



Fundusze
Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



TRAFNE GWARANCJE DLA MŁODZIEŻY

ZESTAW REKOMENDACJI NA RZECZ
WSPARCIA OSÓB MŁODYCH NA
RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE
OPOLSKIM



Trafne gwarancje dla młodzieży



Publikacja bezpłatna wydana w ramach projektu „Trafne gwarancje dla młodzieży”, współfinansowana ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

Wydanie 2
Rybnik - Chwałowice 2017 r.

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu

45-315 Opole, ul. Głogowska 25c
tel. 77 44 16 701, 77 44 17 471

wupopole.praca.gov.pl, wup@wup.opole.pl

Drukowanie i oprawa:

Infopakt s.c.

Dariusz Stańczyk, Ryszard Chrobak, Maciej Padewski
44-206 Rybnik, ul. Przewozowa 4
tel./fax (032) 423 85 90
tel. (032) 423 85 51
e-mail: biuro@infopakt.pl



ISBN 978-83-940936-4-8

Spis treści

I. Wstęp.....	6
II. Metodologia opracowania.....	11
III. Wyniki prac partnerstwa – REKOMENDACJE.....	14
A. OBSZAR 1 REKOMENDACJI.....	15
Rekomendacje dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak najszerszej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniające najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego	
B. OBSZAR 2 REKOMENDACJI.....	22
Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez wojewódzkie urzędy pracy, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I PO WER	
C. OBSZAR 3 REKOMENDACJI.....	34
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 PO WER	
D. OBSZAR 4 REKOMENDACJI.....	39
Rekomendacje zawierające sposób funkcjonowania partnerstwa po zakończeniu realizacji projektu, celem zapewnienia trwałości	
E. OBSZAR 5 REKOMENDACJI.....	40
Rekomendacje dodatkowe / szczegółowe	

I. Wstęp

W Polsce od kilku lat obserwuje się systematyczną poprawę sytuacji na rynku pracy. Rośnie zatrudnienie, przeciętne wynagrodzenie zwiększa się, a stopa bezrobocia ulega zmniejszeniu. Tendencja ta widoczna jest także w województwie opolskim, co ilustruje poniższa tabela. Niemniej jednak sytuacja młodzieży na rynku pracy jest trudna. Co prawda stopa bezrobocia wśród młodzieży zmniejszyła się i to dość znacznie, jednak w porównaniu do ogółu ludności jest trzykrotnie wyższa. Ponadto specyfika regionalna, jaką są tradycje migracyjne, zwiększa ubytek ludności, wpływając jednocześnie na skalę zatrudnienia i bezrobocia w regionie.

Tabela 1. Wskaźniki rynku pracy w województwie opolskim

Rok	Przeciętne wynagrodzenie (w zł.)	Wskaźnik zatrudnienia		Stopa bezrobocia	
		ogółem	w wieku 15-24	ogółem	w wieku 15-24
2010	3035,7	48,2	26,8	8,9	25,0
2011	3187,0	48,7	29,2	9,2	20,9
2012	3226,9	48,8	28,4	9,4	22,9
2013	3551,1	49,2	28,4	7,4	16,7
2014	3533,8	50,7	24,8	6,4	13,8
2015	3699,8	51,4	25,5	5,5	15,6

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS oraz Biuletyn statystyczny województwa opolskiego.

Przyglądając się bezrobociu rejestrowanemu i biorąc pod uwagę jedynie osoby będące klientami PUP w wieku 18-24 lat, zauważa się, że stanowią one 14% ogółu bezrobotnych, a uwzględniając również osoby w wieku do 29 lat, ich udział sięga 27,8%¹. Dane te wskazują, że bezrobocie wśród młodzieży stanowi bardzo istotny problem, stanowiąc jednocześnie poważne wyzwanie dla całej polityki społecznej.

Bezrobocie jest jednak tylko wycinkiem zjawiska bierności. Obecnie zwraca się uwagę na specyficzną kategorię młodzieży, która nie uczy się, nie pozostaje w zatrudnieniu oraz nie doszkała się - tzw. NEET (akronim od angielskiego wyrażenia: Not in Employment, Education or Training). Jest to zatem szerokie pojęcie, a badania koncentrujące się na osobach NEET pozwalają na utworzenie pewnej typologii². Tak więc wśród omawianej kategorii osób najliczniejsze to osoby bezrobotne, przede wszystkim zarejestrowane w publicznym pośrednictwie pracy. Pewną część tych osób stanowią bezrobotni lub byli pracownicy, którzy są zniechęceni poszukiwaniem pracy, tj. „niezaangażowani”. Istnieje tu zatem bardzo wyraźny związek statusu i jego przyczyny, związanej z negatywnymi następstwami długotrwałego bezrobocia. Wyróżnia się także osoby „niezdolne” tj. posiadające takie cechy, które uniemożliwiają lub znacznie utrudniają pełne uczestnictwo w rynku pracy. Są to różnego rodzaju dysfunkcje, choroby, ale także zobowiązania opiekuńcze.

Osobną kategorią są osoby skądinąd poszukujące pracy, ale takiej, która spełniałaby ich aspiracje. Oznacza to, że proces poszukiwania pracy może ulec znacznemu wydłużeniu. Na przeciwnym biegunie znajdują się natomiast osoby, które są dobrowolnymi NEET³ami, tj. takimi, którzy z własnego

¹ Informacja o stanie i strukturze bezrobocia w województwie opolskim – grudzień 2015, Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu.

² Typologia osób NEET oznacza, że poszczególne wyróżnione grupy mogą łączyć się ze sobą (zawierać się w sobie). Nie jest to zatem podział klasyfikacyjny, który z definicji jest rozłączny.

wyboru nie chcą uczestniczyć w rynku pracy, a są zaangażowani w inne czynności (sztuka, muzyka, podróże itp.).

W literaturze przedmiotu wskazuje się, że przyczyny bierności edukacyjnej i zawodowej są zróżnicowane, jednak dość dobrze znane³. Zwraca się tu przede wszystkim uwagę na przyczyny o charakterze edukacyjnym. Jest to zarówno sytuacja, w której nastąpiło przedwczesne opuszczenie systemu edukacyjnego, jak również korelujące z tym niskie wykształcenie rodziców dzieci, które porzuciły edukację. W sposób bezpośredni ale także pośredni łączy się to z zasobnością gospodarstwa domowego, od którego uzależnione jest wyposażenie w pomoce dydaktyczne. Do grona przyczyn bierności zalicza się także posiadaną niepełnosprawność, pochodzenie migracyjne (zwłaszcza w krajach zróżnicowanych etnicznie) oraz zamieszkiwanie na obszarach peryferyjnych, takich które są słabo skomunikowane z ośrodkami miejskimi. Istotnym czynnikiem jest także osłabienie więzi rodzinnych, przez co należy rozumieć przede wszystkim rozwiedzione małżeństwa, a więc wychowywanie się w rodzinie niepełnej.

Należy zauważyć, że wskazane wyżej sytuacje mogą występować niezależnie od siebie, jednak mogą także współwystępować. Niejednokrotnie brak wykształcenia związany jest z niewielką zasobnością gospodarstwa domowego, jak również zamieszkiwaniem na obszarach peryferyjnych. Dzieci urodzone w takich rodzinach często replikują poziom wykształcenia rodziców. Słabe wykształcenie również współtowarzyszy niepełnosprawności oraz łączy się z ograniczoną zasobnością materialną.

Wśród wyróżnionych typów osób NEET będą zarówno te zarejestrowane jako bezrobotne w powiatowych urzędach pracy, jak również znajdujące się poza systemem wsparcia. Wszystko to sprawia, że wsparcie osób z kategorii NEET jest trudne i musi być wielowymiarowe.

Rysunek 1. Typologia NEET

<i>Bezrobotni</i>	<ul style="list-style-type: none">• Zwłaszcza długotrwałe
<i>Niezdolni</i>	<ul style="list-style-type: none">• Cechy uniemożliwiające uczestnictwo takie jak: choroba, niepełnosprawność, zobowiązania opiekuńcze
<i>Niezaangażowani</i>	<ul style="list-style-type: none">• Zniechęceni (byli pracownicy lub bezrobotni)• Prowadzący aspołeczny tryb życia
<i>Poszukujący / oczekujący</i>	<ul style="list-style-type: none">• Poszukujący pracy/szkolenia adekwatnego względem swoich aspiracji
<i>Dobrowolni</i>	<ul style="list-style-type: none">• Zaangażowani w inne aktywności (sztuka, muzyka, podróże itp.)

Źródło: *NEET's Young People not in employment, education or a training: Characteristic, costs and Policy in Europe (2012), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Eurofund, Dublin-Brussels.*

³ NEET's Young People not in employment, education or a training: Characteristic, costs and Policy in Europe (2012), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Eurofund, Dublin-Brussels.

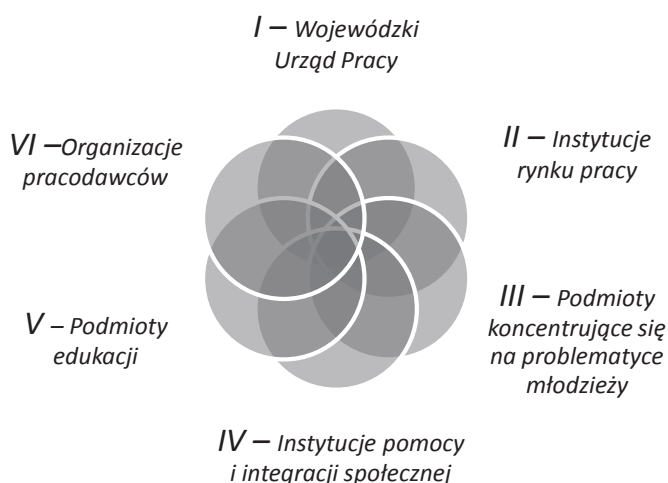
Zgodnie z dokumentami regulującymi wsparcie udzielane w ramach Gwarancji dla młodzieży osoby z kategorii NEET to te w wieku 15-29 lat, które spełniają łącznie trzy kryteria: nie pracują (są bezrobotne lub bierne zawodowo), nie kształcą się (nie uczestniczą w kształceniu formalnym w trybie stacjonarnym) oraz w ciągu czterech tygodni przed wsparciem nie szkoliły się (nie uczestniczyły w pozaszkolnych zajęciach mających na celu uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych potrzebnych do wykonywania pracy). Takim osobom dedykowane są Gwarancje dla Młodzieży (GdM) stanowiące część Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (POWER). GdM to program, który zakłada udzielenie wsparcia polegającego na złożeniu dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu, stażu, lub innej formy pomocy prowadzącej do aktywizacji zawodowej lub podjęcia działalności gospodarczej⁴.

Celem projektu „Trafne Gwarancje dla Młodzieży” jest z kolei zwiększenie zakresu i trafności oferty aktywizacyjnej instytucji rynku pracy województwa opolskiego poprzez utworzenie wielopodmiotowego partnerstwa i wypracowanie przez nie zestawu REKOMENDACJI dotyczących wsparcia osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.

Założono, że osiągnięcie tego celu możliwe będzie przy koncentracji uwagi na poszczególnych aspektach związanych w sposób bezpośredni lub pośredni ze wsparciem młodzieży. Dlatego też projekt oparty został na cyklu paneli dyskusyjnych ekspertów, które koncentrowały się na szczegółowej problematyce takiej jak:

- Różnice sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy;
- Niepełnosprawność;
- Sposoby dotarcia do osób NEET;
- Efektywność instrumentów aktywnej polityki rynku pracy;
- Sytuacja specyficznych grup takich jak: młodzież opuszczająca pieczę zastępczą, samotne matki opuszczające pieczę zastępczą, absolwenci młodzieżowych ośrodków wychowawczych oraz specjalnych ośrodków wychowawczych, osoby opuszczające zakłady karne;
- Sytuacja i wsparcie młodzieży w perspektywie zróżnicowania terytorialnego województwa opolskiego.

Rysunek 2. Struktura partnerstwa projektu



Źródło: opracowanie własne

⁴ Zaktualizowany Plan Gwarancji dla Młodzieży w Polsce, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, Warszawa 2015.

I – Lider partnerstwa:

- Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu

Partnerzy:

II – Instytucje Rynku Pracy:

- Komenda Wojewódzka Ochotniczych Hufców Pracy w Opolu
- Powiatowy Urząd Pracy w Brzegu
- Powiatowy Urząd Pracy w Głubczycach
- Powiatowy Urząd Pracy w Kędzierzynie-Koźlu
- Powiatowy Urząd Pracy w Kluczborku
- Powiatowy Urząd Pracy w Krapkowicach
- Powiatowy Urząd Pracy w Namysławie
- Powiatowy Urząd Pracy w Nysie
- Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie
- Powiatowy Urząd Pracy w Opolu
- Powiatowy Urząd Pracy w Prudniku
- Powiatowy Urząd Pracy w Strzelcach Opolskich
- Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego w Opolu
- Centrum Kształcenia Praktycznego i Ustawicznego w Kędzierzynie-Koźlu

III – Instytucje koncentrujące się na problematyce młodzieży

- Departament Edukacji i Rynku Pracy Urzędu Marszałkowskiego Województwa Opolskiego
- Departament Polityki Regionalnej i Przestrzennej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Opolskiego
- Towarzystwo Społeczno-Kulturalne Niemców na Śląsku Opolskim
- Opolskie Centrum Demokracji Lokalnej
- Regionalne Centrum Rozwoju Edukacji w Opolu

IV – Instytucje pomocy i integracji społecznej

- Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Opolu
- Fundacja Dom Rodzinnej Rehabilitacji Dzieci z Porażeniem Mózgowym w Opolu
- Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Opolu
- Ośrodek Pomocy Społecznej w Wołczynie
- Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Nysie
- Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Brzegu
- Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Prudniku
- Spółdzielnia Socjalna Handlowo-Usługowo-Produkcyjna w Byczynie
- Fundacja Aktywizacja
- Stowarzyszenie Animatorów Inicjatyw Społeczno-Gospodarczych Razem-a-Nie-Osobno (RaNO)

V – Podmioty systemu edukacji

- Politechnika Opolska
- Uniwersytet Opolski
- Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Opolu
- Zespół Szkół Elektrycznych w Opolu

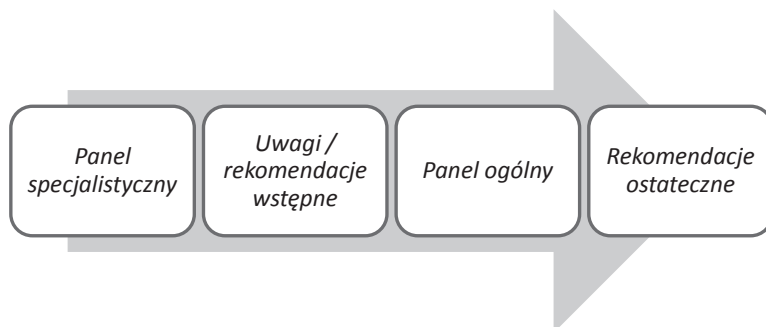
VI – Organizacje pracodawców

- Opolska Izba Gospodarcza
- Izba Rzemieślnicza w Opolu
- Izba Rolnicza w Opolu
- Cech Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Opolu

II. Metodologia opracowania

Rekomendacje stanowiące zasadniczy cel i efekt prac partnerstwa zostały sformułowane w wyniku analizy danych pochodzących z dwóch rodzajów spotkań członków partnerstwa. Z jednej strony były to panele o charakterze specjalistycznym z drugiej natomiast panele, w których uczestniczyli wszyscy przedstawiciele partnerstwa.

Rysunek 3. *Proces tworzenia rekomendacji*



Źródło: *opracowanie własne*

Panele specjalistyczne realizowane były z udziałem osób posiadających unikalną wiedzę i doświadczenie w aktualnie omawianym aspekcie. Miały charakter grup fokusowych, w trakcie których rejestrowano zapis audio prowadzonej rozmowy. Celem spotkań była wymiana poglądów i spostrzeżeń w danym temacie, co stanowiło podstawę do formułowania rekomendacji dla polityk publicznych. Po zakończonym panelu organizatorzy poddawali analizie uzyskane informacje i w sposób syntetyczny przekazywali je uczestnikom paneli ogólnych. Wykorzystana strategia pozwalała na rewizję i uzupełnienie ustaleń o doświadczenia i refleksje pozostałych członków partnerstwa. Przeciętny czas pracy paneli zarówno specjalistycznych jak i ogólnych oscylował wokół 120 minut.

Raport zawiera dwa typy rekomendacji Są to kolejno: rekomendacje wsparcia bezpośredniego oraz rekomendacje strategiczne.

Rekomendacje strategiczne

Rekomendacje o charakterze strategicznym dotyczą tych rozwiązań, które w opinii autorów powinny mieć zastosowanie w dokumentach regulujących pracę całego systemu wsparcia bądź odnoszą się do konstytutywnych rozwiązań. Wymagają one zmian legislacyjnych lub inicjatywy ze strony organów rządowych. Głównymi odbiorcami takich rekomendacji są Ministerstwa właściwe ze względu na charakter rekomendacji. Katalog tych działań stanowią rekomendacje dodatkowe.

Rekomendacje wsparcia bezpośredniego

Rekomendacje o charakterze działań bezpośrednich skoncentrowane są na instytucjach, które będą wdrażać wsparcie dla młodzieży, i które bezpośrednio pracują z takimi klientami. Są to zatem działania operacyjne, możliwe do wdrożenia przy wykorzystaniu instrumentów i usług aktualnej polityki rynku pracy. Tę grupę rekomendacji można podzielić na cztery obszary: rekomendacje dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do NEET i efektywnej aktywizacji; rekomendacje wsparcia osób młodych dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy; rekomendacje w zakresie wsparcia osób młodych przez MRPiPS oraz KG OHP oraz rekomendacje dotyczące trwałości partnerstwa.

W raporcie świadomie pominięto wszystkie te sugestie i rekomendacje związane z szeroko pojętą zmianą świadomości społecznej w określonym temacie. Jest rzeczą oczywistą, że zmiana powinna dotyczyć przede wszystkim normatywnego fundamentu życia społecznego, jednak celem projektu Trafne gwarancje dla młodzieży jest dostarczenie rekomendacji, które odnoszą się przede wszystkim do rzeczywistości zastanej. Stąd też rekomendacje służące przeformułowaniu świadomości społecznej powinny opierać się na odrębnej analizie. Tym niemniej pewne sugestie co do interwencji w kształtowaniu społecznych wyobrażeń zostały sformułowane.

Przedstawione rekomendacje zostały sprowadzone do postaci mierzalnej, tak aby można było w przyszłości określić, czy zostały wdrożone. Z uwagi na charakter projektu, opierający się na formule wymiany uwag i doświadczeń grona ekspertów, ostateczna postać większości rekomendacji przyjmuje charakter wskaźników „jakościowych” tj. dotyczących postulowanego kierunku zmiany. Jest to związane z uzyskanym materiałem empirycznym, który odnosi się przede wszystkim do sfery organizacyjnej i proceduralnej udzielanego wsparcia. W części wypadków są to postulaty nowych rozwiązań systemowych lub modyfikacji przepisów. Dlatego też wartości bazowe większości wskaźników zostały sprowadzone do zera – stanu, w którym nie istnieje dane rozwiązanie. Z kolei docelowa wartość to jeden, rozumiana, jako dokonana zmiana (wdrożenie postulowanego rozwiązania dającego podstawę do dalszej pracy). Dopiero po przeprowadzeniu testu wprowadzonych zmian (wdrożenia rekomendacji uwzględniającej efektywność poczynionej zmiany w stosunku do stanu sprzed zmiany) można byłoby określić „ilościowy” wymiar interwencji, a więc zaproponować docelową wartość wskaźnika ujętą np. jako liczba osób, która powinna zostać objęta danym wsparciem. Bez takiego testu formułowanie wartości docelowych byłoby działaniem, które nie jest oparte na obiektywnych przesłankach.

Każda rekomendacja jest dookreślona w czasie w ten sposób, że wskazano termin, do którego powinna zostać wdrożona. Założono przy tym, że rekomendacje wymagające zmian legislacyjnych

potrzebują minimum 2 lat na wdrożenie, natomiast zmiany związane z modyfikacją dokumentów programowych PO WER mogą zostać zrealizowane w perspektywie rocznej. Treści rekomendacji towarzyszą także potencjalni adresaci, a więc te instytucje, w gestii których leży możliwość ich wdrożenia. Tabele rekomendacyjne zawierają także postulowany terytorialny zakres aplikacji, a więc informację o tym, jakich powiatów powinny dotyczyć proponowane zmiany. W zdecydowanej większości przypadków jest to cały obszar województwa opolskiego (wszystkie powiaty), co wynika w sposób bezpośredni z charakteru formułowanych zaleceń. Jeżeli dotyczą zmian o charakterze strategicznym, wówczas w celu zapewnienia spójności polityk społecznych muszą być aplikowane w takiej samej postaci na każdym obszarze terytorialnym. Przy opisie postulowanych rozwiązań wykorzystano także perspektywę „nakład-rezultat”, dlatego też w tabeli rekomendacyjnej w wierszu „ocena skutków wdrożenia” umieszczono zapis poświęcony spodziewanym rezultatom proponowanych rozwiązań oraz ich ewentualne konsekwencje finansowe.

Obok realizacji projektu Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu zrealizował jesienią 2016 roku także wizytę studyjną w Holandii poświęconą holenderskim rozwiązaniom na rzecz wspierania młodzieży na rynku pracy. Wybór Holandii jako kraju docelowego wizyty wynikał przede wszystkim z najlepszego w Unii Europejskiej wskaźnika zatrudnienia dla osób młodych w tym kraju (60,8% w kwietniu 2016 przy poziomie dla Polski 26%⁵). Niektóre dobre praktyki, z którymi zetknięto się podczas wizyty, okazały się na tyle przydatne, że włączono je do niniejszego dokumentu.

W tabelach rekomendacyjnych zastosowano przy tym skróty, które kolejno oznaczają:

- **MRPiPS** – Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej
- **MF** – Ministerstwo Finansów
- **MS** – Ministerstwo Sprawiedliwości
- **MR** – Ministerstwo Rozwoju
- **WUP** – Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu
- **PUP** – Powiatowy Urząd Pracy
- **CZ SW** – Centralny Zarząd Służby Więziennej

⁵ Eurostat, dane na kwiecień 2016r.

III. Wyniki prac partnerstwa REKOMENDACJE

Materiał empiryczny zgromadzony w trakcie paneli dyskusyjnych poparty danymi statystycznymi pozwolił na opracowanie szeregu rekomendacji. Zostały one pogrupowane w osobne bloki tematyczne.

Obszar 1, to:

- rekomendacje dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak największej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniające najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego.

Obszar 2, to:

- rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez wojewódzkie urzędy pracy (Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu), w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I PO WER.

Obszar 3 to:

- rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez MRPiPS oraz KG OHP, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych przez MRPiPS w ramach Osi I PO WER.

Obszar, 4 to:

- rekomendacje zawierające sposób funkcjonowania partnerstwa po zakończeniu realizacji projektu, celem zapewnienia trwałości.

Obszar 5, to:

- **rekomendacje dodatkowe / szczegółowe** (w sposób pośredni lub bezpośredni nawiązujące do problematyki poruszanej wcześniej).

A. OBSZAR 1 REKOMENDACJI

Rekomendacje dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak najszerszej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniające najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego

1) Eksperti biorący udział w spotkaniach zgodnie stwierdzili, że dotarcie (rekrutacja) do niezarejestrowanych osób NEET jest bardzo trudnym zadaniem, które musi opierać się na zróżnicowanych kanałach informacyjnych. Rekomenduje się rozpowszechnienie wiedzy wśród instytucji działających na rzecz osób młodych na temat istniejącej bazy danych zawierającej informacje o realizowanych projektach. Wsparciem informacyjnym powinny być objęte organizacje pozarządowe mające w swoim statucie zapis o wsparciu młodzieży lub działaniu na rzecz aktywizacji osób znajdujących się poza rynkiem pracy, instytucje działające w społecznościach lokalnych oraz zakłady karne i poprawcze. Adresatem bazy powinny być także Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie, które dysponują m.in. wiedzą o osobach opuszczających zakłady penitencjarne.

Do wykorzystania przez: OHP, realizatorzy projektów skierowanych do NEET niezarejestrowanych jako bezrobotni.

1.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Częstotliwość dystrybuowania informacji o aktualnie realizowanych projektach do instytucji zaangażowanych we wsparcie młodzieży Działanie: utworzenie bazy informacji o projektach adresowanych do młodzieży NEET i jej dystrybucja	0	Minimum raz w roku, dystrybucja na bieżąco w miarę pojawiania się nowych informacji	WUP w Opolu
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, w których działają instytucje działające na rzecz wsparcia młodzieży				
Ocena skutków wdrożenia: zwiększenie efektywności rekrutacji, brak skutków finansowych				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2017 roku				

2) Biorąc pod uwagę opisaną w dalszej części dokumentu metodę streetworkingu jako potencjalnie efektywny sposób rekrutacji oraz aktywizacji młodzieży (szczegółowy opis – rekomendacje dodatkowe/szczegółowe, Obszar 5. Rekomendacji, rekomendacja 22), zaleca się, aby OHP przy organizacji wsparcia dla młodzieży współpracowały z organizacjami, które zajmują się streetworkingiem w celu pozyskiwania uczestników projektów.

Do wykorzystania przez: OHP

2.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba zaleceń związanych z realizacją wsparcia w ramach GdM przez OHP we współpracy z organizacjami pozarządowymi wykorzystującymi metodę streetworkingu w pracy z młodzieżą Działanie: konsultacje międzyresortowe i utworzenie stosowanych zaleceń	0	1	KG OHP
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: zwiększenie efektywności rekrutacji osób z kategorii NEET, wzrost efektywności działań projektowych, wzrost kosztów realizacji projektów				
Okres wprowadzenia rekomendacji: a) do końca 2017 roku; b) do końca 2018; c) do końca 2017; d) do końca 2017 roku				

Uczestnicy paneli dyskusyjnych reprezentujący powiatowe urzędy pracy stwierdzili, że dotarcie do osób **zarejestrowanych** będących potencjalnymi NEET nie stanowi większej trudności. Trudnością jest raczej brak motywacji do udziału w projekcie lub występowanie obiektywnych barier utrudniających realizację wsparcia.

3) W celu usprawnienia pracy w PUP rekomenduje się utworzenie selekcji złożonej do systemu obsługi SYRIUSZ, która pozwalałaby na automatyczne generowanie listy osób będących potencjalnymi beneficjentami wsparcia. Selekcja ta powinna umożliwić charakterystykę społeczno-demograficzną zarejestrowanych osób również pod kątem barier uczestnictwa (np. sprawowanie opieki nad osobami zależnymi, niepełnosprawność wraz z jej typem, zamieszkiwanie terenów peryferyjnych o słabym skomunikowaniu z ośrodkami, w których realizowany ma być projekt aktywizacyjny).

Do wykorzystania przez: Powiatowe Urzędy Pracy

3.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba selekcji złożonych do systemu SYRIUSZ generująca listę potencjalnych uczestników projektów dla NEET Działanie: utworzenie stosownej selekcji	0	1	MRPiPS
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: zwiększenie efektywności rekrutacji osób z kategorii NEET, jednorazowe koszty wdrożenia				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2017 roku				

4) W aspekcie poprawy efektywności rekrutacji do projektów aktywizacyjnych, zwłaszcza wśród grup wskazanych w Poddziałaniu 1.3 PO WER (osoby opuszczające zakłady karne i areszty śledcze) rekomenduje się, aby przedstawiciele instytucje rynku pracy i pomocy społecznej w okresie trwania „programu wolnościowego” (6 miesięcy przed opuszczeniem zakładu penitencjarnego) mogli osadzonych informować o możliwych formach wsparcia. Praktyki w tym zakresie są podejmowane, aczkolwiek nie mają charakteru powszechnego. Podejście takie powinno przełożyć się w sposób bezpośredni na zwiększenie liczby aktywizowanej młodzieży.

Do wykorzystania przez: OHP, realizatorzy projektów w Poddziałaniu 1.3 PO WER

4.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba zaleceń współpracy instytucji rynku pracy i pomocy społecznych z zakładami karnymi i aresztami śledczymi Działanie: konsultacje międzyresortowe i sformułowanie stosownego zalecenia	0	1	PUP MRPiPS KG OHP
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: poprawa współpracy między instytucjami publicznymi, wzrost wiedzy osadzonych na temat możliwości ich wsparcia po zakończeniu odbywania kary, wzrost nakładu pracy osób zatrudnionych w PSZ, ewentualny wzrost kosztów pracy				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2018 roku				

5) Z kolei biorąc pod uwagę możliwość wsparcia byłych więźniów projektami realizowanymi w ramach PO WER, sugeruje się, aby działania rekrutacyjne do projektów realizować w końcu trwania realizacji „programu wolnościowego” (tworzonego obligatoryjnie dla osadzonych na pół roku przed opuszczeniem placówki penitencjarnej). Wówczas istnieje największa szansa na pozyskanie uczestników, co związane jest z psychologiczną tendencją do zastanawiania się, co może nastąpić po zakończeniu kary. Informacja o projekcie i jego zakresie w takim momencie może skłonić do większego zainteresowania nim. Podpisanie deklaracji uczestnictwa następowaloby jednak po odzyskaniu wolności (zgodnie z definicją grupy docelowej zawartą w SZOOP PO WER).

Pewne trudności w realizacji projektów adresowanych do byłych penitencjariuszy mogą wynikać z faktu, że miejsce odbywania kary niejednokrotnie nie pokrywa się z miejscem zamieszkania danej osoby. Niemniej jednak projekty o charakterze ogólnopolskim (w ramach działania 1.3 PO WER) dają projektodawcom dużą swobodę w wyborze dogodnego miejsca realizacji działań projektowych. Wskazane ryzyko będzie zdecydowanie mniejsze w dużych ośrodkach miejskich.

Do wykorzystania przez: OHP, realizatorzy projektów w Poddziałaniu 1.3 PO WER

5.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Zalecenie prowadzenia rekrutacji w projektach dla osób opuszczających zakłady karne i areszty śledcze w końcowym okresie realizacji „programu wolnościowego” Działanie: Utworzenie stosownych zaleceń przez Instytucję Zarządzającą (IZ)	0	1	MRPiPS
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: poprawa efektywności rekrutacji, brak skutków finansowych				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2017 roku				

Na podstawie prowadzonych analiz efektywności instrumentów rynku pracy, w tym danych administracyjnych i wyników badań własnych oraz na podstawie uwag ekspertów, podczas paneli zwrócono uwagę, że najefektywniejszymi sposobami aktywizacji młodzieży są: dotacje na podjęcie działalności gospodarczej, staże oraz szkolenia organizowane w porozumieniu z przyszłym pracodawcą.

Oparcie polityki szkoleniowej na szkoleniach indywidualnych oraz grupowych pod potrzeby pracodawców uwzględnia w opinii członków partnerstwa potrzeby i chłonność lokalnych rynków pracy. W związku z tym uznano, iż obecnie stosowane rozwiązania w tym zakresie nie wymagają modyfikacji. Rekomenduje się utrzymanie obecnie prowadzonej polityki szkoleniowej przez powiatowe urzędy pracy jako dostosowanej do wymagań lokalnych rynków pracy.

6) Badania kontryfakcyjne z zakresu efektywności aktywnych polityk rynku pracy wskazują jednoznacznie, że dotacje na podjęcie działalności gospodarczej charakteryzują się najwyższą efektywnością zatrudnieniową spośród instrumentów przeznaczonych dla osób bezrobotnych⁶. Również badania regionalne poświęcone diagnozie osób, którym przyznano takie dotacje, wskazują na pozytywne rezultaty wsparcia. Ustalono, że powstające firmy zatrudniają dodatkowo więcej osób, niż zwalniają, nawet biorąc pod uwagę likwidację utworzonej działalności⁷. Również uczestnicy panelu specjalistycznego byli zgodni, iż dotacje są jednym z najpopularniejszych i najskuteczniejszych instrumentów wspierających osoby młode. Duża popularność dotacji wśród grupy <30 lat wynika w pewnym stopniu z predyspozycji psychologicznych – osoby młode wolą pracować samodzielnie niż pod nadzorem oraz mają większą skłonność do ponoszenia ryzyka. Członkowie partnerstwa są zgodni, iż dotacje winny stanowić jedno z głównych narzędzi aktywizacji młodych bezrobotnych. W związku z tym rekomenduje się aby w ramach pakietów dostępnych form wsparcia w projektach Poddziałania 1.1 oraz 1.2 PO WER obligatoryjnie znalazły się wyżej wymienione instrumenty rynku. Nie oznacza to, że każdy z uczestników musi być objęty ww. formami wsparcia a jedynie, aby były one dostępne w ramach realizowanych projektów.

⁶ Wiśniewski Z., Zawadzki K., Efektywność polityki rynku pracy w Polsce, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń 2011, str. 139-165.

⁷ Informacja o bezrobotnych wyłączonych z rejestrów PUP z tytułu podjęcia działalności gospodarczej w latach 2007/2008, Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, Opole 2010.

**Do wykorzystania przez: Powiatowe Urzędy Pracy, realizatorzy projektów w ramach Poddzia-
łań 1.1 i 1.2 PO WER**

6.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba zaleceń dotycząca zamieszczania zapisów w regulaminach konkursów i projektach pozakonkursowych w ramach Poddziałania 1.1 oraz 1.2 Osi I PO WER obligujących do stosowania dotacji na podjęcie działalności gospodarczej, staży oraz szkoleń jako form wsparcia Działanie: utworzenie stosownych zaleceń dla Instytucji Organizujących Konkurs (IOK)	0	1	WUP w Opolu
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego				
Ocena skutków wdrożenia: zwiększenie efektywności i trwałości wsparcia świadczonego przez projektodawców, brak skutków finansowych				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2017 roku				

7) W kontekście wdrażania najefektywniejszych instrumentów rynku pracy, zwraca się uwagę, że efektywność dotacji na podjęcie działalności gospodarczych można zwiększyć, minimalizując ryzyko wyzbycia się środków trwałych, które zostały zakupione w ramach przyznanego wsparcia (w celu ograniczenia przypadków tzw. „pozorowania działalności”). Postuluje się zatem wprowadzenie stosownych zmian prawnych uniemożliwiających zbycie zakupionych środków trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych (lub zbycie zakupionego wyposażenia i sprzętu) do zakończenia okresu trwałości projektu bez zgody podmiotu udzielającego dotację. Dodatkowo w przypadku zakupu ze środków dotacji używanego sprzętu w ramach umowy kupna-sprzedaży konieczne byłoby pozyskanie oświadczenia sprzedającego, iż ten nie pozyskał sprzętu, korzystając ze środków publicznych przyznanych na szczeblu krajowym lub wspólnotowym.

Do wykorzystania przez: Powiatowe Urzędy Pracy, OHP, realizatorzy projektów w ramach Osi I PO WER

7.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Wprowadzenie do regulaminu przyznawania dotacji na podjęcie działalności gospodarczej w ramach Gwarancji dla młodziży odpowiednich wymogów dotyczących zbycia i nabycia środków trwałych. Działanie: Wprowadzenie stosowanych zapisów przez PUP i inne instytucje udzielające dotacji	0	1	PUP i inne odmioty udzielające dotacji (w przypadku projektów konkursowych)
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: wzrost efektywności i trwałości dotacji na podjęcie działalności gospodarczej, prawdopodobne oszczędności wydatków publicznych				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2017 roku				

8) Uczestnicy paneli rekomendują, aby decyzja bezrobotnego o ubieganie się o przyznanie dotacji na podjęcie działalności gospodarczej wsparta była weryfikacją predyspozycji do prowadzenia działalności gospodarczej oraz rozmową z osobami, które odpowiedzialne są w PUP (lub w innych instytucjach udzielających dotacji) za ocenę wniosków o dotację. Badanie predyspozycji powinno opierać się na wystandaryzowanych testach na przykład udostępnianych bezpłatnie na stronie internetowej Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (www.akademiaparp.gov.pl). W opinii członków partnerstwa testy powinny być działaniem dobrowolnym i nie powinny mieć charakteru rozstrzygającego dla decyzji o przyznaniu dotacji.

Do wykorzystania przez: Powiatowe Urzędy Pracy, OHP, realizatorzy projektów w ramach Osi I PO WER

8.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba zaleceń dla powiatowych urzędów pracy związanych informowaniem osób zainteresowanych otrzymaniem dotacji na założenie działalności gospodarczej o możliwości skorzystania z testów predyspozycji Działanie: utworzenie stosownych zaleceń dla urzędów pracy i innych instytucji udzielających dotacji	0	1	MRPiPS
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego				
Ocena skutków wdrożenia: wzrost efektywności i trwałości dotacji na podjęcie działalności gospodarczej, brak skutków finansowych, w dłuższej perspektywie czasu wzrost wartości PKB				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2017 roku				

9) Ekspertcy zwrócili uwagę, że łączenie instrumentów aktywnej polityki rynku pracy może przynosić realne korzyści. Postuluje się prowadzenie przez podmioty udzielające dotacji stosownej polityki informacyjnej, która wskazywałaby na możliwość pozyskania refundacji/doposażenia stanowiska pracy przez osoby, które otrzymują dotację na utworzenie działalności gospodarczej.

Do wykorzystania przez: Powiatowe Urzędy Pracy, OHP, realizatorzy projektów w ramach Osi I POWER

9.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba zaleceń związanych z prowadzeniem polityki informacyjnej o możliwościach wsparcia osób, które prowadzą firmy powstałe w ramach dotacji na utworzenie działalności gospodarczej. Działanie: utworzenie stosowanych zaleceń dla podmiotów udzielających dotacji	0	1	PUP i inne podmioty udzielające dotacji (w przypadku projektów konkursowych)
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego				
Ocena skutków wdrożenia: wzrost efektywności i trwałości dotacji na podjęcie działalności gospodarczej, brak skutków finansowych, w perspektywie długookresowej wzrost wartości PKB				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2017 roku				

Panel ekspertów sformułował również dodatkowe rekomendacje, które zwiększają możliwości efektywnego dotarcia do młodzieży oraz efektywności udzielanego im wsparcia. Rekomendacje te związane są ze zmianą istniejących przepisów prawa, dlatego też zaprezentowane zostały w Obszarze 5 rekomendacji.

B. OBSZAR 2 REKOMENDACJI

Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez wojewódzkie urzędy pracy, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I PO WER

Szereg paneli eksperckich poświęcono specyficje lokalnej, starając się skonfrontować ze sobą sytuację osób bezrobotnych w poszczególnych powiatach województwa opolskiego, wyodrębnić cechy specyficzne dla poszczególnych rejonów, wskazać na słabe i mocne strony oraz możliwości działania w zakresie wsparcia bezrobotnej młodzieży. Poniżej przedstawiono najważniejsze wnioski dotyczące poszczególnych powiatów.

Miasto Opole i powiat opolski

Jest to obszar należący do Aglomeracji Opolskiej i w ramach sieci Publicznych Służb Zatrudnienia podlegający Powiatowemu Urzędowi Pracy w Opolu. Jako centrum regionu cechuje się najniższym bezrobociem, zarówno całkowitym, jak i wśród osób młodych. Oferty pracy pochodzą tutaj zarówno od skupionych na terenie Opola instytucji publicznych, jak również od licznych przedsiębiorstw.

W Mieście Opolu wśród młodych bezrobotnych dominują osoby z wyższym wykształceniem. Podstawowym problemem jest w ich przypadku brak ofert adekwatnych do poziomu wykształcenia i kwalifikacji (underemployment). W powiecie opolskim wśród młodych bezrobotnych dominują osoby gorzej wykształcone. Występuje duże zainteresowanie stażami zawodowymi. Osoby młode z terenów wiejskich chętnie migrują zarobkowo za granicę.

Na terenie Opola i powiatu opolskiego przewiduje się pewne problemy z realizacją ofert pracy – bezrobotni z profilu I i II bardzo szybko znajdują pracę, choć niekoniecznie jest to praca w wyuczonym zawodzie.

Mimo iż nie ma problemów z rekrutacją osób w celu ich aktywizacji, młode osoby powracające z zagranicy uważają ofertę aktywizacyjną (stypendia stażowe, bony) za mało atrakcyjną pod względem wysokości świadczeń. Pracodawcy spotykają się z nadmiernymi aspiracjami młodych pracowników/stażystów przy niskiej motywacji do pracy. Jednocześnie młodzi bezrobotni są zainteresowani dotacjami na rozpoczęcie działalności gospodarczej i późniejszymi instrumentami wspierającymi działalność. Bardziej przedsiębiorcze osoby traktują to jako alternatywę do emigracji zarobkowej za granicę.

Powiat krapkowicki

Położony stosunkowo blisko Opola, w całości wchodzi w skład Aglomeracji Opolskiej i w zakresie bezrobocia cechuje się podobnymi warunkami – stosunkowo niską liczbą osób bezrobotnych, dużym poziomem migracji zagranicznych, szczególnie wśród osób z terenów wiejskich, stosunkowo dużą liczbą ofert pracy.

Wzorce kulturowe dotyczące wyjazdów zarobkowych za granicę są przekazywane z pokolenia na pokolenie (jest to tryb życia praktykowany w tym rejonie co najmniej od ćwierćwiecza). Jednocześnie trudno znaleźć na lokalnym rynku pracy oferty pracy dla młodych ludzi konkurencyjne do warunków pracy za granicą.

Aspiracje młodzieży są wyższe niż możliwości lokalnego rynku pracy. Główne problemy to niedostateczna wysokość zarobków oraz niewielka ilość ofert pracy na umowę o pracę – dominują oferty na tzw. umowy śmieciowe. Z drugiej strony wśród młodzieży występują aspiracje nadmierne w stosunku do posiadanych kwalifikacji (podobnie jak w rejonie opolskim). Skutkiem powyższych uwarunkowań jest postępująca depopulacja i pojawiające się problemy z rekrutacją młodzieży do projektów aktywizacyjnych.

Powiat oleski

Położony na obrzeżach województwa i w oddaleniu od większych ośrodków przemysłowych, powiat ten cechuje się niskim bezrobociem i jednocześnie niewielką ilością ofert pracy. Również tutaj występuje stosunkowo duża emigracja zarobkowa młodzieży (za granicę oraz do dużych miast).

Emigracja do dużych miast związana jest z barierą odległości. Z powodu oddalenia Olesna od dużych ośrodków miejskich dojazdy do pracy w takich miejscach są nieopłacalne – młodzi ludzie preferują przeniesienie się tam na stałe.

Nieliczne oferty pracy na miejscu skierowane są przede wszystkim do osób z niższym wykształceniem (stolarstwo, leśnictwo, obróbka metali). Występuje natomiast niedobór ofert pracy dla absolwentów kierunków humanistycznych.

Stopa bezrobocia młodzieży ma postać funkcji falowej – występuje zależność z wysokością środków EFS alokowanych w danym roku na walkę z bezrobociem. Wskazuje to na bardzo dużą rolę aktywnych form walki z bezrobociem w kształtowaniu jego poziomu w rejonie oleskim, szczególnie na duże znaczenie subsydiów.

W powiecie oleskim, pomimo braku siedzib prywatnych agencji zatrudnienia czołowe regionalne przedsiębiorstwa rekrutują pracowników outsourcingowych, co stanowi pewną konkurencję dla publicznych służb zatrudnienia. Powiat ten pod względem rozwoju gospodarczego cechuje pewna stagnacja z jednej strony związana z migracją osób młodych, a z drugiej z niskim wynagrodzeniem, małym popytem na pracowników ze strony pracodawców. Jediną perspektywą rozwoju są dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz refundacje nowo powstałych miejsc pracy u lokalnych przedsiębiorców.

Powiat nyski

Powiat nyski jest rejonem o trudnej na tle reszty województwa sytuacji. Bezrobocie kształtuje się tam (obok Brzegu, Głubczyc, Prudnika) na poziomie wyższym od średniej wojewódzkiej. Jednocześnie można zaobserwować postępujące starzenie się społeczeństwa – z roku na rok ubywa osób młodych z rynku pracy. W tej chwili około 25% bezrobotnych to osoby poniżej 30 roku życia, a połowa z nich poniżej 25 roku życia. Jest to jeden z niższych poziomów bezrobocia młodzieży w województwie. Wynika to przede wszystkim z migracji osób młodych na tereny o większej dostępności pracy, w tym za granicę.

Wśród bezrobotnej młodzieży występuje duża reprezentacja osób z wykształceniem wyższym humanistycznym – pedagodzy, politolodzy, absolwenci administracji.

Główne deficyty wskazywane przez pracodawców wśród młodych kandydatów do pracy to brak doświadczenia i odpowiednich kwalifikacji. Występuje dysonans pomiędzy oczekiwaniami kandydatów a ich umiejętnościami.

Jeżeli chodzi o oferty pracy, obecnie PUP dysponuje różnorodnymi propozycjami, zarówno wysokiej, jak i niskiej jakości. Oferty składane są głównie przez pracodawców stale współpracujących z PUP.

Powiat strzelecki

Powiat strzelecki cechuje jeden z najniższych poziomów bezrobocia w województwie i duża ilość ofert pracy niesubsydiowanej. Część mieszkańców korzysta ze względnej bliskości stolicy województwa i dojeżdża do pracy poza teren powiatu. Również w tym powiecie występuje problem niedostosowania oczekiwań bezrobotnych do możliwości rynku pracy oraz popularność migracji zagranicznych.

Przedstawiciele rejonu strzeleckiego podkreślają dużą efektywność zatrudnieniową staży dla młodzieży (około 80% stażystów znajduje pracę). Jest to jedna z lepszych form wsparcia dla osób młodych. Na staże kierowane są przede wszystkim młode osoby z wyższym wykształceniem.

Na strzeleckim rynku pracy występuje oddolna współpraca pracodawców ze szkołami zawodowymi i technicznymi. Tworzone są klasy z programem kształcenia dostosowanym do potrzeb pracodawców. Dobrze działa również oddolna orientacja zawodowa – przeprowadzane są dni otwarte w zakładach pracy dla przyszłych praktykantów i pracowników. Dotyczy to przede wszystkim dużych firm. Z kolei mniejsze zakłady mają problemy ze znalezieniem praktykantów. Na strzeleckim rynku pracy panuje duża konkurencja w poszukiwaniu odpowiednich pracowników.

W rejonie Strzelec Opolskich występują problemy z realizacją ofert pracy. Pracodawcy oczekują pracowników gotowych od razu przystąpić do pracy, podczas gdy w rejestrach bezrobotnych brakuje osób o oczekiwanych kompetencjach. Stawki wynagrodzenia są na poziomie wyższym niż minimalny. Deficyty w podaży pracy zaspokajane są przez pracowników sprowadzanych z zagranicy, głównie z Ukrainy.

Osoby młode z rejonu strzeleckiego nie są szczególnie zainteresowane pracą w sektorze publicznym. Występuje silna orientacja na karierę i wyższe płace, co w większym stopniu zapewniają firmy prywatne (zwłaszcza w aspekcie perspektyw awansu).

PUP w Strzelcach Opolskich podejmuje aktywne działania na rzecz zatrzymania fachowców na terenie powiatu poprzez dostępne instrumenty rynku pracy.

Powiat prudnicki

Powiat o stosunkowo trudnej sytuacji – zazwyczaj wysoki jak na średnią wojewódzką poziom bezrobocia, niewielka ilość dużych pracodawców (w latach 90. na terenie Prudnika nastąpiła restrukturyzacja bądź zamknięcie wielu dotychczas działających przedsiębiorstw).

Podobnie jak w powiecie strzeleckim pojawiają się pilotażowe działania na styku edukacji i biznesu. Miejskowa fabryka mebli utworzyła w lokalnej szkole zawodowej klasę patronacką (zawody: szwacz, tapicer). W tę współpracę włączył się również PUP, który zajmuje się promocją i pomaga w uzupełnieniu braków kadrowych firmy do czasu, aż uczniowie z klasy patronackiej zakończą naukę.

Staże również w powiecie prudnickim są skuteczną formą aktywizacji młodzieży. Funkcjonują jednak głównie dla zawodów prostych, natomiast mało jest ofert staży dla osób z wyższym wykształceniem.

Oferty pracy dla osób młodych są z reguły niskiej jakości (płaca w wysokości pensji minimalnej). Pracodawcy nie składają ofert pracy dla osób o wysokich kwalifikacjach, ponieważ wśród osób bezrobotnych takie osoby raczej nie występują.

W części powiatu prudnickiego zamieszkałej przez mniejszość niemiecką występuje wyraźny podział na tradycyjne role zawodowe – mąż pracujący za granicą i kobieta jako bezrobotna gospodyni domowa. Podział ten cechuje również młode małżeństwa.

Powiat brzeski

Jest to kolejny powiat o stosunkowo trudnej sytuacji związanej z wysoką stopą bezrobocia – efektem zapaści lokalnej gospodarki w latach 90. Sytuacja stopniowo poprawia się wskutek otwierania nowych zakładów pracy na terenie Specjalnej Strefy Ekonomicznej w Skarbmierzu oraz rozwoju rynku pracy w dogodnie skomunikowanymi z Miastem Brzeg Oławie i Wrocławiu – wielu mieszkańców dojeżdża tam do pracy.

Co do sytuacji młodzieży, brzeskie szkoły nie dostosowały w wystarczającym stopniu kierunków nauczania do potrzeb lokalnego rynku pracy. Skutkiem jest migracja, zarówno ekonomiczna, jak i edukacyjna. Główne kierunki migracji – Wrocław, Opole. Z drugiej strony rozwijający się przemysł (szczególnie na terenie specjalnej strefy ekonomicznej w Skarbmierzu) cechuje duże zapotrzebowanie na fachowców, których lokalny rynek pracy nie posiada. Jedynym obecnym w powiecie przypadkiem współpracy systemu edukacji z biznesem jest Liceum Ekonomiczne w Brzegu, którym uruchomiono klasę logistyczną.

Zjawisko bezrobocia na terenach wiejskich powiatu brzeskiego jest mocno związane z systemem komunikacji – w miejscowościach o mało dogodnym dojeździe do większych miast, braku połączeń autobusowych, osoby o słabych kwalifikacjach mają większe problemy z wyjściem z bezrobocia, a miejscowości takich na terenie tego powiatu jest stosunkowo dużo.

Powiat kędzierzyńsko-kozielski

Jest to powiat o przeciętnej stopie bezrobocia i przeciętnej liczbie ofert pracy. Od mniej więcej 2009 roku notuje się stały spadek liczby bezrobotnej młodzieży. Wyż demograficzny lat 80. już w całości wszedł na rynek pracy.

Zjawiskiem specyficznym dla regionu jest dziedziczenie ról społecznych związanych z migracją zarobkową do Niemiec i Holandii – dotyczy to już trzeciego pokolenia przedstawicieli mniejszości niemieckiej, zamieszkującej obszar wiejski powiatu. Popularne są zarówno wyjazdy na stałe, jak i migracje tymczasowe. Głównym czynnikiem motywującym do takich zachowań jest różnica w wysokości zarobków za podobną pracę w kraju i za granicą. Wielu migrantów zagranicznych pozostaje w rejestrach PUP jako bezrobotni. Jest to sytuacja sztuczna – osoby takie nie są zainteresowane aktywizacją.

Młodzi mieszkańcy miasta Kędzierzyn-Koźle często migrują w celach edukacyjnych. Można wskazać trzy główne kierunki takich migracji – Wrocław, Opole i Górny Śląsk. Część z takich osób po zakończeniu nauki powraca do Kędzierzyna-Koźla, część pozostaje w większych ośrodkach.

Powroty młodych osób do miasta po zakończeniu edukacji są powiązane z lokalną polityką mieszkaniową. Przez pewien czas miasto Kędzierzyn-Koźle dysponowało atrakcyjną ofertą stosunkowo niedrogich lokali komunalnych, z których chętnie korzystały osoby młode rozpoczynające samodzielne życie. W tej chwili polityka ta wyczerpała już swoje możliwości, co poskutkowało wzrostem migracji.

Występuje problem niedopasowania wykształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy – w regionie rozwinięty jest przemysł chemiczny, natomiast lokalne szkoły kształcą w nieco innych kierunkach. Podejmowane próby współpracy edukacji z biznesem, jednak póki co nie zakończyły się powodzeniem.

Powiat namysłowski

Przez wiele lat powiat namysłowski cechował się jedną z trudniejszych sytuacji na rynku pracy województwa. W ciągu ostatniego roku zaobserwowano wyraźną poprawę sytuacji – stopa bezrobocia obniża się do poziomu średniej wojewódzkiej. Jest to rezultat otwierania w okolicy nowych zakładów pracy oraz rosnącej popularności migracji zarobkowych do większych miast, przede wszystkim Wrocławia.

Na lokalnym rynku pracy zaobserwowano oddolną współpracę szkół zawodowych z firmami. Tworzone są klasy tematyczne przygotowujące przyszłych pracowników. Kluczową kwestią jest tu bezpośredni kontakt przedsiębiorców z przyszłymi pracownikami. Równocześnie coraz powszechniejsze jest zatrudnianie Ukraińców na stanowiskach wymagających niższych kwalifikacji.

Na terenie powiatu zauważalny jest wzrost płac wywołany coraz wyższym popytem na pracę. Jednocześnie również w tym powiecie występuje problem z dojazdami do pracy z obszarów wiejskich.

Zaobserwowano interesujące zjawisko związane z osobami posiadającymi długi wobec miasta. Osoby takie były aktywizowane na rzecz możliwości spłaty swoich długów. Po spłacie zobowiązań udało się je zmobilizować do pozostania na rynku pracy. Możliwość wyjścia z zadłużenia okazała się w tym przypadku czynnikiem mobilizującym do aktywności.

Powiat kluczborski

Powiat kluczborski należy do regionów o przeciętnej ogólnej stopie bezrobocia i wysokim wskaźniku migracji zarobkowych. Stopa bezrobocia wśród osób młodych należy natomiast do wysokich (ponad 30%). Tak jak w przypadku powiatów oleskiego, kędzierzyńsko-kozielskiego, strzeleckiego zauważyć można, iż osoby powracające z migracji zarobkowych nie chcą podjąć zatrudnienia na tutejszych warunkach pracy z uwagi na niskie płace. Rejestracja służy u nich swego rodzaju „przeczekaniu”, a nie aktywizacji w celu poszukiwania pracy na miejscu.

Dominującym typem gospodarki w powiecie jest przemysł ciężki, produkcja wyrobów z metali, odlewnictwo żelaza, obróbka metali. W Kluczborskiej Strefie Ekonomicznej zatrudnienie można znaleźć w branży metalowej na stanowiskach: spawacz, ślusarz, frezer, tokarz oraz operator linii produkcyjnej. Poza przemysłem metalurgicznym zatrudnienie można znaleźć w branży handlowej i gastronomicznej.

Powiat kluczborski poprzez inicjatywy oddolne podejmuje próby pobudzenia młodzieży do aktywności zawodowej. Silnie rozwinięty jest miejscowy sektor ekonomii społecznej, kierujący ofertę wobec osób w najtrudniejszej sytuacji.

Powiat głubczycki

Powiat głubczycki charakteryzuje się przemysłem rolniczym i wysoką stopą bezrobocia, zarówno ogólną, jak i wśród osób młodych. Młodzież cechuje się także wysokim wskaźnikiem migracji, zarówno do większych miast, jak i za granicę. Wśród miejscowych dużych firm można wymienić Kombinat Kietrz, Galmet Sp. z o.o. Sp. k., P.P.U.H. Lemet systemy grzewcze, Topfarms. W wymienionych firmach znajduje zatrudnienie większość pracującej populacji powiatu. W związku z usytuowaniem powiatu głubczyckiego przy granicy czeskiej wiele osób młodych wyjeżdża do pracy za pobliską granicę, wybierając przede wszystkim miasta położone w odległości do 100 km, czyli: Opawę, Ostrawę, Krnov.

Na terenie powiatu znajduje się wiele ośrodków opieki osób starszych, szpitali, ośrodków rehabilitacji. Charakterystycznym jest dla powiatu duży popyt na pielęgniarki, opiekunów osób starszych, fizjoterapeutów, któremu nie odpowiada podaż – występuje stały deficyt tego rodzaju pracowników.

Zwrócono uwagę na problem roszczeniowości lokalnej młodzieży, która z jednej strony nie posiada doświadczenia zawodowego, a z drugiej ma wysokie aspiracje odnośnie formy zatrudnienia i warunków pracy (zjawisko występujące również w innych powiatach województwa). Dodatkową barierą w podjęciu zatrudnienia jest niedobór transportu publicznego, szczególnie doskwierający osobom zamieszkującym tereny wiejskie.

W powiecie głubczyckim zainicjowano partnerskie działania pomiędzy szkołami zawodowymi a pracodawcami, co w przyszłości ma zaspokoić popyt na pracowników w poszczególnych branżach.

Sytuacja na lokalnych rynkach pracy – ujęcie syntetyczne

Próbując określić sytuację młodzieży w poszczególnych regionach województwa opolskiego, podjęto próbę utworzenia syntetycznego miernika, który pozwoliłby orzekać o tym, gdzie w pierwszej kolejności należałoby kierować wsparcie. Dokumenty strategiczne PO WER wskazują, że osoby NEET to te w wieku 15-29 lat. W tak szerokim przedziale czasu znajdują się osoby w zdecydowanie odmiennych fazach cyklu życia. Dlatego też wnioskowanie o sytuacji osób w wieku do 29 lat w ogóle wydaje się zbyt dużym uproszczeniem. W rezultacie, na podstawie danych zawartych w systemie obsługi bezrobotnych SYRIUSZ oraz w oparciu o dodatkowe informacje utworzono rzeczony wskaźnik, osobno dla osób w wieku 18-24 lata oraz 25-29⁸. Oparty został na pięciu zmiennych, takich jak:

- Potencjał demograficzny wyrażony odsetkiem młodzieży wśród ogółu bezrobotnych w danym powiecie (**A**).
- Odsetek długotrwale bezrobotnej młodzieży definiowany jako łączny nieprzerwany czas bezrobocia przekraczający 6 miesięcy w przypadku osób w wieku 18-24 lat oraz przekraczający 12 miesięcy w przypadku osób w wieku 25-29 lat (**B**).
- Odsetek młodzieży, która nie posiada żadnych kwalifikacji zawodowych (**C**).
- Odsetek młodzieży, która nigdy nie pracowała (**D**).
- Ogólna stopa bezrobocia w powiecie (**E**).

Pierwsza zmienna wyraża skalę problemu bezrobocia młodzieży w danym powiecie, druga natomiast informuje o zagrożeniu negatywnymi następstwami długotrwałego pozostawania bez pracy. Kolejne dwie wskazują na główne przyczyny bezrobocia osób młodych. Są nimi brak doświadczenia zawodowego oraz bariera, jaką jest brak lub niewystarczające kwalifikacje. Oba elementy stanowią zasób kapitału ludzkiego, który jest najwyższej ceniony przez pracodawców. Są to podstawowe czynniki pozwalające na ocenę kandydata do pracy. Brak wskazanych zasobów, a w szczególności łączne ich występowanie przekłada się na dalsze trwanie w bezrobociu. Omawiany wskaźnik uzupełniono o wartość lokalnej stopy bezrobocia, która relatywizuje sytuację bezrobotnych. W trakcie opracowań metodologicznych założono, że sytuacja osoby długotrwale bezrobotnej zamieszkującej powiat o 14-15% stopie bezrobocia jest diametralnie różna od sytuacji w powiecie, na terenie którego notuje się stopę bezrobocia rzędu 5-6%.

⁸Wskaźnik opiera się na danych zawartych w systemie obsługi bezrobotnych dlatego dotyczy osób w wieku co najmniej 18 lat. Ukończenie 18 roku życia jest jednym z warunków koniecznych do rejestracji w urzędzie pracy.

Powyższe parametry należy interpretować w taki sposób, że im niższe ich wartości, tym korzystniejsza jest sytuacja bezrobotnych. W związku z tym rzeczywiste położenie młodzieży jest wypadkową wszystkich wskazanych cech. W celu uwzględnienia wskazanych wymiarów i utworzenia jednego wskaźnika ilustrującego sytuację omawianej kategorii zdecydowano się na procedurę standaryzowanych sum. Każdą zmienną zapisywano w jednostkach odchylenia standardowego, po czym sumowano. Im niższe wartości wskaźnika, tym sytuacja młodzieży jest korzystniejsza na tle sytuacji przeciętnej tj. wypadkowej sytuacji we wszystkich powiatach łącznie. Utworzenie wskaźnika poprzedzono jednak procedurą ważenia zmiennych. Wszystkie wyróżnione parametry wpływają na sytuację bezrobotnych, jednak założono, że wpływ ten jest zróżnicowany. Dlatego też zdecydowano się przyznać stosowne wagi. Najwyższą wagę przyznano odsetkowi młodzieży bez kwalifikacji zawodowych oraz nigdy niepracującej (w obu wypadkach 0,25), a w dalszej kolejności premiowano potencjał demograficzny (0,20) oraz odsetek długotrwale bezrobotnych, jak również stopę bezrobocia w powiecie (0,15).

Punktem odniesienia dla tworzenia grup powiatów o zbliżonych parametrach jest wartość przeciętna dla wszystkich powiatów. Wartości dodatnie wskazują na sytuację trudniejszą niż przeciętna, ujemne z kolei identyfikują sytuację korzystniejszą niż przeciętna. Wartości oscylujące wokół zera (dodatnie, jak i ujemne) w rzeczywistości odwołują do wartości umiarkowanych (przeciętnych). Przy klasyfikacji powiatów wykorzystano naturalne odległości Jenksa.

Tabela 2. Elementy składowe wskaźnika sytuacji młodzieży w wieku 18-24 lata

Powiat	A	B	C	D	E
Brzeg	11,1	33,8	69,9	32,7	14,5
Głubczyce	16,4	35,1	39,8	40,4	14,3
Kędzierzyn-Koźle	13,8	32	56,5	38,2	11,3
Kluczbork	17,0	31,4	50,6	31,7	10,8
Krapkowice	16,9	33,9	45,5	21,2	7,4
Namysłów	16,8	33	57,5	28,3	12,2
Nysa	12,4	18,7	59,1	28,7	15,3
Olesno	17,7	33,5	41,2	37,1	7,4
Opole-Miasto	13,7	24,8	53,5	34,9	5,5
Opole-Powiat	14,2	33,5	35,2	22,2	10,5
Prudnik	17,2	34,4	57,6	36,4	14,4
Strzelce Opolskie	8,3	29,6	50,4	33,8	7,6

Tabela 3. Elementy składowe wskaźnika sytuacji młodzieży w wieku 25-29 lat

Powiat	A	B	C	D	E
Brzeg	12,5	32,6	50,2	15,8	14,5
Głubczyce	15,4	37,3	32,7	24,9	14,3
Kędzierzyn-Koźle	14,1	37,6	38,2	24,9	11,3
Kluczbork	14,6	35,2	36,5	15,5	10,8
Krapkowice	14,6	39,3	28,9	17,6	7,4
Namysłów	12,8	36,4	42,6	16,7	12,2
Nysa	12,9	25,1	48,4	19,9	15,3
Olesno	17,4	36,5	27,8	20,3	7,4
Opole-Miasto	14,4	34	24	18,2	5,5
Opole-Powiat	14,1	35,4	22,1	18,3	10,5
Prudnik	15,2	40,1	34,5	25,8	14,4
Strzelce Opolskie	16,4	27,7	42,7	19	7,6

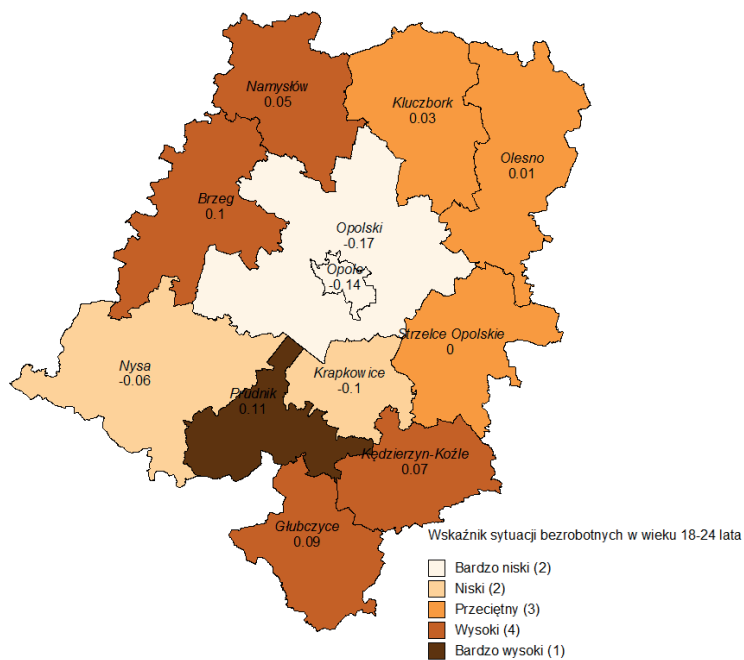
W przypadku osób w wieku 18-24 lat wyznaczono pięć grup powiatów o względnie podobnej sytuacji. Odpowiednio są to:

- Grupa pierwsza, w której sytuacja jest najkorzystniejsza: powiat opolski oraz miasto Opole;
- Grupa druga, o sytuacji stosunkowo korzystnej: powiaty: nyski i krapkowicki.
- Grupa trzecia, w której znajdują się powiaty, w których sytuacja młodzieży jest przeciętna: powiaty: strzelecki, kluczborski, oleski.
- Grupa czwarta. Są to powiaty, w których sytuacja młodzieży jest trudna: powiat brzeski, głubczycki, namysłowski, oraz kędzierzyńsko-kozielski.
- Grupa piąta, identyfikująca powiat o najtrudniejszej sytuacji: powiat prudnicki

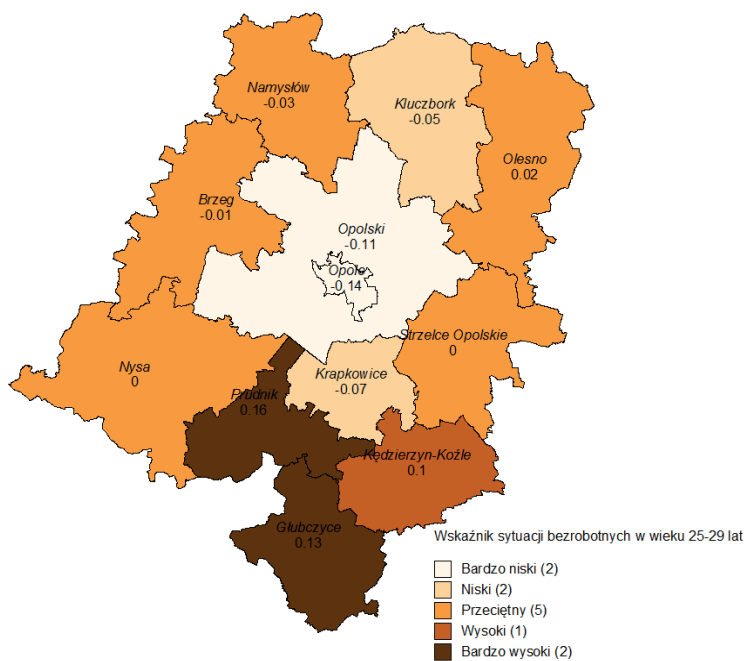
Odrębna analiza przeprowadzona dla osób w wieku 25-29 lat również wskazuje na pięć grup powiatów. Analogicznie jak wyżej:

- Grupa pierwsza: miasto Opole oraz powiat opolski
- Grupa druga: powiat krapkowicki, kluczborski
- Grupa trzecia: brzeski, namysłowski, oleski, strzelecki, nyski
- Grupa czwarta: kędzierzyńsko-kozielski
- Grupa piąta: powiaty prudnicki, głubczycki

Mapa 1 Wskaźnik sytuacji bezrobotnych w wieku 18-24 lat



Mapa 2. Wskaźnik bezrobotnych w wieku 25-29 lat



10) Opracowana diagnoza w opinii członków partnerstwa stanowić może podstawę do formułowania założeń programów regionalnych i specjalnych finansowanych z Funduszu Pracy i adresowanych do poszczególnych powiatów województwa opolskiego. W związku z tym rekomenduje się wykorzystanie podejścia metodologicznego do projektowania lokalnie zróżnicowanego wsparcia na rzecz osób młodych.

10.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba założeń metodologicznych rekomendowanych jako podstawa do opracowania programów regionalnych i specjalnych służących przeciwdziałaniu bezrobocia młodzieży w województwie opolskim Działanie: wprowadzenie założeń do Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia	0	1	WUP w Opolu PUP
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego				
Ocena skutków wdrożenia: większa skuteczność programów regionalnych i specjalnych w zakresie przeciwdziałaniu skutkom bezrobocia wśród młodzieży, brak skutków finansowych				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2017				

11) Eksperti biorący udział w spotkaniach panelowych z całą stanowczością podkreślali konieczność szczególnej koncentracji na wsparciu młodzieży niepełnosprawnej. Zwrócono przy tym uwagę, że organizacje pozarządowe są instytucjami realizującymi wsparcie dla takich osób w sposób efektywny. Ich model organizacji pracy jest odmienny od instytucji publicznych, co w efekcie pozwala na zwiększenie zakresu udzielanego im wsparcia. Badania ewaluacyjne w województwie opolskim wskazują, że rozwiązania partnerskie są efektywne i skuteczne⁹. Zwraca się uwagę na konieczność promowania realizacji projektów w partnerstwie z organizacjami pozarządowymi statutowo wspierającymi osoby niepełnosprawne, na co wskazano w tych samych badaniach.

11.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba kryteriów premiowanych przynajmniej dodatkowe punkty projektom skierowanym do osób niepełnosprawnych realizowanych przez NGO statutowo wspierające osoby niepełnosprawne lub w partnerstwie z taką instytucją Działanie: opracowanie stosowanych kryteriów podczas tworzenia dokumentacji konkursowych lub założeń do projektów pozakonkursowych	0	1	WUP w Opolu
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego				
Ocena skutków wdrożenia: zwiększenie zakresu współpracy NGO z instytucjami publicznymi, zwiększenie efektywności rekrutacji osób niepełnosprawnych z kategorii NEET, wzrost efektywności działań projektowych, brak skutków finansowych				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2018 roku				

⁹ Projekty partnerskie w ramach PO KL w województwie opolskim, PSDB 2011.

Proces włączenia osób z niepełnosprawnościami do życia społecznego (w tym zawodowego) polega na stosowaniu dyskryminacji pozytywnej, rozumianej jako świadome wspieranie tych osób kosztem pozostałych. W związku z tym sugeruje się przeformułowanie korzystania z klauzul społecznych możliwych przy stosowaniu zamówień publicznych w ramach realizacji projektów skierowanych do młodzieży. Zlecenie usług, które chociaż w części dostarczane są przez podmioty zatrudniające osoby niepełnosprawne, sprawia, że popyt na tego rodzaju pracowników będzie się zwiększał. Tym samym zwiększy się prawdopodobieństwo ich włączenia społecznego. Społeczna odpowiedzialność biznesu implementowana w postaci zmian do prawa zamówień publicznych oraz innych rozwiązań sygnalizowana była również w regionalnych pracach badawczych¹⁰.

12) Na podstawie dyskusji w gronie ekspertów rekomenduje się stosowanie kryterium dodatkowego przy udzielaniu zamówień publicznych, polegającego na premiowaniu firm zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami. Sugeruje się przy tym gradację przy ocenie ofert. Przykładowo, podmioty ubiegające się o realizację zamówienia publicznego w trakcie oceny oferty mogłyby otrzymywać proporcjonalnie większą liczbę punktów przy zwiększającym się odsetku zatrudnionych osób niepełnosprawnych. Rozwiązanie takie możliwe jest na podstawie art. 29 ust. 4 Ustawy Prawo Zamówień Publicznych.

12.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba zaleceń dotycząca zamieszczania zapisów w regulaminach konkursów i w projektach pozakonkursowych w ramach Poddziałań 1.1 oraz 1.2 Osi I PO WER obligujących do stosowania stosownych klauzul społecznych Działanie: utworzenie stosownych zaleceń dla Instytucji Organizujących Konkurs (IOK)	0	1	WUP w Opolu
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: zwiększenie efektywności i trwałości wsparcia świadczonego przez projektodawców, brak skutków finansowych				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2017 roku				

13) Obserwacje ekspertów odpowiedzialnych za wsparcie bezrobotnych niepełnosprawnych wskazują, że forma pracy, jaką jest telepraca, może negatywnie wpływać na ich integrację społeczną. Związane jest to z pogłębianiem izolacji osób niepełnosprawnych poprzez zmniejszenie częstotliwości kontaktu bezpośredniego świadczących pracę w takiej postaci. W przypadku stosowania telepracy rekomenduje się indywidualne ustalenie sposobu organizacji pracy (przy konsultacji psychologicznej i w porozumieniu z pracodawcą) tak, aby praca stawała się czynnikiem włączenia w życie społeczne, a nie pogłębiała izolację. Warunkiem realizacji tej rekomendacji jest umożliwienie wsparcia psychologicznego przy realizacji projektów PO WER – patrz rekomendacje dodatkowe / szczegółowe (Obszar 5. Rekomendacji, rekomendacja nr 23).

¹⁰ Społecznie odpowiedzialni. Strategie społecznej odpowiedzialności w województwie opolskim, BIOSTAT, Rybnik 2015.

13.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba zaleceń do zamieszczenia w regulaminach konkursów w ramach Poddziałania Podziałów 1.1 oraz 1.2 Osi I PO WER dotyczących organizacji telepracy dla osób niepełnosprawnych Działanie: utworzenie stosownych zaleceń dla Instytucji Organizujących Konkurs (IOK)	0	1	WUP w Opolu
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: lepsze dostosowanie telepracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, brak skutków finansowych w przypadku wprowadzenia wraz z rekomendacją nr 10				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2017 roku				

14) Istotnym problemem na który zwrócili uwagę eksperci jest zaobserwowane zjawisko niskiej samooceny. Perspektywa zróżnicowania sytuacji płci na rynku pracy, która towarzyszyła pracom partnerstwa doprowadziła do zwrócenia uwagi, że młode kobiety częściej niż mężczyźni wykazują deficyt w zakresie samooceny. Przekłada się to również na sposób postrzegania własnych kwalifikacji. W związku z tym rekomenduje się organizację warsztatów z zakresu kształtowania motywacji i samooceny adresowanych do obu płci ale ze szczególnym uwzględnieniem kobiet, celem których jest podnoszenie samooceny.

14.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba zaleceń dotyczących zamieszczania zapisów w regulaminie konkursów pozwalających na realizację warsztatów z zakresu samooceny i kształtowania motywacji dla uczestników projektów Działanie: Wprowadzenie stosowanych zaleceń przez Instytucję Pośredniczącą (IP)	0	1	WUP w Opolu
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: wzrost efektywności działań aktywizacyjnych, wzrost kosztów działań projektowych				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2017 roku				

C. OBSZAR 3 REKOMENDACJI

Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez MRPiPS oraz KG OHP, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych przez MRPiPS w ramach Osi I PO WER

15) Członkowie partnerstwa zauważyli, że aktualna realizacja wsparcia za pośrednictwem Ochotniczych Hufców Pracy odbywa się z wykluczeniem osób pozostających w ewidencji urzędów pracy. W efekcie prowadzi to do zmniejszenia szansy na aktywizację osób, dla których oferta i sposób działania OHP jest adekwatny, a jednocześnie są klientami urzędów pracy. Z formalnego punktu widzenia nie ma przeszkód by OHP wspierały osoby zarejestrowane w PUP przy wykorzystaniu środków PO WER. Działanie 1.3 PO WER wskazuje jedynie na priorytetowe traktowanie osób niezarejestrowanych. W związku z tym postuluje się, aby grupa bezrobotnych zarejestrowanych w PUP mogła być brana pod uwagę w rekrutacjach uzupełniających do projektów OHP.

15.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba zmian do założeń projektów pozakonkursowych OHP dotyczących grupy docelowej Działanie: zmiana zapisów w dokumentach regulujących rekrutację do projektów pozakonkursowych OHP	0	1	MRPiPS KG OHP
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: zwiększenie skuteczności rekrutacji do projektów OHP, poszerzenie zakresu wsparcia dla osób bezrobotnych z grupy NEET, brak skutków finansowych.				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2017 roku				

16) Perspektywa niepełnosprawności, która była jedną z osi prac partnerstwa pozwoliła na sformułowanie szczegółowych wytycznych dla instytucji działających na rzecz wsparcia osób niepełnosprawnych. Wskazywana wcześniej potrzeba stosowania klauzul społecznych, która w domyśle ma za zadanie zwiększenie popytu na pracę osób niepełnosprawnych w wymiarze regionalnym powinna mieć swoje odzwierciedlenie na szczeblu centralnym. Tym samym może być to standard zmieniający podejście do aktywności osób niepełnosprawnych w Polsce. Dlatego rekomenduje się uwzględnianie w zapisach dokumentacji konkursowych dla Poddziałania 1.3 PO WER konieczności stosowania klauzul społecznych skoncentrowanych na osobach niepełnosprawnych (zgodnie z przykładami wskazanymi przy rekomendacji nr 11).

16.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba zaleceń dotycząca zamieszczania zapisów w regulaminach konkursów i w projektach pozakonkursowych w ramach Poddziałania 1.3 Osi I PO WER obligujących do stosowania stosownych klauzul społecznych Działanie: utworzenie stosownych zaleceń dla Instytucji Organizujących Konkurs (IOK)	0	1	MRPiPS
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: zwiększenie efektywności i trwałości wsparcia świadczonego przez projektodawców, brak skutków finansowych				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2017 roku				

17) Aktywizacja osób niepełnosprawnych z wykorzystaniem telepracy o której była mowa w trakcie opisu rekomendacji nr 13 z Obszaru 1 (wykorzystywanie telepracy jedynie w sytuacji kiedy nie będzie ona pogłębiać izolacji osoby niepełnosprawnej), w opinii partnerstwa powinna mieć przełożenie na działania na poziomie centralnym. Dlatego też rekomenduje się sformułowanie zaleceń do zamieszczania w regulaminach konkursów Poddziałania 1.3 PO WER regulujących zakres stosowania telepracy przy uwzględnieniu diagnozy psychologicznej. Oznacza to zatem konieczność wdrożenia rekomendacji dopuszczającej wsparcie psychologiczne przy realizacji projektów PO WER – patrz rekomendacje dodatkowe / szczegółowe (Obszar 5 Rekomendacji, rekomendacja nr 23).

17.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba zaleceń do zamieszczenia w regulaminach konkursów w ramach Poddziałania 1.3 Osi I PO WER dotyczących organizacji telepracy dla osób niepełnosprawnych Działanie: utworzenie stosownych zaleceń dla Instytucji Organizujących Konkurs (IOK)	0	1	MRPiPS
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: lepsze dostosowanie telepracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, brak skutków finansowych w przypadku wprowadzenia wraz z rekomendacją nr 10				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2017 roku				

18) Członkowie partnerstwa, zwłaszcza zajmujący się bezpośrednio osobami niepełnosprawnymi, szczególnie podkreślali konieczność dostarczania osobom niepełnosprawnym pełnej wiedzy o możliwości ich wsparcia. Jednolite i kompletne źródło informacji pozwoli na lepszą orientację osób niepełnosprawnych w dostępnych im możliwościach. Zwiększa to motywację do działania oraz wskazuje możliwości samodzielnej aktywności, które sprzyjać mogą włączeniu społecznemu. Sugeruje się wykorzystanie do tego celu istniejącego narzędzia (np. portal empatia.mpips.gov.pl).

18.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Utworzenie bazy informacji o możliwości wsparcia osób niepełnosprawnych w postaci papierowej (folder informacyjny) oraz elektronicznej (strona WWW) z uwzględnieniem rodzaju niepełnosprawności Działanie: -opracowanie zestawu informacji na temat wszelkich możliwości wsparcia osób niepełnosprawnych w postaci papierowej i elektronicznej, -kolportaż tradycyjnej wersji bazy informacji poprzez instytucje pomocy społecznej oraz organizacje pozarządowe, - promocja bazy informacji w skali ogólnokrajowej w mediach społecznościowych, telewizji, prasie, radiu, Internecie	0	1	MRPiPS
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: poprawa wiedzy osób niepełnosprawnych na temat możliwości wsparcia adresowanego do nich, wzrost aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, wzrost kosztów wsparcia				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2017 roku				

19) Prace partnerstwa w znacznym stopniu koncentrowały się na diagnozie sytuacji osób wskazanych w Poddziałaniu 1.3 PO WER oraz możliwych sposobach ich aktywizacji. W zdecydowanej większości rekomendacje dla tej grupy odnoszą się do konieczności zmiany aktualnych ram prawnych, dlatego też szerszy ich opis znajduje się w rekomendacjach szczegółowych (Obszar 5 Rekomendacji, rekomendacje 36-50). W tym miejscu wskazuje się na optymalną w opinii partnerstwa ścieżkę wsparcia młodzieży opuszczającej pieczę zastępczą. Sugeruje się aby ścieżka ta opierała się na pomocy psychologicznej, doradztwie zawodowym oraz na zapewnieniu realizacji stażu zawodowego. Zwłaszcza finansowy aspekt realizacji stażu pełni funkcję motywacyjną, co znalazło potwierdzenie w doświadczeniu w realizacji podobnych projektów uczestników paneli. Zwraca się też uwagę na priorytetowe wsparcie psychologiczne, które powinno być elementem rekomendowanej ścieżki wsparcia, co jednak wymaga zmiany SZOOP, analogicznie jak w przypadku wsparcia osób niepełnosprawnych.

19.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba zaleceń dotycząca zamieszczania zapisów w regulaminie konkursów skierowanych do młodzieży opuszczającej pieczę zastępczą wskazująca na sugerowane formy wsparcia takie jak: pomoc psychologiczna, pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe, staże Działanie: Utworzenie stosownych zaleceń dla Instytucji Organizujących Konkurs (IOK)	0	1	MRPiPS
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: zwiększenie efektywności i trwałości wsparcia, umiarkowane podniesienie kosztów działań projektowych (koszty pomocy psychologicznej)				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2017 roku				

20) W przypadku wsparcia matek opuszczających pieczę zastępczą oraz młodych matek przebywających w domach samotnej matki (DSM) członkowie partnerstwa zwracają uwagę, że grupę te charakteryzuje szereg deficytów. Należą do nich przede wszystkim braki w kompetencjach społecznych oraz umiejętnościach opieki nad małym dzieckiem. W związku z tym rekomenduje się popularyzację dobrej praktyki, na którą wskazał jeden z członków partnerstwa¹¹. W stosunku do podopiecznych rokujących na usamodzielnienie się organizowane są wyjazdowe warsztaty matek, w których biorą udział matki wraz ze swoimi dziećmi. W trakcie takich warsztatów uczestniczki uczą się terminowości, punktualności, zasad pielęgnacyjno-opiekuńczych. Formuła wyjazdowa warsztatów daje możliwość odciążenia się od negatywnych wpływów środowiska, a niewielkie rozmiary grup warsztatowych umożliwiają efektywną pracę dostosowaną do indywidualnych potrzeb uczestniczek. W tym miejscu zwraca się jedynie uwagę na wysoką skuteczność wyjazdowej formy warsztatów. Pozwalają one na zmianę dotychczasowego środowiska oraz integrację z innymi podopiecznymi, które znajdują się w podobnej sytuacji. W ten sposób tworzona jest swoista dodatkowa grupa wsparcia. Zakres merytoryczny szkoleń, z uwagi na konieczność zmian SZOOP PO WER znajduje odzwierciedlenie w rekomendacjach dodatkowych (Obszar 5 Rekomendacji, rekomendacja 45).

¹¹ Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Nysie, ul. Słowiańska 17, 48-300 Nysa

20.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba zaleceń dotyczących realizacji wsparcia dla samotnych matek w formie warsztatów wyjazdowych do zamieszkania w regulaminach konkursów skierowanych do matek opuszczającej pieczę zastępczą oraz podopiecznych domów samotnej matki Działanie: Utworzenie stosownych zaleceń przez Instytucję Zarządzającą (IZ)	0	1	MRPiPS
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: zwiększenie efektywności i trwałości wsparcia, wzrost kosztów działań projektowych				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2017 roku				

D. OBSZAR 4 REKOMENDACJI

Rekomendacje zawierające sposób funkcjonowania partnerstwa po zakończeniu realizacji projektu, celem zapewnienia trwałości

21) W trakcie cykli spotkań ogólnych, podczas których dyskutowano na temat sformułowanych rekomendacji, Partnerzy bardzo silnie akcentowali potrzebę monitorowania zakresu rekomendowanych zmian. Ustalono, że Partnerstwo do końca trwania okresu Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój będzie spotykać się w celu omówienia zakresu wprowadzonych w życie rekomendacji.

W trakcie spotkań, oprócz monitorowania stanu wdrażania, omawiany będzie także proces realizacji PO WER, a także mogą być formułowane dalsze rekomendacje.

W związku z tym lider partnerstwa, jakim jest Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, zobligował się do organizacji dwa razy w roku do 2023 roku organizacji spotkań Partnerstwa oraz monitorowania proponowanych zmian m.in. poprzez formułowanie adekwatnych zapytań do adresatów rekomendacji. W celu realizacji tak sformułowanych zadań podpisany został aneks do umowy partnerskiej wdrażający powyższe założenia. Tym samym działalność partnerstwa przedłużono do 2023 roku.

21.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
a)	Liczba aneksów do umowy partnerskiej	0	1	WUP w Opolu
b)	Liczba spotkań Partnerstwa od 2017 roku do 2023 roku Działanie: organizacja spotkań Partnerstwa	0	14	WUP w Opolu
c)	Liczba raportów zdających relację z posiedzeń Partnerstwa Działanie: sporządzanie raportów z posiedzeń Partnerstwa	0	14	WUP w Opolu
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego				
Ocena skutków wdrożenia: zapewnienie trwałości Partnerstwa, wzrost wydatków publicznych				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2017				

E. OBSZAR 5 REKOMENDACJI

Rekomendacje dodatkowe / szczegółowe

Rozwinięcie Obszaru 1

Zwiększenie efektywności rekrutacji do projektów aktywizacyjnych

Panel ekspertów zwrócił uwagę, że w przypadku NEET, którzy nie mają motywacji wewnętrznej do zmiany własnego położenia (w tym osoby niezarejestrowane), dobrym rozwiązaniem w celu dotarcia do grupy jest stosowanie streetworkingu, którego założenia zostały zaprezentowane przez fundację Uskrzydleni¹², zaproszoną przez jednego z członków Partnerstwa. Jest to sposób pracy z młodzieżą sprawiającą trudności wychowawcze oparty na dotarciu do niej w ich własnym środowisku społecznym poprzez ukształtowanie więzi z animatorem. Podejście takie z powodzeniem stosowane jest w projektach wspierających „NEETów” w Holandii i staje się m.in. pierwszym etapem, przygotowującym do udzielenia właściwego wsparcia w ramach wdrażanych tam Gwarancji dla Młodzieży¹³. Głównym atutem streetworkingu jest możliwość dotarcia do grupy nieaktywnej młodzieży w miejscach, w których spędza ona czas. Streetworker w początkowym okresie pracy rozpoznaje teren, obserwuje grupę, którą ma zamiar objąć wsparciem (możliwe jest korzystanie w pomocy lokalnych liderów, np. trenerów, działaczy organizacji pozarządowych, księży). Następnie wchodzi w kontakt z młodzieżą, zdobywa zaufanie grupy, jednocześnie poznając jej członków i proponując aktywne formy wspólnego spędzania czasu. W dalszym okresie pracy przygotowuje podopiecznych do udziału w bardziej zinstytucjonalizowanych formach wsparcia. Należy tu podkreślić wysoką skuteczność tej formy rekrutacji, pozwalającej z jednej strony na trafny wybór grupy docelowej, z drugiej możliwość pracy nad motywacją jej członków.

Rekomenduje się realizację projektów aktywizacyjnych przez OHP w partnerstwie opartym na współpracy z organizacjami pozarządowymi wykorzystującymi metodę streetworkingu. Zadaniem takich organizacji jest praca nad motywacją wewnętrzną młodzieży (młodszej, jak i starszej i niezależnie od tego, czy jest zarejestrowana w PUP). Organizacje te mogą przekazywać swoich podopiecznych instytucjom wdrażającym GdM, **gdy ci będą gotowi do aktywizacji instytucjonalnej**. Zauważa się przy tym, że praca w ramach streetworkingu jest długotrwała, zatem realizowane projekty nie mogą zamykać się w okresie jednego roku. Praca taka wymaga 2-3 lat zaangażowania. Wsparcie bezpośrednie w ramach GdM może być ostatnią formą interwencji. Pewne ryzyko związane ze stosowaniem streetworkingu związane jest z niebezpieczeństwem rezygnacji części grupy docelowej przed rozpoczęciem właściwej ścieżki wsparcia.

22) Docelowo rekomenduje się, aby streetworking był elementem pracy OHP z młodzieżą, dlatego postuluje się wydzielenie dla OHP puli środków na projekty szkoleniowe, które umożliwiłyby przeszkolenie przyszłych streetworkerów. W następnej kolejności sugeruje się przeznaczenie stosownej puli środków finansowych na realizację streetworkingu w ramach działalności OHP.

¹² www.uskrzydleni.org tel. 513778214; KRS 0000592636

¹³ Wykorzystanie streetworkingu jako elementu kształtowania motywacji młodzieży przed właściwym wsparciem aktywnym zostało przedstawione podczas wizyty studyjnej zorganizowanej przez Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, poświęconej wdrażaniu Gwarancji dla Młodzieży w Holandii. Streetworkerzy zajmują się rekrutacją młodzieży NEET w projektach aktywizacyjnych gmin Haga i Amsterdam. Rekomendacja Partnerstwa o wykorzystaniu streetworkingu w pracy z młodzieżą pokrywa się z holenderską praktyką.

22.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
a)	Liczba zmian legislacyjnych wprowadzających metodę streetworkingu do pracy OHP wraz z przydzieleniem środków finansowych na pokrycie kosztów szkoleń streetworkerów oraz późniejszych kosztów pracy w ramach streetworkingu (nowe etaty, wydatki towarzyszące realizacji wsparcia) Działanie: konsultacje międzyinstytucjonalne i utworzenie stosowanego projektu legislacyjnego	0	1	MRPiPS KG OHP
b)	Liczba pracowników OHP wykorzystująca metodę streetworkingu w pracy z młodzieżą Działanie: utworzenie nowych stanowisk pracy w filiach powiatowych OHP	0	co najmniej 1 osoba w każdym powiecie	KG OHP
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: zwiększenie efektywności rekrutacji osób z kategorii NEET, wzrost efektywności działań projektowych, wzrost kosztów realizacji projektów				
Okres wprowadzenia rekomendacji: a) do końca 2017 roku; b) do końca 2018; c) do końca 2017; d) do końca 2017 roku				

Doświadczenia partnerów wskazują, że praca psychologa przynosi wymierne korzyści dla pośrednictwa i poradnictwa zawodowego. Jest on uprawniony do prowadzenia zróżnicowanych testów diagnostycznych i formułowania na ich podstawie adekwatnych zaleceń. Doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy staje się efektywne dopiero w momencie, gdy zostaną wyeliminowane problemy psychologiczne, które przedkładane są ponad sytuację braku zatrudnienia. Wsparcie psychologiczne jest szczególnie istotne w przypadku osób niepełnosprawnych, które często charakteryzuje apatia oraz brak motywacji do pracy. Jednak konsultacje psychologiczne pomocne są także w pracy ze wszystkimi osobami, u których obserwuje się obniżoną motywację do pracy, co często towarzyszy długotrwałemu bezrobociu. Statystyki rynku pracy wskazują, że w końcu III kwartału 2016 roku w województwie opolskim ponad 54% bezrobotnych posiadało status osoby długotrwale bezrobotnej, a 38% pozostaje bez pracy nieprzerwanie co najmniej 12 miesięcy.

23) Rekomenduje się, aby porady psychologiczne stały się usługami rynku pracy, z których skorzystać mogłaby każda osoba bezrobotna (o ile istnieją ku temu uzasadnione powody). W związku z tym rekomenduje się udostępnienie Publicznym Służbom Zatrudnienia puli środków finansowych umożliwiających zlecenie porad psychologicznych lub zatrudnienie psychologa.

23.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba zmian w katalogu usług rynku pracy wprowadzająca pomoc psychologiczną dla osób bezrobotnych Działanie: udostępnienie PSZ środków na zatrudnienie psychologów lub zlecenie usług poradnictwa psychologicznego	0	1	MRPiPS
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: zwiększenie efektywności i trwałości wsparcia świadczonego przez PSZ, zwiększenie wydatków Funduszu Pracy				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2017 roku				

24) Z doświadczenia partnerów wynika, że wraz z wydłużającym się okresem bezrobocia następuje zmniejszenie motywacji do pracy. Rekomenduje się, aby w okresie co najmniej 4 miesięcy od zarejestrowania osoby bezrobotnej przeprowadzić test motywacji do pracy, a w uzasadnionych przypadkach udzielać wsparcia doradczego przez wykwalifikowaną w tym kierunku kadrę. W związku z tym postuluje się wykorzystywanie zwalidowanych narzędzi diagnostycznych. Warunkiem realizacji tej rekomendacji jest wdrożenie postulatu rozszerzenia katalogu usług rynku pracy o pomoc psychologiczną – patrz rekomendacja nr 10.

24.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
a)	Liczba zwalidowanych narzędzi diagnozujących motywację do pracy wypracowanych do wykorzystania przez instytucje wspierające młodzież Działanie: prace studyjne wyłaniające najlepsze spośród istniejących narzędzi. Utworzenie zwalidowanego narzędzia np. w drodze konkursu	0	1	MRPiPS
b)	Liczba procedur z zakresu poradnictwa zawodowego regulująca zasady diagnozowania motywacji do pracy w oparciu o zwalidowane narzędzia Działanie: utworzenie procedury	0	1	MRPiPS
c)	Odsetek osób z populacji rejestrujących się bezrobotnych, która została objęta testem diagnostycznym Działanie: prowadzenie testów wśród bezrobotnych przez pracowników PUP	0	90%	PUP
d)	Liczba modeli postępowania z osobami, u których zdiagnozowano deficyty motywacji do pracy Działanie: Utworzenie stosownego modelu np. w ramach ogłoszonego konkursu	0	1	MRPiPS
e)	Odsetek osób, którym udzielono wsparcia doradczego po zdiagnozowanym deficycie motywacji do pracy Działanie: wsparcie doradcze udzielane za pośrednictwem PUP	0	30%	PUP
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: wzrost możliwości diagnostycznych instytucji rynku pracy, wzrost efektywności działań aktywizacyjnych, rozszerzenie zakresu obowiązków pracowników PUP, prawdopodobny wzrost kosztów pracy				
Okres wprowadzenia rekomendacji: a); b); d) do końca 2018 roku; c); e) do końca 2019 roku (rozpoczęcie pomiaru po wprowadzeniu narzędzia)				

25) Paneliści wskazują, że rekrutacja do projektów aktywizacyjnych wśród osób niepełnosprawnych jest szczególnie trudna. Wsparcie osób niepełnosprawnych powinno być całościowe, tj. skoncentrowane na różnych jej wymiarach (informacyjne, materialne, psychologiczne itp.) i dobrze skoordynowane, dlatego też rekomenduje się wsparcie psychologiczne najbliższego środowiska osób niepełnosprawnych (rodzina, opiekunowie). Niejednokrotnie bez wsparcia skierowanego do otoczenia osoby niepełnosprawnej nie jest możliwa jej skuteczna aktywizacja, ponieważ osoba taka jest w pewnym stopniu zależna od pomocy i wsparcia swego otoczenia i zmiana jej sytuacji uwarunkowana jest zmianą postawy otoczenia. Nieodzowne jest również sporządzenie bazy informacji o możliwym zakresie wsparcia dla osób niepełnosprawnych. Obecnie brak jest takiej bazy, która gromadziłaby w jednym miejscu informacje o bardzo zróżnicowanych dostępnych formach wsparcia (Patrz Obszar 1 rekomendacji, rekomendacja nr 1).

25.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba zmian w SZOOP POWER regulująca możliwość udzielenia wsparcia psychologicznego rodzinom lub opiekunom osób niepełnosprawnych biorących udział w projektach aktywizacyjnych Działanie: wprowadzenie stosownych zmian do SZOOP POWER	0	1	MRPiPS MR
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: wzrost trwałości wsparcia, wzrost kosztów działań projektowych				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2017 roku				

Zwiększenie efektywności instrumentów aktywnej polityki rynku pracy

Dotacje na podjęcie działalności gospodarczej

26) Regionalne badania poświęcone skuteczności dotacji na podjęcie działalności gospodarczej wskazują, że jedną z istotnych przyczyn likwidacji przedsiębiorstw są niewystarczające kompetencje zarządcze¹⁴. Postuluje się w ramach dotacji przyznawanych z Funduszu Pracy ustanowienie możliwości skorzystania z doradztwa finansowego/zarządczego w okresie pierwszych 12 miesięcy działalności gospodarczej, podobnie jak jest to stosowane w projektach konkursowych.

26.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba zmian legislacyjnych dotyczących warunków przyznawania dotacji na podjęcie działalności gospodarczej finansowanej Funduszu Pracy przyznających dodatkowe środki na doradztwo finansowe/zarządcze Działanie: prace legislacyjne, zmiana rozporządzenia	0	1	MRPiPS
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: wzrost efektywności i trwałości dotacji na podjęcie działalności gospodarczej, zwiększenie wydatków publicznych				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2018 roku				

Refundacja kosztu wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy

W opinii ekspertów instrument ten został uznany za skuteczny i efektywny. W całym 2015 roku w województwie opolskim 961 bezrobotnych zostało zaktywizowanych przy wykorzystaniu omawianego instrumentu. Stanowiło to 20% wszystkich wyłączeń związanych z podjęciem pracy o charakterze subsydiowanym.

27) Ekspertki wskazują, że istotnym problemem wpływającym na zmniejszenie skali wykorzystywania instrumentu są aktualne rozwiązania legislacyjne uniemożliwiające przyznanie refundacji przedsiębiorcy, który chciałby zatrudnić osobę bezrobotną spoza powiatu, w którym prowadzona jest działalność gospodarcza. W trakcie prac partnerstwa pojawiły się sugestie o potrzebie utworzenia nowego instrumentu stymulującego tworzenie miejsc pracy. Instrument ten powinien być skierowany do pracodawców, a rezultatem jego wykorzystania – utworzenie i utrzymanie miejsca pracy. Pracodawca korzystający z instrumentu byłby zobowiązany do zatrudnienia osoby bezrobotnej jednakże instytucją przyznającą wsparcie byłby urząd pracy właściwy do miejsca prowadzenia działalności gospodarczej. Atutem tego rozwiązania jest wspieranie mobilności przestrzennej bezrobotnych oraz optymalizacja rekrutacji w zakresie kwalifikacji kandydatów do pracy.

¹⁴ Badanie skuteczności dotacji na podjęcie działalności gospodarczej w województwie opolskim, Market Research Word, Gliwice 2014, str.25.

27.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba nowych instrumentów rynku pracy wspierających tworzenie przez pracodawców nowych miejsc pracy Działanie: opracowanie założeń nowego instrumentu rynku pracy	0	1	MRPiPS
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: wzrost mobilności przestrzennej bezrobotnych, wzrost zatrudnienia, w perspektywie długookresowej wzrost wartości PKB, optymalizacja rekrutacji dla pracodawców korzystających z usług PUP, skutki natury finansowej związane z opracowaniem i ewentualnym wdrożeniem instrumentu				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2018 roku				

Bon na zatrudnienie

28) Badania regionalne poświęcone sytuacji młodzieży¹⁵ wskazują, na znaczne zainteresowanie instrumentem, jakim jest bon na zatrudnienie. Szacunki (kontrolowane wskaźnikami rzeczywistego zaangażowania w poszukiwanie pracy) wskazują, że potencjalna grupa docelowa wynosić może ok. 25-27% populacji bezrobotnej młodzieży. Statystyki rynku pracy wskazują jednocześnie, że z tego typu wsparcia skorzystało relatywnie niewiele osób (ok.13%¹⁶). Ekspertki analizujące mechanizm udzielania bonu zatrudnieniowego wskazują na pewne zmiany, które pozwoliłyby na szersze stosowanie tego typu wsparcia. W chwili obecnej bon na zatrudnienie może być przyznawany jedynie pracodawcom, cyt.

*”Bon zatrudnieniowy stanowi dla **pracodawcy** gwarancję refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego, któremu powiatowy urząd pracy przyznał ten bon”¹⁷.*

Definicyjnie pracodawca jest podmiotem zatrudniającym pracowników, co wyłącza osoby prowadzące jednoosobowe działalności gospodarcze. Rekomenduje się, aby bon zatrudnieniowy możliwy był także do realizacji przez bezrobotnych wyrażających zainteresowanie zatrudnieniem w firmach będących jednoosobowymi działalnościami gospodarczymi. Zabieg ten poszerzy grono potencjalnych odbiorców wsparcia, stanowiąc odpowiedź na popyt zgłaszany przez bezrobotnych. Ze wsparcia wyłączone powinny być osoby ubiegające się o wsparcie, które są spokrewnione z właścicielami prowadzącymi działalność gospodarczą.

¹⁵ Filipowicz M., Diagnoza sytuacji bezrobotnej młodzieży. Raport z badania w województwie opolskim, WUP Opole 2014. Badanie zostało zrealizowane w ramach etapu przygotowawczego do wdrażania PO WER w województwie opolskim i dotyczyło osób w wieku 18-24.

¹⁶ Liczba uczestniczących w programie w stosunku do średniorocznego stanu bezrobotnych w wieku do 30 lat. Bezpośrednie odniesienie zainteresowania bonem osób w wieku do 24 lata do korzystających z tej formy wsparcia będących w wieku do 30 lat jest nieuprawnione. Zważywszy jednak na skalę zainteresowania i rzeczywistego uczestnictwa młodszej grupy wiekowej zawierającej się w grupie starszej, założyć można że rzeczywiste wykorzystanie instrumentu mogłoby być wyższe.

¹⁷ Art. 66m punkt 2 ustawy O promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dz. U. 2016 poz. 645.

28.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba zmian legislacyjnych regulujących organizację bonu na zatrudnienie. Działanie: konsultacje międzyresortowe i utworzenie stosowanego projektu legislacyjnego	0	1	MRPiPS
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: wzrost skali stosowania instrumentu, potencjalny wzrost zatrudnienia, w perspektywie długookresowej wzrost wartości PKB, brak skutków finansowych				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2017 roku				

Bon na zasiedlenie

Instrument stosunkowo popularny, najczęściej wykorzystywany przez osoby z wyższym wykształceniem, które migrują do większych miast. Na Opolszczyźnie można wyróżnić trzy typy takiej migracji:

- młodzież migrująca do większych miast wojewódzkich (głównie Wrocław, Katowice, Warszawa)
- to przede wszystkim osoby mieszkające w Opolu i Kędzierzynie-Koźlu;
- młodzież z mniejszych miast i terenów wiejskich migrującą do Opolu i Gliwic;
- młodzież migrująca za granicę.

Z uwagi na ponadlokalny, częściowo depopulacyjny charakter tego instrumentu, zdaniem partnerstwa winien on mieć charakter uzupełniający w stosunku do innych form wsparcia o zasięgu lokalnym.

Staże

Ekspert biorący udział w dyskusji wyraził opinię, że staże są skuteczną formą wsparcia młodych osób bezrobotnych i powinny stanowić jedno z głównych narzędzi ich aktywizacji. Zwrócono jednak uwagę na szereg zjawisk, które towarzyszą realizacji staży, a które to są oceniane negatywnie.

29) Postuluje się ujednoczenie wysokości stypendium stażowego do wysokości 75% stawki minimalnego wynagrodzenia – najwyższej spośród stosowanych obecnie stawek stypendium. Wpływie to na zmniejszenie skali rezygnacji z programów stażowych przez młode osoby bezrobotne z przyczyn finansowych, a praca świadczona w trakcie stażu zostanie dowartościowana, co wpłynie na jego uatrakcyjnienie, a jednocześnie zwiększy zaangażowanie bezrobotnych. Jest to szczególnie istotne w sytuacji, kiedy wzrastają stawka minimalnego wynagrodzenia, jak również minimalna wartość stawki godzinowej dla umów cywilnoprawnych. Ekspert zwrócił także uwagę na niepokojące zjawisko związane z nadużywaniem zwolnień chorobowych przez stażystów. W chwili obecnej dostarczenie zwolnienia nie wpływa na wysokość otrzymywanego stypendium. Rekomenduje się, aby w związku ze zwiększeniem stawki stypendium zrównać sytuację stażystów w stosunku do osób zatrudnionych w zakresie redukcji wynagrodzenia do 80% za okres przebywania na zwolnieniu lekarskim. Możliwość zmniejszenia wynagrodzenia po dostarczeniu zwolnienia lekarskiego może wpłynąć na zmniejszenie nadużywania zwolnień chorobowych.

29.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
a)	Liczba zmian legislacyjnych regulujących organizację staży w zakresie wysokości stypendium stażowego Działanie: konsultacje międzyresortowe i utworzenie stosowanego projektu legislacyjnego	0	1	MRPiPS
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: zmniejszenie skali rezygnacji z udziału w projektach aktywizacyjnych, zwiększenie skuteczności rekrutacji, wzrost kosztów działań aktywizacyjnych				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2018 roku				

29.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
b)	Liczba zmian legislacyjnych regulujących organizację staży w zakresie zmniejszenia wysokości stypendium stażowego spowodowanego niezdolnością do pracy Działanie: konsultacje międzyresortowe i utworzenie stosowanego projektu legislacyjnego	0	1	MRPiPS
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego				
Ocena skutków wdrożenia: wzrost efektywności pośrednictwa staży, oszczędności w wydatkach publicznych, wzrost nakładu pracy obsługi finansowo-księgowej staży				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2018				

30) W kwestii podniesienia jakości staży rekomenduje się także uregulowanie zasad refundacji kosztów przejazdu do i z miejsca realizacji staży. Postuluje się, aby refundacja odbywała się na podstawie ryczałtu do wysokości nie większej niż koszt przejazdu na danej trasie najtańszym środkiem komunikacji publicznej. Przykładowy zapis: „Zwrot kosztu przejazdu dotyczy przejazdu najtańszym, dogodnym środkiem transportu, obsługiwanym przez przewoźnika wykonującego usługi w zakresie komunikacji zbiorowej. W przypadku braku możliwości przejazdu środkami komunikacji zbiorowej dopuszcza się refundację kosztów dojazdu własnym lub użyczonym środkiem transportu. Kwota refundacji w takim przypadku nie może przekroczyć kwoty odpowiadającej kosztom przejazdu najtańszym środkiem komunikacji zbiorowej”.

30.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba zmian legislacyjnych regulujących organizację staży w zakresie refundacji dojazdu do i z miejsca wykonywania stażu Działanie: utworzenie stosowanego projektu legislacyjnego	0	1	MRPiPS
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego				
Ocena skutków wdrożenia: uproszczenie procedur związanych z rozliczaniem kosztów dojazdu, brak skutków finansowych				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2017 roku				

Prace społecznie użyteczne

Dostępne dane statystyczne wskazują, że osoby do 30 roku życia stanowią około 8% beneficjentów wsparcia pracami społecznie użytecznymi. Jest to stosunkowo niewielki odsetek, który związany jest z tym, że klientów OPS we wskazanym wieku jest stosunkowo niewiele. W trakcie panelu dyskusyjnego zwrócono uwagę, że na niekorzyść PSU działają społeczne wyobrażenia na temat tej formy wsparcia. Całkowicie pomijana jest nadrzędna funkcja reintegracji zawodowej, a na propozycję zatrudnienia w ramach PSU potencjalni odbiorcy patrzą przez pryzmat wstydu. Związane jest to z tym, że ta forma wsparcia adresowana jest do klientów ośrodków pomocy społecznej i najczęściej związana jest z prostymi pracami porządkowymi. Istnieje zatem niebezpieczeństwo stygmatyzacji. Sugeruje się zatem wprowadzenie zmian organizacyjnych przy realizowaniu PSU.

31) Sugeruje się umożliwienie realizacji PSU również w sektorze organizacji pozarządowych prowadzących działalność gospodarczą oraz instytucjach z sektora ekonomii społecznej. Zwiększy to zakres potencjalnie dostępnych prac (w tym również i te bardziej złożone). Rekomenduje się przeprowadzenie pilotażu w jednym z powiatowych urzędów pracy.

31.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba programów pilotażowych poświęconych realizacji PSU w sektorze organizacji pozarządowych oraz sektorze ekonomii społecznej Działanie: Realizacja programu pilotażowego ustalającego wpływ rekomendowanego rozwiązania na efektywność reintegracji zawodowej	0	1	MRPiPS PUP
Zakres aplikacji: wybrany powiat województwa opolskiego				
Ocena skutków wdrożenia: uzyskanie wiedzy na temat skuteczności rekomendowanych zmian, jednorazowe koszty przeprowadzenia programu pilotażowego				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2019				

Refundacja wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne na zatrudnienie osób bezrobotnych do 30 roku życia

Instrument funkcjonujący od niedawna, cieszy się bardzo dużą popularnością wśród pracodawców (z uwagi na relatywnie dużą wysokość subsydium) i jest powszechnie wykorzystywany do aktywizacji młodych bezrobotnych. Na ocenę jego skuteczności trzeba jednak poczekać do momentu, kiedy rozpocznie się monitorowanie trwałości po zakończeniu pierwszych rocznych subsydiów.

Refundacja składek na ubezpieczenie społeczne bezrobotnych do 30 roku życia podejmujących zatrudnienie po raz pierwszy

Dostępne dane statystyczne wskazują, że w 2015 roku jedynie 6 osób zostało aktywowanych przy wykorzystaniu refundacji składek na ubezpieczenie bezrobotnych do 30 roku życia podejmujących zatrudnienie po raz pierwszy. Ekspertcy dyskutujący w trakcie panelu wskazali, że główną przyczyną takiego stanu rzeczy jest niewielka liczba osób bezrobotnych, które spełniałyby wymagane kryteria oraz większa popularność innych instrumentów przyznawanych na korzystniejszych warunkach. Istotną barierą jest kryterium uczestnictwa – instrument może wspierać tylko osoby podejmujące pracę po raz pierwszy, z tym że umowa z pracodawcą na odbywanie praktyk zawodowych również traktowana jest jako zatrudnienie. W ten sposób grupa, która potencjalnie mogłaby skorzystać z instrumentu – absolwenci szkół zawodowych i techników, jest wyłączona z takiej możliwości. Z uwagi na szeroki wachlarz innych instrumentów pozwalających na wspieranie osób młodych, partnerstwo rekomenduje wykorzystywanie w/w instrumentu jedynie w charakterze incydentalnym, w przypadku inicjatywy ze strony pracodawcy.

Grant na telepracę i świadczenie aktywizacyjne dla osób powracających na rynek pracy po przerwie spowodowanej opieką nad osobą zależną

Instrumenty te cieszą się znikomą popularnością (odnotowano zaledwie jednostkowe przypadki ich wykorzystania). Podczas prac partnerstwa podjęto próbę ustalenia przyczyn tej sytuacji. W przypadku grantu na telepracę wskazano na dwie kwestie. Pierwszą jest niska popularność telepracy jako formy zatrudnienia na Opolszczyźnie. Wynika to przede wszystkim z niskiego poziomu zaufania pracodawców. Nieufność wynika głównie z mniejszych możliwości kontroli pracownika, kiedy wykonuje on pracę w domu. Czynnikiem pogłębiającym nieufność jest sytuacja, kiedy telepracę miałby wykonywać nowy pracownik, nieznanym pracodawcy i z tego powodu obdarzany mniejszym zaufaniem.

Drugim czynnikiem powodującym niską popularność grantu na telepracę jest ograniczenie grupy docelowej mogącej skorzystać z instrumentu do osób powracających na rynek pracy po zakończeniu opieki nad dzieckiem. Jest to stosunkowo wąska grupa bezrobotnych, dla których dostępne są także inne instrumenty, bardziej atrakcyjne dla pracodawców.

W przypadku świadczenia aktywizacyjnego możliwości oferowane pracodawcy przez ten instrument są mniej atrakcyjne niż w przypadku refundacji kosztów utworzenia stanowiska pracy lub refundacji wynagrodzenia osoby do 30 roku życia. Dodatkowo podobnie jak w przypadku grantu na telepracę grupa docelowa mogąca skorzystać z instrumentu jest stosunkowo zawężona.

W obecnej postaci dwa omawiane instrumenty nie posiadają potencjału wsparcia osób młodych na rynku pracy. Biorąc pod uwagę dostępny wachlarz innych skutecznych i popularnych instrumentów, nie rekomenduje się wykorzystania grantu na telepracę i świadczenia aktywizacyjnego do wsparcia osób młodych poza jednostkowymi przypadkami, które wynikną ze zgłoszeń pracodawców.

Roboty publiczne

Jest to forma wsparcia dość popularna wśród osób młodych. W województwie opolskim często stanowi kontynuację zatrudnienia dla osób odbywających wcześniej staże. Zwłaszcza jednostki publiczne chętnie korzystają z robót publicznych w celu uzupełnienia braków kadrowych.

Efektywność zatrudnieniowa robót publicznych jest krótkotrwała – zatrudnienie po zakończeniu subsydiowania trwa z reguły 2-3 miesiące, chyba że zwalnia się miejsce pracy. Trwała efektywność dotyczy mniej niż połowy uczestników. Występuje również duże zróżnicowanie charakteru prac wykonywanych w ramach robót publicznych w poszczególnych powiatach.

Roboty publiczne w zakresie wsparcia osób młodych mogą być także stosowane na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, które wykazują potencjał podczas odbywania prac społecznie użytecznych. Należy jednak pamiętać, iż jest to co najwyżej kilkuprocentowa grupa spośród populacji młodych bezrobotnych.

Partnerstwo jest zgodne co do faktu, iż obecna formuła robót publicznych sprawdza się i nie wymaga modyfikacji.

Prace interwencyjne

Instrument kierowany głównie do bezrobotnych w wieku 30-49. Osoby młode na Opolszczyźnie w pierwszej kolejności korzystają z innych instrumentów, które zapewniają atrakcyjniejsze warunki wsparcia. Jednocześnie najczęściej stosowany wariant to: 6 miesięcy subsydium i następujące potem 3 miesiące zatrudnienia. Wynika to z preferencji pracodawców.

Prace interwencyjne w zakresie wsparcia osób młodych mają charakter uzupełniający w stosunku do innych instrumentów. Partnerstwo wstrzymuje się od formułowania rekomendacji związanych z tą formą wsparcia.

Rozwinięcie Obszaru 3

Wsparcie młodzieży NEET

32) W opinii partnerstwa metoda streetworkingu jako skuteczny i efektywny sposób wsparcia młodzieży, zwłaszcza NEET powinna zostać upowszechniona w Polsce poprzez popularyzację jej w projektach realizowanych w ramach PO WER. Dlatego też eksperci rekomendują stosowne zmiany zapisów SZOOP, skutkujące dopuszczeniem streetworkingu jako kwalifikowalnej formy wsparcia.

32.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba zmian SZOOP PO WER dopuszczająca możliwość stosowania streetworkingu jako metody wstępnego wsparcia młodzieży z grupy NEET Działanie: zmiana w zapisach SZOOP PO WER	0	1	MRPiPS MR
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: zwiększenie efektywności rekrutacji osób z kategorii NEET, wzrost efektywności działań projektowych, wzrost kosztów realizacji projektów				
Okres wprowadzenia rekomendacji: a) do końca 2017 roku; b) do końca 2018; c) do końca 2017; d) do końca 2017 roku				

Osoby niepełnosprawne

Zaproszeni eksperci spoza partnerstwa (Instytut Pedagogiki Uniwersytetu Opolskiego) wskazali na negatywne następstwa posiadanych przez część bezrobotnych zaburzeń rozwojowych takich jak: dysleksja, dysgrafia, dyskalkulia czy dyspraksja dla płynności rynku pracy. Niejednokrotnie wysokim kwalifikacjom formalnym takich osób towarzyszą zaburzenia relacji z otoczeniem, zwłaszcza w kontaktach międzyludzkich.

33) W przypadku odbiorców wsparcia GDM rekomenduje się ustalenie, czy posiadają one orzeczenie z poradni psychologiczno-pedagogicznej, a jeżeli tak, sugerowanie podjęcie zajęć/warsztatów wspomagających współpracę w grupie i kompetencje społeczne. Warunkiem realizacji tej rekomendacji jest wdrożenie postulatu rozszerzenia katalogu usług rynku pracy o pomoc psychologiczną – patrz rekomendacja nr 10.

33.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba zmian w zapisach regulujących Indywidualny Plan Działania (IPD) pod kątem występowania zaburzeń rozwojowych wśród osób bezrobotnych Działanie: Opracowanie stosowanych zaleceń do stosowania przez PUP	0	1	MRPiPS
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: możliwość diagnozowania zaburzeń rozwojowych, wzrost trafności działań aktywizacyjnych, rozszerzenie zakresu obowiązków pracowników PUP, prawdopodobny wzrost kosztów pracy				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2018 roku				

34) W literaturze przedmiotu oraz na podstawie doświadczenia ekspertów można mówić o występowaniu tzw. „złotej klatki socjalnej”. Niepełnosprawni często stoją przed dylematami polegającymi na możliwości utraty wsparcia socjalnego przy podjęciu odpowiednio płatnego zatrudnienia. Przyczynia się to do pogłębiania izolacji oraz bierności zawodowej. Rekomenduje się utrzymanie wsparcia socjalnego dla osób niepełnosprawnych niezależnie od wysokości wynagrodzenia, jakie mogą uzyskać.

34.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba zmian legislacyjnych wprowadzających możliwość pobierania świadczeń socjalnych z racji niepełnosprawności niezależnie od uzyskiwanych dochodów z pracy Działanie: konsultacje międzyresortowe i utworzenie stosowanego projektu legislacyjnego	0	1	MRPiPS
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: zwiększenie partycypacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy, zwiększenie kosztów świadczeń społecznych				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2019				

Wsparcie kobiet na rynku pracy

Ekspert biorący udział w panelach dyskusyjnych zgodnie podkreślają, że brak możliwości zabezpieczenia opieki nad osobami zależnymi jest istotnym czynnikiem ograniczającym wejście na rynek pracy. Dowodzą tego również badania regionalne, które wskazują, że posiadanie dzieci w wieku do 3 lat ewidentnie zmniejsza zaangażowanie bezrobotnych kobiet w poszukiwanie pracy¹⁸. W tym kontekście problemem jest także ograniczona infrastruktura społeczna, wspomagająca opiekę nad najmłodszymi. Z danych Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że w województwie opolskim w 2014 roku 9,7% dzieci w wieku do 3 lat objętych było opieką żłobkową.

35) Ułatwienie godzenia ról opiekuńczych i aktywności zawodowej (w tym udziału w działaniach aktywizacyjnych) możliwe jest przy wsparciu uczestników projektów pomocą w zapewnieniu opieki nad osobami zależnymi. Sytuacja ta szczególnie duże znaczenie ma w przypadku grupy uczestniczek, jaką są samotne matki, zwłaszcza opuszczające pieczę zastępczą oraz przebywające w domach samotnej matki (grupa docelowa Poddziałania 1.3 PO WER). W tym wypadku wdrożenie rekomendacji zwiększy także skalę rekrutacji młodzieży do projektów aktywizacyjnych.

35.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Dopuszczenie ponoszenia kosztów opieki nad osobami zależnymi w ramach uczestnictwa w projektach pozakonkursowych Osi I PO WER Działanie: wprowadzenie stosownych zmian do SZOOP POWER	0	1	MRPiPS MR
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: rozszerzenie potencjalnej grupy docelowej, wzrost aktywności zawodowej osób opiekujących się osobami zależnymi, wzrost kosztów działań projektowych				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2017 roku				

36) W związku z dostrzeganym problemem negatywnych konsekwencji stereotypów przypisanych do płci eksperci rekomendują, aby instytucje rynku pracy włączały się w kampanie społeczne organizowane na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn. Rekomenduje się przy tym popularyzowanie elastycznej organizacji czasu pracy w takich sektorach gospodarki, gdzie jest to możliwe. Przede wszystkim: telepracy, ruchomego czasu pracy oraz indywidualnego rozkładu czasu pracy.

¹⁸ Bezrobotnie a płęć. Komunikat z badań w województwie opolskim, WUP Opole 2011 oraz Wieloaspektowa analiza bezrobotności, Moduł III – badanie wśród osób bezrobotnych, WUP Opole, 2013.

36.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba kampanii promujących rozwiązania służące równemu statusowi kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz stosowania zasady równości szans i niedyskryminacji w tym promujące elastyczne formy zatrudnienia, zwłaszcza elastyczny czas pracy Działanie: wskazanie instytucji organizującej kampanię np. w formie projektu pozakonkursowego	Nieustalona	Co najmniej 1	MRPiPS MR
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego				
Ocena skutków wdrożenia: wzrost świadomości społecznej na temat równości szans na rynku pracy, koszty operacyjne uzależnione od liczby kampanii sposobu ich realizacji				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2017 roku				

Wsparcie osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji (Działanie 1.3 PO WER)

Rekomendacje wspólne dla wszystkich grup docelowych Działania 1.3 PO WER

Panele dyskusyjne poświęcone osobom znajdującym się w szczególnie trudnej sytuacji, o których mowa w działaniu 1.3 PO WER, prowadzone były z ekspertami reprezentującymi instytucje, które w sposób bezpośredni wpływają na sytuację życiową tych osób. Przedmiotem dyskusji były zatem główne problemy i sposoby ich rozwiązania, co dotyczyło: osób opuszczających pieczę zastępczą, absolwentów młodzieżowych ośrodków wychowawczych, matek przebywających w domach samotnej matki oraz osób opuszczających zakłady karne i areszty śledcze.

W trakcie debat na temat głównych problemów wymienionych kategorii osób i sposobów ich rozwiązania eksperci zwrócili uwagę, że pewne problemy utrudniające efektywne wejście na rynek pracy są wspólne dla wszystkich grup docelowych wskazanych w działaniu 1.3 PO WER. Dotyczą one poszerzenia katalogu kosztów kwalifikowanych, wymagają zatem zmiany Szczegółowego Opisu Osi Priorytetowych.

37) Według ekspertów biorących udział w panelach dyskusyjnych aktywizacja zawodowa powinna być poprzedzona szeroko zakrojonym wsparciem psychologicznym. Rozwiązanie bieżących problemów będących źródłem napięcia psychologicznego oraz praca nad motywacją wewnętrzną jest warunkiem koniecznym efektywnej pracy opartej na doradztwie zawodowym i pośrednictwie pracy. W związku z tym postuluje się, aby wsparcie psychologiczne było dopuszczalną formą wsparcia dla wszystkich adresatów działania 1.3 PO WER.

37.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba zmian SZOOP PO WER dotycząca rozszerzenia katalogu dopuszczalnych form wsparcia o pomoc psychologiczną dla grupy docelowej działania 1.3 Działanie: Utworzenie stosownych zmian w SZOOP PO WER	0	1	MRPiPS MR
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: zwiększenie efektywności i trwałości wsparcia, wzrost kosztów działań projektowych				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2017 roku				

38) We wsparciu osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy bardzo istotne jest udzielenie wsparcia prawnego. Dotyczy to m.in. kwestii eksmisji partnerów samotnych matek doświadczających przemocy fizycznej, egzekwowania świadczenia alimentacyjnego, ale także wszelkich sporów i trudności, które uniemożliwiają koncentrację na partycypacji w rynku pracy osób opuszczających zakłady karne czy placówki wychowawcze. W związku z tym postuluje się, aby wsparcie prawne było dopuszczalną formą wsparcia dla wszystkich adresatów działania 1.3 PO WER.

38.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba zmian SZOOP PO WER dotycząca rozszerzenia katalogu dopuszczalnych form wsparcia o pomoc prawną dla grupy docelowej działania 1.3 Działanie: Utworzenie stosownych zmian w SZOOP PO WER	0	1	MRPiPS MR
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: zwiększenie efektywności i trwałości wsparcia, wzrost kosztów działań projektowych				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2017 roku				

39) W trakcie omawiania sytuacji osób wskazanych w działaniu 1.3 PO WER eksperci zaproszeni do dyskusji wskazali, że bardzo istotne znaczenie ma wsparcie udzielane przez terenowych pracowników socjalnych. Gruntowne i spersonalizowane zapoznanie się z problemami podopiecznych pozwala na sugerowanie określonych rozwiązań bieżących problemów życiowych wraz ze wskazaniem możliwości pozyskania konkretnego wsparcia (materialnego i niematerialnego), które świadczone może być przez instytucje publiczne, jak i organizacje pozarządowe. Brak wsparcia świadczonego przez wykwalifikowaną kadrę skutkować może nawarstwianiem się problemów, a co za tym idzie

nieukończeniem ścieżki wsparcia. W związku z tym rekomenduje się, aby usługi świadczone przez pracowników socjalnych oraz asystentów rodziny mogły być kosztem kwalifikowalnym, możliwym do poniesienia w ramach projektów finansowanych z PO WER adresowanych do wszystkich grup docelowych wskazanych w działaniu 1.3.

39.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba zmian SZOOP PO WER dotycząca rozszerzenia katalogu dopuszczalnych form wsparcia o usługi świadczone przez pracowników socjalnych i asystentów rodziny dla grupy docelowej działania 1.3 Działanie: Utworzenie stosownych zmian w SZOOP PO WER	0	1	MRPiPS MR
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: zwiększenie efektywności i trwałości wsparcia, wzrost kosztów działań projektowych				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2017 roku				

40) Doświadczenia partnerów w realizacji pieczy zastępczej oraz wiedza ekspertów z zakresu pedagogiki spoza partnerstwa wskazują na konieczność objęcia osób wskazanych w Działaniu 1.3 PO WER wsparciem przez pewien okres po opuszczeniu pieczy. Ważna jest nie tylko kompleksowość udzielonej pomocy, ale także trwałość jej świadczenia. Niejednokrotnie wyjście z systemu opieki społecznej oraz z placówek resocjalizacyjnych związane jest z problemami w usamodzielnieniu się, a praca psychologiczno-doradcza umożliwia samodzielne rozwiązywanie problemów. W związku z tym rekomenduje się powołanie Punktów Konsultacyjno-Doradczych (np. prowadzonych przez Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie), w których m.in. będzie można skorzystać z doradztwa w rozwiązywaniu bieżących problemów. Jednocześnie punkty te mogłyby adresować swą działalność również do innych grup młodzieży posiadającej podobne problemy. Jako przykład dobrej praktyki można w tym wypadku przywołać tzw. Jongeren Informatie Points, które działają na terenie Holandii¹⁹. Są to punkty usytuowane w strategicznych miejscach (zespoły szkół, trudne dzielnice) świadczące dla osób młodych szeroko pojętą pomoc doradczą. Zespoły ekspertów udzielają porad psychologicznych, prawnych i związanych z różnego rodzaju problemami. Pomoc świadczona jest zarówno face to face, jak i elektronicznie. Punkty takie stanowią dla młodzieży możliwość kontaktu z przyjaźnie nastawionymi osobami, które udzielają pomocy bieżącej i mogą pośredniczyć w organizowaniu dalszego wsparcia, w tym kierować je do pomocy instytucjonalnej bądź do udziału w projektach.

¹⁹ Dobra praktyka Jongeren Informatie Points została zaprezentowana podczas wizyty studyjnej zorganizowanej przez Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, poświęconej wdrażaniu Gwarancji dla Młodzieży w Holandii. Punkty takie funkcjonują m.in. w Amsterdamie i Hadze.

40.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba zmian legislacyjnych powołujących Punkty Konsultacyjno-Doradcze Działanie: konsultacje międzyresortowe i utworzenie stosowanego projektu legislacyjnego	0	Co najmniej 1 w każdym PCPR	MRPiPS MF
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: zwiększenie efektywności i trwałości wsparcia, wzrost wydatków publicznych				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2018 roku				

41) Dyskusja nad sytuacją osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy doprowadziła do stwierdzenia, że grupy wskazane w działaniu 1.3 PO WER charakteryzują się deficytami kompetencji o charakterze społecznym. Dotyczy to zwłaszcza absolwentów młodzieżowych ośrodków wychowawczych, samotnych matek, ale także osób opuszczających pieczę zastępczą (zwłaszcza instytucjonalną), jak również osoby opuszczające placówki penitencjarne. Brak tych kompetencji oznacza trudności w nawiązywaniu i utrzymywaniu relacji z innymi, co w sposób bezpośredni przekłada się na umiejętność efektywnego poszukiwania pracy (rozmowy z pośrednikiem pracy/doradcą zawodowym, rozmowy kwalifikacyjne) oraz utrzymanie zatrudnienia (współpraca z innymi). W opinii partnerów zmniejszenie możliwie największej liczby barier psychologiczno-społecznych powinno być warunkiem koniecznym do dalszej pracy zorientowanej na aktywizację zawodową. W przeciwnym razie wsparcie w aktywizacji jest nieefektywne.

41.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba zmian SZOOP PO WER dotycząca rozszerzenia katalogu dopuszczalnych form wsparcia o szkolenia umożliwiające podnoszenie kompetencji społecznych dla grupy docelowej działania 1.3 Działanie: Utworzenie stosownych zmian w SZOOP PO WER	0	1	MRPiPS MR
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: zwiększenie efektywności i trwałości wsparcia, wzrost wydatków publicznych				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2017 roku				

42) W trakcie sesji paneli dyskusyjnych uczestnicy spotkań podzielili się swoimi dobrymi praktykami z zakresu doradztwa i pośrednictwa pracy dla osób będących klientami instytucji pomocy społecznej. Wskazano, że osoby takie (zwłaszcza młodzież opuszczająca pieczę zastępczą) niejednokrotnie mają trudności w relacjach z instytucjami rynku pracy. Jednak praktyka pokazuje, że jeżeli trafiają na pośredników pracy/doradców zawodowych, którzy wiedzą, że rozmawiają z osobami znajdującymi się w szczególnie trudnej sytuacji, wówczas relacje te układają się poprawnie i są efektywne. Stąd też postuluje się wprowadzenie zaleceń współpracy między instytucjami pomocy społecznej a urzędami pracy polegającej na przepływie informacji i udzielaniu wsparcia przez wyznaczone w PUP osoby. Jednym z warunków efektywnego wsparcia osób opuszczających pieczę zastępczą jest dysponowanie odpowiednią kadram, w tym umożliwienie kontaktu z psychologami. W związku z tym podkreślenia wymaga fakt, że bardziej efektywne rezultaty rekomendacji mogą być osiągnięte przy uwzględnieniu wcześniej sformułowanej rekomendacji dotyczącej dostępności pomocy psychologicznej jako usługi rynku pracy w PSZ.

42.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Opracowanie zaleceń współpracy instytucji pomocy społecznej i instytucji rynku pracy w celu efektywnej aktywizacji osób opuszczających pieczę zastępczą Działanie: konsultacje międzyresortowe i utworzenie stosowanych zaleceń	0	1	MRPiPS
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: Poprawa jakości współpracy instytucji rynku pracy i pomocy społecznej, poprawa jakości świadczonych usług, brak skutków finansowych				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2017				

43) Praktyka stosowana przez instytucje pomocy społecznej oraz organizacje pozarządowe wskazuje, że mieszkania chronione sprawdzają się jako forma przejściowa prowadząca do całkowitego usamodzielnienia się zarówno osób opuszczających pieczę zastępczą, jak i placówki wychowawcze i zakłady penitencjarne. W przypadku osób opuszczających pieczę zastępczą oraz ośrodki wychowawcze są to miejsca realnej nauki samodzielności i odpowiedzialności, oraz nawiązywania poprawnych relacji interpersonalnych. Jest to rozwiązanie zapobiegające ich bezdomności, co stanowi również problem dla osób opuszczających zakłady karne i areszty śledcze. Postuluje się zatem organizację konkursów, które oparte byłyby na wykorzystaniu potencjału mieszkań chronionych przy jednoczesnym wsparciu psychologicznym i doradztwie zawodowym.

43.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba zmian SZOOP PO WER umożliwiająca w ramach Działania 1.3 wykorzystanie mieszkań chronionych, jako jednej z form wsparcia wszystkich grup znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji. Działanie: wprowadzenie stosownych zapisów do SZOOP PO WER	0	1	MRPiPS MR
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: zwiększenie efektywności i trwałości wsparcia, podniesienie kosztów działań projektowych				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2017 roku				

Rekomendacje adresowane do wybranych grup wskazanych w Działaniu 1.3 PO WER

Młodzież z pieczy zastępczej opuszczająca pieczę

44) W trakcie procesu usamodzielniania się tj. w okresie poprzedzającym zakończenie pieczy zastępczej rekomenduje się uzupełnienie programu usamodzielniania się o zagadnienia związane z możliwością uzyskania pomocy ze środków publicznych, jak i przy pomocy organizacji pozarządowych. Rekomenduje się przy tym położenie nacisku na cykl spotkań z byłymi wychowankami pieczy zastępczej, którzy całkowicie i skutecznie usamodzielnili się²⁰. Ponadto zwraca się uwagę na konieczność prowadzenia zajęć z edukacji seksualnej i życia w rodzinie. Z doświadczenia partnerów wynika, że większość matek przebywających w Domach Samotnej Matki wcześniej było wychowankami pieczy zastępczej, zwłaszcza instytucjonalnej. Z uwagi na daleko idące zmiany w procesie usamodzielniania się, proponuje się wprowadzenie ww. rekomendacji w postaci wsparcia będącego elementem działań projektowych w ramach działania 1.3 PO WER. W dalszej perspektywie czasu sugeruje się stosowanie takiego rozwiązania jako elementu polityki społecznej.

²⁰ Podejście oparte na organizacji spotkań z osobami, które skutecznie usamodzielnili się, jako potencjalny wzorzec do naśladowania z powodzeniem stosowane jest w Holandii w pracy z młodzieżą narażoną na marginalizację. Rekomendacje Partnerstwa pokrywają się w tym zakresie z praktyką holenderską, prezentowaną w trakcie wizyty studyjnej WUP w Opolu w Holandii poświęconej wdrażaniu Gwarancji dla Młodzieży w Holandii.

44.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
a)	Liczba zmian programu usamodzielnienia dotycząca pozyskiwania wiedzy o możliwości uzyskania wsparcia od instytucji publicznych i organizacji samorządowych, organizacji spotkań z osobami, które skutecznie usamodzielniały się oraz wprowadzenia edukacji seksualnej Działanie: opracowanie programu usamodzielnienia do stosowania dla instytucji pomocy społecznej	0	1	MRPiPS
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: zwiększenie efektywności i trwałości wsparcia, wzrost wydatków publicznych				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2018 roku				

44.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
b)	Liczba zaleceń dotyczących wykorzystania programu usamodzielniania się opartego na pozyskiwaniu wiedzy o możliwości uzyskania wsparcia od instytucji publicznych i organizacji samorządowych, organizacji spotkań z osobami, które skutecznie usamodzielniały się oraz edukacji seksualnej do zamieszczania w regulaminach konkursów skierowanych do młodzieży opuszczającej pieczę zastępczą Działanie: utworzenie stosownych zaleceń dla instytucji organizujących konkursy	0	1	MRPiPS
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: zwiększenie efektywności i trwałości wsparcia, podniesienie kosztów działań projektowych				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2019 roku				

45) Przedstawiciele partnerstwa reprezentujący instytucje pomocy społecznej wskazują, że ich opinie co do zasadności powrotu dzieci do rodziny naturalnej niejednokrotnie nie są uwzględniane przez kuratorów sądowych. W związku z tym w opinii pracowników socjalnych niejednokrotnie dziecko powraca do rodziny naturalnej, chociaż w przekonaniu instytucji pomocowych nie jest to rozwiązanie korzystne dla dobra dziecka. Postuluje się zatem rozpoczęcie analiz prawnych pozwalających na identyfikację źródła problemu i metody jego rozwiązania. Rekomenduje się także, aby decyzja o powrocie dziecka do rodziny naturalnej lub o kontynuowaniu pieczy zastępczej poprzedzona była uzgodnionym stanowiskiem instytucji pomocy społecznej i kuratorów sądowych.

45.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba zmian legislacyjnych wprowadzająca konieczność wydawania wspólnej opinii kuratorów sądowych i pracowników instytucji pomocy społecznej w kwestii powrotu dziecka z pieczy zastępczej do rodziny naturalnej Działanie: konsultacje międzyresortowe, zlecenie/ opracowanie analiz prawnych z zakresu współpracy systemu pomocy społecznej i sądownictwa	0	1	MRPiPS MS
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: poprawa współpracy między instytucjami publicznymi, zwiększenie trafności decyzji sądów, brak skutków finansowych				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2018 roku				

Samotne matki opuszczające pieczę zastępczą oraz młode matki przebywające w domach samotnej matki (DSM)

Dyskutanci biorący udział w spotkaniach poświęconych wsparciu matek opuszczających pieczę zastępczą oraz matek przebywających w domach samotnej matki (DSM) zwracają szczególną uwagę na szereg deficytów wychowanek/podopiecznych. Należą do nich przede wszystkim deficyty w kompetencjach społecznych oraz umiejętnościach opieki nad małym dzieckiem. W związku z tym rekomenduje się popularyzację dobrej praktyki, na którą wskazał jeden z członków partnerstwa²¹. W stosunku do podopiecznych rokujących na usamodzielnienie się organizowane są wyjazdowe warsztaty matek, w których biorą udział matki wraz ze swoimi dziećmi. W trakcie takich warsztatów uczestniczki uczą się terminowości, punktualności, zasad pielęgnacyjno-opiekuńczych. Formuła wyjazdowa warsztatów daje możliwość odciążenia się od negatywnych wpływów środowiska, a niewielkie rozmiary grup warsztatowych umożliwiają efektywną pracę dostosowaną do indywidualnych potrzeb uczestniczek.

²¹ Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Nysie, ul. Słowiańska 17, 48-300 Nysa

46) Mając na uwadze zdiagnozowane deficyty tej grupy, rekomenduje się, aby w ramach kosztów kwalifikowanych mogły być ponoszone wydatki związane z organizowaniem szkoleń z zakresu opieki nad małym dzieckiem oraz wydatków związanych z organizowaniem szkoleń o charakterze wyjazdowym.

46.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba zmian SZOOP PO WER dotycząca rozszerzenia katalogu dopuszczalnych form wsparcia o szkolenia z zakresu opieki nad małym dzieckiem skierowane do matek opuszczających pieczę zastępczą oraz podopiecznych domów samotnej matki Działanie: Utworzenie stosownych zmian w SZOOP PO WER	0	1	MRPiPS MR
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: zwiększenie efektywności i trwałości wsparcia, wzrost kosztów działań projektowych				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2017 roku				

47) Doświadczenie jednego z gości zaproszonych na spotkanie Partnerstwa²² we wsparciu matek przebywających w DSM wskazuje, że bardzo dobrym rozwiązaniem przyspieszającym usamodzielnienie się są tzw. „rodziny pomocowe”. Są to rodziny, które w ramach wolontariatu przyjmują do swoich domów byłe podopieczne DSM, pomagając w adaptacji do nowych warunków. Dostarczając wzorców zachowania oraz świadcząc schronienie i różnego rodzaju pomoc, w tym związaną z opieką nad dzieckiem okazują się pomostem do skutecznego usamodzielnienia się. W związku z tym rekomenduje się popularyzację wolontariatu w postaci „rodzin pomocowych”.

47.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba kampanii promujących wolontariat w postaci „rodzin pomocowych” Działanie: Działanie: wskazanie instytucji organizującej kampanię np. w formie projektu pozakonkursowego	0	1	MRPiPS
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: wzrost wiedzy przedstawicieli domów samotnych matek w zakresie dobrych praktyk, w dłuższej perspektywie czasu poprawa efektywności wsparcia, jednorazowe koszty związane z realizacją kampanii				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2018 roku				

²² Diecezjalna Fundacja Ochrony Życia, Pl. Katedralny 4,45-005 Opole, www.dfoz.pl

48) Doświadczenia w zakresie prowadzenia DSM²³ wskazuje, że proces usamodzielniania staje się efektywniejszy i szybszy w sytuacji, w której stosuje się zróżnicowane opłaty za pobyt w ośrodku. Kiedy podopieczni ponoszą koszty pobytu i wiedzą, że stawka za pobyt zmniejsza się w sytuacji rzeczywistego zarobkowania, wówczas stanowi to bodziec do podejmowania legalnego zatrudnienia, przyspieszającego usamodzielnienie się. W związku z tym rekomenduje się propagowanie takiego rozwiązania, stawiając go za dobrą praktykę.

48.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba kampanii informacyjnych adresowanych do osób zarządzających domami samotnej matki upowszechniających dobra praktykę finansowania pobytu podopiecznych Działanie: wskazanie instytucji organizującej kampanię np. w formie projektu pozakonkursowego	0	1	MRPiPS
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: wzrost wiedzy przedstawicieli domów samotnych matek w zakresie dobrych praktyk, w dłuższej perspektywie czasu poprawa efektywności wsparcia, jednorazowe koszty związane z realizacją kampanii				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2018 roku				

Osoby młode opuszczające zakłady karne lub areszty śledcze

Prace Partnerstwa w zakresie ustalenia sytuacji osób młodych opuszczających zakłady karne lub areszty śledcze wskazują, że osoby takie borykają się przede wszystkim z niskimi kompetencjami społecznymi, zagubieniem i poczuciem bezradności. Niejednokrotnie są to osoby o bardzo niskim wykształceniu oraz zadłużeniu alimentacyjnym, co jest częstą przyczyną osadzenia w zakładzie penitencjarnym. Istotnym problemem tej grupy jest także zagrożenie bezdomnością.

49) Doświadczenie partnerów specjalizujących w pracy z osadzonymi oraz rozpoznane problemy tej grupy sugerują, że projekty adresowane do niej powinny opierać się na wsparciu psychologicznym, doradztwie i pośrednictwie zawodowym oraz uzupełnianiu/nabywaniu kwalifikacji zawodowych i społecznych. Zwłaszcza w przypadku nabywania kompetencji społecznych zwraca się szczególną uwagę na kontakt z kulturą (wizyty w szeroko pojętych instytucjach kultury: kina, teatry, restauracje itp.) oraz spotkania z byłymi więźniami, którzy osiągnęli stabilizację życiową jako wzór do naśladowania. Dlatego też projekty powinny dostarczać kompleksowego wsparcia, adekwatnego do deficytów uczestników projektu. W związku z tym rekomenduje się zalecanie określonej ścieżki wsparcia obejmującej wyżej wymienione elementy. Warunkiem realizacji tej rekomendacji jest wdrożenie postulatu rozszerzenia katalogu usług rynku pracy o pomoc psychologiczną – patrz rekomendacja nr 10.

²³ Diecezjalna Fundacja Ochrony Życia, Pl. Katedralny 4,45-005 Opole, www.dfoz.pl

49.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba zaleceń dotyczących rekomendowanej ścieżki wsparcia do umieszczenia w dokumentacji konkursowej / projektach pozakonkursowych dla osób opuszczających zakłady karne i areszty śledcze Działanie: Utworzenie stosownych zaleceń przez Instytucję Zarządzającą (IZ), zmiana SZOOP PO WER	0	1	MRPiPS
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: zwiększenie efektywności i trafności wsparcia, wzrost kosztów działań projektowych				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2017 roku				

50) Uczestnicy paneli w trakcie dyskusji o szansach omawianej grupy na rynku pracy zwrócili uwagę, że w chwili obecnej coraz większe zapotrzebowanie na pracowników sprawia, że kwestie karalności nie są czynnikami decydującymi o zatrudnieniu. Głównym problemem są kwalifikacje zawodowe oraz psychologiczna zdolność do utrzymania już posiadanej pracy. Wsparcie w tym zakresie rekomendowano wyżej. Zwraca się jednak uwagę, że korzystne rezultaty przynosi posiadanie pewnych rekomendacji od pracodawców i wychowawców (list polecający) dla osadzonych, którzy w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności wykonywali pracę. Jest to pewnego rodzaju odpowiedź na problemy osadzonych z ich deficytami społeczno-psychologicznymi (umiejętność autoprezentacji w trakcie aplikacji o pracę). Daje też podstawę do wzbudzenia zaufania w przypadku ujawnienia, że aplikujący odbywał karę pozbawienia wolności. Na efektywność listów polecających zwrócono również w badaniach poświęconych funkcjonowaniu byłych więźniów na rynku pracy²⁴.

50.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Zalecenie dla wychowawców w placówkach penitencjarnych co do pozyskiwania dla osadzonych wykonujących pracę w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności listów referencyjnych Działanie: Utworzenie stosownych zaleceń przez MS	0	1	MS CZ SW
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego, cała Polska				
Ocena skutków wdrożenia: zwiększenie skuteczności pośrednictwa pracy dla byłych więźniów, brak skutków finansowych				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2017				

²⁴ Sytuacja osób opuszczających zakłady karne na terenie województwa łódzkiego, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej, Łódź 2012.

51) W kontekście wsparcia dla osób opuszczających placówki penitencjarne partnerzy wskazali na bardzo istotną kwestię zadłużenia alimentacyjnego, które jest jedną z przyczyn zarówno osadzenia w więzieniu, jak również późniejszych trudności. Osoby takie po zakończeniu odbywania kary pozbawienia wolności nie są zainteresowane podjęciem legalnej pracy, gdyż zdecydowana większość poborów jest komorniczo pobierana na poczet zadłużenia. Zniechęca to do pełnego uczestnictwa w rynku pracy, a dodatkowo skutkuje marginalizacją w późniejszym okresie czasu z racji braku prawa do świadczeń emerytalnych. Wśród osób osadzonych powszechne są także inne rodzaje zadłużenia (również wśród kobiet). W związku z tym rekomenduje się rozpoczęcie analiz prawno-ekonomicznych pod kątem zmian legislacyjnych umożliwiających osobom z zadłużeniem alimentacyjnym (po zakończeniu odbywania kary pozbawienia wolności i zatrudnieniu) odroczenia w czasie komorniczego poboru wynagrodzenia na pewien okres czasu. Po tym okresie sugeruje się np. progresywne pobieranie należności, dostosowane indywidualnie do możliwości danej osoby²⁵. Dobrą praktyką w zakresie pomocy osobom młodym w wychodzeniu z zadłużenia jest system funkcjonujący w Holandii, gdzie długi są jednym z najpowszechniejszych problemów występujących wśród młodzieży NEET. Osobom takim po przystąpieniu do projektów aktywizacyjnych oferuje się jednorazową pomoc w wyjściu z zadłużenia poprzez konsolidację zadłużenia, przejęcie długów przez powołany do tego celu państwowy fundusz i ustalenie indywidualnego harmonogramu spłaty należności. Warunkiem jest podpisanie przez uczestnika projektu specjalnego kontraktu socjalnego i udział w innych formach aktywizacji, docelowo znalezienie stałego źródła utrzymania. Rekomenduje się wykorzystanie rozwiązań holenderskich jako podstawy do opracowania podobnego instrumentu dostosowanego do warunków polskich.

51.	Wskaźnik	Bazowa wartość wskaźnika	Docelowa wartość wskaźnika	Adresat
	Liczba analiz ekonomiczno-prawnych poświęconych egzekucji zadłużenia komorniczego. Działanie: konsultacje międzyresortowe, zlecenie/ opracowanie analiz prawnych z zakresu współpracy systemu pomocy społecznej i sądownictwa	Nieustalona	Co najmniej 1	MRPiPS MS
Zakres aplikacji: wszystkie powiaty województwa opolskiego				
Ocena skutków wdrożenia: opracowanie efektywnego sposobu oddłużenia osób młodych, jednorazowy koszt przeprowadzonej analizy				
Okres wprowadzenia rekomendacji: do końca 2018 roku				

²⁴ Dobra praktyka dotycząca rozwiązań na rzecz wychodzenia z zadłużenia została przedstawiona podczas wizyty studyjnej zorganizowanej przez Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, poświęconej wdrażaniu Gwarancji dla Młodzieży w Holandii.

Notatki

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

Notatki

A series of horizontal dotted lines for writing notes.



SZANOWNI PAŃSTWO,

PUBLIKACJA, KTÓRĄ SKŁADAM NA PAŃSTWA RĘCE, TO ZBIÓR WAŻNYCH REKOMENDACJI, KTÓRYCH WDROŻENIE POZWOLI NA ZWIĘKSZENIE ZAKRESU I TRAFNOŚCI OFERTY AKTYWIZACYJNEJ ADRESOWANEJ DO MŁODZIEŻY W WOJEWÓDZTWIE OPOLSKIM. DZIAŁANIA PROPONOWANE W OPRACOWANIU STANOWIĄ REZULTAT WSPÓŁPRACY SZEREGU PODMIOTÓW, WŚRÓD KTÓRYCH ZNALEŻLI SIĘ PRZEDSTAWICIELE INSTYTUCJI RYNKU PRACY ORAZ POMOCY I INTEGRACJI SPOŁECZNEJ, ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH, PODMIOTÓW SEKTORA EDUKACJI, A TAKŻE ORGANIZACJI PRACODAWCÓW. WSPÓLNIE DIAGNOZOWANO PROBLEMY MŁODZIEŻY NA RYNKU PRACY I FORMUŁOWANO SPOSOBY ICH ROZWIĄZYWANIA. DZIĘKI OGROMNEMU ZAANGAŻOWANIU SZEROKIEGO ZESPOŁU INTERDYSCYPLINARNEGO POWSTAŁ DOKUMENT, KTÓRY STANOWIĆ MOŻE PODSTAWĘ DO DZIAŁANIA DLA POWIATOWYCH URZĘDÓW PRACY, INSTYTUCJI ORGANIZUJĄCYCH KONKURSY WSPIERAJĄCE MŁODZIEŻ, A TAKŻE POSZCZEGÓLNYCH MINISTERSTW, KTÓRE W SPOSÓB POŚREDNI LUB BEZPOŚREDNI MAJĄ WPŁYW NA KSZTAŁTOWANIE POLITYKI RYNKU PRACY.

ZACHĘCAM DO LEKTURY OPRACOWANIA LICZĄC, ŻE BĘDZIE ONA INSPIRUJĄCA DLA WSZYSTKICH, KTÓRZY DZIAŁAJĄ NA RZECZ POMOCY MŁODZIEŻY W WEJŚCIU NA RYNEK PRACY.



JACEK SUSKI
DYREKTOR WOJEWÓDZKIEGO
URZĘDU PRACY W OPOLU

ISBN 978-83-940936-4-8