

Rekomendacje w zakresie wsparcia i aktywizacji bezrobotnych do 30 roku życia w województwie dolnośląskim



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



WPROWADZENIE	1
DIAGNOZA BEZROBOCIA WŚRÓD MŁODYCH.....	4
POJĘCIE I ISTOTA ZJAWISKA NEET W UJĘCIU TEORETYCZNYM I PRAKTYCZNYM.....	11
OCENA SKUTECZNOŚCI WSPARCIA NEET REALIZOWANEGO W RAMACH PO WER, PRZEZ OCHOTNICZE HUFCE PRACY W RAMACH REGIONALNYCH STRATEGII ROZWOJU	21
DIAGNOZA SYTUACJI INSTYTUCJI RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE DOLNOŚLĄSKIM A WSARCIE I AKTYWIZACJA OSÓB Z GRUPY NEET	25
DIAGNOZA SYSTEMU EDUKACJI W POLSCE A POTRZEBY OSÓB Z GRUPY NEET.....	31
REKOMENDACJE DLA DOLNEGO ŚLĄSKA W ZAKRESIE AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB MŁODYCH, ZE SZCZEGÓLNYM UWZGLĘDNIENIEM GRUPY NEET	38
REKOMENDACJE DLA INSTYTUCJI RYNKU PRACY W ZAKRESIE SPOSOBU DOTARCIA DO JAK NAJSZERSZEJ LICZBY MŁODYCH NA RYNKU PRACY, W TYM Z GRUPY NEET, UWZGLĘDNIAJĄCE NAJEFEKTYWNIJSZE SPOSOBY REKRUTACJI ORAZ NAJSKUTECZNIEJSZE METODY WSPARCIA AKTYWIZACYJNEGO.....	39
REKOMENDACJE W ZAKRESIE WSPIERANIA OSÓB MŁODYCH PRZEZ WOJEWÓDZKIE URZĘDY PRACY, W TYM SFORMUŁOWANIE KRYTERIÓW KONKURSOWYCH DLA KONKURSÓW OGŁASZANYCH W RAMACH OSI I POWER.....	64
REKOMENDACJE W ZAKRESIE WSPIERANIA OSÓB MŁODYCH PRZEZ MRPiPS oraz KG OHP, W TYM SFORMUŁOWANIE KRYTERIÓW KONKURSOWYCH DLA KONKURSÓW OGŁASZANYCH W RAMACH OSI I POWER.....	90
REKOMENDACJE ZAWIERAJĄCE SPOSÓB FUNKCJINOWANIA PARTNERSTWA PO ZAKOŃCZENIU REALIZACJI PROJEKTU CELEM ZAPEWNIENIA TRWAŁOŚCI	108
REKOMENDACJE DODATKOWE	114

WPROWADZENIE

Zagadnienie sytuacji zawodowej osób młodych zarówno w Polsce, jak i w całej Unii Europejskiej jest coraz częściej przedmiotem zainteresowań władz publicznych, instytucji rynku pracy oraz rynku edukacyjnego, pracodawców, organizacji społecznych i pozarządowych czy środowiska naukowego. W ramach przeprowadzanych analiz i dyskusji zwraca się coraz większą uwagę nie tylko na poziom bezrobocia młodych, ale też na udział w tej grupie szczególnie trudnej do oddziaływania liczby osób nieaktywnych zawodowo i edukacyjnie (tzw. NEETs – not employed, not in education and not in training). Nowe wyzwania niosą za sobą konieczność zmian w koncepcji oraz formach aktywności realizowanych względem tych osób przez szerokie grono interesariuszy, w tym w szczególności instytucje rynku pracy.

Głównym celem niniejszego opracowania jest przeprowadzenie diagnozy sytuacji osób młodych (do 30 roku życia) na rynku pracy w województwie dolnośląskim, ze szczególnym uwzględnieniem osób należących do grupy NEET oraz opracowanie rekomendacji dotyczących wsparcia i aktywizacji osób z badanej grupy.

Osiągnięcie celów głównych będzie możliwe dzięki odpowiedzi na następujące szczegółowe pytania badawcze:

- Jaka jest sytuacja młodych ludzi w kontekście możliwości zawodowych?
- Jakie są główne przyczyny niepodejmowania pracy przez ludzi młodych?
- Jak liczna jest grupa NEET na Dolnym Śląsku ogółem i jaki jest jej rozkład pomiędzy poszczególnymi powiatami?
- Jaka jest struktura osób należących do grona NEET w województwie dolnośląskim?
- Jakie są główne problemy w badaniu, identyfikacji i dotarciu do NEET-ów?
- Jakie programy wsparcia kierowane są do grupy NEET? Jaka jest skuteczność tych programów?
- Jakie są najważniejsze problemy dotyczące funkcjonowania instytucji rynku pracy?
- Jakie rozwiązania pozwolą na ograniczenie skali aktualnie występujących problemów dotyczących wsparcia i aktywizacji osób z grupy NEET?
- Jakie wskaźniki pozwolą na ocenę skuteczności zaproponowanych rozwiązań?
- Jakie są najistotniejsze wady funkcjonującego obecnie systemu edukacji?



W ramach analizy zaprezentowanej problematyki zostaną wykorzystane następujące techniki badawcze:

- metoda analizy i krytyki piśmiennictwa;
- metoda analizy danych statystycznych;
- wywiady i spotkania robocze z przedstawicielami dolnośląskich instytucji rynku pracy.

Analiza piśmiennictwa krajowego i zagranicznego dotyczącego badanego obszaru pozwoli przede wszystkim na prezentację teoretycznych podstaw diagnozy i wsparcia osób z grupy NEET oraz praktycznych rozwiązań stosowanych z powodzeniem przez inne państwa.

Celem analizy statystycznej będzie zaprezentowanie bieżącej sytuacji osób młodych na rynku pracy w województwie dolnośląskim oraz stworzenie wzoru takich badań na przyszłość.

W ramach projektu, którego częścią jest niniejsze opracowanie, zostały przeprowadzone wywiady i spotkania robocze z przedstawicielami działających na Dolnym Śląsku instytucji działających w obszarze rynku pracy oraz aktywizacji zawodowej młodzieży. W sumie w spotkaniach udział wzięło ponad 100 osób z 30 instytucji (m.in. z organizacji pozarządowych, agencji zatrudnienia, instytucji szkoleniowych, organizacji pracodawców) oraz kilkudziesięciu przedsiębiorców i młodych ludzi, uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Pozwoliło to na poznanie z bezpośredniego źródła najistotniejszych problemów, z jakimi mamy do czynienia na rynku pracy w kontekście osób do 30 roku życia.

W oparciu o przeprowadzone wywiady został opracowany zbiór rekomendacji dla 4 obszarów:

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

Obszar II: Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez wojewódzkie urzędy pracy, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER

Obszar III: 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 POWER

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



Dzięki tak różnorodnym organizacjom wchodzącym w skład zawartego w ramach projektu partnerstwa, zebrane zostały doświadczenia oraz oczekiwania wobec siebie wszystkich interesariuszy rynku pracy.

W pierwszych rozdziałach niniejszego opracowania została zdiagnozowana sytuacja młodych ludzi na rynku pracy, przedstawiono najczęstsze przyczyny niepodejmowania pracy przez absolwentów, którzy po ukończeniu szkoły mogliby rozpocząć aktywność zawodową. Dalej - szeroko zostało opisane zjawisko NEET, z podaniem skali problemu na tle Polski oraz województwa dolnośląskiego. Zauważono także niedostatki formalne w zakresie diagnozowania problemu NEET.

Na koniec - została zdiagnozowana sytuacja systemu edukacji oraz jego korelacji z potrzebami pracodawców i rynku pracy. W każdej zasadniczej części niniejszego opracowania zostały sformułowane wnioski dotyczące opisywanych problemów i zostały one wyraźnie zebrane w uporządkowanej formie w formie rekomendacji dla każdego z czterech obszarów.



DIAGNOZA BEZROBOCIA WŚRÓD MŁODYCH

Sytuacja młodych ludzi na rynku pracy nie jest w Polsce najlepsza, ale nasz przypadek nie jest odosobniony w krajach Unii Europejskiej. Według danych Eurostat obliczanych na podstawie BAEL na koniec roku 2015 zharmonizowana stopa bezrobocia młodzieży wyniosła w Polsce 20,5%, a w krajach UE 19,7%¹ i choć wskaźniki te z roku na rok pokazują poprawę sytuacji, to jednak problem ten jest zauważalny przez przywódców państw europejskich i stał się źródłem opracowania strategii rozwojowej dla młodych ludzi. Polityka wobec młodzieży (edukacyjna i zatrudnienia) stała się priorytetem dla wielu państw członkowskich. Już na mocy Traktatu z Maastricht podjęto następujące inicjatywy edukacyjne, które miały być realizowane przez wspólnotę:

- promowanie mobilności uczniów, studentów i nauczycieli,
- współpraca między szkołami i uczelniami,
- nauka języków obcych,
- uznawalność tytułów naukowych, kompetencji i kwalifikacji,
- rozwój kształcenia otwartego i kształcenia na odległość.²

W sukurs tym zapisom poszły działania planowane skierowane do młodych ludzi, wśród których należy wymienić programy Socrates, Leonardo da Vinci czy Młodzież.

Według statystyk bezrobocia rejestrowanego na rynku polskim najbardziej dramatyczna sytuacja młodych ludzi występowała w latach 1993-95, gdy panowało 30% bezrobocie wśród młodych. Od tamtej pory sytuacja znacznie się poprawiła: pod koniec 2015 roku rejestrowane bezrobocie młodych wynosiło ok. 15%³, jednak spadek ten nie wyeliminował problemów, jakie mają młodzi ludzie z wejściem na rynek pracy.

W związku ze starzeniem się polskiego społeczeństwa i niskim wzrostem demograficznym, z roku na rok podnosi się średni wiek osoby bezrobotnej. Na koniec 2015 roku statystyczny bezrobotny miał prawie 40 lat, jednak wskaźnik stopy bezrobocia młodych jest najwyższy w porównaniu z pozostałymi grupami wiekowymi - w 2015 roku udział młodych ludzi (do 25 roku życia) w ogólnej liczbie

¹ Eurostat news release euro indicators, December 2015, 24/2016 – 2 February 2016

² Dąbrowska E., Model monitorowania sytuacji osób młodych na rynku pracy, Białystok 2014, s. 15

³ Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Wydział Analiz i Statystyki, Sytuacja na rynku pracy osób młodych w roku 2015



bezrobotnych wynosił 15,1%. Pocięającym może być fakt, że osoby młode krócej pozostają bezrobotne, większość podejmuje pracę w okresie 1–3 miesięcy, średni czas oczekiwania na zatrudnienie wynosi 8 miesięcy (prawie 5 miesięcy krócej niż inni bezrobotni).

Na Dolnym Śląsku sytuacja przedstawia się nieco odmiennie: najliczniejszą wiekowo grupą bezrobotnych są tutaj osoby 50+. Wszystkie pozostałe kategorie wiekowe (za wyjątkiem 60-64 lata) są liczniejsze niż grupa 18-24. Udział młodych ludzi w ogólnej liczbie bezrobotnych w województwie dolnośląskim na koniec roku 2015 wyniósł 11,8%.

PRZYCZYNY NIEPODEJMOWANIA PRACY

Sytuacja młodych ludzi na rynku pracy przedstawia się następująco⁴:

1. Kontynuowanie nauki

Wśród młodych ludzi obserwować można niską aktywność zawodową, która wynika z faktu, że coraz więcej młodych kontynuuje naukę na studiach wyższych w trybie stacjonarnym. W latach 1990/91 studiowało nieco ponad 400 tys. osób, w roku 2014/2015 na studiach było już 1 469,4 tys. studentów – w ciągu ponad 20 lat nastąpił czterokrotny wzrost osób zainteresowanych podnoszeniem swoich kwalifikacji. Dla wielu młodych ludzi kontynuacja nauki na studiach wyższych jest jedynie ucieczką przed bezrobociem i odłożeniem w czasie decyzji o podjęciu pracy zawodowej. Wśród młodych panuje przekonanie, że i tak nie znajdą pracy zgodnej z własnymi oczekiwaniami i predyspozycjami, w związku z czym można odsunąć podjęcie tej decyzji o kilka lat - o czas studiów.

Podejmowanie studiów jest jednak działaniem uzasadnionym, ponieważ posiadanie kwalifikacji na poziomie wyższym zwiększa gwarancję zatrudnienia. Rozkład wykształcenia wśród bezrobotnych do 25 roku życia w 2015 roku przedstawiał się następująco:

27,7% - wykształcenie policealne i średnie zawodowe;

44,2% - wykształcenie zasadnicze zawodowe i gimnazjalne;

20,3% - wykształcenie ogólnokształcące;

7,8 % - wykształcenie wyższe.

⁴ Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Wydział Analiz i Statystyki, Sytuacja na rynku pracy osób młodych w roku 2015



Z uwagi jednak na fakt, że coraz więcej młodych ludzi podejmuje studia, co roku wzrasta ogólna liczba bezrobotnych z wykształceniem wyższym: w 1999 roku stanowili oni grupę 2% wszystkich bezrobotnych, w 2015 roku już jest to 12,8% bezrobotnych. Pomimo tego wzrostu, inne badania określające zawody deficytowe wskazują, że najmniej bezrobotnych szereguje się z grupy zawodów związanych z siłami zbrojnymi, przedstawicielami władz publicznych, wyższymi urzędnikami i kierownikami. Można domniemywać, że osoby wykonujące wymienione wyżej zawody, posiadają wykształcenie wyższe. Czas pozostawania bez pracy wzrasta z wiekiem i obniża się wraz z podnoszeniem się poziomu wykształcenia, dlatego też zasadne jest podejmowanie wyzwań związanych z nabywaniem nowych kwalifikacji i podnoszeniem kompetencji oraz wykształcenia.

Poziom wykształcenia mieszkańców województwa dolnośląskiego w odniesieniu do dwóch ostatnich spisów powszechnych (NSP) ⁵ podlega tendencjom krajowym i ulega ciągłym zmianom w kierunku posiadania przez mieszkańców regionu lepszego poziomu wykształcenia. Za pozytywną tendencję należy uznać stały wzrost odsetka osób z wykształceniem ponadpodstawowym. W 2002 roku wśród ludności województwa odsetek osób z ukończonym wykształceniem ponadpodstawowym wynosił 67,42%, w roku 2011 wzrósł do ponad 75,68% (wzrost o ponad 8 punktów procentowych). W tym czasie zmniejszył się ponad dwukrotnie odsetek osób z wykształceniem podstawowym nieukończonym i bez wykształcenia.

Tabela 1. Ludność Dolnego Śląska wg poziomu wykształcenia w 2002 i 2011 roku

Poziom wykształcenia	2002		2011	
	w tys.	w %	w tys.	w %
Ogółem w tym:	2.470.363	100	2.407.912	100
wyższe	248.420	10,1	431.267	17,9
średnie i policealne	833.336	33,7	841.683	35
zasadnicze zawodowe	583.721	23,6	549.476	22,8
podstawowe ukończone	718.362	29,1	551.087	22,9

⁵ Dolnośląska Strategia Integracji Społecznej Na Lata 2014-2020, s. 12



podstawowe nieukończone i bez wykształcenia	86.524	3,5	34.399	1,4
---	--------	-----	--------	-----

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Dolnośląskiej Strategii Integracji Społecznej Na Lata 2014-2020

W okresach między dwoma spisami w województwie dolnośląskim zanotowano dużą dynamikę w odniesieniu do osób z wykształceniem wyższym, których udział zwiększył się z 10,1% do 17,9%, co było wynikiem wyższym niż dla kraju – odpowiednio 9,9% i 16,8% w 2011 roku. Pozytywny trend utrzymał się również w odniesieniu do wykształcenia średniego i policealnego, w tej kategorii odnotowano również wzrost z 33,7% w 2002 roku do 35% w 2011 roku.

2. Obowiązki rodzinne, choroba lub niepełnosprawność

Z powodu sytuacji losowej i przyczyn zdrowotnych lub rodzinnych bez pracy pozostaje 7,5% młodych ludzi.

Wśród mieszkańców Dolnego Śląska odsetek osób niepełnosprawnych w najmłodszej grupie wiekowej 0-14 lat wynosił w 2009 roku 2,7%, wśród osób w wieku 15-29 lat – 4,3%⁶. Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych kształtuje się w Polsce na bardzo niskim poziomie, zaś na Dolnym Śląsku jest jeszcze niższa niż w skali kraju. Do najczęstszych przyczyn niepodejmowania pracy wśród niepełnosprawnych mieszkańców województwa dolnośląskiego należą przede wszystkim stan zdrowia, ale także spadek liczby zakładów pracy chronionej.

BEZROBOTNI DO 12 MIESIĘCY PO UKOŃCZENIU NAUKI

Od 2007 roku do 2013 roku następował przyrost bezrobocia wśród absolwentów, których udział w ogólnej liczbie bezrobotnych wahał się w granicach 6%, ale od roku 2014 można obserwować powolny spadek tej liczby aż do wartości 4,6% pod koniec roku 2015. Najwięcej bezrobotnych absolwentów szereguje się spośród specjalistów, techników i innego średniego personelu oraz pracowników usług i sprzedawców.

Do najbardziej nadwyżkowych zawodów należą:

- sprzedawca;
- kucharz;
- fryzjer;

⁶ Dolnośląska Strategia Integracji Społecznej Na Lata 2014-2020, s. 29



- mechanik pojazdów samochodowych;
- technik ekonomista;
- technik informatyk.

W województwie dolnośląskim na koniec 2015 roku absolwenci stanowili 2,8% bezrobotnych posiadających zawód. Wśród pozostających w ewidencji bezrobotnych absolwentów dominowali przedstawiciele wielkiej grupy zawodowej „specjaliści”, chociaż ich udział w grupie bezrobotnych absolwentów był o 3,8 punktu procentowego niższy niż przed rokiem, w następnej kolejności „pracownicy usług i sprzedawcy” oraz „technicy i inny średni personel”. W podziale na grupy elementarne najwięcej bezrobotnych absolwentów z zawodem posiadało zawody z grup: „sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)”, „fryzjerzy” oraz „kucharze”⁷.

ZATRUDNIENIE MŁODYCH DO 25 ROKU ŻYCIA

Napływ bezrobotnych do 25 roku życia maleje systematycznie od 2008 roku, w 2015 roku w biurach pracy zarejestrowało się 643,9 tys. młodych ludzi i stanowili oni grupę 27,2% wszystkich bezrobotnych. Osoby młode chętnie i często uczestniczą w programach rynku pracy, co zwiększa ich szanse na zatrudnienie i skutecznie wpływa na znalezienie przez nich pracy. Aktywność młodych bezrobotnych w wykorzystywaniu różnych instrumentów rynku pracy wskazuje poniższe zestawienie (uszeregowane pod względem atrakcyjności ofert):

- podjęcie pracy w ramach refundacji składek na ubezpieczenie społeczne;
- podjęcie stażu w ramach bonu stażowego ;
- bon szkoleniowy;
- podjęcie pracy w ramach bonu zatrudnieniowego;
- podjęcie pracy poza miejscem zamieszkania w ramach bonu na zasiedlenie;
- podjęcie działalności gospodarczej w ramach bonu na zasiedlenie;
- skierowanie do agencji zatrudnienia.

⁷ Raport z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w woj. dolnośląskim za 2015r.



Młodzi mają więc możliwość skorzystania z różnych propozycji zatrudnieniowych oferowanych przez urzędy pracy i robią to raczej chętnie, choć np. w końcu 2015 roku w urzędach pracy w województwie dolnośląskim pozostawały niewykorzystane oferty stażowe.

ZAKRES ZDIAGNOWANYCH PROBLEMÓW

Analizując dane statystyczne oraz raporty przygotowywane przez różne instytucje i urzędy pracy można ustalić, że do najczęstszych przyczyn bezrobocia wśród ludzi młodych należą:

- brak doświadczenia zawodowego (w 2015r. wśród zarejestrowanych bezrobotnych do 25 roku życia najliczniejszą grupę stanowiły osoby bez stażu – 47,2%);
- niedopasowanie kwalifikacji do rynku pracy;
- demografia oraz struktura wiekowa mieszkańców terenu, gdzie mieszkają ludzie młodzi;
- nierównomierny rozwój gospodarczy i ekonomiczny różnych rejonów Polski;
- bezrobocie częściej występuje wśród mieszkańców wsi (20%) niż miast (11,2%);
- częściej bezrobotne pozostają młode kobiety (54,4%), mimo tego, że są lepiej wykształcone niż mężczyźni, a ich czas pozostawania bez pracy jest dłuższy niż średni czas oczekiwania mężczyzn;
- duże wymagania pracodawców, zwłaszcza potrzeba dyspozycyjności oraz doświadczenia zawodowego;
- wysokie oczekiwania płacowe młodych bezrobotnych wynikające często z konieczności pokrycia kosztów wynajęcia mieszkania i posiadania samochodu niezbędnego w pracy; oczekiwania płacowe wynikają także ze świadomości wysokości zarobków osiąganym za granicą, co stanowi jedną z głównych przyczyn emigracji.

Bezskuteczność poszukiwania pracy jest dla młodego człowieka zjawiskiem bardzo niebezpiecznym, ponieważ może doprowadzić do utrwalenia w nim przeświadczenia o własnej niskiej wartości, o bezcelowości edukacji, w końcu zepchnąć go na margines społeczny i w konsekwencji narazić na życie w ubóstwie. Długotrwałe bezrobocie będzie mogło skutkować utrwaleniem patologicznego przekonania o braku szans na rozwój i godne życie. Brak pracy i stabilizacji powoduje także odroczenie w czasie decyzji o założeniu rodziny, a warunki płacowe oferowane przez pracodawców nie zachęcają do posiadania potomstwa, co wpływa ujemnie na dzietność młodych Polaków.⁸

⁸ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, Zaktualizowany plan Realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce, Warszawa, październik 2015



W kontekście przedstawionych powyżej informacji bezwzględna staje się konieczność włączenia w rynek pracy młodych ludzi, zwłaszcza tych określanych jako NEET.



POJĘCIE I ISTOTA ZJAWISKA NEET W UJĘCIU TEORETYCZNYM I PRAKTYCZNYM

DEFINICJA I CHARAKTERYSTYKA OSÓB Z GRUPY NEET

Młodzi określani jako NEET są szczególną grupą współczesnej młodzieży, której zasadniczą cechą jest pozostawanie poza sferą zatrudnienia oraz poza sferą edukacji. Zjawisko NEET (not in employment, not in education or not in training) należy uznać za jeden z istotniejszych problemów społecznych, wymagający interwencji nie tylko w Polsce, ale także w większości państw Unii Europejskiej.

Literatura przedmiotu na temat zjawiska NEET jak dotąd nie dostarcza kompleksowego wyjaśnienia pojęcia, istoty, jak i możliwych do zastosowania narzędzi wsparcia. Określenie NEET po raz pierwszy pojawiło się pod koniec lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku w Wielkiej Brytanii dla sklasyfikowania części młodzieży po wprowadzeniu zmian w sferze zasiłków dla osób bezrobotnych. Od tego czasu zainteresowanie tym problemem rośnie wśród polityków społecznych również innych państw członkowskich⁹. W Polsce odnośnie do tej zbiorowości używa się także określenia „pokolenie ani-ani”¹⁰.

Do kategorii NEET należy osoba młoda, która – z różnych przyczyn – jednocześnie nie uczy się, nie przygotowuje do zawodu, nie pracuje. Fundamentalną cechą tej kategorii jest więc brak zaangażowania w dwie podstawowe sfery życia społecznego, tzn. sferę edukacji i sferę pracy. Wiele z tych osób pozostaje na utrzymaniu rodziców lub angażuje się w działalność nieakceptowaną społecznie.

Należy podkreślić, iż w obszarze NEET znajdują się nie tylko osoby młode, które spełniają kryteria osoby bezrobotnej. Do tego obszaru należą również osoby przedwcześnie kończące edukację, nieszukające pracy lub z różnych względów czasowo lub trwale niezdolne do podjęcia pracy.

Nierozwiązane na gruncie teoretycznym pozostaje zagadnienie przedziału wiekowego, w którym danego młodego człowieka można zakwalifikować do grona NEET. W UE kategoria ta obejmuje zazwyczaj osoby w wieku 15–24 lat, choć stosowane są także bardziej szczegółowe klasyfikacje ze względu na wiek, m.in. 16–18, 18–20 lat itd. Istnieją też rozszerzone statystyki Eurostatu odnoszące się

⁹ Kutsar, Kasearu, Trumm 2013, s. 207–208 [za:] B. Serafin-Juszczak, NEET – nowa kategoria młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, ACTA Universitatis Lodzianis Folia Sociologica 49, Łódź 2014, s. 47

¹⁰ M. Szcześniak, G. Rondón, Pokolenie „ani-ani”: o młodzieży, która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie, „Psychologia Społeczna”, vol. 63, nr 18/2011, s. 241–251



do młodych ludzi w wieku 15–29 lat¹¹. W Wielkiej Brytanii uwagę koncentruje się na najmłodszej – ze wskazanych – grupie wiekowej. Poza kontynentem europejskim, np. w Japonii, kategorią NEET obejmuje się znacznie szerszą zbiorowość ludzi młodych – osoby pomiędzy 15. a 34. rokiem życia, wskazując jednocześnie, że są to nie tylko bezrobotni, nieposzukujący pracy i niekształcący się w jakikolwiek sposób, ale także ci, którzy nie są zaangażowani w obowiązki domowe¹².

Szczególnie istotnym dla analizy podanej problematyki jest fakt, że grupę NEET cechuje niejednorodna struktura. W świetle opisywanych w literaturze wyników badań można wyodrębnić w tym obszarze przynajmniej pięć podgrup¹³:

- bezrobotni, którą stanowią zarejestrowani bezrobotni zarówno krótko-, jak i długoterminowo;
- niezdolni z różnych przyczyn do podjęcia aktywności w sferze pracy lub nauki, najczęściej niepełnosprawni, osoby zmagające się z chorobami, opiekunowie ze zobowiązaniami rodzinnymi (np. matki wychowujące dzieci);
- niezaangażowani – zniechęceni byli pracownicy lub bezrobotni, ale także młodzi prowadzący tryb życia nieakceptowany społecznie;
- oczekujący – młodzi aktywnie poszukujący pracy lub szkoleń, nie jakichkolwiek, lecz odpowiadających ich ambicjom, umiejętnościom oraz aspiracjom zawodowym;
- dobrowolni – grupa obejmująca osoby zaangażowane w rozmaite aktywności pozazawodowe (sztukę, podróżowanie, etc.).

Zróznicowany charakter wymienionych podgrup wskazuje zatem na to, że wśród osób NEET znajdują się takie, które w sposób szczególny narażone są na marginalizację społeczną (bezrobotni, niezdolni, niezaangażowani), ale i takie, które prawdopodobnie jej nie doświadczą ze względu na posiadany kapitał społeczny i kulturowy (dobrowolni czy oczekujący). W konsekwencji w analizie problematyki NEET szczególnie ważne jest podejście diagnostyczne, które pozwala wyodrębnić i zidentyfikować liczbę osób wymagających bezpośredniego wsparcia i zastosowania różnych form aktywizacji realizowanych przez instytucje rynku pracy. Naturalną konsekwencją identyfikacji jest potrzeba określenia i właściwego doboru form oddziaływania.

¹¹ B. Serafin-Juszczak, NEET – nowa kategoria młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, ACTA Universitatis Lodzianis Folia Sociologica 49, Łódź 2014, s. 47

¹² Furlong A. *The zone of precarity and discourses of vulnerability: NEET in the UK*, „Journal of Social Sciences and Humanities”, No. 381/2007, s. 109

¹³ NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe (2012), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), Dublin–Brussels, s. 24-25. Humanities, No. 381/2007, s. 109



ZAKRES ZDIAGNOWANYCH PROBLEMÓW

Jednym z podstawowych zagadnień dotyczących grupy NEET jest problematyka ustalenia skali zjawiska i jego zróżnicowania terytorialnego. W tabeli 2. przedstawiony jest udział osób z grupy NEET w odpowiedniej grupie wiekowej dla krajów Unii Europejskiej:

Tabela 2. Udział osób z grupy NEET w krajach Unii Europejskiej

Kraj	Udział NEET wśród osób w grupie wiekowej 15-24		Udział NEET wśród osób w grupie wiekowej 15-29	
	2014	2015	2014	2015
Unia Europejska	12,5	12,0	15,4	14,8
Belgia	12,0	12,2	14,1	14,4
Bułgaria	20,2	19,3	24,0	22,2
Czechy	8,1	7,5	12,1	11,8
Dania	5,8	6,2	7,3	7,7
Niemcy	6,4	6,2	8,7	8,5
Estonia	11,7	10,8	13,8	12,5
Irlandia	15,2	14,3	18,1	16,8
Grecja	19,1	17,2	26,7	24,1
Hiszpania	17,1	15,6	20,7	19,4
Francja	11,4	12,0	14,2	14,7
Chorwacja	19,3	18,5	21,8	20,1
Włochy	22,1	21,4	26,2	25,7
Cypr	17,0	15,3	19,5	18,5
Łotwa	12,0	10,5	15,2	13,8
Litwa	9,9	9,2	12,9	11,8
Luksemburg	6,3	6,2	6,5	7,6
Węgry	13,6	11,6	16,4	15,1
Malta	10,5	10,4	11,7	11,4



Holandia	5,5	4,7	7,6	6,7
Austria	7,7	7,5	9,3	8,7
Polska	12,0	11,0	15,5	14,6
Portugalia	12,3	11,3	14,6	13,2
Rumunia	17,0	18,1	19,9	20,9
Słowenia	9,4	9,5	12,9	12,3
Słowacja	12,8	13,7	18,2	17,2
Finlandia	10,2	10,6	11,8	12,4
Szwecja	7,2	6,7	7,8	7,4
Wielka Brytania	11,9	11,1	13,4	12,7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat

Analiza zjawiska wskazuje na to, że pod względem udziału NEET zarówno w populacji 15-24, jak i 15-29 Polska osiąga poziom niższy od średniej unijnej. Warto jednak podkreślić fakt, iż udział NEET w grupie 15-29 jest znacznie wyższy niż w grupie 15-24, co sygnalizuje, że w grupie wiekowej 25-29 lat problem ten występuje z większym natężeniem. Wśród państw o najwyższym wskaźniku osób z grupy NEET znajdują się kraje śródziemnomorskie i bałkańskie. Najniższy poziom występuje w takich krajach jak Niemcy, Dania, Szwecja, Holandia, Austria, Luksemburg, co wskazuje zarazem potencjalne obszary poszukiwań dobrych praktyk i rekomendacji możliwych do wdrożenia w Polsce.

Podstawowym problemem w zakresie diagnozy sytuacji w grupie NEET są kwestie związane z utrudnioną identyfikacją rozmiarów zjawiska na podstawie dostępnej statystyki publicznej. Główny Urząd Statystyczny bazuje na sprawozdaniach spływających od podmiotów gospodarczych, jednostek administracyjnych, urzędów pracy, innych jednostek wyspecjalizowanych administracji (np. USC, urzędy skarbowe) i innych jednostek budżetowych (szkoły wyższe, jednostki oświatowe, szpitale itp.). W ograniczonym stopniu obowiązek statystyczny ciąży na instytucjach III sektora (NGO), a poza spisami powszechnymi obywatele nie są zobowiązani do wypełniania deklaracji statystycznych. Co istotne, przepisy dotyczące statystyki publicznej nie pozwalają Głównemu Urzędowi Statystycznemu na żądanie dodatkowych danych poza ściśle określonymi, czym skutkuje ograniczony zakres danych w wypełnianych obligatoryjnie sprawozdaniach. W efekcie GUS np. nie dysponuje danymi z pozoru możliwymi do uzyskania¹⁴. Problem ten jest istotny dla analizy problematyki osób z grupy NEET,

¹⁴ L. Cybulski, Analiza sytuacji osób młodych i diagnoza barier ich aktywizacji zawodowej na Dolnym Śląsku w kontekście realizacji „Gwarancji dla Młodzieży”, Wrocław 2014, s. 50



ponieważ opracowane statystyki umożliwiają identyfikację osób z grupy wiekowej 15-24 i to w zasadzie wyłącznie na podstawie długotrwałego pozostawania bez pracy. Dane ze statystyki publicznej w ograniczonym stopniu umożliwiają pełną analizę zjawiska zarówno w aspekcie wiekowym (15-29 lat), jak i przedmiotowym (trudności w ustaleniu osób, które pozostają poza rynkiem edukacyjnym i szkoleniowym). Ograniczony dostęp do danych umożliwiających identyfikację zjawiska wymaga podjęcia działań zmierzających do opracowania narzędzi pozwalających na ocenę rozmiarów i stopnia zróżnicowania zjawiska nie tylko pomiędzy krajami i regionami, ale również wewnątrz regionów poprzez porównania sytuacji w przekrojach powiatowych.

Na przykładzie województwa dolnośląskiego zagadnienie zostało przedstawione w poniższych tabelach.

Tabela 3. Rozkład osób bezrobotnych w wieku 15-24 pozostający bez pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy w dolnośląskich powiatach

WYSZCZEGÓLNIENIE	bezrobotni w wieku 15-24 pozostający bez pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy														
	ogółem					mężczyźni					kobiety				
POWIAT	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
bolesławiecki	231	213	233	126	87	77	58	83	24	16	154	155	150	102	71
dzierżoniowski	230	254	261	164	95	51	71	87	36	10	179	183	174	128	85
głogowski	381	326	326	240	150	104	97	114	68	35	277	229	212	172	115
górowski	350	281	245	171	137	108	85	76	38	35	242	196	169	133	102
jaworski	277	291	266	153	94	91	111	100	41	19	186	180	166	112	75
jeleniogórski	140	101	136	83	52	51	40	49	22	10	89	61	87	61	42
kamiennogórski	138	165	117	79	47	56	72	43	19	12	82	93	74	60	35
kłodzki	904	898	986	652	426	360	384	437	292	164	544	514	549	360	262
legnicki	270	225	218	149	93	94	72	78	52	28	176	153	140	97	65
lubański	292	285	247	189	124	96	100	97	71	31	196	185	150	118	93
lubiński	289	326	361	217	82	74	100	119	57	17	215	226	242	160	65
lwówecki	268	261	277	203	118	76	85	104	75	33	192	176	173	128	85
milicki	196	212	217	122	74	42	67	70	35	19	154	145	147	87	55
oleśnicki	417	398	425	242	162	102	97	149	58	32	315	301	276	184	130
oławski	240	206	276	137	99	95	69	76	54	41	145	137	200	83	58
polkowicki	285	273	283	224	118	73	70	79	82	22	212	203	204	142	96
strzeliński	144	168	198	127	98	49	55	68	32	20	95	113	130	95	78
średzki	148	159	127	92	69	56	58	46	26	17	92	101	81	66	52
świdnicki	286	379	375	224	154	45	104	109	47	21	241	275	266	177	133
trzebnicki	239	234	249	157	107	68	75	92	42	26	171	159	157	115	81



wałbrzyski	487	520	232	188	94	153	154	85	63	20	334	366	147	125	74
wołowski	289	363	327	212	116	93	114	125	62	34	196	249	202	150	82
wrocławski	106	102	113	78	52	28	26	32	21	11	78	76	81	57	41
ząbkowicki	422	333	177	182	113	156	129	79	63	32	266	204	98	119	81
zgorzelecki	260	256	310	187	104	68	68	99	37	13	192	188	211	150	91
złotoryjski	375	308	330	229	139	153	124	136	84	44	222	184	194	145	95
m. Jelenia Góra	101	78	89	52	36	30	24	27	13	9	71	54	62	39	27
m. Legnica	255	193	189	112	90	83	76	61	24	12	172	117	128	88	78
m. Wrocław	287	319	355	227	133	76	93	100	52	19	211	226	255	175	114
m. Wałbrzych od 2013	0	0	272	196	121	0	0	91	44	14	0	0	181	152	107

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych www.stat.gov.pl

Na podstawie przedstawionych powyżej danych należy zauważyć nierównomierny rozkład zjawiska w przekroju powiatowym. W województwie dolnośląskim problem bezrobocia młodych do 24 r.ż. najsilniej liczbowo dotyka zdecydowanie powiat kłodzki. Z kolei problem w mniejszym stopniu odczuwalny jest w powiatach grodzkich. Charakterystyczny jest również fakt większego występowania zjawiska w grupie kobiet, co obserwowane jest praktycznie w każdym powiecie.

Interesującym porównaniem, przedstawionym w tabeli poniżej, umożliwiającym odniesienie się do skali natężenia występowania zjawiska NEET może być porównanie stopy bezrobocia występującej w danym powiecie ze stopą bezrobocia wśród ludzi młodych (do 30 roku życia).

Tabela 4. Liczba osób bezrobotnych do 30 roku życia, w tym z grupy NEET w poszczególnych powiatach wg stanu na czerwiec 2016 roku.

Powiaty	Liczba bezrobotnych ogółem	do 30 roku życia	w tym do 25 roku życia	Odsetek bezrobotnych do 30 roku życia w ogólnej liczbie bezrobotnych
bolesławiecki	1870	531	276	28,4
dzierżoniowski	3186	757	359	23,8
gólgowski	3481	914	430	26,3
górowski	2185	643	336	29,4
jaworski	2403	593	282	24,7
jeleniogórski-grodzki	1526	285	111	18,7
jeleniogórski-ziemski	2257	343	177	15,2



kamiennogórski	1436	291	149	20,3
kłodzki	9027	2105	1022	23,3
legnicki – grodzki	3082	529	239	17,2
legnicki – ziemski	2451	599	280	24,4
lubański	2273	551	281	24,2
lubiński	2263	672	332	29,7
lwówecki	2505	599	292	23,9
milicki	1356	385	216	28,4
oleśnicki	3101	776	362	25,0
oławski	2587	591	290	22,8
polkowicki	2166	628	337	29,0
strzeliński	1970	536	294	27,2
średzki	1517	393	198	25,9
świdnicki	4836	1052	472	21,8
trzebnicki	2344	635	340	27,1
wałbrzyski – grodzki	4280	799	373	18,7
wałbrzyski – ziemski	2659	522	255	19,6
wołowski	2232	631	341	28,3
wrocławski – ziemski	2036	410	164	20,1
wrocławski – grodzki	11256	1676	527	14,9
ząbkowicki	3283	924	491	28,1
zgorzelecki	2502	572	263	22,9
złotoryjski	2636	682	344	25,9
razem woj.	90706	20624	9833	22,7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych przedstawionych w: Podstawowe informacje o bezrobociu w gminach Dolnego Śląska, DWUP, lipiec 2016

Średni udział osób bezrobotnych do 30 roku życia w strukturze bezrobotnych w czerwcu 2016 roku w powiatach dolnośląskich wynosił 22,7%, gdy dla porównania w grudniu 2015 roku stanowił 23,8%. Największy problem odnotowano w powiatach: lubińskim, górowskim i polkowickim.



Gdy jednak dane z powyższej tabeli zestawimy ze stanem na grudzień 2015 roku, to zauważyć można ogólną tendencję spadkową w większości powiatów.

Tabela 5. Udział osób bezrobotnych do 30 roku życia w strukturze bezrobotnych w okresie grudzień 2015 – czerwiec 2016

powiaty	Odsetek bezrobotnych do 30 roku życia w ogólnej liczbie bezrobotnych		Wzrost /spadek (w porównaniu z XII 2015)
	XII 2015	VI 2016	
bolesławiecki	29,2	28,4	-0,8
dzierżoniowski	22,9	23,8	0,9
głogowski	28,1	26,3	-1,8
górowski	32,7	29,4	-3,3
jaworski	24,9	24,7	-0,2
jeleniogórski – grodzki	15,2	18,7	3,5
jeleniogórski – ziemski	14,6	15,2	0,6
kamiennogórski	20,3	20,3	0,0
kłodzki	23,7	23,3	-0,4
legnicki – grodzki	18,2	17,2	-1,0
legnicki – ziemski	24,4	24,4	0,0
lubański	26,4	24,2	-2,2
lubiński	32,6	29,7	-2,9
lwówecki	25,9	23,9	-2,0
milicki	28,2	28,4	0,2
oleśnicki	27,4	25,0	-2,4
oławski	24,4	22,8	-1,6
polkowicki	29,8	29,0	-0,8
strzeliński	25,9	27,2	1,3
średzki	26,4	25,9	-0,5



świdnicki	23,4	21,8	-1,6
trzebnicki	28,4	27,1	-1,3
wałbrzyski – grodzki	20,4	18,7	-1,7
wałbrzyski – ziemski	21,2	19,6	-1,6
wołowski	29,2	28,3	-0,9
wrocławski – ziemski	20,8	20,1	-0,7
wrocławski – grodzki	16,3	14,9	-1,4
ząbkowicki	28,8	28,1	-0,7
zgorzelecki	23,3	22,9	-0,4
złotoryjski	26,7	25,9	-0,8
razem woj. dolnośląskie	23,8	22,7	-1,1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych przedstawionych w: SPRAWOZDANIE Z REALIZACJI ZADAŃ DOLNOŚLĄSKIEGO REGIONALNEGO PLANU DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA ZA ROK 2015, DWUP, Wałbrzych, czerwiec 2016

Pozytywny trend spadkowy bezrobocia wśród młodych w województwie dolnośląskim odnotowuje się już od grudnia 2014 roku. Bezpośrednią przyczyną takiego stanu rzeczy może być wdrażanie szeregu działań na rzecz osób bezrobotnych do 30 roku życia w ramach „Planu realizacji Gwarancji dla Młodzieży w Polsce”. Dodatkowo powiatowe urzędy pracy mogły na rzecz tej grupy bezrobotnych zastosować szereg nowych instrumentów wprowadzonych nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2014 roku, adresowanych do tej grupy bezrobotnych¹⁵.

Spadek bezrobocia wśród osób młodych do 30 roku życia, zarówno w regionie, jak i w danym powiecie, został zinterpretowany przez DWUP jako zjawisko złożone, bowiem dostępne dane MPiPS (MRPiPS) oraz GUS nie wskazały przyczyn zmniejszenia się liczby bezrobotnych z przedziału wiekowego 18-30 lat. Wśród głównych hipotetycznych przyczyn powodujących spadek bezrobocia wśród osób do 30 roku życia można wymienić:

- podjęcie (lub kontynuację) nauki w szkole daytimej;
- podjęcie zatrudnienia;
- podjęcie (rozpoczęcie) własnej działalności gospodarczej;

¹⁵ Sprawozdanie z realizacji zadań Dolnośląskiego Regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia za rok 2015, DWUP, Wałbrzych, czerwiec 2016



- czynniki demograficzne (zmniejszanie się liczebności populacji z grup wiekowych 0–17 lat – niż demograficzny powoduje, że liczba osób młodych rejestrujących się jako bezrobotne po raz pierwszy, jest niższa od liczby osób, które ukończyły 30 rok życia i przestają być ewidencjonowane w tej kategorii bezrobotnych);
- macierzyństwo;
- emigrację zarobkową lub emigrację stałą;
- zarobkową migrację krajową (poza Dolny Śląsk).¹⁶

¹⁶ Sprawozdanie z realizacji Dolnośląskiego Regionalnego Planu Działań na rzecz zatrudnienia za rok 2015, DWUP, Wałbrzych, czerwiec 2016, s. 28



OCENA SKUTECZNOŚCI WSPARCIA NEET REALIZOWANEGO W RAMACH PO WER, PRZEZ OCHOTNICZE HUFCE PRACY W RAMACH REGIONALNYCH STRATEGII ROZWOJU

Analiza danych wskaźnikowych osiągniętych w trakcie realizacji programów wsparcia młodych ludzi w ramach PO WER pozwala ocenić, w jakim zakresie przeprowadzone działania przełożyły się na zawodową sytuację osób młodych z grup docelowych. W 2016 roku przeprowadzono po raz pierwszy badania osób uczestniczących w programie PO WER 17, stosując metodę CATI (badanie przeprowadzane telefonicznie). Uzyskane informacje pozwoliły ocenić pierwsze efekty udziału młodych ludzi w programie i wypracować rekomendacje do dalszych działań.

Badanie wskaźnikowe przeprowadzone w ramach Badania efektów wsparcia zrealizowanego na rzecz osób młodych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER), przez konsorcjum IBS, Imapp i IQS na zlecenie Ministerstwa Rozwoju, obejmowało osoby, które zakończyły udział w projektach do końca czerwca 2015 roku.

Do tego momentu udział we wsparciu zakończyło ponad 10 tys. osób, z ponad 120 tys. zakładanych uczestników do końca roku 2015 oraz prawie 750 tys. w całej perspektywie programu. Badania nie zostały zróżnicowane regionalnie, stąd dane w nich zawarte odnoszą się do całej Polski.

Wśród uczestników projektów finansowanych w ramach PO WER, najliczniejszą grupę stanowili młodzi w wieku 18–24 lata (50%) oraz nieco starsi - 25–29 lat (46%). Tylko 4% uczestników stanowili młodzi (15–17 lat), którzy przedwcześnie wypadli z systemu nauki. Zdecydowana większość odbiorców programu, bo aż 60%, to mężczyźni. Struktura wykształcenia uczestników przedstawiała się następująco: 17% - gimnazjalne i niższe, 50% - średnie, 5% - policealne i aż 28% - wykształcenie wyższe. Program obejmował zarówno bezrobotnych długotrwale (ponad 12 miesięcy), jak i tych, którzy pozostawali bez pracy od 6 miesięcy.

Rezultaty programu w 6 miesięcy po jego zakończeniu dla danej grupy uczestników przedstawiały się następująco:

¹⁷ Baran J., Kalinowski H., Leszczyńska B., Lis M., *Badanie efektów wsparcia zrealizowanego na rzecz osób młodych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, I Raport Wskaźnikowy*, wersja z dnia 06.04.2016 roku



- 1% uczestników wrócił do systemu edukacji – byli to przede wszystkim młodzi w wieku 15–17 lat, którzy przedwcześnie pożegnali się ze szkołą;
- 80% uczestników rozpoczęło pracę;
- 42,5% rozpoczęło działalność na własny rachunek dzięki uzyskaniu wsparcia finansowego.

Tylko te zestawienia pozwalają na przyjęcie wniosku o skuteczności i efektywności wykorzystywania wszelkich mechanizmów wspierających i motywujących młodych ludzi do podejmowania działalności zawodowej.

W ramach programu, najważniejsze instytucje udzielające wsparcia – PUP i OHP, kierowały do uczestników oferty przedstawione w tabeli poniżej:

Tabela 6. Oferty wsparcia w ramach programu PO WER

oferty wsparcia PUP kierowane do grupy wiekowej 18–24 i 25-29		oferty wsparcia OHP kierowane do grupy wiekowej 15–17 i 18-24	
Dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej	55%	Indywidualne zajęcia z doradcą zawodowym	95%
Spotkania z doradcą zawodowym	55%	Grupowe zajęcia z doradcą zawodowym	95%
Kursy lub szkolenia	37%	Grupowe treningi i warsztaty z psychologiem	94%
Staż zawodowy	20%	Kurs zawodowy	89%
Zapewnienie środków na zasiedlenie	11%	Warsztaty aktywnego poszukiwania pracy	81%
Praktyka zawodowa	10%	Indywidualne pośrednictwo w zakresie staży	75%
Bon szkoleniowy	9%	Indywidualne konsultacje z psychologiem	64%
Finansowanie kosztów dojazdu do miejsca pracy	6%	Indywidualne zajęcia z prawnikiem	48%
Spotkanie z trenerem lub psychologiem	5%	Grupowe zajęcia z prawnikiem	47%
Bon stażowy	5%	Trening umiejętności społecznych	31%
Subsydiowanie kosztów zatrudnienia pracodawcy	2%	Kurs ECDL	28%



Bon mobilnościowy	1%	Kurs językowy	26%
		Kurs przedsiębiorczości	23%
		Wsparcie opiekuńczo-wychowawcze	17%
		Kurs komputerowy	14%
		Indywidualne konsultacje uzależnień i grupowe zajęcia nt. uzależnień	9%
		Staż zawodowy	8%
		Indywidualne wsparcie przez tutorów	8%
		Zajęcia z zakresu wychowania do życia w rodzinie	7%
		Sprawowanie opieki nad stażystą	6%
		Stypendium dla uczestników odbywających staż	6%
		Warsztaty wyrównawcze z przedmiotów szkolnych	5%
		Kurs prawa jazdy kategorii B	4%
		Wsparcie mobilności przestrzennej	4%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych: Badanie efektów wsparcia realizowanego na rzecz osób młodych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, I Raport Tematyczny, wersja z dnia 21.12.2015 roku

Zdecydowanie bogatszą ofertę kierowały do swoich podopiecznych Ochotnicze Hufce Pracy, młode osoby mogły tam skorzystać jednocześnie aż z dziewięciu ofert wsparcia, należy jednak wziąć pod uwagę fakt, że zajęcia proponowane przez OHP kierowane były do bardzo młodych ludzi, często ze środowisk dysfunkcyjnych.

Najpopularniejszymi formami wsparcia dla wszystkich uczestników były spotkania z doradcą zawodowym, prawnikiem, psychologiem, a dla osób w wieku 18–24 lata – dotacja na rozpoczęcie działalności zawodowej.

Koordynatorzy projektu, po przesłedzeniu losów uczestników, twierdzą jednogłośnie, że najskuteczniejszą formą wsparcia są staże zawodowe. Jak podkreślają w wywiadach jakościowych, dają one możliwość nabycia nowych umiejętności w środowisku pracy, a przede wszystkim socjalizują do pracy. Na drugim miejscu sytuują dofinansowanie rozpoczęcia działalności gospodarczej. Dość



dobrze oceniono także nowe formy wsparcia: bony na zasiedlenie, które – jak wynika z wywiadów jakościowych – stanowią szansę na znalezienie zatrudnienia dla osób zamieszkujących obszary z trudnym lokalnym rynkiem pracy, oraz bony stażowe, bony szkoleniowe i bony zatrudnieniowe. Doceniono także spotkania z doradcą zawodowym jako wsparcie umożliwiające uczestnikom zaplanowanie własnej kariery zawodowej.

W przypadku województwa dolnośląskiego we wrześniu 2016 roku¹⁸ subsydiowanymi programami rynku pracy objęto między innymi 810 osób do 25 roku życia, tj. 26,8% ogółu bezrobotnych objętych programami rynku pracy. Najczęstszymi formami aktywizacji zawodowej były:

- staże zawodowe;
- dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej;
- podjęcie pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia.

łącznie w okresie dziewięciu miesięcy 2016 roku subsydiowaną aktywizacją zawodową objęto w województwie dolnośląskim 27814 bezrobotnych (27921 osób w takim samym okresie w 2015 roku), w tym:

- bezrobotni do 30 roku życia (12844 osoby) stanowili 46,2% ogółu bezrobotnych objętych subsydiowaną aktywizacją zawodową w okresie dziewięciu miesięcy 2016 roku (12883 osoby, tj. 46,1% w analogicznym okresie w 2015 roku);
- osoby do 25 roku życia (7352 osoby) stanowiły 26,4% ogółu bezrobotnych objętych subsydiowaną aktywizacją zawodową w okresie dziewięciu miesięcy 2016 roku; w takim samym okresie w roku 2015 programami rynku pracy objęto 7564 osoby do 25 roku życia, tj. 27,1% ogółu bezrobotnych objętych subsydiowanymi programami rynku pracy

¹⁸ INFORMACJA O SYTUACJI NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE DOLNOŚLĄSKIM WE WRZEŚNIU 2016 ROKU Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy, Wydział Analiz i Statystyki Rynku Pracy



DIAGNOZA SYTUACJI INSTYTUCJI RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE DOLNOŚLĄSKIM A WSARCIE I AKTYWIZACJA OSÓB Z GRUPY NEET

INSTYTUCJE RYNKU PRACY

Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy do instytucji rynku pracy zalicza się¹⁹:

- publiczne służby zatrudnienia (tworzone przez organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi);
- Ochotnicze Hufce Pracy (jednostki wyspecjalizowane w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, oraz bezrobotnych do 25 roku życia);
- agencje zatrudnienia (świadczą usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego lub pracy tymczasowej);
- instytucje szkoleniowe (publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące edukację pozaszkolną);
- instytucje dialogu społecznego (związki zawodowe, organizacje pracodawców, organizacje bezrobotnych oraz organizacje pozarządowe);
- instytucje partnerstwa lokalnego (grupy instytucji realizujące przedsięwzięcia i projekty na rzecz rynku pracy).

Analizując plan realizacji „Gwarancji dla młodzieży w Polsce” opracowany przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju można zauważyć, iż za kluczowe podmioty instytucjonalne w dziedzinie zatrudnienia młodzieży i NEET, uznano wspomniane powyżej powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy (WUP, PUP), Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) oraz Bank Gospodarstwa Krajowego (BGK), jako instytucję finansową odpowiedzialną za obsługę sektora

¹⁹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001)



finansów publicznych (m. in. poprzez zaangażowanie w realizację programu pożyczkowego dla młodych osób rozpoczynających działalność gospodarczą)²⁰. Wydaje się jednak, że ze względu na specyficzną sytuację młodzieży i NEET na rynku pracy, w celu zwiększenia skuteczności działania, konieczne może być również zaangażowanie instytucji dialogu społecznego, w tym w szczególności organizacji pozarządowych (NGO)²¹. Wynika to z faktu, iż duża część NEET-ów w ogóle nie trafia do PUP-ów czy WUP-ów, więc automatycznie wymyka się działaniom przez nich podejmowanym. Dodatkowo na korzyść NGO przemawia lepsze w porównaniu do urzędów pracy postrzeganie organizacji pozarządowych przez ogół społeczeństwa, co było sygnalizowane przez przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia w czasie przeprowadzonych na potrzeby projektu wywiadów i spotkań grup roboczych. Nie należy również zapominać o EURES, czyli Europejskich Służbach Zatrudnienia. Są one „siecią współpracy publicznych służb zatrudnienia i ich partnerów na rynku pracy, wspierającą mobilność w dziedzinie zatrudnienia na poziomie międzynarodowym”²². Zatrudnieni tam pracownicy, zwani eurodoradcami, mają pomagać mieszkańcom danego kraju w poszukiwaniu pracy w innych państwach członkowskich oraz przedsiębiorstwom poszukującym pracowników z innych krajów. Doradcy EURES mają także stały dostęp do baz danych zawierających informacje o ofertach pracy z pozostałych krajów, warunkach życia i pracy w tych państwach oraz trendów dotyczących regionalnych rynków pracy²³. Wydaje się, że EURES mogą odegrać szczególnie istotną rolę w przypadku wystąpienia w Polsce kryzysu i wzrostu bezrobocia wywołanego przyczynami wewnętrznymi. Ich działania pozwoliłyby na poprawę sytuacji osób młodych rynku pracy dzięki ułatwieniu podjęcia zatrudnienia poza granicami Polski²⁴.

W województwie dolnośląskim koordynacją zadań samorządu województwa w zakresie polityki rynku pracy zajmuje się Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy, który mieści się w Wałbrzychu²⁵. Urząd posiada również filie we Wrocławiu, Jeleniej Górze i Legnicy. Poradnictwo zawodowe w DWUP prowadzone jest poprzez Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej znajdujące się w Wałbrzychu, Wrocławiu, Legnicy i Jeleniej Górze. Nadzór nad działalnością DWUP

²⁰ Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży, Warszawa 2014

²¹ Szerzej w: M. Bąkiewicz, M. Grewiński (red.) *System lokalnej polityki społecznej – instytucje i instrumenty*, Warszawa 2010

²² http://www.eures.praca.gov.pl/index.php?option=com_content&view=article&catid=1&id=2&Itemid=1

²³ D. Kotlorz (red.) *Ekonomia rynku pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2007, s. 124

²⁴ Szerzej w: K. Natalli *Wybrane narzędzia aktywnej polityki rynku pracy uzyskane przez Polskę po wejściu do Unii Europejskiej*, Ekonomia. Mikroekonomia i ekonomia instytucjonalna, Wrocław 2010, s. 134-142

²⁵ Dane z BIP: <http://www.bip.dwup.pl/?id=358>



sprawuje Zarząd Województwa Dolnośląskiego. Urzędem kieruje i reprezentuje na zewnątrz Dyrektor. Dyrektora DWUP wyłonionego w drodze konkursu powołuje i odwołuje Marszałek Województwa Dolnośląskiego. Oprócz wojewódzkich, w regionie dolnośląskim, działają 43 powiatowe urzędy pracy²⁶.

Szkolenia dla bezrobotnych i poszukujących pracy mogą oferować instytucje szkoleniowe, finansowane ze środków publicznych. Szczególną cechą instytucji szkoleniowych jest to, że nie są związane procedurami organizacyjnymi obowiązującymi w publicznych jednostkach edukacji zawodowej, dzięki czemu mogą szybciej reagować na pojawiające się na rynku zapotrzebowanie na nawet niewielką grupę osób o określonych przez pracodawców kompetencjach zawodowych. Jednakże, aby nie dopuścić do świadczenia tych usług przez podmioty do takiej działalności nieprzygotowane, stworzony został ogólnopolski Rejestr Instytucji Szkoleniowych, a zadanie jego prowadzenia w województwach jest ujętym w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy obowiązkiem wojewódzkich urzędów pracy. Według stanu na 31.12.2015 roku na Dolnym Śląsku w RIS zarejestrowanych jest (tzn. posiada ważne zaświadczenie o wpisie do rejestru) 795 instytucji szkoleniowych.²⁷

Istotną rolę w aktywizowaniu zawodowym młodych pełni Ochotnicze Hufce Pracy. Dolnośląska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy we Wrocławiu²⁸ jest jednostką organizacyjną OHP utworzoną dla realizacji zadań na obszarze województwa dolnośląskiego, w ramach której funkcjonują jednostki:

- 2 Ośrodki Szkolenia i Wychowania OHP z zakwaterowaniem;
- 20 Hufców Pracy bez zakwaterowania;
- 4 Centra Edukacji i Pracy Młodzieży OHP;
- 4 Młodzieżowe Biura Pracy OHP;
- 4 Mobilne Centra Informacji Zawodowej OHP;
- 25 Młodzieżowych Centrów Kariery OHP;
- 4 Punkty Pośrednictwa Pracy OHP;
- 1 Rejonowy Ośrodek Szkolenia Zawodowego Młodzieży OHP;
- 2 Ośrodki Szkolenia Zawodowego OHP.

²⁶ Dane według: http://www.urzedy-pracy.dic.pl/Urzedy_pracy-Dolnoslaskie.ht

²⁷ SPRAWOZDANIE Z REALIZACJI ZADAŃ DOLNOŚLĄSKIEGO REGIONALNEGO PLANU DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA ZA ROK 2015, DWUP, Wałbrzych, czerwiec 2016, s. 55

²⁸ <http://www.dolnoslaska.ohp.pl/549-460b9058081bc.htm>



ZAKRES ZDIAGNOWANYCH PROBLEMÓW

Diagnoza sytuacji instytucji rynku w województwie dolnośląskim została dokonana przede wszystkim w oparciu o przeprowadzone wywiady oraz spotkania grup roboczych z przedstawicielami tych instytucji. W ich czasie zostały zasygnalizowane następujące najważniejsze problemy:

1. Kłopot z rozpoczęciem współpracy z osobami z kategorii NEET;
2. Zbyt słaba kooperacja pomiędzy poszczególnymi instytucjami rynku pracy, choć powiatowe urzędy pracy współpracują ze sobą w ramach np. Konwentu Dyrektorów PUP, w pracach którego biorą zwykle udział, jako goście, przedstawiciele kierownictwa Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy;
3. Zbyt słaba kooperacja między instytucjami rynku pracy a OPS-ami oraz szkołami ponadgimnazjalnymi;
4. Mała przejrzystość formułowanych dla bezrobotnych indywidualnych planów działania;
5. Zbyt długi czas oczekiwania osób bezrobotnych na konsultacje z doradcami;
6. Problemy z identyfikacją osób rzeczywiście zainteresowanych podjęciem zatrudnienia;
7. Duża część czasu pracy pracowników tych instytucji jest pochłaniana przez osoby rejestrujące się w urzędach pracy tylko w celu uzyskania dostępu do ubezpieczenia zdrowotnego; przeciwdziałaniem takim praktykom jest profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych: osoby o takim nastawieniu są kwalifikowane do III profilu pomocy, co pozwala na minimalizację czasu niezbędnego do ich późniejszej obsługi.

Pierwszy z sygnalizowanych problemów jest związany z opisywaną już wcześniej specyfiką osób należących do kategorii NEET. Są to często osoby w ogóle nieposzukujące pracy, a tym samym nietrafiające w ogóle do instytucji rynku pracy. Co więcej, instytucje te nie mają aktualnie narzędzi, które pozwoliłyby im na oszacowanie rozmiarów tego problemu, albowiem, zgodnie z ustawą, zajmują się wsparciem dla osób bezrobotnych. Informacje o społeczeństwie w różnych przekrojach powinien gromadzić GUS. Wydaje się, że rozwiązaniem tego problemu mogłaby być także ściślejsza współpraca instytucji rynku pracy ze szkołami ponadgimnazjalnymi oraz OPS-em. Jeżeli w szkołach zostałby wdrożony kompleksowy projekt śledzenia losów ich absolwentów, umożliwiłoby to szybkie wykrycie osób, które po zakończeniu danego etapu edukacji nie podjęły zatrudnienia lub dalszej nauki. Pozyskane w ten sposób informacje pozwoliłyby nie tylko dokładnie i wiarygodnie oszacować liczbę NEET-ów, ale także ułatwiłyby instytucjom rynku pracy kontakt z takimi osobami i rozpoczęcie współpracy. Współpraca z OPS-em z kolei dostarczałaby równie istotnych informacji o osobach korzystających z opieki społecznej, z których część z pewnością mogłaby skorzystać



z pomocy świadczonej przez instytucje rynku pracy. Przykładem może być Wielka Brytania, gdzie została przeprowadzona konsolidacja pomiędzy instytucjami rynku pracy a instytucjami pomocy społecznej. Pozwoliło to na uproszczenie procedur, lepszy przepływ informacji oraz pełniejszą kontrolę nad poziomem wypłacanych świadczeń²⁹. Wydaje się, że przy tak złożonym i zróżnicowanym problemie, jakim niewątpliwie jest przywrócenie na rynek pracy osób NEET, konieczne jest nawiązanie bardziej ścisłej współpracy między wszystkimi instytucjami mającymi kontakt z osobami należącymi do tej kategorii. Przeprowadzone wywiady sugerowały, iż potrzebne byłoby stworzenie dostępnej dla wszystkich instytucji bazy informacji o takich osobach. Istotna może być także rola organizacji pozarządowych we wstępną aktywizację osób długotrwale pozostających bez pracy.

Kolejny z sygnalizowanych problemów dotyczył zbyt słabej przejrzystości indywidualnych planów działania. Instytucje rynku pracy sygnalizowały, że ze względu na specyficzny język urzędowy, plany te są trudne do zrozumienia, co może stanowić barierę do dalszej współpracy. Ich zdaniem konieczne jest nie tylko uproszczenie stosowanego w nich języka, ale także obligatoryjne przekazanie go bezrobotnemu. Pozwoli to na prowadzenie dalszych prac w oparciu o czytelne reguły i harmonogram działań.

Najistotniejsze problemy sygnalizowane przez przedstawicieli wszystkich instytucji rynku pracy w czasie przeprowadzonych wywiadów związane są z koniecznością rejestracji przez osoby bezrobotne w celu uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego. Obowiązujące przepisy prawa w tym zakresie powodują, iż osoby pracujące „na czarno”, za granicą lub w ogóle niezainteresowane podjęciem pracy, mimo wszystko rejestrują się jako osoby bezrobotne. Nie są one zainteresowane korzystaniem z usług instytucji rynku pracy, a jedynie otrzymaniem dostępu do darmowych świadczeń medycznych. Rodzi to wielorakie i jednoznacznie negatywne skutki dla podmiotów rynku pracy. Zdaniem ich przedstawicieli prowadzi to do marnowania czasu pracowników, który mogliby przeznaczyć na osoby rzeczywiście potrzebujące ich pomocy. Wydłuża to choćby czas oczekiwania do doradców, dodatkowo zmniejsza efektywność wykorzystywanych przez wspomniane instytucje środków finansowych. Przeznaczanie ich na osoby realnie nieposzukujące pracy oznacza, że skuteczność takich działań będzie znikoma. Przedstawiciele instytucji zgłaszali zjawisko „odhaczania” się na listach obecności (np. w trakcie szkoleń) przez osoby, które następnie szybko wracały do posiadanej przez siebie pracy (w szarej strefie lub za granicą). Spowodowany taką sytuacją spadek efektywności instytucji rynku pracy oraz wydłużenie czasu uzyskania pomocy przez osoby jej rzeczywiście poszukujące, dodatkowo zmniejsza zaufania do tych instytucji. Może to powodować także rozszerzenie się grupy NEET-ów lub

²⁹ E. Rolnik-Sadowska *Polityka rynku pracy w Wielkiej Brytanii. Propozycje implementacyjne dla Polski*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2014, s. 156-165



zwiększać odsetek osób nietrafiających do instytucji rynku pracy, gdyż nie wierzą, iż mogłyby w tych instytucjach uzyskać wymaganą pomoc w odpowiednio krótkim czasie.

Trzeba też zwrócić uwagę na fakt, że wydłużenie czasu pozostawania bez pracy lub w ogóle w gronie osób biernych zawodowo ma wyjątkowo negatywne konsekwencje. Jest tak nie tylko ze względu na pogłębiające się w ten sposób zubożenie danych osób, ale także z powodu postępującej dewaluacji kapitału ludzkiego, czyli utraty kwalifikacji i umiejętności przez osoby dotknięte długotrwałym oderwaniem od pracy. Wydaje się więc, że dla poprawy funkcjonowania instytucji rynku pracy, konieczna jest zmiana przepisów dotyczących zasad przyznawania ubezpieczenia zdrowotnego. Pozwoliłoby to na rozwiązanie większości z problemów sygnalizowanych przez przedstawicieli tych podmiotów. Potwierdzeniem skali zgłaszanego problemu może być porównanie stopy bezrobocia rejestrowanego oraz stopy bezrobocia wg BAEL przedstawione w Tabeli 7.

Tabela 7. Porównanie stopy bezrobocia rejestrowanego i stopy bezrobocia wg BAEL w latach 2007-2016

Rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego	Stopa bezrobocia wg BAEL	Różnica
2007	11,2%	9,8%	1,4%
2008	9,5%	7,2%	2,3%
2009	12,1%	8,3%	3,8%
2010	12,4%	9,8%	2,6%
2011	12,5%	9,8%	2,7%
2012	13,4%	10,1%	3,3%
2013	13,4%	10,3%	3,1%
2014	11,5%	9,0%	2,5%
2015	10,3%	7,5%	2,8%
2016*	9,4%	6,9%	2,5%
Średnia	11,57%	8,87%	2,70%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS. Dane za rok 2016 dotyczą dwóch pierwszych kwartałów tego roku.

Porównanie zostało przeprowadzone dla ostatnich 10 lat. Wskazuje ono, że w każdym z badanych lat stopa bezrobocia rejestrowanego była wyższa od stopy bezrobocia wg BAEL (najmniejsza różnica wyniosła 1,4%, największa 3,8%, średnio 2,7%). Za główną przyczynę tej sytuacji należy uznać większą liczbę osób zarejestrowanych jako bezrobotne, ale realnie nieposzukujących pracy (np. osoby pracujące w szarej strefie, za granicą lub niezainteresowane podjęciem zatrudnienia), a tym samym nieuwzględnionych w bezrobociu baelowskim. Różnica ta stanowiła przeciętnie ponad 23% poziomu bezrobocia rejestrowanego, co potwierdza skalę problemu zgłaszanego przez instytucje rynku pracy



DIAGNOZA SYSTEMU EDUKACJI W POLSCE A POTRZEBY OSÓB Z GRUPY NEET

STRUKTURA SYSTEMU EDUKACJI W POLSCE

System edukacji w Polsce jest zarządzany przez dwie instytucje centralne:

- Ministerstwo Edukacji Narodowej, które wraz z regionalnymi kuratorami oświaty, pełni nadzór pedagogiczny nad szkołami. Istotną cechą w tym zakresie jest decentralizacji administrowania placówkami edukacyjnymi, realizowana poprzez jednostki samorządu terytorialnego;
- Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego - uczelnie wyższe pozostają jednak autonomiczne w zakresie regulowania spraw wewnętrznych i kwestii związanych z nauką.

W polskim systemie edukacji oddzielono obowiązek szkolny od obowiązku nauki. Pierwszy z nich dotyczy dzieci i młodzieży w wieku 6-15 lat, drugi zaś odnosi się do młodzieży w wieku 15-18 lat. Obowiązek szkolny zakłada uczęszczanie do placówki szkolnej w wymaganym okresie, a obowiązek nauki może być realizowany zarówno w formie szkolnej, jak i pozaszkolnej, np. w ramach przygotowania zawodowego u pracodawcy. Obowiązkowy jest również rok przygotowania przedszkolnego dla dzieci 5-letnich.

Struktura systemu edukacji w Polsce obejmuje obecnie³⁰ następujące jednostki organizacyjne:

- a) przedszkola;
- b) szkoły podstawowe;
- c) szkoły gimnazjalne;
- d) szkoły ponadgimnazjalne:
 - zasadnicze szkoły zawodowe;
 - trzyletnie licea ogólnokształcące;
 - czteroletnie technika;
 - szkoły policealne;
 - trzyletnie szkoły specjalne przysposabiające do pracy dla uczniów z upośledzeniem umysłowym.
- e) uczelnie wyższe.

³⁰ W opracowaniu nie uwzględniono projektowanych zmian w systemie edukacji od 1.09.2017r.



Polityka edukacyjna ustanawiana jest na szczeblu centralnym. Odpowiedzialność za kierowanie przedszkolami i szkołami jest natomiast delegowana do władz lokalnych. Sprawy administracyjne i organizacyjne oraz decyzje dotyczące wykorzystywania środków finansowych przez szkoły, są przedmiotem konsultacji pomiędzy szkołą i organem prowadzącym szkołę, tj. gminą (w przypadku publicznych przedszkoli, szkół podstawowych i gimnazjów) lub powiatem (w przypadku publicznych szkół ponadgimnazjalnych). Większość środków finansowych przeznaczanych na edukację pochodzi z budżetu państwa. Wysokość subwencji oświatowej dla wszystkich samorządów jest ustalana co roku i określana w ustawie budżetowej.

Zasadniczym odbiorcą efektów systemu edukacji jest rynek pracy. Oferowane przez instytucje edukacyjne ścieżki i możliwości uczenia się, mają wpływ na szanse zatrudnienia, możliwości rozpoczęcia aktywności zawodowej czy uzyskiwane wynagrodzenie. Edukacja kształtuje zarówno kompetencje ogólne, jak i pozwala na uzyskanie konkretnych kwalifikacji, w tym zawodowych, poszukiwanych przez pracodawców. Wchodzenie młodych osób na rynek pracy zależy także od wielkości i struktury popytu na pracę. Kształtowanie się popytu na pracę zależy od wielu czynników: zmian gospodarczych, postępu technologicznego, rozwoju gospodarki opartej na wiedzy. Zmiany te oznaczają, że zapotrzebowanie na absolwentów studiów wyższych nadal będzie rosło, a wykształcenie wyższe będzie coraz bardziej warunkiem koniecznym, ale już nie dostatecznym, sukcesu na rynku pracy. Kształtowanie kierunków zmian systemu edukacji, zarówno formalnej, jak i pozaformalnej, powinno brać pod uwagę zachodzące zmiany popytu na pracę. Odpowiednie dopasowanie popytu i podaży pracy ograniczy skalę niedopasowania na rynku pracy, w szczególności w zakresie poszukiwanych kompetencji i kwalifikacji.

SZKOLNICTWO ZAWODOWE

Współczesna rzeczywistość szkolna, zwłaszcza w szkołach zawodowych, które kończą się uzyskaniem przez absolwenta kwalifikacji zawodowych, opiera się w dużej mierze na kształceniu teoretycznym i praktycznym prowadzonym w szkołach. W związku z wdrażaniem reformy programowej szkolnictwa zawodowego, która rozpoczęła się od 2012 roku Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej przeprowadził badania dotyczące m.in. zakresu współpracy szkół z pracodawcami i sposobu realizacji praktycznej nauki zawodu.³¹

³¹ <http://docplayer.pl/16229938-Monitorowanie-i-doskonalenie-procesu-wdrazania-podstaw-programowych-ksztalcenia-w-zawodach-raport-koncowy.html>



Z raportów z monitorowania procesu wdrażania podstawy programowej kształcenia w zawodach, realizowanego w ramach projektu systemowego przez KOWEziU wynika, że uczniowie wszystkich szkół zawodowych mają ograniczony kontakt z rzeczywistym środowiskiem pracy w trakcie nauki zawodu. Choć dyrektorzy szkół w 90% zadeklarowali, że podejmowali współpracę z pracodawcami w celu dostosowania kształcenia do rynku pracy, to wśród najczęstszych form współpracy wymieniali:

- organizację wycieczek przedmiotowych;
- pozyskiwanie materiałów szkoleniowych;
- planowanie i prowadzenie zajęć (zwłaszcza w zasadniczych szkołach zawodowych).

Na pytanie o miejsce realizacji praktycznej nauki zawodu dyrektorzy odpowiedzieli następująco:

Technika:

- zajęcia w pracowni szkolnej – 50%;
- warsztaty szkolne – 11%;
- u pracodawcy – 26%.

Zasadnicze szkoły zawodowe:

- zajęcia w pracowni szkolnej – 27%;
- warsztaty szkolne – 19%;
- u pracodawcy – 41%.

Z powyższego zestawienia wynika jasno, że praktyczna nauka zawodu nie jest realizowana w autentycznych warunkach pracy, brak włączania pracodawców w kształcenie, kształcenie dualne jako skuteczne metody pracy w ogóle nie występują. Uczniowie, zwłaszcza techników, korzystają z zajęć u pracodawców tylko w przypadku zawodów, w których szkoła nie posiada odpowiedniego wyposażenia i są to przypadki raczej rzadkie, dlatego szansą gwarantującą wzrost zatrudnienia absolwentów, jest ich lepsze przygotowanie zawodowe, ukierunkowane branżowo lub też kształcenie prowadzone pod konkretnego pracodawcę, który zagwarantuje pracę (szkolenie zamawiane).

W obecnym stanie prawnym w polskim systemie oświaty zajęcia praktyczne mogą odbywać się u pracodawców, na zasadach dualnego systemu kształcenia, na podstawie:

- 1) umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, zawartej pomiędzy młodocianym a pracodawcą;
- 2) umowy o praktyczną naukę zawodu, zawartej pomiędzy dyrektorem szkoły a pracodawcą przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu.



W praktyce, w szkołach system dualny jest stosowany w kształceniu pracowników młodocianych uczęszczających do zasadniczych szkół zawodowych, którzy mają status pracownika młodocianego. W technikach zajęcia u pracodawców odbywają się prawie wyłącznie w formie miesięcznych zajęć praktycznych, z oderwaniem od zajęć szkolnych. Według MEN, status młodocianego pracownika ma zaledwie 60 proc. uczniów zasadniczych szkół zawodowych, a jedynie co piąty uczeń szkolnictwa zawodowego uczy się zawodu w systemie kształcenia dualnego, odbywając praktyczną naukę u pracodawcy. Dzisiaj problemem szkolnictwa zawodowego jest to, że zawodu nie zdobywa się w praktyce, tylko w szkołach. Z kształcenia dualnego w sposób bardzo ograniczony korzystają uczniowie technikum, praktycznie nie występuje ono na tym poziomie kształcenia, a przecież to właśnie absolwenci techników powinni być fachowcami w swoich branżach, kształconymi w jak najlepszych warunkach.

W 2015 roku szkoły ponadgimnazjalne ukończyło na Dolnym Śląsku 31,7 tys. osób (31,2 tys. w 2014 roku). Na koniec 2015 roku absolwenci pozostający w ewidencji urzędów pracy stanowili 3,5% ogólnej liczby bezrobotnych. Liczbę absolwentów z roku 2015 oraz liczbę bezrobotnych absolwentów na koniec 2015 roku w podziale na typy szkół przedstawia poniższa tabela:

Tabela 8. Sytuacja absolwentów szkół ponadgimnazjalnych na koniec 2015 roku

Typ szkoły	Liczba absolwentów w roku szkolnym kończącym się w roku sprawozdawczym		Liczba bezrobotnych absolwentów stan na koniec grudnia roku sprawozdawczego	Wskaźnik frakcji bezrobotnych absolwentów wśród absolwentów (%) stan na koniec grudnia roku sprawozdawczego	Struktura absolwentów
	ogółem	posiadający tytuł zawodowy*			
zasadnicza szkoła zawodowa	3 523	1 793	588	16,69%	11,12%
szkoła przysposabiająca do pracy	163	0	1	0,61%	0,51%
technikum	7 969	4 975	839	10,53%	25,15%
liceum ogólnokształcące	14 606	0	687	4,70%	46,09%
liceum profilowane	0	0	40	0	0
liceum uzupełniające	73	0	14	19,18%	0,23%
szkoła policealna	5 357	3 847	251	4,69%	16,90%
Razem	31 691	10 615	2 420	7,64%	100,00%

źródło: Raport z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w woj. dolnośląskim za 2015 r., DWUP, listopad 2016

Absolwenci liceów ogólnokształcących stanowili 46,1% wszystkich absolwentów oraz 28,3% absolwentów pozostających w ewidencji bezrobotnych na koniec 2015 roku. Dla porównania w 2014 roku stanowili oni 47,1% wszystkich absolwentów. Wskaźnik frakcji bezrobotnych absolwentów wśród absolwentów liceów ogólnokształcących wynosił na koniec roku 4,70%. Jest to związane z faktem, że większość absolwentów szkół ogólnokształcących podejmuje dalszą naukę. Niepokoi wysoki, bo wynoszący 16,69% wskaźnik bezrobotnych absolwentów wśród absolwentów zasadniczych szkół



zawodowych, co może świadczyć o niedostatecznym przygotowaniu do podjęcia pracy lub niedostosowaniu kwalifikacji do potrzeb rynku pracy części absolwentów tego poziomu kształcenia.

ZAKRES ZDIAGNOWANYCH PROBLEMÓW

Diagnoza korelacji rynków pracy i edukacji w województwie dolnośląskim została dokonana przede wszystkim w oparciu o spotkania grup roboczych, opinie pracodawców oraz raporty dotyczące funkcjonowania systemu edukacyjnego w Polsce. Na ich podstawie należy zwrócić przede wszystkim uwagę na następujące problemy, które bezpośrednio dotyczą istoty zjawiska NEET:

- problem rekrutacji do szkół zawodowych. W wielu przypadkach gimnazjaliści wybierają liceum ogólnokształcące za namową rodziców, którzy uważają, że ukończenie liceum ogólnokształcącego daje dzieciom możliwość pójścia na studia, a później uzyskania dobrej pracy. To nie zawsze sprawdza się w praktyce powodując powstawanie niedoborów podażyowych związanych z konkretnymi zawodami, na które jest zapotrzebowanie na rynku pracy;. wystarczy przeanalizować strukturę bezrobotnych na Dolnym Śląsku według poziomu wykształcenia – wykształcenie średnie ogólnokształcące posiada około 10% bezrobotnych, podobny odsetek bezrobotnych ma wykształcenie wyższe, natomiast odsetek bezrobotnych z wykształceniem gimnazjalnym, zawodowym, po technikum czy zawodowym policealnym przekracza 20% dla każdej z tych grup;
- ograniczony zakres kształcenia dualnego realizowanego na poziomie szkolnictwa ponadgimnazjalnego w szczególności w obszarze kształcenia zawodowego. Wynika to przede wszystkim z wciąż niedopasowanego do rynku pracy systemu kształcenia zawodowego: konieczność realizacji podstawy programowej opracowanej centralnie, wysokie wymagania kwalifikacyjne stawiane nauczycielom i braki kadrowe w kształceniu zawodowym;
- pracodawcy w niewielkim stopniu włączają się w procesy dydaktyczne, zwłaszcza we współtworzenie oferty edukacyjnej czy programów nauczania;
- stereotypowe myślenie przejawiające się w postrzeganiu szkolnictwa zawodowego jako szkół „gorszego gatunku”;
- sygnalizowany przez pracodawców brak odpowiedniego doświadczenia, w tym brak wiedzy praktycznej wymaganej w pracy przez wchodzących na rynek absolwentów szkół ponadgimnazjalnych;



- brak skutecznych form promowania szkolnictwa zawodowego i komunikowania się z otoczeniem;
- brak działań międzypowiatowych i regionalnych w zakresie budowania oferty edukacyjnej o charakterze zawodowym;
- brak działań w zakresie śledzenia losów absolwentów w zakresie szkolnictwa zawodowego.

KSZTAŁCENIE DOROSŁYCH

Od 1 września 2012 roku dokonana została znacząca zmiana w systemie kształcenia osób dorosłych, związana z nowym podejściem do kształcenia zawodowego. Oferta ta skierowana jest do bardzo szerokiego grona odbiorców: uczestnikiem tego typu kształcenia może być każda osoba, która ukończyła 18 rok życia (górną granicą wiekową nie została ustalona), bez względu na formalny stopień wykształcenia (od szkoły podstawowej po studia wyższe). Jest to więc propozycja otwarta także dla osób należących do grupy NEET. Podstawą tego nowego podejścia jest wyodrębnienie w zawodach szkolnictwa zawodowego poszczególnych kwalifikacji, czyli zestawów oczekiwanych efektów kształcenia. Po zdaniu egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w zakresie jednej kwalifikacji, uczestnik otrzymuje świadectwo wydane przez okręgową komisję egzaminacyjną.

Osoby dorosłe – mające 18 lat i nieobjęte obowiązkiem nauki – mają, jak dotychczas, możliwość uzyskania lub podwyższenia poziomu wykształcenia ogólnego w szkołach dla dorosłych (szkoła podstawowa, gimnazjum i liceum ogólnokształcące). Rzeczą nową jest stworzenie możliwości uzyskania lub uzupełnienia kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych, w bardziej elastycznym systemie kształcenia ustawicznego, w tym na kwalifikacyjnych kursach zawodowych.³² Dodatkowym elementem kształcenia dorosłych są, prowadzone przez placówki oświatowe, kursy kompetencji ogólnych, kursy umożliwiające uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych.

Nowy model kształcenia ustawicznego, przewidujący zdobywanie kwalifikacji zawodowych w formach kursowych, jest adekwatny z jednej strony do potrzeb współczesnego rynku pracy, charakteryzującego się wysoką dynamiką zmian, z drugiej zaś – do potrzeb i możliwości osób dorosłych. Pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego umożliwiają zdobycie poszukiwanych na rynku

³² <https://men.gov.pl/pl/ksztalcenie-zawodowe/ksztalcenie-doroslych>



pracy kwalifikacji w czasie krótszym niż w szkole. Przyczyniają się do zwiększenia mobilności zawodowej Polaków, a także stanowią zachętę do udziału w edukacji ustawicznej.



**REKOMENDACJE DLA DOLNEGO ŚLĄSKA
W ZAKRESIE AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ
OSÓB MŁODYCH, ZE SZCZEGÓLNYM
UWZGLĘDNIENIEM GRUPY NEET**



REKOMENDACJE DLA INSTYTUCJI RYNKU PRACY W ZAKRESIE SPOSOBU DOTARCIA DO JAK NAJSZERSZEJ LICZBY MŁODYCH NA RYNKU PRACY, W TYM Z GRUPY NEET, UWZGLĘDNIAJĄCE NAJEFEKTYWNIJSZE SPOSOBY REKRUTACJI ORAZ NAJSKUTECZNIJSZE METODY WSPARCIA AKTYWIZACYJNEGO

REKOMENDACJA 1.1.

Dostosowanie formy i języka ogłoszeń oraz komunikatów publikowanych jak i wygłaszanych przez Instytucje Rynku Pracy.

REKOMENDACJA 1.1.1.

Dostosowanie języka i formy informacji kierowanych do osób młodych do ich potrzeb i możliwości, aby przekazywany komunikat był ciekawy, prosty i zrozumiały.

Poniższa rekomendacja powinna zostać wdrożona zarówno przez Instytucje Rynku Pracy, jak i Urzędy Pracy, w związku z czym została także umieszczona w Obszarze II, rekomendacja 2.1.1.

Oferty urzędów pracy, ogłoszenia o możliwości udziału w projekcie czy komunikaty dotyczące możliwości otrzymania dofinansowania lub skorzystania z innego rodzaju wsparcia, często napisane są językiem administracyjnym, ciężkim do zrozumienia przez młodych ludzi. Wpływa to zarówno na negatywne postrzeganie instytucji wspierających rozwój zawodowy, jak i na chęć uczestnictwa we wsparciu.



Aby informacje dotarły i były zrozumiałe dla jak największej grupy młodych ludzi, komunikaty powinny być:

- kierowane do młodego człowieka bezpośrednio przez pracowników instytucji – „my pomożemy Tobie” zamiast „urząd udziela wsparcia beneficjentom”;
- krótkie, bez długich zdań wielokrotnie złożonych;
- bez sformułowań urzędowych;
- dotyczące jednego zagadnienia;
- interesujące i zachęcające graficznie – grafiki, grafy, ikony;

Informacje powinny być przekazywane za pośrednictwem:

- profilów UP i IRP na portalach społecznościowych, np. Facebook;
- ciekawych i interaktywnych, intuicyjnych stron internetowych UP i IRP;

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- stworzenie profili IRP oraz UP na portalach społecznościowych;
- przygotowanie pracowników przygotowujących ogłoszenia i komunikaty do używania prostego języka, unikania sformułowań urzędowych i administracyjnych;
- przeprowadzenie konsultacji zrozumiałości treści przez grupę docelową;

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- większe zainteresowanie ofertami IRP i UP;
- łatwiejsza rekrutacja uczestników do projektów wsparcia zawodowego dzięki zrozumieniu reguł i oferty przez beneficjentów;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- liczba młodych osób korzystających z form aktywizacji oferowanych na terenie województwa dolnośląskiego – coroczny wzrost o 2%;
- poprawa oceny pracy IRP i UP – ocena wyższa corocznie o 0,5 punktu w skali 1-10 – badanie ankietowe zrealizowane wśród klientów PUP przed i po roku od wprowadzenia zmian;

TERMIN WDROŻENIA: październik 2017;



KOSZTY WDROŻENIA:

- modernizacja stron internetowych;
- koszty obsługi portali społecznościowych;
- koszt opracowania nowych formularzy i wzorów komunikatów i ogłoszeń;

ZWIĄZANE RYZYKA:

- niechęć UP i IRP do korzystania z nowych narzędzi komunikacji i swobodnego języka;
- obawa UP i IRP przed utratą wizerunku profesjonalnych instytucji przez wykorzystanie popularnych narzędzi;
- niechęć pracowników UP i IRP do zmiany przyzwyczajeń w sposobach komunikacji, a co za tym idzie, komunikaty przekazywane ustnie przez pracowników UP nadal będą formalne i urzędowe;

REKOMENDACJA 1.1.2.**Przeprowadzenie szkoleń dla pracowników IRP i UP ze sposobów komunikacji z młodymi ludźmi.**

Poniższa rekomendacja powinna zostać wdrożona zarówno przez Instytucje Rynku Pracy, jak i Urzędy Pracy, w związku z czym została także umieszczona w Obszarze II, rekomendacja 2.1.3.

Młodzież uczestnicząca w spotkaniach roboczych realizowanych w ramach projektu wielokrotnie wskazywała brak wyrozumiałości ze strony pracowników agencji pracy i urzędów pracy. Wskazywano bezosobowe podejście oraz przekazywanie treści w sposób niezrozumiały, używając trudnych, niezrozumiałych dla młodych ludzi urzędowych sformułowań.

Brak wspólnego języka i bezosobowe podejście pracowników często zniechęcają młodych ludzi do kontaktu z IRP, nawet jeśli ich oferty kierowane są do młodzieży. Młodzi ludzie są uczeni i przyzwyczajeni do kontaktu bezpośredniego, prostych form przekazu i różnorodnych kanałów informacji. Nie chcą być traktowani jak tzw. „kolejny petent w kolejce”. Aby chętniej korzystali z ofert IRP, ogłoszenia o rodzajach wsparcia i projektach, w których mogą wziąć udział, muszą być przede wszystkim zrozumiałe, aby mogli dopasować je do swoich potrzeb i możliwości.



UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- realizacja rekomendacji nie wymaga zmian prawnych, jest działaniem wewnętrznym IRP i UP;
- zaangażowanie pracowników IRP, chęć pracy dla młodych ludzi;
- warunkiem powodzenia wdrożenia rekomendacji jest obowiązek realizacji szkoleń przez wszystkie IRP i UP na terenie Dolnego Śląska;
- stworzenie standardów obsługi klienta kierowanych do osób do 30 r.ż.;

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- większe zainteresowanie ofertami IRP i UP;
- łatwiejsza rekrutacja uczestników do projektów wsparcia zawodowego dzięki zrozumieniu reguł i oferty przez beneficjentów;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- liczba młodych osób korzystających z form aktywizacji oferowanych na terenie województwa dolnośląskiego – coroczny wzrost o 1%;
- poprawa oceny pracy IRP i UP – ocena wyższa corocznie o 1,5 punktu w skali 1-10 – badanie ankietowe zrealizowane wśród klientów IRP i UP przed i po roku od wprowadzenia zmian;

TERMIN WDROŻENIA: październik 2017;

KOSZTY WDROŻENIA:

- koszt szkolenia pracowników IRP oraz UP działających na Dolnym Śląsku;

ZWIĄZANE RYZYKA:

- niechęć pracowników IRP i UP w obawie UP i IRP przed utratą wizerunku profesjonalnych instytucji;
- niechęć pracowników UP i IRP do zmiany przyzwyczajeń w sposobach komunikacji, a co za tym idzie, komunikaty przekazywane ustnie przez pracowników UP nadal będą formalne i urzędowe;



REKOMENDACJA 1.2.

Zmiana wizerunku Instytucji Rynku Pracy w oczach osób młodych.

REKOMENDACJA 1.1.2.

Realizacja kampanii społecznej mającej na celu poprawę wizerunku Instytucji Rynku Pracy wśród młodych ludzi, jako instytucji przyjaznych i znających ich potrzeby.

Instytucje rynku pracy, zwłaszcza Ochotnicze Hufce Pracy kojarzą się młodym ludziom z instytucjami przestarzałymi, działającymi na tych samych zasadach i z wykorzystaniem tych samych narzędzi od kilkadziesiąt lat. Działalność OHP kojarzy się głównie z działalnością reformacyjną młodzieży z rodzin patologicznych lub wykluczonych społecznie, karanych.

W związku z tym często młodzież nie jest zainteresowana ich ofertą, ponieważ nie czują, że są to instytucje działające na ich rzecz. Negatywny wizerunek znacząco utrudnia rekrutację uczestników do udziału w różnorodnych ofertach wsparcia. Osoby z grupy NEET, które w szczególności potrzebują wsparcia, ze względu na wizerunek instytucji, już na etapie rekrutacji czują się gorsi, co negatywnie wpływa na ich nastawienie i samoocenę.

Realizacja kampanii społecznej adresowanej do młodzieży, z wykorzystaniem form, narzędzi i kanałów, z których korzysta ona najczęściej (Facebook, Instagram, Snapchat, itp.), pozwoli zmienić obecny wizerunek na wizerunek instytucji nowoczesnych, odpowiadających na potrzeby młodych ludzi.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- wdrożenie nie wymaga zmian w przepisach prawa ani rozwiązaniach systemowych;
- poczucie pracowników IRP, że praca z młodzieżą jest kluczowa dla rozwoju instytucji;
- zaangażowanie pracowników w realizację kampanii;



- utworzenie profili IRP na portalach społecznościowych;
- merytoryczne i praktyczne przygotowanie pracowników do zmiany wizerunku;

SKUTKI WDROŻENIAREKOMENDACJI:

- większe zainteresowanie ofertami IRP, zwłaszcza OHP;
- łatwiejsza rekrutacja uczestników do projektów wsparcia zawodowego dzięki zrozumieniu reguł i oferty przez beneficjentów;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- liczba młodych osób korzystających z form aktywizacji oferowanych na terenie województwa dolnośląskiego – coroczny wzrost o 1%;
- zmiana wizerunku IRP w oczach młodych ludzi – na podstawie badania jakościowego przed wdrożeniem zmian oraz po 6 miesiącach kampanii;

TERMIN WDROŻENIA: październik 2017;

KOSZTY WDROŻENIA:

- koszt przygotowania kampanii;
- koszt wydruków materiałów promocyjnych;
- koszt obsługi portali społecznościowych;

ZWIĄZANE RYZYKA:

- zbyt krótki czas trwania kampanii;
- zbyt mała różnorodność elementów kampanii, powtarzalność;
- brak zaangażowania pracowników IRP;
- niespójność zewnętrznego wizerunku przedstawionego w kampanii z codzienną działalnością i zachowaniem pracowników;



REKOMENDACJA 1.3.

Stworzenie narzędzi ułatwiających bezpośrednie dotarcie do osób z grupy NEET.

REKOMENDACJA 1.3.1.

Wprowadzenie obowiązku sprawozdawczości do Głównego Urzędu Statystycznego przez placówki edukacyjne, organizacje pozarządowe oraz Instytucje Rynku Pracy, które prowadzą działania na rzecz aktywizacji zawodowej osób do 30 r.ż.

W związku z brakiem obowiązku sprawozdawczości identyfikacja skali zjawiska NEET jest bardzo utrudniona lub wręcz niemożliwa. Placówki edukacyjne ani organizacje pozarządowe, które realizują projekty i działania na rzecz aktywizacji zawodowej młodzieży nie są zobligowane do sprawozdawczości ich rezultatów do GUS. W efekcie nie ma możliwości sprawdzenia jak duża jest skala zjawiska i jaka grupa została już objęta wsparciem na danym obszarze. Skutecznie uniemożliwia to wyznaczenie terenów, w których działania przeciwdziałające należy uznać za priorytetowe, a także utrudnia dobranie właściwych, najskuteczniejszych metod i narzędzi do ich realizacji.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- przygotowanie jednolitej formy dokumentacji sprawozdawczej;
- wprowadzenie zapisów dotyczących wymogu w regulaminach konkursowych;

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- dokładniejsza statystyka zjawiska;
- możliwość wyznaczenia obszarów priorytetowych, w których działania zapobiegające są najbardziej pilne ze względu na wielkość grupy NEET;
- możliwość dostosowania narzędzi, metod i działań do potrzeb poszczególnych gmin i powiatów w regionie;



WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- wzrost dokładności statystyk zjawiska;
- większa skuteczność działań ze względu na lepsze dopasowanie działań do obszarów objętych wsparciem;

TERMIN WDROŻENIA: wprowadzenie obowiązku sprawozdawczości od dnia 01.01.2018;

KOSZTY WDROŻENIA:

- przygotowanie jednolitej dokumentacji sprawozdawczej;

ZWIĄZANE RYZYKA:

- przyjęcie obowiązku sprawozdawczości jako „dodatkowej biurokracji” i raportowanie koniecznego minimum;
- raportowanie zgodnie ze wskazanymi w projekcie wskaźnikami a nie rzeczywistymi rezultatami;

REKOMENDACJA 1.3.2.**Stworzenie wojewódzkiej bazy osób z grupy NEET, zagrożonych długotrwałym bezrobociem i wykluczeniem społecznym.**

Poniższa rekomendacja powinna zostać wdrożona zarówno przez Instytucje Rynku Pracy, jak i Urzędy Pracy, w związku z czym została także umieszczona w Obszarze II, rekomendacja 2.5.1.

Stworzenie bazy ściśle wiąże się z obowiązkiem sprawozdawczości przez organizacje pozarządowe i instytucje realizujące działania w zakresie aktywizacji zawodowej osób do 30 r.ż.

W obecnej sytuacji statystyka zjawiska NEET jest bardzo niedokładna. Brak jednolitych danych ze wszystkich regionów uniemożliwia porównanie i zbadanie skali zjawiska, a co za tym idzie, bezpośrednio dotarcie do osób najbardziej potrzebujących.

Utworzenie bazy osób z grupy NEET, zagrożonych długotrwałym bezrobociem oraz wykluczeniem społecznym dałoby możliwość kierowania wsparcia bezpośrednio do beneficjenta. Skróciłoby to procesy rekrutacji oraz pozwoliło realnie wpływać na sytuację osób, które często nie korzystają ze wsparcia, ponieważ nie mają o nim informacji.



UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- objęcie obowiązkiem sprawozdawczości nt. osób do 30 r.ż. pozostających bez zatrudnienia wszystkich instytucji realizujących działania na rzecz aktywizacji zawodowej młodzieży;
- stworzenie elektronicznej bazy, z której mogłyby korzystać organizacje i instytucje prowadzące działania aktywizacji zawodowej na danym obszarze (np. powiecie);
- zmiana ustawy dot. GUS w zakresie zbieranych danych osobowych;

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- dokładniejsza statystyka zjawiska;
- większa możliwość doboru metod i narzędzi wsparcia z uwzględnieniem indywidualnych lub regionalnych potrzeb;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- zmniejszenie liczebności grupy NEET o 2% w skali roku dzięki bezpośredniemu wsparciu;
- lepsze dostosowanie narzędzi i metod dzięki dokładnej znajomości potrzeb i możliwości beneficjentów na danym obszarze;

TERMIN WDROŻENIA: termin uruchomienia bazy – 01.05.2018;

KOSZTY WDROŻENIA:

- koszt przygotowania i obsługi platformy, na której umieszczona zostanie baza;

ZWIĄZANE RYZYKA:

- niechęć do przyznania się do trudności na rynku pracy lub przerwania edukacji przez osoby do 30 r.ż.,
- niechęć osób młodych do ujawniania swojej sytuacji w obawie o utratę podjętej pracy „na czarno”;
- długotrwały proces zmian legislacyjnych oraz brak aktualizacji bazy.



REKOMENDACJA 1.4.

Wprowadzenie profesjonalnego doradztwa zawodowego.

REKOMENDACJA 1.4.1.

Wprowadzenie doradztwa zawodowego realizowanego przez IRP dla uczniów ostatnich klas szkół podstawowych.

Jedną z głównych przyczyn pozostawania w grupie NEET wskazywanych przez osoby młode, jest brak chęci do pracy, brak potrzeby zarabiania pieniędzy (np. bycie na utrzymaniu rodziny) oraz brak wiedzy co do własnych możliwości i perspektyw. Tylko jedna szkoła spośród zbadanych ma wprowadzone doradztwo zawodowe w bardzo dużym zakresie już na poziomie gimnazjum, dzięki czemu uczniowie na dość wczesnym etapie potrafią oceniać swoje preferencje i predyspozycje. Większość uczniów nie wie, co chciałaby robić w przyszłości, nie mają nawet przekonania, czy wybrany przez nich kierunek dalszego kształcenia po szkole podstawowej jest odpowiedni dla nich.

Jest to jedna z głównych przyczyn tak wielu zawodów nadwyżkowych, które powtarzają się w wielu regionach Dolnego Śląska. Uczeń, który nie zna możliwości na rynku pracy, wybiera kierunek popularny zamiast zawodu, który ze względu na deficyt specjalistów gwarantuje zatrudnienie.

Rekomenduje się zatem wprowadzenie doradztwa zawodowego realizowanego przez IRP w ostatnich klasach szkół podstawowych jako sposobu na dotarcie do osób z grupy NEET, które kończą szkołę podstawową i nie podejmują dalszego kształcenia ani pracy.

Proponowane w ramach rekomendacji działania:

- wizyty w zakładach pracy, aby uczniowie mogli przekonać się, jak wygląda w praktyce praca w danym zawodzie, skorzystanie z możliwości rozmowy z doświadczonym pracownikiem z interesującej uczniów branży;
- uzyskanie informacji od pracodawców, jakie umiejętności, tzw. umiejętności miękkie są ważne dla pracodawcy;
- upowszechnianie wiedzy o możliwej pomocy ze strony urzędów pracy;



- stałe monitorowanie barometru zawodowego;
- przedstawianie możliwości zawodowcy z lokalnego rynku pracy, ale także informacja o możliwości podjęcia pracy zawodowej wymagającej zmiany miejsca zamieszkania wraz z podaniem odpowiednich narzędzi pomocy oferowanych przez urzędy pracy (mobilność zawodowa);
- informacje dla uczniów o sposobie uzyskania odpowiednich kwalifikacji dla danego, wybranego zawodu (na poziomie gimnazjów);
- przygotowanie zestawu informacji o możliwościach dalszej nauki i pracy rodzicom, ze względu na duży wpływ rodziców w wyborze zawodu;

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- warunkiem wdrożenia rekomendacji jest umożliwienie współpracy oraz finansowania IRP realizujących doradztwo zawodowe w szkołach, np. poprzez dotacje z budżetu miasta lub otwarte konkursy ofert;
- powodzenie wdrożenia rekomendacji i rozpoczęcie doradztwa w dużej mierze będzie zależać od pozytywnych ocen wniosków składanych przez IRP w poszczególnych konkursach będących źródłem finansowania działania;
- efektywność wdrożenia rekomendacji może zależeć od zaangażowania dyrekcji i personelu szkoły, aczkolwiek rekomendacja ta powinna dać odpowiednie wyniki co do nakładów pracy i środków finansowych;
- celowe jest również zachęcenie pracowników IRP do realizacji tego typu działań;

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- działania IRP w szkołach podstawowych pozwolą na łatwe dotarcie do grupy osób młodych NEET dzięki zbudowaniu bazy kontaktów oraz relacji z uczniami;
- poprzez realizację form doradztwa wyżej wymienionych wskaże się osobom młodym już na wczesnym etapie ich możliwości i preferencje zawodowe, co może wpłynąć na ich dalsze wybory edukacji czy na rynku pracy;



- prowadzenie działań w szkołach pozwoli IRP na realizację działań stricte w środowisku młodzieżowym, czyli z poziomu, który daje największe szanse na dotarcie do osób z grupy NEET;
- więcej osób młodych poinformowanych o ofercie dolnośląskich IRP;
- zmniejszenie osób wykształconych w kierunkach nadwyżkowych;
- zmniejszenie deficytu specjalistów w zawodach pożądanym na rynku pracy;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- zwiększenie ilości godzin doradztwa zawodowego w szkołach podstawowych o 20% w stosunku do obecnej ilości - badane na podstawie sprawozdań dyrektorów poszczególnych placówek;
- ilość projektów zakładających realizację działań doradztwa zawodowego w szkołach podstawowych – co najmniej 1 w roku szkolnym dla każdej szkoły podstawowej w województwie dolnośląskim;
- zmniejszenie liczebności osób z grupy NEET w województwie dolnośląskim – rocznie o 4 p. proc.;
- zmniejszenie ilości zawodów deficytowych o 5% w skali 5 lat od wdrożenia – na podstawie danych GUS;
- zmniejszenie deficytu zawodów w regionie o 3% w skali 3 lat od wdrożenia – na podstawie danych GUS;

TERMIN WDROŻENIA:

Działania IRP zmierzające ku rozpoczęciu doradztwa w szkołach podstawowych mogą rozpocząć się niezwłocznie po zapoznaniu się z rekomendacją. Działania objęte niniejszą rekomendacją powinny być prowadzone w trybie ciągłym;

KOSZTY WDROŻENIA:

- koszty związane z pracą doradców zawodowych;

ZWIĄZANE RYZYKA:

- brak współpracy ze strony szkół podstawowych;



- niedostateczna ilość chętnych IRP do prowadzenia doradztwa w szkołach;
- problemy z pozyskaniem finansowanie na prowadzenie doradztwa w szkołach;

REKOMENDACJA 1.5.

Zwiększenie mobilności geograficznej osób do 30 r.ż. ze szczególnym uwzględnieniem osób z grupy NEET.

REKOMENDACJA 1.5.1.

Realizacja kampanii społecznej informującej o możliwościach płynących z zawodowej mobilności geograficznej – w granicach kraju.

Znikoma mobilność geograficzna osób młodych (z wyjątkiem osób podejmujących studia w innym mieście) wynika z braku świadomości możliwości. Niewielka znajomość innych regionów kraju, brak znajomości kryteriów panujących na rynku pracy w innych regionach powodują strach, który w konsekwencji prowadzi do pozostania w dotychczasowym miejscu zamieszkania, pomimo braku perspektyw na znalezienie pracy.

Przeprowadzenie kampanii informującej o możliwościach i płynących z mobilności korzyściach rozwiałoby wiele wątpliwości i ułatwiłoby podjęcie tak trudnej decyzji.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- stworzenie bazy zawodów deficytowych w poszczególnych regionach kraju – na bieżąco aktualizowanej;
- przygotowanie pracowników urzędów pracy do udzielania informacji;
- zachęcenie zarówno młodzieży, jak i ich otoczenia, do zapoznania się z ofertami staży i pracy w innych regionach kraju, pokazanie możliwości, jakie z tego płyną;



- wykorzystanie do promocji kampanii portali i kanałów internetowych, z których korzystają młodzi ludzie;
- kampania powinna być realizowana w ogólnodostępnych mediach: radio, telewizja, Internet, uliczne billboardy;
- język i forma kampanii powinna być dostosowana bezpośrednio do adresatów;

SKUTKI WDROŻENIAREKOMENDACJI:

- większa świadomość społeczna w zakresie możliwości podejmowania pracy poza regionem zamieszkania;
- zwiększenie mobilności osób młodych;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- wzrost mobilności osób z grupy NEET o 5% w skali roku w ciągu pierwszych 3 lat od wdrożenia;
- wzrost świadomości społecznej o możliwościach podjęcia pracy w innym regionie kraju – na podstawie badań jakościowych zrealizowanych w 30 dni po rozpoczęciu kampanii;

TERMIN WDROŻENIA: Rozpoczęcie kampanii reklamowej od 1.01.2018. Kampania powinna trwać minimum 120 dni;

KOSZTY WDROŻENIA:

- przygotowanie programu kampanii;
- przygotowanie materiałów informacyjnych;
- opłacenie kanałów dystrybucji – zakup spotów reklamowych, radiowych, przestrzeni reklamowych na ulicach;
- zatrudnienie pracowników realizujących kampanię;

ZWIĄZANE RYZYKA:

- realizacja rekomendacji nie wiąże się z żadnym ryzykiem;



REKOMENDACJA 1.6.

Promocja przedsiębiorczości wśród młodzieży.

REKOMENDACJA 1.6.1.

Promowanie projektów zakładających realizację warsztatów promujących przedsiębiorczość wśród osób szczególnie zagrożonych zjawiskiem NEET uczęszczających do ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych

Wiedza młodych ludzi z zakresu przedsiębiorczości jest bardzo niska. Wszyscy wiedzą, że można otworzyć firmę, jednak niewielu wie jakie są zasady działalności, w jakiej branży może działać i że wiele pomysłów można realizować właśnie dzięki prowadzeniu działalności, że można pozyskać środki „na start” i sfinansować zakup niezbędnych sprzętów oraz wynajem lokalu.

Realizacja warsztatów, które przedstawiałyby wszystkie powyższe aspekty, odpowiadały na pytania i jednocześnie były burzą mózgow pokazującą ilość możliwości, pobudziłyby młodych ludzi do poszukiwania pomysłów do działania.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- realizacja działań nie wymaga zmian uwarunkowań prawnych;
- zaangażowanie przedstawicieli IRP oraz NGO w realizację warsztatów;
- innowacyjna i interaktywna forma warsztatu, pobudzająca kreatywność;

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- wzrost przedsiębiorczości wśród młodych osób;
- większa różnorodność usług świadczonych w danym regionie;



WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- wzrost liczby działalności gospodarczych rejestrowanych przez osoby do 30 r.ż. o 2% w skali roku po pierwszym roku działalności punktów;
- wzrost świadomości możliwości na rynku pracy o 2 pkt. w skali od 1 do 10 wśród uczestników warsztatów – na podstawie badania ankietowego przed i po warsztacie;

TERMIN WDROŻENIA: Prace nad wdrożeniem rekomendacji powinny zostać rozpoczęte od razu po zapoznaniu się z treścią rekomendacji;

KOSZTY WDROŻENIA:

- wynagrodzenie dla trenerów prowadzących warsztaty;
- wydruk materiałów;

ZWIĄZANE RYZYKA:

- realizacja działania nie wiąże się z ryzykiem;

REKOMENDACJA 1.6.2.**Utworzenie punktu informacyjnego w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej.**

Wielu młodych ludzi posiada pomysły, które chciałoby realizować i dzięki temu zarabiać i pracować zawodowo. Bardzo często są to pomysły, które mogliby realizować tylko dzięki prowadzeniu własnej działalności gospodarczej. Niestety równie często nie mają wystarczającej wiedzy z zakresu rejestracji i prowadzenia działalności, co stanowi barierę nie do przejścia i w efekcie zniechęca do realizacji planu.

Jest wiele zagadnień, które dla młodych ludzi są tematami zupełnie nowymi, np. rozliczenia podatkowe, składki ZUS, prowadzenie ewidencji finansowej. Decyzja o rozpoczęciu działalności gospodarczej to dopiero początek wielu pytań i trudności. Utworzenie punktu informacyjnego, w którym w przyjaznej atmosferze mogliby uzyskać odpowiedzi na swoje pytania i wątpliwości w tym zakresie, wielu osobom pomogłoby podjąć decyzję o samodzielnej pracy.



Odpowiedzi na wszystkie pytania można uzyskać bezpośrednio w Urzędzie Skarbowym czy Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, jednak pracownicy tych instytucji często nie potrafią rozmawiać językiem prostym, tłumacząc od podstaw osobom bez żadnego doświadczenia. Prowadzone są czaty i infolinie, natomiast skorzystanie z nich, co wielokrotnie wskazywali przedsiębiorcy biorący udział w spotkaniach roboczych w ramach projektu, wiąże się w często prawie godzinnym czasem oczekiwania na połączenie.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- wyznaczenie instytucji odpowiedzialnych za organizację i prowadzenie regionalnych punktów informacyjnych;
- punkty muszą być prowadzone w każdym mieście powiatowym, aby dotarcie do nich dla osób zwłaszcza z małych miejscowości nie było problematyczne;
- pracownicy wyznaczeni do pracy w punkcie muszą mieć doświadczenie w pracy z młodymi ludźmi, aby potrafiły z nimi rozmawiać;
- godziny pracy punktu powinny być dostosowane do potrzeb i możliwości młodych osób (np. 10:30-18:30);
- przygotowanie materiałów dotyczących prowadzenia działalności gospodarczej napisanych prostym i zrozumiałym językiem;

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- wzrost przedsiębiorczości wśród młodych osób;
- większa różnorodność usług świadczonych w danym regionie;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- wzrost liczby działalności gospodarczych rejestrowanych przez osoby do 30 r.ż. o 2% w skali roku po pierwszym roku działalności punktów;
- wzrost przedsiębiorczości wśród młodych ludzi do 30 r.ż.;

TERMIN WDROŻENIA: prace nad uruchomieniem punktów powinny zostać rozpoczęte do końca bieżącego roku. Punkty powinny rozpocząć działalność najpóźniej w pierwszym kwartale 2018 roku;

KOSZTY WDROŻENIA:

- wydruk materiałów dotyczących prowadzenia działalności gospodarczej;



ZWIĄZANE RYZYKA:

- niedostosowanie przekazywanych treści przez pracowników punktów do potrzeb i możliwości młodych ludzi;
- brak regularności w działaniu punktów – działalność tylko w określone dni w tygodniu przez kilka godzin, zamiast w pełnym wymiarze 8h godzin dziennie przez 5 dni w tygodniu;

REKOMENDACJA 1.7.

**Dostosowanie form rekrutacji do potrzeb i możliwości osób młodych,
zwłaszcza z grupy NEET.**

REKOMENDACJA 1.7.1.

Promowanie długotrwałych partnerstw Instytucji Rynku Pracy ze szkołami na rzecz wspierania aktywizacji zawodowej młodych ludzi.

Obecnie niewiele szkół współpracuje z IRP, co przekłada się na brak znajomości proponowanych działań w zakresie aktywizacji zawodowej, a co za tym idzie, nieinformowanie o możliwościach korzystania ze wsparcia uczniów.

Tworzenie długotrwałych partnerstw IRP ze szkołami, opierających się na stałej współpracy przedstawicieli IRP z doradcami zawodowymi, psychologami oraz pedagogami szkolnymi pozwoli realizować działania wspierające aktywizację zawodową poprzez dopasowywanie oferty IRP do konkretnych potrzeb i możliwości młodych ludzi. Znajomość oferty przez pracowników szkół odpowiedzialnych za rozwój zawodowy uczniów (doradcy, pedagodzy, psychologzy) umożliwi im kierować działania bezpośrednio do osób zagrożonych. Dzięki temu proces rekrutacji uczestników wsparcia ulegnie znacznemu skróceniu i uproszczeniu.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- zaangażowanie IRP i pracowników szkół poprzez pokazanie wspólnego celu;



- promowanie w konkursach MPRIPS projektów realizowanych w partnerstwach (kryteria konkursowe);

SKUTKI WDROŻENIAREKOMENDACJI:

- skuteczniejsza i prostsza rekrutacja uczestników do projektów i działań realizowanych przez IRP;
- wyższa jakość realizowanych działań dzięki lepiej dobranym uczestnikom;
- obustronna znajomość potrzeb przez członków partnerstwa – lepsze dostosowanie narzędzi;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- liczba młodych osób korzystających z form aktywizacji oferowanych na terenie województwa dolnośląskiego – coroczny wzrost o 1%;
- poprawa oceny pracy IRP – ocena wyższa corocznie o 1,5 punktu w skali 1-10 – badanie ankietowe zrealizowane wśród klientów IRP przed i po roku od wprowadzenia zmian;

TERMIN WDROŻENIA: prace nad tworzeniem partnerstw powinny zostać rozpoczęte najpóźniej w trzecim kwartale 2017 roku;

KOSZTY WDROŻENIA: realizacja działania nie wymaga dodatkowych środków;

ZWIĄZANE RYZYKA:

- brak zaangażowania IRP;
- brak chęci dostosowania narzędzi do wspólnych potrzeb – brak elastyczności stron;
- zbyt krótki okres funkcjonowania zawiązanych partnerstw w związku z brakiem środków na dofinansowanie działalności;

REKOMENDACJA 1.7.2.

Wykorzystanie metody „wynagrodzenie za polecenie” w procesach rekrutacji uczestników działań aktywizacyjnych i prewencyjnych.

Metoda ta z sukcesem jest wykorzystywana w wielu dużych przedsiębiorstwach i korporacjach, które borykały się z trudnością znalezienia odpowiednich pracowników do swojej firmy.



Aby zachęcić młodych ludzi, w szczególności tych biernych zawodowo, do podejmowania działań, niezbędnym jest element motywacji. Wynagrodzenie finansowe jest jednym z najprostszych form i - co za tym idzie, jednym z bardziej skutecznych.

Oczywiście w celu otrzymania wynagrodzenia, zgłoszenie innego uczestnika do udziału we wsparciu musi być skuteczne – uczestnik weźmie udział w całym procesie. Dzięki temu, aby osiągnąć korzyści materialne, młodzież zgłaszałaaby się wzajemnie i chętniej uczestniczyła we wsparciu.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- ujęcie środków finansowych na ten cel w budżetach realizowanych projektów;
- przygotowanie regulaminu korzystania z możliwości wynagrodzenia;

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- skuteczniejsza i prostsza rekrutacja uczestników do projektów i działań realizowanych przez IRP;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- liczba młodych osób korzystających z form aktywizacji oferowanych na terenie województwa dolnośląskiego – coroczny wzrost o 1%;
- poprawa oceny pracy IRP – ocena wyższa corocznie o 1,5 punktu w skali 1-10 – badanie ankietowe zrealizowane wśród klientów IRP przed i po roku od wprowadzenia zmian;

TERMIN WDROŻENIA: prace nad tworzeniem rozwiązania powinny zostać rozpoczęte najpóźniej w pierwszym kwartale 2018 roku;

KOSZTY WDROŻENIA:

- dodatkowe środki na realizację projektów;
- przygotowanie kampanii informacyjnej;
- koszty przygotowania wzorów dokumentacji związanej z wypłacanym wynagrodzeniem;

ZWIĄZANE RYZYKA:

- nadużywanie narzędzia jako dodatkowego źródła dochodu;
- mniejsza motywacja do działania osób poleconych, które nie otrzymują wynagrodzenia;



REKOMENDACJA 1.8.

Promocja działań realizowanych przez Instytucje Rynku Pracy.

REKOMENDACJA 1.8.1.

Promocja działań realizowanych przez IRP kierowanych do młodzieży podczas młodzieżowych eventów – festiwale, koncerty, wydarzenia kulturalne.

Promocja działań jest jednym z najważniejszych elementów skutecznego dotarcia do beneficjentów i skutecznej rekrutacji.

Aby dotrzeć do jak największej grupy młodych ludzi i zainteresować ich swoją ofertą, formy promocji należy dostosować do ich trybu życia. Uczestnictwo w różnego rodzaju festiwalach, koncertach i wydarzeniach kulturalnych jest jednym z nich. W związku z tym, prezentowanie oferty IRP podczas takich wydarzeń uważamy za szczególnie korzystne.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- wdrożenie rekomendacji nie wymaga żadnych zmian w prawodawstwie;
- przygotowanie oferty IRP w formie ciekawej, dostosowanej do potrzeb i możliwości młodzieży;

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- skuteczniejsza i prostsza rekrutacja uczestników do projektów i działań realizowanych przez IRP;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- liczba młodych osób korzystających z form aktywizacji oferowanych na terenie województwa dolnośląskiego – coroczny wzrost o 1%;



- poprawa oceny pracy IRP – ocena wyższa corocznie o 1,5 punktu w skali 1-10 – badanie ankietowe zrealizowane wśród klientów IRP przed i po roku od wprowadzenia zmian;

TERMIN WDROŻENIA: wdrażanie rekomendacji może zostać rozpoczęte bezpośrednio po zapoznaniu się z rekomendacją;

KOSZTY WDROŻENIA:

- koszt przygotowania i wydruk materiałów promocyjnych;

ZWIĄZANE RYZYKA: wdrożenie rekomendacji nie wiąże się z ryzykiem;

REKOMENDACJA 1.9.

Dostosowanie metod aktywizacji do potrzeb i możliwości osób z grupy NEET oraz środowisk lokalnych.

REKOMENDACJA 1.9.1.

Wykorzystanie wolontariatu jako metody aktywizacji bezrobotnych do 30 roku życia.

Aktywizacja młodych bezrobotnych poprzez działania nieformalne, takie jak wolontariat.

Najskuteczniejszą formą zaangażowania osób z grupy NEET są działania nieformalne, które angażują je w życie społeczności lokalnych. W pierwszym etapie wsparcia niezwykle ważne jest zaangażowanie młodych osób do „wyjścia z domu”. Z tego względu działania nieformalne, odpowiadające ich możliwościom i zainteresowaniom są metodą bardzo skuteczną. Wykorzystując potencjał działających lokalnie organizacji, można stworzyć bardzo różnorodną bazę potrzeb, możliwości i metod aktywizacji.

Ogłoszenia o możliwości działania powinny być ogłaszane za pośrednictwem różnych kanałów i instytucji – np. parafie, domy kultury, domy pomocy społecznej, NGO, OHP.

Działania powinny być różnorodne, wymagające różnego stopnia zaangażowania i umiejętności, aby każdy mógł znaleźć coś dla siebie.



Pośrednikiem pomiędzy bezpośrednimi beneficjentami a organizacjami, w działania których mogą się zaangażować powinien być pracownik młodzieżowy, street worker, który będzie potrafił zachęcić młodych ludzi do działania i wyznaczyć dalsze ścieżki prowadzące do zmiany sytuacji zawodowej.

Głównym zadaniem Instytucji Rynku powinna być promocja wolontariatu. Należy zwrócić uwagę młodych ludzi, iż obecnie wolontariat jest aktywnością docenianą i promowaną przez pracodawców i stanowi dodatkowy atut na rynku pracy.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- wdrożenie rekomendacji nie wymaga żadnych zmian w prawodawstwie;
- przygotowanie ofert działających lokalnie organizacji i IRP o możliwości włączenia się w ich działania;
- przygotowanie merytoryczne pracowników młodzieżowych do aktywizacji zawodowej młodych ludzi;

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- skuteczniejsza i prostsza rekrutacja uczestników do projektów i działań realizowanych przez IRP;
- lepsze dostosowanie metod aktywizacji do potrzeb grupy NEET;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- Liczba młodych osób korzystających z form aktywizacji oferowanych na terenie województwa dolnośląskiego – coroczny wzrost o 1%
- Poprawa oceny pracy IRP – ocena wyższa corocznie o 1,5 punktu w skali 1-10 – badanie ankietowe zrealizowane wśród klientów IRP przed i po roku od wprowadzenia zmian;

TERMIN WDROŻENIA: wdrażanie rekomendacji może zostać rozpoczęte bezpośrednio po zapoznaniu się z rekomendacją;

KOSZTY WDROŻENIA:

- koszt przygotowania merytorycznego pracowników młodzieżowych;

ZWIĄZANE RYZYKA: wdrożenie rekomendacji nie wiąże się z ryzykiem;



REKOMENDACJA 1.9.2.

Indywidualizacja metod wsparcia, dostosowanie do potrzeb i możliwości jednostki, nie ogółu grupy NEET.

Metody wsparcia powinny być różnorodne i dostosowywane do indywidualnych potrzeb. Grupa NEET charakteryzuje się dużą różnorodnością. Reprezentantem grupy może być zarówno absolwent studiów wyższych, który pozostaje bez zatrudnienia ze względu na brak możliwości pracy w zawodzie w swoim regionie, lub brak potrzeby pracy, w związku z wygodą życia na utrzymaniu rodziców, jak i osoba, która przerwała edukację na etapie szkoły średniej. Potrzeby i możliwości obu osób są zupełnie różne, a co za tym idzie, wymagają innego wsparcia.

IRP działające na terenie Dolnego Śląska powinny mieć możliwość dostosowania oferty bezpośrednio do osoby, która się zgłosi. Dopiero podczas procesu rekrutacji podmiot realizujący działania poznaje możliwości i potrzeby uczestników. Obecnie obowiązujące kryteria konkursowe bardzo dokładnie określają metody i zakres wsparcia, jakie powinno zostać zrealizowane. Nie rzadko, określony zakres godzinowy i tematyczny. Stoi to w sprzeczności z jednoczesnym wymogiem diagnozy sytuacji i dostosowania wsparcia do potrzeb grupy nim objętej. Sztywne kryteria konkursowe nie pozostawiają zbyt dużych możliwości wyboru i indywidualnego podejścia.

W związku z tym kryteria konkursowe o dofinansowanie działań na rzecz aktywizacji zawodowej młodych ludzi powinny być uelastycznione, aby podczas realizacji projektu była możliwość dostosowania metod do konkretnych potrzeb.

Indywidualizacja podejścia pozwoli też przekonać młodych ludzi, że IRP działają dla nich, znają ich potrzeby, dzięki oferta jest atrakcyjna.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- wdrożenie rekomendacji nie wymaga żadnych zmian w prawodawstwie;
- przygotowanie merytoryczne pracowników IRP do dostosowania metod bezpośrednio do osoby, która się zgłosi;
- uelastycznienie ofert IRP, stwarzając możliwość dostosowania;

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- skuteczniejsza i prostsza rekrutacja uczestników do projektów i działań realizowanych przez IRP;



- lepsze dostosowanie metod aktywizacji do potrzeb grupy NEET;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- Liczba młodych osób korzystających z form aktywizacji oferowanych na terenie województwa dolnośląskiego – coroczny wzrost o 1%
- Poprawa oceny pracy IRP – ocena wyższa corocznie o 1,5 punktu w skali 1-10 – badanie ankietowe zrealizowane wśród klientów IRP przed i po roku od wprowadzenia zmian;

TERMIN WDROŻENIA: wdrażanie rekomendacji może zostać rozpoczęte bezpośrednio po zapoznaniu się z rekomendacją;

KOSZTY WDROŻENIA:

- koszt przygotowania merytorycznego pracowników IRP;

ZWIĄZANE RYZYKA: wdrożenie rekomendacji nie wiąże się z ryzykiem;



REKOMENDACJE W ZAKRESIE WSPIERANIA OSÓB MŁODYCH PRZEZ WOJEWÓDZKIE URZĘDY PRACY, W TYM SFORMUŁOWANIE KRYTERIÓW KONKURSOWYCH DLA KONKURSÓW OGŁASZANYCH W RAMACH OSI I POWER

REKOMENDACJA 2.1.

Uproszczenie procesów komunikacji Urzędów pracy z młodymi ludźmi.

REKOMENDACJA 2.1.1.

Dostosowanie języka i formy informacji kierowanych do osób młodych, do ich potrzeb i możliwości, aby przekazywany komunikat był ciekawy, prosty i zrozumiały.

Oferty urzędów pracy, ogłoszenia o możliwości udziału w projekcie czy komunikaty dotyczące możliwości otrzymania dofinansowania lub skorzystania z innego rodzaju wsparcia, często napisane są językiem administracyjnym, ciężkim do zrozumienia przez młodych ludzi. Wpływa to zarówno na negatywne postrzeganie instytucji wspierających rozwój zawodowy, jak i na chęć uczestnictwa we wsparciu.

Komunikaty powinny być:

- kierowane do młodego człowieka bezpośrednio przez pracowników instytucji – „my pomożemy Tobie” zamiast „urząd udziela wsparcia beneficjentom”;
- krótkie, bez długich zdań wielokrotnie złożonych;
- bez sformułowań urzędowych;
- dotyczące jednego zagadnienia;
- interesujące i zachęcające graficznie – grafiki, grafy, ikony;

Informacje powinny być przekazywane za pośrednictwem:

- profilów UP i IRP na portalach społecznościowych, np. Facebook;
- ciekawych i interaktywnych, intuicyjnych stron internetowych UP i IRP;



UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- stworzenie profili UP oraz IRP na portalach społecznościowych;
- przygotowanie pracowników przygotowujących ogłoszenia i komunikaty do używania prostego języka, unikania sformułowań urzędowych i administracyjnych;
- przeprowadzenie konsultacji zrozumiałości treści przez grupę docelową;

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- większe zainteresowanie ofertami UP i IRP;
- łatwiejsza rekrutacja uczestników do projektów wsparcia zawodowego dzięki zrozumieniu reguł i oferty przez beneficjentów;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- liczba młodych osób korzystających z form aktywizacji oferowanych na terenie województwa dolnośląskiego – coroczny wzrost o 2%;
- poprawa oceny pracy PUP – ocena wyższa corocznie o 0,5 punktu w skali 1-10 – badanie ankietowe zrealizowane wśród klientów PUP przed i po roku od wprowadzenia zmian;

TERMIN WDROŻENIA: październik 2017;

KOSZTY WDROŻENIA:

- modernizacja stron internetowych;
- koszty obsługi portali społecznościowych;
- koszt opracowania nowych formularzy i wzorów komunikatów i ogłoszeń;

ZWIĄZANE RYZYKA:

- niechęć UP i IRP do korzystania z nowych narzędzi komunikacji i swobodnego języka;
- obawa UP i IRP przed utratą wizerunku profesjonalnych instytucji przez wykorzystanie popularnych narzędzi;
- niechęć pracowników UP i IRP do zmiany przyzwyczajeń w sposobach komunikacji, a co za tym idzie, komunikaty przekazywane ustnie przez pracowników UP nadal będą formalne i urzędowe;



REKOMENDACJA 2.1.2.**Dostosowanie wzoru i języka Indywidualnego Planu Działania do potrzeb i możliwości osób młodych.**

Obecnie obowiązujące wzory dokumentów napisane są w formie i językiem często nie zrozumiałym i trudnym do przyjęcia dla młodych ludzi. Język powinien być prosty, zrozumiały, niewzbudzający wątpliwości w interpretacji, aby nie stwarzał problemów przy uzupełnianiu.

Indywidualny Plan Działania jest niezrozumiały dla młodych ludzi, a co za tym idzie, nie są oni w stanie realnie ocenić swojej sytuacji i świadomie planować kolejnych kroków.

Trudność w uzupełnieniu dokumentacji jest jednym z powodów, przez który młodzi ludzie nie rejestrują się w urzędach pracy. Nadal obecne jest przekonanie, że dokumentacji jest bardzo dużo, jest trudna do uzupełnienia, a pracownicy UP nie są zainteresowani pomocą. Należy zmieniać wizerunek, aby wzbudzić zaufanie młodych ludzi i zachęcić do korzystania z oferty UP.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- konsultacja utworzonych wzorów dokumentów z przewidzianymi beneficjentami – bezrobotnymi do 30 r.ż.;
- używanie języka potocznego, zrozumiałego dla młodych ludzi;
- poznanie potrzeb i możliwości młodych ludzi przez pracowników UP;
- zmniejszenie ilości niezbędnych dokumentów;
- korzystanie z narzędzi elektronicznych, z których najchętniej korzystają młodzi ludzie;

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- większa świadomość swojej sytuacji na rynku pracy wśród beneficjentów;
- większa przejrzystość dokumentacji;
- większe poczucie bezpieczeństwa młodych ludzi na rynku pracy;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- polepszenie wizerunku urzędów pracy – na podstawie ankiet dot. satysfakcji z obsługi klienta w UP;
- wzrost świadomości swojej sytuacji na rynku pracy wśród osób korzystających z UP – na podstawie badań jakościowych przeprowadzonych wśród osób obecnie korzystających



z Indywidualnych Planów Działań oraz wśród osób korzystających po zmianie;

- zwiększenie skuteczności Planów, dzięki większemu zrozumieniu przez beneficjentów – na podstawie współczynnika podejmowania działań zawartych w planie;

TERMIN WDROŻENIA: styczeń 2018;

KOSZTY WDROŻENIA:

- przygotowanie nowego wzoru dokumentacji;
- koszt konsultacji wzoru na beneficjentach - 1000 osób;

ZWIĄZANE RYZYKA:

- uznanie przez UP jednolitego i prostego wzoru za niewystarczający, w konsekwencji tworzenie dodatkowej dokumentacji;

REKOMENDACJA 2.1.3.

Przeprowadzenie szkoleń dla pracowników IRP i UP ze sposobów komunikacji z młodymi ludźmi.

Poniższa rekomendacja powinna zostać wdrożona zarówno przez Instytucje Rynku Pracy, jak i Urzędy Pracy, w związku z czym rekomendacja została także umieszczona w Obszarze I, rekomendacja 1.1.2.

Młodzież uczestnicząca w spotkaniach roboczych realizowanych w ramach projektu wielokrotnie wskazywała brak wyrozumiałości ze strony pracowników agencji pracy i urzędów pracy. Wskazywano bezosobowe podejście oraz przekazywanie treści w sposób niezrozumiały, używając trudnych, niezrozumiałych dla młodych ludzi urzędowych sformułowań.

Brak wspólnego języka i bezosobowe podejście pracowników często zniechęca młodych ludzi do kontaktu z IRP, nawet jeśli ich oferty kierowane są do młodzieży. Młodzi ludzie są uczeni i przyzwyczajeni do kontaktu bezpośredniego, prostych form przekazu i różnorodnych kanałów informacji. Nie chcą być traktowani jak tzw. „kolejny petent w kolejce”. Aby chętniej korzystali z ofert IRP ogłoszenia o rodzajach wsparcia, projektach, w których mogą wziąć udział, muszą być przede wszystkim zrozumiałe, aby mogli dopasować je do swoich potrzeb i możliwości.



UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- realizacja rekomendacji nie wymaga zmian prawnych, jest działaniem wewnętrznym IRP i UP;
- zaangażowanie pracowników IRP, chęć znalezienia pracy dla młodych ludzi;
- warunkiem powodzenia wdrożenia rekomendacji jest obowiązek realizacji szkoleń przez wszystkie IRP i UP na terenie Dolnego Śląska;
- stworzenie standardów obsługi klienta kierowanych do osób do 30 r.ż.;

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- większe zainteresowanie ofertami IRP i UP;
- łatwiejsza rekrutacja uczestników do projektów wsparcia zawodowego dzięki zrozumieniu reguł i oferty przez beneficjentów;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- liczba młodych osób korzystających z form aktywizacji oferowanych na terenie województwa dolnośląskiego – coroczny wzrost o 1%;
- poprawa oceny pracy IRP i UP – ocena wyższa corocznie o 1,5 punktu w skali 1-10 – badanie ankietowe zrealizowane wśród klientów IRP i UP przed i po roku od wprowadzenia zmian;

TERMIN WDROŻENIA: październik 2017;

KOSZTY WDROŻENIA:

- koszt szkolenia pracowników IRP oraz UP działających na Dolnym Śląsku;

ZWIĄZANE RYZYKA:

- niechęć pracowników IRP i UP w obawie UP i IRP przed utratą wizerunku profesjonalnych instytucji;
- niechęć pracowników UP i IRP do zmiany przyzwyczajeń w sposobach komunikacji, a co za tym idzie, komunikaty przekazywane ustnie przez pracowników UP nadal będą formalne i urzędowe;



REKOMENDACJA 2.2.

Ujednolicenie i uproszczenie procedur mających na celu aktywizację zawodową osób do 30 r.ż. ze szczególnym uwzględnieniem grupy NEET.

REKOMENDACJA 2.2.1.

Ujednolicenie wzoru karty wejścia na rynek pracy.

Sprawą szczególnej wagi jest podjęcie działań umożliwiających start zawodowy młodych ludzi wchodzących na rynek pracy (wspieranie transferu edukacja - zatrudnienie tak, aby absolwenci maksymalnie szybko podejmowali pracę lub powracali do zatrudnienia, poprawa opłacalności podejmowania pierwszego zatrudnienia - zmiany w systemie świadczeń społecznych, elastyczność zatrudnienia wraz z warunkami jego stabilizacji, np. odnawialne umowy sezonowe). Dotychczasowe formy dokumentacji różnią się, w zależności od regionu. Powoduje to utrudnienia i niechęć młodych ludzi do wypełniania kolejnych dokumentów, które są dla nich niejasne.

Ponadto, brak jednolitych wzorów dokumentacji w znaczny sposób utrudnia mobilność geograficzną w celu podjęcia pracy.

Ujednolicenie wzorów dokumentacji ułatwiłoby młodym ludziom odnalezienie się na rynku pracy. Głównym źródłem informacji dla młodych ludzi jest Internet.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- stworzenie jednego formatu karty wejścia na rynek pracy dla wszystkich urzędów pracy – na każdym szczeblu;

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- przejrzystość dokumentacji;
- uproszczenie procedur;
- ułatwienie zrozumienia swojej sytuacji na rynku pracy przez osoby z grupy NEET;
- ułatwienie komunikacji między interesariuszami;



WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- wzrost liczby osób z grupy NEET korzystających ze wsparcia UP dzięki uproszczeniu procedur o 5% w skali roku;
- zwiększenie świadomości osób młodych z grupy NEET swojej sytuacji na rynku pracy o 0,5 pkt. w skali 1-5 na podstawie badań ankietowych;

TERMIN WDROŻENIA: opracowanie i wdrożenie dokumentu do 31.12.2017;

KOSZTY WDROŻENIA:

- koszt opracowania merytorycznego formatki karty;

ZWIĄZANE RYZYKA:

- uznanie karty za niewystarczającą – wprowadzenie dodatkowych dokumentów, co nie wpłynie pozytywnie na skrócenie i uproszczenie procedur;

REKOMENDACJA 2.2.2.

Uproszczenie procesu aktywizacji osoby wchodzącej na rynek pracy poprzez skrócenie procedur uzyskania dofinansowania do zatrudnienia osób do 30 r.ż. do 7 dni.

Podczas roboczych pracownicy urzędów pracy sygnalizowali, że proces wdrażania nowego pracownika na rynek pracy, który jest przewidziany na 4 miesiące i odbiera w tym czasie możliwość podejmowania pracy zarobkowej, odstręcza bezrobotnych od udziału w proponowanej formie aktywizacji.

Pomimo chęci pracodawcy do zatrudnienia młodego pracownika „od zaraz”, zmuszony jest on pozostawać bez wynagrodzenia przez bardzo długi okres (w mieście Wrocław procedura trwa obecnie ponad 3 miesiące). Dla wielu młodych ludzi jest to okres, kiedy pozostają bez środków do życia lub na utrzymaniu rodziców, którzy nie zawsze mogą sobie na to pozwolić. W związku z tym wielu z nich woli podjąć pracę „na czarno”, w której wynagrodzenie wypłacane jest od dnia podjęcia.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- wprowadzenie elektronicznej rejestracji wniosków pracodawców o dofinansowanie;
- stworzenie bazy pracodawców, którzy chcieliby skorzystać z dofinansowania i zatrudnić młodego pracownika;
- uproszczenie i ujednoczenie dokumentacji o dofinansowanie;



SKUTKI WDROŻENIAREKOMENDACJI:

- zwiększenie zainteresowania ofertą Urzędów Pracy;
- zwiększenie grupy młodych osób zatrudnionych z udziałem dofinansowania;
- większe szanse zdobycia doświadczenia zawodowego przez osoby do 30 r.ż. długotrwale pozostające bez zatrudnienia;
- większa chęć zatrudnienia młodych przez przedsiębiorstwa jeśli procedury będą mniej czasochłonne;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- zmniejszenie bezrobocia wśród młodych ludzi – absolwentów szkół ponadgimnazjalnych oraz osób z grupy NEET o 2% w ciągu 24 miesięcy od wdrożenia;
- zwiększenie zainteresowania ofertą urzędów pracy – na podstawie liczby odwiedzin stron internetowych urzędów;

TERMIN WDROŻENIA: zmiany powinny zostać wprowadzone bezpośrednio po publikacji rekomendacji;

KOSZTY WDROŻENIA:

- stworzenie systemu elektronicznych wniosków dla pracodawców;
- stworzenie bazy pracodawców chcących zatrudnić młode osoby korzystając z dofinansowania;
- stworzenie jednolitych, prostych i przejrzystych wzorów dokumentacji;

ZWIĄZANE RYZYKA:

- niewydolność systemu w sytuacji dużego zainteresowania dofinansowaniem;

REKOMENDACJA 2.2.3.**Uelastycznienie obowiązku zatrudnienia osoby zatrudnionej z dofinansowaniem dla osób do 30 r.ż.**

Obecnie obowiązujący obowiązek zatrudnienia osoby na kolejny rok, której koszty zatrudnienia były dofinansowane z urzędu pracy w pierwszym roku, stanowi główny powód niechęci do korzystania z tego wsparcia przez pracodawców. Niechęć ta jest szczególnie widoczna wśród osób prowadzących mikroprzedsiębiorstwa. Często zatrudnienie nowego pracownika jest konieczne dla rozwoju firmy, jednak ryzyko niewystarczającego wzrostu dochodu podczas pierwszego roku pracy osoby z dofinansowaniem, aby móc utrzymać ją w kolejnym roku ze środków własnych, stanowi dużą barierę. Ponadto, zgodnie z wymogami otrzymania wsparcia, osoba ta nie może posiadać doświadczenia



zawodowego. W związku z tym, w momencie zatrudnienia pracodawca nie może określić predyspozycji pracownika do wykonywania zawodu. Podczas spotkań roboczych zaproszeni przedsiębiorcy niejednokrotnie wspominali, iż skorzystali z dotacji, zatrudnili młodą osobę, która okazała się być niekompetentna i utrzymanie jej w drugim roku było dużym obciążeniem, ponieważ nie spełniała swoich obowiązków.

Mając na uwadze dobro młodych ludzi i konieczność zdobywania przez nich doświadczenia zawodowego oraz ciągłości zatrudnienia, zwolnieni z obowiązku zatrudnienia powinni być tylko ci przedsiębiorcy, którzy udokumentują brak możliwości utrzymania pracownika w drugim roku ze środków własnych oraz ci, którzy udokumentują, iż pomimo podjętych kroków przyuczanie do zawodu, pracownik nie spełnia swoich obowiązków.

Przedsiębiorcy, którzy uzyskali korzyści z pracy osoby zatrudnionej z dofinansowaniem, powinni podlegać obowiązkowi zatrudnienia.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- konieczność zapisów ustawy o nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- zmniejszenie bezrobocia wśród młodych ludzi – absolwentów szkół ponadgimnazjalnych oraz osób z grupy NEET o 2% w ciągu 24 miesięcy od wdrożenia;

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- zmniejszenie bezrobocia wśród osób do 30 r.ż.;
- większe zaangażowanie młodych pracowników w pracę;
- większa liczba ofert pracy dla młodych ludzi;

TERMIN WDROŻENIA:

- zniesienie obowiązku zatrudnienia od początku drugiego kwartału 2018 roku;

KOSZTY WDROŻENIA:

- wdrożenie rekomendacji nie wiąże się z kosztami;

ZWIĄZANE RYZYKA:

- nadużywanie wsparcia przez przedsiębiorców;
- niechęć podejmowania pracy przez młodych ludzi ze względu na brak gwarancji zatrudnienia;



REKOMENDACJA 2.3.

Promowanie mobilności zawodowej.

REKOMENDACJA 2.3.1.

Zwiększenie skali i przyspieszenie procedur realizacji dofinansowania kosztów wynajmu mieszkania lub kosztów dojazdu do miejsca pracy dla osób z grupy NEET, które zdecydują się podjąć zatrudnienie w innym regionie w kraju, w którym występuje większe zapotrzebowanie na pracowników.

Obecnie mobilność geograficzna osób z grupy NEET występuje w małym zakresie. Młode osoby boją się wyjechać do innych regionów kraju w celu podjęcia pracy zawodowej. Jest to wynikiem bardzo małej samodzielności, braku pewności siebie oraz braku umiejętności gospodarowania swoim czasem i budżetem. Często dodatkowym czynnikiem są zbyt niskie wynagrodzenia, które nie są wystarczające na samodzielne utrzymanie się poza domem rodzinnym. Funkcjonujący system bonów na zasiedlenie jest niewystarczający, świadomość tej możliwości jest bardzo niewielka.

Przyznanie dodatkowych środków pozytywnie wpłynęłoby na decyzje młodych ludzi o wyjeździe do pracy do innego miasta.

Aby uniknąć marnotrawienia środków, mogłyby być wypłacane w formie np. biletu miesięcznego lub zwrotu części kosztów wynajmu po przedstawieniu umowy oraz rachunku wystawionego przez wynajmującego.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- określenie warunków dofinansowania mobilności – np. do 100 km, dofinansowanie kosztów dojazdu, powyżej 100 km – dofinansowanie do kosztów zakwaterowania;
- dostępność w urzędach pracy bieżących ofert pracy z całego kraju, nie tylko gminy czy powiatu;
- przygotowanie pracowników urzędów pracy do udzielania informacji dotyczących kosztów i warunków życia w danym regionie;
- prowadzenie bieżącej statystyki zawodów deficytowych i nadwyżkowych w regionach;



SKUTKI WDROŻENIAREKOMENDACJI:

- większa równowaga pomiędzy regionami w zakresie zapotrzebowania na pracowników;
- zmniejszenie deficytu pracowników w wybranych branżach w regionach;
- wzrost samodzielności młodych ludzi;
- wzrost świadomości różnorodności rynków pracy pomiędzy regionami;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- spadek bezrobocia wśród osób do 30 r.ż. o 0,5% w skali roku w ciągu 3 lat od wdrożenia;
- wzrost samodzielności młodych ludzi – na podstawie badań jakościowych przeprowadzonych w ciągu 12 miesięcy od podjęcia mobilności;

TERMIN WDROŻENIA: od 01.01.2018 roku;

KOSZTY WDROŻENIA:

- przeznaczenie dofinansowania do kosztów przejazdu lub kosztów wynajmu mieszkania dla osób z grupy NEET, które podejmują pracę w innym regionie;
- szkolenie pracowników urzędów pracy;

ZWIĄZANE RYZYKA:

- wykorzystanie środków przez beneficjentów w sposób niezgodny z przeznaczeniem;
- konieczność stworzenia dodatkowej dokumentacji;
- niechęć pracowników urzędów pracy do rekomendowania wyjazdu do innego regionu w obawie o pogorszenie statystyk;

REKOMENDACJA 2.3.2.

Realizacja kampanii społecznej informującej o możliwościach płynących z zawodowej mobilności geograficznej – w granicach kraju.

Znikoma mobilność geograficzna osób młodych (z wyjątkiem osób podejmujących studia w innym mieście) wynika z braku świadomości możliwości. Niewielka znajomość innych regionów kraju, brak znajomości kryteriów panujących na rynku pracy w innych regionach, powodują strach, który w konsekwencji prowadzi do pozostania w dotychczasowym miejscu zamieszkania, pomimo braku perspektyw na znalezienie pracy.

Przeprowadzenie kampanii informującej o możliwościach i płynących z mobilności korzyściach



rozwiązałyby wiele wątpliwości i ułatwiłoby podjęcie tak trudnej decyzji.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- powstanie bazy zawodów deficytowych w poszczególnych regionach kraju – bieżąco aktualizowanej;
- przygotowanie pracowników urzędów pracy do udzielania informacji;
- zachęcenie zarówno młodzieży, jak i ich otoczenia do zapoznania się z ofertami staży i pracy w innych regionach kraju, pokazanie możliwości, jakie z tego płyną;
- wykorzystanie do promocji kampanii portali i kanałów internetowych, z których korzystają młodzi ludzie;
- kampania powinna być realizowana w ogólnodostępnych mediach: radio, telewizja, Internet, uliczne billboardy;
- język i forma kampanii powinna być dostosowana bezpośrednio do adresatów;

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- większa świadomość społeczna w zakresie możliwości podejmowania pracy poza regionem zamieszkania;
- zwiększenie mobilności osób młodych;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- wzrost mobilności osób z grupy NEET o 5% w skali roku w ciągu pierwszych 3 lat od wdrożenia;
- wzrost świadomości społecznej o możliwościach podjęcia pracy w innym regionie kraju – na podstawie badań jakościowych zrealizowanych w 30 dni po rozpoczęciu kampanii;

TERMIN WDROŻENIA: rozpoczęcie kampanii reklamowej od 1.01.2018. Kampania powinna trwać minimum 120 dni;

KOSZTY WDROŻENIA:

- przygotowanie programu kampanii;
- przygotowanie materiałów informacyjnych;
- opłacenie kanałów dystrybucji – zakup spotów reklamowych, radiowych, przestrzeni reklamowych na ulicach;
- zatrudnienie pracowników realizujących kampanię;

ZWIĄZANE RYZYKA: realizacja działania nie wiąże się z żadnym ryzykiem;



REKOMENDACJA 2.4.**Zmiana wizerunku wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy w oczach osób młodych.****REKOMENDACJA 1.2.1.****Realizacja kampanii społecznej mającej na celu poprawę wizerunku wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy wśród młodych ludzi, jako instytucji przyjaznych i znających ich potrzeby.**

Urzędy pracy kojarzą się młodym ludziom z instytucjami przestarzałymi, działającymi na tych samych zasadach i z wykorzystaniem tych samych narzędzi od kilkadziesiąt lat. Często słyszy się, że żeby zarejestrować się w UP trzeba czekać w wielogodzinnych kolejkach od wczesnych godzin porannych oraz, że wizyta w UP w późniejszych godzinach zakończy się niepowodzeniem w związku z „brakiem numerków”. Osoby uczestniczące w spotkaniach roboczych, które korzystały z pomocy UP, wielokrotnie wspominały, iż pracownicy nie prowadzą dialogu, tylko wydają polecenia, czasami używając formy „Wy” zamiast „Pan/Pani”, co jednoznacznie kojarzy się z okresem PRL-u i wzbudza dużą niechęć. Niejednokrotnie słyszy się także o niedostosowaniu proponowanych ofert do możliwości, wykształcenia i kwalifikacji osoby poszukującej pracy.

Osoby młode, słysząc o doświadczeniach rodziny i znajomych, nie chcą korzystać ze wsparcia urzędów pracy, z obawy przed złym potraktowaniem, brakiem zrozumienia i poczuciem zmarnowanego czasu.

Realizacja kampanii społecznej adresowanej do młodzieży, z wykorzystaniem form, narzędzi i kanałów, z których korzysta ona najczęściej (Facebook, Instagram, Snapchat, itp.), pozwoli zmienić obecny wizerunek na wizerunek instytucji nowoczesnych, odpowiadających na potrzeby młodych ludzi.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- wdrożenie nie wymaga zmian w przepisach prawa ani rozwiązaniach systemowych;
- poczucie pracowników urzędów pracy, że praca z młodzieżą jest kluczowa dla rozwoju instytucji;
- zaangażowanie pracowników w realizację kampanii;
- utworzenie profili UP na portalach społecznościowych;



- merytoryczne i praktyczne przygotowanie pracowników do zmiany wizerunku;

SKUTKI WDROŻENIAREKOMENDACJI:

- większe zainteresowanie ofertami wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy;
- łatwiejsza rekrutacja uczestników do projektów wsparcia zawodowego dzięki zrozumieniu reguł i oferty przez beneficjentów;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- liczba młodych osób korzystających z form aktywizacji oferowanych na terenie województwa dolnośląskiego – coroczny wzrost o 1%;
- zmiana wizerunku UP w oczach młodych ludzi – na podstawie badania jakościowego przed wdrożeniem zmian oraz po 6 miesiącach kampanii;

TERMIN WDROŻENIA: październik 2017;

KOSZTY WDROŻENIA:

- koszt przygotowania kampanii;
- koszt wydruków materiałów promocyjnych;
- koszt obsługi portali społecznościowych;

ZWIĄZANE RYZYKA:

- zbyt krótki czas trwania kampanii;
- zbyt mała różnorodność elementów kampanii, powtarzalność
- brak zaangażowania pracowników UP;
- niespójność zewnętrznego wizerunku przedstawionego w kampanii z codzienną działalnością i zachowaniem pracowników;



REKOMENDACJA 2.5.

Stworzenie narzędzi ułatwiających bezpośrednie dotarcie do osób z grupy NEET.

REKOMENDACJA 2.5.1.

Stworzenie wojewódzkiej bazy osób z grupy NEET, zagrożonych długotrwałym bezrobociem i wykluczeniem społecznym.

Poniższa rekomendacja powinna zostać wdrożona zarówno przez Instytucje Rynku Pracy, jak i Urzędy Pracy, w związku z czym rekomendacja została także umieszczona w Obszarze I, rekomendacja 1.3.2.

Stworzenie bazy ściśle wiąże się z obowiązkiem sprawozdawczości przez organizacje pozarządowe i instytucje realizujące działania w zakresie aktywizacji zawodowej osób do 30 r.ż.

W obecnej sytuacji statystyka zjawiska NEET jest bardzo niedokładna. Brak jednolitych danych ze wszystkich regionów uniemożliwia porównanie i zbadanie skali zjawiska, a co za tym idzie, bezpośrednie dotarcie do osób najbardziej potrzebujących.

Utworzenie bazy osób z grupy NEET, zagrożonych długotrwałym bezrobociem oraz wykluczeniem społecznym, dałoby możliwość kierowania wsparcia bezpośrednio do beneficjenta. Skróciłoby to procesy rekrutacji oraz pozwoliło realnie wpływać na sytuację osób, które często nie korzystają ze wsparcia, ponieważ nie mają o nim informacji.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- objęcie obowiązkiem sprawozdawczości nt. osób do 30 r.ż. pozostających bez zatrudnienia wszystkich instytucji realizujących działania na rzecz aktywizacji zawodowej młodzieży;
- stworzenie elektronicznej bazy, z której mogłyby korzystać organizacje i instytucje prowadzące działania aktywizacji zawodowej na danym obszarze (np. powiecie);
- zmiana ustawy dot. GUS w zakresie zbieranych danych osobowych;



SKUTKI WDROŻENIAREKOMENDACJI:

- dokładniejsza statystyka zjawiska;
- większa możliwość doboru metod i narzędzi wsparcia z uwzględnieniem indywidualnych lub regionalnych potrzeb;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- zmniejszenie liczebności grupy NEET o 2% w skali roku dzięki bezpośredniemu wsparciu;
- lepsze dostosowanie narzędzi i metod dzięki dokładnej znajomości potrzeb i możliwości beneficjentów na danym obszarze;

TERMIN WDROŻENIA: termin uruchomienia bazy – 01.05.2018;

KOSZTY WDROŻENIA:

- koszt przygotowania i obsługi platformy, na której umieszczona zostanie baza;

ZWIĄZANE RYZYKA:

- niechęć do przyznania się do trudności na rynku pracy lub przerwania edukacji przez osoby do 30 r.ż.,
- niechęć osób młodych do ujawniania swojej sytuacji w obawie o utratę podjętej pracy „na czarno”;
- długotrwały proces zmian legislacyjnych;
- brak aktualizacji bazy;

REKOMENDACJA 2.5.2.

Wprowadzenie instytucji street worker’a (mentora, opiekuna), który ułatwi bezpośrednie dotarcie do osób z grupy NEET.

Poniższa rekomendacja powinna zostać wdrożona zarówno przez Instytucje Rynku Pracy, jak i Urzędy Pracy, w związku z czym rekomendacja została także umieszczona w Obszarze I, rekomendacja 1.3.3.

Kluczem dotarcia do osób z grupy NEET jest bezpośredni kontakt. Zaangażowanie w proces aktywizacji street workerów, którzy dzięki dobrej znajomości środowiska lokalnego będą w stanie dotrzeć i nawiązać kontakty z osobami z grupy NEET, co pozwoli dobrze poznać ich zindywidualizowane potrzeby, a co za tym idzie, odpowiednio dobierać narzędzia i metody działania.



Współpraca w pierwszych etapach powinna opierać się na zasadach nieformalnych, przyjaznych i niezobowiązujących.

Osoba ta powinna ściśle współpracować z instytucjami działającymi lokalnie – parafie, domy kultury, ośrodki wolontariatu, organizacje pozarządowe, rady osiedla, kluby zainteresowań (np. kluby kibica).

Dzięki ścisłej współpracy, osoba ta będzie znać bieżące potrzeby i możliwości tych instytucji, znając jednocześnie potencjał osób z grupy NEET. Pozwoli to na znalezienie wspólnej płaszczyzny potrzeb i wzajemną ich realizację (np. osoba z grupy NEET grająca w piłkę w lokalnym klubie może pomagać w utrzymaniu obiektu sportowego).

Dużym problemem jest różnorodność potrzeb osób z grupy NEET. Mogą to być osoby, które ukończyły studia wyższe, jak i osoby, które nie ukończyły edukacji. Dzięki indywidualizacji działań można wykorzystać najskuteczniejsze narzędzia.

Osoby pracujące na tym stanowisku powinny być lokalnymi liderami, potrafiącymi rozmawiać z młodymi ludźmi i mającymi wśród nich autorytet.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- wdrożenie rekomendacji nie wymaga zmian w obowiązującym prawodawstwie;
- sformułowanie kryteriów konkursowych pozwalających na wynagrodzenia dla osób działających w środowiskach lokalnych;
- kierowanie konkursów do instytucji działających lokalnie;

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- ułatwienie bezpośredniego docierania do osób z grupy NEET;
- poznanie potrzeb osób z grupy NEET;
- lepszy dobór narzędzi i metod aktywizacji;
- większa znajomość skali zjawiska;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- zmniejszenie liczebności grupy NEET o 2% w skali roku dzięki bezpośredniemu wsparciu;
- lepsze dostosowanie narzędzi i metod dzięki dokładnej znajomości potrzeb i możliwości beneficjentów na danym obszarze;



TERMIN WDROŻENIA: prace nad wprowadzeniem street worker'ów powinny się rozpocząć bezpośrednio po publikacji rekomendacji;

KOSZTY WDROŻENIA:

- koszty wynagrodzenia street worker'ów;

ZWIĄZANE RYZYKA:

- zbyt duże sformalizowanie stanowiska street workera;
- zbyt duże wymagania formalne dotyczące wykształcenia i doświadczenia osoby zatrudnionej na to stanowiska;

REKOMENDACJA 2.5.

Premiowanie działań wspierających współpracę ze szkołami zawodowymi w ramach kryteriów konkursowych Osi I POWER.

REKOMENDACJA 2.6.1.

Wprowadzenie priorytetu dla projektów realizowanych w partnerstwie ze szkołami i instytucjami bezpośrednio pracującymi z młodzieżą na rzecz prewencji i promocji zatrudnienia.

Poniższa rekomendacja powinna zostać wdrożona zarówno przez Instytucje Rynku Pracy, Urzędy Pracy jak i MRPiPS, w związku z czym rekomendacja została także umieszczona w Obszarze III, rekomendacja

Rozmowy prowadzone podczas spotkań roboczych z uczniami, nauczycielami oraz pracodawcami jednoznacznie wskazały, że uczniowie po ukończeniu szkoły zawodowej nie są dobrze przygotowani do wykonywania zawodu. Posiadają na ogół wiedzę teoretyczną, lecz istnieją poważne niedostatki w kształceniu praktycznym. Najlepszym rozwiązaniem jest więc wdrożenie systemu dualnego.

Mając powyższe na uwadze rekomenduje się wprowadzenie jako kryterium premiującego (w skali od 0 do 10 pkt.) w konkursach ogłaszanych w ramach I Osi POWER za działania zakładające współpracę ze szkołami zawodowymi w ramach projektu, np.:



- organizacja stażu w porozumieniu ze szkołami zawodowymi;
- podpisywanie umów partnerskich ze szkołami;
- wspólne składanie wniosków ze szkołami zawodowymi;
- tworzenie partnerstw z pracodawcami, związkami pracodawców i izbami;
- pilotażowe wdrażanie kształcenia dualnego w wybranych szkołach województwa dolnośląskiego;
- wypracowywanie dokumentów formalnych i procedur regulujących współpracę między szkołą a pracodawcą w systemie kształcenia dualnego;

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- rekomendacja jest zgodna z obowiązującym prawem krajowym, jak również możliwa do wykonania w obowiązującym systemie edukacyjnym;
- wdrożeniu rekomendacji może sprzyjać systematyczne i stałe informowanie o korzyściach płynących z systemu dualnego w edukacji zawodowej;
- niezwykle ważna w kontekście wdrożenia tej rekomendacji jest współpraca samorządów (głównie powiatów) jako organów zarządzających szkołami;

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- promowanie projektów, które zakładają realne (i możliwe do oceny na etapie składania wniosku) działania dla osób młodych z grupy NEET;
- wdrożenie rekomendacji sprawi, że wnioskodawcy już na etapie składania projektu będą mieli przemyślane i zaplanowane działania dające największe szanse na znalezienie pracy osobom młodym; przyznanie punktów premiujących wnioskodawcom sprawi, że dofinansowanie będą otrzymywać organizacje, które mają duże doświadczenie, wiedzę, ale i kontakty pozwalające na jak najlepsze zrealizowanie projektu;
- zwiększenie zaangażowania szkół w realizację wspólnych działań na rzecz osób młodych z grupy NEET na rynku pracy;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- liczba wniosków zakładających pozyskanie punktów premiujących – 70 w skali roku;
- podniesienie jakości realizowanych projektów w ramach I Osi POWER poprzez realizację działań premiowanych (ocena na podstawie ankiet ewaluacyjnych uczestników co najmniej na poziomie 8 w skali 10 pkt. w 70% ankiet);



TERMIN WDROŻENIA:

- prace nad zmianą kryteriów konkursowych I Osi POWER mogą się rozpocząć niezwłocznie po zapoznaniu się z rekomendacją, natomiast wdrożenie nowego zapisu powinno nastąpić najpóźniej do końca roku 2017, aby regulaminy konkursów ogłaszanych w roku 2018 mogły opierać się o nowe kryteria;

KOSZTY WDROŻENIA:

- koszty związane z pracą osób redagujących nowe zapisy regulaminów I Osi POWER;
- koszt opracowania nowej dokumentacji;

ZWIĄZANE RYZYKA:

- ograniczona ilość beneficjentów, którzy będą w stanie ubiegać się o nowe kryterium premiujące;

REKOMENDACJA 2.7.**Wprowadzenie narzędzi prewencyjnych opartych na szwedzkim systemie diagnostycznym Early School Leavers.**

Ponad 5,5 miliona młodych ludzi w Europie w wieku 18-24 to osoby przedwcześnie opuszczające system edukacji. Jest to grupa najbardziej zagrożona wykluczeniem zarówno na rynku pracy, jak i wykluczeniem społecznym. Jest to ok. 13,5% populacji Europy w tym przedziale wiekowym, co stanowi marnotrawstwo potencjału jednostek, ale także niesie za sobą ogromne konsekwencje społeczne i ekonomiczne.

Early School Leavers jest mechanizmem, który umożliwia wczesną diagnozę i wyłonienie osób szczególnie zagrożonych przedwczesnym opuszczeniem systemu edukacji i podjęcie działań prewencyjnych na bardzo wczesnym etapie.

Wdrożenie mechanizmu pozwoli zapobiegać zjawisku przedwczesnego opuszczania systemu edukacji przez młodzież, co pozytywnie wpłynie na liczebność grupy NEET.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- aby narzędzie zostało wprowadzone skutecznie niezbędne są rozwiązania systemowe;
- rozpowszechnienie metodologii ESL;
- zaangażowanie IRP oraz jednostek edukacyjnych;



SKUTKI WDROŻENIAREKOMENDACJI:

- zmniejszenie liczby osób przedwcześnie kończących edukację;
- wzrost świadomości pracowników jednostek edukacyjnych i IRP o zjawisku i sposobach zapobiegania;
- dokładna statystyka zjawiska;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- zmniejszenie ilości osób przedwcześnie opuszczających system edukacji – o 2% w skali roku po dwóch latach od wdrożenia mechanizmu;
- podniesienie poziomu wykształcenia wśród młodych ludzi zagrożonych zjawiskiem – na podstawie danych statystycznych o ilości osób zagrożonych i ostateczną ilością osób z tej grupy kończących dany etap edukacji;

TERMIN WDROŻENIA:

- prace nad wdrożeniem mechanizmu powinny zostać rozpoczęte najpóźniej w trzecim kwartale 2017 roku;
- rozpoczęcie korzystania z mechanizmu przez IRP oraz jednostki edukacji – drugi kwartał 2018;

KOSZTY WDROŻENIA:

- koszty związane wdrożeniem i przeszkoleniem pracowników IRP oraz szkół z korzystania z narzędzi mechanizmu ESL;

ZWIĄZANE RYZYKA:

- brak narzędzi pozwalających na kontynuację działań prewencyjnych po zakończeniu edukacji przez osoby zagrożone;



REKOMENDACJA 2.8.

Uelastycznienie kryteriów konkursowych, pozwalając na dostosowanie metod wsparcia bezpośrednio do osoby zgłaszającej się do uczestnictwa w działaniu i uproszczenie zasad realizacji.

REKOMENDACJA 2.8.1.

Indywidualizacja metod wsparcia, dostosowanie do potrzeb i możliwości jednostki, nie ogółu grupy NEET.

Poniższa rekomendacja powinna zostać wdrożona zarówno przez Instytucje Rynku Pracy i Urzędy Pracy, w związku z czym rekomendacja została także umieszczona w Obszarze I, rekomendacja 1.9.2.

Metody wsparcia powinny być różnorodne i dostosowywane do indywidualnych potrzeb. Grupa NEET charakteryzuje się dużą różnorodnością. Reprezentantem grupy może być zarówno absolwent studiów wyższych, który pozostaje bez zatrudnienia ze względu na brak możliwości pracy w zawodzie w swoim regionie, lub brak potrzeby pracy, w związku z wygodą życia na utrzymaniu rodziców, jak i osoba, która przerwała edukację na etapie szkoły średniej. Potrzeby i możliwości obu osób są zupełnie różne, a co za tym idzie, wymagają innego wsparcia.

IRP działające na terenie Dolnego Śląska powinny mieć możliwość dostosowania oferty bezpośrednio do osoby, która się zgłosi. Dopiero podczas procesu rekrutacji podmiot realizujący działania poznaje możliwości i potrzeby uczestników. Obecnie obowiązujące kryteria konkursowe bardzo dokładnie określają metody i zakres wsparcia, jakie powinno zostać zrealizowane. Nie rzadko, określony zakres godzinowy i tematyczny. Stoi to w sprzeczności z jednoczesnym wymogiem diagnozy sytuacji i dostosowania wsparcia do potrzeb grupy nim objętej. Sztywne kryteria konkursowe nie pozostawiają zbyt dużych możliwości wyboru i indywidualnego podejścia.

W związku z tym kryteria konkursowe o dofinansowanie działań na rzecz aktywizacji zawodowej młodych ludzi powinny być uelastycznione, aby podczas realizacji projektu była możliwość dostosowania metod do konkretnych potrzeb.



Indywidualizacja podejścia pozwoli też przekonać młodych ludzi, że IRP działają dla nich, znają ich potrzeby, dzięki oferta jest atrakcyjna.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- wdrożenie rekomendacji nie wymaga żadnych zmian w prawodawstwie;
- przygotowanie merytoryczne pracowników IRP do dostosowania metod bezpośrednio do osoby, która się zgłosi;
- uelastycznienie ofert IRP, stwarzając możliwość dostosowania;

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- skuteczniejsza i prostsza rekrutacja uczestników do projektów i działań realizowanych przez IRP;
- lepsze dostosowanie metod aktywizacji do potrzeb grupy NEET;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- Liczba młodych osób korzystających z form aktywizacji oferowanych na terenie województwa dolnośląskiego – coroczny wzrost o 1%
- Poprawa oceny pracy IRP – ocena wyższa corocznie o 1,5 punktu w skali 1-10 – badanie ankietowe zrealizowane wśród klientów IRP przed i po roku od wprowadzenia zmian;

TERMIN WDROŻENIA: wdrażanie rekomendacji może zostać rozpoczęte bezpośrednio po zapoznaniu się z rekomendacją;

KOSZTY WDROŻENIA:

- koszt przygotowania merytorycznego pracowników IRP;

ZWIĄZANE RYZYKA:

- wdrożenie rekomendacji nie wiąże się z ryzykiem;



REKOMENDACJA 2.8.2.**Zmniejszenie formalności i biurokracji w dokumentacji projektowej**

Poniższa rekomendacja dotyczy zarówno Instytucji Rynku Pracy i Urzędów Pracy jak i MRPiPS oraz KG OHP, w związku z czym rekomendacja została także umieszczona w Obszarze III, rekomendacja 3.10.

Obecnie obowiązujące zasady realizacji działań często związane są z bardzo dużą ilością formalności i prac biurowych, które należy wykonać aby poprawnie zrealizować a co za tym idzie, rozliczyć projekt.

W związku z tym, do realizacji projektów zatrudniane są osoby posiadające doświadczenie w prowadzeniu dokumentacji projektowej i formalności, a nie osoby, które są posiadają wiedzę i umiejętności w zakresie pracy z osobami młodymi, z różnych przyczyn pozostającymi bez zatrudnienia. Pracownicy młodzieżowi, street workerzy, pracownicy NGO działających na rzecz aktywizacji zawodowej młodzieży, to osoby realizujące swoje działania z pasją, które nierzadko same znalazły się w trudnej sytuacji i chcą dzielić się swoim doświadczeniem. Niestety równie często są to osoby, które nie posiadają wyższego wykształcenia i wiedzy niezbędnej do prowadzenia dokumentacji projektowej opierającej się na raportach, opisach realizacji wskaźników, przygotowywaniu opracowań, co w obecnie obowiązujących kryteriach dyskwalifikuje ich zatrudnienie w projekcie, lub wiąże się z koniecznością zatrudnienia dodatkowej osoby odpowiedzialnej za dokumentację, co generuje dodatkowe koszty.

Uproszczenie dokumentacji projektowej pozwoli zatrudniać do ich realizacji osoby, które doskonale znają środowiska lokalne, potrzeby młodych bezrobotnych, w szczególności z grupy NEET. Pozytywnie wpłynie to na poziom realizacji projektów i przede wszystkim na skuteczność oferowanego wsparcia.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- zmiana kryteriów konkursowych w konkursach ogłaszanych przez Wojewódzkie Urzędy Pracy i MRPiPS w ramach Osi I PO WER.

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- zatrudnienie do działań projektowych specjalistów znających lokalne potrzeby;
- lepsze dostosowanie metod aktywizacji do potrzeb grupy NEET;
- większa skuteczność działań projektowych;



WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- Liczba młodych osób korzystających z form aktywizacji oferowanych na terenie województwa dolnośląskiego – coroczny wzrost o 1%

TERMIN WDROŻENIA: wdrażanie rekomendacji może zostać rozpoczęte bezpośrednio po zapoznaniu się z rekomendacją;

KOSZTY WDROŻENIA: wdrożenie rekomendacji nie wiąże się z kosztami;

ZWIĄZANE RYZYKA: wdrożenie rekomendacji nie wiąże się z ryzykiem;

REKOMENDACJA 2.8.3.**Rozliczanie projektów na podstawie osiągniętych wskaźników**

Poniższa rekomendacja dotyczy zarówno Instytucji Rynku Pracy i Urzędów Pracy jak i MRPiPS oraz KG OHP, w związku z czym rekomendacja została także umieszczona w Obszarze III, rekomendacja 3.11.

Obecnie obowiązujące kryteria konkursowe w zakresie konkursów mających na celu aktywizację zawodową są niedostosowane do panujących realiów. Np. zakładają że osoba, która przystępuje do udziału we wsparciu, zrealizuje je do końca. W rzeczywistości jednak, procent osób rezygnujących na różnych etapach realizacji projektów jest znacznie większy niż ten, zakładany w kryteriach. Specyfika zwłaszcza grupy NEET wymaga dużej elastyczności w działaniu. Zdarza się, że osoba znajdzie zatrudnienie podczas udziału w projekcie i rezygnuje mimo przewidzianych w umowach kar. Mało elastyczne kryteria uniemożliwiają organizacjom realizującym projekty wsparcia zawodowego dostosowanie się zaistniałym sytuacjom. W sytuacji, kiedy realizacja projektu rozliczana i oceniana jest na podstawie konkretnych osób przystępujących, a nie osób kończących udział we wsparciu, niemożliwe jest zaangażowanie innego uczestnika na miejsce rezygnującego. W rezultacie, zmniejsza to liczbę osób objętych pomocą i negatywnie wpływa na proces jak i jakość realizowanych projektów.

Ponadto, realizacja projektów zakłada konieczność prowadzenia dużej ilości dokumentacji i formalności. Aby realizować te zadania potrzebna jest wiedza i doświadczenie, której często nie mają osoby, które doskonale się sprawdzają jako pracownicy młodzieżowi, dzięki znajomości sytuacji i potrzeb osób z grupy NEET. W związku z tym, niemożliwe jest zatrudnienie tych osób, na rzecz osób posiadających doświadczenie w prowadzeniu dokumentacji projektowej.



Zmiany w sposobie oceny i rozliczania projektów pozwalająca na zmiany w trakcie realizacji projektu i opierające się na ostatecznych wskaźnikach a nie przyjętych na etapie składania wniosku o dofinansowanie, pozwoli na zwiększenie osób uczestniczących w działaniach i dotarcie do tych najbardziej ich potrzebujących.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- zmiana kryteriów konkursowych w konkursach ogłaszanych przez Wojewódzkie Urzędy Pracy i MRPiPS w ramach Osi I PO WER.

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- zatrudnienie do działań projektowych specjalistów znających lokalne potrzeby;
- lepsze dostosowanie metod aktywizacji do potrzeb grupy NEET;
- większa skuteczność działań projektowych;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- zwiększenie ilości wniosków o dofinansowanie – o 15 w każdym naborze konkursowym;
- wzrost jakości realizowanych projektów – na oceny i rozliczenia projektu;
- zwiększenie ilości osób korzystających ze wsparcia

TERMIN WDROŻENIA:

- wdrażanie rekomendacji może zostać rozpoczęte bezpośrednio po zapoznaniu się z rekomendacją;
- najbliższy nabór konkursowy w Osi I POWER;

KOSZTY WDROŻENIA: wdrożenie rekomendacji nie wiąże się z kosztami;

ZWIĄZANE RYZYKA: wdrożenie rekomendacji nie wiąże się z ryzykiem;



REKOMENDACJE W ZAKRESIE WSPIERANIA OSÓB MŁODYCH PRZEZ MRPiPS oraz KG OHP, W TYM SFORMUŁOWANIE KRYTERIÓW KONKURSOWYCH DLA KONKURSÓW OGŁASZANYCH W RAMACH OSI I POWER

REKOMENDACJA 3.1.

Zmniejszenie wskaźnika efektywności zatrudnieniowej projektów realizowanych w ramach POWER skierowanych do NEET

W wielu przypadkach realizowanych projektów utrzymanie wskaźnika efektywności zatrudnieniowej jest bardzo trudne mimo prawidłowości realizacji projektu. Aby zachęcić wnioskodawców do składania projektów, umożliwić im realne działania a nie próbę „dopasowania się” pod wytyczne rekomendujemy zmniejszenie wskaźnika efektywności zatrudnieniowej w projektach realizowanych w ramach I Osi POWER.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- wprowadzenie rekomendacji wymaga dokonania zmian w kryteriach konkursowych programu POWER;
- obniżenie wartości wskaźników zatrudnieniowych w kryteriach dostępu;
- wydłużenie okresu realizacji wskaźnika efektywności zatrudnienia do 6 miesięcy;

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- możliwość indywidualizacji instrumentów kierowanych do uczestników projektów oraz elastycznego doboru czasu udziału w projekcie w zależności od zdiagnozowanych potrzeb uczestnika,



- wprowadzenie elastycznego podejście do tematyki proponowanych szkoleń w projekcie w zależności od zdiagnozowanych predyspozycji uczestników oraz regionalnego rynku pracy.

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- lepsze wykorzystanie środków przeznaczonych na wspieranie osób młodych;
- podniesienie średniej oceny merytorycznej składanych projektów o 5 p. proc. w stosunku do danych obecnych;

TERMIN WDROŻENIA:

- perspektywa finansowa 2014-2020, od 2018 uwzględnienie nowych kryteriów w konkursach

KOSZTY WDROŻENIA: Wdrożenie niniejszych postulatów nie wiąże się z koniecznością ponoszenia dodatkowych kosztów.

ZWIĄZANE RYZYKA:

- nieuwzględnienie proponowanych rozwiązań w obowiązujących regulaminach

REKOMENDACJA 3.2.

Rezygnacja z kryterium formalnego dotyczącego obrotów finansowych wnioskodawcy za ostatni rok obrotowy.

Z naszych doświadczeń oraz w trakcie rozmów z członkami partnerstwa powstał wniosek, że nie zawsze ostre kryteria oceny wniosków wpływają na podniesienie ich jakości. Często kryteria są ograniczeniem co do możliwości złożenia dobrego wniosku, który ma ogromny potencjał właściwego zrealizowania. Kryterium formalne dotyczące spełnienia wymogu posiada odpowiedniego obrotu za ostatni rok obrotowy wyklucza możliwość składania wniosków przez młode organizacje, jak również ogranicza możliwość składania wniosków, które będą zawierały wsparcie kompleksowe. Pisany w ten sposób projekt skupia się na potrzebie spełnienia kryterium a nie na odpowiednim dobraniu realizowanych działań. Kryterium to nie wynika bezpośrednio z przepisów prawa powszechnie obowiązującego.



A jako kryterium formalne praktycznie pozbawia prawa aplikowania o dofinansowanie wiele podmiotów, które mają najlepsze możliwości dotarcia do grupy NEET. Stąd rekomendujemy rezygnację z kryterium formalnego dotyczącego obrotów wnioskodawcy za ostatni rok obrotowy.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- wdrożenie niniejszej rekomendacji wymaga wprowadzenia zmian prawnych;
- warunkiem wdrożenia rekomendacji jest zmiana sposobu myślenia osób oceniających co do obrotu jako potwierdzenia wiarygodności wnioskodawcy;

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- umożliwienie składania wniosków mniejszym podmiotom lub z krótszym stażem;
- wnioski będą składać organizacje, które mają realne możliwości realizowania projektów z grupą osób młodych NEET;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- podniesienie efektywności udzielanego wsparcia poprzez oferowanie go przez podmioty mające najlepszą wiedzę o potrzebach i barierach grupy docelowej – wzrost efektywności zatrudnieniowej o 4 p. proc. ponad wartości wskazane w dokumentacji konkursowej.
- wzrost liczby młodych osób z grupy NEET objętych wsparciem projektowym w ramach Osi I PO WER – średni roczny wzrost o 3 p. proc
- wzrost liczby wniosków składanych przez podmioty mniejsze, które dotychczas nie spełniłyby kryterium obrotu

TERMIN WDROŻENIA:

- Rozpoczęcie prac nad zmianami kryteriów konkursowych powinno się rozpocząć natychmiast po zapoznaniu się z rekomendacją. Zmiana powinna zostać w prowadzona do SzOOP PO WER.

KOSZTY WDROŻENIA: Wdrożenie niniejszych postulatów nie wiąże się z koniecznością ponoszenia dodatkowych kosztów.

ZWIĄZANE RYZYKA:

- Brak zgody na zmianę kryteriów oceny projektów.



REKOMENDACJA 3.3.

Wprowadzenie elastyczniejszych form realizacji projektów przez Ochotnicze Hufce pracy w ramach Osi O POWER

Obecnie realizacja projektów przez OHP przysparza wiele trudności osobom odpowiedzialnym za ich realizację ale również uczestnikom projektu, ponieważ nie zakłada rezerw czasowych niezbędnych do wykorzystania w trakcie występowania problemów wynikających niejednokrotnie w procedur formalnych, bądź też indywidualnych sytuacji uczestników projektu. Stąd rekomenduje się np. wydłużenie możliwości realizacji projektów pozakonkursowych OHP do dwóch lat, indywidualizację ścieżek projektowych uczestników i dedykowanego im wsparcia, rozszerzenie katalogu działań w ramach projektów.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- wdrożenie niniejszej rekomendacji wymaga wprowadzenia zmian prawnych w tym części zapisów dokumentacji konkursowych;

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- zwiększenie efektywności działań realizowanych przez OHP;
- usprawnienie realizacji projektów;
- zwiększenie racjonalności i celowości wydatkowanych środków

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- liczba wprowadzonych zmian w zakresie realizacji projektów pozakonkursowych OHP

TERMIN WDROŻENIA:

- Rozpoczęcie prac nad zmianami kryteriów konkursowych powinno się rozpocząć natychmiast po zapoznaniu się z rekomendacją. Zmiana powinna zostać w prowadzona do SzOOP PO WER. Zmiany związane z wdrożeniem rekomendacji powinny znaleźć również odzwierciedlenie w dokumentacjach konkursowych dla OHP.



KOSZTY WDROŻENIA: Wdrożenie niniejszych postulatów nie wiąże się z koniecznością ponoszenia dodatkowych kosztów.

ZWIĄZANE RYZYKA:

- Brak zgody na zmianę kryteriów oceny projektów

REKOMENDACJA 3.4.

Premiowanie działań wspierających współpracę ze szkołami zawodowymi w ramach kryteriów konkursowych Osi I POWER.

Rozmowy prowadzone podczas spotkań roboczych z uczniami, nauczycielami oraz pracodawcami jednoznacznie wskazały, że uczniowie po ukończeniu szkoły zawodowej nie są dobrze przygotowani do wykonywania zawodu. Posiadają na ogół wiedzę teoretyczną, lecz istnieją poważne niedostatki w kształceniu praktycznym. Najlepszym rozwiązaniem jest więc wdrożenie systemu dualnego.

Mając powyższe na uwadze **rekomenduje się wprowadzenie jako kryterium premiującego (w skali od 0 do 10 pkt.) w konkursach ogłaszanych w ramach I Osi POWER za działania zakładające współpracę ze szkołami zawodowymi** w ramach projektu np.:

- organizacja stażu w porozumieniu ze szkołami zawodowymi
- podpisywanie umów partnerskich ze szkołami
- wspólne składanie wniosków ze szkołami zawodowymi
- tworzenie partnerstw z pracodawcami, związkami pracodawców i izbami
- pilotażowe wdrażanie kształcenia dualnego w wybranych szkołach województwa dolnośląskiego,
- wypracowywanie dokumentów formalnych i procedur regulujących współpracę między szkołą a pracodawcą w systemie kształcenia dualnego



UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- rekomendacja jest zgodna z obowiązującym prawem krajowym, jak również możliwa do wykonania w obowiązującym systemie edukacyjnym,
- wdrożeniu rekomendacji może sprzyjać systematyczne i stałe informowanie o korzyściach płynących z systemu dualnego w edukacji zawodowej;
- niezwykle ważna w kontekście wdrożenia tej rekomendacji jest współpraca samorządów (głównie powiatów) jako organów zarządzających szkołami;

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- promowanie projektów, które zakładają realne (i możliwe do oceny na etapie składania wniosku) działania dla osób młodych z grupy NEET;
- wdrożenie rekomendacji sprawi, że wnioskodawcy już na etapie składania projektu będą mieli przemyślane i zaplanowane działania dające największe szanse na znalezienie pracy osobom młodym;
- przyznanie punktów premiujących wnioskodawcom sprawi, że dofinansowanie będą otrzymywać organizacje, które mają duże doświadczenie, wiedzę ale i kontakty pozwalające na jak najlepsze zrealizowanie projektu;
- zwiększenie zaangażowania szkół w realizację wspólnych działań na rzecz osób młodych z grupy NEET na rynku pracy;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- liczba wniosków zakładających pozyskanie punktów premiujących – 70 w skali roku
- podniesienie jakości realizowanych projektów w ramach I Osi POWER poprzez realizację działań premiowanych (ocena na podstawie ankiet ewaluacyjnych uczestników co najmniej na poziomie 8 w skali 10 pkt. w 70% ankiet)

TERMIN WDROŻENIA:

- prace nad zmianą kryteriów konkursowych I Osi POWER mogą się rozpocząć niezwłocznie po zapoznaniu się z rekomendacją. Natomiast wdrożenie nowego zapisu powinno nastąpić najpóźniej do końca roku 2017 aby regulaminy konkursów ogłaszanych w roku 2018 mogły opierać się o nowe kryteria.



KOSZTY WDROŻENIA:

- koszty związane z pracą osób redagujących nowe zapisy regulaminów I Osi POWER;
- koszt opracowania nowej dokumentacji;

ZWIĄZANE RYZYKA:

- ograniczona ilość beneficjentów, którzy będą w stanie ubiegać się o nowe kryterium premiujące

REKOMENDACJA 3.5.**Premiowanie w kryteriach konkursowych działań zakładających działania partnerskie IRP z pracodawcami w ramach konkursów Osi I POWER.**

Podczas spotkań grup roboczych w których udział brali przedsiębiorcy zwrócono uwagę na konieczność wzajemnej ścisłej współpracy IRP z pracodawcami. Pracodawcy jasno deklarowali, że zatrudniają osoby młode z uwagi na korzyści płynące z kreatywności osób młodych, łatwości, otwartości i szybkości uczenia się nowych rzeczy, cenili także zaangażowanie i dyspozycyjność. Jako mankament wskazywali przede wszystkim brak doświadczenia i umiejętności praktycznych. Dodatkowo osoby z grupy NEET mają częste problemy z adaptacją do warunków pracy. Dlatego więc wydaje się uzasadnione, aby pracodawcy już na etapie kształcenia młodych ludzi pomagali w procesie ich edukacji udostępniając własne zaplecze technologiczne oraz wiedzę i doświadczenie.

Prepozycje działań w ramach rekomendacji:

- tworzenie klas patronackich
- zwiększenie intensywności organizowania staży zawodowych, przyjmowania uczniów na praktyki zawodowe, zatrudnianie osób młodocianych
- wprowadzanie jako formy kształcenia wizyt studyjnych,



- realizacja kampanii informacyjnych, realizowanych we współpracy z przedsiębiorcami, na rzecz kształcenia w mniej popularnych, ale pożądanym na lokalnym rynku pracy kierunkach.

Mając powyższe na uwadze rekomenduje się wprowadzenie jako kryterium premiującego (w skali od 0 do 5 pkt.) w konkursach ogłaszanych w ramach I Osi POWER za działania podejmowane wspólnie z pracodawcami.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- rekomendacja jest zgodna z obowiązującym prawem krajowym;
- wdrożeniu rekomendacji może sprzyjać umożliwienie finansowania w ramach projektu osoby ze strony pracodawcy zaangażowanego w projekt;

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- wzrost efektywności wsparcia udzielanego osobom z grupy NEET;
- promowanie projektów, które zakładają realne (i możliwe do oceny na etapie składania wniosku) działania dla osób młodych z grupy NEET;
- przyznanie punktów premiujących wnioskodawcom sprawi, że dofinansowanie będą otrzymywać organizacje, które mają duże doświadczenie, wiedzę ale i kontakty pozwalające na jak najlepsze zrealizowanie projektu;
- zwiększenie zaangażowania pracodawców w realizację wspólnych działań na rzecz osób młodych z grupy NEET na rynku pracy;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- liczba wniosków zakładających pozyskanie punktów premiujących – 70 w skali roku
- podniesienie jakości realizowanych projektów w ramach I Osi POWER poprzez realizację działań premiowanych (ocena na podstawie ankiet ewaluacyjnych uczestników co najmniej na poziomie 8 w skali 10 pkt. w 70% ankiet)

TERMIN WDROŻENIA:

- prace nad zmianą kryteriów konkursowych I Osi POWER mogą się rozpocząć niezwłocznie po zapoznaniu się z rekomendacją. Natomiast wdrożenie nowego zapisu powinno nastąpić najpóźniej do końca roku 2017 aby regulaminy konkursów ogłaszanych w roku 2018 mogły opierać się o nowe kryteria.



KOSZTY WDROŻENIA:

- koszty związane z pracą osób redagujących nowe zapisy regulaminów I Osi POWER
- koszt opracowania nowej dokumentacji

ZWIĄZANE RYZYKA:

- ograniczona ilość beneficjentów, którzy będą w stanie ubiegać się o nowe kryterium premiujące

REKOMENDACJA 3.6.**Walidacja warunków brzegowych przygotowywanej dokumentacji projektowej.**

Podczas opracowywania dokumentacji konkursowej instytucje pośredniczące, często celowo zawężają grupę potencjalnych beneficjentów lub wskazują nieosiągalne wskaźniki, jako minima warunkujące przystąpienie do projektu. Sytuacja taka bardzo niekorzystnie wpływa na realizację postępów rzeczowych programów operacyjnych. Konsekwencją tego również jest, że do konkursów nie przystępują podmioty, które posiadałyby potencjał do realizacji lub podmioty wybrane w efekcie nie są w stanie zrealizować w sposób właściwy założeń przyznanego dofinansowania. Dlatego zalecane byłoby wdrożenie do praktyki konsultacji dokumentacji z potencjalnymi beneficjentami lub ekspertami (praktykami z doświadczeniem w realizacji podobnych projektów).

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- wprowadzenie odgórnej procedury konsultacji/opiniowania dokumentacji;

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- dostosowanie konkursów do realiów potencjalnych beneficjentów;



- skuteczniejsze wykonanie programów operacyjnych przez IZ,
- mniejsze koszty administracyjne realizacji projektów po stronie IZ i beneficjentów;
- obniżenie kosztów na wszystkich etapach, efektywniejsze wykorzystanie funduszy;
- obniżenie ryzyka niepowodzenia po stronie IZ i beneficjentów;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- lepsze dotarcie z pomocą do grupy NEET;
- skuteczniejsza realizacja projektów kierowanych do grupy NEET;
- zwiększenie satysfakcji podmiotów (beneficjentów programów) wspierających osoby młode z grupy NEET poprzez realizację programów o 0,5pkt w skali 1-10 na podstawie badań ankietowych;

TERMIN WDROŻENIA:

- opracowanie i wdrożenie procedury do 31.12.2017;

KOSZTY WDROŻENIA:

- koszt opracowania i wdrożenia procedury;
- koszty analiz eksperckich związanych z analizą potencjalnej dokumentacji;
- oszczędności na późniejszych etapach wdrażania konkursów;

ZWIĄZANE RYZYKA:

- wprowadzenie procedury, która nie będzie w sposób właściwy realizowana na poziomie IZ – podmiot wdrażający ze względu na przerost uwarunkowań/ procedur wewnętrznych pozostanie bez realnego wpływu na kształt warunków brzegowych dokumentacji, na zasadzie „Bruksela wie lepiej”



REKOMENDACJA 3.7.

Wprowadzenie konkursów w trybie kontynuacji realizowanych projektów.

Ze względu na specyfikę konkursów bardzo skutecznym rozwiązaniem byłoby przedłużanie realizacji istniejących projektów dla podmiotów, które sprawdzają się w realizacji danych działań (są punktualne i realizują zakładane wskaźniki) w formie kontynuacji. Odbływałyby się to na zasadzie wyboru beneficjenta w trybie pozakonkursowym lub poprzez przedłużenie realizacji konkursu, przy jednoczesnym zwiększeniu wskaźników oraz budżetu i przedłużeniu terminu realizacji.

Takie rozwiązanie dawałoby możliwość trafniejszego wydatkowania środków, budowania trwalszych struktur pomiędzy podmiotami współpracującymi. Dużą korzyścią byłoby również obniżenie kosztów wdrażania i dystrybucji środków unijnych.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- niezbędne jest wprowadzenie podstaw prawnych do nowych rozwiązań;

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- skuteczniejsze wykonanie programów operacyjnych przez IŻ;
- mniejsze koszty administracyjne realizacji projektów po stronie IZ i beneficjentów;
- obniżenie kosztów na wszystkich etapach, efektywniejsze wykorzystanie funduszy;
- obniżenie ryzyka niepowodzenia po stronie IZ i beneficjentów;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- lepsze dotarcie z pomocą do grupy NEET;
- skuteczniejsza realizacja projektów kierowanych do grupy NEET;



- zwiększenie satysfakcji podmiotów (beneficjentów programów) wspierających osoby młode | z grupy NEET poprzez realizację programów o 0,5pkt w skali 1-10 na podstawie badań ankietowych;

TERMIN WDROŻENIA:

- opracowanie i wdrożenie procedury do 31.12.2017

KOSZTY WDROŻENIA:

- koszt opracowania i wdrożenia procedur,
- oszczędności na wdrażania konkursów

ZWIĄZANE RYZYKA:

- bariery i wymogi prawne w zakresie wdrażania funduszy na poziomie IZ

REKOMENDACJA 3.8.

Przeznaczenie środków na realizację długoterminowych projektów budujących partnerstwa organizacji pozarządowych z administracją publiczną.

Dla zachowania trwałości współpracy, projekty powinny być realizowane w okresie minimum 3 lat. Długotrwała współpraca pozwoli na dokładne poznanie oczekiwań obu stron wobec siebie. Pozwoli także na wypracowanie wspólnych standardów, co przełoży się na wyższą jakość realizowanych projektów, a co za tym idzie większe zadowolenie beneficjentów.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- zmiana kryteriów konkursowych, promowanie projektów długoterminowych;
- zwiększenie świadomości wśród pracowników administracji publicznej o konieczności skutecznej współpracy z organizacjami pozarządowymi;



- zwiększenie nakładów finansowych na realizację projektów zakładających współpracę;

SKUTKI WDROŻENIAREKOMENDACJI:

- stworzenie katalogu oczekiwań i standardów w zakresie współpracy na linii NGO – administracja publiczna;
- znajomość zasad pracy i swoich możliwości przez obie strony realizujące projekt;
- zmiana wizerunku administracji publicznej w oczach obywateli;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- polepszenie wizerunku administracji publicznej – na podstawie ankiet satysfakcji – po zakończeniu projektu, przez organizacje pozarządowe;
- wzrost liczby projektów realizowanych w partnerstwie NGO – administracja publiczna;

TERMIN WDROŻENIA:

- najbliższe terminy konkursowe;

KOSZTY WDROŻENIA:

- zwiększenie nakładów na realizację długoterminowych projektów;
- przygotowanie pracowników administracji publicznej oraz NGO do współpracy w partnerstwie;

ZWIĄZANE RYZYKA:

- niechęć organów administracji publicznej do współpracy z NGO na zasadach partnerskich, nie kontrolnych;



REKOMENDACJA 3.9.

Wprowadzenie w kryteriach konkursowych instytucji street workera (mentora, opiekuna), który ułatwi bezpośrednie dotarcie do osób z grupy NEET.

Wdrożenie rekomendacji powinno być realizowane w porozumieniu MRPiPS z KG OHP, Instytucjami Rynku Pracy oraz Urzędami Pracy, w związku z czym rekomendacja została także umieszczona w Obszarze I, rekomendacja 1.3.3..

Kluczem dotarcia do osób z grupy NEET jest bezpośredni kontakt. Zaangażowanie w proces aktywizacji street workerów, którzy dzięki dobrej znajomości środowiska lokalnego będą w stanie dotrzeć i nawiązać kontakty z osobami z grupy NEET, co pozwoli dobrze poznać ich zindywidualizowane potrzeby, a co za tym idzie, odpowiednio dobierać narzędzia i metody działania.

Współpraca w pierwszych etapach powinna opierać się na zasadach nieformalnych, przyjaznych i niezobowiązujących.

Osoba ta powinna ściśle współpracować z instytucjami działającymi lokalnie – parafie, domy kultury, ośrodki wolontariatu, organizacje pozarządowe, rady osiedla, kluby zainteresowań (np. kluby kibica).

Dzięki ścisłej współpracy, osoba ta będzie znać bieżące potrzeby i możliwości tych instytucji, znając jednocześnie potencjał osób z grupy NEET. Pozwoli to na znalezienie wspólnej płaszczyzny potrzeb i wzajemną ich realizację (np. osoba z grupy NEET grająca w piłkę w lokalnym klubie może pomagać w utrzymaniu obiektu sportowego).

Dużym problemem jest różnorodność potrzeb osób z grupy NEET. Mogą to być osoby, które ukończyły studia wyższe, jak i osoby, które nie ukończyły edukacji. Dzięki indywidualizacji działań można wykorzystać najskuteczniejsze narzędzia.

Osoby pracujące na tym stanowisku powinny być lokalnymi liderami, potrafiącymi rozmawiać z młodymi ludźmi i mającymi wśród nich autorytet.



UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- wdrożenie rekomendacji nie wymaga zmian w obowiązującym prawodawstwie;
- sformułowanie kryteriów konkursowych pozwalających na wynagrodzenia dla osób działających w środowiskach lokalnych;
- kierunkowanie konkursów do instytucji działających lokalnie;

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- ułatwienie bezpośredniego docierania do osób z grupy NEET;
- poznanie potrzeb osób z grupy NEET;
- lepszy dobór narzędzi i metod aktywizacji;
- większa znajomość skali zjawiska;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- zmniejszenie liczebności grupy NEET o 2% w skali roku dzięki bezpośredniemu wsparciu;
- lepsze dostosowanie narzędzi i metod dzięki dokładnej znajomości potrzeb i możliwości beneficjentów na danym obszarze;

TERMIN WDROŻENIA: prace nad wprowadzeniem street worker'ów powinny się rozpocząć bezpośrednio po publikacji rekomendacji;

KOSZTY WDROŻENIA:

- koszty wynagrodzenia street worker'ów;

ZWIĄZANE RYZYKA:

- zbyt duże sformalizowanie stanowiska street workera;
- zbyt duże wymagania formalne dotyczące wykształcenia i doświadczenia osoby zatrudnionej na to stanowiska;



REKOMENDACJA 3.10.

Zmniejszenie ilości formalności i biurokracji w dokumentacji projektowej.

Poniższa rekomendacja dotyczy zarówno Instytucji Rynku Pracy i Urzędów Pracy jak i MRPiPS oraz KG OHP, w związku z czym rekomendacja została także umieszczona w Obszarze II, rekomendacja 2.8.2.

Obecnie obowiązujące zasady realizacji działań często związane są z bardzo dużą ilością formalności i prac biurowych, które należy wykonać aby poprawnie zrealizować a co za tym idzie, rozliczyć projekt.

W związku z tym, do realizacji projektów zatrudniane są osoby posiadające doświadczenie w prowadzeniu dokumentacji projektowej i formalności, a nie osoby, które są posiadają wiedzę i umiejętności w zakresie pracy z osobami młodymi, z różnych przyczyn pozostającymi bez zatrudnienia. Pracownicy młodzieżowi, street workerzy, pracownicy NGO działających na rzecz aktywizacji zawodowej młodzieży, to osoby realizujące swoje działania z pasją, które nierzadko same znalazły się w trudnej sytuacji i chcą dzielić się swoim doświadczeniem. Niestety równie często są to osoby, które nie posiadają wyższego wykształcenia i wiedzy niezbędnej do prowadzenia dokumentacji projektowej opierającej się na raportach, opisach realizacji wskaźników, przygotowywaniu opracowań, co w obecnie obowiązujących kryteriach dyskwalifikuje ich zatrudnienie w projekcie, lub wiąże się z koniecznością zatrudnienia dodatkowej osoby odpowiedzialnej za dokumentację, co generuje dodatkowe koszty.

Uproszczenie dokumentacji projektowej pozwoli zatrudniać do ich realizacji osoby, które doskonale znają środowiska lokalne, potrzeby młodych bezrobotnych, w szczególności z grupy NEET. Pozytywnie wpłynie to na poziom realizacji projektów i przede wszystkim na skuteczność oferowanego wsparcia.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- zmiana kryteriów konkursowych w konkursach ogłaszanych przez Wojewódzkie Urzędy Pracy i MRPiPS w ramach Osi I PO WER.



SKUTKI WDROŻENIAREKOMENDACJI:

- zatrudnienie do działań projektowych specjalistów znających lokalne potrzeby;
- lepsze dostosowanie metod aktywizacji do potrzeb grupy NEET;
- większa skuteczność działań projektowych;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- Liczba młodych osób korzystających z form aktywizacji oferowanych na terenie województwa dolnośląskiego – coroczny wzrost o 1%

TERMIN WDROŻENIA: wdrażanie rekomendacji może zostać rozpoczęte bezpośrednio po zapoznaniu się z rekomendacją;

KOSZTY WDROŻENIA: wdrożenie rekomendacji nie wiąże się z kosztami;

ZWIĄZANE RYZYKA: wdrożenie rekomendacji nie wiąże się z ryzykiem;

REKOMENDACJA 3.11.

Rozliczanie projektów na podstawie osiągniętych wskaźników.

Poniższa rekomendacja dotyczy zarówno Instytucji Rynku Pracy i Urzędów Pracy jak i MRPiPS oraz KG OHP, w związku z czym rekomendacja została także umieszczona w Obszarze II, rekomendacja 2.8.3.

Obecnie obowiązujące kryteria konkursowe w zakresie konkursów mających na celu aktywizację zawodową są niedostosowane do panujących realiów. Np. zakładają że osoba, która przystępuje do udziału we wsparciu, zrealizuje je do końca. W rzeczywistości jednak, procent osób rezygnujących na różnych etapach realizacji projektów jest znacznie większy niż ten, zakładany w kryteriach. Specyfika zwłaszcza grupy NEET wymaga dużej elastyczności w działaniu. Zdarza się, że osoba znajdzie zatrudnienie podczas udziału w projekcie i rezygnuje mimo przewidzianych w umowach kar. Mało elastyczne kryteria uniemożliwiają organizacjom realizującym projekty wsparcia zawodowego



dostosowanie się zaistniałych sytuacji. W sytuacji, kiedy realizacja projektu rozliczana i oceniana jest na podstawie konkretnych osób przystępujących, a nie osób kończących udział we wsparciu, niemożliwe jest zaangażowanie innego uczestnika na miejsce rezygnującego. W rezultacie, zmniejsza to liczbę osób objętych pomocą i negatywnie wpływa na proces jak i jakość realizowanych projektów.

Ponadto, realizacja projektów zakłada konieczność prowadzenia dużej ilości dokumentacji i formalności. Aby realizować te zadania potrzebna jest wiedza i doświadczenie, której często nie mają osoby, które doskonale się sprawdzają jako pracownicy młodzieżowi, dzięki znajomości sytuacji i potrzeb osób z grupy NEET. W związku z tym, niemożliwe jest zatrudnienie tych osób, na rzecz osób posiadających doświadczenie w prowadzeniu dokumentacji projektowej.

Zmiany w sposobie oceny i rozliczania projektów pozwalająca na zmiany w trakcie realizacji projektu i opierające się na ostatecznych wskaźnikach a nie przyjętych na etapie składania wniosku o dofinansowanie, pozwoli na zwiększenie osób uczestniczących w działaniach i dotarcie do tych najbardziej ich potrzebujących.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- zmiana kryteriów konkursowych w konkursach ogłaszanych przez Wojewódzkie Urzędy Pracy i MRPiPS w ramach Osi I PO WER.

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- zatrudnienie do działań projektowych specjalistów znających lokalne potrzeby;
- lepsze dostosowanie metod aktywizacji do potrzeb grupy NEET;
- większa skuteczność działań projektowych;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- zwiększenie ilości wniosków o dofinansowanie – o 15 w każdym naborze konkursowym;
- wzrost jakości realizowanych projektów – na oceny i rozliczenia projektu;
- zwiększenie ilości osób korzystających ze wsparcia

TERMIN WDROŻENIA:

- wdrażanie rekomendacji może zostać rozpoczęte bezpośrednio po zapoznaniu się z rekomendacją;
- najbliższy nabór konkursowy w Osi I POWER;

KOSZTY WDROŻENIA: wdrożenie rekomendacji nie wiąże się z kosztami;

ZWIĄZANE RYZYKA: wdrożenie rekomendacji nie wiąże się z ryzykiem;



REKOMENDACJE ZAWIERAJĄCE SPOSÓB FUNKCJONOWANIA PARTNERSTWA PO ZAKOŃCZENIU REALIZACJI PROJEKTU CELEM ZAPEWNIENIA TRWAŁOŚCI

REKOMENDACJA 4.1.

Realizacja spotkań partnerstwa raz na kwartał.

W celu utrzymania sprawnej i aktywnej współpracy rekomenduje się organizację spotkań partnerstwa co najmniej raz na kwartał. Taka częstotliwość umożliwi bieżącą wymianę wiedzy i informacji w zakresie sytuacji osób młodych z grupy NEET na rynki pracy.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- głównym warunkiem wdrożenia jest chęć współpracy wszystkich podmiotów zainteresowanych;
- rekomendacja nie wymaga zmian systemowych ani prawnych;

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- możliwość bieżącego reagowania na zmiany dotyczące rynku pracy i osób młodych z kategorii NEET;
- każde spotkanie będzie okazją do wypracowania nowych rekomendacji jakie nasuną się po zakończeniu realizacji projektu,

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- co najmniej 4 spotkania członków partnerstwa w roku;
- podniesienie jakości współpracy partnerstwa;



- zacieśnienie współpracy;

TERMIN WDROŻENIA:

- co najmniej jedno spotkanie partnerów w każdy kwartale roku, pierwsze spotkanie „po-projektowe” partnerstwa powinno odbyć się max. w III kw. 2017 r.;

KOSZTY WDROŻENIA:

- koszty wynagrodzenia osób zaangażowanych w pracę partnerstwa;
- koszty delegacji uczestników;
- koszty wynajęcia sali i zorganizowania poczęstunku;
- koszty administracyjne i biurowe ponoszone przez koordynatora partnerstwa związane z obsługą funkcjonowania partnerstwa;

ZWIĄZANE RYZYKA:

- brak zainteresowania udziałem w spotkaniu ze strony członków partnerstwa;
- zbyt duże obciążenie poszczególnych członków bieżącymi pracami aby móc zaangażować się w dalsze prace partnerstwa;

REKOMENDACJA 4.2.

Finansowanie prac partnerstwa przez okres 5 lat po zakończeniu projektu.

Rekomenduje się zapewnienie finansowania dla funkcjonowania partnerstwa przez okres następnych 5 lat dla utrzymania trwałości projektu i umożliwienia dalszych prac na rzecz osób młodych z grupy NEET na rynku pracy. W ramach dalszych działań partnerstwo mogłoby odpowiadać za prowadzenie kompleksowych badań dotyczących grupy NEET wraz ze szczegółową statystyką.



UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- głównym warunkiem wdrożenia jest chęć współpracy wszystkich podmiotów zainteresowanych;

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- możliwość bieżącego reagowania na zmiany dotyczące rynku pracy i osób młodych z kategorii NEET;
- każde spotkanie będzie okazją do wypracowania nowych rekomendacji jakie nasuną się po zakończeniu realizacji projektu;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- przygotowanie 2 raportów z funkcjonowania partnerstwa w roku tj. 10 raportów w trakcie finansowanego okresu trwałości projektu;

TERMIN WDROŻENIA:

- decyzja co do dalszego finansowania prac partnerstwa powinna zostać podjęta niezwłocznie aby zapewnić ciągłość prac i utrzymanie aktywności podmiotów zainteresowanych;

KOSZTY WDROŻENIA:

- Koszty związane są z obsługą administracyjno – biurową partnerstwa przez Koordynatora, zatrudnienie osoby koordynującej prace partnerstwa. Należy również przewidzieć środki na pokrycie kosztów spotkań partnerów oraz na wynagrodzenie osób ze strony każdego z członków partnerstwa chociaż w minimalnym zakresie;

ZWIĄZANE RYZYKA:

- brak zainteresowania udziałem w spotkaniu ze strony członków partnerstwa;
- zbyt duże obciążenie poszczególnych członków bieżącymi pracami aby móc zaangażować się w dalsze prace partnerstwa



REKOMENDACJA 4.3.

Stałe zwiększanie ilości podmiotów w partnerstwie.

Mając na uwadze dostęp do szerokiego grona ekspertów, bieżącej wiedzy i nowych doświadczeń, które mogą być podstawą do dalszych prac partnerstwa rekomenduje się w okresie przez 5 lat po zakończeniu projektu stałe dołączanie nowych podmiotów. Jak również zastępowanie tych mniej aktywnych bądź chcących odejść nowymi członkami. Pozwoli to na utrzymanie stałej aktywności i produktywności w ramach partnerstwa.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- głównym warunkiem wdrożenia jest chęć współpracy wszystkich podmiotów zainteresowanych;
- aby zachęcić nowe podmioty do przystąpienia należy prowadzić stałe działania promujące działalność partnerstwa np. poprzez wydanie nowych zaleceń czy rekomendacji;

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- zapewnienie stałej aktywności prac partnerstwa;
- przeciwdziałanie wypaleniu się poszczególnych uczestników poprzez dopływ nowych pomysłów i świeżej wiedzy z zakresu przeciwdziałania bezrobociu osób młodych na rynku pracy;
- możliwość wzięcia udziału w pracach partnerstwa jak najszerszemu gronu podmiotów;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- stan członkowski partnerstwa na koniec roku 2016 to 24 podmioty;
- ilość członków na koniec roku 2017 to co najmniej 30 podmiotów;
- stały wzrost liczby członków partnerstwa o 5 podmiotów rocznie od roku 2018 do końca prac partnerstwa;



TERMIN WDROŻENIA:

- decyzja co do dalszego finansowania prac partnerstwa powinna zostać podjęta niezwłocznie aby zapewnić ciągłość prac i utrzymanie aktywności podmiotów zainteresowanych;

KOSZTY WDROŻENIA:

- Koszty związane są z obsługą administracyjno – biurową partnerstwa przez Koordynatora, zatrudnienie osoby koordynującej prace partnerstwa. Należy również przewidzieć środki na pokrycie kosztów spotkań partnerów oraz na wynagrodzenie osób ze strony każdego z członków partnerstwa chociaż w minimalnym zakresie. Koszty w zakresie promocji prac partnerstwa, wydawania kolejnych dokumentów;

ZWIĄZANE RYZYKA:

- brak zainteresowania przystąpieniem do partnerstwa przez nowe podmioty;
- zbyt słaba promocja działań dotychczasowych partnerstwa przez co inne IRP nie będą widziały korzyści w przystąpieniu;
- brak finansowania działalności partnerstwa, przez co poszczególne podmioty nie będą mogły sobie pozwolić na przystąpienie bądź dalsze prace w ramach partnerstwa;

REKOMENDACJA 4.4.

Stworzenie standardów współpracy w zakresie wymiany informacji wewnątrz Partnerstwa.

W celu zapewnienie dobrej jakości współpracy, przeciwdziałaniu nieporozumieniom ale również powstawaniu konfliktów w wyniku nieporozumień członkowie rekomendują wypracowanie wspólnych standardów w zakresie wymiany informacji wewnątrz partnerstwa. Standardy powinny zawierać kwestie dotyczące: oddelegowania przez każdego z Partnerów stałej, zorientowanej w sprawach Partnerstwa osoby do kontaktów i uczestnictwa spotkaniach, utworzenie wspólnej strony



internetowej bądź zakładem na stronach partnerów, stworzenie biura partnerstwa, wspólnego kanału komunikacji oraz sposób korzystania przez każdego z Partnerów z opracowanych narzędzi komunikacji.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- głównym warunkiem wdrożenia jest chęć współpracy wszystkich podmiotów zainteresowanych;
- o powodzeniu wdrożenia rekomendacji będzie stanowić zgoda co do stosowania standardu w praktyce;

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- zapewnienie pracy partnerstwa na wysokim poziomie z zachowaniem pełnych standardów komunikacji;
- usprawnienie procesu współpracy;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- opracowany zestaw narzędzi komunikacji z procedurą ich stosowania;

TERMIN WDROŻENIA:

- decyzja co do dalszego finansowania prac partnerstwa powinna zostać podjęta niezwłocznie aby zapewnić ciągłość prac i utrzymanie aktywności podmiotów zainteresowanych;

KOSZTY WDROŻENIA:

- ewentualne stworzenie wspólnej strony internetowej;
- koszty utworzenia biura partnerstwa;

Możliwe jest również wprowadzenie rekomendacji bez kosztowo korzystając z zasobów udostępnionych przez każdego z partnerów.

ZWIĄZANE RYZYKA:

- brak środków na sfinansowanie zaplanowanych działań;
- brak zaangażowania lub niska aktywność Partnerów;



REKOMENDACJA 5.1.

Działania IRP na rzecz promocji i wdrożenia dualnego systemu kształcenia zawodowego.

Istotnym działaniem sprzyjającym rozwiązaniu problemu osób z grupy NEET może być realizowany we współpracy z jednostkami edukacyjnymi **dualny system kształcenia zawodowego** mający zbliżyć szkołę i pracodawcę, przygotować uczniów do lepszego i łatwiejszego wejścia na rynek pracy dzięki nauce u pracodawców. Obecny stan prawny, zwłaszcza znowelizowane rozporządzenie w sprawie praktycznej nauki zawodu wprowadziło możliwości ścisłej współpracy obu środowisk. Jednak w polskiej rzeczywistości nie został jeszcze wprowadzony i praktykowany system harmonijnej i stałej współpracy szkoły i pracodawcy. Odwołując się do rozwiązań stosowanych z powodzeniem w Niemczech trzeba zauważyć pozytywne efekty takiego rozwiązania: kształcenie dualne pozwala m.in. na wykształcenie pracownika odpowiednio przygotowanego do wykonywania zadań, świadomego, w jaki sposób funkcjonuje firma oraz znającego specyfikę branży, zmniejsza przepływ kadr i koszty rekrutacji, wprowadza jasne zasady współpracy z partnerami. Dodatkowo, dzięki możliwości prowadzenia kształcenia praktycznego u pracodawcy, szkoła może uatrakcyjnić swoją ofertę kształcenia częściej niż dotychczas, dopasowywać ją do rynku pracy i czynić bardziej efektywną. Pracodawca, który zapewni uczniowi naukę w naturalnych warunkach pracy, odciąży szkołę z konieczności zapewnienia uczniom i nauczycielom odpowiednio wyposażonych pomieszczeń dydaktycznych do realizacji podstawy programowej kształcenia w zawodach. Tak więc wprowadzenie kształcenia dualnego przyniesie wspólne korzyści: szkole, która będzie mogła kształcić efektywniej, atrakcyjniej i nie będzie narażona na dodatkowe koszty zakupu często bardzo drogiego wyposażenia warsztatów lub pracowni; uczniowi, który zdobędzie fachowe umiejętności i z łatwością znajdzie pracę; pracodawcy, który będzie kształcił pracownika dla siebie i pod swoje potrzeby. Dużą rolę upatruje się w tym działu właśnie w aktywnej promocji systemu dualnego przez IRP oraz zaangażowaniu np. związków pracodawców czy agencji zatrudnienia w tworzenie tego systemu.



UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- rekomendacja jest zgodna z obowiązującym prawem krajowym
- wdrożenie rekomendacji byłoby skuteczniejsze gdyby powstały zmiany legislacyjne dotyczące kształcenia dualnego jako formalnego elementu systemu edukacji zawodowej,
- dla sprawnego zrealizowania rekomendacji ważna jest zaangażowanie IRP aby w bieżącej działalności prowadziły kampanię na rzecz promocji kształcenia dualnego

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- udział pracodawców w kształtowaniu programów i oferty kształcenia daje szansę na bezpośredni sygnał o potrzebach rynku pracy a co za tym idzie ogranicza zjawisko niedopasowania kompetencyjnego wśród osób młodych,
- system dualny może stanowić zachętę dla osób młodych do wyjścia z grupy NEET dzięki realnym perspektywom znalezienia pracy

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- liczba osób młodych kształcących się w szkołach zawodowych, technikach i szkołach policealnych wzrost o co najmniej 5 p. proc rocznie,
- Zwiększenie wiedzy osób młodych o kształceniu zawodowym – zwiększenie wiedzy o 0,5 p. w skali 1 – 10 mierzone na podst. porównywalnych badań robionych raz na rok,
- Bardziej świadome dokonywanie wyborów zawodowych i edukacyjnych przez osoby młode,

TERMIN WDROŻENIA:

- Praca nad rekomendacją może rozpocząć się zaraz po zapoznaniu się z jej treścią. Prace legislacyjne związane z wdrożeniem systemu dualnego do edukacji zawodowej powinny rozpocząć się jeszcze w roku 2017, natomiast zakończyć przed rozpoczęciem roku szkolnego 2018/2019 w którym to powinny być wdrażane.

KOSZTY WDROŻENIA:

- koszty związane z pracą osób w IRP
- koszty związane z promocją systemu dualnego np. wydanie broszur, kampania informacyjna w szkołach, stworzenie niezależnego portalu dedykowanego pracą IRP nad wdrożeniem systemu dualnego w województwie
- koszt opracowania nowej dokumentacji do wdrożenia systemu dualnego



ZWIĄZANE RYZYKA:

- brak chęci wśród IRP do realizacji tego typu działań
- niedostateczne przygotowanie województwa do wdrożenia systemu dualnego,
- opór przed zaangażowaniem ze strony przedsiębiorców

Adresaci: IRP, ale również: przedsiębiorcy i szkoły

REKOMENDACJA 5.2.

Zmiana rodzajów i kształtów kursów kwalifikacyjnych i szkoleń dla osób bezrobotnych do 30 roku życia.

W wielu naszych doświadczeniach jak również w trakcie prac partnerstwa widoczny jest fakt, że szkolenia często nie odpowiadają na potrzeby rynku lokalnego. Wynika to z braku komunikacji między Powiatowymi Urzędami Pracy a przedsiębiorcami.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- niezbędna jest regularna konsultacja (co pół roku) między przedsiębiorcami a przedstawicielem Urzędu Pracy celem zorientowania Urząd na aktualne potrzeby lokalnego rynku pracy

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- zmniejszenie poziomu bezrobocia,
- zwiększenie jakości pracowników na rynku pracy,
- umożliwienie osobom bezrobotnym uzyskania potrzebnych kwalifikacji zawodowych

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- Zmniejszenie poziomu bezrobocia o 1% rocznie przez pierwsze trzy lata od wprowadzenia nowych rozwiązań.



TERMIN WDROŻENIA:

- Zalecamy wprowadzenie zmian najszybciej jak to możliwe. Całość powinna być gotowa do wprowadzenia od 1.01.2018r.

KOSZTY WDROŻENIA:

- Zmiana nie wpływa na potrzebę przygotowania kursów, jakie obecnie się odbywają. Nie będzie więc wiązać się z dodatkowych kosztem.

ZWIĄZANE RYZYKA:

- Ewentualne ryzyko może wiązać się z niewłaściwą komunikacją między urzędami a przedsiębiorcami.

Adresaci: DWUP/PUP

REKOMENDACJA 5.3.

Wprowadzenie obowiązku monitorowania i sprawozdawczości sytuacji osób młodych przez Ośrodki Pomocy Społecznej w rodzinach objętych nadzorem i zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Wg. obecnych statystyk problem grupy NEET dotyka głównie tereny małych miast i wsi, oddalonych od dużych ośrodków miejskich, gdzie zapotrzebowanie na pracowników jest niskie oraz gorsza jest sytuacja materialna mieszkańców i niższy poziom wykształcenia.

Jedną z częstych przyczyn niepodejmowania pracy przez młodych ludzi jest trudna sytuacja rodzinna, konieczność opieki nad młodszym rodzeństwem czy rodzicami. Rodziny w takiej sytuacji często objęte są opieką i nadzorem Ośrodków Pomocy Społecznej. Niestety OPS nie mają obowiązku monitorowania i raportowania sytuacji edukacyjnej i zawodowej członków rodziny do 30 roku życia. Pracownicy OPS często nie posiadają wystarczających kwalifikacji i umiejętności do rozmów i zmotywowania do próby zmiany swojej sytuacji przez młode osoby, które w przypadku rodzin wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem pozostawione są same sobie. Dzięki sprawozdawczości organizacje działające na rzecz



aktywizacji zawodowej młodych osób, mogłyby kierować wsparcie bezpośrednio do najbardziej potrzebujących obszarów, a co za tym idzie, docierać do osób w najtrudniejszej sytuacji.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- przygotowanie jednolitej formy dokumentacji sprawozdawczej;
- przygotowanie merytoryczne pracowników OPS do przeprowadzenia wywiadów i diagnozy sytuacji zawodowej młodych członków rodzin objętych pieczą;

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- większa możliwość bezpośredniej pomocy osobom zagrożonym zjawiskiem NEET;
- dokładniejsza statystyka zjawiska;
- lepsza znajomość sytuacji młodych osób z rodzin objętych pieczą OPS i w związku z tym lepsze dopasowanie stosowanych metod i narzędzi do ich potrzeb i możliwości;

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- lepsze dopasowanie metod i narzędzi do potrzeb i możliwości młodych osób pochodzących z rodzin objętych pomocą OPS;
- zmniejszenie osób z grupy NEET pochodzących z rodzin w trudnej sytuacji o 1% w skali roku, dzięki lepiej dopasowanym środkom wsparcia;

TERMIN WDROŻENIA:

- wprowadzenie obowiązku sprawozdawczości od dnia 01.01.2018,

KOSZTY WDROŻENIA:

- koszt przygotowania jednolitej dokumentacji sprawozdawczej;
- koszt merytorycznego przygotowania pracowników;

ZWIĄZANE RYZYKA:

- zatajanie trudnej sytuacji i niemożliwości podjęcia pracy przez członków rodziny do 30 r.ż. przez rodziny przed OPS;
- niechęć pracowników OPS do monitorowania i raportowania w związku z obawą przed dodatkowymi obowiązkami i biurokracją z tym związaną;

Adresaci: MOPS, GOPS,



REKOMENDACJA 5.4.

Wprowadzenie obowiązku śledzenia losów absolwentów przez szkoły ponadgimnazjalne.

Obecnie szkoły ponadgimnazjalne nie mają obowiązku śledzenia losów swoich absolwentów, w związku z czym nie można ocenić skali grupy NEET w danym regionie.

W ramach śledzenia losów obowiązkowe dla absolwenta powinny być spotkania ze szkolnym doradcą zawodowym po upływie 3, 6 i 12, 18 i 24 miesięcy od zakończenia edukacji, w przypadku, kiedy nie kontynuują edukacji. W przypadku osób podejmujących studia wyższe lub szkoły policealne, obowiązek zgłoszenia powinien następować w przypadku przerwania toku nauczania lub zatrudnienia w trakcie.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- wprowadzenie instytucji doradcy zawodowego na pełen etat w każdej szkole ponadgimnazjalnej;
- uwzględnienie warunków i obowiązku śledzenia losów w regulaminach, statutach i dokumentach rekrutacyjnych szkół;
- przeszkolenie doradców zawodowych z narzędzi śledzenia losów absolwentów;
- wprowadzenie obowiązku sprawozdawczości szkół ponadgimnazjalnych do GUS w celu umożliwienia prowadzenia dokładnych statystyk grupy NEET;

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- wzrost poczucia bezpieczeństwa młodych osób na rynku pracy, dzięki wsparciu doradcy zawodowego po zakończeniu edukacji;
- możliwość prowadzenia statystyk zjawiska NEET;
- lepsze przygotowanie młodych ludzi do pojęcia pracy, dzięki wsparciu w poszukiwaniu pracy i po rozeznaniu rynku;
- dzięki regularnym spotkaniom łatwiej będzie zapobiegać zjawisku NEET;



WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- zmniejszenie liczebności grupy NEET o 1,5% w skali roku w ciągu pierwszych dwóch lat programu
- dokładna statystyka osób grupy NEET dzięki zwiększeniu ilości danych do GUS

TERMIN WDROŻENIA:

- marzec 2018 – przed zakończeniem roku szkolnego 2017/18.

KOSZTY WDROŻENIA:

- zwiększenie nakładów na doradztwo zawodowe w szkołach ponadgimnazjalnych;
- przygotowanie merytoryczne doradców zawodowych do korzystania z narzędzi do śledzenia losów absolwentów;

ZWIĄZANE RYZYKA:

- niechęć absolwentów do przyznania się do ewentualnej trudnej sytuacji;
- przekazywanie nieprawdziwych informacji o swojej sytuacji przez absolwentów;
- brak zainteresowania losem absolwentów ze strony doradców;

Adresaci: Szkoły zawodowe, IRP

REKOMENDACJA 5.5.

Przeznaczenie środków na realizację działań w zakresie długotrwałego doradztwa zawodowego w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych.

W bardzo wielu placówkach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych nie pracuje doradca zawodowy. Z rozmów prowadzonych podczas spotkań roboczych jasno wynika, iż doradztwo jest niezbędne już od podstawówki, ale obowiązkowe powinno być najpóźniej od szkół gimnazjalnych.



Często jeden doradca ma pod swoją opieką kilka placówek jednocześnie, co nie pozwala im realizować swoich zadań bezpośrednio i indywidualnie z każdym z uczniów. Wielu uczniów uczestniczących w spotkaniach wskazywało, że jedyne spotkanie z doradcą zawodowym sprowadzało się do wypełnienia ankiety kompetencji i możliwości, natomiast nie została ona poddana indywidualnej analizie.

Młodzi ludzie nie mają wiedzy o zapotrzebowaniu lokalnego rynku i możliwościach i konsekwencjach związanych z zawodem, który chcieliby wykonywać. W związku z tym, często podejmują naukę w szkole gimnazjalnej ogólnokształcącej, lub w technikum w popularnych kierunkach – np. technik informatyk, technik ekonomista, technik sprzedawca, które w konsekwencji są kierunkami nadwyżkowymi w wielu regionach.

UWARUNKOWANIA WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- zwiększenie środków na doradztwo zawodowe w szkołach;
- obowiązek zatrudnienia doradcy zawodowego w szkole na cały etat (lub niepełny wymiar etatu w przypadku placówek małych)

SKUTKI WDROŻENIA REKOMENDACJI:

- zapobieganie kierunkom nadwyżkowym;
- zmniejszenie ilości zawodów deficytowych poprzez pokazanie uczniom możliwości łatwego zatrudnienia po ukończeniu edukacji;
- większa świadomość wybranej drogi zawodowej przez młodych ludzi już od decyzji o szkole ponadgimnazjalnej

WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE:

- zwiększenie świadomości zawodowej wśród młodzieży dzięki doradztwu – na podstawie badania ankietowego na początku i w trakcie procesu (min. po roku)
- zmniejszenie liczby zawodów nadwyżkowych i deficytowych o 20% w skali roku w ciągu 4 lat od wdrożenia

TERMIN WDROŻENIA: luty 2018

KOSZTY WDROŻENIA:



- zatrudnienie doradców zawodowych;

ZWIĄZANE RYZYKA:

- niewystarczająca liczba doradców zawodowych chcących podjąć pracę w szkołach;
- niewystarczająca wiedza doradców w zakresie prowadzenia analizy kompetencji zawodowych młodych ludzi;

Adresaci: Szkoły zawodowe, IRP



Lider projektu:



Partner projektu:



Redakcja opracowania:

dr Tomasz Kopyściański – Wyższa Szkoła Bankowa we Wrocławiu

dr Krzysztof Natalli – Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Anetta Zych – Rzepecka – ZSR CKP w Grodkowie

Anna Paprocka – Pańko – Semper Avanti

Marcin Skocz – Semper Avanti

Jarosław Dudek – Semper Avanti

Przemysław Pańko – Semper Avanti

Ewa Osińska – Izba Gospodarcza Europy Środkowej

Łukasz Osiński – Izba Gospodarcza Europy Środkowej

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja i Rozwój na lata 2014 - 2020



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

