



KOMPLEKSOWE REKOMENDACJE

dla świętokrzyskiego

Publikacja bezpłatna, rezultat projektu „Kompleksowe rekomendacje dla świętokrzyskiego”.

Opracowanie merytoryczne (osoby zaangażowane w opracowanie rekomendacji): Marcin Agatowski, Łukasz Antos, Katarzyna Bielecka, Marta Bogucka, Łukasz Chlebny, Katarzyna Cukierska, Dorota Domińczak, Anna Gromska, Karolina Iwańska, Patrycja Janakowska, Karol Kaleta, Agnieszka Kmieciak, Paweł Lulek, Dorota Ławniczak, Szymon Mazurkiewicz, Danuta Młynarczyk, Tomasz Molęda, Aleksandra Polesek, Piotr Pyk, Joanna Rudawska, Agnieszka Tercz, Paulina Wąsik, Kamil Wiśniewski, Sylwia Wiśniewska

Recenzja:

prof. dr hab. Renata Oczkowska (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie),

prof. dr hab. Piotr Jedynak (Uniwersytet Jagielloński),

prof. dr hab. Marta Juchnowicz (Szkoła Główna Handlowa w Warszawie).

Korekta: Karol Kaleta, Agnieszka Tercz

Zdjęcia: Stowarzyszenie Edukacja przez Internet

Wydawca: Stowarzyszenie Edukacja przez Internet | 2016

Spis treści

Wstęp	5
1. O projekcie	5
2. Raport z badań podsumowujący przeprowadzoną diagnozę i analizę potrzeb i potencjałów osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy	7
3. Rekomendacje dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak najszerszej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET	8
3.1. Mobilne doradztwo zawodowe.....	8
3.2. Udział instytucji rynku pracy w systemie edukacji	12
3.3. Zwiększenie dotarcia instytucji rynku pracy do osób młodych kształcących się na studiach wyższych w systemie niestacjonarnym lub z wyższym wykształceniem, w tym należących do grupy NEET.	15
3.4. Stosowanie nowoczesnych kanałów dotarcia do młodych osób, w tym NEET	19
4. Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez Wojewódzkie Urzędy Pracy	22
4.1. Wzmocnienie roli Sieci EURES	22
4.2. Premiowanie projektów wykorzystujących dywersyfikację kanałów dotarcia do osób młodych, w tym z grupy NEET	25
4.3. Zwiększenie świadomości osób młodych o dostępności usług świadczonych przez Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej	28
5. Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez MRPiPS oraz KG OHP	30
5.1. Konkursy targetowane na rozwiązywanie konkretnych problemów	30
5.2. Zwiększenie wsparcia osób młodych pozostających bez pracy poprzez uelastycznienie form wsparcia w zakresie mobilności	33
5.3. Premiowanie projektów z aktywnym udziałem pracodawców	36
5.4. Zwiększenie dotarcia do osób młodych z ofertą Ochotniczych Hufców Pracy, poprzez kampanię informacyjną.....	39
6. Rekomendacje zawierające sposób funkcjonowania partnerstwa	43
6.1. Regularne spotkania przedstawicieli partnerstwa po okresie realizacji projektu.....	43
6.2. Dobór skutecznych metod komunikacji partnerstwa	46
6.3. Monitoring wdrażania rekomendacji, wypracowanych w ramach partnerstwa	48
7. Rekomendacje dodatkowe	51
7.1. Rozwój i wsparcie współpracy międzysektorowej	51
7.2. Przygotowanie długoterminowych strategii działania przez organizacje pozarządowe	55
7.3. Reorganizacja działalności powiatowych urzędów pracy, poprzez konieczność uwzględnienia skuteczności aktywizacji osób bezrobotnych	58
7.4. Efektywne monitorowanie strategii, koncepcji i planów instytucji pracujących na rzecz osób młodych	63

Wstęp

Z przyjemnością przedstawiamy Państwu publikację powstałą w ramach projektu „Kompleksowe rekomendacje dla świętokrzyskiego”, zawierającą komplet rekomendacji dla instytucji rynku pracy w kontekście zwiększenia zakresu i trafności oferty aktywizacyjnej wobec osób młodych, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.

Mamy nadzieję, że zawarte w publikacji rekomendacje nie będą jedynie efektem pracy powołanego przez kilka instytucji partnerstwa a narzędziem, które pozwoli instytucjom rynku pracy na wprowadzenie zmian pozwalających na poprawę sytuacji młodych ludzi w województwie świętokrzyskim.

1. O projekcie

Celem projektu „Kompleksowe rekomendacje dla świętokrzyskiego” jest zwiększenie zakresu i trafności oferty aktywizacyjnej wobec osób młodych, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy przez wypracowanie zestawu rekomendacji, których adresatami są instytucje rynku pracy. Rekomendacje opracowane zostały przez partnerstwo, składające się z następujących instytucji:

- Stowarzyszenie Edukacja przez Internet,
- Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach,
- Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Kielcach,
- Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach,
- Kielecki Park Technologiczny,
- Fundacja Możesz Więcej,
- Stowarzyszenie Przestrzeń Inicjatyw Społeczno-Kulturalnych PISK.

Zakres działalności oraz różne zaangażowanie w aktywizację młodzieży (perspektywa instytucji rynku pracy, regionalnych instytucji zajmujących się młodzieżą oraz perspektywa pracodawców), należącej do grupy NEET pozwoliło na kompleksowe zbadanie sytuacji młodych osób oraz dopasowanie rekomendacji bezpośrednio do ich potrzeb.

Postawiony w projekcie cel osiągnięto poprzez realizację badania ankietowego na grupie 1100 osób młodych należących do grupy NEET oraz wśród 50 przedsiębiorstw prowadzących działalność na terenie świętokrzyskiego. W oparciu o wyniki badania, doświadczenie poszczególnych partnerów przygotowano propozycje rekomendacji, które podzielone zostały na następujące kategorie:

1. rekomendacje dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak największej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego,
2. rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez Wojewódzkie Urzędy Pracy, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER,
3. rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez MPiPS oraz KG OHP, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych przez MPiPS w ramach Osi I POWER,
4. rekomendacje zawierające sposób funkcjonowania partnerstwa po zakończeniu realizacji projektu, celem zapewnienia trwałości.

Biorąc pod uwagę specyfikę regionu oraz zróżnicowaną działalność instytucji tworzących partnerstwo, wśród zestawu rekomendacji znalazły się również inne, dodatkowe, odpowiadające na potrzeby osób młodych z województwa świętokrzyskiego.

Zgodnie z założeniami projektu, opracowane rekomendacje pozwalają na takie zaplanowanie wsparcia, które w sposób najbardziej efektywny pozwoli z jednej strony dotrzeć do młodzieży, a z drugiej udzielić jej właściwie ukierunkowanej pomocy przez instytucje rynku pracy.

Przygotowany zestaw rekomendacji dotyczy konkretnych problemów, wskazuje priorytety, kolejność działań i ryzyko, z uwzględnieniem otoczenia społecznego, potrzeb, oczekiwań i możliwości osób młodych oraz lokalnego rynku pracy. Każda z przedstawionych rekomendacji zawiera zestaw wskaźników jakościowych, ilościowych oraz informację o stanie docelowym wskaźnika.

W procesie opracowywania, dyskusji nad ostatecznym zestawem rekomendacji brali udział przedstawiciele następujących instytucji: I Liceum Ogólnokształcące w Kielcach, Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości, Centrum Kształcenia Ustawicznego w Ostrowcu Świętokrzyskim, Fundacja Centrum Europy Lokalnej, Fundacja Lex Generalis, Fundacja Możesz Więcej, Kielecki Park Technologiczny, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Kielcach, Stowarzyszenie Edukacja przez Internet, Stowarzyszenie Przestrzeń Inicjatyw Społeczno-Kulturalnych PISK, Świętokrzyski Urząd Wojewódzki w Kielcach, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach, Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach, Związek Harcerstwa Polskiego.

2. Raport z badań podsumowujący przeprowadzoną diagnozę i analizę potrzeb i potencjałów osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy

Przedstawione w niniejszej publikacji rekomendacje nawiązują do wyników zrealizowanych w ramach projektu badań sondażowych na grupie 1100 osób młodych w wieku do 25 roku życia należących do grupy NEET z województwa świętokrzyskiego. W ramach badań zrealizowano 400 wywiadów bezpośrednich przy użyciu papierowego kwestionariusza wywiadu (PAPI) oraz 700 wywiadów bezpośrednich przy użyciu internetowego kwestionariusza wywiadu (CAWI). Przeprowadzono również 50 wywiadów bezpośrednich przy użyciu papierowego kwestionariusza wywiadu (PAPI) z przedsiębiorstwami lub pracodawcami prowadzącymi działalność na terenie województwa świętokrzyskiego. Celem badań było zwiększenie zakresu i trafności oferty aktywizacyjnej wobec osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy poprzez wypracowanie zestawu rekomendacji dla instytucji rynku pracy.

Realizacja badań wśród osób młodych pozwoliła na stwierdzenie jakie mają kompetencje, czy znane są im instytucje rynku pracy, czy korzystali z ich wsparcia oraz w jaki sposób są przez nich oceniane. Badania zrealizowane na grupie pracodawców umożliwiło ustalenie m.in. kompetencji oczekiwanych przez nich w kontekście zatrudnialności pracowników do 25 roku życia, oceny dotychczasowej współpracy z instytucjami rynku pracy oraz oferowanych przez nich form wsparcia, współpracy, oceny efektywności form wsparcia w ramach I Osi Priorytetowej Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.

Najważniejsze wnioski wynikające ze zrealizowanych badań charakteryzujące osoby młode znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym z grupy NEET w województwie świętokrzyskim są następujące:

- ponad połowa (52%) mieszka na terenach wiejskich,
- ponad połowa (51%) legitymuje się wykształceniem średnim,
- ponad połowa (57%) nie posiada żadnego doświadczenia zawodowego,
- odznaczają się mobilnością zawodową - 89% jest gotowych do wykonywania innego niż wyuczony zawód w odpowiedzi na potrzeby rynku pracy,
- charakteryzują się mobilnością przestrzenną - 75% jest gotowych do zmiany miejsca zamieszkania w celu podjęcia zatrudnienia, ponad połowa (55%) jest gotowych do wyjazdu za granicę w celu podjęcia zatrudnienia,
- odznaczają się wysoką gotowością do zdobycia kompetencji niezbędnych do wykonywania nowego zawodu w celu podjęcia zatrudnienia (90%),
- zamierzają zdobyć kompetencje niezbędne do samozatrudnienia (67%),
- ponad połowa (51%) wysoko i bardzo wysoko ocenia poziom swoich kwalifikacji niezbędnych do wykonywania zawodu,
- ponad połowa (54%) wysoko i bardzo wysoko ocenia poziom swoich umiejętności praktycznych niezbędnych do wykonywania zawodu,
- 68% zna na poziomie komunikatywnym język angielski,
- 74% posiada prawo jazdy kategorii B,
- 85% nie korzysta z oferty aktywizacyjnej instytucji rynku pracy,
- ponad połowa (53%) zamierza skorzystać z oferty aktywizacyjnej instytucji rynku pracy.

3. Rekomendacje dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak największej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET

3.1. Mobilne doradztwo zawodowe



Problem, uzasadnienie:

Większość osób młodych, w tym NEET znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy zamieszkuje na terenach wiejskich - 52%¹. Lokalizacja poza ośrodkami miejskimi wpływa na brak odpowiedniej znajomości oferty instytucji rynku pracy oraz utrudnienia w możliwości korzystania ze wsparcia. Doświadczenia powołanego partnerstwa wskazują na występujące, potwierdzone przypadki trudności w komunikacji osób młodych do najbliższego miasta powiatowego (trudności w kontynuacji nauki, rozpoczęciu zatrudnienia poza miejscem zamieszkania).

Doradztwo zawodowe w postaci mobilnej, działania animacyjne wykorzystywane są m.in. jako jeden z kanałów dotarcia z ofertą aktywizacyjną przez Ochotnicze Hufce Pracy² oraz akcyjnie (projektowo) przez organizacje pozarządowe. Działalność Mobilnego Centrum Informacji Zawodowej w ramach OHP ogranicza się jedynie do sesji wyjazdowych, organizowanych na terenie różnych instytucji (głównie placówki edukacyjne) z narzuceniem miejsca i harmonogramu realizacji wsparcia. Wsparcie w tej formie realizowane jest na terenie 8 z 14 powiatów (140 sesji wyjazdowych, 2016 r.):

- powiat jędrzejowski: Jędrzejów, Małogoszcz,
- powiat kielecki: Chałupki, Daleszyce, Gnieździska, Górno, Jaworznia, Kajetanów, Łopuszno, Masłów, Morawica, Nowa Słupia, Raków, Samsonów, Strawczynek, Tumlin, Wola Jachowa,
- powiat kazimierski: Kazimierza Wielka,
- powiat konecki: Słupia Konecka,
- powiat Miasto Kielce: Kielce,
- powiat opatowski: Baćkowice,
- powiat sandomierski: Sandomierz,
- powiat włoszczowski: Bukowa, Krasocin, Włoszczowa.

Wsparcie publicznych służb zatrudnienia w postaci targów, giełd i szkoleń (www.oferty.praca.gov.pl) realizowane jest głównie w miastach siedziby danego powiatowego urzędu pracy, a nie w mniejszych miejscowościach na terenie danego powiatu. Dobór lokalizacji wsparcia w miastach powiatowych ułatwia dotarcie do miejsca spotkania ale nie przekłada się na ewentualne zainteresowanie danym rodzajem wsparcia osobom, które nie widnieją w rejestrach instytucji rynku pracy.

Znajomość oferty instytucji rynku pracy wśród osób młodych oparta jest głównie na kontakcie bezpośrednim z instytucją oferującą wsparcie lub przez Internet. Instytucje nie wykorzystują kanałów dotarcia, pozwalających na zainteresowanie ofertą aktywizacyjną młodzieży, w tym młodzieży

¹ Wyniki badania ankietowego dotyczącego potrzeb i potencjałów osób młodych w wieku 15-25 lat znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, tzw. NEET w województwie świętokrzyskim, Stowarzyszenie Edukacja przez Internet, Kielce, 2016

² <http://www.swietokrzyska.ohp.pl/mciz.html>, dostęp: 19.11.2016 r.

z mniejszymi szansami³ (np. przeszkody natury geograficznej, osoby młode z oddalonych lub wiejskich obszarów, młodzież z obszarów o mniej rozwiniętej sieci usług: ograniczony transport publiczny, słaba infrastruktura, opuszczone miejscowości).

Osoby młode, w tym NEET pozostające poza obszarem wsparcia wymagają więcej czasu oraz indywidualności w podejmowanych działaniach aktywizacyjnych.



Cel (rezultat):

Cel główny:

Zwiększenie zakresu działalności Ochotniczych Hufców Pracy, publicznych służb zatrudnienia oraz organizacji pozarządowych widniejących w rejestrach IRP jako agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe przez realizację działań animacyjnych, targów, giełd lub szkoleń na terenach mniejszych miejscowości w każdym z powiatów województwa świętokrzyskiego.

Cel szczegółowy:

Kompleksowa znajomość potrzeb, problemów osób młodych, promocja oferty aktywizacyjnej instytucji rynku pracy wśród osób młodych, w tym NEET w małych miejscowościach poszczególnych powiatów województwa świętokrzyskiego, nie objętych wsparciem doradczym.

Ułatwienia w uzyskiwaniu informacji o ofercie aktywizacyjnej oraz korzystaniu ze wsparcia oferowanego przez publiczne służby zatrudnienia oraz Ochotnicze Hufce Pracy przez osoby młode w miejscu zamieszkania w postaci doradztwa indywidualnego lub grupowego realizowanego w trakcie spotkań animacyjnych (np. we współpracy z organizacją pozarządową działającą na danym terenie), streetworking, które pozwolą na dotarcie do szerszej grupy osób oraz rozwianie wszelkich wątpliwości w zakresie oferowanego wsparcia.



Adresaci:

- publiczne służby zatrudnienia,
- Ochotnicze Hufce Pracy (rozszerzenie zakresu oferowanego wsparcia),
- organizacje pozarządowe widniejące w rejestrach IRP jako agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe,
- osoby młode, w tym z grupy NEET znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.



Działania:

Publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy - realizacja działań animacyjnych na terenach wiejskich wraz z udzielaniem wsparcia aktywizacyjnego, doradztwa dla osób młodych, w tym NEET ze szczególnym uwzględnieniem powiatów nie objętych działalnością Mobilnego Centrum Informacji Zawodowej w ramach OHP. Szeroka promocja nowej formy dotarcia z ofertą aktywizacyjną instytucji rynku pracy wśród np. organizacji pozarządowych.

Działania animacyjne wraz z udziałem organizacji pozarządowych widniejących w rejestrach IRP jako agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, znających specyfikę regionu, gminy oraz osób młodych,

3 http://erasmusplus.org.pl/wp-content/uploads/2014/12/FRSE_Efektey_programu_www.pdf, dostęp: 19.11.2016 r.

w tym należących do grupy NEET pozwoli na dotarcie do szerszej grupy osób ze wsparciem aktywizacyjnym.



Ryzyka, bariery:

Brak odpowiednich instrumentów organizacyjno-prawnych, zaplecza technicznego oraz odpowiedniego przeszkolenia przedstawicieli instytucji rynku pracy.

Wszelkie działania animacyjne charakteryzuje procesualny charakter (efekt realizowanych działań może się pojawić ale wcale nie musi).



Wskaźniki:

- Zwiększenie dotarcia z ofertą aktywizacyjną do osób młodych, w tym NEET, pozostających poza rejestrami PUP przez działania animacyjne Mobilnego Centrum Informacji Zawodowej w ramach OHP na terenach mniejszych miejscowości w każdym z powiatów województwa świętokrzyskiego.
- Liczba powiatów, w których zrealizowano spotkania animacyjne w ramach działalności Mobilnego Centrum Informacji Zawodowej w ramach OHP poza miastem powiatowym z uczestnictwem osób młodych, w tym NEET, które mieszkają poza obszarami miejskimi w trakcie których przekazano informacje o ofercie aktywizacyjnej: wskaźnik bieżący - 8, wskaźnik docelowy - 14 (do końca 2017 roku). Monitorowanie wskaźnika poprzez coroczną sprawozdawczość Ochotniczych Hufców Pracy; informacje ze stron internetowych. Częstotliwość monitorowania - raz do roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: Ochotnicze Hufce Pracy.
- Zwiększenie dotarcia z ofertą aktywizacyjną do osób młodych, w tym NEET, pozostających poza rejestrami PUP przez organizację targów, giełd i szkoleń przez publiczne służby zatrudnienia na terenach mniejszych miejscowości w każdym z powiatów województwa świętokrzyskiego.
- Liczba powiatów, w których zrealizowano targi, giełdy lub szkolenia, realizowane przez publiczne służby zatrudnienia poza miastem powiatowym z uczestnictwem osób młodych, w tym NEET, które mieszkają poza obszarami miejskimi w trakcie których przekazano informacje o ofercie aktywizacyjnej: wskaźnik bieżący - 0, wskaźnik docelowy - 14 (do końca 2017 roku). Monitorowanie wskaźnika poprzez coroczną sprawozdawczość publicznych służb zatrudnienia; informacje ze stron internetowych. Częstotliwość monitorowania - raz do roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: publiczne służby zatrudnienia.
- Zwiększenie liczby organizacji pozarządowych, widniejących w rejestrach instytucji rynku pracy, które rozpoczęły współpracę w zakresie aktywizacji osób młodych, w tym z grupy NEET z publicznymi służbami zatrudnienia lub Ochotniczymi Hufcami Pracy.



Terytorium:

Województwo świętokrzyskie ze szczególnym uwzględnieniem tych powiatów i miast w których działania publicznych służb zatrudnienia lub wsparcie Ochotniczych Hufców Pracy nie było dotychczas realizowane.



Lokalny charakter:

Forma wsparcia dostosowana do sytuacji i oczekiwań lokalnej społeczności. Współpraca z organizacjami pozarządowymi, działającymi lokalnie i znającymi specyfikę regionu pozwoli na skuteczniejsze dotarcie do młodych osób, w tym z grupy NEET, pozostających poza rejestrami instytucji rynku pracy.



Wartość dodana:

Możliwość otrzymywania informacji o ofercie aktywizacyjnej instytucji rynku pracy w miejscu zamieszkania wpłynie na lepszą znajomość działalności oraz zmianę ich wizerunku (głównie publiczne służby zatrudnienia) przez osoby młode, w tym NEET („odczarowanie IRP”).



Problem (uzasadnienie):

Brak szerokiej współpracy z instytucjami edukacyjnymi wpływa na brak świadomości młodych ludzi uczących się w szkołach dla dorosłych w systemie zaocznym (licea dla dorosłych, szkoły policealne), w tym NEET o specyfice funkcjonowania instytucji rynku pracy (oferowane usługi, profil działalności).

Brak świadomości instytucji rynku pracy o korzyściach jakie daje współpraca z instytucjami edukacyjnymi (zaoczne licea dla dorosłych, zaoczne szkoły policealne), informacja osób młodych spowoduje zmianę postrzegania IRP jako miejsca, gdzie młodzi ludzie tracą czas.

Zadaniem statutowym szkół jest wspieranie i przygotowywanie uczniów do podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych. Dodatkowo, zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej nakłada obowiązek prowadzenia działań z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego, m.in. w szkołach ponadgimnazjalnych.

Mimo wszystko obowiązujące przepisy są na dużym poziomie ogólności a ich realizacja w praktyce pozostawia wiele do życzenia. Szkoły nie mają obowiązku zatrudniania profesjonalnych doradców, w myśl przepisów zajęcia mogą być prowadzone przez nauczycieli lub szkolnych pedagogów, którzy posiadają przygotowanie do prowadzenia takowych. Kluczowa dla zmiany jakości doradztwa zawodowego w szkołach jest jego indywidualizacja, tj. nie powinno być traktowane jak biurokratyczny obowiązek.

Młodzi ludzie dokonują wyboru dalszej ścieżki edukacji często w oparciu o emocje i wpływ reklam (np. tablet lub zagraniczna praktyka zawodowa za wybranie np. danego kierunku studiów).

Skutecznie prowadzone zajęcia z doradztwa zawodowego motywują do nauki i mogą zapobiec nieprzemyślanym decyzjom dotyczącym dalszej ścieżki edukacji i kariery, co ma znaczenie przy dzisiejszym wysokim bezrobociu wśród ludzi młodych.⁴

Dodatkowo, uczniowie szkół dla dorosłych w systemie zaocznym (potencjalni NEET) nie znają oferty aktywizacyjnej, przepisów, nie wiedzą co mogą zyskać poprzez rejestrację w MUP/PUP jako bezrobotny, nie znają swoich praw i obowiązków przy podpisywaniu pierwszych umów o pracę, trudno też wymagać od szkolnego doradcy zawodowego kompleksowej wiedzy na temat oferty aktywizacyjnej instytucji rynku pracy.

Większość, bo aż 89% respondentów przeprowadzonego badania ankietowego⁵ deklaruje możliwość wykonywania innego zawodu niż wyuczony, dodatkowo 90% osób młodych deklaruje gotowość zdobycia kompetencji/kwalifikacji niezbędnych do wykonywania nowego zawodu w celu podjęcia zatrudnienia, co nie wątpliwie dowodzi na brak skutecznego doboru ścieżki edukacji i kariery osób młodych.

⁴ <https://for.org.pl/pl/a/2710,Analiza-92013-Dlaczego-nalezy-zwiekszyc-efektywnosc-doradztwa-zawodowego-w-polskich-szkolach>, dostęp: 19.11.2016 r.

⁵ Wyniki badania ankietowego dotyczącego potrzeb i potencjałów osób młodych w wieku 15-25 lat znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, tzw. NEET w województwie świętokrzyskim, Stowarzyszenie Edukacja przez Internet, Kielce, 2016

Powołanie opiekuna szkoły (zaoczne licea dla dorosłych, zaoczne szkoły policealne) z ramienia PUP w porozumieniu ze szkolnym doradcą zawodowym pozwoli na nawiązanie stałej i cyklicznej współpracy pomiędzy szkołami i PUP, tak aby absolwenci po opuszczeniu szkoły wiedzieli gdzie i do kogo ewentualnie mogą się zwrócić po wsparcie oraz jakie korzyści niesie za sobą rejestracja np. w urzędzie pracy.

Ewentualna współpraca instytucji rynku pracy ze szkołami (zaoczne licea dla dorosłych, zaoczne szkoły policealne) daje możliwość wymiany doświadczeń. Ze względu na dynamiczne zmiany dotyczące sytuacji na rynku pracy oraz wzrost zapotrzebowania na pracowników z odpowiednimi umiejętnościami, młodzież potrzebuje bieżących informacji na temat aktualnego zapotrzebowania na zawody w regionie, na terenie danej gminy lub miejscowości celem podjęcia właściwej decyzji o dalszym profilu kształcenia.



Cel (rezultat):

Cel główny:

Wdrożenie obowiązkowego i profesjonalnego (realizowanego przez osobę z zewnątrz, np. przedstawiciela instytucji rynku pracy) doradztwa zawodowego w szkołach zaocznych dla dorosłych.

Cel szczegółowy:

Analiza i uświadomienie własnych predyspozycji zawodowych u uczniów zaocznych szkół dla dorosłych i najlepszych ku temu obszarów edukacyjnych i zawodowych, budowanie świadomości uczniów/studentów dotyczącej sytuacji na rynku pracy.

Aktywna współpraca instytucji rynku pracy z zaocznymi szkołami dla dorosłych na terenie wszystkich powiatów oraz ośrodkami wsparcia młodzieży w zakresie kształtowania umiejętności przedsiębiorczych, doradztwa zawodowego, zwiększania wiedzy na temat rynku pracy, wyboru szkół, określaniu ścieżki edukacyjnej i ścieżki kariery zawodowej wpłynie na skuteczność podejmowanych przez nich decyzji oraz spowoduje zmianę podejścia młodzieży w zakresie funkcjonowania i skuteczności dostępnej oferty aktywizacyjnej instytucji rynku pracy.



Adresaci:

- Powiatowe Urzędy Pracy w województwie świętokrzyskim,
- zaoczne szkoły dla dorosłych z terenu województwa świętokrzyskiego,
- osoby młode, w tym z grupy NEET znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.



Działania:

Profesjonalne doradztwo zawodowe realizowane przez publiczne służby zatrudnienia na terenie wszystkich powiatów województwa świętokrzyskiego we współpracy ze szkołami dla dorosłych w systemie zaocznym (licea dla dorosłych, szkoły policealne).

Wdrożenie do ramowego programu nauczania w zaocznych szkołach dla dorosłych doradztwa zawodowego w formie pośredniej (wdrożenie elementów doradztwa zawodowego do różnych przedmiotów) i bezpośredniej (doradztwo zawodowe), realizowanego przez profesjonalnego doradcę zawodowego, przedstawiciela instytucji rynku pracy.

Zaangażowanie IRP w realizację wewnątrzszkolnych systemów doradztwa zawodowego w postaci bezpośredniej lub/i pośredniej.

Nawiązanie współpracy pomiędzy PUP i zaocznymi szkołami dla dorosłych (oddelegowanie przedstawiciela IRP na rzecz współpracy z daną placówką), opracowanie wspólnego, indywidualnego programu informacyjnego, wsparcia dla danej placówki edukacyjnej.



Ryzyka, bariery:

Brak systemowych rozwiązań w zakresie współpracy instytucji rynku pracy z placówkami edukacyjnymi oraz obligatoryjnego realizowania wsparcia w szkołach we współpracy z instytucjami rynku pracy.

Brak chęci wykorzystywania godzin dydaktycznych przez szkoły na potrzeby instytucji rynku pracy.



Wskaźniki:

- Liczba zawiązanych partnerstw ze szkołami dla dorosłych przez Powiatowe Urzędy Pracy, których celem jest podejmowanie i wspieranie inicjatyw służących przygotowaniu młodych osób (w tym z grupy NEET), kształcących się w formie niestacjonarnej do wejścia na rynek pracy i aktywnego poruszania się na nim. Bieżąca wartość wskaźnika: 0, docelowa wartość wskaźnika: 14 Powiatowych Urzędów Pracy (w terminie do końca 2017 roku). Monitorowanie wskaźnika poprzez coroczną sprawozdawczość Powiatowych Urzędów Pracy; informacje ze stron internetowych. Częstotliwość monitorowania - raz do roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: Powiatowe Urzędy Pracy z każdego powiatu województwa świętokrzyskiego.
- Zwiększenie liczby realizowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy spotkań informacyjnych we współpracy ze szkolnym doradcą zawodowym w placówkach kształcenia dla dorosłych.



Terytorium:

Województwo świętokrzyskie (współpraca każdego z Powiatowych Urzędów Pracy z co najmniej jednym oddziałem szkoły dla dorosłych w każdym powiecie).



Lokalny charakter:

Możliwość ewentualnego finansowania dotarcia instytucji rynku pracy do placówek edukacyjnych przez lokalny samorząd.

3.3. Zwiększenie dotarcia instytucji rynku pracy do osób młodych kształcących się na studiach wyższych w systemie niestacjonarnym lub z wyższym wykształceniem, w tym należących do grupy NEET.



Problem (uzasadnienie):

W Polsce na przestrzeni ostatnich 20 lat liczba studentów wzrosła ponad czterokrotnie. W roku akademickim 2013/2014 w 438 szkołach wyższych kształciło się 1 549,9 tys. osób, podczas gdy w roku szkolnym 1990/1991 było to niewiele ponad 400 tys. osób⁶. W odpowiedzi na coraz wyższy poziom bezrobocia ludzi młodych w Europie, Komisja Europejska podjęła działania mające na celu wsparcie osób młodych w podejmowaniu zatrudnienia. W Polsce realizowany jest m.in. kompleksowy program wsparcia młodych na rynku pracy „Gwarancje dla młodzieży” (GdM). W ramach realizacji GdM stosuje się m.in. wzmocnienie komponentu praktycznego w ramach studiów, monitorowanie karier zawodowych absolwentów szkół wyższych, wykorzystanie w szerszym zakresie usług Akademickich Biur Karier⁷. W Polsce Wschodniej można także zidentyfikować tzw. grupę NEET. Duże ryzyko przynależności do tej grupy dotyczy osób wcześniej kończących edukację, a także z wyższym wykształceniem, kobiet oraz osób biernych zawodowo (w większym stopniu niż bezrobotnych). Druga grupa to absolwenci. Zjawisko to może być konsekwencją zarówno niedopasowania profilu absolwentów do popytu na rynku pracy, jak i niskiej aktywności zawodowej podczas nauki⁸. Zgodnie ze Strategią rozwoju społeczno-gospodarczego Polski Wschodniej do roku 2020, w kontekście NEET kluczowe znaczenie ma obszar dotyczący zasobów pracy i jakości kapitału ludzkiego, na potrzeby którego przyjęto następujący cel szczegółowy „Aktywizacja niewykorzystanych zasobów pracy i podniesienie jakości kapitału ludzkiego na potrzeby gospodarki opartej na wiedzy to kluczowe strategiczne wyzwania z punktu widzenia systematycznego wzmocnienia pozycji konkurencyjnej i rozwojowej województw Polski Wschodniej”. Z poziomu strategii makroregionalnej cel ten będzie realizowany m.in. poprzez: dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb makroregionalnego rynku pracy - wzmocnianie współpracy między szkołami zawodowymi, uczelniami wyższymi a sektorem przedsiębiorstw⁹. W świetle powyższego, zgodnie z przeprowadzonym badaniem ankietowym w woj. świętokrzyskim 25% osób należących do grupy NEET w woj. świętokrzyskim, to osoby z wyższym wykształceniem, co stanowi drugą co do liczebności grupę wśród osób należących do grupy NEET w woj. świętokrzyskim¹⁰. Obecnie budowanie sieci kontaktów, czyli "networking" jest mało znaną, ale jednocześnie bardzo skuteczną metodą szukania pracy. W obecnych czasach, na rynku pracy, wiedza i dyplom uczelni, stanowią podobną wartość jak tworzenie sieci kontaktów. Niestety networking często mylony jest z przysłówiowym znalezieniem pracy "przez znajomości". A networking to nie prośenie innych o pracę, ale tworzenie i pielęgnowanie kontaktów międzyludzkich. Najlepszym sposobem na

⁶ <http://gdm.praca.gov.pl/o-programie/statystyki>, dostęp 19.11.2016 r.

⁷

<http://gdm.praca.gov.pl/documents/1152786/1155303/Zaktualizowany%20Plan%20realizacji%20Gwarancji%20dla%20m%C5%82odzie%C5%BCy%20w%20Polsce.pdf/aaf039be-b61d-493e-9deb-fc365cfa7dc5>, dostęp 19.11.2016 r.

⁸ Analiza dokumentów (desk research) dotycząca potrzeb i potencjałów osób młodych w wieku 15-25 lat znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, tzw. NEET w województwie świętokrzyskim w kontekście aktualnych możliwości uzyskania przez nie wsparcia, dr Sylwia Wiśniewska, dr Kamil Wiśniewski, Stowarzyszenie Edukacja przez Internet, Kielce, 2016

⁹ https://www.mr.gov.pl/media/3372/Strategia_PW_11_07_2013_zmn.pdf, dostęp 19.11.2016 r.

¹⁰ Wyniki badania ankietowego dotyczącego potrzeb i potencjałów osób młodych w wieku 15-25 lat znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, tzw. NEET w województwie świętokrzyskim, Stowarzyszenie Edukacja przez Internet, Kielce, 2016

nawiązywanie kontaktów jest udział w konferencjach, szkoleniach, targach, spotkaniach zawodowych, wyjazdach zagranicznych, itp.¹¹.

Co ważne, część uczelni wykorzystuje działalność Biur Karier do badania wskaźników dotyczących studentów oraz kontrolowania ich sytuacji zawodowej w trakcie i po zakończeniu studiów.

Na terenie województwa świętokrzyskiego istnieje możliwość kształcenia na 155 kierunkach studiów w systemie niestacjonarnym¹². Uczelnie wyższe kształcące w systemie studiów niestacjonarnych zlokalizowane są na terenie 4 powiatów: powiat Miasto Kielce, powiat pińczowski, powiat ostrowiecki oraz powiat sandomierski.



Cel (rezultat):

Cel główny: Zwiększenie zakresu współpracy instytucji rynku pracy z Akademickimi biurami Karier oraz Akademickimi Inkubatorami Przedsiębiorczości lub uczelnianymi instytucjami, które realizują podobną działalność w celu zwiększenia świadomości nt. konieczności budowania profesjonalnej sieci kontaktów (networking) przez osoby młode kształcące się na studiach wyższych w trybie niestacjonarnym, osoby nie pracujące pozostające poza rejestrami PUP z wyższym wykształceniem, w tym grupy NEET z wyższym wykształceniem, poprzez działania animacyjne, edukacyjne czy informacyjne prowadzone przez instytucje rynku pracy wspólnie z Akademickimi biurami Karier oraz Akademickimi Inkubatorami Przedsiębiorczości.

Cel szczegółowy: Dotarcie do osób młodych, w tym z grupy NEET, studiujących na uczelniach wyższych w systemie niestacjonarnym, pozostających poza rejestrami instytucji rynku pracy. Zwiększenie świadomości konieczności budowania profesjonalnej sieci kontaktów (networking) przez osoby studiujące (przed/w trakcie poszukiwania/realizacji praktyk studenckich; dotyczy studiów pierwszego stopnia oraz studiów drugiego stopnia w systemie niestacjonarnym) oraz przez osoby nie pracujące pozostające poza rejestrami PUP z wyższym wykształceniem (absolwenci studiów pierwszego i drugiego stopnia), w tym grupy NEET z wyższym wykształceniem, poprzez działania animacyjne, edukacyjne czy informacyjne prowadzone przez instytucje rynku pracy wspólnie z Akademickimi biurami Karier oraz Akademickimi Inkubatorami Przedsiębiorczości.



Adresaci:

- Akademickie Biura Karier lub inne instytucje, realizujące na uczelniach wyższych podobną działalność,
- Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości,
- uczelnie wyższe kształcące w systemie niestacjonarnym,
- Powiatowe Urzędy Pracy w woj. świętokrzyskim, zlokalizowane w powiatach, na terenie których uczelnie wyższe prowadzą kształcenie w systemie niestacjonarnym,
- pozostałe instytucje rynku pracy,
- osoby młode (studenci i absolwenci), w tym z grupy NEET z wyższym wykształceniem.

¹¹ <http://wuplodz.praca.gov.pl/documents/58203/845602/Networking.pdf/a38fba3c-7673-4918-8f97-a0814a9cf4e5?t=1406796870000>, dostęp: 19.11.2016 r.

¹² <https://polon.nauka.gov.pl/opi/aa/kierunki/studia>, dostęp: 19.11.2016 r.



Działania:

Działania animacyjne, edukacyjne oraz informacyjne prowadzone przez instytucje rynku pracy wspólnie z Akademickimi biurami Karier oraz Akademickimi Inkubatorami Przedsiębiorczości, typu:

- warsztaty/spotkania dot. networkingu i metod networkingu,
- stoiska informacyjne instytucji rynku pracy/pracodawców na uczelniach,
- wydarzenia typu „speed dating” między osobami młodymi (studenci, absolwenci, w tym grupa NEET z wyższym wykształceniem), a pracodawcami,
- wydarzenia (typu konferencje, spotkania informacyjne, seminaria szkolenia) angażujące pracodawców,

które pozwolą na skuteczniejsze dotarcie z ofertą aktywizacyjną instytucji rynku pracy do osób młodych, w tym z grupy NEET, studiujących na uczelniach wyższych na terenie województwa świętokrzyskiego w systemie niestacjonarnym, nie widniejących w rejestrach tychże instytucji.



Ryzyka, bariery:

Ograniczona liczba uczelni na których aktywnie funkcjonuje Akademickie Biuro Karier lub inna instytucja realizująca podobne cele.



Wskaźniki:

- Zwiększenie dotarcia instytucji rynku pracy z ofertą aktywizacyjną do osób, w tym z grupy NEET, kształcących się w trybie niestacjonarnym na uczelniach z terenu województwa świętokrzyskiego, które pozostają poza rejestrami.
- Liczba warsztatów, spotkań dot. networkingu i metod networkingu, zrealizowanych przez powiatowe urzędy pracy z powiatów: powiat Miasto Kielce, powiat ostrowiecki, powiat pińczowski, powiat sandomierski wspólnie z Akademickimi biurami Karier, Akademickimi Inkubatorami Przedsiębiorczości lub innymi instytucjami o podobnych charakterze działalności, wśród osób młodych, w tym z grupy NEET, kształcących się na studiach niestacjonarnych. Bieżąca wartość wskaźnika: 0, docelowa wartość wskaźnika: 20 wydarzeń (4 x 5 wydarzeń przypadających do zrealizowania na każdy Powiatowy Urząd Pracy, w terminie do końca 2017 roku). Monitorowanie wskaźnika poprzez coroczną sprawozdawczość Powiatowych Urzędów Pracy; informacje ze stron internetowych. Częstotliwość monitorowania - raz do roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: Powiatowe Urzędy Pracy z powiatów, na terenie których zlokalizowane są uczelnie kształcące w systemie niestacjonarnym.
- Liczba wydarzeń typu „speed dating” między osobami młodymi (studenci, absolwenci, w tym grupa NEET z wyższym wykształceniem) a przedsiębiorcami, zrealizowanych przez powiatowe urzędy pracy z powiatów: powiat Miasto Kielce, powiat ostrowiecki, powiat pińczowski, powiat sandomierski wspólnie z Akademickimi biurami Karier, Akademickimi Inkubatorami Przedsiębiorczości lub innymi instytucjami o podobnych charakterze działalności, wśród osób młodych, w tym z grupy NEET, kształcących się na studiach niestacjonarnych. Bieżąca wartość wskaźnika: 0, docelowa wartość wskaźnika: 20 wydarzeń (4 x 5 wydarzeń przypadających do zrealizowania na każdy Powiatowy Urząd Pracy, w terminie do końca 2017 roku). Monitorowanie wskaźnika poprzez coroczną sprawozdawczość Powiatowych Urzędów Pracy;

informacje ze stron internetowych. Częstotliwość monitorowania - raz do roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: Powiatowe Urzędy Pracy z powiatów, na terenie których zlokalizowane są uczelnie kształcące w systemie niestacjonarnym.

- Liczba przedsiębiorstw, które zostały wzięły udział w wydarzeniach typu „speed dating” dla osób młodych, w tym z grupy NEET, zrealizowanych przez powiatowe urzędy pracy z powiatów: powiat Miasto Kielce, powiat ostrowiecki, powiat pińczowski, powiat sandomierski wspólnie z Akademickimi biurami Karier, Akademickimi Inkubatorami Przedsiębiorczości lub innymi instytucjami o podobnych charakterze działalności, wśród osób młodych, w tym z grupy NEET, kształcących się na studiach niestacjonarnych. Bieżąca wartość wskaźnika: 0, docelowa wartość wskaźnika: 20 przedsiębiorstw (4 x 5 przedsiębiorstw zaproszonych przez każdy Powiatowy Urząd Pracy, w terminie do końca 2017 roku). Monitorowanie wskaźnika poprzez coroczną sprawozdawczość Powiatowych Urzędów Pracy; informacje ze stron internetowych. Częstotliwość monitorowania - raz do roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: Powiatowe Urzędy Pracy z powiatów, na terenie których zlokalizowane są uczelnie kształcące w systemie niestacjonarnym.



Terytorium:

Województwo świętokrzyskie, powiaty na których zlokalizowane są uczelnie wyższe, prowadzące kształcenie w systemie niestacjonarnym: powiat Miasto Kielce, powiat ostrowiecki, powiat pińczowski, powiat sandomierski.



Wartość dodana:

- zwiększenie wymiany ofert pracy między Akademickimi biurami Karier, a Powiatowymi Urzędami Pracy,
- zwiększenie świadomości możliwości pracy na własny rachunek - samozatrudnienie lub prowadzenie działalności w ramach Akademickich inkubatorów Przedsiębiorczości, przez osoby młode (studenci i absolwenci), w tym z grupy NEET z wyższym wykształceniem.

3.4. Stosowanie nowoczesnych kanałów dotarcia do młodych osób, w tym NEET



Problem (uzasadnienie):

Metody pozyskiwania informacji o ofercie aktywizacyjnej przez ludzi młodych ewaluowały na przestrzeni ostatnich lat nie idąc w parze z metodami i działaniami instytucji rynku pracy (głównie publiczne służby zatrudnienia). W odpowiedzi na pytanie dotyczące kanałów czerpania informacji o ofercie aktywizacyjnej, 61% młodych osób należących do grupy NEET ze świętokrzyskiego na miejscu pierwszym stawia portale internetowe¹³. Drugim kanałem informacji są rodzice lub znajomi (34%), bezpośredni kontakt z instytucjami rynku pracy stanowi tylko 7%. Wg. badań przeprowadzonych przez NASK, 80% nastolatków cały czas jest on-line.¹⁴

Młodzi ludzie nie mają świadomości o ofercie aktywizacyjnej instytucji rynku pracy, często nawet o istnieniu niektórych instytucji, co też przekłada się na złą opinię „pośredniaka” jako instytucji pośredniczącej w starcie na rynku pracy.

Kadra instytucji rynku pracy nie ma odpowiednich narzędzi, możliwości, wiedzy oraz kompetencji dotyczących odpowiedniej i skutecznej obsługi narzędzi codziennej komunikacji ludzi młodych co przekłada się na mało skuteczną politykę informacyjną w zakresie dotarcia do osób młodych, w tym NEET. Stosowane formy reklamy w mediach (radio, telewizja) często nie są dostosowane czasowo (np. wczesne godziny poranne) lub nie trafione ze względu na brak grupy docelowej wśród słuchaczy, widzów (reklama w mediach, których adresatami nie są ludzie młodzi).

O ile serwisy internetowe publicznych służb zatrudnienia na przestrzeni ostatnich lat ewaluowały i zawierają kompendium niezbędnych informacji, o tyle na uwagę wskazuje np. brak możliwości bezpośredniego kontaktu np. z PUP przez serwis internetowy (tzw. czat, dostępna funkcja „Wirtualny doradca” jest w stanie nakierunkować osobę korzystającą z serwisu bez udzielenia konkretnej i wyczerpującej często odpowiedzi), który pozwoliłby na jeszcze łatwiejszy dostęp do informacji oraz przede wszystkim zachęcenie osoby młodej do skorzystania z oferty aktywizacyjnej urzędu.

Nowe technologie wpływają na wiele aspektów naszego życia, również na skuteczne działanie urzędów. Administracja publiczna w swojej działalności nie może pomijać rozwiązań, które od lat usprawniają pracę chociażby instytucji komercyjnych. Publiczne służby zatrudnienia powinny podążać za sprawdzonymi w biznesie rozwiązaniami i w swojej strategii (również z przyszłymi klientami) uwzględniać także media społecznościowe.¹⁵

Na świętokrzyskiej mapie urzędów pracy, które aktywnie promują działalność aktywizacyjną w Internecie, w mediach społecznościowych (Facebook) widnieje tylko Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach oraz Powiatowy Urząd Pracy w Skarżysku-Kamiennej. Działalność pozostałych powiatowych urzędów pracy w mediach społecznościowych nie jest realizowana lub jest realizowana tylko na potrzeby konkretnych projektów (np. Miejski Urząd Pracy w Kielcach).

¹³ Wyniki badania ankietowego dotyczącego potrzeb i potencjałów osób młodych w wieku 15-25 lat znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, tzw. NEET w województwie świętokrzyskim, Stowarzyszenie Edukacja przez Internet, Kielce, 2016

¹⁴ <http://naukawpolsce.pap.pl/aktualnosci/news,411241,badania-nask-dla-nastolatkow-komputer-stacjonarny-odchodzi-do-lamusa.html>, dostęp: 19.11.2016 r.

¹⁵ http://rocznikikae.sgh.waw.pl/p/roczniki_kae_z33_25.pdf, dostęp 19.11.2016 r.



Cel (rezultat):

Cel główny:

Zwiększenie liczby powiatowych urzędów pracy, które wśród kanałów promocji oferty aktywizacyjnej wykorzystują Internet.

Cel szczegółowy:

Zwiększenie liczby powiatowych urzędów pracy, które docierają do osób młodych, w tym należących do grupy NEET z ofertą aktywizacyjną poprzez Internet, w tym media społecznościowe pozwoli na skuteczniejsze dotarcie z ofertą aktywizacyjną do osób pozostających poza rejestrami instytucji rynku pracy.



Adresaci:

- Powiatowe Urzędy Pracy w woj. świętokrzyskim oraz ich filie,
- osoby młode, w tym z grupy NEET znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.



Działania:

Obowiązkowy cykl szkoleniowy (np. w postaci platformy szkoleniowej dostępnej online) dla wybranych pracowników instytucji rynku pracy w zakresie interaktywnych metod komunikacji i dotarcia do osób młodych, w tym NEET (skuteczne sposoby tworzenia informacji o ofercie aktywizacyjnej, sposoby doboru odpowiednich narzędzi komunikacji, obsługa narzędzi typu social media).

Szczegółowa diagnoza kanałów informacyjnych powszechnie wykorzystywanych przez osoby młode, w tym NEET.

Promocja oferty aktywizacyjnej instytucji rynku pracy za pomocą mediów społecznościowych (np. Facebook, Twitter, YouTube).

Promocja oferty aktywizacyjnej instytucji rynku pracy w Internecie za pośrednictwem lokalnych instytucji (świetlice, kluby osiedlowe, placówki kultury, szkoły, organizacja pozarządowe ukierunkowane na wsparcie młodzieży, placówki pomocy społecznej).



Ryzyka, bariery:

Brak wyraźnego zainteresowania młodych osób ofertą instytucji rynku pracy (nieskuteczne dostosowanie sposobu przekazania oferty do oczekiwań).

Wysokie koszty wsparcia szkoleniowego oraz późniejszych zintensyfikowanych działań promocyjnych a także długi czas oczekiwania na efekty działań promocyjnych.

Niechęć pracowników odpowiedzialnych za dotarcie, rekrutację osób młodych, w tym NEET, brak odpowiedniego zaplecza technicznego oraz kadry szkoleniowej. Skuteczna promocja w Internecie, w tym w mediach społecznościowych winna opierać się na pracy jednej, wyspecjalizowanej osoby na etacie, nie oddelegowanej do pełnienia tej funkcji w ramach zajmowanego stanowiska.

Ograniczenia informatyczne w publicznych instytucjach w dostępie do wybranych stron internetowych.



Wskaźniki:

- Zwiększenie znajomości oferty aktywizacyjnej instytucji rynku pracy wśród osób młodych, w tym należących do grupy NEET z terenu województwa świętokrzyskiego.
- Zwiększenie liczby osób młodych, w tym należących do grupy NEET z województwa świętokrzyskiego, które dzięki promocji oferty instytucji rynku pracy w Internecie, w mediach społecznościowych skorzystała z jej wsparcia.
- Zwiększenie kompetencji pracowników (najlepiej jednej osoby, która byłaby zatrudniona np. na stanowisku Specjalisty ds. promocji w Internecie) z ramienia instytucji rynku pracy w zakresie nowoczesnych kanałów komunikacji, a przez to dotarcie do większej grupy osób młodych, w tym należących do NEET.
- Liczba Powiatowych Urzędów Pracy lub ich filii, jakie rozpoczęły promocję oferty aktywizacyjnej w Internecie, w mediach społecznościowych: wskaźnik bieżący - 1, wskaźnik docelowy - 14 (do końca 2017 r.). Monitorowanie wskaźnika poprzez coroczną sprawozdawczość Powiatowych Urzędów Pracy; informacje ze stron internetowych. Częstotliwość monitorowania - raz do roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: Powiatowych Urzędów Pracy.
- Liczba specjalistów ds. promocji w Internecie z ramienia Powiatowych Urzędów Pracy lub ich filii, które ukończyły cykl szkoleniowy w zakresie nowoczesnych narzędzi komunikacji osób młodych: wskaźnik bieżący - 0, wskaźnik docelowy - 14 (do końca 2017 r.). Monitorowanie wskaźnika poprzez coroczną sprawozdawczość Powiatowych Urzędów Pracy; informacje ze stron internetowych. Częstotliwość monitorowania - raz do roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: Powiatowych Urzędów Pracy.
- Liczba powiatów, na terenie których funkcjonuje Powiatowy Urząd Pracy aktywnie promujący swoją działalność w Internecie, w tym w mediach społecznościowych: wskaźnik bieżący - 0, wskaźnik docelowy - 14 (do końca 2017 r.). Monitorowanie wskaźnika poprzez coroczną sprawozdawczość Powiatowych Urzędów Pracy; informacje ze stron internetowych. Częstotliwość monitorowania - raz do roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: Powiatowych Urzędów Pracy.



Terytorium:

Województwo świętokrzyskie, powiaty na terenie których powiatowe urzędy pracy nie prowadzą promocji aktywizacyjnej za pomocą mediów społecznościowych.



Lokalny charakter:

Sposób dotarcia dostosowany do lokalnych wskaźników, sytuacji i potrzeb osób młodych, w tym NEET.



Wartość dodana:

Wzrost kompetencji przedstawicieli instytucji rynku pracy w zakresie korzystania z nowoczesnych narzędzi komunikacyjnych wykorzystywanych przez osoby młode, w tym NEET.

4. Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez Wojewódzkie Urzędy Pracy

4.1. Wzmocnienie roli Sieci EURES



Problem (uzasadnienie):

Aż 55% uczestników badania na grupie młodych osób 15-25 lat należących do grupy NEET¹⁶ zadeklarowało gotowość wyjazdu do pracy za granicą.

Czy rozważa Pan/i emigrację za pracę w okresie najbliższych 12 miesięcy? Na pytanie w ramach ankiety zrealizowanej na terenie całego kraju przez WorkService¹⁷, zdecydowanych na wyjazd za granicę jest 7,1% badanych (1,5 mln osób). Ponad połowa deklarujących gotowość emigracji to osoby młode do 35 roku życia (62% badanych). Według raportu, najczęściej wyjazd za granicę rozważają mieszkańcy wsi i małych miejscowości, najbardziej zainteresowani emigracją są mieszkańcy Polski wschodniej (32%). Osoby poszukujące ofert pracy za granicą korzystają z usług nieuczciwych pośredników, oferujących możliwość pracy za granicą, narażając się na straty finansowe.

Brak świadomości istnienia, funkcjonowania i oferty usług z zakresu międzynarodowego pośrednictwa pracy realizowanego przez Sieć EURES działającą w strukturach WUP, PUP oraz OHP.

Instrumenty i usługi rynku pracy służące wsparciu mobilności międzysektorowej i geograficznej (uwzględniając mobilność zawodową na europejskim rynku pracy za pośrednictwem sieci EURES) nie są wykorzystywane przez beneficjentów projektów, realizowanych w ramach Osi I PO WER, instytucje skupiają się głównie na wsparciu realizowanym lokalnie (żadna z osób uczestniczących w badaniu nie wskazała wsparcia sieci EURES jako tego, w którym uczestniczyła lub chciałaby uczestniczyć w przyszłości, uczestnicząc w projekcie/ach w ramach I Osi PO WER).



Cel (rezultat):

Cel główny:

Zwiększenie ilości liczby klientów korzystających z usług sieci EURES na obszarze województwa świętokrzyskiego przez promowanie i wykorzystywanie tej formy wsparcia w ramach projektów realizowanych do osób z grupy docelowej Osi I PO WER.

Cel szczegółowy:

1. Wykorzystywanie przez beneficjentów projektów, realizowanych w ramach Osi I PO WER instrumentów i usługi rynku pracy służących wsparciu mobilności międzysektorowej i geograficznej (uwzględniając szczególnie mobilność zawodową na europejskim rynku pracy za pośrednictwem sieci EURES).
2. Zwiększenie wiedzy i świadomości na temat usług EURES wśród pracowników instytucji, w tym organizacji pozarządowych, które pracują z młodzieżą, w tym NEET.

¹⁶ Wyniki badanie ankietowego dotyczącego potrzeb i potencjałów osób młodych w wieku 15-25 lat znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, tzw. NEET w województwie świętokrzyskim, Stowarzyszenie Edukacja przez Internet, Kielce, 2016

¹⁷ Migracje zarobkowe Polaków IV, maj 2016 r., www.workservice.pl, dostęp: 19.11.2016 r.

3. Promowanie dokumentów Europass¹⁸ (dokumentowanie i prezentowanie kwalifikacji oraz kompetencji zawodowych na poziomie europejskim), które ułatwiają start na międzynarodowym rynku pracy.



Adresaci:

- Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach,
- osoby młode, w tym z grupy NEET znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.



Działania:

Dostosowanie kryteriów premiujących, dotyczących wyboru projektów w ramach Osi I PO WER na rzecz osób młodych, w tym NEET, wykorzystujących instrumenty i usługi rynku pracy służące wsparciu mobilności międzysektorowej i geograficznej (uwzględniając szczególnie mobilność zawodową na europejskim rynku pracy za pośrednictwem sieci EURES).

Kampania promocyjna z wykorzystaniem różnych kanałów, umożliwiających dotarcie do ludzi młodych (działania permanentne, nie incydentalne).

Nawiązanie współpracy instytucjonalnej z placówkami kształcenia, ośrodkami wychowawczymi, organizacjami pozarządowymi, centrami wolontariatu, instytucjami pomocy społecznej.



Ryzyka, bariery:

Brak zainteresowania beneficjentów oraz osób młodych, w tym z grupy NEET, uczestników projektów realizowanych w ramach Osi I PO WER ofertą mobilności zawodowej na europejskim rynku pracy, realizowanej za pośrednictwem sieci EURES.



Wskaźniki:

- Zwiększenie liczby projektów adresowanych do osób młodych, w tym z grupy NEET, wykorzystujących instrumenty i usługi rynku pracy służące wsparciu mobilności międzysektorowej i geograficznej (uwzględniając szczególnie mobilność zawodową na europejskim rynku pracy za pośrednictwem sieci EURES). Monitorowanie wskaźnika przez raporty okresowe. Częstotliwość monitorowania - dwa razy do roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: instytucje odpowiedzialne za konkursy ogłaszane w ramach I Osi PO WER.
- Zwiększenie liczby osób młodych, w tym z grupy NEET, które skorzystały z oferty sieci EURES w projektach realizowanych w ramach Osi I PO WER. Monitorowanie wskaźnika przez raporty okresowe. Częstotliwość monitorowania - dwa razy do roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: instytucje odpowiedzialne za konkursy ogłaszane w ramach I Osi PO WER.

¹⁸ www.europass.org.pl, dostęp: 19.11.2016 r.

- Liczba zmian w regulaminach konkursów, w których uwzględniono kryteria premiujące w projektach adresowanych do osób młodych, w tym z grupy NEET, wykorzystujących instrumenty i usługi rynku pracy służące wsparciu mobilności międzysektorowej i geograficznej (uwzględniając szczególnie mobilność zawodową na europejskim rynku pracy za pośrednictwem sieci EURES). Monitorowanie wskaźnika przez raporty okresowe. Częstotliwość monitorowania - dwa razy do roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: instytucje odpowiedzialne za konkursy ogłaszane w ramach I Osi PO WER.



● Propozycje kryteriów merytorycznych i premiujących dla konkursów w ramach Osi I PO WER:

- Projekt zakłada wykorzystanie przez beneficjentów instrumentów i usług rynku pracy służących wsparciu mobilności międzysektorowej i geograficznej (uwzględniając szczególnie mobilność zawodową na europejskim rynku pracy za pośrednictwem sieci EURES).
- Projekt zakłada odpowiedni dobór działań, wykorzystujących instrumenty i usługi rynku pracy, służące wsparciu mobilności międzysektorowej i geograficznej (uwzględniając szczególnie mobilność zawodową na europejskim rynku pracy za pośrednictwem sieci EURES).



Terytorium:

Teren województwa świętokrzyskiego (w każdym powiecie).



Lokalny charakter:

Oferty pracy dostosowane do profilu osób bezrobotnych (kompetencje, kwalifikacje, wykształcenie) w województwie świętokrzyskim.

Współpraca instytucjonalna oparta na lokalnych liderach mających bezpośredni kontakt z osobami młodymi.



Wartość dodana:

Spadek wydatków na opiekę społeczną oraz aktywizację zawodową. Zapobieganie zjawisku dziedziczenia bezrobocia.

4.2. Premiowanie projektów wykorzystujących dywersyfikację kanałów dotarcia do osób młodych, w tym z grupy NEET



Problem (uzasadnienie):

Na poprawną realizację każdego projektu składa się w wiele działań. Ich sprawne przeprowadzenie z zachowaniem obowiązujących zasad i wytycznych skutkuje najczęściej zakończeniem założonych działań z sukcesem.

Mimo wszystko beneficjenci realizujący projekty napotykają trudności, zagrażające skutecznej realizacji projektu. Beneficjenci projektów realizowanych na terenie województwa świętokrzyskiego w ramach Osi I PO WER wskazują na problemy związane z dotarciem do potencjalnych uczestników projektów. Pomimo tego, że definicja grupy NEET wskazuje na dość niejednorodną i pokaźną grupę potencjalnych uczestników projektów i beneficjentów wsparcia, ich zainteresowanie zmianą ich sytuacji na rynku pracy jest niewielkie.

Stosowanie „standardowych” kanałów dotarcia do osób młodych, takich jak: media nie przynosi rezultatu ze względu na fakt, że najczęściej głównym kryterium wyboru konkretnego źródła przekazywania informacji o możliwych formach wsparcia jest cena oraz np. ilość spotów a nie wybór źródła, którego przekaz adresowany jest w głównej mierze do osób młodych.

Uczestnicy badania ankietowego¹⁹ odpowiadając na pytanie dotyczące oczekiwań w kontekście procesu rekrutacji dotyczącego oferty aktywizacyjnej w ramach wsparcia publicznego (I Osi Priorytetowej Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, osoby młode na rynku pracy) wskazali jako najbardziej istotne (61% ankietowanych): powszechna dostępność informacji o możliwościach wsparcia (zapewniana m.in. dzięki wielokanałowej komunikacji), dalej m.in. zapewnienie równości szans kobiet i mężczyzn (33% ankietowanych), czy kompleksowość wsparcia (30% ankietowanych).

Wśród kanałów uzyskiwania oferty aktywizacyjnej tym najważniejszym zdaniem ankietowanych są m.in. portale internetowe (61%), rodzina i znajomi (34%), prasa (22%), radio (18%) oraz telewizja (13%).

Około 30 proc. nastolatków w 2016 roku wg. raportu NASK²⁰ pozostaje on-line cały czas i to niezależnie od zmian miejsca pobytu. Ponad 93% osób młodych codziennie korzysta z Internetu w domu. Młodzież wykorzystuje Internet głównie za pomocą urządzeń mobilnych. Usługi, które wykorzystują najczęściej to: serwisy społecznościowe (ponad 78% codziennie, 90% przynajmniej raz w tygodniu), stąd biorąc pod uwagę problemy w dotarciu do osób młodych, w tym z grupy NEET Internet, media społecznościowe powinien być jednym z głównych kanałów angażujących uczestników projektów.

¹⁹ Wyniki badanie ankietowego dotyczącego potrzeb i potencjałów osób młodych w wieku 15-25 lat znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, tzw. NEET w województwie świętokrzyskim, Stowarzyszenie Edukacja przez Internet, Kielce, 2016

²⁰ <https://www.nask.pl/pl/aktualnosci/wydarzenia/wydarzenia-2016/432,Nastolatki-w-internecie-smartfony-komunikacja-i-cyberprzemoc.html>



Cel (rezultat):

Cel główny:

Poprawa skuteczności rekrutacji osób młodych, w tym z grupy NEET w projektach realizowanych przez beneficjentów Wojewódzkiego Urzędu Pracy w ramach Osi I PO WER.

Cel szczegółowy:

Premiowanie projektów w ramach Osi I PO WER wykorzystujących dywersyfikację kanałów dotarcia do osób młodych, w tym z grupy NEET.



Adresaci:

- Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach,
- osoby młode, w tym z grupy NEET znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.



Działania:

Dostosowanie kryteriów premiujących, dotyczących wyboru projektów w ramach Osi I PO WER na rzecz osób młodych, w tym NEET, realizowanych na terenie województwa świętokrzyskiego, wykorzystujących dywersyfikację kanałów dotarcia do osób młodych, w tym z grupy NEET.



Ryzyka, bariery:

Dywersyfikacja kanałów dotarcia do osób młodych, w tym z grupy NEET w projektach realizowanych w ramach Osi I PO WER wymaga zapewnienia spójności treści oferty aktywizacyjnej.



Wskaźniki:

- Zwiększenie liczby projektów w ramach Osi I PO WER adresowanych do osób młodych, w tym z grupy NEET, wykorzystujących dywersyfikację kanałów dotarcia do potencjalnych uczestników projektów. Monitorowanie wskaźnika przez raporty okresowe. Częstotliwość monitorowania - dwa razy do roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: instytucje odpowiedzialne za konkursy ogłaszane w ramach I Osi PO WER.
- Liczba zmian w regulaminach konkursów, w których uwzględniono kryteria premiujące w projektach adresowanych do osób młodych, w tym z grupy NEET w ramach Osi I PO WER wykorzystujących dywersyfikację kanałów dotarcia do potencjalnych uczestników projektów. Monitorowanie wskaźnika przez raporty okresowe. Częstotliwość monitorowania - dwa razy

do roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: instytucje odpowiedzialne za konkursy ogłaszane w ramach I Osi PO WER.



• Propozycje kryteriów merytorycznych i premiujących dla konkursów w ramach Osi I PO WER:

- Projekt zakłada wykorzystanie przez beneficjentów dywersyfikacji kanałów dotarcia do osób młodych, w tym z grupy NEET.
- Projekt zakłada wykorzystanie przez beneficjentów nowoczesnych technologii jako kanałów dotarcia do osób młodych, w tym z grupy NEET.



Terytorium:

Teren województwa świętokrzyskiego (w każdym powiecie).

4.3. Zwiększenie świadomości osób młodych o dostępności usług świadczonych przez Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej



Problem (uzasadnienie):

Mało efektywny przepływ informacji na temat oferty Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej pomiędzy Wojewódzkim Urzędem Pracy a osobami młodymi, w tym z grupy NEET.

Poradnictwo zawodowe świadczone przez CliPKZ adresowane jest głównie do osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy dopuszcza objęcie usługami centrum osoby powyżej 18 roku życia (pełnoletnia młodzież) niezarejestrowane w PUP.



Cel (rezultat):

Cel główny:

Zwiększenie świadomości osób młodych na temat usług świadczonych przez Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, działającego w strukturach Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Cel szczegółowy:

Promocja działalności Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej wśród osób młodych, w tym z grupy NEET.



Adresaci:

- Wojewódzki Urząd Pracy,
- osoby młode, w tym z grupy NEET znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.



Działania:

Kampania informacyjna adresowana bezpośrednio do osób młodych.

Kampania celowa w mediach społecznościowych.

Pogłębiona kampania informacyjna w szkołach.



Ryzyka, bariery:

Trudności w odpowiednim doborze, trafności kampanii informacyjnej w mediach społecznościowych, adresowanej do osób młodych.



Wskaźniki:

- Zwiększenie rozpoznawalności usług Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej jako miejsca oferującego kompleksowe wsparcie w zakresie aktywizacji zawodowej dla osób młodych, w tym z grupy NEET. Monitorowanie wskaźnika przez raporty okresowe. Częstotliwość monitorowania - dwa razy do roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: Wojewódzki Urząd Pracy.
- Liczba osób młodych, w tym NEET korzystających z usług Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. Monitorowanie wskaźnika przez raporty okresowe. Częstotliwość monitorowania - dwa razy do roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: Wojewódzki Urząd Pracy.
- Liczba zrealizowanych kampanii informacyjno-promocyjnych działalności Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. Monitorowanie wskaźnika przez raporty okresowe. Częstotliwość monitorowania - dwa razy do roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: Wojewódzki Urząd Pracy.
- Liczba instytucji aktywizujących osoby młode z terenu województwa świętokrzyskiego, którym przekazano informacje na temat oferty Wojewódzkiego Urzędu Pracy, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. Monitorowanie wskaźnika przez raporty okresowe. Częstotliwość monitorowania - dwa razy do roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: Wojewódzki Urząd Pracy.



Terytorium:

Województwo świętokrzyskie



Wartość dodana:

Pozytywny wizerunek Wojewódzkiego Urzędu Pracy jako realizatora usługi poradnictwa zawodowego. Promowanie aktywnej postawy osób młodych w zakresie planowania własnej kariery zawodowej.

5. Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez MRPiPS oraz KG OHP

5.1. Konkursy targetowane na rozwiązywanie konkretnych problemów



Problem (uzasadnienie):

Zbyt szeroka definicja młodych osób (kryteria konkursowe), należących do grupy NEET powoduje, że realizowane projekty nie dotyczą rozwiązywania również innych, niż problem bezrobocia problemów. W grupie NEET, która jest bardzo niejednorodna znajdziemy osoby dobrze wykształcone, dobrze sytuowane ale też osoby będące beneficjentami pomocy społecznej, co też potwierdza zrealizowana w ramach projektu analiza.²¹ Na etapie przygotowania rekomendacji zdefiniowano grupy osób należących do grupy NEET, wśród nich m.in. osoby studiujące w systemie niestacjonarnym, absolwentów szkół średnich (w tym osoby, które zdecydowały się na tzw. „gap year” lub osoby przygotowujące się do poprawienia matury), osoby młode na garnuszku rodziców, wychowanków różnych placówek (np. MOW), osoby pracujące w tzw. szarej strefie, imigranci (zarobkowi, uchodźcy), osoby z niepełnosprawnościami, osoby niemobilne zawodowo i terytorialnie, osoby powracające z zagranicy, młodociani rodzice, opiekunowie osób zależnych, osoby uzależnione oraz bezdomne. Wymieniona grupa osób jest bardzo niejednorodna, dodatkowo bez kompleksowego wsparcia często różnych instytucji nie jest w stanie na stałe zaistnieć na rynku pracy (narzucane często w kryteriach wsparcie np. doradcy zawodowego lub psychologiczne jest niewystarczające), co ważne, żadna z dotyczących ją okoliczności nie przekreśla szansy na znalezienie stałej pracy.

Prawdopodobieństwo przynależności do kategorii NEET zwiększają czynniki takie, jak: niepełnosprawność, pochodzenie ze środowisk imigracyjnych, niskie kwalifikacje, zamieszkanie na obszarach peryferyjnych, pochodzenie z gospodarstw domowych o niskim dochodzie, posiadanie rodziców, którzy doświadczyli bezrobocia, posiadanie rodziców z niskim wykształceniem czy rozwód rodziców.²²

Rozwiązanie problemów jakie dotyczą młodych osób, w tym z grupy NEET to zapobieganie oraz interwencja celem kontynuacji przez nich nauki, rozwijania umiejętności i uczestnictwo w życiu społecznym.

Obowiązujące kryteria konkursowe powinny narzucać potencjalnym wnioskodawcom przeprowadzenie głębokiej analizy sytuacji osób młodych w kontekście rozwiązywania nie tylko problemu bezrobocia wśród osób młodych (w tym NEET) ale też konkretnych problemów, które dotyczyć mogą poszczególnych osób należących do tej grupy z uwzględnieniem sytuacji lokalnego rynku pracy.

²¹ Wyniki badania ankietowego dotyczącego potrzeb i potencjałów osób młodych w wieku 15-25 lat znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, tzw. NEET w województwie świętokrzyskim, Stowarzyszenie Edukacja przez Internet, Kielce, 2016

²² Analiza dokumentów (desk research) dotycząca potrzeb i potencjałów osób młodych wieku 15-25 lat, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, tzw. NEET w województwie świętokrzyskim, dr Sylwia Wiśniewska, dr Kamil Wiśniewski, 2016



Cel (rezultat):

Cel główny:

Zwiększenie skuteczności wsparcia na rzecz osób młodych, w tym z grupy NEET przez zmianę kryteriów merytorycznych i premiujących konkursów w ramach Osi I PO WER.

Cel szczegółowy:

Bardziej precyzyjne, ukierunkowane wsparcie na rzecz osób młodych, w tym z grupy NEET w projektach realizowanych w ramach Osi I PO WER, odpowiadające na szybko zmieniające się potrzeby i oczekiwania, skoncentrowane na rozwiązywaniu również innych, niż problem bezrobocia problemów. Kompleksowość wsparcia pozwoli na stałe zaistnieć uczestnikom projektów na rynku pracy.



Adresaci:

- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej,
- Komenda Główna Ochotniczych Hufców Pracy,
- beneficjenci projektów w ramach Osi I POWER,
- osoby młode, w tym z grupy NEET znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.



Działania:

Dostosowanie kryteriów merytorycznych i premiujących, dotyczących wyboru projektów w ramach Osi I PO WER na rzecz osób młodych, w tym NEET, które zakładają dokonanie przez beneficjentów dogłębnej analizy sytuacji uczestników, oceny ich umiejętności, kompetencji oraz problemów, które dotyczą trudności ze znalezieniem zatrudnienia, celem dostosowania wsparcia i działań służących przeciwdziałaniu długoterminowemu procesowi wykluczenia społecznego i zawodowego.



Ryzyka, bariery:

Ograniczenia i bariery systemowe (wynikające m.in. z obowiązujących ustaleń dotyczących programów operacyjnych podjętych ze stroną europejską).



Wskaźniki:

- Zwiększenie liczby projektów adresowanych do osób młodych, w tym NEET, rozwiązujących konkretne problemy w warunkach środowiskowych. Monitorowanie wskaźnika przez raporty okresowe. Częstotliwość monitorowania - dwa razy do roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: instytucje odpowiedzialne za konkursy ogłaszane w ramach I Osi PO WER.
- Zwiększenie liczby konkursów, w których wzięto pod uwagę przyczyny braku aktywności młodych osób, w tym z grupy NEET. Monitorowanie wskaźnika przez raporty okresowe. Częstotliwość monitorowania - dwa razy do roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: instytucje odpowiedzialne za konkursy ogłaszane w ramach I Osi PO WER.

- Liczba zmian w regulaminach konkursów, w których uwzględniono kryteria merytoryczne i premiujące dotyczące rozwiązywania konkretnych barier, które dotyczą sytuacji osób młodych, w tym NEET. Częstotliwość monitorowania - dwa razy do roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: instytucje odpowiedzialne za konkursy ogłaszane w ramach I Osi PO WER.



Propozycje kryteriów merytorycznych i premiujących dla konkursów w ramach Osi I PO WER:

- Projekt zakłada dokonanie przez beneficjentów dogłębnej analizy sytuacji uczestników, oceny ich umiejętności, kompetencji oraz barier, które dotyczą trudności ze znalezieniem zatrudnienia, celem dostosowania wsparcia i działań służących przeciwdziałaniu długoterminowemu procesowi wykluczenia społecznego i zawodowego.
- Projekt zakłada odpowiedni dobór działań (w oparciu o dogłębną analizę sytuacji uczestników, oceny ich umiejętności, kompetencji oraz barier, które dotyczą trudności ze znalezieniem zatrudnienia), które dotyczą niwelowania trudności ze znalezieniem zatrudnienia, celem przeciwdziałania długoterminowemu procesowi wykluczenia społecznego i zawodowego.
- Projekt zakłada przeprowadzenie badań ewaluacyjnych prowadzonych 3, 6 i 12, a nawet 24 miesiące po zakończeniu realizacji wsparcia.
- Adekwatność doboru grupy docelowej do właściwego celu szczegółowego PO WER oraz jakość diagnozy specyfiki tej grupy, w tym opis: barier, które dotyczą trudności ze znalezieniem zatrudnienia oraz sposobów ich niwelowania.



Terytorium:

Województwo świętokrzyskie



Lokalny charakter:

Realizacja rekomendacji pozwoli na lepsze dostosowanie oferty instytucji rynku pracy na rzecz osób młodych, w tym NEET z terenu województwa świętokrzyskiego.

5.2. Zwiększenie wsparcia osób młodych pozostających bez pracy poprzez uelastycznienie form wsparcia w zakresie mobilności



Problem (uzasadnienie):

Zgodnie z przeprowadzonym badaniem ankietowym w woj. świętokrzyskim 52% osób należących do grupy NEET w woj. świętokrzyskim, to osoby zamieszkujące tereny wiejskie²³. Jednocześnie w woj. świętokrzyskim, podobnie jak w innych miejscach kraju, obserwowane jest zmniejszenie dostępności transportu publicznego i prywatnego. Wynika to z zamykania niedochodowych połączeń między miejscowościami z terenów wiejskich, a np. powiatowymi czy wojewódzkimi miastami. Likwidacja połączeń jest spowodowana zmianami społeczno-ekonomicznymi, które są przedmiotem licznych analiz, badań i raportów. W Polsce rynek usług transportowych został zderegulowany. Przyjęto w pełni wolnorynkowe założenia rozwoju transportu publicznego, tj. połączenia, które z komercyjnego punktu widzenia są nieopłacalne (np. z powodu niskiej gęstości zaludnienia na danym terenie lub dużych odległości między miejscowościami) są likwidowane²⁴. Ograniczenie dostępności transportu publicznego i prywatnego z terenów wiejskich - często spotyka się miejscowości z połączeniami komunikacyjnymi w godzinach dojazdów do/powrotów z pracy/szkoły, przy jednoczesnym braku takich połączeń w godzinach popołudniowych czy wieczornych lub w weekendy, powoduje zmniejszenie dostępności wsparcia (m.in. udział w działaniach projektowych, np. szkolenia, staże, praktyki, itp.) dla osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy, w tym osób młodych znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji, ze źle skomunikowanych terenów wiejskich. W podobny sposób wykluczenie komunikacyjne sprzyja wykluczeniu na rynku pracy. Odpowiedzią na braki komunikacyjne może być "gospodarka dzielenia się" czy "gospodarka współdzielenia" ("sharing economy"). Model ten polega na dzieleniu się nieużywanymi lub nie w pełni wykorzystanymi zasobami i usługami - za opłatą lub za darmo²⁵. W praktyce uczestnicy projektów mogliby korzystać z przejazdów z innymi osobami, partycypując w kosztach takiego wspólnego przejazdu, jednak w związku z brakiem możliwości otrzymania biletu, koszty te mogą nie być uznawane jako uprawione przez np. beneficjentów realizujących projekty w ramach Osii I POWER. Taka obawa sprzyja niewykorzystywaniu potencjału gospodarki współdzielonej ("sharing economy").



Cel (rezultat):

Cel główny: Zwiększenie wsparcia osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy, w tym osób młodych znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji, poprzez uelastycznienie form wsparcia w zakresie mobilności.

Cel szczegółowy: Uelastycznienie form wsparcia w zakresie mobilności, poprzez sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osii I POWER, umożliwiających wykorzystanie (i akceptowanie przez beneficjentów realizujących projekty w ramach Osii I POWER)

²³ Wyniki badania ankietowego dotyczącego potrzeb i potencjałów osób młodych w wieku 15-25 lat znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, tzw. NEET w województwie świętokrzyskim, Stowarzyszenie Edukacja przez Internet, Kielce, 2016

²⁴ <http://nowe-peryferie.pl/index.php/2016/09/wykluczenie-komunikacyjne-polsce-przykladzie-woj-pomorskiego/>, dostęp 19.11.2016 r.

²⁵ <http://wethecrowd.pl/czym-naprawde-sharing-economy/>, dostęp 19.11.2016 r.

gospodarki współdzielonej ("sharing economy") w zakresie mobilności, przy jednoczesnym premiowaniu takich rozwiązań w kryteriach konkursowych.



Adresaci:

- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej,
- Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach,
- pozostałe instytucje rynku pracy,
- beneficjenci konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER,
- osoby młode, w tym z grupy NEET znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.



Działania:

Sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER, umożliwiających wykorzystanie gospodarki współdzielonej ("sharing economy") w zakresie mobilności.

Sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER, umożliwiających premiowanie wykorzystania gospodarki współdzielonej ("sharing economy") w zakresie mobilności.

Dostosowanie dokumentacji konkursowej dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER, umożliwiając akceptowanie przez beneficjentów realizujących projekty w ramach Osi I POWER wykorzystania gospodarki współdzielonej ("sharing economy") w zakresie mobilności.



Ryzyka, bariery:

Wprowadzenie rekomendacji wymaga zmian regulacyjnych na poziomie instytucji zarządzających programami operacyjnymi (przeformułowanie treści wytycznych i dokumentów, nadanie nowym regulacjom walorów uniwersalności w odniesieniu do działań na rzecz młodzieży w całym kraju).



Wskaźniki:

- Liczba konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER, w których sformułowano kryteria konkursowe umożliwiające wykorzystanie gospodarki współdzielonej ("sharing economy") w zakresie mobilności. Monitorowanie wskaźnika poprzez raporty okresowe. Częstotliwość monitorowania - dwa razy do roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: instytucje odpowiedzialne za konkursy ogłaszane w ramach Osi I POWER.
- Liczba konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER, w których sformułowano kryteria konkursowe umożliwiające premiowanie wykorzystania gospodarki współdzielonej ("sharing economy") w zakresie mobilności. Monitorowanie wskaźnika poprzez raporty okresowe. Częstotliwość monitorowania - dwa razy do roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: instytucje odpowiedzialne za konkursy ogłaszane w ramach Osi I POWER.

- Liczba konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER, w których dostosowano dokumentację konkursową, umożliwiając akceptowanie przez beneficjentów realizujących projekty w ramach Osi I POWER wykorzystania gospodarki współdzielonej ("sharing economy") w zakresie mobilności. Monitorowanie wskaźnika poprzez raporty okresowe. Częstotliwość monitorowania - dwa razy do roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: instytucje odpowiedzialne za konkursy ogłaszane w ramach Osi I POWER.
- Liczba osób uczestniczących w konkursach realizowanych w ramach Osi I POWER, które skorzystały z gospodarki współdzielonej ("sharing economy") w zakresie mobilności. Monitorowanie wskaźnika poprzez ustanowienie wymaganego wskaźnika w projektach oraz raporty okresowe. Częstotliwość monitorowania - dwa razy do roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: instytucje odpowiedzialne za konkursy ogłaszane w ramach Osi I POWER.



• Propozycje kryteriów merytorycznych dla konkursów w ramach Osi I POWER:

- Projekt zakłada odpowiedni dobór działań, umożliwiających wykorzystanie gospodarki współdzielonej ("sharing economy") w zakresie mobilności.



Terytorium:

Województwo świętokrzyskie



Wartość dodana:

- zwiększenie motywacji do udziału młodzieży NEET w działaniach aktywizujących,
- zwiększenie dostępności form aktywizacyjnych mających poprawienie sytuacji zawodowej/edukacyjnej osób młodych, w tym z grupy NEET, blisko ich miejsca zamieszkania,
- większa efektywność kosztowa realizowanego wsparcia, w ramach projektów z konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER.



Problem (uzasadnienie):

Pracodawcy nie uczestniczą aktywnie w procesie kształcenia oraz szkolenia osób młodych, w tym NEET.

Dostępna oferta kształcenia zawodowego osób młodych ustalana jest w oparciu o prognozy zapotrzebowania na pracowników („Barometr zawodów”, WUP)²⁶ oraz ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych co nie do końca przekłada się na realną potrzebę dostosowania oferty kształcenia do oczekiwań rynku pracy.

Dodatkowo, realizowane na terenie województwa projekty (głównie przez organizacje pozarządowe) często nie odzwierciedlają specyfiki regionu a wsparcie nie odpowiada realnym potrzebom pracodawców (zwłaszcza tych niepublicznych).

Zaangażowanie pracodawców w proces aktywizacji osób młodych, realizowany przez PUP opiera się na głównie na przyznawanych w projektach stażach, bony stażowe oraz bony szkoleniowe.

Wiele projektów opiera się na wskaźnikach dotyczących liczby odbytych praktyk, stażu lub podjętego zatrudnienia bez zaangażowania pracodawców na każdym etapie realizacji projektu (również na etapie jego tworzenia czy upowszechniania rezultatów), co przekłada się na późniejsze problemy z realizacją wskaźników oraz złe dostosowanie wsparcia do realiów rynku pracy.

Osoby młode, w tym z grupy NEET często oczekują zbyt wiele niż to jak wyglądają warunki panujące na świętokrzyskim rynku pracy, wykazując się postawą roszczeniową (brak chęci nauki, chęć otrzymywania wysokiego wynagrodzenia, brak chęci zaangażowania w innych niż ustalone godziny pracy).

Pracodawcy biorący udział w badaniu²⁷ w ramach projektu wysoko ocenili znaczenie następujących kompetencji/kwalifikacji w kontekście zatrudnialności osób w wieku do 25 roku życia: konsekwencja w działaniu, inicjatywność, terminowość, czy też myślenie analityczne, to cechy które bez wątpienia nie charakteryzują osób młodych należących do grupy NEET. Z doświadczeń pracodawców z województwa świętokrzyskiego wynika, że kompetencjami/kwalifikacjami, których brakuje osobom do 25 roku życia są: umiejętności praktyczne do wykonywania zawodu, komunikatywność, kreatywność, czy też kwalifikacji zawodowych. 46% pracodawców z województwa świętokrzyskiego zamierza w ciągu roku zatrudnić osoby w wieku do 25 roku życia bez żadnego doświadczenia zawodowego. Realizowane przez instytucje rynku pracy na rzecz osób młodych, w tym NEET działania aktywizacyjne na terenie województwa świętokrzyskiego zostały ocenione przez świętokrzyskich pracodawców na poziomie dostatecznym.

²⁶ http://www.wup.kielce.pl/images/stories/aktualnosc/wojewodztwo_swietokrzyskie_raport.pdf, dostęp: 19.11.2016 r.

²⁷ Wyniki badania ankietowego wśród przedsiębiorstw, dotyczącego potrzeb i potencjałów osób młodych w wieku 15-25 lat, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji pracy, tzw. NEET. Kielce, 2016



Cel (rezultat):

Cel główny:

Zaangażowanie pracodawców (tworzenie partnerstw projektowych z udziałem pracodawców) w procesie realizacji wsparcia dla osób młodych (nie tylko w roli instytucji np. szkoleniowej lub organizującej staż itp.) pozwoli na dopasowanie wsparcia do rzeczywistych potrzeb rzeczywistego rynku pracy.

Konkursy na realizację projektów przewidujących partnerstwa instytucji rynku pracy, pracodawców oraz innych działających na rzecz osób młodych, w tym NEET na szczeblu wojewódzkim, powiatowym i/lub gminnym.

Cel szczegółowy:

Rozwój społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) za ich wpływ na społeczeństwo.



Adresaci:

- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej,
- beneficjenci konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER,
- pracodawcy,
- osoby młode, w tym z grupy NEET znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.



Działania:

Sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER, umożliwiających aktywny udział pracodawców w projektach realizowanych na rzecz osób młodych, w tym NEET.

Wprowadzenie mechanizmów i rozwiązań systemowych włączających pracodawców w proces kształcenia i aktywizacji młodych osób (premiowanie dualnego systemu kształcenia).



Ryzyka, bariery:

Ograniczenia natury formalno-prawnej, uniemożliwiające skuteczną realizację wspólnych działań zmierzających do aktywizacji osób młodych, w tym NEET.

Okres oczekiwania na konkretne działania w ramach projektów bywa często wydłużony co może wpłynąć na decyzję o zaangażowaniu pracodawcy, zobowiązaniach w ramach projektu. Pracodawcy wymagają jednoznacznie określonych korzyści, stąd trudno wymagać od nich dobrowolnego zaangażowania w realizację projektu.

Udział pracodawcy o wąskim profilu działalności zawęży możliwości rekrutacji uczestników projektu. W mniej rozwiniętych powiatach województwa świętokrzyskiego aktywny udział pracodawców w projektach jest praktycznie niemożliwy (brak dużych pracodawców, brak doświadczenia w realizacji projektów).



Wskaźniki:

- Liczba konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER, w których sformułowano kryteria konkursowe zakładające aktywny udział pracodawców. Monitorowanie wskaźnika poprzez raporty okresowe. Częstotliwość monitorowania - dwa razy do roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: instytucje odpowiedzialne za konkursy ogłaszane w ramach Osi I POWER.
- Liczba konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER, w których sformułowano kryteria konkursowe umożliwiające premiowanie aktywnego udziału pracodawców. Monitorowanie wskaźnika poprzez raporty okresowe. Częstotliwość monitorowania - dwa razy do roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: instytucje odpowiedzialne za konkursy ogłaszane w ramach Osi I POWER.
- Liczba konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER, w których dostosowano dokumentację konkursową zakładając aktywny udział pracodawców. Monitorowanie wskaźnika poprzez raporty okresowe. Częstotliwość monitorowania - dwa razy do roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: instytucje odpowiedzialne za konkursy ogłaszane w ramach Osi I POWER.



Propozycje kryteriów merytorycznych i premiujących dla konkursów w ramach Osi I PO WER:

- Projekt zakłada zawarcie partnerstwa beneficjenta z pracodawcą lub pracodawcami, celem dostosowania wsparcia i działań odpowiadających na potrzeby rynku pracy, służących przeciwdziałaniu długoterminowemu procesowi wykluczenia społecznego i zawodowego.
- Projekt zakłada odpowiedni dobór działań (w oparciu o analizę sytuacji uczestników, oceny ich umiejętności, kompetencji oraz barier, które dotyczą trudności ze znalezieniem zatrudnienia), z aktywnym udziałem pracodawców celem przeciwdziałania długoterminowemu procesowi wykluczenia społecznego i zawodowego.



Terytorium:

Województwo świętokrzyskie



Wartość dodana:

„Darmowa” promocja działalności przedsiębiorstwa poprzez aktywny udział/realizację działań projektu.

5.4. Zwiększenie dotarcia do osób młodych z ofertą Ochotniczych Hufców Pracy, poprzez kampanię informacyjną



Problem (uzasadnienie):

Ochotnicze Hufce Pracy to państwowa jednostka budżetowa, która specjalizuje się w działaniach na rzecz młodzieży, ze szczególnym uwzględnieniem młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, a także bezrobotnych osób do 25 roku życia²⁸. Ochotnicze Hufce Pracy prowadzą również działalność na terenie woj. świętokrzyskiego. Działalność ta prowadzona jest poprzez jednostki Świętokrzyskiej Wojewódzkiej Komendy OHP, a należą do nich: Hufce Pracy, Ośrodek Szkolenia i Wychowania, Środowiskowy Hufiec Pracy, Rejonowy Ośrodek Szkolenia Zawodowego Młodzieży, Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży (CEiPM) oraz jednostki podległe CEiPM, tj.: Mobilne Centrum Informacji Zawodowej, Młodzieżowe Centra Kariery, Młodzieżowe Biuro Pracy w Kielcach, Punkty Pośrednictwa Pracy²⁹. Hufce pracy są podstawową jednostką organizacyjną Ochotniczych Hufców Pracy, mają na celu realizację zadań z zakresu kształcenia i wychowania, prowadzą także działania profilaktyczne i edukacyjne. W woj. świętokrzyskim funkcjonują 4 hufce pracy, prowadzą one Zasadnicze Szkoły Zawodowe i Gimnazja z klasami przysposabiającymi do pracy. Hufce Pracy prowadzą praktyczną naukę zawodu w wielu zawodach³⁰. Ośrodek Szkolenia i Wychowania w Starachowicach dysponuje internatem oraz prowadzi Zasadniczą Szkołę Zawodową oraz Gimnazjum z klasami przysposabiającymi do pracy³¹. Rejonowy Ośrodek Szkolenia Zawodowego Młodzieży w Kielcach ma na celu tworzenie dla osób młodych, zwłaszcza młodzieży bezrobotnej, poszukującej pracy, absolwentów oraz uczestników Ochotniczych Hufców Pracy, możliwości zdobycia, podnoszenia lub uzupełnienia kwalifikacji zawodowych³². Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży (CEiPM) w Kielcach jest ponad powiatową jednostką organizacyjną OHP, która prowadzi m.in.: szkolenia zawodowe zgodnie z potrzebami rynku pracy, poradnictwo i informację zawodową, pośrednictwa pracy³³. Mobilne Centrum Informacji Zawodowej OHP oferuje m.in. dostęp do informacji o rynku pracy, treningów, szkoleń, kursów umiejętności, narzędzi i metod do planowania kariery. Usługi są kierowane do osób, które należy do trzech grup: młodzież ucząca się w wieku powyżej 15 lat, w tym młodzież gimnazjalna i ponadgimnazjalna; młodzież poszukująca pracy do 25 roku życia - głównie bezrobotni, ale również studenci; rodzice, nauczyciele, byli klienci MCK, którzy ukończyli 25 lat, pedagodzy, pracodawcy poszukujący pracowników, wychowawcy. Wszystkie usługi doradcze, jakie są świadczone przez tą jednostkę są bezpłatne³⁴. Młodzieżowe Centra Kariery to placówki otwarte, świadczące usługi dla osób w wieku 15-25 lat, w szczególności dla osób z grup zagrożonych marginalizacją i wykluczeniem społecznym. Działania prowadzone przez tą jednostkę to m.in.: prowadzenie zajęć indywidualnych i grupowych z dziedziny szeroko pojętego poradnictwa zawodowego; udzielanie indywidualnych i grupowych, informacji o możliwościach kształcenia, szkolenia, poszukiwanych zawodach na lokalnym i europejskim rynku pracy; przygotowywanie młodzieży do planowania kariery zawodowej poprzez tworzenie wraz z zainteresowaną osobą Portfolio Indywidualnego Projektu Kariery; nauczenie technik autoprezentacji; badanie preferencji zawodowych, ocena własnych mocnych i słabych stron³⁵.

²⁸ http://ohp.pl/?page_id=353, dostęp 19.11.2016 r.

²⁹ <http://www.swietokrzyska.ohp.pl/pg103.html>, dostęp 19.11.2016 r.

³⁰ <http://www.swietokrzyska.ohp.pl/hp.html>, dostęp 19.11.2016 r.

³¹ <http://www.swietokrzyska.ohp.pl/osiw.html>, dostęp 19.11.2016 r.

³² <http://www.swietokrzyska.ohp.pl/roszm.html>, dostęp 19.11.2016 r.

³³ <http://www.swietokrzyska.ohp.pl/ceipm.html>, dostęp 19.11.2016 r.

³⁴ <http://www.swietokrzyska.ohp.pl/mciz.html>, dostęp 19.11.2016 r.

³⁵ <http://www.swietokrzyska.ohp.pl/mck.html>, dostęp 19.11.2016 r.

Młodzieżowe Biura Pracy (MBP) mają za zadanie prowadzenie pośrednictwa pracy, targów i giełd pracy. Do zadań MBP należy także współpraca z urzędami pracy oraz pomoc pracodawcom w doborze wykwalifikowanych pracowników. Co istotne w MBP może zarejestrować się każda osoba od 15 lat (na podstawie legitymacji szkolnej lub dowodu osobistego). Rejestracja ta jest niezależna od rejestracji w powiatowych urzędach pracy. Dzięki rejestracji w MBP można korzystać z ofert pracy pozyskanych przez jednostkę³⁶. Mimo dużej ilości oferowanych form wsparcia, osoby młode nie do końca wiedzą, czym zajmuje się OHP i w jaki sposób można skorzystać z ich pomocy. OHP to nie tylko alternatywa dla nauki w liceum czy studiów, umożliwiająca zdobycie konkretnego zawodu³⁷. Niestety ta opinia „pokutuje” wśród osób młodych, o ile w ogóle słyszeli o Ochotniczych Hufcach Pracy³⁸. W strukturach Ochotniczych Hufców Pracy znajdują się wymienione wcześniej jednostki zajmujące się: pośrednictwem pracy, doradztwem zawodowym i informacją zawodową oraz szkoleniami zawodowymi. Do tych jednostek należą właśnie: Centra Edukacji i Pracy Młodzieży, Młodzieżowe Biura Pracy, Mobilne Centra Informacji Zawodowej, Młodzieżowe Centra Kariery, Punkty Pośrednictwa Pracy, Ośrodki Szkolenia Zawodowego³⁹. Oferta jednostek OHP to więc: wsparcie doradcy zawodowego; możliwość zbadania predyspozycji zawodowych; możliwość znalezienia pracy stałej, tymczasowej lub sezonowej; możliwość udziału w giełdach i targach pracy; możliwość zdobycia niezbędnych do pracy umiejętności i kompetencji, poprzez udział w kursach czy szkoleniach. Wszystkie działania dla młodzieży, świadczone przez jednostki opiekuńczo-wychowawcze (dla młodzieży w wieku 15 - 18 lat) i jednostki rynku pracy (dla osób w wieku 15 - 25 lat), są bezpłatne⁴⁰. Rekomendowane jest zatem zwiększenie dotarcia do osób młodych z ofertą Ochotniczych Hufców Pracy, poprzez kampanię informacyjną prowadzoną przez Komendę Główną Ochotniczych Hufców Pracy, wspólnie z Wojewódzkimi Komendami OHP (w tym Świętokrzyską Wojewódzką Komendą OHP), mającą na celu wspierania osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET. Wynikiem kampanii ma być popularyzacja oferty Ochotniczych Hufców Pracy wśród osób młodych oraz większe wykorzystanie zasobów Ochotniczych Hufców Pracy, w szczególności w zakresie rynku pracy.



Cel (rezultat):

Cel główny: Zwiększenie dotarcia do osób młodych z ofertą Ochotniczych Hufców Pracy, poprzez kampanię informacyjną prowadzoną przez Komendę Główną Ochotniczych Hufców Pracy, wspólnie z Wojewódzkimi Komendami OHP (w tym Świętokrzyską Wojewódzką Komendą OHP), mającą na celu wspierania osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET.

Cel szczegółowy: Zwiększenie świadomości nt. usług rynku pracy oraz ich istotności, wśród osób młodych, w tym grupy NEET, poprzez kampanię informacyjną prowadzoną przez Komendę Główną Ochotniczych Hufców Pracy, wspólnie z Wojewódzkimi Komendami OHP (w tym Świętokrzyską Wojewódzką Komendą OHP).

³⁶ <http://www.swietokrzyska.ohp.pl/mbp.html>, dostęp 19.11.2016 r.

³⁷ <http://ecam.ohp.pl/ohp-dla-mlodziezy-38008>, dostęp 19.11.2016 r.

³⁸ Wyniki badania ankietowego dotyczącego potrzeb i potencjałów osób młodych w wieku 15-25 lat znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, tzw. NEET w województwie świętokrzyskim, Stowarzyszenie Edukacja przez Internet, Kielce, 2016

³⁹ https://ohp.pl/?page_id=285, dostęp 19.11.2016 r.

⁴⁰ <http://ecam.ohp.pl/ohp-dla-mlodziezy-38008>, dostęp 19.11.2016 r.



Adresaci:

- Komenda Główna Ochotniczych Hufców Pracy,
- Świętokrzyska Wojewódzka Komenda OHP,
- poszczególne jednostki Świętokrzyskiej Wojewódzkiej Komendy OHP
- pozostałe instytucje rynku pracy,
- osoby młode, w tym z grupy NEET znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy,
- instytucje otoczenia biznesu,
- pracodawcy.



Działania:

Zainicjowanie oraz przeprowadzenie kampanii informacyjnej skierowanej do osób młodych, w tym grupy NEET, nt. atrakcyjności oferty Ochotniczych Hufców Pracy, ze szczególnych uwzględnieniem świadczonych przez OHP usług rynku pracy (wsparcie doradcy zawodowego; możliwość zbadania predyspozycji zawodowych; możliwość znalezienia pracy stałej, tymczasowej lub sezonowej; możliwość udziału w giełdach i targach pracy; możliwość zdobycia niezbędnych do pracy umiejętności i kompetencji, poprzez udział w kursach czy szkoleniach). Kampania powinna być skierowana do osób młodych, w tym grupy NEET, ale również uwzględniać inne instytucje pracujące z młodzieżą, które mogą pomóc w dotarciu z informacją nt. oferty OHP. Kampania informacyjna powinna zostać przeprowadzona w sposób atrakcyjny dla osób młodych, np. z wykorzystaniem mediów społecznościowych, ambasadorów marki, poprzez marketing wirusowy, szeptany czy partyzancki, itd. W ten sposób zapewni się duże dotarcie do osób młodych.



Ryzyka, bariery:

Brak zainteresowania ofertą Ochotniczych Hufców Pracy wśród osób młodych ze względu na źle dobrany kanał kampanii informacyjnej.



Wskaźniki:

- Liczba działań kampanii informacyjnych skierowanych do osób młodych, w tym grupy NEET, nt. atrakcyjności oferty Ochotniczych Hufców Pracy, ze szczególnych uwzględnieniem świadczonych przez OHP usług rynku pracy, wskaźnik bieżący - 0, wskaźnik docelowy - 1 (do końca 2017 roku). Monitorowanie wskaźnika poprzez raporty z realizacji kampanii. Częstotliwość monitorowania - raz na kwartał. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: właściwa jednostka Komendy Głównej Ochotniczych Hufców Pracy.
- Liczba odbiorców kampanii informacyjnej skierowanej do osób młodych, w tym grupy NEET, nt. atrakcyjności oferty Ochotniczych Hufców Pracy, ze szczególnych uwzględnieniem świadczonych przez OHP usług rynku pracy, wskaźnik bieżący - 0, wskaźnik docelowy - 1 (do końca 2017 roku). Monitorowanie wskaźnika poprzez raporty z realizacji kampanii. Częstotliwość monitorowania - raz na kwartał. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: właściwa jednostka Komendy Głównej Ochotniczych Hufców Pracy.

- Liczba osób młodych, w tym grupy NEET, korzystająca ze świadczonych przez OHP usług rynku pracy, w trakcie/po przeprowadzeniu kampanii informacyjnej skierowanej do osób młodych, w tym grupy NEET, nt. atrakcyjności oferty Ochotniczych Hufców Pracy, ze szczególnych uwzględnieniem świadczonych przez OHP usług rynku pracy, w stosunku do analogicznego okresu przez kampanią. Monitorowanie wskaźnika poprzez sprawozdawczość poszczególnych jednostek OHP. Częstotliwość monitorowania - raz na kwartał/raz do roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: poszczególne jednostki OHP oraz właściwa jednostka Komendy Głównej Ochotniczych Hufców Pracy.
- Zwiększenie dotarcia do osób młodych z ofertą Ochotniczych Hufców Pracy, poprzez kampanię informacyjną prowadzoną przez Komendę Główną Ochotniczych Hufców Pracy. Monitorowanie wskaźnika poprzez sprawozdawczość poszczególnych jednostek OHP. Częstotliwość monitorowania - raz na kwartał/raz do roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: poszczególne jednostki OHP oraz właściwa jednostka Komendy Głównej Ochotniczych Hufców Pracy.



Terytorium:

Województwo świętokrzyskie (wszystkie powiaty).



Wartość dodana:

- zwiększenie motywacji do udziału młodzieży, w tym grupy NEET, w działaniach aktywizujących,
- zwiększenie dostępności form aktywizacyjnych mających poprawienie sytuacji zawodowej/edukacyjnej osób młodych, w tym z grupy NEET.

6. Rekomendacje zawierające sposób funkcjonowania partnerstwa

6.1. Regularne spotkania przedstawicieli partnerstwa po okresie realizacji projektu



Problem (uzasadnienie):

Większość projektów partnerskich realizowanych ze środków zewnętrznych obejmuje swoimi działaniami okres czasu wynikający z dofinansowania. Trwałość projektu jest najczęściej rezultatem działań na rzecz konkretnej grupy docelowej. Jednak rezultaty wsparcia po zakończeniu projektu nie są monitorowane, a partnerstwo automatycznie przestaje funkcjonować na dotychczasowych zasadach. Skuteczność wsparcia beneficjentów jest niewielka, a więc racjonalność i efektywność wydatków w ramach projektu mało zasadna. Celowość powoływania i finansowania partnerstw projektowych, które nie wypracowują rozwiązań modelowych jest podważana i poddawana słusznej publicznej krytyce. Podmioty zawiązujące partnerstwo powinny mieć świadomość systemowego podejścia do rozwiązywanych problemów i kontynuowania działalności po zakończeniu projektu w ramach utrzymania trwałości rezultatów.

Dobra współpraca w ramach partnerstwa wielosektorowego na rzecz aktywizowania osób młodych, w tym NEET, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy wymaga budowy przestrzeni do debaty i dialogu między partnerami. Interesariusze partnerstwa muszą mieć świadomość i poczucie odpowiedzialnego uczestnictwa w procesach planowania i zarządzania partnerstwem, zrozumienie wzajemnych uwarunkowań, oczekiwań i potencjałów.⁴¹ Pozytywna samoocena uczestnictwa w partnerstwie ma wpływ na podjęcie decyzji o kontynuowaniu prac w partnerstwie po zakończeniu projektu. Postępy w rozwoju partnerstwa powinny inspirować do podejmowania kolejnych działań już poza projektowych w wymiarze instytucjonalnym, a także biznesowym, oczywiście z uwzględnieniem zachodzących zmian w otoczeniu i identyfikację kluczowych obszaru problemów.



Cel (rezultat):

Zapewnienie trwałości projektu poprzez regularne spotkania partnerstwa oraz zaangażowanie innych podmiotów celem poprawy sytuacji osób młodych, w tym należących do grupy NEET. Rezultatem regularnych spotkań będą wspólne inicjatywy, projekty realizowane w kontekście osób młodych z terenu województwa świętokrzyskiego.

Podtrzymanie partnerstwa, utrzymanie poziomu zaangażowania uczestników po zakończeniu projektu, pozyskanie środków na wspólne dalsza działania. Wykorzystanie potencjału instytucji partnerskich, wniesienie kapitału społecznego każdej instytucji partnerskiej w celu przygotowania wspólnego projektu lub aplikowania o środki na wspólne działania.



Adresaci:

⁴¹ Modelowy standard aktywnej integracji wraz z konkluzjami z pilotażu programów rewitalizacji społecznej, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa, 2013

- Instytucje tworzące partnerstwo oraz inne zaproszone przez partnerstwo podmioty,
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.



Działania:

Organizacja spotkań tematycznych partnerstwa minimum raz na pół roku.

Efektywna komunikacja partnerstwa z mieszkańcami i innymi interesariuszami.

Promowanie idei i kultury partnerskiej współpracy, komunikacji i dialogu w przestrzeni i świadomości społecznej.

Monitoring naborów, przygotowanie wniosków aplikacyjnych, aplikacja i realizacja wspólnych projektów na rzecz osób młodych, w tym NEET.



Ryzyka, bariery:

Trudności w zaangażowaniu do prac partnerstwa osób decyzyjnych.

Trudności w ustaleniu harmonogramu spotkań i zaangażowaniu wszystkich przedstawicieli partnerstwa.

Rezygnacja instytucji z udziału w partnerstwie, nierównomierny podział obowiązków między partnerami.

Trudność w monitorowaniu ukrytego bezrobocia NEET i kontaktów z NEET po zakończeniu uczestnictwa w projekcie.



Wskaźniki:

- Liczba spotkań partnerstwa w roku, wskaźnik bieżący: 0, wskaźnik docelowy - 2 (w każdym roku). Monitorowanie wskaźnika przez listy obecności ze spotkań i dokumentację zdjęciową. Częstotliwość monitorowania - nie rzadziej niż raz w roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: instytucje wchodzące w skład partnerstwa.
- Zwiększenie liczby partnerów wchodzących w skład partnerstwa. Monitorowanie wskaźnika przez listy obecności ze spotkań i dokumentację zdjęciową. Częstotliwość monitorowania - nie rzadziej niż raz w roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: instytucje wchodzące w skład partnerstwa.
- Zwiększenie liczby złożonych wniosków aplikacyjnych na realizację projektów na rzecz osób młodych, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w tym NEET, przez poszczególnych członków partnerstwa lub jako partnerstwo instytucji. Monitorowanie wskaźnika przez liczbę złożonych wniosków aplikacyjnych na realizację projektów na rzecz osób młodych, w tym NEET. Częstotliwość monitorowania - nie rzadziej niż raz w roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: instytucje wchodzące w skład partnerstwa.



Terytorium:

Województwo świętokrzyskie (działalność partnerstwa obszar całego regionu a sami partnerzy reprezentują kilka powiatów) z możliwością współpracy ponadregionalnej (zaproszenie do współpracy instytucji, która zasięgiem działania obejmuje kilka województw, utworzenie sieci współpracy z innymi partnerstwami).



Lokalny charakter:

Dyskusje i działania podejmowane przez partnerstwo dotyczyć będą poprawy sytuacji osób młodych z województwa świętokrzyskiego.

Działania zraszające lokalne instytucje, skierowane do lokalnej społeczności odpowiadając na zdiagnozowane potrzeby osób młodych, w tym NEET, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.



Wartość dodana:

Zaangażowanie do udziału w pracach partnerstwa innych instytucji wpłynie na kompleksowość wsparcia.

Możliwość dogłębnej, między instytucjonalnej analizy problemów osób młodych, w tym NEET znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.

Zwiększony obszar zasięgu oddziaływań, efektywniejsza praca na rzecz społeczności lokalnej.

6.2. Dobór skutecznych metod komunikacji partnerstwa



Problem (uzasadnienie):

Wielosektorowe partnerstwo to forma współpracy, umożliwiająca wspólne zaangażowanie się w działania różnym instytucjom, organizacjom, firmom czy osobom zainteresowanym konkretnym problemem albo zagadnieniem w wymiarze lokalnym.⁴² Dzięki zróżnicowaniu partnerów, działających w ramach realizacji jednego, wspólnego celu nastawionego na zmianę, tworzy się niezwykle silna grupa - koalicja, której największym potencjałem jest właśnie jej heterogeniczność.

The Encyclopedia Britannica definiuje partnerstwo jako dobrowolne porozumienie dwu lub więcej podmiotów, którego celem jest wdrożenie przedsięwzięcia oraz dzielenie jego zysków lub strat. Swobodnym dekalogiem komunikacji w partnerstwie powinna być wspólna i wzajemna odpowiedzialność, wzajemność, rozumienie partnera, otwarcie na dialog, gotowość rozumienia odmienności partnera, wewnętrzna przestrzeń, zdolność równoczesnego słyszenia siebie i partnera, kultura bycia drugim człowiekiem, takt w rozwiązywaniu napięć, zdolność akceptowania kompromisu, szacunek i zaufanie partnera, rozumienie niedoskonałości partnera i swoich własnych.⁴³



Cel (rezultat):

Wykorzystywanie ogólnodostępnych, tradycyjnych narzędzi komunikacji i mediów społecznościowych dla kontynuowania działalności partnerstwa, konsultacji nowych inicjatyw i profilaktyki wykluczenia NEET oraz monitoring dalszych losów NEET w województwie.

Promocja idei networkingu jako skutecznej sieci nawiązywania kontaktów, wielostronnej wymiany komunikacji wewnątrz partnerstwa, z osobami młodymi, w tym NEET, społecznością lokalną w celu wyrażenia opinii, bycia wysłuchanym.

Promocja partnerstw na rzecz osób młodych, w tym NEET w lokalnych mediach poprzez wymianę informacji o problemach i wyzwaniach w realizacji wsparcia na rzecz osób młodych.



Adresaci:

- Instytucje tworzące partnerstwo oraz inne zaproszone przez partnerstwo podmioty,
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.



Działania:

Podpisanie listu intencyjnego powołującego partnerstwo, przez osoby upoważnione (nada rangę oficjalnej inicjatywy, pozwoli na angażowanie się pracowników w godzinach pracy).

Redefinicja celów partnerstwa, opracowanie planu działań i komunikacji oraz harmonogramu spotkań w okresach rocznych.

⁴² Antoni Sobolewski, (red.)Przez współpracę do sukcesu. Partnerstwo lokalne na rynku pracy, MPiPS, Warszawa 2007

⁴³ <http://jerzy-marchwinski.blogspot.com/2014/04/definicja-partnerstwa.html>

Analiza i poszerzanie baz danych o sytuacji osób młodych, w tym NEET oraz bieżące informowanie społeczności lokalnej o problemach jakimi aktualnie zajmuje się partnerstwo na stronach internetowych partnerstwa, w mediach społecznościowych oraz w trakcie bezpośrednich kontaktów z innymi instytucjami, lokalną społecznością.

Konsultowanie i systematyczne pozyskiwanie opinii o zmiennej sytuacji osób młodych, w tym NEET, wspólne podejmowanie decyzji, wspieranie lokalnych pomysłów oraz inicjatyw na rzecz osób młodych, w tym NEET.



Ryzyka, bariery:

Wielosektorowość, różna kultura pracy i odmienne style zarządzania mogą utrudniać komunikację w partnerstwie.

Mała otwartość i elastyczność instytucji publicznych na zasadę empowerment, a dominacja rutyny i schematów działania.

Brak długookresowych strategii działania sektora pozarządowego.



Wskaźniki:

- Liczba kampanii w mediach społecznościowych dla kontynuowania dalszej działalności partnerstwa, konsultacji nowych inicjatyw i profilaktyki wykluczenia NEET oraz monitoring dalszych losów NEET w województwie, wskaźnik bieżący: 0, wskaźnik docelowy: 1. Monitorowanie wskaźnika poprzez liczbę zrealizowanych kampanii partnerstwa w Internecie. Częstotliwość monitorowania - nie rzadziej niż raz w roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: instytucje wchodzące w skład partnerstwa.



Terytorium:

Województwo świętokrzyskie (działalność partnerstwa to obszar całego regionu, partnerzy reprezentują kilka powiatów).



Wartość dodana:

Lepsza współpraca międzyinstytucjonalna, nowe inicjatywy, networking.



Problem (uzasadnienie):

Przedmiotem konkursu POWR.02.04.00-IP.03-00-001/15 (w ramach którego realizowany jest projekt „Kompleksowe rekomendacje dla świętokrzyskiego”) są projekty dotyczące zwiększenia zakresu i trafności oferty aktywizacyjnej wobec osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, dotyczącej wyłącznie jednego województwa i które są realizowane na obszarze tego województwa. Aby zapewnić zwiększenie zakresu i trafności oferty aktywizacyjnej wobec osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, wypracowane zostały niniejsze rekomendacje. Produktem projektu „Kompleksowe rekomendacje dla świętokrzyskiego” jest jeden zestaw rekomendacji, wypracowany w ramach partnerstwa, który ma być wykorzystany przez instytucje rynku pracy przy udzielaniu wsparcia osobom młodym znajdującym się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim. Opracowane rekomendacje bazują na analizie i diagnozie sytuacji osób młodych w woj. świętokrzyskim oraz analizie potencjału lokalnych rynków i pracodawców. Rekomendacje mają być wykorzystane nie tylko przez instytucje centralne przy konkursach centralnych, ale również przez instytucje regionalne przy wspieraniu osób młodych na poziomie regionalnym, aby zapewnić lepsze dopasowanie zakresu i trafności oferty aktywizacyjnej wobec osób młodych, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Wypracowane rekomendacje wskazują najbardziej skuteczne metody dotarcia do osób młodych, a także najbardziej efektywne i rzetelne kierunki i obszary wsparcia młodzieży. W regulaminie konkursu POWR.02.04.00-IP.03-00-001/15 za wypracowane rekomendacje są uznawane te zestawy rekomendacji, które zostaną przekazane IRP jako produkt wypracowany w projekcie⁴⁴. Partnerstwo uważa jednak, że istotne jest również monitorowanie wdrażania wypracowanych rekomendacji instytucje rynku pracy przy udzielaniu wsparcia osobom młodym znajdującym się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim, a nie tylko sam fakt ich przekazania. Partnerstwo, w tym osoby reprezentujące instytucje partnerstwa, którzy byli zaangażowani w wypracowywanie zestawu rekomendacji w ramach grupy eksperckiej, jest odpowiednim „ciałem” do prowadzenia tego monitoringu, gdyż osoby z jego składu są nie tylko autorami rekomendacji, ale posiadają również sieć kontaktów wśród instytucji rynku pracy w województwie świętokrzyskim, co umożliwi sprawne prowadzenie monitoringu. W związku z tym istotne są: regularne spotkania przedstawicieli partnerstwa po okresie realizacji projektu; stworzenie platformy komunikacji dla powołanego partnerstwa, które stanowią pozostałe rekomendacje w obszarze „rekomendacje zawierające sposób funkcjonowania partnerstwa po zakończeniu realizacji projektu, celem zapewnienia trwałości”. Wszystkie rekomendacje w obszarze „rekomendacje zawierające sposób funkcjonowania partnerstwa po zakończeniu realizacji projektu, celem zapewnienia trwałości”, stanowią bowiem rekomendacje wzajemnie uzupełniające się.



Cel (rezultat):

Cel główny: Zapewnienie wdrożenia zestawu rekomendacji, wypracowanego w ramach partnerstwa, który ma być wykorzystany przez instytucje rynku pracy przy udzielaniu wsparcia osobom młodym

⁴⁴ http://www.kapitalludzki.gov.pl/gfx/kapitalludzki/userfiles/91/regulamin_partnerstwa_23.09.2015.pdf, dostęp 19.11.2016 r.

znajdującym się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim, poprzez prowadzenie okresowego (powtarzalnego) monitoringu wdrażania rekomendacji.

Cel szczegółowy: Zwiększenia zakresu i trafności oferty aktywizacyjnej wobec osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, świadczonej przez instytucje rynku w województwie świętokrzyskim, poprzez wdrożenie przez te instytucje rynku rekomendacji wypracowanych przez partnerstwo.



Adresaci:

- Instytucje tworzące partnerstwo oraz inne zaproszone przez partnerstwo podmioty,
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.



Działania:

Przeprowadzenie okresowego (powtarzalnego) monitoringu wdrażania rekomendacji, wypracowanych w ramach partnerstwa, wykorzystanych przez instytucje rynku pracy w woj. świętokrzyskim, przy udzielaniu wsparcia osobom młodym znajdującym się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, celem zapewnienia trwałości (partnerstwa i projektu), poprzez badania jakościowe i ilościowe.

Wymiana i wspólna analiza prowadzonych badań, obserwacji, podczas regularnych spotkań przedstawicieli partnerstwa po okresie realizacji projektu oraz poprzez stworzoną platformę komunikacji dla powołanego partnerstwa.

Opracowanie raportów z przeprowadzonego monitoringu.



Ryzyka, bariery:

Trudności w opracowaniu skutecznej metody monitoringu wdrażania rekomendacji, wypracowanych w ramach partnerstwa.



Wskaźniki:

- Liczba rekomendacji z zestawu rekomendacji, wypracowanego w ramach partnerstwa, które zostały wykorzystane przez instytucje rynku pracy przy udzielaniu wsparcia osobom młodym znajdującym się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim. Monitorowanie wskaźnika poprzez badania jakościowe i ilościowe, na podstawie których tworzone są raporty. Częstotliwość monitorowania - nie rzadziej raz w roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: instytucje wchodzące w skład partnerstwa.
- Liczba instytucji rynku pracy, które wdrożyły rekomendację/rekomendacje z zestawu rekomendacji, wypracowanego w ramach partnerstwa, przy udzielaniu wsparcia osobom młodym znajdującym się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim. Monitorowanie wskaźnika poprzez badania jakościowe i ilościowe, na podstawie których tworzone są raporty. Częstotliwość monitorowania - nie rzadziej niż raz w roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: instytucje wchodzące w skład

partnerstwa.

- Liczba opracowanych raportów z przeprowadzonego monitoringu. Monitorowanie wskaźnika poprzez liczbę raportów. Częstotliwość monitorowania - raz do roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: instytucje wchodzące w skład partnerstwa.



Terytorium:

Województwo świętokrzyskie.



Wartość dodana:

Zwiększenie zakresu i trafności oferty aktywizacyjnej wobec osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.

7. Rekomendacje dodatkowe

7.1. Rozwój i wsparcie współpracy międzysektorowej



Problem (uzasadnienie):

Program integralności polityki spójności w latach 2014-2020 opiera się na wdrażaniu zrównoważonych innowacji gospodarczych i inwestycji społecznych. Osiągnięcie rozwoju inteligentnego, zrównoważonego i sprzyjającego włączaniu społecznemu wymaga koordynowanych działań na poziomie międzynarodowym, unijnym, krajowym i lokalnym poprzez wykorzystanie potencjału wielosektorowych partnerstw.⁴⁵

Współczesne problemy rynku pracy i wyzwania socjalne sprzyjają systemowej reorganizacji polityki społecznej.⁴⁶ Rozwiązywanie złożonych problemów społeczno-gospodarczych wymaga podejścia zindywidualizowanego i równocześnie systemowego. Popularnością cieszą się dwa główne nurty zarządzania menedżerskiego w administracji publicznej Public Governance i New Public Management, rozumiane jako współzrządzenie, współodpowiedzialność, partycypacja, współzrządzenie sieciowe, zarządzanie publiczne na zasadach rynkowych itd. Koncepcja ta uwzględnia współzależność otoczenia społeczno-polityczno-gospodarczego, kompleksowość relacji i współzarządzanie wielu interesariuszy reprezentujących sektor publiczny, obywatelski, prywatny.⁴⁷

Idea partnerskiej współpracy na rzecz rozwoju społeczności lokalnej pojawiła się pod koniec lat 80-tych XX w krajach anglosaskich.⁴⁸

W okresie programowania 2004-2006 w Polsce skutecznością modelowych rozwiązań w obszarze aktywnej polityki społecznej wypracowało 107 Partnerstw na rzecz Rozwoju (PRR) utworzonych w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Standardowe partnerstwo składa się z ok. 7-8 podmiotów. Głównym atutem było tematyczne podejście, partnerstwo, empowerment, współpraca ponadnarodowa oraz innowacyjność.⁴⁹

Jednym z celów horyzontalnych Narodowej Strategii Spójności 2007-2013 (NSS) była poprawa jakości funkcjonowania instytucji publicznych oraz rozbudowa mechanizmów partnerstwa.⁵⁰

⁴⁵ *Strategia Europa 2020*,

http://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultstronaopisowa/5993/1/1/europa_2020_pl.pdf

⁴⁶ M. Grewiński, *Wielosektorowa polityk społeczna*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP, Warszawa, 2009,

⁴⁷ J. Krzyszkowski, *Elementy organizacji i zarządzania w pomocy społecznej*, Ośrodek Kształcenia Służb Publicznych i Socjalnych, Częstochowa, 2010, str. 59-108

⁴⁸ <http://www.mpips.gov.pl/userfiles/File/Departament%20Rynku%20Pracy/Podrecznik.pdf>

⁴⁹ <http://www.equal.org.pl/equal.php?CID=7&lang=pl>

⁵⁰ <https://www.funduszeuropejskie.20072013.gov.pl/OrganizacjaFunduszyEuropejskich/Strony/NSS.aspx>

Ustawa wdrożeniowa określa podmioty uczestniczące w realizacji polityki spójności i tryb współpracy między nimi, a w art. 1.2 wprost wskazuje się, że ustawę stosuje się także do Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych.⁵¹

Dlaczego z wieloletniej perspektywy funkcjonowania partnerstw, w nowej perspektywie 2014-2020 mamy stare problemy?

Dotychczasowe partnerstwa miały typowo projektowy charakter, więc skuteczność ich działań nie przyniosła trwałych rezultatów. Dobre praktyki partnerskiej współpracy i ich rozwój jest niezbędny wobec niezwykle negatywnego dla gospodarki i społeczeństwa zjawiska NEET - bezrobotnych osób młodych nie pracujących, nie uczestniczących w żadnych formach podnoszenia swoich kwalifikacji, co powoduje postępujące wykluczenie społeczne osób w wieku 15-29 lat. Złożoność przyczyn braku aktywności na rynku pracy osób młodych, a zwłaszcza NEET wymaga podejmowania kompleksowych działań ze strony instytucji publicznych i niepublicznych, organizacji pozarządowych, biznesu oraz osób prywatnych. W procesie wspierania NEET istotne jest dokonanie pogłębionej diagnozy, a następnie zaplanowanie i prowadzenie zindywidualizowanych działań interdyscyplinarnych i wielopłaszczyznowych.

Współpraca i łączenie zasobów podmiotów reprezentujących wszystkie sektory powinno stać się standardem podejmowanych przedsięwzięć, a nie „konkurowaniem” o beneficjenta projektu. Większość partnerstw zawiązuje się tylko na czas realizacji projektu i zdobycia punktów premiujących w konkursach, co nie buduje trwałych relacji partnerskich, nie angażuje partnerów w proces zamian i nie buduje idei społecznie odpowiedzialnego biznesu (Corporate Social Responsibility - CSR).⁵²

Z analizy badań ankietowych na grupie 1100 osób młodych należących do grupy NEET i 50 prywatnych przedsiębiorców przeprowadzonych wynika, że powiększa się luka między rosnącymi aspiracjami NEET, a możliwościami zaspokojenia tych potrzeb w warunkach ogromnego deficytu budżetowego, narastających problemów strukturalnych i rosnących wymagań pracodawców w zakresie kwalifikacji i kompetencji. Niezbędne jest więc tworzenie trwałych strategicznych partnerstw lokalnych na rzecz NEET i regionalnego partnerstwa koordynującego i wspierającego ich działalność.⁵³ Partnerstwa NEET powinny być względnie dynamiczne i otwarte na współpracę z podmiotami spoza partnerstwa np. osobami prywatnymi, ekspertami.

Badania ankietowe, które obejmowały tylko grupę NEET nie zarejestrowanych w PUP wykazały się znajomością instrumentów aktywizujących, ale też wskazały dużą niechęć do IRP z powodu szablonowego wsparcia, odsyłania do nieinteresujących ofert pracy, nudnych i uwłaczających ich wykształceniu jak kasjer, stróż, sprzątaczką, brak wsparcia dla samotnych matek, krótkotrwałe okresy odbywania stażu, brak ciekawych kursów i szkoleń. Pojawiały się odpowiedzi typowe dla grupy NEET jak obawa, starach przed pracą, brak jakiegokolwiek doświadczenia. Respondenci pytani o przyczyny braku rejestracji w PUP wskazali na brak chęci współpracy i negatywne opinie o PUP innych osób, a także niechęć do bycia uwiązanym poprzez obowiązek stawiania się w PUP. Z tych przyczyn, aż 58% NEET nadal nie ma zamiaru rejestrować się w PUP, natomiast aż 53% nie wyklucza chęci aktywizacji. Partnerstwo wielosektorowe ma szansę na stworzenie mobilnych grup interdyscyplinarnych

⁵¹ Ustawa z 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz. U. 2014, poz. 1146 z późn. zm.) oraz art. 16 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1304/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego.

⁵² M. Bonikowska, M. Grewiński, *Usługi społecznie odpowiedzialnego biznesu*, Nowa Polityka Społeczna, Warszawa 2011,

⁵³ *Model Lokalnej współpracy*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa, 2014

docierających bezpośrednio do NEET. Współpraca instytucjonalna i sektorowa w ramach trwałego partnerstwa lokalnego jest szansą na konstruowanie kompleksowej oferty na potrzeby NEET, szczególnie tych wykluczonych cyfrowo, społecznie i pochodzących ze środowisk defaworyzowanych. Zarządzenie regionalną bazą danych NEET i siecią partnerstw uchroni IRR oraz partnerów sektora publicznego i pozarządowego od powielania tych samych form wsparcia. NEET, s pozbawi możliwości kalkulowania najkorzystniejszych finansowo ofert IRP lub korzystania ze świadczeń pomocy społecznej. Świadczenia finansowe dla powinny być przyznawane krótkotrwale w sytuacjach szczególnie niekorzystnych, przy jednoczesnym monitorowaniu aktywności NEET.



Cel (rezultat):

Cel strategiczny:

Zwiększenie skuteczności i dostępności do usług aktywizujących NEET poprzez partnerską współpracę sektora publicznego, pozarządowego i wzmocnienie roli biznesu.

Cele szczegółowe:

1. Realizacja regionalnych programów operacyjnych w oparciu o wypracowanie mechanizmów premiujących międzysektorową współpracy.
2. Integracja partnerstw lokalnych poprzez monitoring spójności regionalnej strategii zatrudnia osób młodych, w tym NEET z politykami lokalnymi.
3. Zwiększenie konkurencyjności ofert i mobilności osób młodych, w tym NEET w ramach koordynacji współpracy partnerstw lokalnych.
4. Zwiększenie skuteczności wsparcia i trwałości zatrudniania osób młodych, w tym NEET.



Adresaci:

- MRPiPS,
- Instytucje rynku pracy,
- Instytucje Pomocy Społecznej,
- pracodawcy,
- organizacje pozarządowe,
- osoby młode, w tym z grupy NEET znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.



Działania:

Wprowadzenie mechanizmu premiowania projektów międzysektorowych na rzecz osób młodych, w tym NEET.

Wprowadzenie zapisów w aktach prawnych, obligujących podmioty publiczne i niepubliczne do współpracy (przykład dobrej praktyki: PAI, projekty systemowe IPS).



Ryzyka, bariery:

Niska otwartość i mała elastyczność instytucji rynku pracy na współpracę międzysektorową.

Niewystarczające zaangażowanie sektora biznesu we współpracę na rzecz osób młodych, w tym NEET.

Wielość zadań instytucji rynku pracy (głównie PSZ), sektora publicznego i biznesu może utrudniać zaangażowanie w systemową działalność na rzecz osób młodych, w tym NEET.



Wskaźniki:

- Liczba konkursów promujących współpracę międzysektorową na rzecz osób młodych, w tym NEET. Monitorowanie wskaźnika poprzez raporty okresowe. Częstotliwość monitorowania - nie rzadziej niż raz w roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: MRPiPS.
- Liczba utworzonych regionalnych partnerstw koordynujących spójność regionalnej polityki na rzecz zatrudniania młodych osób bezrobotnych, w tym NEET. Monitorowanie wskaźnika poprzez raporty okresowe. Częstotliwość monitorowania - nie rzadziej niż raz w roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: MRPiPS.
- Zwiększenie liczby zaktywizowanych osób młodych, w tym NEET przez partnerstwa o charakterze międzysektorowym. Monitorowanie wskaźnika poprzez raporty okresowe. Częstotliwość monitorowania - nie rzadziej niż raz w roku. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: MRPiPS.



Terytorium:

Wymiar krajowy (partnerstwa międzysektorowe o charakterze ponadregionalnym), regionalny oraz lokalny.

7.2. Przygotowanie długoterminowych strategii działania przez organizacje pozarządowe



Problem (uzasadnienie):

Organizacje pozarządowe, widniejące w rejestrach instytucji rynku pracy, których działania adresowane są do młodych osób, w tym NEET nie mają długoterminowych strategii działań, w większości nie opracowują również ze sprawozdań merytorycznych za działalność w ostatnim roku (stowarzyszenia nie posiadające statusu OPP nie mają takiego corocznego obowiązku, brak regulacji prawnych). Ze względu na specyfikę finansowania większości organizacji pozarządowych ich działalność opiera się głównie na aktywności od projektu do projektu (często na przetrwanie, zapewnienie ciągłości finansowania).

Trudności w dostępie do środków na działalność zmusza organizacje do poszukiwania nowych możliwości i wprowadzania nowoczesnych rozwiązań w zakresie zarządzania. Po to aby osiągnąć wysoką efektywność działania pomocne jest przyjęcie, opracowania przez organizacje pozarządowe orientacji strategicznej.

Konsekwentne realizowanie przyjętej strategii ma na celu zwiększenie możliwości dalszego potencjału organizacji pozarządowej oraz stwarza podstawy do pozyskiwania środków finansowych, a także profesjonalizację oferowanych usług.⁵⁴

Problemem wielu organizacji pozarządowych jest brak sformułowanej misji oraz wizja lub potrzeba ich redefinicji. Dobrze sformułowane misja i wizja ma szansę ożywić organizację, mogą skutecznie wyznaczać kierunek jej rozwoju. Brak dobrej misji i wizji przekłada się na problemy ze zdefiniowaniem trafnej strategii działania (brak wiedzy o tym co chcemy osiągnąć, jakie działania podjąć), co przekłada się na trafność działań organizacji w perspektywie wieloletniej.⁵⁵

Organizacje pozarządowe powinny otworzyć się na współpracę i wzajemne wsparcie. Rywalizacja w konkursach dotacyjnych nie może być zagrożeniem dla organizacji i wykluczać wymiany wiedzy i doświadczeń.

Dobrą tendencją może być komercjalizacja działalności trzeciego sektora, co otwiera nowe perspektywy pozyskiwania funduszy. NGO powinny współpracować z innymi sektorami. Współpraca z administracją publiczną pozwala wpływać na strategię rozwoju, ustawy i przepisy. Interesującym działaniem jest zlecenie usług związanych z rynkiem pracy organizacjom pozarządowym. Z kolei współpraca z biznesem pozwala czerpać z jego doświadczeń, a także pozyskiwać dodatkowe fundusze.⁵⁶



Cel (rezultat):

Zapewnienie długofalowości działań organizacji pozarządowych z województwa świętokrzyskiego w oparciu o przygotowane przez nie długoterminowe strategie działania pozwoli na rozwój współpracy

⁵⁴ "Master of Business Administration" 4/2011 (111): s. 95–104, Dr Agnieszka Zielińska Strategie zarządzania organizacjami pozarządowymi.

⁵⁵ Fundacja Nowy Staw, Podręcznik zarządzania NGO, Warszawa 2015

⁵⁶ Opracowanie wniosków i rekomendacji na Ogólnopolskie Forum Inicjatyw Pozarządowych, Stowarzyszenie Edukacja przez Internet 2015

międzysektorowej oraz lepsze dostosowanie wsparcia do odbiorców organizacji pozarządowych, np. osób młodych, w tym NEET znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.



Adresaci:

- Organizacje pozarządowe (szczególnie te, które widnieją w rejestrach instytucji rynku pracy).
- Sieci organizacji pozarządowych obejmujące swoim zasięgiem województwo świętokrzyskie.
- Ministerstwo Sprawiedliwości.
- Organy nadzoru organizacji pozarządowych (starosta lub prezydent miasta),
- osoby młode, w tym z grupy NEET znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.



Działania:

Opracowanie długoterminowej strategii działania przez organizacje pozarządowe z terenu województwa świętokrzyskiego.

Coroczne przygotowywanie raportów merytorycznych z działalności wszystkich organizacji pozarządowych oraz publikowanie ich w Internecie (aktualnie obowiązek ten dotyczy fundacji i organizacji pożytku publicznego).

Nowelizacja Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 8 maja 2001 r. (Dz. U. Nr 50, poz. 529 z późn. zm.) w sprawie ramowego zakresu sprawozdania z działalności fundacji poprzez dodanie obowiązków składania sprawozdania merytorycznego w formie pisemnej przez wszystkie organizacje pozarządowe.



Ryzyka, bariery:

Bariery organizacji pozarządowych przez opracowaniem długofalowej strategii działania ze względu na trudności w dostępie do środków finansowych na działalność lub brak ewentualnej możliwości prowadzenia przez nie działalności odpłatnej lub działalności gospodarczej.



Wskaźniki:

- Zwiększenie liczby organizacji pozarządowych, które opracowały długoletnią strategię rozwoju. Monitorowanie wskaźnika za pomocą sprawozdań merytorycznych z działalności organizacji pozarządowych. Częstotliwość monitorowania - nie rzadziej niż raz w roku po każdym okresie sprawozdawczym przez ngo. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: Organy nadzoru organizacji pozarządowych.
- Liczba organizacji pozarządowych, które opracowały długoletnią strategię rozwoju, w tym zakładających działalność na rzecz osób młodych, w tym NEET znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim. Częstotliwość monitorowania - nie rzadziej niż raz w roku po każdym okresie sprawozdawczym przez ngo. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: Organy nadzoru organizacji pozarządowych.

**Terytorium:**

Województwo świętokrzyskie.

**Wartość dodana:**

Przygotowywanie raportów merytorycznych z działalności za ostatni rok obrotowy przez organizacje pozarządowe pozwoli na zapewnienie transparentności ich działań oraz podniesienie wiarygodności np. wobec przyszłych darczyńców, czy na potrzeby wniosków o dotacje.

Organizacje pozarządowe z województwa świętokrzyskiego posiadające opracowaną strategię działań instytucji są równorzędnym partnerem dla pozostałych sektorów. Trwała współpraca pomiędzy nimi jest istotna także z punktu widzenia beneficjentów, np. osób młodych, w tym NEET znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, których interesy reprezentują NGO.

7.3. Reorganizacja działalności powiatowych urzędów pracy, poprzez konieczność uwzględnienia skuteczności aktywizacji osób bezrobotnych



Problem (uzasadnienie):

Obecnie w Polsce mamy do czynienia z umacniającym się rynkiem kandydata. Uzasadnieniem tej tezy są liczne dane mówiące o sytuacji na rynku pracy. Należy tu przytoczyć takie informacje jak na przykład duże problemy ze znalezieniem wykwalifikowanej kadry, gdyż aż 35% przedsiębiorców deklaruje trudności rekrutacyjne w ostatnim czasie oraz że realne wynagrodzenia rosną w tempie ok. 5% r/r, co oczywiście stanowi największe wzrosty od lat⁵⁷. Podobny obraz rysuje się biorąc pod uwagę dane makroekonomiczne, tzn. fakt, że bezrobocie w Polsce jest obecnie na rekordowo niskim poziomie. Zgodnie z danymi Głównego Urzędu Statystycznego w październiku 2016 r. stopa bezrobocia wynosiła zaledwie 8,2% i utrzymuje tendencję zmniejszającą. Biorąc pod uwagę bieżący rok, dla porównania stopa bezrobocia wynosiła przykładowo: styczeń 2016 r. - 10,2%, kwiecień 2016 r. - 9,4%, lipiec 2016 r. - 8,5%. Podobnie sytuacja kształtuje się porównując dane rok do roku: październik 2013 r.: 13,0%, październik 2014 r.: 11,3%, październik 2015 r.: 9,6%, październik 2016 r.: 8,2%⁵⁸. Te dane oznaczają, że obecnie stopa bezrobocia w Polsce jest najniższa od 25 lat. Jednocześnie wynagrodzenia w I półroczu 2016 r. wzrosły o ponad 4% rok do roku. Powróćmy na chwilę do pracodawców, najwięcej trudności sprawia im znalezienie odpowiedniej kadry niższego szczebla. Pracodawcy, żeby uzupełnić braki kadrowe coraz częściej sięgają po pracowników z Ukrainy, a przynajmniej już co trzeci przedsiębiorca rozważa taką możliwość. Sytuacja na rynku pracy wydaje się również stabilniejsza z punktu widzenia pracowników, tj. już tylko 24% wszystkich pracujących Polaków obawia się utraty zatrudnienia, choć aż 53,2% pracowników nie odczuwa poprawy na rynku pracy. Biorąc pod uwagę grupę wiekową 18-34 lata: 24,1% wszystkich pracujących Polaków obawia się utraty zatrudnienia, a 75,5% jest optymistycznie nastawiona jeżeli chodzi o stabilność swojego zatrudnienia⁵⁹.

Mając świadomość obecnych tendencji na rynku pracy oraz skali bezrobocia, należy przytoczyć informacje, że obecnie w 350 urzędach pracy zatrudnionych jest ponad 20 tysięcy urzędników. Aktywizacja ponad 460 tysięcy zarejestrowanych bezrobotnych kosztuje budżet państwa około 3 mld. zł rocznie⁶⁰. Istotna wydaje się jednak kwestia skuteczności urzędów pracy, a tu możemy posłużyć się efektywnością zatrudnieniową oraz wskaźnikiem skuteczności aktywizacji (efektywność zatrudnieniowa wg. Najwyższej Izby Kontroli). Efektywność zatrudnieniowa to stosowany przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz urzędy pracy, wskaźnik rozumiany jako udział procentowy liczby osób, które w trakcie lub po zakończeniu udziału w podstawowych formach aktywizacji zawodowej zostały wykazane jako zatrudnione, w stosunku do liczby osób, które zakończyły udział w podstawowych formach aktywizacji zawodowej⁶¹. Natomiast skuteczność aktywizacji

⁵⁷ Barometr rynku pracy VI, III kwartał 2016 r., Work Service S.A., http://www.workservice.pl/content/download/5385/40640/file/Raport_Barometr%20Rynku%20Pracy%20Work%20Service_VI%20edycja_III%20kwarta%C5%82%202016.pdf, dostęp 19.11.2016 r.

⁵⁸ <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/stopa-bezrobocia-w-latach-1990-2016,4,1.html>, dostęp 19.11.2016 r.

⁵⁹ Barometr rynku pracy VI, III kwartał 2016 r., Work Service S.A., http://www.workservice.pl/content/download/5385/40640/file/Raport_Barometr%20Rynku%20Pracy%20Work%20Service_VI%20edycja_III%20kwarta%C5%82%202016.pdf, dostęp 19.11.2016 r.

⁶⁰ <http://innpoland.pl/121155,a-moze-by-tak-zlikwidowac-urzed-y-pracy-z-raportow-nik-wynika-ze-ich-skutecz-nosc-jest-bliska-zero>, dostęp 19.11.2016 r.

⁶¹ Ustawa z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2014 poz. 598

(efektywność zatrudnieniowa wg NIK), to wskaźnik ponownego zatrudnienia, tj. stosunek liczby osób bezrobotnych, które podjęły niesubsydiowane zatrudnienie lub pozarolniczą działalność gospodarczą w okresie do 3 miesięcy od zakończenia aktywizacji i nie zarejestrowały się w tym okresie ponownie jako bezrobotne (licznik), do liczby osób, które w danym roku zakończyły udział w danej formie aktywizacji (mianownik). Jest zatem istotna różnica w porównaniu do ww. efektywności zatrudnieniowej, która polega na wyłączeniu przypadków podjęcia zatrudnienia subsydiowanego oraz wyłączeniu przypadków krótkotrwałego wyrejestrowania z rejestru i ponownego zarejestrowania się w rejestrze bezrobotnych w okresie 3 miesięcy od daty zakończenia formy. Jednocześnie należy pamiętać, że obecnie aktywizacja osób bezrobotnych w Polsce finansowana jest w zdecydowanej większości ze środków pochodzących z Funduszu Pracy, ale także z funduszy europejskich, tu głównie z Europejskiego Funduszu Społecznego⁶². Należy jednak dodatkowo liczyć się z ograniczeniem wsparcia finansowego ze środków europejskich.

Przytoczyć należy również, że w ocenie analityków rynku pracy oraz na podstawie opinii samych osób bezrobotnych, udział w działaniach aktywizacyjnych nie przynosi oczekiwanych efektów. Co więcej mówi się o „pompowaniu statystyk”⁶³ czy też o „kreatywnej księgowości”⁶⁴. Zasadniczym problemem wydaje się krótkotrwałość zatrudniania osób, które korzystają z poszczególnych form aktywizacji oraz niewystarczająca weryfikacja skuteczności wychodzenia z bezrobocia, chociażby poprzez badania, przez jaki okres bezrobotny utrzymuje zatrudnienie oraz formy zatrudnienia. Przy czym za stan pożądany należy przyjąć zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony lub określony, który trwał będzie co najmniej 1 rok.⁶⁵

Zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2014, poz. 598 ze zm.) do Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2013 r., poz. 674 ze zm.), wprowadzono zmiany, które umożliwiają polepszenie możliwości realizacji zadań aktywizacyjnych.

W ocenie Najwyższej Izby Kontroli niedostatecznie osiągany jest długookresowy cel aktywizacji, jakim jest utrzymanie zatrudnienia. Dla przykładu: w latach 2011-2013 skuteczność staży wyliczona przez Najwyższą Izbę Kontroli wynosiła od 33,1% do 39,4%, dla szkoleń od 18,6% do 21%. Jednak po upływie 1 roku od zakończenia aktywizacji, wskaźniki skuteczności są znacznie niższe w porównaniu do wyliczanych dla okresu 3 miesięcy. Dla tych samych przykładów, trwałość zatrudnienia po upływie roku wynosiła w latach 2011-2013 dla staży od 23,2% do 29,6%, natomiast dla szkoleń od 12,7% do 17,2%. Tak więc wskaźniki efektywności zatrudnieniowej prezentowane przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej mówią faktycznie o liczbie osób wyrejestrowywanych z rejestru bezrobotnych⁶⁶.

⁶² Skuteczność wybranych form aktywnego przeciwdziałania bezrobociu w niektórych województwach, Najwyższa Izba Kontroli, Warszawa, 2015 r., str. 6, <https://www.nik.gov.pl/kontrole/P/14/109/LOP/>, dostęp 19.11.2016 r.

⁶³ <http://www.nowiny24.pl/wiadomosci/podkarpacie/art/5780105,ministerstwo-chwali-skutecnosc-urzedow-pracy-na-podkarpaciu,id,t.html>, dostęp 19.11.2016 r.

⁶⁴ „22 tys. zł za wyjście z bezrobocia”, Dziennik Gazeta Prawna nr 55, 20 marca 2014 r.

⁶⁵ Informacja o wynikach kontroli realizacji programu aktywizacji zawodowej osób do 30 roku życia w województwie lubuskim, Nr: 157/2011/P/11/180/LZG, Najwyższa Izba Kontroli, Zielona Góra, 2012 r.

⁶⁶ Skuteczność wybranych form aktywnego przeciwdziałania bezrobociu w niektórych województwach, Najwyższa Izba Kontroli, Warszawa, 2015 r., str. 8, <https://www.nik.gov.pl/kontrole/P/14/109/LOP/>, dostęp 19.11.2016 r.



Cel (rezultat):

Cel główny: Reorganizacja działalności powiatowych urzędów pracy, poprzez konieczność uwzględnienia skuteczności aktywizacji osób bezrobotnych.

Cel szczegółowy: Reorganizacja działalności powiatowych urzędów pracy, poprzez konieczność uwzględnienia merytorycznego związku ukończonej formy aktywizacji, z charakterem podjętej pracy, umożliwiającego zaliczenie danej formy aktywizacji jako efektywnej w 100%.

Cel szczegółowy: Reorganizacja działalności powiatowych urzędów pracy, poprzez konieczność uwzględnienia formy zatrudnienia podjętej pracy, umożliwiającego zaliczenie danej formy aktywizacji jako efektywnej w 100%.

Cel szczegółowy: Reorganizacja działalności powiatowych urzędów pracy, poprzez konieczność uwzględniania skuteczności aktywizacji, rozumianej jako wskaźnik skuteczności aktywizacji (w miejsce wskaźnika efektywności zatrudnieniowej), tj. stosunek liczby osób bezrobotnych, które podjęły niesubsydiowane zatrudnienie lub pozarolniczą działalność gospodarczą w okresie do 3 miesięcy od zakończenia aktywizacji i nie zarejestrowały się w tym okresie ponownie jako bezrobotne (licznik), do liczby osób, które w danym roku zakończyły udział w danej formie aktywizacji (mianownik).



Adresaci:

- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej,
- Wojewódzkie Urzędy Pracy,
- Powiatowe Urzędy Pracy,
- osoby młode, w tym z grupy NEET znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.



Działania:

- wprowadzenie zmian prawnych umożliwiających reorganizację działalności powiatowych urzędów pracy (oraz sama reorganizacja), poprzez konieczność uwzględnienia merytorycznego związku ukończonej formy aktywizacji, z charakterem podjętej pracy, umożliwiającego zaliczenie danej formy aktywizacji jako efektywnej w 100%,
- wprowadzenie zmian prawnych umożliwiających reorganizację działalności powiatowych urzędów pracy (oraz sama reorganizacja), poprzez konieczność uwzględnienia formy zatrudnienia podjętej pracy, umożliwiającego zaliczenie danej formy aktywizacji jako efektywnej w 100%,
- wprowadzenie zmian prawnych umożliwiających reorganizację działalności powiatowych urzędów pracy (oraz sama reorganizacja), poprzez konieczność uwzględniania skuteczności aktywizacji, rozumianej jako wskaźnik skuteczności aktywizacji (w miejsce wskaźnika efektywności zatrudnieniowej), tj. stosunek liczby osób bezrobotnych, które podjęły niesubsydiowane zatrudnienie lub pozarolniczą działalność gospodarczą w okresie do 3 miesięcy od zakończenia aktywizacji i nie zarejestrowały się w tym okresie ponownie jako bezrobotne (licznik), do liczby osób, które w danym roku zakończyły udział w danej formie aktywizacji (mianownik),
- monitorowanie losów osób aktywizowanych, przez powiatowe urzędy pracy, w dłuższym okresie czasu.



Ryzyka, bariery:

Skomplikowana procedura wprowadzania zmian prawnych umożliwiających reorganizację działalności powiatowych urzędów pracy.

Potrzeba dodatkowych zmian, udoskonalenia lub wprowadzenia nowych form aktywności zatrudnieniowej ogranicza możliwość skutecznej reorganizacji działalności powiatowych urzędów pracy oraz tym bardziej pomiaru efektywności danej formy aktywności.



Wskaźniki:

Liczba powiatowych urzędów pracy, która zreorganizowała swoją działalność, poprzez konieczność uwzględnienia merytorycznego związku ukończonej formy aktywizacji, z charakterem podjętej pracy, umożliwiającego zaliczenie danej formy aktywizacji jako efektywnej w 100%, wskaźnik bieżący - 0, wskaźnik docelowy - 14 (do końca 2017 roku). Monitorowanie wskaźnika poprzez raporty okresowe. Częstotliwość monitorowania - raz na kwartał. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Liczba powiatowych urzędów pracy, która zreorganizowała swoją działalność, poprzez konieczność uwzględnienia formy zatrudnienia podjętej pracy, umożliwiającej zaliczenie danej formy aktywizacji jako efektywnej w 100% - wskaźnik bieżący - 0, wskaźnik docelowy - 14 (do końca 2017 roku). Monitorowanie wskaźnika poprzez raporty okresowe. Częstotliwość monitorowania - raz na kwartał. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Liczba powiatowych urzędów pracy, która zreorganizowała swoją działalność, poprzez konieczność uwzględnienia skuteczności aktywizacji, rozumianej jako wskaźnik skuteczności aktywizacji (w miejsce wskaźnika efektywności zatrudnieniowej), tj. stosunek liczby osób bezrobotnych, które podjęły niesubsydiowane zatrudnienie lub pozarolniczą działalność gospodarczą w okresie do 3 miesięcy od zakończenia aktywizacji i nie zarejestrowały się w tym okresie ponownie jako bezrobotne (licznik), do liczby osób, które w danym roku zakończyły udział w danej formie aktywizacji (mianownik), wskaźnik bieżący - 0, wskaźnik docelowy - 14 (do końca 2017 roku). Monitorowanie wskaźnika poprzez raporty okresowe. Częstotliwość monitorowania - raz na kwartał. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.



Terytorium:

Polska



Wartość dodana:

- zwiększenie skuteczności przeciwdziałania bezrobociu, w przypadku formy aktywizacji polegającej na tworzeniu stanowisk pracy (unikanie/zmniejszenie skali „wymieniania” osób bezrobotnych na utworzonych stanowiskach pracy), poprzez zapewnienie trwałości zatrudnienia osób bezrobotnych, które w niej uczestniczą,
- zwiększenie adekwatności i jakości organizowanych szkoleń, poprzez konieczność uwzględnienia merytorycznego związku ukończonej formy aktywizacji, z charakterem podjętej pracy,

umożliwiającego zaliczenie danej formy aktywizacji jako efektywnej w 100% (uniknięcie zaliczenia ukończonych szkoleń jako efektywnych w 100%, w przypadku podjęcia pracy niezgodnej merytorycznie z ukończonym szkoleniem),

- kierowanie bezrobotnych na staże do pracodawców, którzy wywiązują się z deklaracji zatrudnienia stażysty po ukończeniu stażu (w pożądanej formie zatrudnienia), a tym samym ograniczenie zjawiska nadużywania staży przez pracodawców jako bez kosztowego sposobu pozyskiwania osób do pracy.

7.4. Efektywne monitorowanie strategii, koncepcji i planów instytucji pracujących na rzecz osób młodych



Problem (uzasadnienie):

Różne instytucje obejmujące swoim zasięgiem teren województwa świętokrzyskiego przygotowują strategie, plany, koncepcje z obszaru form wsparcia młodzieży. Powstają dokumenty strategiczne, rozwojowe oraz publikacje projektowe (choćby w ramach projektów realizowanych przez organizacje pozarządowe z terenu województwa świętokrzyskiego w ramach Programu Erasmus+ Spotkania młodych ludzi z osobami odpowiedzialnymi za wyznaczanie kierunków polityki w dziedzinach związanych z młodzieżą), zawierające rekomendacje dotyczące osób młodych, w tym NEET. Dokumenty tworzone przez np. organizacje pozarządowe wykorzystywane są w ich codziennej działalności do opracowania diagnozy na potrzeby nowych projektów. Są konsultowane z innymi instytucjami, które w sposób bezpośredni i pośredni są zaangażowane w te procesy lub przedstawiane w postaci wyników realizowanego działania.

Możliwość skorzystania instytucji rynku pracy z wypracowanych często bezpośrednio u źródła problemów rekomendacji wpłynęłoby na lepsze dostosowanie oferty aktywizacyjnej dla osób młodych, w tym NEET.



Cel (rezultat):

Cel główny:

Usprawnienie przepływu informacji pomiędzy instytucjami rynku pracy oraz innymi instytucjami działającymi na rzecz młodzieży, w tym NEET (np. organizacje pozarządowe).

Cel szczegółowy:

Zachowanie większej spójności działań instytucji rynku pracy (nie dublowanie działań).

Dokładniejszy monitoring stopnia realizacji strategii, adekwatności podejmowanych działań.

Szybsza reakcja na zmiany na rynku pracy.



Adresaci:

- Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach,
- organizacje pozarządowe,
- instytucje pracujące z młodzieżą,
- osoby młode, w tym z grupy NEET znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.



Działania:

Nawiązanie stałej współpracy z instytucjami zajmującymi się problematyką młodzieży (konsultacje poszczególnych strategii, dokumentów).

Organizacja regularnych spotkań, konsultacji, np. w trakcie których opracowana zostanie strategia współpracy między instytucjonalnej oraz wymiany wypracowanych przez poszczególne instytucji informacji, rekomendacji.



Ryzyka, bariery:

Brak dostępnej pełnej bazy danych instytucji, które stale lub akcyjnie realizują działania na rzecz świętokrzyskiej młodzieży, w tym NEET.



Wskaźniki:

Liczba spotkań konsultacyjnych zorganizowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach z instytucjami zajmującymi się problematyką młodzieży, w tym z grupy NEET celem wymiany informacji, konsultacji dokumentów, programów oraz strategii; wskaźnik bieżący - 0, wskaźnik docelowy - 1 (do końca 2017 roku). Monitorowanie wskaźnika poprzez raporty okresowe. Częstotliwość monitorowania - raz na kwartał. Instytucje odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu: Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach.



Terytorium:

Województwo świętokrzyskie ze szczególnym uwzględnieniem instytucji reprezentujących wszystkie powiaty.



Wartość dodana:

Spójność działań, komplementarność działań różnych instytucji.

