzielone, transport na żądanie itp. Osoby poszukujące pracy powinny być zachęcane do korzystania z bonów w celu dojazdu na rozmowę kwalifikacyjną lub odpowiednie szkolenie lub egzamin organizowane przez uznaną jednostkę. Może to również obejmować rozmowy kwalifikacyjne w agencjach pracy tymczasowej lub agencjach rekrutacyjnych i selekcyjnych, gdy są one zapraszane na konkretne stanowisko lub do konkretnego pracodawcy. Ponadto osoby poszukujące pracy muszą posiadać dowód obecności na odpowiednim spotkaniu. Najprostszym sposobem wprowadzenia systemu bonów transportowych jest opracowanie certyfikatów, które pracodawcy lub agencje zatrudnienia mogą wydawać osobom poszukującym pracy. W przypadku młodzieży można rozważyć, czy rozdawanie bonów mogłoby odbywać się za pośrednictwem szkół lub w ramach działań i przestrzeni związanych z młodzieżą. W Belgii[52], osoby poszukujące pracy mogą wykorzystać certyfikaty w pociągu jako ważny zamiennik biletu, o ile są one podpisane przez agencje wspierające osoby poszukujące pracy i współpracujące z operatorem kolejowym. Certyfikat można wykorzystać tylko w określonym terminie i na określonej trasie, aby dostać się na rozmowę kwalifikacyjną. Rozwiązanie to można powielić w województwie łódzkim. Potencjalnie system bonów dla województwa łódzkiego może również zostać zintegrowany z aplikacją MaaS stworzoną w ramach działania 16. Doradcy zawodowi mogliby zatwierdzać bony transportowe dla osób poszukujących pracy w aplikacji/platformie, co znacznie zmniejszyłoby obciążenia administracyjne. **Krok 3. Wdrożenie programu bonów transportowych dla osób poszukujących pracy**

[52] https://www.belgiantrain.be/en/tickets-and-railcards/overview-discount/jobseekers

Krótki opis	**Zapewnienie bonów transportowych dla młodych ludzi, którzy po ukończeniu studiów poszukują zatrudnienia w regionie, oraz dla kobiet, które powracają na rynek pracy po dłuższym okresie bezczynności.**	
	W Republice Południowej Afryki program bonów podróżnych dla osób poszukujących pracy (JTVP)[53] jest realizowany przez Departament Mobilności w ramach strategii Growth 4 Jobs rządu prowincji Western Cape. Celem programu JTVP jest wyeliminowanie kosztów transportu jako bariery w poszukiwaniu pracy poprzez zapewnienie bezpłatnych bonów podróżnych osobom poszukującym pracy. Program jest ściśle monitorowany pod kątem jego skuteczności, co powinno mieć miejsce również w województwie łódzkim. W 2025 r. JTVP miało 160 partnerów-pracodawców i ponad 6 000 zarejestrowanych osób poszukujących pracy, zapewniając ponad 8 300 bezpłatnych przejazdów. Przeprowadzono ankietę wśród osób poszukujących pracy i około 40% z tych, które skorzystały z bonu, jest obecnie zatrudnionych, a ponad 90% stwierdziło, że bon był dla nich korzystny. W prowincji Western Cape kupon dociera również do grup najbardziej dotkniętych bezrobociem, przy czym **młodzież i kobiety stanowią większość beneficjentów, odpowiednio 86% i 81%**. Aby zapewnić pomyślne wdrożenie programu w województwie łódzkim, konieczna jest kampania informacyjna skierowana do agencji zatrudnienia i samych osób poszukujących pracy. Można to osiągnąć poprzez kampanie komunikacyjne, zgodnie z działaniem nr 2. Konkretnymi kanałami komunikacji w ramach tego działania mogą być plakaty w biurach agencji zatrudnienia, media społecznościowe, przekaz ustny, webinaria informacyjne itp. Dostawcy usług transportowych powinni otrzymywać coroczne dofinansowanie od rządu w celu zrekompensowania utraty dochodów wynikającej z umożliwienia niektórym pasażerom bezpłatnego transportu. Powinno to odbywać się w drodze bezpośrednich umów między przedsiębiorstwami transportowymi a rządem.	
Perspektywa czasowa	Krok 1: Identyfikacja grup, które kwalifikują się do otrzymania bonów transportowych	Krótkoterminowa
	Krok 2: Opracowanie programu bonów transportowych	Krótkoterminowa
	Krok 3: Wdrożenie programu bonów transportowych dla osób poszukujących pracy	Krótkoterminowa
Interesariusze	Główni interesariusze: • Departament Infrastruktury Urzędu Marszałkowskiego, • Powiatowy Urząd Pracy, Inni: • Agencje zatrudnienia i prywatne firmy (rozprowadzają i zatwierdzają bony),	

[53] https://www.wcpp.gov.za/?q=node/19391

Krótki opis	**Zapewnienie bonów transportowych dla młodych ludzi, którzy po ukończeniu studiów poszukują zatrudnienia w regionie, oraz dla kobiet, które powracają na rynek pracy po dłuższym okresie bezczynności.**
	• Lokalni dostawcy usług transportowych • Ważni interesariusze (zawierają umowy z)
Źródła finansowania	• Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+): Wspiera równy dostęp do zatrudnienia i środki aktywizacji, w tym usuwanie barier mobilności dla grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji poprzez instrumenty takie jak bony transportowe. • Fundusz Sprawiedliwej Transformacji (JTF): Może wspierać programy pilotażowe i infrastrukturę operacyjną w obszarach transformacji, gdzie mobilność pracowników stanowi barierę dla dywersyfikacji gospodarczej. • Fundusz Klimatu Społecznego (SCF): Zgodnie z propozycją zawartą w projekcie polskiego planu klimatu społecznego, SCF może współfinansować środki mobilności w regionach zagrożonych ubóstwem transportowym związanym z ETS2, uzupełniając systemy bonów o szersze inwestycje w transport na żądanie. • Budżety krajowe, regionalne i gminne: Pokrywają koszty niekwalifikujące się do finansowania z funduszy UE i zapewniają ciągłość wsparcia po zakończeniu finansowania unijnego.
Oczekiwany wpływ	• Zwiększone wykorzystanie transportu publicznego i zrównoważonych środków transportu przez młodych ludzi i kobiety. • Postrzegana poprawa dostępności możliwości zatrudnienia przez użytkowników systemu bonów, ponieważ mogą oni korzystać z niektórych środków transportu bezpłatnie. • Zmniejszenie obciążenia administracyjnego poprzez integrację systemu bonów z aplikacją MaaS (działanie 16).
Monitorowanie	• Liczba użytkowników systemu bonów transportowych • Odsetek osób poszukujących pracy, które twierdzą, że bony transportowe pomogły im w znalezieniu pracy (ocena własna) • Liczba dostawców usług transportowych uczestniczących w programie • Liczba pracodawców i agencji zatrudnienia, które wydają bony osobom poszukującym pracy

5. Kolejne kroki

Sugerowana kolejność priorytetów i wdrażania

Plan Działania powinien być realizowany w sposób sekwencyjny, z uwzględnieniem priorytetów, skuteczności i potencjalnej synergii między proponowanymi środkami. Podejście sekwencyjne można podzielić na trzy główne fazy, z których każda opiera się na fundamentach ustanowionych w poprzedniej. Dzięki realizacji tych faz w kolejności, plan działania zapewnia, że wczesne działania tworzą niezbędne środowisko i zaangażowanie, a kolejne środki wykorzystują te fundamenty do zapewnienia docelowych umiejętności, wsparcia i dostępu dla zaangażowanych grup społecznych.

Faza 1: Stworzenie sprzyjającego i angażującego środowiska

Działania nr 1–4 i nr 10 mają wysoki priorytet, ponieważ stanowią podstawę dla wszystkich kolejnych działań poprzez stworzenie niezbędnych struktur danych, komunikacji i zaangażowania. Działania te sprzyjają również wzbudzaniu zainteresowania i zaufania, które mają kluczowe znaczenie dla aktywizacji grup docelowych, choć proces ten może wymagać czasu. Zaleca się wdrożenie tych działań w ciągu najbliższego roku.

#1: Opracowanie wskaźników służących monitorowaniu integracji
Dlaczego? Umożliwia planowanie oparte na dowodach i śledzenie postępów.
Synergia: Dostarcza informacji potrzebnych do podjęcia wszystkich innych działań poprzez identyfikację luk i pomiar wpływu.

#2: Stworzenie dostosowanych do potrzeb protokołów komunikacyjnych
Dlaczego? Zapewnia grupom docelowym świadomość możliwości i wsparcia.
Synergia: Zwiększa popularność szkoleń, wydarzeń i środków wsparcia.

#3: Organizowanie inspirujących wydarzeń
Dlaczego? Rozbudza motywację i łączy osoby nieaktywne zawodowo z osobami, które mogą służyć im za wzór.
Synergia: Wspiera szkolenia, przedsiębiorczość i pomoc w znalezieniu zatrudnienia.

#4: Tworzenie dynamicznych przestrzeni kierowanych przez młodzież
Dlaczego? Zapewnia infrastrukturę fizyczną i społeczną sprzyjającą zaangażowaniu młodzieży.
Synergia: Wspiera wydarzenia, szkolenia i działania przedsiębiorcze.

#10: Utworzenie laboratoriów start-upowych prowadzonych przez studentów
Dlaczego? Kształci przedsiębiorcze podejście i praktyczne umiejętności wśród młodzieży.
Synergia: Łączy szkoły, mentorów i lokalne sieci biznesowe.

Faza 2: Rozwijanie umiejętności i potencjałuCliquez pour utiliser cette solution

Prace przygotowawcze można rozpocząć wcześniej, ale działania nr 5–6 należy opracować dopiero wtedy, gdy grupy docelowe będą bardziej zmotywowane i zainteresowane lokalnymi możliwościami gospodarczymi – najlepiej równolegle z regionalną dywersyfikacją gospodarczą. Działania te mają średni priorytet i zaleca się ich realizację w latach 2026–2027.

#5: Zacieśnienie współpracy między sektorem edukacji/szkoleń a branżą
Dlaczego? Dostosowuje umiejętności do potrzeb rynku, zwłaszcza w sektorach rozwijających się.
Synergia: Zwiększa skuteczność pośrednictwa pracy i wsparcia dla przedsiębiorczości.

#6: Oferowanie podstawowych szkoleń informatycznych i zawodowych
Dlaczego? Zajmuje się lukami w umiejętnościach cyfrowych i zawodowych, zwłaszcza wśród kobiet.
Synergia: Przygotowuje uczestników do zatrudnienia, przedsiębiorczości i pracy zdalnej.

Faza 3: Integracja rynku pracy i wsparcie dla przedsiębiorczości

Działania w tej fazie powinny rozpocząć się, gdy docelowe grupy społeczne będą zmotywowane i wyposażone w odpowiednie umiejętności – prawdopodobnie w 2027 r. Wdrożenie może również

wymagać dodatkowych środków finansowych, co pozwoli na zapewnienie niezbędnego wsparcia przed rozpoczęciem realizacji.

#7: Wprowadzenie agentów rozwoju terytorialnego
Dlaczego? Koordynuje lokalne strategie i łączy osoby z możliwościami.
Synergia: Ułatwia wdrażanie szkoleń, przedsiębiorczości i środków związanych z mobilnością.

#8: Utworzenie przestrzeni coworkingowych
Dlaczego? Oferuje elastyczne środowisko pracy, zwłaszcza dla kobiet i młodzieży.
Synergia: Wspiera pracę zdalną, szkolenia i działalność przedsiębiorczą.

#9: Uruchomienie inkubatorów i akceleratorów
Dlaczego? Zapewnia dostosowane do potrzeb wsparcie w zakresie tworzenia i rozwoju działalności gospodarczej.
Synergia: Łączy szkolenia, przestrzenie coworkingowe i wydarzenia networkingowe.

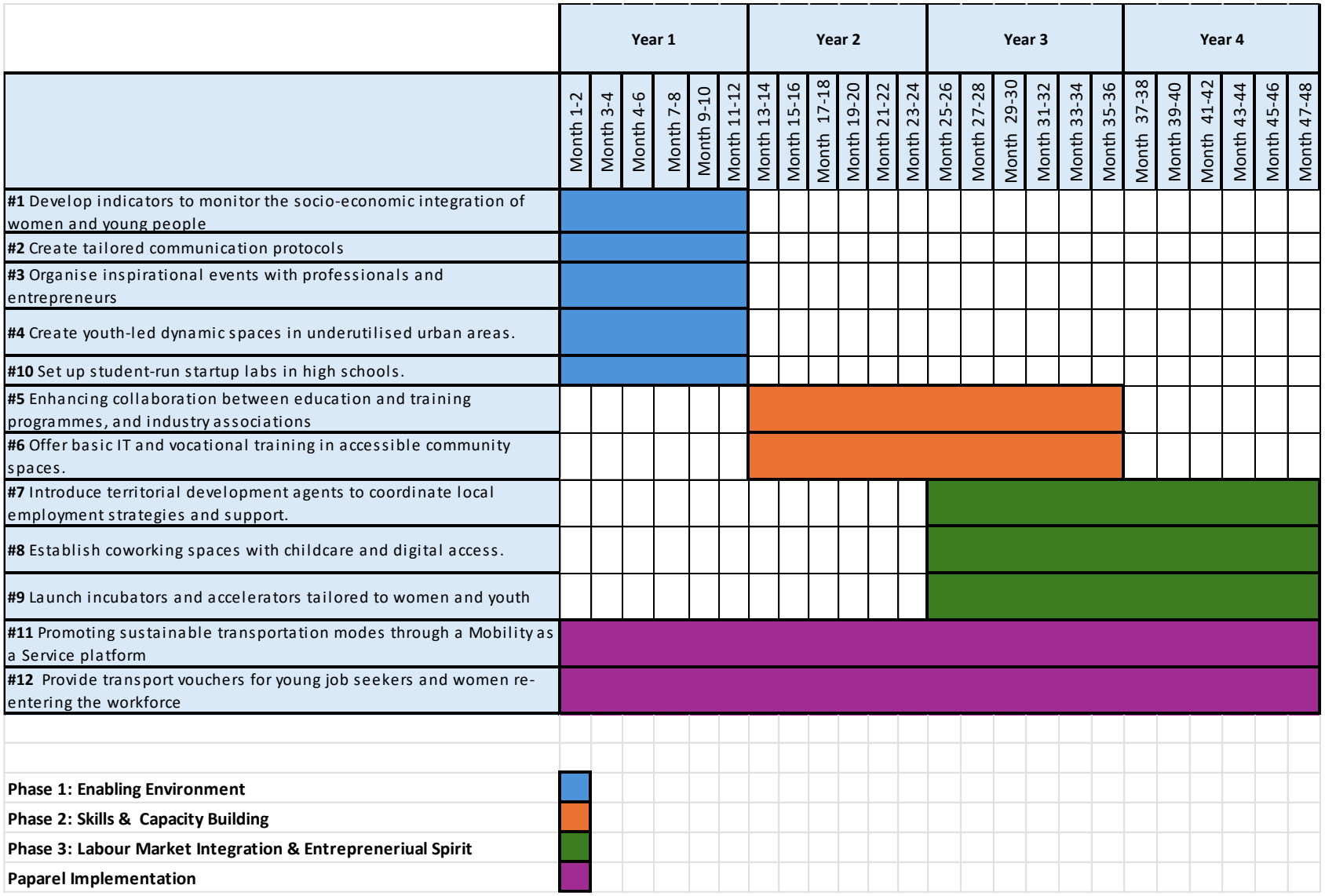
Równoległa realizacja: działania w zakresie mobilności i dostępności

Dostęp stanowi przekrojową barierę i czynnik sprzyjający wszystkim działaniom. Działania **nr** 11 i **nr** 12 powinny być realizowane równolegle z innymi środkami, ponieważ zapewnią one dostęp do możliwości, szkoleń i zatrudnienia.

#11: Promowanie zrównoważonych środków transportu
Dlaczego? Wprowadza nowe opcje transportowe, zmniejszając bariery dostępu.
Synergia: Wspiera udział w szkoleniach, zatrudnieniu i wydarzeniach.

#12: Zapewnienie bonów transportowych
Dlaczego? Bezpośrednio rozwiązuje problem barier mobilności dla osób poszukujących pracy i kobiet powracających do pracy.
Synergia: Zwiększa skuteczność wszystkich pozostałych środków.

Figure 1 Sequantial Implementation Approach



Ogólnie rzecz biorąc, proponowany wykaz środków mających na celu wspieranie aktywizacji społeczno-gospodarczej kobiet i młodzieży został opracowany tak, aby wzajemnie się wzmacniały i działały synergicznie w wielu wymiarach. Dzięki uwzględnieniu kluczowych obszarów, takich jak gromadzenie informacji, zarządzanie, edukacja i szkolenia, przedsiębiorczość, motywacja i wsparcie na rzecz integracji, a także zrównoważony transport, środki te wspólnie eliminują strukturalne, instytucjonalne i praktyczne bariery utrudniające włączenie społeczne. Na przykład usprawnione gromadzenie danych i zarządzanie sprzyjające włączeniu społecznemu poprawiają projektowanie skutecznych szkoleń i innych środków wsparcia dostosowanych do zatrudnienia i przedsiębiorczości kobiet, natomiast transport i elastyczne świadczenie usług zmniejszają ograniczenia dostępu, a także zapewniają nowe obszary dla przedsiębiorczości i zatrudnienia, zwłaszcza dla młodych ludzi. Poniższa tabela przedstawia mapę obszarów, w których konsultanci zidentyfikowali synergie między środkami, które mogą wzajemnie wzmacniać swoją skuteczność lub efektywność. Te wzajemnie powiązane interwencje tworzą razem sprzyjające środowisko, które promuje aktywny udział w lokalnej gospodarce, wspiera wzmocnienie pozycji i buduje odporne ścieżki długoterminowej integracji.

Table 1: Map of potential synergies and overlaps across the proposed measures

	#1 Develop indicators to monitor the socio-economic integration of women and young people	**#2** Create tailored communication protocols	**#3** Organise inspirational events with professionals and entrepreneurs	**#4** Create youth-led dynamic spaces in underutilised urban areas.	**#5** Enhancing collaboration between education and training programmes, and industry associations	**#6** Offer basic IT and vocational training in accessible community spaces.	**#7** Introduce territorial development agents to coordinate local employment strategies and support.	**#8** Establish coworking spaces with childcare and digital access.	**#9** Launch incubators and accelerators tailored to women and youth	**#10** Set up student-run startup labs in high schools.	**#11** Promoting sustainable transportation modes through a Mobility as a Service platform	**#12** . Provide transport vouchers for young job seekers and women re-entering the workforce
#1 Develop indicators to monitor the socio-economic integration of women and young people												
#2 Create tailored communication protocols												
#3 Organise inspirational events with professionals and entrepreneurs												

#4 Create youth-led dynamic spaces in underutilised urban areas.												
#5 Enhancing collaboration between education and training programmes, and industry associations												
#6 Offer basic IT and vocational training in accessible community spaces.												
#7 Introduce territorial development agents to coordinate local employment strategies and support.												
#8 Establish coworking spaces with												

childcare and digital access.												
#9 Launch incubators and accelerators tailored to women and youth												
#10 Set up student-run startup labs in high schools.												
#11 Promoting sustainable transportation modes through a Mobility as a Service platform												
#12 . Provide transport vouchers for young job seekers and women re-entering the workforce												

ECORYS

GiG Instytut Badawczy

Guidehouse

Trinomics

IETU

Funded by the European Union

Visit our website:

Find out more about the Technical Support Instrument: