

Rekomendacje dla



# Rekomendacje

dla zwiększenia zakresu  
i trafności aktywizacji  
zawodowej osób młodych  
w województwie mazowieckim

Rekomendacje dla



# **Rekomendacje**

dla zwiększenia zakresu  
i trafności aktywizacji  
zawodowej osób młodych  
w województwie mazowieckim

Wydawca: **Fundacja Fundusz Współpracy**

ul. Górnośląska 4a, 00-444 Warszawa

tel.: 22 450 98 10

fax.: 22 450 98 03

e-mail: [cofund@cofund.org.pl](mailto:cofund@cofund.org.pl)

[www.cofund.org.pl](http://www.cofund.org.pl)

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie.

ISBN 978-83-89793-28-7

Redakcja: Zespół projektu „Rekomendacje dla zwiększenia zakresu i trafności aktywizacji zawodowej osób młodych w województwie mazowieckim”

Korekta: Firma korektorska UKKLW – Małgorzata Ablewska, Katarzyna Szol

Grafika: Studio Ling Brett

Druk: db PRINT POLSKA Sp. z o.o.



**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



# SPIS TREŚCI

2	○	SŁOWO WSTĘPNE
9	○	MŁODZI W WOJEWÓDZTWIE MAZOWIECKIM - DIAGNOZA
27	○	REKOMENDACJA I
73	○	REKOMENDACJA II
89	○	REKOMENDACJA III
127	○	REKOMENDACJA IV
157	○	REKOMENDACJA V
163	○	REKOMENDACJA VI
186	○	INDEKS SKRÓTÓW

# Słowo wstępne

Przedstawiamy Państwu rekomendacje dla instytucji rynku pracy mające na celu zwiększenie efektywności wsparcia oferowanego osobom młodym na rynku pracy. Rekomendacje zostały wypracowane przez Partnerstwo na rzecz wsparcia osób młodych związane w ramach projektu **„Rekomendacje dla zwiększenia zakresu i trafności aktywizacji zawodowej osób młodych w województwie mazowieckim”** (PO WER 2014–2020) w odpowiedzi na konkurs ogłoszony przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Mimo zmniejszającego się bezrobocia osoby młode w grupie wiekowej 15–24 lata są na nie szczególnie narażone jako te, które przegrywają w konkurencji z kandydatami z większym doświadczeniem i lepszymi kwalifikacjami. Do braku doświadczenia czy praktycznych umiejętności zawodowych dochodzi często brak kompetencji społecznych, a szczególnie oczekiwanych przez pracodawców: komunikatywności, samodzielności, podejmowania inicjatywy. Pracodawcy narzekają, że młodym brak jest etosu pracy, dyscypliny czy lojalności wobec przełożonych i współpracowników. Z drugiej strony, wchodząca na rynek pracy generacja tzw. mileniśców (tj. urodzonych w latach 1985–2000) pod względem postaw życiowych i oczekiwań znacznie różni się od wcześniejszych pokoleń i powoli kreuje nowy typ pracownika – pewnego siebie, wymagającego, sprawnie wykorzystującego nowe technologie, ale też niecierpliwego, oczekującego natychmiastowych efektów i szybko się zniechęcającego, gdy ich brak, szukającego ciągle czegoś nowego, a także przedkładającego kontakt wirtualny nad rzeczywisty. Mileniści są bardziej skupieni na sobie i swoim rozwoju niż na zasadach panujących w pracy lub hierarchii służbowej. Ponieważ najczęściej nie mieli styczności z doradztwem zawodowym na etapie edukacji, ich wiedza o rynku pracy jest znikoma, natomiast wymagania wobec stanowiska pracy i wynagrodzenia – nierealistycznie wysokie. W ten sposób

luka pomiędzy oczekiwaniami obu stron – pracodawców i potencjalnych młodych pracowników – się pogłębia. Nie sposób jej zmniejszyć bez zmian w edukacji. Z jednej strony – szerszego dostępu do doradztwa zawodowego na jak najwcześniejszych etapach, a z drugiej – większego zaangażowania pracodawców w kształcenie zawodowe i ich większej świadomości zmian zachodzących w sposobie funkcjonowania, doświadczania świata i komunikowania się nowych pokoleń.

Instytucje rynku pracy, w tym przede wszystkim publiczne służby zatrudnienia, podejmują wiele działań na rzecz aktywizacji osób młodych i wsparcia ich przy wchodzeniu na rynek pracy, m.in. w ramach „Gwarancji dla młodzieży”. Jest jednak grupa ludzi młodych, do których dotarcie jest szczególnie trudne, a istniejące metody nie sprawdzają się wystarczająco. To młodzi pozostający poza edukacją i pracą zwani NEET (z ang. not in employment, education or training). Wbrew pozorom nie jest to grupa jednorodna. Należy do niej zarówno młodzież zaniedbana, pochodząca ze środowisk dysfunkcyjnych, mająca niskie wykształcenie i liczne deficyty socjalne (rodzinne, wychowawcze, socjalizacyjne, edukacyjne), często zmagająca się z różnymi uzależnieniami, jak również młodzi zajmujący się osobami zależnymi z rodziny lub osoby z niepełnosprawnościami uwikłane w „pułapkę

świadczeniową”, otoczone zbyt nadopiekuńczą rodziną bądź mieszkające w małych miejscowościach i mające problemy z dojazdem do szkoły czy pracy. Jednak dużą część tej grupy, zwłaszcza w miastach, stanowią także młodzi ludzie, często nawet dobrze wykształceni, z zamożnych rodzin, którzy nie mają motywacji do poszukiwania pracy lub do podjęcia jej, bo nie spełnia ona ich oczekiwań (ambicjonalnych i/lub finansowych). Tak więc NEET to osoby o bardzo różnych potrzebach, z którymi praca powinna być zindywidualizowana, długotrwała oraz uwzględniać współpracę z różnymi instytucjami – opieką społeczną, służbą zdrowia, organizacjami pozarządowymi itp. Różnorodność wewnętrzna grupy NEET nie jest czynnikiem ułatwiającym kierowanie do niej ujednoliconego programu oddziaływania, narzuca raczej konieczność wielowymiarowego ujęcia pracy z młodymi, przynajmniej w ramach podgrup. Najważniejsza powinna być jednak profilaktyka, czyli działania na etapie edukacji mające na celu jak najlepsze przygotowanie młodych ludzi do wejścia na rynek pracy. Tylko połączone wysiłki rodziców i szkoły mogą wpłynąć na ich wyposażenie zarówno w potrzebne i aktualne umiejętności zawodowe, jak i w odpowiednie postawy, świadomość konieczności ciągłego uczenia się, motywację do pracy i wiedzę o tym, jak funkcjonuje rynek pracy. Zdaniem Partnerstwa jedynie wspólne działania w obszarze edukacji, rynku pracy i opieki społecznej skierowane do młodzieży i rodziców, począwszy od szczebla ministerialnego, a na lokalnym kończąc, mogą zapobiec powiększaniu się grupy NEET.

Rekomendacje skierowane tylko do instytucji rynku pracy, formułowane w ograniczonym czasie, nie są w stanie rozwiązać wszystkich problemów związanych z aktywizacją społeczno-zawodową tej szczególnej grupy oraz w ogóle osób młodych, czego Partnerstwo ma pełną świadomość. Jednakże w oparciu o dokonaną diagnozę i analizę sytuacji oraz dotychczasowego wsparcia, własne doświadczenia, a także przy udziale ekspertów, Partnerstwo zdefiniowało najważniejsze problemy związane pośrednio i bezpośrednio ze wsparciem osób młodych na mazowieckim rynku pracy i zarekomendowało określone rozwiązania. Rekomendacje wypracowane przez nasze Partnerstwo obejmują pięć obszarów wyznaczonych przez MRPiPS: sposoby dotarcia do osób młodych i metody ich wsparcia przez IRP, wspieranie osób młodych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, wspieranie osób młodych przez MRPiPS i KG OHP, sformułowanie kryteriów konkursowych dla Osi I PO WER oraz dalsze funkcjonowanie zawiązanego partnerstwa, a także rekomendacje dodatkowe dotyczące edukacji, wspierania osób niepełnosprawnych i współpracy międzyinstytucjonalnej. Mamy nadzieję, że zaproponowane przez nas rozwiązania przyjmą Państwo jako użyteczne dla poprawy efektywności oferowanego dotychczas wsparcia dla osób młodych wchodzących na rynek pracy.

## Partnerstwo na rzecz wsparcia osób młodych

### **Partnerstwo składa się z dziewięciu instytucji działających na terenie woj. mazowieckiego.**



#### **Fundacja Fundusz Współpracy partner wiodący**

To jedna z najbardziej doświadczonych w Polsce instytucji zajmujących się wspieraniem rozwoju Polski poprzez realizację projektów współfinansowanych m.in. w ramach międzynarodowych środków pomocowych. Przez ponad 25 lat działalności realizowała liczne przedsięwzięcia rozwojowe również na zlecenie Rządu RP, instytucji publicznych oraz jednostek samorządu terytorialnego.



#### **Powiatowy Urząd Pracy w Siedlcach**

Realizuje zadania m.in. na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej.

#### **Mazowiecka Agencja Pracy i Szkoleń**

Stale monitoruje i analizuje zmieniający się rynek pracy. Świadczy usługi dla firm z każdej branży, które potrzebują pozyskać zmotywowanych i wykwalifikowanych pracowników do każdego działu.



#### **Towarzystwo Przyjaciół Dzieci**

Istniejąc od 1919 r., podejmuje realizację trudnych zadań w pracy środowiskowej na rzecz rodziny, dzieci i młodzieży. Do jego głównych kierunków działań należą m.in. wyrównywanie szans edukacyjnych oraz zapobieganie marginalizacji i wykluczeniu społecznemu.



### **Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej**

Jest wojewódzką samorządową jednostką organizacyjną powołaną w celu realizacji zadań samorządu województwa mazowieckiego w zakresie polityki społecznej. Głównym założeniem Strategii Polityki Społecznej Województwa Mazowieckiego na lata 2014–2020 są działania profilaktyczne i aktywizujące w celu zapewnienia inkluzji społecznej oraz wzmocnienia samodzielności osób i rodzin.



### **Kuratorium Oświaty w Warszawie**

Zajmuje się nadzorem pedagogicznym nad szkołami i placówkami oświatowymi znajdującymi się na terenie województwa mazowieckiego. Wśród innych zadań Kuratorium Oświaty znajdują się m.in. systemowe działania dotyczące wychowania i profilaktyki dzieci i młodzieży.



### **ZS Spożywczo-Gastronomicznych w Warszawie**

Kształci przyszłych kucharzy, techników żywienia i usług gastronomicznych oraz techników technologii żywności. Praktyczne kształcenie zawodowe odbywa się w doskonale wyposażonych szkolnych pracowniach gastronomicznych, w Centrum Kształcenia Praktycznego oraz w najlepszych warszawskich hotelach, restauracjach, zakładach gastronomicznych i cukierniczych.



### **ZSP nr 2 CKP im. Tadeusza Kościuszki w Garwolinie**

Składa się z: technikum informatycznego, technikum żywienia i usług gastronomicznych, technikum budowlanego, technikum usług fryzjerskich oraz technikum pojazdów samochodowych. Uczniowie tej placówki mogą zdobywać praktyczne umiejętności dzięki bogatemu zapleczu w postaci pracowni informatycznych i gastronomicznych, warsztatu samochodowego czy szkolnego salonu fryzjerskiego.



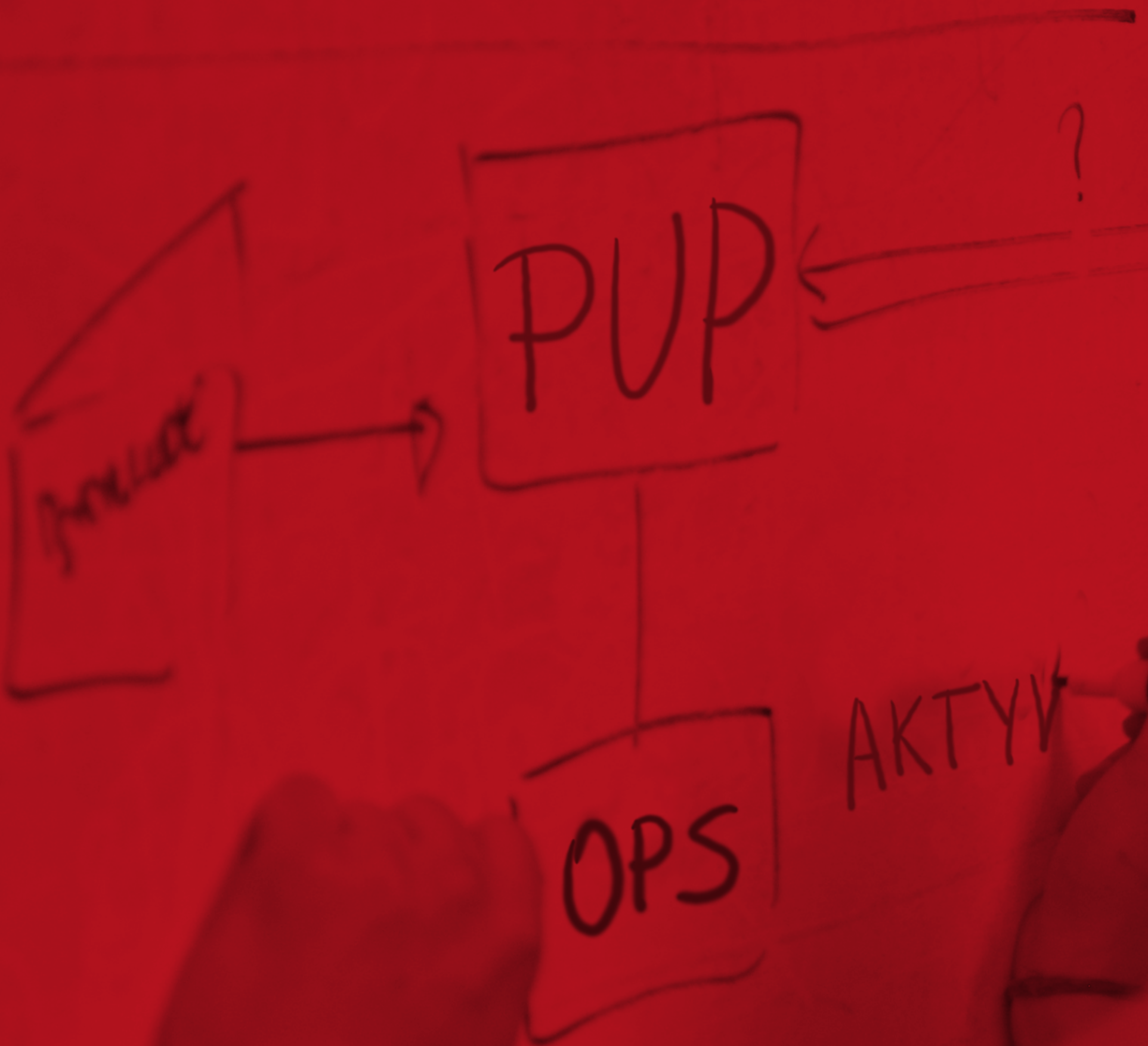
### **ZS nr 1 w Grodzisku Mazowieckim**

To technikum, w którym kształcą się przyszli kucharze i technicy żywienia. Szkoła, należąca do Europejskiego Stowarzyszenia Szkół Hotelarsko-Turystycznych AEHT, organizuje również zagraniczne staże zawodowe w ramach programu Erasmus+. W skład Zespołu Szkół w Grodzisku Mazowieckim poza technikum wchodzi również liceum ogólnokształcące m.in. z klasą sportową.



### **Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza**

To samorządna organizacja pracodawców, która istnieje od 1990 r. Działa na rzecz reprezentowania interesów mazowieckich pracodawców, poprawy warunków prowadzenia działalności w województwie, a także, poprzez przynależność do innych organizacji, w Polsce i Unii Europejskiej.



Povilas

PUP

OPS

AKTYV

?







# Młodzi w województwie mazowieckim – diagnoza

Młodzież jest grupą szczególnie zagrożoną bezrobociem, bowiem w poszukiwaniu zatrudnienia przegrywa w konkurencji z pracownikami wykwalifikowanymi, którzy mają doświadczenie zawodowe.

Na rynku ogólnopolskim najbardziej zagrożona bezrobociem jest grupa najmłodszych, tj. w wieku 15–24 lata, niemających doświadczenia zawodowego lub których doświadczenie jest niewielkie. Stopa bezrobocia według BAEL w III kwartale 2015 r. w tej grupie osób (15–24 lata) wyniosła 19,8% wobec 7,7% wśród osób w wieku 25–34 lata.

Pomimo zmniejszającego się bezrobocia na koniec listopada 2015 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 234,4 tys. osób do 25. roku życia oraz 451,4 tys. osób do 30. roku życia (tj. 29,5% ogółu zarejestrowanych). Jednocześnie w IV kwartale 2015 r. aktywnych zawodowo pozostawało 56,5% ludności w wieku 15 lat i więcej. Wysoki poziom bierności zawodowej warunkowany jest przede wszystkim niską aktywnością młodzieży (33,2%), co oznacza, że tylko co trzeci młody człowiek był aktywny zawodowo (tj. zaledwie 1/3 młodych osób miała pracę lub jej poszukiwała), podczas gdy aktywność osób w wieku 25–34 lata wynosiła 85,4%, a w wieku 35–44 lata – 87,7%<sup>1</sup>. Co ciekawe, wskaźnik aktywności zawodowej młodzieży utrzymuje się od lat na zbliżonym poziomie +/-0,5%.

W opracowaniu wykorzystano analizę danych zastanych. Należą do nich: dane gromadzone w ramach statystyki publicznej GUS i Eurostat, publicznych służb zatrudnienia, w tym Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy, a także dostępne raporty i publikacje związane z rynkiem pracy.

<sup>1</sup> MRPIPS, *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2015 roku*, <https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-na-ryнку-pracy-osob-mlodych>, dostęp 28.09.2016.

# Makroekonomiczne wskaźniki województwa mazowieckiego

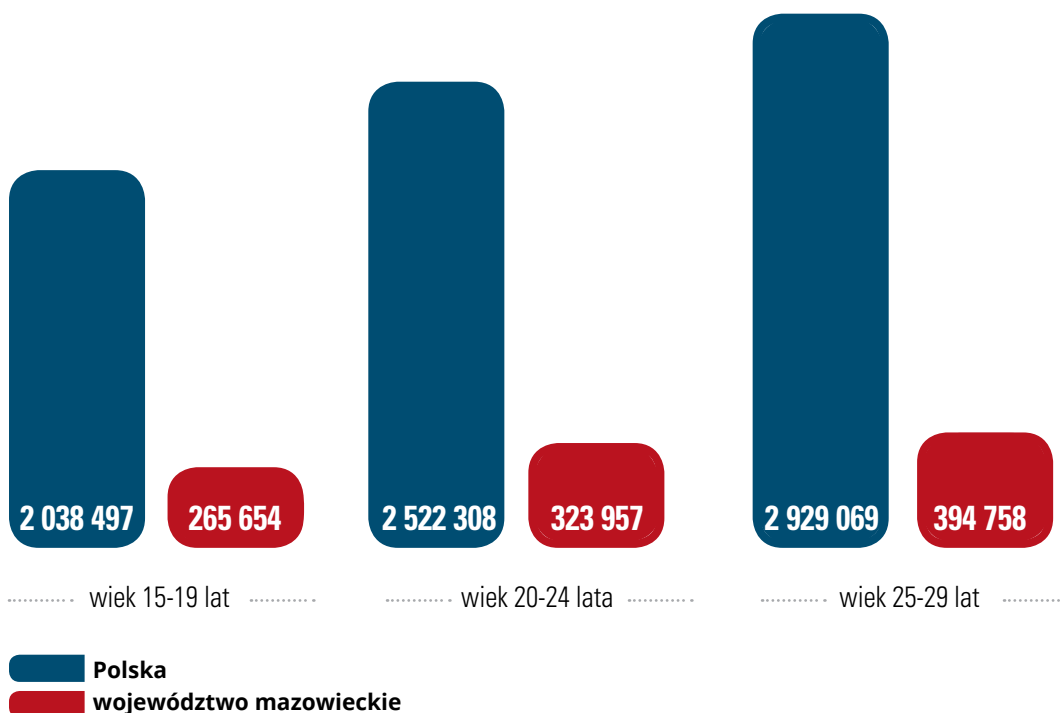


Województwo mazowieckie – pierwsze w kraju pod względem wielkości – jest najbardziej dynamicznie rozwijającym się regionem Polski, dysponującym ogromnym potencjałem społecznym, gospodarczym i naukowym. Jest też najbardziej zróżnicowane pod względem rynku pracy. Warszawa i powiaty okołowszawskie posiadają najniższy wskaźnik bezrobocia w Polsce i dają największe możliwości zatrudnienia dla osób tu mieszkających lub przyjeżdżających do pracy z całego kraju. Jednocześnie w południowej części województwa mazowieckiego znajdziemy powiaty o jednej z najwyższych stóp bezrobocia – szydłowiecki (ponad 30%) i radom-

ski (23%). Różnica pomiędzy najwyższą (powiat szydłowiecki) i najniższą (Warszawa) stopą bezrobocia jest odzwierciedleniem polaryzacji regionu<sup>2</sup> nie tylko pod kątem rynku pracy, ale przede wszystkim pod kątem rozwojowym. Województwo mazowieckie przoduje również pod względem liczby ludności w kraju – mieszka w nim 14% ludności Polski.

W województwie mazowieckim mieszka również najwyższa liczba młodych osób w wieku 15–29 lat (13% ogółu młodych osób w kraju). Liczbę młodzieży w stosunku do danych ogólnopolskich przedstawia poniższy wykres.

**Wykres 1.** Liczba mieszkańców województwa mazowieckiego w wieku 15–29 lat w stosunku do danych ogólnokrajowych<sup>3</sup>.



<sup>2</sup> Regionalna Strategia Innowacji dla Mazowsza do 2020 roku. System wspierania innowacyjności oraz inteligentna specjalizacja regionu, Warszawa 2015, s. 15.

<sup>3</sup> Opracowanie własne na podstawie danych GUS: *Ludność. Stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym*. Stan na 31.12.2014.

Na Mazowszu jest zlokalizowanych ponad 900 szkół ponadgimnazjalnych (dane na rok 2011, bez istotniejszych zmian), z których co trzecia znajduje się w Warszawie<sup>4</sup>. W regionie dominują licea ogólnokształcące (41%), następnie technika (24%) i w końcu zasadnicze szkoły zawodowe (17%)<sup>5</sup>. Z danych regionalnych GUS wynika, że w szkołach ponadgimnazjalnych (państwowych i prywatnych) w województwie mazowieckim kształciło się w 2015 r. prawie 218 tys. młodych osób. Najliczniejszą grupę stanowili uczniowie liceów ogólnokształcących (49%). Jednocześnie w 2015 r. można było zaobserwować zwiększenie zainteresowania nauką w technikach – ponad 3 tys. więcej osób niż w roku ubiegłym. Wysoki wskaźnik uczniów szkół licealnych koresponduje z badaniami prowadzonymi w ramach Diagnozy Społecznej 2015<sup>6</sup>, z której wynika, że zdecydowana większość rodziców (ponad 73% badanych na próbie ogólnopolskiej) chciałaby, aby ich dzieci ukończyły szkołę wyższą na poziomie magisterskim, a zaledwie 13 proc. uważa za wystarczający poziom wykształcenia ukończenie technikum.

Problemem na poziomie europejskim, a tym samym również polskim, jest wypadanie młodzieży z systemu edukacji. Liczba młodzieży w wieku 18–24 lata, kończącej naukę na poziomie gimnazjum lub niższym i nieuczestniczącej w dalszym kształceniu ani szkoleniu zawodowym w Polsce, oscyluje na poziomie między 5% a 6% w ostatniej dekadzie. W 2020 r. planowane jest ograniczenie tego wskaźnika o poziomu 4,5%. Z badań wynika, że na ryzyko przedwczesnego zakończenia nauki narażeni są głównie chłopcy, dzieci z rodzin dysfunkcyjnych, imigranci i mniejszości narodowe (Romowie), uczniowie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, doświadczający niepowodzeń w nauce, a także dzieci z terenów wiejskich<sup>7</sup>.

Omawiając system edukacji, należy również zwrócić uwagę na konieczność odbudowania

szkolnictwa zawodowego. W województwie mazowieckim według danych GUS 2014/2015 funkcjonuje zaledwie 190<sup>8</sup> szkół zawodowych. Przedsiębiorcy są zainteresowani współpracą ze szkołami zawodowymi jedynie w niewielkim stopniu. Wynika to nie tylko z faktu recesji gospodarczej, ale też z niedopasowania profilu kształcenia w zawodach do potrzeb rynku pracy. Brak środków na wyposażenie pracowni, zdezaktualizowane kwalifikacje nauczycieli, przestarzałe programy nauczania wpływają na niski poziom kształcenia zawodowego. W wielu przypadkach uczniowie decydują się na kontynuowanie nauki w celu zdobycia wyższego wykształcenia, które w ich mniemaniu gwarantuje pracę. Konieczność wsparcia szkolnictwa zawodowego i praktycznej nauki zawodu, jako elementu podnoszenia poziomu kapitału społecznego, jest jednym z priorytetowych działań wskazanych w *Strategii Rozwoju Województwa Mazowieckiego do 2030 roku – Innowacyjne Mazowsze*. Zgodnie z założeniami przedstawionymi w strategii szkoły zawodowe powinny podejmować bliską współpracę ze szkołami wyższymi kształcącymi w zawodach technicznych. Równocześnie według strategii należy podejmować działania mające na celu podniesienie poziomu nauczania oraz zwiększenie zainteresowania uczniów nauką, w tym przedmiotów ścisłych, jak również wzmacnianie specjalistycznych kierunków kształcenia sprzyjających rozwojowi województwa mazowieckiego<sup>9</sup>. Edukacja i kształcenie muszą się stać w obecnej rzeczywistości celem samym w sobie. W społeczeństwach wysoce rozwiniętych bowiem coraz częściej mówi się nie tylko o *lifelong learning*, lecz także *lifewide learning* jako koncepcji uczenia się w kontekście rzeczywistych zdarzeń, w każdej chwili i w każdych warunkach, tak aby korzystać ze wszystkich okazji do nauki, jaką niosą ze sobą nowe doświadczenia napotykanne w ciągu całego życia.

<sup>4</sup> Społeczno-demograficzne uwarunkowania rozwoju Mazowsza. Raport syntetyczny, Projekt „Trendy rozwojowe Mazowsza” realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Mazowieckie Biuro Planowania Regionalnego w Warszawie, Warszawa 2011, s. 25.

<sup>5</sup> Kapitał ludzki na Mazowszu. II raport kwartalny, Instytut Badań Strukturalnych w ramach projektu „Mazowsze 2020” współfinansowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, luty 2012, s. 14.

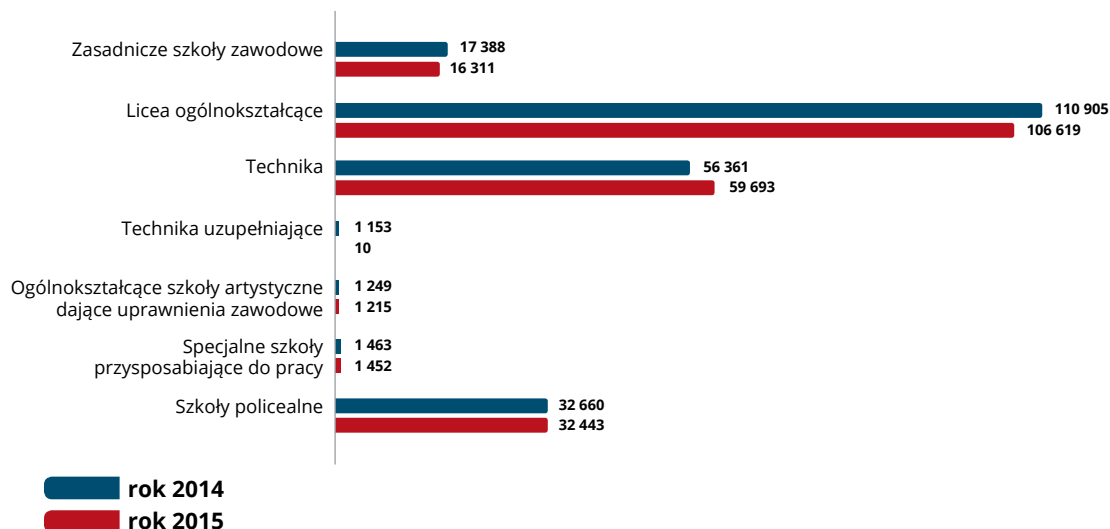
<sup>6</sup> Diagnoza społeczna 2015: Warunki i jakość życia Polaków. Raport, (red.) J. Czapieński, T. Panek, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa, listopad 2015.

<sup>7</sup> A. Borkowska, Wydział Wychowania i Profilaktyki Ośrodek Rozwoju Edukacji, *Zjawisko wczesnego kończenia nauki w Polsce i główne wnioski z raportu tematycznego Eurydice „Tackling Early Leaving from Education and Training in Europe: Strategies, Policies and Measures”*, <http://eurydice.org.pl/wp-content/uploads/2014/12/Borkowska.pdf>, dostęp 11.10.2016.

<sup>8</sup> Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2014/2015, GUS, Warszawa 2015, s. 37.

<sup>9</sup> Strategia Rozwoju Województwa Mazowieckiego do 2030 roku – Innowacyjne Mazowsze, s. 67.

**Wykres 2.** Uczniowie według typów szkół ponadgimnazjalnych w województwie mazowieckim w latach 2014–2015.<sup>10</sup>



Podnoszeniu kwalifikacji sprzyja dynamiczny rozwój szkolnictwa wyższego. Na przestrzeni ostatnich 20 lat liczba studentów wzrosła ponadczterokrotnie. W roku akademickim 2013/2014 w 438 szkołach wyższych kształciło się 1549,9 tys. osób (współczynnik skolaryzacji 49,2%)<sup>11</sup>. **Pod względem liczby szkół wyższych Mazowsze jest w kraju liderem. Na terenie województwa działa 105 uczelni, w tym 89 niepublicznych (dane GUS za 2012 r.). Oferta edukacyjna uczelni Mazowska jest bardzo obszerna i różnorodna – obejmuje prawie 90% kierunków studiów z ogólnopolskiej listy 119 kierunków wymienionych w rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego, studia na kilkunastu makrokierunkach, studia międzykierunkowe (międzywydziałowe) oraz studia na kierunkach tzw. unikatowych<sup>12</sup>.** Tylko w województwie mazowieckim w szkołach wyższych wszystkich typów kształciło się w 2015 r. ponad 280 tys. osób (18% wszystkich studentów w kraju), z czego 43% stanowiły kobiety. **Taka sytuacja jest spowodowana odkładaniem przez młodzież momentu wejścia na rynek pracy i możliwie jak najdłuższym**

**kontynuowaniem nauki. Niestety nawet wyższe wykształcenie nie chroni obecnie przed byciem bezrobotnym, co wskazują badania prowadzone przez uczelnie wyższe w ramach monitorowania losów absolwentów oraz dane urzędów pracy.**

Z badań BAEL prowadzonych kwartalnie przez Główny Urząd Statystyczny wynika, że w IV kwartale 2015 r. w Polsce w grupie osób 15–24 lata aktywnych zawodowo było 32,8% ogółu populacji, natomiast w grupie pomiędzy 25. a 34. rokiem życia aż 85,4%<sup>13</sup>. Niestety badania te nie wskazują, jak wygląda odsetek osób aktywnych zawodowo w grupie 25–30 lat. Zgodnie z przyjętą definicją aktywny zawodowo oznacza wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej uznane za pracujące lub bezrobotne. Wśród tej grupy wskaźnik zatrudnienia wyniósł dla osób 15–24 lata –26,1%, a w grupie 25–34 lata – 78,7%. W województwie mazowieckim w II kwartale 2016 r. pracowało 6,5% osób w wieku 15–24 lata i 27,2% w grupie 25–34 lata<sup>14</sup>. Wykres nr 3 wskazuje zatrudnienie w grupach wiekowych w Polsce i w województwie mazowieckim w tym okresie.

<sup>10</sup> Opracowanie własne na podstawie [http://swaid.stat.gov.pl/Edukacja\\_dashboards/Raporty\\_predefiniowane/RAP\\_DBD\\_EDU\\_5.aspx](http://swaid.stat.gov.pl/Edukacja_dashboards/Raporty_predefiniowane/RAP_DBD_EDU_5.aspx), dostęp 28.09.2016.

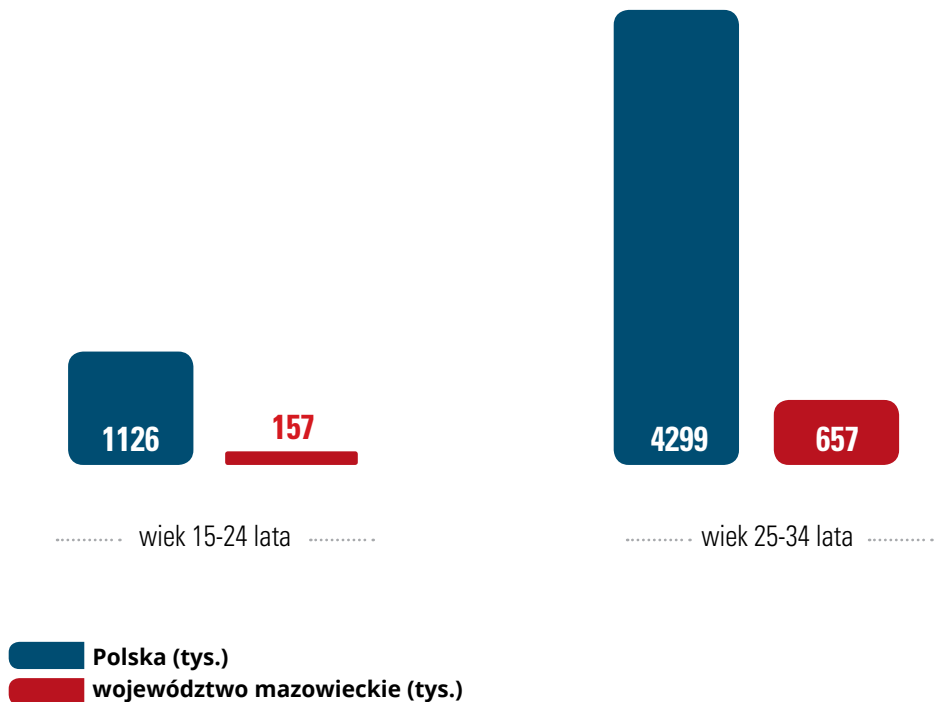
<sup>11</sup> <http://gdm.praca.gov.pl>, dostęp 29.09.2016.

<sup>12</sup> *Analiza szkół wyższych Warszawy i Mazowsza. Raport analityczny na temat potencjału, kluczowych kompetencji, strategii oraz działania szkół wyższych na Mazowszu*, Projekt Foresight regionalny dla szkół wyższych Warszawy i Mazowsza „Akademickie Mazowsze 2030”, Warszawa 2010, s. 154.

<sup>13</sup> *Opracowanie sygnałne. Monitoring Rynku Pracy. Kwartalna informacja o rynku pracy*, GUS, Warszawa 2016, [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl), dostęp 27.09.2016.

<sup>14</sup> *Aktywność ekonomiczna ludności w województwie mazowieckim w II kw. 2016*, Urząd Statystyczny w Warszawie, [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl), dostęp 27.09.2016.

**Wykres 3.** Zatrudnienie osób młodych w województwie mazowieckim w odniesieniu do danych ogólnopolskich.<sup>15</sup>



Osoby młode stanowią szczególną kategorię pracobiorców ze względu na brak doświadczenia zawodowego lub ograniczone doświadczenie, nie są więc grupą szczególnie poszukiwaną i pożądaną przez pracodawców. Niedostosowanie kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy i niedostateczne kształcenie w zawodach deficytowych powodują, że zatrudnienie osoby młodej wymaga zaangażowania przez pracodawcę dodatkowych środków na jej kształcenie pod kątem konkretnego stanowiska pracy. W przypadku młodych kobiet nadal dominuje wśród

pracodawców pogląd, iż podejmując pracę i mając zabezpieczenie, kobieta szybciej decyduje się na dziecko, co sprawia, że pracodawca traci pracownika na minimum 12 miesięcy. Osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym również nie są chętnie zatrudniane ze względu na to, iż nie posiadają one wyuczonego zawodu ani też praktyki zawodowej. Dodatkowym minusem dla pracodawcy jest duża rotacja wśród młodych pracowników, którzy o wiele częściej niż pracownicy starsi decydują się zmienić pracę, szukając odpowiedniego dla siebie zajęcia.

## Bezrobocie osób młodych

Województwo mazowieckie charakteryzuje się największą liczbą bezrobotnych w kraju, zarówno wśród młodych osób do 25. roku życia (ponad 26 tys.), jak i wśród osób do

30. roku życia (ponad 52 tys.). Rozkład bezrobotnej młodzieży według powiatów przedstawia tabela nr 1.

<sup>15</sup> Aktywność ekonomiczna ludności w województwie mazowieckim w II kw. 2016, Urząd Statystyczny w Warszawie, [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl), dostęp 27.09.2016.

**Tabela 1.** Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy w województwie mazowieckim na koniec czerwca 2016 r.<sup>16</sup>

Lp.	Wyszczególnienie	Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy w tym:					
		do 30. roku życia			do 25. roku życia		
		ogółem	kobiety	mężczyźni	ogółem	kobiety	mężczyźni
<b>Województwo mazowieckie</b>		<b>52 173</b>	28 170	24 003	<b>26 070</b>	13 390	12 680
<b>Obszar ciechanowski (powiaty)</b>		<b>4939</b>	2849	2090	<b>2647</b>	1478	1169
1	ciechanowski	1359	734	625	678	366	312
2	mławski	970	579	391	549	319	230
3	płoński	1611	965	646	902	525	377
4	żuromiński	999	571	428	518	268	250
<b>Obszar ostrołęcki (powiaty)</b>		<b>6120</b>	3231	2889	<b>3466</b>	1729	1169
1	makowski	1385	624	761	862	380	482
2	<b>m. Ostrołęka</b>	721	366	355	343	164	179
3	ostrołęcki	1765	960	805	987	506	481
4	ostrowski	1370	766	604	798	408	390
5	przasnyski	879	515	364	476	271	205
<b>Obszar plocki (powiaty)</b>		<b>5026</b>	2946	2080	<b>2617</b>	1443	1174
1	gostyniński	925	510	415	463	252	211
2	<b>m. Płock</b>	1134	645	489	550	285	265
3	płocki	1790	1104	686	989	573	416
4	sierpecki	1177	687	490	615	333	282
<b>Obszar radomski (powiaty)</b>		<b>12352</b>	5953	6399	<b>6064</b>	2716	3348
1	białobrzeski	507	233	274	281	112	169
2	kozienicki	961	520	441	503	256	247
3	lipski	734	368	366	399	192	207
4	przysuski	1356	581	775	717	274	443
5	<b>m. Radom</b>	3266	1612	1654	1399	691	708
6	radomski	3630	1717	1913	1798	770	1028
7	szydłowiecki	1092	511	581	529	230	299
8	zwoleński	806	411	395	438	191	247

<sup>16</sup> Dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie za I półrocze 2016 r.

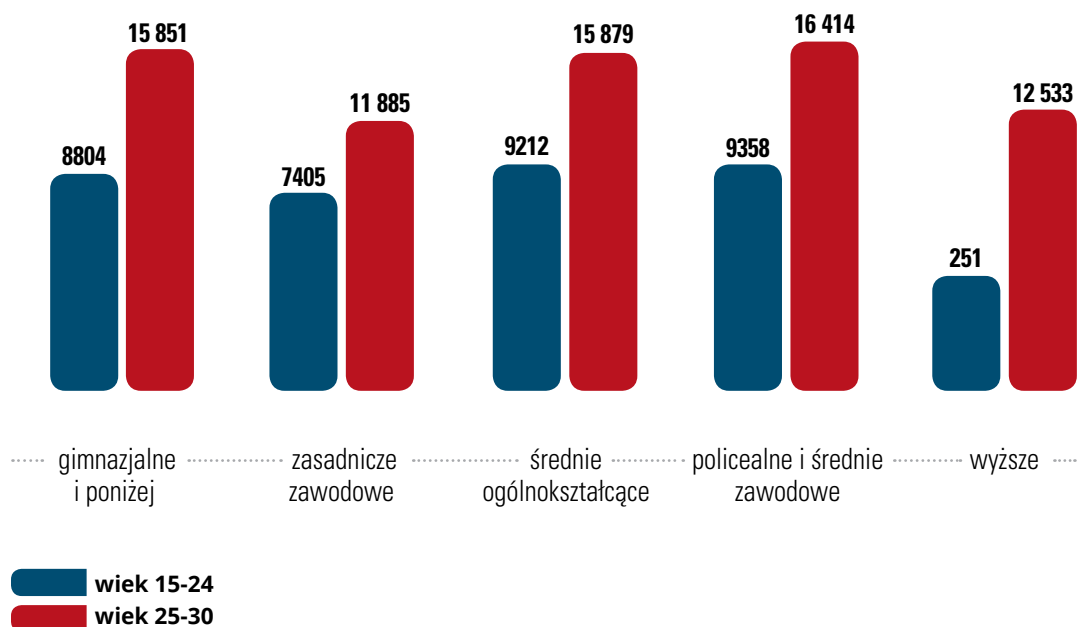
Obszar siedlecki (powiaty)		2813	1551	1262	1395	722	673
1	łosicki	499	281	218	246	139	107
2	<b>m. Siedlce</b>	700	392	308	273	141	132
3	siedlecki	899	493	406	480	237	243
4	sokołowski	715	385	330	396	205	191
Obszar warszawski (powiaty)		20 923	11 640	9283	9881	5302	4579
1	garwoliński	1838	799	1039	983	396	587
2	grodziski	410	281	129	215	143	72
3	grójecki	620	363	257	379	226	153
4	legionowski	817	434	383	395	193	202
5	miński	968	568	400	461	267	194
6	nowodworski	694	398	296	374	212	162
7	otwocki	636	346	290	308	163	145
8	piaseczyński	922	488	434	420	206	214
9	pruszkowski	691	413	278	288	169	119
10	pułtuski	1 414	708	706	786	381	405
11	sochaczewski	855	499	356	442	250	192
12	<b>m. st. Warszawa</b>	5562	3334	2228	1902	1142	760
13	warszawski zachodni	368	226	142	141	86	55
14	węgrowski	936	597	339	567	360	207
15	wołomiński	2347	1226	1121	1191	587	604
16	wyszowski	935	497	438	565	287	278
17	żyrardowski	910	463	447	464	234	230

Głównym problemem bezrobocia, zwłaszcza dla osób młodych, jest niedopasowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy. *Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007–2013* stwierdza, iż „poważną determinantą bezrobocia w Polsce jest w dużej mierze niedopasowanie kwalifikacyjno-zawodowe osób bezrobotnych do zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców. Problem ten dotyczy w głównej mierze osób słabo wykształconych, które nie dysponują wiedzą i umiejętnościami zawodowymi adekwatnymi do zapotrzebowania rozwijającej się gospodar-

ki. Tempo zmian w gospodarce i nadrabianie dystansu dzielącego nas od lepiej rozwiniętych krajów warunkowane jest szybkim wzrostem wydajności pracy, co wymaga zmian kwalifikacji i umiejętności pracowników. Niedopasowania kompetencyjne często wiążą się z ogólnie niską jakością kapitału ludzkiego skutkującą niską mobilnością zawodową i przestrzenną i związane są z niewielkim stopniem uczestnictwa zasobów pracy w kształceniu ustawicznym<sup>17</sup>. Rozkład bezrobotnej młodzieży według wykształcenia przedstawia wykres nr 4.

<sup>17</sup> *Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007–2013. Dokument zaakceptowany przez Radę Ministrów w dniu 6 września 2005 r.*, s. 34.

**Wykres 4.** Rozkład bezrobotnej młodzieży według wykształcenia na mazowieckim rynku pracy w I kw. 2015 r.<sup>18</sup>



Niskie możliwości przekwalifikowania lub dokwalifikowania w ramach szkoleń prowadzonych przez urzędy pracy oraz brak środków na podjęcie szkoleń na otwartym rynku powodują u młodych osób frustrację. Od stycznia do listopada 2015 r. z aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu skorzystało 147,6 tys. młodych i stanowili oni 30,6% ogółu bezrobotnych, którzy skorzystali z tych form pomocy<sup>19</sup>.

Pracodawcy mają konkretne wymagania, którym osoby młode nie mogą sprostać. Tym bardziej jest to trudne, że niedostosowania pomiędzy kierunkami i jakością kształcenia a kierunkami i wymaganiami jakościowymi pracodawców nie są zależne od młodzieży. Kończąc szkołę i zdobywając konkretny zawód, młodzi ludzie mają prawo oczekiwać, że zawód ten

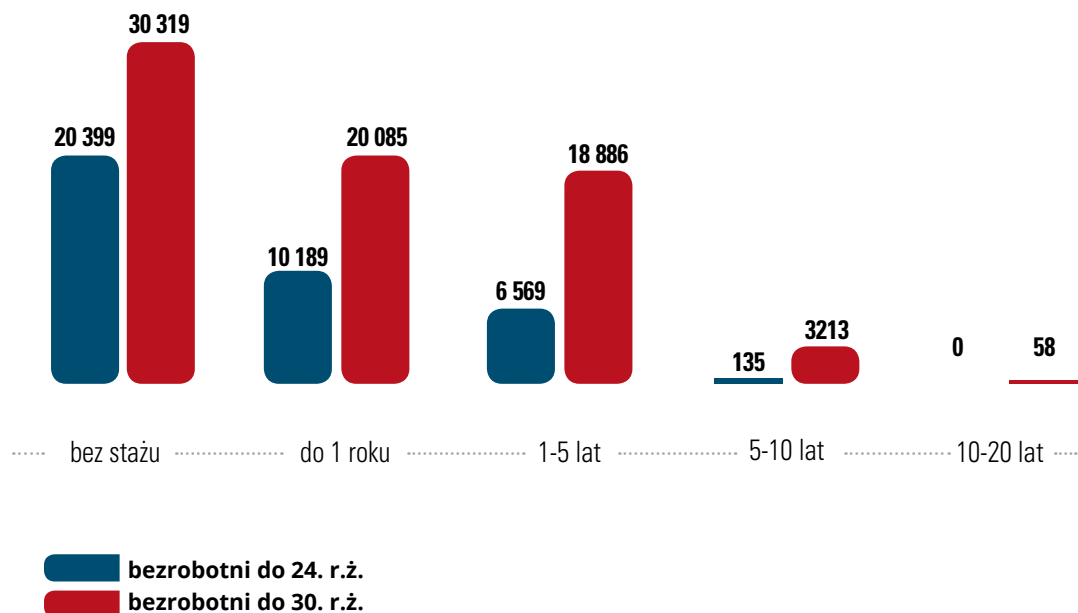
spełnia wszelkie normy i wymagania pracodawców. Niestety tak nie jest. Polskie szkolnictwo zawodowe nie nadąża ze zmianami technologicznymi i jakościowymi na rynku, przestarzałe maszyny na warsztatach oraz niska jakość praktyk zawodowych powodują, że młody człowiek, kończąc szkołę, powinien dokończyć się w swoim zawodzie, aby podjąć pracę.

Na mazowieckim rynku pracy dominują analogicznie jak na rynku ogólnopolskim osoby młode niemające stażu pracy. Rozkład bezrobotnych w poszczególnych grupach wiekowych według stażu pracy w I kwartale 2015 r. przedstawia wykres nr 5.

<sup>18</sup> Opracowanie własne na podstawie: *Rynek pracy województwa mazowieckiego w I półroczu 2015 roku* <http://obserwatorium.mazowsze.pl/statystyki/biezace-informacje/raporty-polroczne-i-roczne>, dostęp 29.09.2016.

<sup>19</sup> MRPIPS, *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2015 roku*, <https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-na-ryнку-pracy-osob-mlodych>, dostęp 28.09.2016.

**Wykres 5.** Rozkład bezrobotnych w poszczególnych grupach wiekowych według stażu pracy w I kw. 2015 r.<sup>20</sup>



Niepokojący jest fakt, że pomimo młodego wieku osoby w tych grupach wiekowych również są długotrwale bezrobotne (do 25. roku życia – 15 055 osób długotrwale bezrobotnych –

40,4%, do 30. roku życia – 37 291 osób – 51,4%). Niestety im dłuższy okres pozostawania bez pracy, tym trudniej taką osobę zaktywizować i przekonać pracodawcę do jej zatrudnienia.

## OSOBY MŁODE W SZCZEGÓLNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY

### Osoby niepełnosprawne

Szczególną grupą wśród osób młodych są osoby niepełnosprawne. Z *Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności w 2015 r.* wynika, że wskaźnik aktywności tej grupy osób utrzymuje się od 5 lat na podobnym poziomie – około 27%. Stopa bezrobocia osób niepełnosprawnych natomiast wynosi 13%. Niestety, dane te nie są prezentowane z uwzględnieniem poszczególnych grup wiekowych i trudno na ich podstawie wnioskować o sytuacji osób młodych do 30. roku życia. W populacji osób niepełnosprawnych przeważają osoby w wieku ponad 30 lat i mają one decydujący wpływ na wielkość zaprezentowanych wskaźników.

Z kolei z danych Systemu Obsługi Dofinansowań i Refundacji PFRON (SODiR) wynika, że na koniec 2015 r. zarejestrowanych było łącznie 245,8 tys. osób niepełnosprawnych, w tym 121,4 tys. osób zatrudnionych na otwartym rynku pracy i 124,4 tys. osób pracujących w zakładach pracy chronionej. Dane te nie wskazują na liczbę pracujących osób niepełnosprawnych, ale na liczbę osób niepełnosprawnych, których zatrudnienie jest objęte SODiR. Jednak nawet przy tym zastrzeżeniu należy dostrzec istotną zmianę, która polega na tym, że w 2013 r. udział pracowników zakładów pracy chronionej w stosunku do ogółu pracowników niepełnosprawnych zarejestrowanych w SODiR wynosił 63%, rok później 57%, a w 2015 r. – niewiele ponad 50%.

<sup>20</sup> Opracowanie własne na podstawie: *Rynek pracy województwa mazowieckiego w I półroczu 2015 roku*, <http://obserwatorium.mazowsze.pl/statystyki/biezace-informacje/raporty-polroczne-i-roczne>, dostęp 29.09.2016.

Z danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie wynika, że w grupie do 30. roku życia w urzędach pracy województwa mazowieckiego zarejestrowanych jest niespełna 1 tys. osób (dokładnie 963 osoby), stanowi to zaledwie

1,23% ogółu bezrobotnych zarejestrowanych w tej grupie wiekowej. Jak wygląda sytuacja w poszczególnych powiatowych urzędach pracy województwa mazowieckiego, przedstawia poniższa tabela.

**Tabela 2.** Osoby niepełnosprawne w podziale na grupy wiekowe do 30. r.ż.<sup>21</sup>

		Osoby niepełnosprawne, w tym:					
		18-24 lata			25-29 lat		
		ogółem	kobiety	mężczyźni	ogółem	kobiety	mężczyźni
<b>Województwo mazowieckie</b>		<b>415</b>	<b>201</b>	<b>214</b>	<b>548</b>	<b>272</b>	<b>276</b>
<b>Obszar ciechanowski</b>		<b>31</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>46</b>	<b>26</b>	<b>20</b>
1	Ciechanów	8	4	4	7	4	3
2	Mława	7	5	2	18	9	9
3	Płońsk	9	7	2	11	8	3
4	Żuromin	7	4	3	10	5	5
<b>Obszar ostrołęcki</b>		<b>56</b>	<b>27</b>	<b>29</b>	<b>61</b>	<b>24</b>	<b>37</b>
1	Maków Mazowiecki	7	4	3	9	2	7
2	Ostrołęka grodzki	6	3	3	10	2	8
3	Ostrołęka ziemski	7	2	5	9	3	6
4	Ostrów Mazowiecka	22	11	11	24	13	11
5	Przasnysz	14	7	7	9	4	5
<b>Obszar plocki</b>		<b>50</b>	<b>22</b>	<b>28</b>	<b>57</b>	<b>30</b>	<b>27</b>
1	Gostynin	10	6	4	7	3	4
2	Płock grodzki	9	4	5	19	8	11
3	Płock ziemski	19	4	15	17	12	5
4	Sierpc	12	8	4	14	7	7
<b>Obszar radomski</b>		<b>78</b>	<b>33</b>	<b>45</b>	<b>118</b>	<b>54</b>	<b>64</b>
1	Białobrzegi	6	2	4	4	1	3
2	Kozienice	6	4	2	7	5	2
3	Lipsko	4	3	1	4	2	2
4	Przysucha	7	1	6	8	1	7
5	Radom grodzki	27	11	16	49	21	28
6	Radom ziemski	19	8	11	32	15	17
7	Szydłowiec	5	3	2	10	8	2
8	Zwoleń	4	1	3	4	1	3

<sup>21</sup> Dane WUP za I półrocze 2016.

<b>Obszar siedlecki</b>		<b>34</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>48</b>	<b>26</b>	<b>22</b>
1	Łosice	4	2	2	11	3	8
2	Siedlce grodzki	4	3	1	17	11	6
3	Siedlce ziemski	11	5	6	14	9	5
4	Sokołów Podlaski	15	4	11	6	3	3
<b>Obszar warszawski</b>		<b>166</b>	<b>85</b>	<b>81</b>	<b>218</b>	<b>112</b>	<b>106</b>
1	Garwolin	2	1	1	10	8	2
2	Grodzisk Mazowiecki	4	2	2	5	4	1
3	Grójec	7	3	4	2	1	1
4	Legionowo	6	2	4	10	6	4
5	Mińsk Mazowiecki	16	6	10	18	7	11
6	Nowy Dwór Mazowiecki	10	6	4	9	4	5
7	Otwock	5	3	2	3	1	2
8	Piaseczno	5	2	3	10	7	3
9	Pruszków	5	1	4	6	2	4
10	Pułtusk	9	7	2	6	4	2
11	Sochaczew	7	5	2	3	2	1
12	M.st. Warszawa	48	25	23	85	42	43
13	Powiat zachodni	5	2	3	9	3	6
14	Węgrów	7	4	3	9	4	5
15	Wołomin	11	6	5	15	9	6
16	Wyszaków	14	9	5	8	4	4
17	Żyrardów	5	1	4	10	4	6

Niska liczba zarejestrowanych wynika z faktu, że część osób niepełnosprawnych często obawia się podjąć pracę, aby nie utracić przysługującego im świadczenia rentowego, które jest ich jedynym źródłem dochodu, zwłaszcza że niestabilność rynku pracy nie gwarantuje im stałego zatrudnienia. Drugim powodem, dla którego osoby niepełnosprawne nie podejmują zatrudnienia, są kwestie psychologiczne. Osoby te mają często nie tylko ograniczenia wynikające z niesprawności, ale również ograniczenia mentalne, wpływające z ich doświadczeń z funkcjonowania w środowisku. Ograniczenia mentalne powodują, że niepełnosprawni często sami wykluczają się z rynku pracy, nie podejmując nawet prób poszukiwania zatrudnienia. Z drugiej strony zatrudnianie osób niepełnosprawnych na otwartym

rynku nie jest popularne, pracodawcy obawiają się bowiem wysokiej absencji, ograniczeń takich pracowników oraz konieczności dostosowania warunków pracy do ich potrzeb, a co za tym idzie zwiększenia kosztów zatrudnienia.

W okresie styczeń–lipiec 2016 r. mazowieckie powiatowe urzędy pracy pozyskały ogółem 3614 wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej przeznaczonych dla osób niepełnosprawnych. Stanowiło to 3% wszystkich pozyskanych w tym okresie wolnych miejsc zatrudnienia. W analogicznym okresie poprzedniego roku miejsc przeznaczonych dla osób niepełnosprawnych było więcej, bo 3908, a wszystkich miejsc pozyskanych przez powiatowe urzędy pracy z województwa mazowieckiego było wówczas

o 30 tys. mniej niż w 2016 r. Według danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie<sup>22</sup> na koniec września 2015 r. wśród bezrobotnych osób niepełnosprawnych 15% mogło wykazać staż pracy krótszy niż 1 rok, 16,5% miało udo-

kumentowany staż pracy w przedziale 1–5 lat, a 13,3% staż od 5 do 10 lat. Niestety te dane nie wskazują sytuacji w poszczególnych grupach wiekowych.

## GRUPA NEET

Ubożenie społeczeństwa oraz kryzys wartości pracy powodują coraz trudniejsze odnajdywanie się młodzieży w obecnej rzeczywistości społecznej. NEET (ang. *not in employment, education or training*) to osoby młode niepracujące, nieuczące się i niepodjmujące żadnych działań mających na celu zmianę tej sytuacji. Trudna sytuacja ekonomiczna wielu rodzin wpływa na zwiększenie wśród młodzieży liczby osób zaniedbanych, niemających szans na kontynuowanie nauki, zdobycie zawodu czy też innych umiejętności koniecznych do zaistnienia na rynku pracy i w samodzielnym życiu. Sytuacja ta pogłębia frustrację osób młodych, które często są zagubione na rynku pracy, nie umiając poradzić sobie w dorosłym życiu. W szczególnie trudnej sytuacji są osoby młode pochodzące ze środowisk dysfunkcyjnych i patologicznych, z niskim wykształceniem i licznymi deficytami socjalnymi (rodzinnymi, wychowawczymi, socjalizacyjnymi, edukacyjnymi). Każda z tych grup młodzieży narażona jest na wykluczenie społeczne, dyskryminację na rynku pracy, alienację i atrofie społeczną. Niemożność podjęcia zatrudnienia powoduje utratę zdobytych kwalifikacji, zniechęcenie, często również implikuje zachowania nieakceptowane społecznie, popadanie w uzależnienia, a w rezultacie kontakt ze środowiskami przestępczymi. Często u tej grupy młodzieży występuje również brak motywacji do kontynuowania nauki i kariery zawodowej, który jest wynikiem wielu czynników, m.in.:

- » „Wadliwego procesu socjalizacji rodzinnej (np. niezaradności wychowawczej rodziców, braku wzorców w rodzinie).

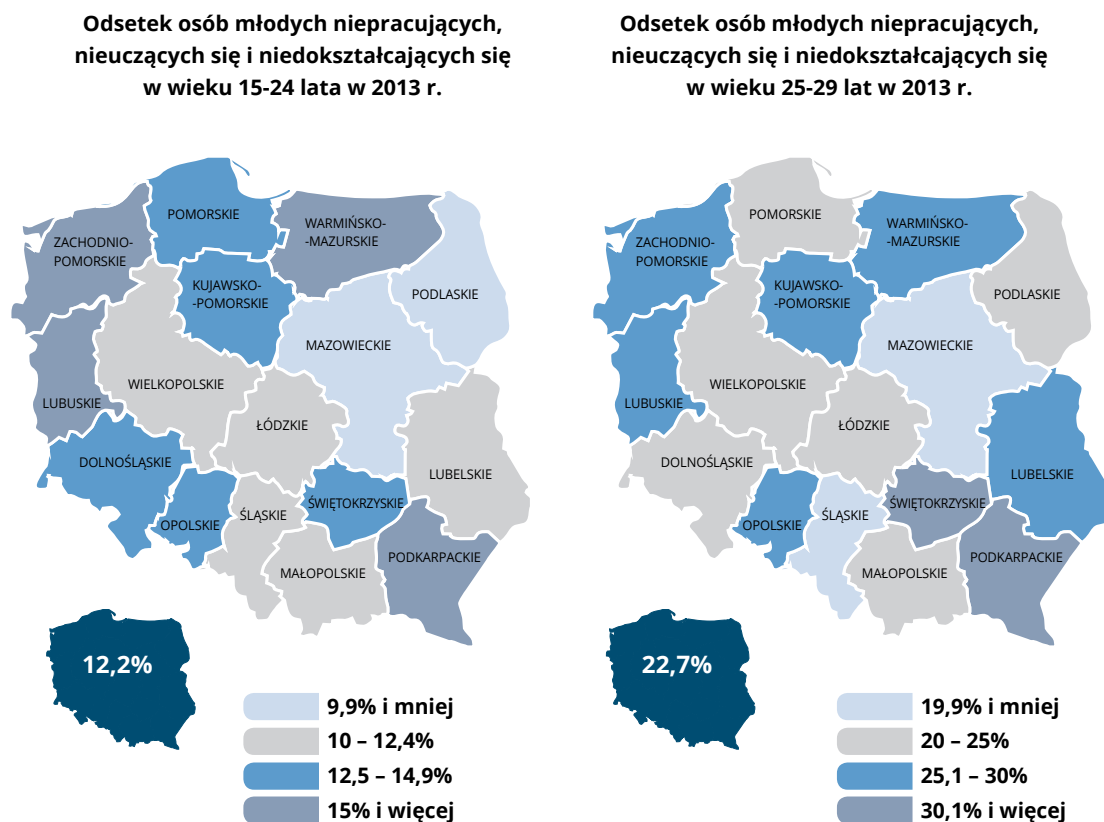
- » Niedoskonałego systemu edukacji (np. niskiej jakości kształcenia ogólnego, zawodowego i przygotowania do rynku pracy).
- » Nieskutecznego działania systemu instytucjonalnego wsparcia młodych ludzi w zakresie przygotowania zawodowego i wejścia na rynek pracy<sup>23</sup>.

Trudna sytuacja rodzinna, słabe przygotowanie edukacyjne do wejścia na rynek pracy oraz brak wsparcia instytucjonalnego powodują, że młodzież jest zagubiona. Nie mając oparcia w rodzinie oraz wsparcia zewnętrznego, zniechęca się już po pierwszych porażkach na rynku pracy. Bardzo często młody człowiek traci wiarę we własne możliwości i sens dalszej edukacji czy też poszukiwania pracy. Brak realnej oceny własnych możliwości powoduje u młodych przekonanie, że nic nie mogą zmienić, że cokolwiek by robili, nic im się nie uda, ponieważ jest wysokie bezrobocie, szkoła ich nie przygotowała odpowiednio, pracę dostaje się po znajomości itp. Brakuje im wiary w możliwość wywierania wpływu na swoją sytuację życiową. Wynikać to może, zgodnie z teorią J. Rottera<sup>24</sup>, z zewnętrznego poczucia kontroli, które jest wynikiem własnych negatywnych doświadczeń i obserwacji sytuacji najbliższych, często długotrwale bezrobotnych.

<sup>22</sup> Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, *Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy w województwie mazowieckim w III kwartale 2015 roku*, nr 3/2015.

<sup>23</sup> E. Giermanowska, M. Raclaw-Markowska, *Postrzeganie problemu bezrobocia przez władze lokalne*, „Polityka Społeczna”, 7/2003, s. 21–22.

<sup>24</sup> H. Sęk, J. Brzeziński, W. Domachowski, S. Kowalik, W. Poznaniak, *Społeczna psychologia kliniczna*, PWN, Warszawa 1998, s. 33.

**Rysunek 5.** Odsetek NEET w podziale na grupy wiekowe według województw w 2013 r.<sup>25</sup>

Na mazowieckim rynku pracy w 2013 r. według danych grupa NEET stanowiła stosunkowo niski odsetek ogółu młodzieży w wieku 15–24 lata (poniżej 9,9%) i 25–29 lat (poniżej 19,9%). Jednocześnie bardzo trudno jest szacować skalę problemu, ponieważ brakuje danych statystycznych – część z tych osób nie jest zarejestrowana w urzędach pracy, jak również nie korzysta z pomocy społecznej czy innego rodzaju wsparcia publicznego. W grupie tej znajduje się młodzież, która nie ukończyła edukacji szkolnej lub też ukończyła szkołę, ale nie posiada kwalifikacji zawodowych, przez co również zostaje wykluczona z rynku pracy.

Badania dotyczące NEET w województwie mazowieckim przeprowadzone przez Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy<sup>26</sup> wykazały, że większość z osób badanych (9 na 10) podejmowała próby zatrudnienia, pracując na umowy

cywilnoprawne (tzw. śmieciówki), w większości wykonując proste prace fizyczne. Ponad 70% badanych to osoby z wykształceniem średnim lub niższym niż średnie.

NEET jest grupą najtrudniejszą do aktywizacji zawodowej, ponieważ osoby, które określa się tym mianem, nie są zainteresowane podejmowaniem zatrudnienia, bo nie widzą takiej potrzeby albo też nie mają ochoty się szkolić i dokształcać. Jak wskazują badania, najchętniej spędzają czas przed komputerem lub telewizorem (82% badanych).

Działania podejmowane na rzecz tej grupy są koordynowane obecnie przez MRPiPS w ramach inicjatywy „Gwarancje dla młodzieży” poprzez projekty aktywizacyjne realizowane przez OHP i publiczne służby zatrudnienia oraz organizacje pozarządowe.

<sup>25</sup> <http://stat.gov.pl/statystyka-regionalna/statystyka-dla-polityki-spojnosci/realizacja-prac-metodologicznych-analiz-ekspertyz-oraz-prac-badawczych-na-potrzeby-polityki-spojnosci/dezagregacja-wskaznikow-europa-2020>, dostęp 28.09.2016.

<sup>26</sup> *Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy*, Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, Warszawa 2014.

## POTENCJAŁ I BARIERY OSÓB MŁODYCH NA MAZOWIECKIM RYNKU PRACY

Bezrobocie młodych osób to obecnie jeden z najpoważniejszych problemów społecznych nie tylko w województwie mazowieckim, ale w całej Polsce. Oznacza wyłączenie osób zdolnych do pracy z procesów zatrudnienia, jak również stanowi ogromne zagrożenie w kontekście marginalizacji tej grupy, frustracji i patologii społecznych, jakie mogą dotyczyć młodzieży. Skutkiem bezrobocia młodzieży może być wzrost patologii społecznej, takiej jak przestępczość, alkoholizm, narkomania, prostytutka. Brak pracy daje poczucie głębokiego zawodu i niepowodzenia, które obniża poczucie własnej wartości. Wraz z upływem czasu pojawia się pesymizm, a wręcz fatalizm, który całkowicie paraliżuje pozytywne działanie człowieka. Poczucie klęski i braku przydatności prowadzi do wycofania z życia społecznego i stopniowej izolacji, potęgującej stan rezygnacji i poczucia bezsensu. Wszystko to w rezultacie może wpłynąć na dezintegrację więzi społecznych i alienację społeczną.

Czynniki determinujące bezrobocie wśród młodzieży można podzielić na dwie grupy. Do pierwszej zaliczają się przyczyny obiektywne związane z niedostosowaniem edukacji formalnej do potrzeb pracodawców i sytuacją na rynku pracy. Do drugiej – czynniki o charakterze subiektywnym, w tym postawy młodzieży wobec edukacji i pracy.

Zmiany gospodarcze, wprowadzanie coraz to nowych technologii i budowanie społeczeństwa opartego na wiedzy wymagają podejmowania znacznych wysiłków edukacyjnych i społecznych, aby młodzież nie została odsunięta na margines życia nie tylko zawodowego, lecz także społecznego. W istotny sposób wpływają one bowiem na możliwość podjęcia pracy przez młodzież słabiej wyedukowaną, mającą problemy z ukończeniem edukacji szkolnej. Zgodnie z założeniami *Strategii Rozwoju Województwa Mazowieckiego*

system nauczania powinien zostać dostosowany do potrzeb rynku pracy. W tym celu zapotrzebowania gospodarki regionalnej powinny być odpowiednio wcześniej identyfikowane<sup>27</sup>. Jednocześnie w celu wsparcia szkolenia zawodowego należy rozwijać współpracę szkół zawodowych z przedsiębiorstwami nie tylko poprzez system praktyk zawodowych, ale również poprzez współtworzenie przez przedsiębiorców nowych kierunków kształcenia w szkołach. Wsparciem dla systemu edukacji powinno być tworzenie centrów kształcenia praktycznego lub ustawicznego, w których osoby bezrobotne mogłyby się uczyć zawodów dostosowanych do potrzeb lokalnego rynku pracy.

Edukacja na poziomie wyższym również powinna uwzględniać potrzeby pracodawców. Niestety pojawia się coraz więcej krytycznych uwag na temat jakości kształcenia wyższego, a nawet spotyka się opinie, iż mamy do czynienia z „akademickim przeedukowaniem i inflacją dyplomów”<sup>28</sup>. Do tego zjawiska odniósł się J. Kargul<sup>29</sup>, twierdząc, że to rynek wymusza zapotrzebowanie na osoby mające wykształcenie (w znaczeniu posiadania dyplomu). W wielu sytuacjach pracodawca nie sprawdza ich kompetencji, tylko patrzy, jaką szkołę lub uczelnię ukończyły.

Równie ważnym aspektem jest kształtowanie postaw przedsiębiorczych u dzieci i młodzieży. Kwestia ta znalazła odzwierciedlenie w jednym z celów strategicznych *Regionalnej Strategii Innowacji dla Mazowsza do 2020 roku. System wspierania innowacyjności oraz inteligentna specjalizacja regionu* – cel IV Kształtowanie i promowanie postaw proinnowacyjnych oraz przedsiębiorczych sprzyjających kreatywności i kooperacji<sup>30</sup>.

Zgodnie z zapisami RSI niezbędne jest wspieranie działań edukacyjnych z zakresu przedsiębiorczości na wszystkich poziomach kształcenia.

<sup>27</sup> *Strategia Rozwoju Województwa Mazowieckiego do 2030 roku – Innowacyjne Mazowsze*, s. 67.

<sup>28</sup> Z. Melosik, *Edukacja a stratyfikacja społeczna*, [w:] *Pedagogika. Podręcznik akademicki*, t. 2, Z. Kwieciński, B. Śliwerski (red.), PWN, Warszawa 2007, s. 356–366.

<sup>29</sup> J. Kargul, *Rynek pracy i usług a postawy dorosłych wobec edukacji*, „Edukacja Dorosłych” 4/1997.

<sup>30</sup> *Regionalna Strategia Innowacji dla Mazowsza do 2020 roku. System wspierania innowacyjności oraz inteligentna specjalizacja regionu*, Warszawa 2015, s. 34.

Niestety obecne programy kształcenia nie pozwalają na stymulowanie innowacyjności i kreatywności wśród młodzieży. Kształtowanie postawy przedsiębiorczej, tj. aktywnej, twórczej, innowacyjnej, odpowiedzialnej wobec zmieniającej się rzeczywistości, jak również rozwój kompetencji społecznych wpływa na jakość kapitału ludzkiego. Wymusza bowiem nie tylko społeczną mobilność, ale też sprzyja procesom rozwoju osobowego – zwiększając jednocześnie szansę na pomyślne wejście młodego człowieka na rynek pracy i usamodzielnienie się. Elementem kształcenia (ogólnego i zawodowego) powinny być zatem działania zmierzające do nabycia przez młodzież umiejętności budowania właściwych relacji międzyludzkich, brania odpowiedzialności za własne decyzje i kształtowania swojego losu, a także przygotowanie młodzieży do trafnego, samodzielnego wyboru drogi zawodowej zgodnej z własnymi zainteresowaniami i predyspozycjami, a także potrzebami rynku pracy.

Głównymi barierami w podejmowaniu zatrudnienia przez osoby młode są przede wszystkim:

- » Brak doświadczenia zawodowego.
- » Brak dopasowania kształcenia do potrzeb rynku pracy.
- » Przestarzała technologia kształcenia zawodowego.
- » Brak dopasowania kompetencji do potrzeb pracodawców.
- » Stereotypowa opinia pracodawców o młodych pracownikach związana z wysoką rotacją zatrudnienia osób młodych.
- » Bariery mentalne: obawa przed samodzielnością, ale też niska wartość pracy w oczach osób młodych.
- » Brak umiejętności poruszania się po rynku pracy i budowania sieci kontaktów.

- » Zatrudnianie na umowy śmieciowe albo na czarno.
- » Zbyt niskie zarobki, a jednocześnie zbyt wysokie oczekiwania finansowe osób młodych.

Nie można jednak mówić jedynie o barierach. Osoby młode na rynku pracy mają olbrzymi potencjał i możliwości. Dużym atutem młodych osób jest często:

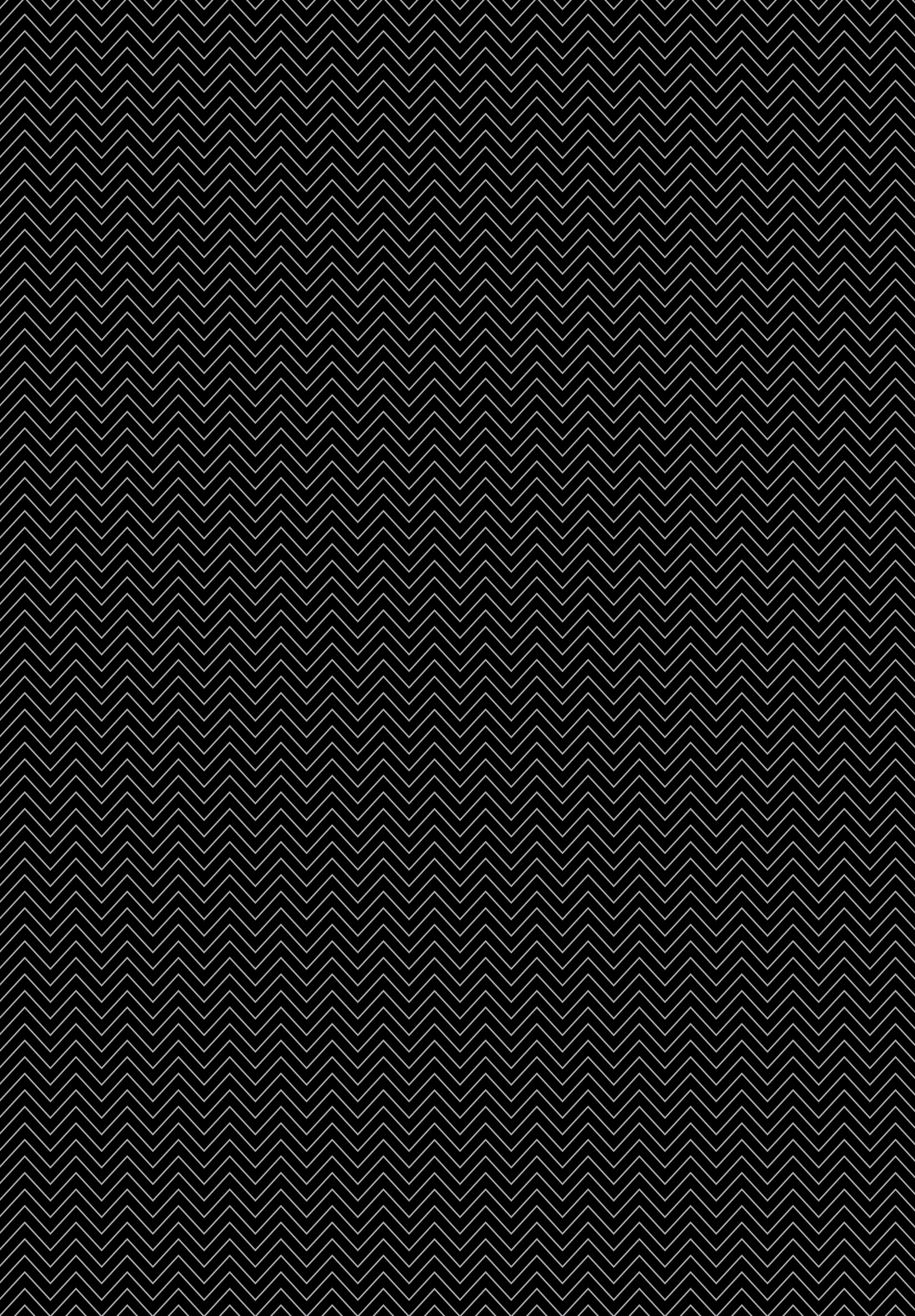
- » Znajomość najnowszych technologii.
- » Umiejętność poruszania się po portalach społecznościowych (praca w mediach społecznościowych).
- » Duża kreatywność.
- » Chęć podnoszenia kwalifikacji.
- » Niższe oczekiwania finansowe od osób posiadających doświadczenie zawodowe.
- » Duża mobilność (podejmowanie pracy w innym mieście czy za granicą).
- » Podejmowanie ryzyka, jakim jest samozatrudnienie.

Oczywiście mówimy tu o osobach, które chcą faktycznie podjąć pracę i zmienić swoją sytuację zawodową. W przypadku grupy NEET tylko konsekwentne działania prowadzone przez IRP, pomoc społeczną i placówki edukacji dorosłych mogą tę sytuację zmienić. Niestety bardzo często brakuje skoordynowania tych działań przez administrację rządową lub samorządową.

## BIBLIOGRAFIA:

1. *Analiza szkół wyższych Warszawy i Mazowsza. Raport analityczny na temat potencjału, kluczowych kompetencji, strategii oraz działania szkół wyższych na Mazowszu*, Projekt Foresight regionalny dla szkół wyższych Warszawy i Mazowsza „Akademickie Mazowsze 2030”, Warszawa 2010
2. Borkowska A., Wydział Wychowania i Profilaktyki Ośrodek Rozwoju Edukacji, *Zjawisko wczesnego kończenia nauki w Polsce i główne wnioski z raportu tematycznego Eurydice „Tackling Early Leaving from Education and Training in Europe: Strategies, Policies and Measures”* <http://eurydice.org.pl/wp-content/uploads/2014/12/Borkowska.pdf>
3. Czapiński J., Panek T. (red.), *Diagnoza Społeczna 2015; Warunki i jakość życia Polaków. Raport*, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa, listopad 2015
4. Giermanowska E., Raclaw-Markowska M., *Postrzeżenie problemu bezrobocia przez władze lokalne, „Polityka Społeczna” 7/2003.*
5. Główny Urząd Statystyczny, *Ludność. Stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym. Stan na 31.12.2014 r.*
6. Główny Urząd Statystyczny. *Opracowanie sygnałne. Monitoring Rynku Pracy. Kwartalna informacja o rynku pracy*, GUS, Warszawa
7. *Kapitał ludzki na Mazowszu. II raport kwartalny*, Instytut Badań Strukturalnych w ramach projektu „Mazowsze 2020” współfinansowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, luty 2012
8. Kocór M. i in., *Rynek pracy widziany oczami pracodawców. Na podstawie badań pracodawców i ofert pracy zrealizowanych w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, PARP, Warszawa 2015
9. *Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007–2013. Dokument zaakceptowany przez Radę Ministrów w dniu 6 września 2005 r.*
10. Melosik Z., *Edukacja a stratyfikacja społeczna*, [w:] *Pedagogika. Podręcznik akademicki*, t. 2, Z. Kwieciński, B. Śliwerski (red.), PWN, Warszawa 2007
11. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju. *Zaktualizowany Plan realizacji „Gwarancji dla młodzieży” w Polsce*, Warszawa 2015
12. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. *Pomoc dla pracodawców i ich pracowników oferowana przez Urzędy Pracy i/lub finansowana z Funduszu Pracy. Informator*, Warszawa 2014
13. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2015 roku*
14. *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2014/2015*, GUS, Warszawa 2015
15. Pańków M., *Młodzi na rynku pracy – raport z badania*, Warszawa 2012
16. PKPP Lewiatan. *Przedsiębiorcy na Mazowszu – fakty, liczby, przykłady*, grudzień 2012
17. *Regionalna Strategia Innowacji dla Mazowsza do 2020 roku. System wspierania innowacyjności oraz inteligentna specjalizacja regionu*, Warszawa 2015
18. Sęk H. i in., *Społeczna psychologia kliniczna*, PWN, Warszawa 1998
19. *Społeczno-demograficzne uwarunkowania rozwoju Mazowsza. Raport syntetyczny*, Projekt „Trendy rozwojowe Mazowsza” realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Mazowieckie Biuro Planowania Regionalnego w Warszawie, Warszawa 2012
20. *Strategia Rozwoju Województwa Mazowieckiego do 2030 roku – Innowacyjne Mazowsze*
21. Urząd Statystyczny w Warszawie, *Aktywność ekonomiczna ludności w województwie mazowieckim w II kw. 2016*
22. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, *Rynek pracy województwa mazowieckiego w I półroczu 2015 roku*. Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy
23. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, *Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy*, Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, Warszawa 2014
24. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, *Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy, Badanie na potrzeby Projektu systemowego Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy III, Raport końcowy: badania empiryczne*, Warszawa 2013







# Rekomendacja I

**Rekomendacje dla IRP  
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**

Rekomendacje dotyczące sposobów  
dotarcia do osób młodych

## Problem 1



Strony internetowe IRP nie są przyjazne młodym użytkownikom w zakresie doboru języka, zakresu informacji i sposobu ich prezentacji.

Problem polega na niejasnych komunikatach dostępnych w internecie na temat usług oferowanych przez IRP osobom młodym. Większość IRP w komunikatach zamieszczanych na własnych stronach internetowych posługuje się żargonowym, prawniczym, projektowym, formalnym, trudnym do zrozumienia językiem. Do opisu świadczonych usług używa się często zdań przepisanych z ustawy. Zdania są też

często wielokrotnie złożone i niejasne. Dla młodych ludzi stanowią niejednokrotnie puste komunikaty, z których nic nie wynika.

Istotne wiadomości – o usługach, szkoleniach, spotkaniach, doradztwie, możliwościach zapisów na wydarzenia, sposobach kontaktu – są często trudno dostępne. Znalezienie potrzebnych informacji wymaga przeszukania

kilku podstron i zakładek, co jest czasochłonne i może odstraszać użytkowników.

Sposób prezentacji informacji na temat usług oferowanych przez IRP jest często nieczytelny. Bardzo duża ilość tekstu napisanego małym drukiem i niezrozumiałym językiem nie jest interesująca dla młodych ludzi.

Przykładem jest tu strona główna Mazowieckiego WUP, gdzie nie ma wyraźnych, czytelnych i zapraszających młodych ludzi informacji na temat EURES oraz Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (CliPKZ), czyli na temat usług, z których przede wszystkim mogą korzystać NEET w WUP w Warszawie. Do zewnętrznej strony internetowej poświęconej EURES przynosi link dotyczący zagranicznych ofert pracy, poza tym na głównej stronie internetowej WUP w Warszawie nie ma informacji na temat tego, co może dać korzystanie z usług EURES. O działalności CliPKZ można się dowiedzieć więcej po przeszukaniu kilku podstron. Zamieszczone są tam między innymi informacje o możliwości konsultacji z doradcą zawodowym, podane numery telefonu

i adresy e-mail, ale dane te są tak ukryte, że trudno je szybko odnaleźć. Nie pojawia się też wyraźna i czytelna informacja o możliwościach korzystania z usług WUP w Warszawie przez osoby niezarejestrowane w urzędach pracy. Brakuje jasnych informacji o korzyściach, jakie daje młodym ludziom korzystanie z usług EURES oraz CliPKZ.

Innym przykładem jest strona WWW Mazowieckiej Komendy OHP. Niewiele można się z niej dowiedzieć o jednostkach organizacyjnych OHP, a zwłaszcza o usługach przez nie świadczonych, tj. Mobilnych Centrach Informacji Zawodowej, Młodzieżowych Centrach Kariery, Młodzieżowych Biurach Pracy. Główna strona WWW MK OHP nie dostarcza tych informacji. Żadna z jednostek nie ma profilu na Facebooku ani osobnej strony internetowej. Na głównej stronie MK OHP podane są tylko adresy pocztowe i mailowe oraz numery telefonów do tych jednostek. Brakuje informacji o ich bieżących działaniach, o tym, co młoda osoba może uzyskać, zgłaszając się do jednej z jednostek OHP.

## Rozwiązanie 1

### Używanie języka korzyści w komunikacji z młodymi osobami.

Do kogo skierowane: wszystkie IRP

#### Opis rekomendowanego działania:

Sposób komunikacji treści zamieszczanych w internecie powinien zaciekawiać i skłaniać do działania, w przypadku NEET do aktywizacji zawodowej. Informacje powinny być proste i konkretne, dostarczające odbiorcom to, czego szukają, czego potrzebują. Język i styl wypowiedzi powinny być zgodne z tym, którym posługuje się grupa, do której chce się dotrzeć. Najlepsze w odbiorze są teksty krótkie, sformułowane jasnym i konkretnym językiem, zawierające dużo przymiotników oraz czasowników.

#### Przed zmianą sposobu komunikacji należy zadać sobie pytania:

- Do kogo chcemy trafić? Jakie są te osoby? Czym się charakteryzują? Jakim językiem się posługują?
- Czego potrzebują te osoby? Co jest dla nich w życiu ważne?
- W jaki sposób możemy odpowiedzieć na potrzeby tych osób?
- Jakie korzyści będą miały te osoby, jeśli skorzystają z naszych usług?
- W jaki sposób zrozumiale, krótko, jasno i konkretnie opowiedzieć im o korzyściach płynących z naszych usług?

Po sformułowaniu nowych komunikatów warto sprawdzić, co młodzi ludzie rozumieją z informacji, które im przekazujemy, czy to na pewno jest to, co chcieliśmy osiągnąć.

W komunikatach skierowanych do młodzieży warto wykorzystywać tzw. język korzyści, czyli technikę skupiającą się na korzyściach wynikających z korzystania z usług oferowanych przez daną instytucję. Nie jest to wymienianie cech danej usługi, ale mówienie o jej zaletach. Nie chodzi tu o przekazywanie informacji o usługach, ale o próbę udzielenia odpowiedzi na pytania, jakie może zadawać sobie młoda osoba zastanawiająca się nad skorzystaniem z usług IRP.

#### **Nie są to odpowiedzi na pytania, np.:**

- Co to jest doradztwo zawodowe?
- Z czego można skorzystać w naszym urzędzie/jednostce/organizacji?
- Co będę robić u doradcy zawodowego?
- Co oferuje mi urząd pracy?
- Co mi to da, jeśli będę bezrobotny?

#### **Są to odpowiedzi na pytania, takie jak np.:**

- Co będę miał z tego, że skorzystam z usług urzędu lub zadzwonię/napiszę/przyjdę do urzędu?
- Co mi to da/umożliwi?
- Dlaczego to jest dla mnie ważne?
- Po co mi to?
- Co dobrego wyniknie z tego, że się zgłoszę?
- Dlaczego mi na tym zależy?
- Po co pracować i być aktywnym? Co da mi to, że będę pracować?
- Dlaczego bycie aktywnym i mobilnym jest dobre?

#### **Przykłady tekstu niezrozumiałego w odbiorze:**

*WUP w Warszawie, <http://wupwarszawa.praca.gov.pl/-/13973-poradnictwo-zawodowe> (dostęp: 05.11.2016)*

##### **Jakich korzyści dostarcza usługa?**

W ramach poradnictwa zawodowego możesz uzyskać pomoc m.in. w zakresie:

- Wyboru lub zmiany zawodu.
- Zaplanowania kariery zawodowej.
- Uzupelnienia kwalifikacji zawodowych.
- Określenia swoich kompetencji i zainteresowań.
- Zaplanowania rozwoju zawodowego.

**Pamiętaj! Poradnictwo zawodowe w powiatowych urzędach pracy oraz w centrach informacji i planowania kariery zawodowej jest realizowane dla wszystkich zainteresowanych bezpłatnie zgodnie z następującymi zasadami:**

- Dostępności.
- Dobrowolności.
- Równości bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne lub przynależność związkową.
- Swobody wyboru zawodu i miejsca zatrudnienia.
- Poufności i ochrony danych.

*Mazowiecka Wojewódzka Komenda OHP, [http://www.mazowiecka.ohp.pl/?id=2443&id\\_menu\\_r=104](http://www.mazowiecka.ohp.pl/?id=2443&id_menu_r=104) (dostęp: 05.11.2016)*

##### **Oferta MCK to przede wszystkim:**

Prowadzenie zajęć indywidualnych i grupowych z dziedziny szeroko pojętego poradnictwa zawodowego, udzielanie indywidualnych i grupowych informacji o możliwościach kształcenia, szkolenia, poszukiwanych zawodach na lokalnym i europejskim rynku pracy, przygotowywanie młodzieży do planowania kariery zawodowej poprzez tworzenie wraz z klientem Portfolio Indywidualnego Projektu Kariery.

### Przykłady tekstów zrozumiałych dla młodej osoby:

Nie wiesz, kim chcesz być w przyszłości? Co robić w życiu? Czy praca ma sens? Chcesz znać odpowiedzi na te pytania, przyjdź na warsztaty organizowane...

Doradca zawodowy to osoba, z którą można porozmawiać o pracy, przyszłości, decyzjach do podjęcia. Dzięki spotkaniu z nim poczujesz się pewniejszy siebie i będziesz wiedzieć, jak zabrać się do szukania pracy.

W naszym urzędzie doradcą jest pani Monika /tu jej zdjęcie/, możesz do niej przyjść codziennie w godzinach 8-16. Zapraszamy do pokoju nr 317.

Praca jest potrzebna człowiekowi nie tylko z powodu pieniędzy. Dzięki pracy poznaje się nowych ludzi, wychodzi z domu, uczy nowych rzeczy. Jeśli pracujemy, ludzie patrzą na nas z większym szacunkiem. Pracując, mamy też więcej pewności siebie i możemy w życiu więcej osiągnąć.

Doradca zawodowy to osoba, która wspiera ludzi w poszukiwaniu pracy czy zmianie zawodu. Można z nią porozmawiać też o szkole, zawodach, studiach, o tym, co warto robić w życiu. Można zadać pytania, na które w domu nikt nie potrafi odpowiedzieć. Można porozmawiać o problemach. Takie spotkania są poufne, co znaczy, że doradca nie może opowiedzieć nikomu, o czym rozmawialiście. Są też dostępne dla wszystkich i nikt nie jest dyskryminowany.

U nas w urzędzie doradcą jest pani Zofia, można się z nią skontaktować przez Skype'a, e-mailem lub spotkać się osobiście.

### Warunki wdrożenia:

1. Rozwiązanie możliwe w istniejących ramach prawnych. Wymaga przemyślenia języka komunikacji oraz opisanie korzyści, jakie urzędy mogą zaoferować młodym. Należy wyznaczyć osoby odpowiedzialne za wprowadzanie i aktualizowanie informacji na stronach WWW.
2. Zorganizowanie spotkań w zespołach pracowniczych w danych IRP. Spotkania dotyczyłyby wspólnego przemyślenia i wypracowania języka korzyści, który mógłby trafić do młodych ludzi zainteresowanych usługami IRP. W trakcie spotkań zespoły próbowałyby wypracować odpowiedzi na pytania wymienione wyżej (patrz opis rekomendowanego działania). Efektem spotkań przeprowadzonych w formie burzy mózgów byłyby gotowe komunikaty i informacje do zamieszczenia na stronach internetowych IRP.
3. Czerpanie doświadczeń z działań, dobrych praktyk innych IRP. Należy organizować spotkania z przedstawicielami takich instytucji oraz wewnętrzne szkolenia dla personelu prowadzone przez pracowników umiejących posługiwać się nowoczesnym językiem.
4. Szkolenia dla pracowników dotyczące stosowania poprawnego i zrozumiałego języka urzędowego, w tym języka korzyści. Celem takich szkoleń byłoby zdobycie przez pracowników IRP umiejętności z zakresu:

- Stosowania prostego i zrozumiałego języka w komunikacji z klientem.
- Stosowania języka korzyści w komunikacji z klientem.
- Tworzenia tekstu pisanego jasnym, przystępnym stylem oraz w języku korzyści.
- Komunikowania się w sposób zrozumiały, poprawny i efektywny w codziennym kontakcie z klientami, a także w oficjalnych pismach i w komunikacji internetowej.
- Edytowania tekstów w formie elektronicznej.
- Używania narzędzi pomocnych w redagowaniu tekstów.

Szkolenia mogą być prowadzone przez zewnętrzne firmy, agencje interaktywne, PR lub przez pracowników z innych IRP, którzy stosują taki język w komunikacji ze swoimi klientami. Istotna jest nauka na przykładach dotyczących danej IRP.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

### Ilościowe

- ▶ W każdym urzędzie/jednostce co najmniej jedna osoba odpowiedzialna za wprowadzanie informacji na strony WWW.
- ▶ Spotkania w IRP służące wypracowaniu komunikatów opierających się na języku korzyści, skierowanych do osób młodych.
- ▶ Spotkania z przedstawicielami innych IRP stosujących dobre praktyki.
- ▶ Szkolenia dla pracowników IRP z języka korzyści.

### Jakościowe

- ▶ Ujednolicone informacje tekstowe na temat usług oferowanych przez WUP i OHP.
- ▶ Bieżąca aktualizacja stron WWW.
- ▶ Zacieśnienie współpracy pomiędzy IRP.
- ▶ Stosowanie dobrych praktyk wypracowanych przez IRP.
- ▶ Zrozumienie korzyści dla młodych ludzi wynikających z uczestnictwa w działaniach IRP przez ich pracowników.
- ▶ Zwiększenie wiedzy i umiejętności pracowników w zakresie stosowania języka korzyści.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Czas potrzebny na zaplanowanie działań i budżetu – 2 miesiące.

Czas na wykonanie zmian na stronach WWW – 2 miesiące.

Działania polegające na aktualizowaniu stron – na bieżąco, w zależności od aktywności urzędu.

Zespołowe spotkania w IRP mogą rozpocząć się od razu, takie spotkanie może potrwać jeden dzień.

Szkolenia dla pracowników powinny być co najmniej dwudniowe. Przeszkolenie wszystkich pracowników IRP może zająć rok.

## Ryzyka/zagrożenia:

- Brak pracowników, którzy podjęliby się przeredagowania istniejących informacji lub napisania nowych.
- Przeredagowanie, napisanie nowych treści na strony WWW w sposób, który nadal nie będzie czytelny dla młodych osób.
- Brak pracowników posiadających umiejętności redagowania stron internetowych.
- Opór pracowników przed wprowadzaniem zmian w sposobach komunikacji z klientami, opór przed zmianą nawyków w pracy.
- Opór IRP przed kontaktem z innymi IRP oraz wdrażaniem ich dobrych praktyk.
- Brak możliwości redagowania istniejących stron internetowych.
- Brak środków finansowych na przeprowadzenie szkoleń.

## Koszty:

1. Bezkosztowe. Możliwe do wykonania przez zatrudnionych pracowników w ramach ich obowiązków.
2. Bezkosztowe. Zorganizowanie spotkań w zespołach pracowniczych w trakcie ich pracy.
3. Bezkosztowe. Spotkania można zorganizować wewnętrznie, własnymi siłami.
4. Szkolenia prowadzone przez zewnętrznych specjalistów generują jedynie koszty trenera. Druk materiałów szkoleniowych można pokryć z własnych zasobów, można też posłużyć się materiałami online. Wynajem sali to także zasób własny IRP, w przypadku nieposiadania własnej sali zajęciowej można wynająć ją bezpłatnie w innych publicznych instytucjach.

## Skutki:

1. Zwiększenie wskazań źródeł internetowych jako sposobów zdobycia informacji o usługach oferowanych przez IRP.
2. Zwiększenie zapytań osób młodych dotyczących możliwości korzystania z usług oferowanych przez IRP.
3. Zwiększenie klientów z grupy NEET korzystających z usług oferowanych przez IRP.
4. Zwiększenie zainteresowania osób z grupy NEET aktywnością zawodową.
5. Zwiększenie zatrudnienia wśród grupy NEET.
6. Wzrost świadomości usług oferowanych przez IRP wśród osób młodych.
7. Poprawa wizerunku IRP wśród osób młodych.
8. Większe zaangażowanie pracowników IRP w odpowiedzialność za tworzenie treści przekazywanych młodym ludziom.

## Rozwiązanie 2

### Zmiana języka komunikacji na prosty, nowoczesny, przyjazny młodzieży.

Do kogo skierowane: wszystkie IRP

#### Opis rekomendowanego działania:

Działanie polega na zachęceniu urzędników do wypowiadania się w sposób prosty i zrozumiały dla klientów, zarówno w komunikacji pisemnej, jak i ustnej.

Opisane działanie opiera się na rekomendacji opracowanej przez Departament Służby Cywilnej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów z 2015 r., która dostępna jest w wersji elektronicznej do pobrania na stronie: [https://dsc.kprm.gov.pl/sites/default/files/pliki/komunikacja\\_pisemna\\_0.pdf](https://dsc.kprm.gov.pl/sites/default/files/pliki/komunikacja_pisemna_0.pdf) (dostęp 19.11.2016).

#### Prosty język urzędowy składa się z kilku elementów:

1. Myślenie o odbiorcy – tak by każdy przeciętnie wykształcony człowiek niezający się na przepisach prawnych mógł zrozumieć, o co chodzi.
2. Krótkie zdania – zawierające jak najmniej słów.
3. Odpowiednia struktura pisma – na początku najważniejsza informacja, podstawy prawne na końcu, a nie w środku tekstu.
4. Używanie synonimów – wyrazów i formuł, które mają w codziennej polszczyźnie lepsze, proste odpowiedniki (np. „ten”, a nie „niniejszy”).
5. Graficzne opracowanie tekstu (np. pogrubienia, większa czcionka).
6. Szanowanie czasu odbiorcy – mówienie tylko o tym, o czym powinien wiedzieć.
7. Paragrafy w przypisach – nieużywanie w tekstach paragrafów przepisanych z ustawy, ale dodanie odnośnika w przypisie dolnym.

**Istotne jest zwrócenie uwagi na to, że im mniej tekstu, tym lepiej – tym bardziej jest on czytelny i zrozumiały.**

Zasady opisane w rekomendacjach Departamentu Służby Cywilnej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów można stosować zarówno w komunikacji internetowej, jak i pisemnej, na materiałach promocyjnych, informacyjnych oraz w bezpośredniej komunikacji z klientem.

#### Warunki wdrożenia:

1. Zorganizowanie spotkań w zespołach pracowniczych w danych IRP. Spotkania dotyczyłyby wspólnego przemyślenia i przeformułowania sposobu komunikacji z klientami poprzez porównanie obecnego stylu z rekomendacjami Departamentu Służby Cywilnej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. Efektem spotkań przeprowadzonych w formie burzy mózgów byłyby gotowe komunikaty i informacje do zamieszczenia na stronach internetowych IRP.
2. Codzienne korzystanie z narzędzi ułatwiających redakcję komunikatów tekstowych, jak np. aplikacja Jasnopis <http://www.jasnopis.pl/aplikacja> (dostęp 05.11.2016).
3. Czerpanie doświadczeń z działań i dobrych praktyk innych IRP. Spotkania z przedstawicielami takich instytucji. Prowadzenie wewnętrznych szkoleń/warsztatów dla personelu przez pracowników umiejących posługiwać się prostym językiem.

4. Szkolenia dla pracowników dotyczące stosowania poprawnego i zrozumiałego języka urzędowego, w tym języka korzyści. Celem takich szkoleń byłoby zdobycie przez pracowników IRP umiejętności z zakresu:

- Stosowania prostego i zrozumiałego języka w komunikacji z klientem.
- Stosowania języka korzyści w komunikacji z klientem.
- Tworzenia tekstu pisanego jasnym, przystępnym stylem oraz w języku korzyści.
- Komunikowania się w sposób zrozumiały, poprawny i efektywny w codziennym kontakcie z klientami, a także w oficjalnych pismach i w komunikacji internetowej.
- Edytowania tekstów w formie elektronicznej.
- Używania narzędzi pomocnych w redagowaniu tekstów.

Szkolenia mogą być prowadzone przez zewnętrzne firmy, agencje interaktywne, PR lub przez pracowników z innych IRP, którzy stosują taki język w komunikacji ze swoimi klientami. Istotna jest nauka na przykładach dotyczących danej IRP.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

### Ilościowe

- ▶ Spotkania w IRP służące wypracowaniu komunikatów skierowanych do osób młodych, napisanych prostym językiem.
- ▶ Spotkania z przedstawicielami innych IRP stosujących dobre praktyki.
- ▶ Szkolenia dla pracowników IRP ze stosowania prostego języka.

### Jakościowe

- ▶ Ujednolicone informacje tekstowe na temat usług oferowanych przez WUP w Warszawie i OHP.
- ▶ Bieżąca aktualizacja stron WWW.
- ▶ Zacieśnienie współpracy pomiędzy IRP.
- ▶ Stosowanie dobrych praktyk wypracowanych przez IRP.
- ▶ Zwiększenie wiedzy i umiejętności pracowników w zakresie stosowania prostego języka komunikacji.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Czas potrzebny na zaplanowanie działań i budżetu – 2 miesiące.

Czas na wykonanie zmian na stronach WWW – 2 miesiące.

Działania polegające na aktualizowaniu stron, korzystanie z narzędzi ułatwiających redakcję komunikatu – na bieżąco, w zależności od aktywności urzędu.

Zespołowe spotkania w IRP mogą się rozpocząć od razu, takie spotkanie może potrwać jeden dzień.

Szkolenia dla pracowników powinny być co najmniej dwudniowe. Przeszkolenie wszystkich pracowników IRP może zająć rok.

## Ryzyka/zagrożenia:

- Brak pracowników, którzy podjęliby się przeredagowania istniejących informacji lub napisania nowych.
- Przeredagowanie, napisanie nowych treści stron WWW w sposób, który nadal nie będzie czytelny dla młodych osób.
- Brak pracowników posiadających umiejętności redagowania stron internetowych.
- Opór pracowników przed wprowadzaniem zmian w sposobach komunikacji z klientami, opór przed zmianą nawyków w pracy.
- Opór IRP przed kontaktem z innymi IRP oraz wdrażaniem ich dobrych praktyk.
- Brak możliwości redagowania istniejących stron internetowych.
- Brak środków finansowych na przeprowadzenie szkoleń.

## Koszty:

1. Bezkosztowe. Zorganizowanie spotkań w zespołach pracowniczych w trakcie ich pracy.
2. Bezkosztowe. Wymagające skorzystania z internetu przy redakcji tekstów.
3. Bezkosztowe. Spotkania można zorganizować wewnętrznie, własnymi siłami.
4. Szkolenia prowadzone przez zewnętrznych specjalistów generują jedynie koszty trenera. Druk materiałów szkoleniowych można pokryć z własnych zasobów, można też posłużyć się materiałami online.
5. Wynajem sali to także zasób własny IRP, w przypadku nieposiadania własnej sali zajęciowej można wynająć ją bezpłatnie w innych publicznych instytucjach.

### Skutki:

1. Zwiększenie wskazań źródeł internetowych jako sposobów zdobycia informacji o usługach oferowanych przez IRP.
2. Zwiększenie zapytań osób młodych dotyczących możliwości korzystania z usług oferowanych przez IRP.
3. Zwiększenie klientów z grupy NEET korzystających z usług oferowanych przez IRP.
4. Zwiększenie zainteresowania osób z grupy NEET aktywnością zawodową.
5. Zwiększenie zatrudnienia wśród grupy NEET.
6. Wzrost świadomości usług oferowanych przez IRP wśród osób młodych.
7. Poprawa wizerunku IRP wśród osób młodych.
8. Większe zaangażowanie pracowników IRP w odpowiedzialność za tworzenie treści przekazywanych młodym ludziom.

## Rozwiązanie 3

### **Stworzenie nowoczesnych stron internetowych lub profili facebookowych jednostek organizacyjnych Mazowieckiej OHP, tj. Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej, Młodzieżowych Centrów Kariery, Młodzieżowych Biur Pracy.**

**Do kogo skierowane: OHP**

#### Opis rekomendowanego działania:

Celem tego działania jest stworzenie miejsca/miejsc w internecie, które będą zbierać i publikować informacje o aktualnej działalności tak wielu rozdrobnionych jednostek OHP w województwie mazowieckim. Może to być portal dotyczący informacji z powiatu lub wojewódzki. Jego zadaniem ma być promowanie OHP oraz informowanie o możliwościach korzystania z ich usług. Można posłużyć się wzorami z innych regionów, jak np. profil facebookowy Mobilnego Centrum Informacji Zawodowej w Toruniu, Młodzieżowego Centrum Kariery Inowrocław, Młodzieżowego Centrum Kariery OHP w Gnieźnie, Młodzieżowego Biura Pracy w Częstochowie.

Świetnym nowoczesnym portalem jest ECAM (<http://ecam.ohp.pl/>, dostęp 05.11.2016) – platforma stworzona przez KG OHP ze środków EFS w ramach projektu „OHP jako realizator usług rynku pracy”. Strona ta jest napisana prostym, zrozumiałym dla młodego człowieka językiem. Jej zadaniem jest opis działań oraz korzyści wynikających z uczestniczenia w OHP. Jest to opisane w sposób jasny i przejrzysty. ECAM służy też do przekierowywania zainteresowanych osób do lokalnych jednostek OHP. Niestety, młody człowiek, który zostanie skierowany z ECAM do wybranej jednostki OHP, najprawdopodobniej będzie niemile zaskoczony przestarzałym sposobem prezentowania informacji przez lokalne jednostki OHP. Może to spowodować, że nie skorzysta z oferowanych mu usług.

#### Warunki wdrożenia:

1. Rozwiązanie jest możliwe w istniejących ramach prawnych. Wymaga zebrania danych o aktywnościach jednostek OHP oraz opublikowania ich. Istotna jest bieżąca aktualizacja wprowadzanych informacji.

2. Należy wyznaczyć osoby odpowiedzialne za administrowanie portalem oraz zbieranie informacji (koordynator ds. komunikacji). Mogą być to jedna osoba na poziomie wojewódzkim (jeśli ma być to portal o takim charakterze) lub osoby w powiatach. Zadaniem koordynatora byłoby zajmowanie się polityką informacyjną instytucji, zbieranie informacji, które mają pojawić się online, redagowanie ich zgodnie z zasadami języka korzyści i prostego języka oraz publikacja. W jednostkach organizacyjnych należy również wyznaczyć osoby odpowiedzialne za zbieranie informacji i przekazywanie ich do koordynatora wojewódzkiego lub koordynatorów powiatowych.
2. Koordynator musiałby posiadać wiedzę w zakresie redagowania stron WWW oraz stosowania języka korzyści i prostego języka. Mogłaby to być osoba znająca się na tym albo trzeba by specjalnie przeszkolić pracownika w tym celu.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

### Ilościowe

- ▶ W każdej jednostce organizacyjnej co najmniej jedna osoba odpowiedzialna za zbieranie aktualnych informacji o działalności jednostki oraz przesyłanie ich do koordynatora (wojewódzkiego lub powiatowego).
- ▶ Jeden koordynator wojewódzki lub większa liczba koordynatorów powiatowych zajmujących się zbieraniem informacji od jednostek organizacyjnych oraz ich publikowaniem.
- ▶ Jeden portal wojewódzki lub portale powiatowe informujące o bieżących aktywnościach i usługach oferowanych przez jednostki organizacyjne OHP na Mazowszu.

### Jakościowe

- ▶ Zorganizowane i ujednolicone informacje tekstowe na temat usług oferowanych przez OHP.
- ▶ Bieżąca aktualizacja danych na temat usług oferowanych przez OHP.
- ▶ Zacieśnienie współpracy pomiędzy jednostkami OHP.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Czas potrzebny na zaplanowanie działań i budżetu – 2 miesiące.

Czas na wykonanie portalu/portali – jeśli będą to nowe strony internetowe – 3 miesiące, jeśli profile facebookowe – 2 tygodnie.

Zbieranie informacji od jednostek i publikowanie ich – na bieżąco, w zależności od aktywności jednostek OHP.

## Ryzyka/zagrożenia:

- Brak pracowników chętnych do podjęcia się tego zadania.
- Brak pracowników mających umiejętności redagowania stron internetowych lub portali internetowych.
- Opór pracowników przed wprowadzaniem zmian w sposobach komunikacji z klientami, opór przed zmianą nawyków w pracy.
- Brak środków finansowych na tworzenie nowych stron internetowych (alternatywa: bezpłatne profile na Facebooku).
- Brak chęci zatrudnienia nowych osób, stażystów, praktykantów do prowadzenia działań związanych z komunikacją internetową.

## Koszty:

1. Tworzenie nowych stron internetowych to koszt ok. 2 tys. tys. zł za jedną stronę. Tworzenie profili facebookowych jest bezpłatne.
2. Redagowanie stron jest bezkosztowe i możliwe do wykonania przez zatrudnionych pracowników w ramach ich obowiązków.
3. Koordynatorem ds. komunikacji może zostać stażysta lub praktykant/student mający wiedzę z zakresu redagowania stron WWW oraz prostego języka i języka korzyści. Może to być również osoba z niepełnosprawnościami. Stanowisko to nie wymaga codziennej obecności w biurze, więc zatrudniona osoba mogłaby pracować online.

## Skutki:

1. Zwiększenie zapytań osób młodych dotyczących możliwości korzystania z usług oferowanych przez OHP.
2. Zwiększenie wskazań źródeł internetowych jako sposobów zdobycia informacji o usługach oferowanych przez OHP.
3. Zwiększenie zainteresowania osób z grupy NEET aktywnością zawodową.
4. Zwiększenie liczby klientów z grupy NEET korzystających z usług oferowanych przez OHP.
5. Zwiększenie zatrudnienia wśród grupy NEET.
6. Wzrost świadomości usług oferowanych przez OHP wśród osób młodych.
7. Poprawa wizerunku OHP wśród osób młodych.

## Rozwiązanie 4

### Zwiększenie odniesień ze strony głównej WUP w Warszawie do podstron dotyczących wsparcia oferowanego osobom młodym.

Do kogo skierowane: WUP w Warszawie

#### Opis rekomendowanego działania:

Rekomendowane jest przeredagowanie głównej strony WUP w Warszawie w taki sposób, by pojawiły się na niej informacje o usługach dla osób młodych. Zalecane jest zwiększenie odniesień do podstron z informacjami na temat wsparcia dla młodych oraz informowanie na bieżąco o aktualnych działaniach. Podstawowe zabiegi prowadzące do osiągnięcia założonego celu:

- Większa promocja aktywności organizowanych przez CliPKZ, uwydatnienie informacji o ich działalności i możliwościach kontaktu z doradcą zawodowym, tj.:
  - ▶ wprowadzenie na stronę główną informacji na temat aktualnych warsztatów i sposobów zapisywania się na nie (np. informacje ze strony: <http://wupwarszawa.praca.gov.pl/dla-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy/poradnictwo-zawodowe/poradnictwo-grupowe/warsztaty-w-centrum-w-warszawie>, dostęp 05.11.2016);
  - ▶ wprowadzenie na stronę główną informacji na temat możliwości kontaktu z doradcą zawodowym (obecnie dostępne pod linkiem: <http://wupwarszawa.praca.gov.pl/dla-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy/poradnictwo-zawodowe/poradnictwo-indywidualne/konsultacje-z-doradca-zawodowym-w-warszawie>, dostęp 05.11.2016).
- Zwiększenie informacji na temat EURES i jej działalności, takiej jak np. targi pracy, spotkania informacyjne itp.:
  - ▶ Uwydatnienie na stronie głównej WUP w Warszawie odnośnika do profilu Facebook Mazowieckiego EURES oraz możliwości czatu online z doradcą EURES. Informacje te obecnie dostępne są wyłącznie na dole strony: <http://wupwarszawa.praca.gov.pl/dla-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy/praca-za-granica/praca-w-ue-eog-i-szwajcarii> (dostęp 05.11.2016).
- Stosowanie języka korzyści w tworzeniu treści dla młodych osób (zgodnie z opisem w Działaniu nr 1).
- Podkreślenie w stosowanych komunikatach informacji o tym, że z usług WUP w Warszawie mogą korzystać nie tylko osoby bezrobotne i poszukujące pracy. Osoby znajdujące się w grupie NEET, a także osoby z niepełnosprawnościami z różnych powodów nie potrzebują lub nie chcą mieć statusu osoby bezrobotnej, więc informacja o możliwości korzystania np. z poradnictwa zawodowego bez rejestracji w urzędzie może być w ich odbiorze korzyścią.

## Warunki wdrożenia:

1. Rozwiązanie jest możliwe w istniejących ramach prawnych. Wymaga przemyślenia języka komunikacji oraz opisanie korzyści i możliwości, jakie urzędy mogą zaoferować młodym. Należy wyznaczyć osoby odpowiedzialne za wprowadzanie informacji na strony WWW. Istotna jest bieżąca aktualizacja wprowadzanych informacji.
2. Wartościowe byłoby utworzenie dodatkowego bloku informacji dla osób młodych na głównej stronie WWW WUP w Warszawie, na wzór dotychczasowych, i umieszczanie tam aktualnych informacji o działaniach i aktywnościach WUP w Warszawie, z których mogą skorzystać młode osoby, również nieposiadające statusu bezrobotnego.
3. Alternatywnie można utworzyć profil facebookowy WUP w Warszawie, gdzie przedstawiane będą wszystkie wymienione wyżej informacje. Jest to rozwiązanie bezkosztowe.

*[Więcej informacji na temat tworzenia specjalnego bloku na stronie WWW lub profilu na Facebooku znajduje się w Rozwiązaniu 2 Problemu 3 w niniejszej Rekomendacji].*

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

### Ilościowe

- ▶ W każdym urzędzie co najmniej jedna osoba odpowiedzialna za wprowadzanie informacji na strony WWW.
- ▶ Zwiększenie liczby linków, odniesień do podstron na temat wsparcia dla młodych.
- ▶ Zwiększenie liczby linków, odniesień do podstron na temat wsparcia dla osób niezarejestrowanych w PUP.
- ▶ Dodatkowy blok informacji dla osób młodych na głównej stronie WUP w Warszawie (alternatywnie profil facebookowy).

### Jakościowe

- ▶ Ujednolicone informacje tekstowe na temat usług oferowanych przez WUP w Warszawie.
- ▶ Bieżąca aktualizacja stron WWW.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Czas potrzebny na zaplanowanie działań i budżetu – 2 miesiące. Czas na wykonanie zmian na stronach WWW – 2 miesiące. Działania polegające na aktualizowaniu stron – na bieżąco, w zależności od aktywności urzędu.

## Ryzyka/zagrożenia:

- Brak pracowników chętnych do podjęcia się tego zadania.
- Takie umiejscowienie informacji o usługach dla młodych, które nie będzie łatwe do znalezienia i odczytania.
- Brak pracowników posiadających umiejętności redagowania stron internetowych.
- Brak możliwości redagowania istniejących stron internetowych.
- Redakcja stron internetowych wymagająca współpracy z firmą zewnętrzną, co generuje koszty.
- Opór pracowników przed wprowadzaniem zmian w sposobach komunikacji z klientami, opór przed zmianą nawyków w pracy.

## Koszty:

1. Bezkosztowe, możliwe do wykonania przez zatrudnionych pracowników w ramach ich obowiązków.
2. W zależności od możliwości administracji stroną internetową może to być zadanie generujące koszty finansowe lub możliwe do wykonania w ramach własnych zasobów urzędu.
3. Bezkosztowe.

## Skutki:

1. Wzrost świadomości osób młodych, w tym z grupy NEET, na temat usług oferowanych przez WUP w Warszawie.
2. Zwiększenie zapytań osób młodych, w tym z grupy NEET, dotyczących możliwości korzystania z usług oferowanych przez WUP w Warszawie.

3. Zwiększenie wskazań źródeł internetowych jako sposobów zdobycia informacji o usługach oferowanych przez WUP w Warszawie.
4. Zwiększenie liczby osób młodych, w tym z grupy NEET, korzystających z usług oferowanych przez WUP w Warszawie.
5. Zwiększenie zainteresowania osób z grupy NEET aktywnością zawodową.
6. Zwiększenie zatrudnienia wśród grupy NEET.
7. Wzrost świadomości społecznej na temat możliwości korzystania z usług WUP w Warszawie przez osoby niezarejestrowane w urzędach pracy.
8. Poprawa wizerunku WUP w Warszawie wśród osób młodych, w tym z grupy NEET.

---

## Problem 2



---

Niekorzystny wizerunek IRP, zwłaszcza PUP i OHP, w oczach młodych osób lub całkowity brak wiedzy na temat działań IRP.

---

Z badania fokusowego osób młodych przeprowadzonego przez Partnerstwo wynika, iż wizerunek IRP, zwłaszcza PUP i OHP, w oczach młodzieży jest niekorzystny. W opinii młodych ludzi zgłoszenie się do urzędu pracy jest często jednoznaczne z przyznaniem się do porażki, nieradzeniem sobie. Kojarzą urząd często tylko z pozyskaniem prawa do ubezpieczenia zdrowotnego lub pobieraniem zasiłku. Uważają, że nie znajdą tam ofert atrakcyjnych dla siebie („tylko praca dla sprzątaczek i ochroniarzy”). Nie jest to także miejsce kojarzone z możliwością otrzymania stażu czy szkolenia. Młody człowiek niemający doświadczenia zawodowego, posiadający ubezpieczenie zdrowotne z innych źródeł, otrzymujący stereotypowe informacje dotyczące PUP (od rodziców albo inne obiegowe opinie) nie jest zainteresowany zgłoszeniem się do urzędu. Wielu badanych młodym nie przychodzi w ogóle do głowy, że PUP służy do szukania pracy. Dodatkowo, zdecydowana większość nie jest świadoma, że z usług WUP w Warszawie oraz części usług PUP można korzystać, nie posiadając statusu osoby bezrobotnej.

Ochotnicze Hufce Pracy, jeśli już w ogóle są kojarzone przez młodych ludzi, to raczej w sposób negatywny – z trudną młodzieżą, szkołami specjalnymi oraz niskim poziomem

nauczania. Często pojawiają się niezrozumienie skrótu OHP oraz niewiedza dotycząca usług oferowanych przez tę instytucję. Stereotypowe postrzeganie OHP dotyczy również starszego pokolenia, które często straszy swoje dzieci: „Jak nie będziesz się dobrze uczył, to pójdziesz do OHP-u”. Zły wizerunek instytucji budowany przez lata może wpływać na niechęć do korzystania z usług oferowanych przez OHP.

Poradnictwo zawodowe albo nie kojarzy się młodym z niczym, albo tylko z pomocą biednym bezrobotnym w PUP. Młodzież, szczególnie ta niemająca styczności z doradcą zawodowym w szkole, często nie wie, czym zajmuje się doradca i jakie korzyści można odnieść, uczestnicząc w poradnictwie. Młodym ludziom trudno jest także wymienić usługi, jakie świadczą dla nich WUP w Warszawie, PUP czy OHP, nie mówiąc już o tym, dlaczego warto korzystać z ich usług.

## Rozwiązanie 1

### Działania promocyjne na rzecz IRP, realizowane poprzez promowanie korzyści wynikających z korzystania z usług aktywizacyjnych.

**Do kogo skierowane:** MRPiPS, Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego

#### Opis rekomendowanego działania:

W promowaniu działalności publicznych służb zatrudnienia najważniejsza jest promocja korzyści dla osób młodych, jakie płyną ze skorzystania z usług tych instytucji. Chodzi o dotarcie do osoby młodej z informacją o tym, co młody człowiek może otrzymać, zgłaszając się do PUP, WUP czy OHP. Rekomendowana zmiana polega na mówieniu nie tylko o usługach, czyli o tym, co można robić, z czego można korzystać w tych instytucjach, ale przede wszystkim mówieniu o tym, co młody człowiek bez doświadczenia zawodowego może uzyskać, zgłaszając się do nich.

Jednym ze środków do osiągnięcia tego celu jest stosowanie języka korzyści [*więcej na temat języka korzyści w komunikatach skierowanych do młodych osób opisano w Rozwiązaniu 1 Problemu nr 2*].

Po drugie, kluczowa jest promocja samej pracy, zatrudnienia, kształcenia, rozwoju zawodowego, tego, jakie korzyści daje to, że się pracuje, jakie korzyści przynosi bycie aktywnym zawodowo. Chodzi o promowanie zatrudnienia, a nie zachęcanie do samej rejestracji w urzędzie. Ważne, by pokazać korzyści płynące z usług świadczonych przez IRP z perspektywy młodego człowieka, który bierze odpowiedzialność za swoją przyszłość zawodową. Osoby, która odnosi sukcesy, samodzielnie wybierając spośród dostępnych możliwości i decydując się na drobną pomoc ze strony instytucji, ale nie uzależniając swojego życia od tej właśnie pomocy.

Zadanie jest szerokie i wymaga wielu długofalowych działań realizowanych w jednym czasie.

#### Na poziomie województwa mazowieckiego możliwe są:

1. Nawiązanie współpracy z idolami osób młodych, którzy mogliby stać się ambasadorami wojewódzkimi działalności WUP w Warszawie i PUP. Młodzi aktorzy/piosenkarze/bloggerzy chętnie angażują się w akcje społeczne i edukacyjne skierowane do osób młodych.
2. Ogólnopolska Kampania MRPiPS skierowana do młodych ludzi promująca zatrudnienie i aktywność zawodową, opowiedziana językiem korzyści wynikających z usług IRP. Kampania powinna być przeprowadzona w mediach, z których najczęściej korzystają osoby młode, czyli w telewizji i internecie. Kampania powinna odbywać pod hasłem, które zaintryguje osoby młode, i mieć przypisane tzw. hasztagi, czyli hasła poprzedzone znakiem #, które służą do oznaczania i identyfikowania w sieci. Działania te nazywa się ogłoszeniem lub reklamą społeczną.
3. Działania promujące wsparcie IRP poprzez przedstawianie korzyści płynących z usług IRP w popularnych serialach. Chodzi tu o wykorzystanie tzw. *idea placement*, czyli krzewienia pewnych wątków np. edukacyjnych albo społecznych poprzez audycje telewizyjne i radiowe. Z tego rozwiązania z powodzeniem korzystały instytucje takie jak: MEN, NBP, ARiMR, a także wiele innych organizacji. W *idea placement* chętnie angażują się zarówno telewizja publiczna, jak i stacje komercyjne.

Dla pełnego efektu zaleca się wdrożenie powyższych działań na poziomie ogólnopolskim.

## Warunki wdrożenia:

1. Zmiana wizerunkowa IRP, a zwłaszcza publicznych służb zatrudnienia, jest procesem długotrwałym i wymagającym wspólnego działania MRPIPS oraz wojewódzkich i powiatowych jednostek. Zadanie wymaga opracowania planu, projektu realizacji, konkretnych działań i kroków możliwych do podjęcia w istniejących warunkach prawnych.
2. Do przeprowadzenia działań wojewódzkich i ogólnopolskich konieczne są inicjatywa, finansowanie i koordynacja ze strony MRPIPS. Wiąże się to także z zaangażowaniem zewnętrznej agencji PR do współpracy.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

### Ilościowe

- ▶ Jedna wojewódzka kampania promocji zatrudnienia.
- ▶ Jedna ogólnopolska kampania promocji zatrudnienia.
- ▶ Liczba idoli ambasadorów promocji zatrudnienia w wojewódzkich jednostkach.
- ▶ Liczba odcinków seriali z *idea placement*.

### Jakościowe

- ▶ Język korzyści w codziennej komunikacji z klientami IRP.
- ▶ Język korzyści w materiałach promocyjnych IRP.
- ▶ Ujednolicone informacje o korzyściach płynących z korzystania z usług IRP.
- ▶ Zainteresowanie kampanią promocyjną wśród osób młodych – hasłem, hasztagami, przesłaniem.
- ▶ Przekaz wynikający z odcinków seriali z *idea placement*.
- ▶ Kojarzenie przez osoby młode wątków związanych z działalnością IRP dzięki pojawieniu się idola ambasadora.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Opracowanie materiałów informacyjnych/promocyjnych opartych na języku korzyści – 2 miesiące.  
Nawiązanie współpracy z idolami ambasadorami oraz zaprojektowanie działań promocyjnych z ich udziałem – 6 miesięcy.

Zaprojektowanie i wdrożenie wojewódzkiej lub ogólnopolskiej kampanii promocyjnej – 6 miesięcy.  
Nawiązanie współpracy z telewizją oraz zaprojektowanie działań typu *idea placement* – 6 miesięcy.

Trudno jest oszacować czas potrzebny do zaistnienia zmian w świadomości społecznej, ale zainicjowanie działań promocyjnych może być pierwszym krokiem do próby zmiany wizerunku IRP.

## Ryzyka/zagrożenia:

- Nieumiejętność wskazania korzyści z korzystania z usług IRP w sposób prosty, dostępny, zrozumiały, jasny do zdefiniowania, bez posługiwania się biurokratycznym i prawniczym językiem.
- Niedogadanie się instytucji związane z ogólną realizacją planu zmiany wizerunku IRP.
- Brak środków na realizację kampanii wizerunkowej IRP lub skorzystanie z *idea placement* w serialu.
- Zagubienie idei prostego i zrozumiałego języka korzyści w trakcie zawiłej biurokratycznej współpracy z różnymi instytucjami.

## Koszty:

Należy wziąć pod uwagę koszty produkcji i realizacji kampanii społecznej, w tym współpracy z zewnętrzną agencją PR. Udział idoli ambasadorów w działalności społecznej jest raczej bezkosztowy lub odbywa się na zasadzie barterowej. Emisja ogłoszeń społecznych w telewizji odbywa się często na zasadach preferencyjnych.

## Skutki:

1. Wzrost świadomości usług oferowanych przez IRP wśród młodych ludzi.
2. Poprawa wizerunku IRP wśród młodych ludzi.
3. Zwiększenie zapytań młodych ludzi dotyczących możliwości korzystania z usług oferowanych przez IRP.
4. Zwiększenie liczby młodych ludzi korzystających z usług oferowanych przez IRP.
5. Zwiększenie zainteresowania młodych ludzi aktywnością zawodową.

6. Zwiększenie zatrudnienia wśród młodych ludzi.
7. Zacieśnienie współpracy instytucji IRP.
8. Zwiększenie satysfakcji pracowników IRP z wykonywanej pracy.

## Rozwiązanie 2

### **Działania promocyjne na rzecz IRP, realizowane szkolenia z zakresu nowoczesnej obsługi klienta dla pracowników publicznych służb zatrudnienia.**

**Do kogo skierowane:** MRPiPS, WUP w Warszawie, PUP, OHP

#### **Opis rekomendowanego działania:**

Rekomendowane jest przeprowadzenie szkoleń z zakresu nowoczesnej obsługi klienta oraz stosowania języka korzyści w codziennej pracy dla pracowników publicznych służb zatrudnienia. Mogą być połączone ze szkoleniami ze stosowania języka korzyści [o których mowa w Rozwiązaniu 1 Problemu 1 niniejszej rekomendacji].

#### **Celem szkoleń będzie zdobycie przez pracowników IRP:**

- Umiejętności profesjonalnej obsługi klientów i budowania pozytywnego wizerunku instytucji publicznej.
- Umiejętności scharakteryzowania i rozpoznawania potrzeb klientów oraz ich adekwatnego zaspokajania.
- Wiedzy dotyczącej metod poprawiających jakość obsługi.
- Kompetencji komunikacyjnych i umiejętności wykorzystania ich do stworzenia pozytywnej relacji z klientem.
- Umiejętności stosowania technik sprzedaży w obsłudze klienta.
- Wiedzy, czym jest język korzyści, kiedy i jak go stosować w praktyce.
- Umiejętności przekładania języka cech na język korzyści.
- Umiejętności ukazania klientowi korzyści z korzystania z usług własnej instytucji.

Program szkoleń powinien co najmniej odpowiadać na powyższe cele. Szkolenia powinny być prowadzone metodami warsztatowymi, aktywizującymi pracowników. Przykłady, *case study* przedstawiane na szkoleniach powinny dotyczyć realnych sytuacji w wybranych instytucjach. Szkolenia powinny angażować pracowników w samodzielne wypracowanie najskuteczniejszych rozwiązań związanych z obsługą klienta w ich lokalnej jednostce. Szkolenia powinny uwzględniać różnorodność działalności publicznych służb zatrudnienia i być dostosowane do realiów ich pracy. Szkolenia powinny być prowadzone przez osoby posiadające kilkuletnie doświadczenie w obsłudze klienta i PR. Szkolenia powinny trwać co najmniej 2 dni.

#### **Warunki wdrożenia:**

1. Warunkiem wdrożenia szkoleń dla pracowników jest przeprowadzenie pogłębionego badania potrzeb szkoleniowych w zakresie obsługi klienta i stosowania języka korzyści w urzędach. Badania powinny zostać przeprowadzone kilkoma metodami naraz, np. za pomocą ankiet, wywiadów indywidualnych, wywiadów grupowych (tzw. fokus). Łączenie metod badań zwiększy trafność wyników,

co pozwoli na późniejsze dokładniejsze zaprojektowanie szkoleń. Badania powinny zostać przeprowadzone na poziomie powiatów, tak by w jak największym stopniu odzwierciedlały one specyfikę danego rynku pracy i ich instytucji.

2. Kolejnym etapem jest analiza zbadanych potrzeb oraz zaprojektowanie szkoleń dopasowanych do zdefiniowanych problemów. Oznacza to, że szkolenia nie będą takie same we wszystkich jednostkach i urzędach, ale dopasowane do lokalnych potrzeb.
3. Po przeprowadzeniu szkoleń konieczna jest ewaluacja ich efektów, najlepiej długofalowa, badająca także zmiany w zachowaniu i postawach pracowników. Konieczne jest uwzględnienie możliwości, że nie wszystkie założone cele mogą zostać osiągnięte po przeprowadzeniu jednego szkolenia.
4. Zaleca się zlecenie zewnętrznej firmie szkoleniowej badanie potrzeb, projektowanie szkoleń oraz ich ewaluację. Jedna firma powinna obsługiwać urzędy pracy albo jednostki OHP w obrębie województwa. Zaleca się współpracę firm szkoleniowych z różnych województw w zakresie udostępniania narzędzi oraz wyników przeprowadzonych badań, analiz, a także programów szkoleń.
5. Głównym warunkiem wyboru instytucji szkoleniowej powinna być jakość zaproponowanych metod analizy potrzeb szkoleniowych, programu szkoleń oraz sposobów ewaluacji szkoleń. Głównym kryterium wyboru nie może być cena, gdyż to zagrażałoby jakości szkoleń.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

### Ilościowe

- ▶ Liczba przeprowadzonych badań potrzeb szkoleniowych.
- ▶ Liczba programów szkoleniowych dopasowanych do warunków lokalnych IRP.
- ▶ Liczba szkoleń dla pracowników IRP.
- ▶ Liczba przeprowadzonych procesów ewaluacji szkoleń.
- ▶ Liczba wybranych firm szkoleniowych.

### Jakościowe

- ▶ Wnioski z analizy potrzeb szkoleniowych, które mogą służyć projektowaniu innych działań rozwojowych dla pracowników IRP.
- ▶ Programy szkoleń dla pracowników IRP.
- ▶ Świadomość wśród pracowników urzędu wagi właściwej obsługi klienta.
- ▶ Zadowolenie klientów z poziomu obsługi.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Przeprowadzenie badania oraz analizy potrzeb szkoleniowych – 6 miesięcy.

Projektowanie szkoleń na podstawie analizy potrzeb – 2 miesiące.

Przeprowadzenie szkoleń na terenie województwa – 6 miesięcy.

Ewaluacja szkoleń – etapowo, po szkoleniu oraz w odstępach czasowych, najpóźniej 6 miesięcy po szkoleniu.

## Ryzyka/zagrożenia:

- Niechęć pracowników IRP do zmiany metod obsługi klienta oraz promocji własnych instytucji.
- Opór pracowników przed wprowadzaniem zmian w sposobach komunikacji i obsłudze klienta, opór przed zmianą rutynowych nawyków w pracy.
- Zawile warunki konkursowe do wyboru firm szkoleniowych.
- Brak firmy szkoleniowej, która podjęłaby się tego zadania.
- Brak środków finansowych na szkolenia dla pracowników.

## Koszty:

Przed wszystkim koszty działań firm szkoleniowych w zakresie badania i analizy potrzeb, przeprowadzenia szkoleń oraz ich ewaluacji.

Wydruk materiałów szkoleniowych można ponieść z własnych zasobów lub można korzystać z materiałów elektronicznych. Wynajem sal szkoleniowych również może zostać pokryty z własnych zasobów. Można zaproponować sfinansowanie działań rozwojowych tego typu w ramach Programu Operacyjnego Pomoc Techniczna oraz pomocy technicznej POWER.

## Skutki:

1. Zmiana postaw pracowników IRP względem obsługi klientów i komunikacji z klientami.
2. Świadome kreowanie pozytywnego wizerunku IRP przez ich pracowników.
3. Zwiększenie satysfakcji pracowników IRP z wykonywanej pracy.

4. Zwiększenie wiedzy pracowników na temat korzyści wynikających z korzystania z usług IRP.
5. Zrozumienie znaczenia pozytywnej obsługi klienta i języka korzyści dla współpracy z młodymi ludźmi przez pracowników IRP.
6. Poprawa wizerunku publicznych służb zatrudnienia wśród osób młodych, w tym z grupy NEET.
7. Poprawa wizerunku publicznych służb zatrudnienia w świadomości społecznej Polaków.

## Rozwiązanie 3

### Indywidualne sesje coachingowe dla pracowników IRP mających bezpośredni kontakt z klientem.

Do kogo skierowane: MRPiPS, WUP w Warszawie, PUP, OHP

#### Opis rekomendowanego działania:

Coaching jest interaktywnym procesem, którego efektem jest polepszenie efektywności i przyspieszenie tempa rozwoju organizacji<sup>1</sup>. Dzięki coachingowi pracownicy lepiej wykorzystują własny potencjał, podnoszą swoją motywację do działania, są bardziej efektywni w tym, co robią. Coaching wpływa także na ich większe poczucie sprawczości oraz podniesienie pewności siebie w działaniu. Efekty działań coachingowych wśród pracowników IRP, którzy mają bezpośredni kontakt z klientami, mogą być zauważalne w zmianach ich postaw oraz stosunku do klientów. Coaching pozwoli pracownikom na zrozumienie konieczności zmian wizerunkowych IRP. Zwiększy też ich świadomość dotyczącą osobistego wpływu na wizerunek instytucji, w której pracują. Praca indywidualna z pracownikami IRP służyć będzie także niwelowaniu oporu, który może pojawić się podczas wdrażania zmian w dotychczasowych metodach pracy.

Bezpośrednim celem coachingu dla IRP powinna być praca nad poprawą wizerunku IRP poprzez codzienny wysiłek zatrudnionych tam osób.

Indywidualnym coachingiem powinny zostać objęte w szczególności osoby bezpośrednio spotykające się z klientem w codziennej pracy.

#### Warunki wdrożenia:

1. Warunkiem wdrożenia sesji coachingowych w IRP jest wybór firmy realizującej działania rozwojowe tego typu. Jedna firma powinna obsługiwać IRP w obrębie jednego województwa.
2. Istotne jest zagwarantowanie przez firmę oddelegowania do pracy coachów posiadających akredytacje świadczące o ich profesjonalizmie i pracy zgodnie z międzynarodowymi standardami, np. International Coach Federation, International Coaching Community, European Mentoring & Coaching Council, Izba Coachingu. Od coachów nie jest wymagane posiadanie doświadczenia w IRP. Ich praca skupia się na zmianie zachowań, postaw oraz osiąganiu założonych przez pracowników celów, które są uniwersalne dla wszystkich ludzi, bez względu na to, w jakiej branży pracują.

<sup>1</sup> International Coach Federation, <http://www.icf.org.pl/pl79.coaching.html> (dostęp: 06.11.2016).

3. Przed rozpoczęciem prowadzenia sesji coachingowych należy zapoznać pracowników z istotą coachingu i korzyściami z niego wynikającymi. Ważne jest uświadomienie, że coach jest osobą z zewnątrz, co oznacza, że jest zdystansowany wobec spraw wewnętrznych danej instytucji, a także obowiązuje go zasada poufności. Za prowadzenie takich spotkań powinna być odpowiedzialna firma realizująca coaching wraz z kierownictwem danej instytucji.
4. Sesje powinny być prowadzone dobrowolnie dla pracowników, bez przymusu ze strony kierownictwa. Dobrze jest poprzedzić sesje coachingowe wcześniejszym szkoleniem wprowadzającym w temat zmiany wizerunkowej IRP, jak na przykład szkolenie z zakresu obsługi klienta i języka korzyści. Proces coachingowy nie może kończyć się szczegółowym raportem oceniającym rozwój pracownika, ponieważ takie działanie zagrażałoby jego szczerzej chęci współpracy oraz otwartości na zmiany.
5. Głównymi warunkami wyboru firmy realizującej coaching powinny być doświadczenie zawodowe oraz akredytacje zatrudnionych coachów, co zapewni wysoką jakość prowadzonych usług. Głównym kryterium wyboru nie może być cena, gdyż to zagrażałoby jakości coachingu.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

### Ilościowe

- ▶ Liczba spotkań wprowadzających na temat coachingu dla pracowników IRP.
- ▶ Liczba sesji coachingowych z pracownikami IRP.

### Jakościowe

- ▶ Zmiana świadomości pracowników IRP związana z efektywnością wykonywanej przez nich pracy.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Jedna sesja coachingowa (spotkanie) trwa około 1,5 godziny. Rekomendowane jest przeprowadzenie 4–6 spotkań z jednym pracownikiem (w zależności od potrzeb). Spotkania z jednym pracownikiem powinny być realizowane w odstępach 3–4-tygodniowych.

Można założyć, że sesje coachingowe z pracownikami IRP jednego województwa mogą trwać około roku.

## Ryzyka/zagrożenia:

- Niechęć pracowników IRP do spotkań z coachem.
- Niezrozumienie idei oraz korzyści płynących z coachingu przez osoby zarządzające IRP.
- Opór pracowników przed wprowadzaniem zmian w swojej pracy.
- Zawiłe warunki konkursowe do wyboru firm realizujących coaching.
- Brak firmy realizującej coaching, która podjęłaby się tego zadania.
- Brak środków finansowych na coaching dla pracowników IRP.

## Koszty:

Są to jedynie koszty firmy realizującej coaching.

Podczas sesji indywidualnych nie ma potrzeby używania materiałów szkoleniowych poza czystymi kartkami papieru oraz długopisami, co można pokryć z własnych zasobów. Wynajem niedużych sal, pokoi, pomieszczeń na spotkania dwuosobowe również może zostać pokryty w ramach własnych zasobów.

Można zaproponować sfinansowanie działań rozwojowych tego typu w ramach Programu Operacyjnego Pomoc Techniczna oraz w ramach pomocy technicznej POWER.

## Skutki:

1. Zmiana postaw pracowników IRP, szczególnie dotyczących oporu przed wprowadzaniem zmian w dotychczasowych sposobach pracy.
2. Świadome kreowanie pozytywnego wizerunku IRP przez ich pracowników.
3. Zwiększenie satysfakcji pracowników IRP z wykonywanej pracy.
4. Zwiększenie motywacji pracowników IRP do wykonywania pracy.
5. Zwiększenie efektywności pracowników IRP w pracy.
6. Podniesienie poczucia własnej wartości przez pracowników IRP.
7. Zwiększenie efektywności działań IRP.
8. Poprawa wizerunku IRP wśród osób młodych.
9. Poprawa wizerunku IRP w świadomości społecznej Polaków.

## Problem 3



Niska aktywność IRP w tworzeniu, rozwijaniu i korzystaniu z interaktywnych narzędzi do kontaktowania się z interesantami oraz dostosowywaniu kanałów informacji do oczekiwań osób młodych.

W dobie dynamicznie rozwijającej się technologii komputerowej niemal każdy reprezentant młodego pokolenia ma codzienną styczność z różnego rodzaju urządzeniami komputerowymi, jak smartfony, tablety, laptopy. Większość członków tej grupy, w tym grupa NEET, jest użytkownikami wymienionych urządzeń połączonych z internetem, który często staje się dla młodych codziennym wirtualnym środowiskiem. Niektóre źródła podają, że odsetek internautów w grupie wiekowej 14–18 lat wynosi niemal 100%, podobnie sytuacja wygląda wśród osób do 30. roku życia, a średnio na surfowanie w sieci poświęcamy ok. 70 godzin miesięcznie. Nic zatem dziwnego, że głównym źródłem informacji dla osób młodych jest internet. Tam też szukają oni pierwszej informacji na temat działalności IRP oraz podejmują pierwsze próby kontaktu. Niestety często próby poszukiwania potrzebnych informacji kończą się niepowodzeniem, ponieważ młoda osoba

zniechęca się nieprzyjaznymi, nieczytelnymi stronami internetowymi zbudowanymi na przestarzałych szablonach, na których nie da się intuicyjnie odnaleźć potrzebnych informacji oraz nawiązać łatwego kontaktu bezpośredniego z pracownikiem instytucji. Szczególną częścią wirtualnej rzeczywistości osób młodych są portale społecznościowe. Najpopularniejszy z nich to Facebook. Jego światowa popularność oraz cała gama funkcji czynią go potencjalnie doskonałym medium w kontaktach między osobami młodymi a IRP. Niestety tylko niewielka część urzędów, jednostek OHP i innych instytucji rynku pracy korzysta z tej możliwości. A nawet jeśli korzysta, to czyni to w sposób ograniczony i nieadekwatny do wymagań oraz możliwości tego medium, np. nie aktualizuje strony na bieżąco albo umieszcza na niej te same informacje co na stronie internetowej, w tym samym urzędowym języku.

### Rozwiązanie 1

**Wykorzystanie popularnych portali społecznościowych (np. Facebook) do tworzenia i aktywnego prowadzenia stron/fanpage'ów lokalnych jednostek IRP.**

**Do kogo skierowane:** wszystkie IRP

#### Opis rekomendowanego działania:

Utworzenie i aktywne prowadzenie stron/fanpage'ów lokalnych jednostek IRP na popularnych portalach społecznościowych znacznie zwiększy szansę dotarcia z informacjami do młodego odbiorcy. Utworzenie profilu lokalnych IRP pozwoli na szybkie przekazywanie informacji adresowanych

do wąskich środowisk często pomijanych w tradycyjnych mediach. Funkcja profilu na Facebooku powinna być zarówno informacyjna, jak i promocyjna. Powinien on być skierowaną do młodych ludzi alternatywą dla sztywnego wizerunku instytucji prezentowanego na stronie internetowej. Dlatego prowadząc profil na portalu społecznościowym, należy pamiętać, by używać przystępnego, potocznego języka. Warto również umieszczać nie tylko merytoryczne informacje, ale przede wszystkim treści nieoficjalne, np. pokazujące działalność instytucji od kuchni. To wszystko zmniejsza dystans między urzędem a młodym człowiekiem. Jeśli chodzi o funkcjonalności Facebooka, to ważne jest korzystanie z możliwości tworzenia wydarzeń i zapraszanie w ten sposób do wzięcia udziału w różnego rodzaju organizowanych zajęciach, takich jak kursy i szkolenia zawodowe, targi i giełdy pracy. Poza tym warto zezwolić na jak najwięcej form bezpośredniego kontaktu, jakie daje Facebook, czyli przede wszystkim czat, a także możliwość komentowania postów i łączenia się telefonicznego wprost z profilu instytucji. Częste aktualizacje poprzez umieszczanie np. zdjęć z przeprowadzonych działań czy informowanie o nowych inicjatywach oraz umożliwienie łatwego i szybkiego kontaktu znacząco wpływają na zwiększenie zainteresowania ofertami proponowanymi przez IRP.

#### **Konieczne ustalenia i działania:**

##### **1. Określenie osoby odpowiedzialnej za stworzenie i prowadzenie profilu IRP na Facebooku.**

Rozwiązaniem problemu kadrowego może być zatrudnienie czy oddelegowanie pracownika do wykonywania tego typu działań w ramach jego obowiązków służbowych lub wyszukanie wśród pracowników ochotnika, który zajmie się tym w ramach pracowniczego wolontariatu.

##### **2. Określenie osób odpowiedzialnych za przekazywanie informacji do umieszczenia na profilu IRP.**

Należy unikać tego, by administrator profilu był przez wiele osób zasypywany informacjami do umieszczenia na stronie, które mogą się powielać lub wykluczać.

##### **3. Określenie rodzaju zamieszczanych na profilu informacji.** Na podstawie uzgodnień wewnątrzinstytucjonalnych powinno nastąpić ustalenie rodzajów i formy zamieszczanych informacji, zarówno tych formalnych/merytorycznych, jak i nieformalnych, czyli aktualnych ofert pracy, informacji dotyczących możliwości nabywania lub podnoszenia kompetencji zawodowych, a także grafik i zdjęć promujących działania własne (np. galerie zdjęć z przeprowadzanych zajęć albo fotografie i informacje zakulisowe).

##### **4. Rozpowszechnianie zaproszeń do dołączenia do fanów strony/informowanie o istnieniu profilu IRP na Facebooku.** Umieszczenie na stronie internetowej IRP (np. w zakładce „kontakt”, a najlepiej również na stronie głównej) hiperłącza do profilu na Facebooku, bieżące informowanie interesantów IRP o obecności na portalu, rozsyłanie zaproszeń i dołączanie do grup znajomych innych lokalnych IRP, IS, NGO.

##### **5. Tworzenie wydarzeń na profilu IRP.** Tworzenie wydarzeń np. o organizowanych targach pracy znacząco zwiększy dotarcie z taką informacją do grona osób potencjalnie zainteresowanych, dzięki temu, że możliwe jest udostępnianie takiego wydarzenia swoim znajomym przez osoby, które już zadeklarowały zainteresowanie/udział. Zwiększy to trafność informacyjną w stosunku do danego odbiorcy (np. jeden znajomy poinformuje drugiego o wydarzeniu, przesyłając mu zaproszenie – hiperłącze do materiału źródłowego, a inny młody człowiek zainteresuje się wydarzeniem tylko dlatego, że bierze już w nim udział określona liczba osób, a zatem musi być to coś atrakcyjnego, itd.).

#### **Warunki wdrożenia:**

1. Podniesienie standardów technologicznych – zastosowanie łączy internetowych o dużej przepustowości oraz sprzętu komputerowego nowej generacji umożliwi aktywność IRP w internecie.
2. Aktywne aktualizowanie i urozmaicanie treści zamieszczanych na portalu.
3. Aktywne prowadzenie kontaktów z interesantami przy użyciu komunikatorów internetowych oferowanych przez portal (przesyłanie wiadomości, obsługa czatu).
4. Poruszanie się instytucji na portalach społeczności może znacznie ułatwić uczestnictwo pracowników bądź wybranego pracownika w szkoleniu z dziedziny mediów społecznościowych. Należy wybrać sprawdzoną ofertę, najlepiej sprofilowaną bezpośrednio na odbiorcę, jakim jest urząd.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

### Ilościowe

- ▶ Liczba profili/stron IRP na portalach społecznościowych.
- ▶ Liczba osób odwiedzających stronę/profil.
- ▶ Liczba polubień – osób śledzących profil instytucji.
- ▶ Liczba udostępnień treści, np. wydarzeń.
- ▶ Liczba nawiązanych kontaktów (połączeń/konwersacji) za pomocą komunikatorów.
- ▶ Liczba szkoleń z mediów społecznościowych.

### Jakościowe

- ▶ Powstanie profili IRP na portalach społecznościowych.
- ▶ Pojawienie się w świadomości osób młodych IRP jako instytucji nowoczesnych, otwartych na bezpośredni kontakt w świecie mediów społecznościowych.
- ▶ Otwarcie pracowników i kierowników IR.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Samo założenie profilu instytucji na portalu społecznościowym możliwe jest natychmiast, prawdopodobnie po uzyskaniu zgody kierownictwa. Znalezienie właściwej oferty szkolenia i przeprowadzenie go trwa ok. 1 miesiąca. Uzyskanie odpowiedniej liczby osób śledzących profil, a co za tym idzie osób zainteresowanych działaniami IRP, to kwestia od kilku miesięcy do roku – w przypadku dobrze prowadzonego profilu.

## Ryzyka/zagrożenia:

- Niedostrzeżenie potrzeby zmian, negowanie potrzeby wprowadzania i używania nowoczesnych narzędzi i rozwiązań.
- Trudności kadrowe – brak osoby odpowiedzialnej za stworzenie i bieżące prowadzenie profilu.
- Trudności technologiczne – brak odpowiedniego sprzętu.
- Trudności ekonomiczne – brak funduszy na zakup/dostosowanie sprzętu komputerowego, zatrudnienie osoby odpowiedzialnej za stworzenie i prowadzenie profilu, przeprowadzenie szkolenia.
- Obawa przed możliwymi próbami cyberataków (próby kradzieży danych osobowych, próby podszywania się pod inne osoby w celu działania na ich niekorzyść lub osiągnięcia własnych korzyści).
- Obawa przed swobodą komentowania i bezpośrednich kontaktów – wystąpienie negatywnych lub obraźliwych treści nie dość szybko zniwelowanych przed administratorem.

## Koszty:

Samo założenie profilu na portalu społecznościowym jest bezkosztowe. Koszty mogą wiązać się z dostosowaniem technologicznym oraz rozwiązaniem spraw kadrowych, chyba że profil będzie prowadzony w ramach wolontariatu pracowniczego. Koszty generuje również przeprowadzenie szkolenia z mediów społecznościowych.

## Skutki:

1. Zwiększenie efektywności docierania z informacjami do grupy docelowej – osób młodych, w tym z grupy NEET.
2. Promowanie działań własnych IRP.
3. Tworzenie dobrego wizerunku instytucji, która poprzez stosowanie technologii prezentuje się i może być postrzegana jako nowatorska, bardziej profesjonalna, a zarazem bliższa młodemu klientowi.
4. Większy zasięg odbiorców treści zamieszczanych przez IRP na swych profilach.
5. Wytworzenie swoistej więzi pomiędzy IRP a interesantami, co może się przełożyć na zwiększenie efektywności prowadzonych działań (informacyjnych, szkoleniowych, rekrutacyjnych).

## Rozwiązanie 2

### Reorganizacja i dostosowanie stron internetowych IRP, tak by były czytelne i przystępne dla młodego użytkownika.

**Do kogo skierowane:** wszystkie IRP, zwłaszcza WUP w Warszawie, PUP, OHP

#### Opis rekomendowanego działania:

Strony internetowe IRP powinny być przyjazne dla młodych użytkowników oraz jasno i szybko kierować ich do interesujących ich treści. Dlatego rekomendowane są reorganizacja i dostosowanie stron internetowych IRP pod kątem:

- uwidocznienia treści potencjalnie interesujących dla młodego użytkownika strony (lista zawodów deficytowych i nadwyżkowych, informacje o możliwościach nabywania/podnoszenia kwalifikacji zawodowych, aktualne oferty pracy, doradztwo zawodowe),
- dostosowania do urządzeń z ekranem dotykowym/urządzeń mobilnych (laptopy, tablety, smartfony),
- dodania nowych funkcji do stron internetowych, takich jak możliwość szybkiego korespondowania przez e-mail, korzystania z czatu czy przeprowadzenia wideorozmowy z pracownikiem IRP.

Wszystkie witryny internetowe, w tym witryny IRP, powinny być tworzone przede wszystkim z myślą o użytkownikach – ich potrzebach i oczekiwaniach. Informacje o sugestiach dotyczących wyglądu /zawartości strony internetowej IRP można uzyskać np. poprzez przeprowadzenie ankiety wśród osób młodych, dla których internet jest środowiskiem naturalnym.

**Uwidocznienie najistotniejszych treści z punktu widzenia osób poszukujących pracy lub chcących nabyć/podnieść kwalifikacje zawodowe** poprzez dodanie nowych hiperaktywnych przycisków **znacznie przyspieszy wyszukiwanie informacji**. Przykładem może być sytuacja, gdy z listy zawodów deficytowych wybierzemy jeden, np. programista aplikacji. Dużym ułatwieniem byłoby, gdyby po wybraniu tej pozycji wyświetliły się zarówno oferty pracy na danym stanowisku, jak i możliwości nabycia kompetencji zawodowych w tymże zawodzie.

**W związku z tym rekomendowane są następujące działania szczegółowe:**

- 1. Określenie najbardziej pożądaných informacji, które powinny być zawarte na startowych stronach internetowych IRP (widocznych bezpośrednio po wejściu na stronę)** – na podstawie konsultacji wewnątrzinstytucjonalnych oraz zewnętrznych (np. przeprowadzenie ankiety dla użytkowników na stronie internetowej).
- 2. Omówienie zebranych informacji i stworzenie nowego układu strony internetowej** dostosowanej do potrzeb i oczekiwań użytkowników.
- 3. Dodanie hiperłączy do słów kluczowych**, co zwiększy zakres wyświetlanych informacji dotyczących danego zagadnienia (np. tak by po wybraniu pewnej pozycji wyświetliły się zarówno oferty pracy na danym stanowisku, jak i możliwości nabycia kompetencji zawodowych w tymże zawodzie).
- 4. Uwidocznienie na stronach internetowych informacji o usługach pozwalających na komunikowanie się dla osób niepełnosprawnych posługujących się językiem migowym** znacząco wpłynie na zdolność do samodzielnego załatwienia spraw urzędowych przez osoby dotknięte daną niepełnosprawnością oraz wypełni zapis art. 9 ustawy o języku migowym i innych środkach komunikowania się (Dz. U. z 2011 r. nr 209, poz. 1243).

**W związku ze stale rosnącą popularnością urządzeń mobilnych (smartfonów, tabletów) IRP powinny dostosować swoje strony internetowe, tak by umożliwić sprawną obsługę na takich urządzeniach.** Rozmiar ekranu sprawia, że wybieranie niewielkich ikon/hiperłączy bywa dość trudne. Rozwiązaniem jest powiększenie ikon do rozmiaru, który umożliwi ich swobodny wybór nawet w rękawiczkach. Jest to duże ułatwienie zarówno dla osób o nietypowej budowie dłoni, jak i dla osób niepełnosprawnych, dla których niekiedy precyzyjne ruchy na małej przestrzeni (jak podczas wybierania małych ikon w smartfonie) bywają niemożliwe.

**W związku z tym rekomendowane są następujące działania szczegółowe:**

- 1. Określenie proponowanego układu strony internetowej**, np. na podstawie ankiety przeprowadzonej na reprezentatywnej grupie użytkowników (osoby młode, osoby niepełnosprawne, inne grupy oraz na podstawie konsultacji ze specjalistami z dziedziny user experience – doświadczenia użytkowników aplikacji mobilnych/stron internetowych).
- 2. Stworzenie strony internetowej na nowo lub w wersji mobilnej dostosowanej do urządzeń dotykowych** na podstawie konsultacji, zebranych informacji i sugestii (rozmiar ikon, zagadnienia, których dotyczą, uproszczona forma opisu lub ikonografia, inne) oraz na doświadczeniach i celach własnych IRP.

Ostatnią ważną rekomendowaną zmianą jest  **dodanie do witryn internetowych nowych funkcji związanych z bezpośrednią komunikacją, takich jak możliwość kontaktowania się klientów z pracownikami instytucji przy użyciu komunikatorów internetowych.**

Większość osób młodych, w tym z grupy NEET, to użytkownicy smartfonów posiadających możliwość łączenia się z internetem. Używanie takich aplikacji jak Messenger do wysyłania i odbierania wiadomości tekstowych i graficznych oraz Skype i wiele innych do prowadzenia rozmów wideo stało się powszechne dzięki niskim kosztom (często tańszym od tradycyjnych połączeń) oraz możliwości natychmiastowego kontaktu w czasie rzeczywistym. Osoby młode, przywykłe do takich form komunikacji, oczekują załatwienia sprawy od ręki, a nie przedzierania się przez kolejki w urzędzie lub procesy rejestracyjne w celu wysłania wiadomości e-mail na stronach IRP. Możliwość komunikacji w czasie rzeczywistym za pośrednictwem czatu, rozmowy lub wideorozmowy z urzędnikiem pozwoli na załatwienie spraw, do których nie jest wymagane osobiste stawiennictwo w urzędzie, oraz pozwoli uzyskać informacje o wszystkich formalnościach, które trzeba dopełnić w celu załatwienia sprawy, co znacznie skróci przyszłą wizytę w siedzibie instytucji. Ponadto nowoczesne rozwiązania komunikacyjne mają nieocenioną rolę w kontaktach z osobami niepełnosprawnymi. W myśl ustawy o języku migowym i innych środkach komunikowania się organy powinny zapewnić interesantom dostęp do świadczenia usług tłumacza PJM (polskiego języka migowego), SJM (systemu językowo-migowego) lub SKOGN (systemu komunikowania się osób głuchoniewidomych). Owo świadczenie może być realizowane przez pracownika instytucji posługującego się PJM, SJM lub z wykorzystaniem środków wspierających komunikowanie się, jak wiadomości e-mail, SMS, MMS czy internetowe komunikatory audiowizualne (art. 3 ust. 5 ustawy o języku migowym i innych środkach komunikowania się).

**W związku z tym rekomendowane są następujące działania szczegółowe:**

- 1. Dostosowanie zaplecza sprzętowego do prowadzenia kontaktów z klientami poprzez komunikatory internetowe** – wyposażenie oraz użytkowanie przez IRP wysokoprzepustowych łączy internetowych, stworzenie stanowiska komputerowego zarówno z tradycyjną klawiaturą i myszką, jak i kamerą internetową oraz zestawem mikrofonu i słuchawek do kontaktowania się z interesantami za pośrednictwem komunikatorów internetowych.
- 2. Rozbudowanie stron internetowych o nowe funkcje** – dodanie możliwości kontaktowania się z pracownikami IRP za pośrednictwem czatu czy wideorozmowy.
- 3. Określenie dostępności użytkowników strony do możliwości korzystania z internetowych narzędzi komunikacyjnych** – o ile w przypadku profilu na Facebooku dostępność do zawartych na nim treści powinna być nieograniczona, o tyle dostępność do komunikatorów używanych na stronach WWW IRP powinna być ograniczona do zarejestrowanych użytkowników strony. Pozwoli to na sprawne identyfikowanie klientów, umożliwiając precyzyjniejszą wymianę informacji (IRP ↔ interesant), przy jednoczesnym ograniczeniu możliwości wykorzystywania przez użytkowników strony komunikatorów niezgodnie z przeznaczeniem.
- 4. Ustalenie osoby odpowiedzialnej za kontaktowanie się z interesantami za pośrednictwem komunikatorów internetowych** – oddelegowanie pracownika do wykonywania tego typu działań w ramach swoich obowiązków służbowych lub ustalenie wśród pracowników dyżurów, w czasie

których mają pozostawać w gotowości do prowadzenia kontaktów z interesantami za pośrednictwem komunikatorów internetowych, lub też stworzenie nowego stanowiska pracy (obowiązki służbowe takiej osoby mogą również zawierać prowadzenie profilu instytucji na portalach społecznościowych).

- 5. Ustalenie zakresu kompetencji osoby odpowiedzialnej za elektroniczny kontakt z interesantami** – ustalenie zakresu informacji możliwych do uzyskania oraz spraw możliwych do załatwienia za pośrednictwem tego typu komunikacji.
- 6. Wytypowanie z własnej kadry pracowniczej osoby i przygotowanie jej do obsługi osób z problemami komunikacyjnymi** – w myśl art. 12 ustawy o języku migowym i innych środkach komunikowania się osoba chcąca skorzystać z pomocy tłumacza języka migowego lub tłumacza przewodnika powinna zgłosić taką chęć na 3 dni robocze przed tym zdarzeniem; odpowiednio przygotowana kadra mogłaby skrócić czas oczekiwania interesanta na załatwienie sprawy (często wynikającego z konieczności wynajęcia przez instytucję tłumacza), a wręcz doprowadzić do bezwzględnego jej załatwienia w obrębie własnych zdolności kadrowych.

## Warunki wdrożenia:

1. Podniesienie standardów technologicznych – zastosowanie łączy internetowych o dużej przepustowości oraz sprzętu komputerowego nowej generacji.
2. Wyznaczenie/oddelegowanie pracownika odpowiedzialnego za obsługę komunikatorów internetowych.
3. Określenie zakresu kompetencji osoby odpowiedzialnej za utrzymywanie kontaktu z interesantami.
4. Wyznaczenie i przygotowanie pracownika do obsługi osób niepełnosprawnych posługujących się PJM, SJM.
5. Aktywne i otwarte prowadzenie kontaktów z interesantami przy użyciu komunikatorów internetowych.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

### Ilościowe

- ▶ Liczba dostosowanych witryn internetowych.
- ▶ Liczba osób odwiedzających witrynę.
- ▶ Liczba nawiązanych kontaktów (połączeń/konwersacji) za pomocą komunikatorów.
- ▶ Liczba odebranych i wysłanych wiadomości za pomocą e-maili.
- ▶ Liczba osób korzystających z wiadomości e-mail, czatu, wideorozmowy z pracownikami instytucji.

### Jakościowe

- ▶ Nowoczesne, mobilne, czytelne witryny internetowe przyjazne użytkownikom.
- ▶ Klienci IRP chętnie korzystający z informacji na stronie internetowej oraz z możliwości bezpośredniego kontaktu.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Dostosowanie i reorganizacja strony internetowej może zająć od kilku tygodni do nawet kilku miesięcy, jeśli strona jest skomplikowana oraz zawiera dużo skomplikowanych i powiązanych treści. Wprowadzenie nowoczesnych kanałów bezpośredniej komunikacji może zająć ok. 1 miesiąca.

## Ryzyka/zagrożenia:

- Niedostrzeżenie potrzeby zmian, negowanie potrzeby wprowadzania i użycia nowoczesnych narzędzi i rozwiązań.
- Trudności kadrowe.
- Trudności technologiczne.
- Trudności finansowe.
- Obawa przed wykorzystywaniem komunikatorów niezgodnie z przeznaczeniem.

### **Koszty realizacji:**

Koszty realizacji zależą od kosztów dostosowania technologicznego (software i hardware) IRP oraz rozwiązania spraw kadrowych. Ewentualne koszty będą generowały kupno nowego sprzętu bądź oprogramowania oraz zatrudnienie dodatkowego pracownika.

### **Skutki:**

1. Zwiększenie możliwości dotarcia do osób młodych, w tym z grupy NEET, i skutecznego nawiązania kontaktu z nimi.
2. Łatwiejsze i szybsze wyszukiwanie potrzebnych informacji na stronie internetowej, mniejszy odsetek osób zniechęcających się i wycofujących.
3. Poprawa wizerunku IRP w oczach młodego klienta, a także pozostałych klientów, jako instytucji przyjaznej i nowoczesnej w komunikowaniu się.
4. Więcej młodych klientów zainteresowanych usługami oferowanymi przez IRP i podejmujących próby skorzystania z oferty.
5. Usprawnienie pracy urzędniczej i skrócenie załatwienia sprawy.
6. Rozwój technologiczny IRP.

## **Rozwiązanie 3**

### **Nawiązanie współpracy pomiędzy IRP i NGO o wzajemnym promowaniu działań na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem (wspólne hiperłącza/linki).**

**Do kogo skierowane:** wszystkie IRP, NGO

#### **Opis rekomendowanego działania:**

Nawiązanie współpracy pomiędzy IRP a IS oraz NGO o wzajemnym promowaniu działań na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem. Pozwoli to na przekazanie użytkownikowi portalu możliwie najpełniejszej informacji (np. po wyszukaniu na stronie PUP informacji o najbardziej deficytowym zawodzie uzyskujemy stosowne oferty pracy) oraz możliwości nabycia kompetencji zawodowych w danej branży. Po wybraniu kursy zawodowego w witrynie instytucji szkoleniowej uzyskujemy możliwość podjęcia aktywności zawodowej w danym fachu.

#### **Warunki wdrożenia:**

1. Nawiązanie współpracy międzyinstytucjonalnej o wzajemnym promowaniu działań na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem, w tym z grupy NEET.
2. Podniesienie i ujednoczenie standardów technologicznych.
3. Tworzenie/reorganizacja stron internetowych IRP.
4. Aktywne aktualizowanie treści zamieszczanych na portalach IRP.
5. Bieżąca wymiana informacji pomiędzy członkami porozumienia.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

### Ilościowe

- ▶ Liczba osób odwiedzających witrynę.
- ▶ Liczba wybranych linków.
- ▶ Liczba zamieszczonych linków do witryn członków porozumienia.
- ▶ Klasyfikacja popularności wybieranych linków do stron IRP.

### Jakościowe

- ▶ Przepływ informacji na temat działań na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem prowadzonych przez różne instytucje.
- ▶ Możliwość porównania oferty różnych instytucji.
- ▶ Świadomość osoby zainteresowanej wsparciem co do różnorodności i kompleksowości oferty.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Realizację inicjatywy można rozpocząć niezwłocznie. Promocja inicjatywy i przystąpienie do porozumienia większej liczby organizacji i instytucji to kwestia kilku miesięcy. Inicjatywa powinna być realizowana w sposób ciągły z naciskiem na systematyczną aktualizację i rozszerzanie sieci kontaktów.

## Ryzyka/zagrożenia:

- Brak dobrej woli kierownictwa/pracowników IRP i NGO (niedostrzeganie potrzeby zmian, brak chęci nawiązywania współpracy z innymi podmiotami, negowanie potrzeby wprowadzania i używania nowoczesnych narzędzi i rozwiązań).
- Trudności technologiczne.
- Nieaktualizowana na bieżąco baza kontaktów hiperłączy nie będzie spełniała swojej funkcji.

## Koszty:

Koszty realizacji zależą do kosztów dostosowania technologicznego (software i hardware) IRP oraz rozwiązania ewentualnych spraw kadrowych. Z dużym prawdopodobieństwem można jednak stwierdzić, że da się zrealizować tę inicjatywę bezkosztowo.

## Skutki:

1. Lepsze poinformowanie osób młodych zagrożonych wykluczeniem na temat przysługujących im możliwości aktywizacji i wsparcia.
2. Łatwiejsze i szybsze wyszukiwanie potrzebnych informacji.
3. Więcej osób młodych, w tym z grupy NEET, korzystających z usług i wsparcia IRP oraz NGO.

# Problem 4



Brak wsparcia współpracy pomiędzy organizacjami młodzieżowymi a instytucjami rynku pracy.

Rozwiązywanie problemów społecznych, do których należą bezrobocie i wsparcie osób wykluczonych na rynku pracy, musi odbywać się we współpracy ze środowiskiem młodzieżowym. Częstym zaniedbaniem jest niebranie pod uwagę opinii młodych.

Winnymi nie są jedynie instytucje rynku pracy, które nie zapraszają do procesu konsultacji przedstawicieli środowiska. Sami młodzi często nie są w stanie zaproponować konstruktywnych, uwzględniających uwarunkowania instytucjonalne, adekwatnych

rozwiązań. Przyzwyczajenie się do wzajemnych sposobów komunikacji, specyfiki pracy i formalnych aspektów współpracy jest zadaniem trudnym, w którym każda ze stron często okopuje się na swoich pozycjach, posiłkując się tylko stereotypowymi opiniami.

Środowisko organizacji młodzieżowych niestety jest rozdrobnione. Różne są też skala i obszary działalności. Istnieją organizacje współpracujące z administracją, takie jak Polska Rada Organizacji Młodzieżowych czy Parlament Studentów RP. Są także afiliowane przy związkach zawodowych i organizacjach pracodawców. Inne działają przy partiach politycznych, tworząc rekomendacje z obszaru polityki młodzieżowej. Wiele jest też takich, które działają w ramach struktur uczelni czy szkół. Niezależnie od wielkości mają one bezpośredni kontakt z rówieśnikami i często wiedzą najlepiej, kto z ich środowiska potrzebuje wsparcia i jakiego. Wiele organizacji młodzieżowych poza tym, że ma nieformalną strukturę, często nie ma historii działalności pozwalającej być wiarygodnym partnerem dla instytucji rynku pracy. Dużymi problemami są rotacja członków oraz brak standardów działania wynikających z doświadczenia ze współpracy. Są też sytuacje, w których organizacje młodzieżowe nie wywiązują się z zadeklarowanych działań, zniechęcając instytucje i pracujących w nich ludzi do angażowania młodych.

Z drugiej strony instytucje rynku pracy wymagają spełnienia formalnych procedur komunikacji, dyskusji i wymiany stanowisk pomiędzy interesariuszami, co w dobie szybkiej, nieoficjalnej komunikacji jest dla młodych dużą barierą. Ponadto ludzie pracujący w instytucjach często nie mają styczności z nowymi technologiami, które dla młodych są życiem codziennym. Zamieszczanie informacji na stronach internetowych nie jest wystarczającym działaniem, bo dla młodych jest to absolutne minimum komunikacji i punkt wyjścia. Ponadto niektóre rozwiązania nie korespondują z oczekiwaniami młodych i powinny być zmodyfikowane po uwzględnieniu sugestii osób, do których kierowane są narzędzia wsparcia.

Poza tymi problemami istnieje też duża grupa ludzi, którzy wiedzą, jak taką współpracę budować. Często wywodzą się oni z organizacji młodzieżowych, poznali sposób pracy i problemy, z jakimi muszą się zmagać. Z drugiej strony rozumieją warunki pracy administracji i instytucji rynku pracy, które są obostrzone regulacjami prawnymi. Dlatego kluczowe jest stworzenie pośrednika pomiędzy dwiema stronami, który z jednej strony będzie w stanie wysłuchać oczekiwań organizacji młodzieżowych, podmiotowo uwzględniając ich przedstawicieli w procesie konsultacji, a z drugiej strony będzie umiał przełożyć to na formalny język instytucji.

## Rozwiązanie 1

### Powołanie przy urzędzie wojewódzkim Pełnomocnika ds. Młodzieży.

**Do kogo skierowane: WUP w Warszawie**

#### Opis rekomendowanego działania:

Przy Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie powinien zostać powołany Pełnomocnik ds. Osób Młodych. Najlepszym rozwiązaniem byłoby utworzenie osobnego stanowiska przy Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie. Inspiracją do tej rekomendacji są stanowiska pełnomocników ds. młodzieży działających na różnych szczeblach jednostek samorządu terytorialnego. Pełnią oni rolę doradców oraz osób odpowiedzialnych za komunikację ze środowiskiem organizacji młodzieżowych.

Często takie funkcje pełnione są społecznie, a sami pełnomocnicy wywodzą się z organizacji młodzieżowych. Dzięki temu nie dość, że wiedzą, jakie są bieżące najważniejsze problemy środowiska, znają ludzi i organizacje, to jeszcze wiedzą, w jakiej formie najlepiej się z nimi komunikować (e-maile, grupy na Facebooku czy specjalnie skierowane do nich programy do zarządzania komunikacją w projekcie).

Do zadań Pełnomocnika mogą należeć:

1. Inicjacja i organizacja spotkań przedstawicieli organizacji młodzieżowych z Dyrektorem WUP w Warszawie.
2. Prezentowanie inicjatyw młodzieżowych Dyrektorowi WUP w Warszawie.
3. Koordynacja współpracy wydziałów WUP w Warszawie w ramach polityki młodzieżowej.
4. Koordynacja działań w zakresie planowania wdrażania działań skierowanych do młodych – spotkania, konsultacje, warsztaty.
5. Udział w opracowaniu planu współpracy WUP w Warszawie z organizacjami młodzieżowymi i studenckimi.
6. Upowszechnianie wiedzy o działalności WUP w Warszawie wśród młodzieży.
7. Udział w wydarzeniach związanych z realizacją polityki młodzieżowej.
8. Wykonywanie innych zadań w zakresie współpracy ze środowiskami młodzieżowymi, studenckimi i akademickimi zleconych przez Dyrektora WUP w Warszawie.
9. Współpraca z organizacjami pozarządowymi w zakresie kształtowania działań skierowanych do młodych.
10. Opiniowanie partnerstwa WUP w Warszawie z organizacjami pozarządowymi w zakresie projektów młodzieżowych i koordynowanie współpracy.
11. Aktywizacja organizacji młodzieżowych wokół działań WUP w Warszawie.

Współpraca organizacji młodzieżowej z WUP w Warszawie może mieć dwie formy dostosowane do specyfiki organizacji:

■ **Formalna**

Podstawą do współpracy powinno być podpisanie deklaracji, w ramach której obie strony zobowiązują się do wymiany informacji oraz wspólnych działań. Każda organizacja, która posiada osobowość prawną i podpisze deklarację, staje się Partnerem WUP w Warszawie. Dzięki temu ma obowiązek uczestniczenia w spotkaniach realizowanych przez Pełnomocnika oraz projektach, w których ma pierwszeństwo wobec organizacji niebędących Partnerem. Rezygnacja z Partnerstwa następuje w wyniku deklaracji odstąpienia bądź w wyniku niewywiązywania się organizacji z zapisów zawartych w deklaracji.

■ **Nieformalna**

Nieformalna współpraca powinna opierać się na dobrowolnym uczestnictwie w spotkaniach realizowanych przez Pełnomocnika. Dzięki temu organizacje młodzieżowe będą w stanie uczestniczyć w procesie konsultacji, poznają działania urzędu, a w przyszłości może zdecydować się na współpracę formalną. Niemniej będą tworzyć społeczność młodych działających w obszarze rynku pracy.

---

## Warunki wdrożenia:

1. Podstawowym warunkiem stworzenia stanowiska Pełnomocnika ds. Osób Młodych jest doświadczenie w działalności w organizacji młodzieżowej oraz doświadczenie w pracy w administracją. Kluczowe dla skutecznego działania jest umiejętność łączenia środowisk, które działają w zasadniczo odmienny sposób. Organizacje młodzieżowe opierają się na nieformalnej komunikacji, działają szybko i szybko oczekują rezultatów, często nie uwzględniając ograniczeń proceduralnych, co w większości przypadków wynika z braku wiedzy. Zupełnie inaczej działają urzędy, gdzie kwestie formalnych procedur i obiegu dokumentów są bardzo istotne. Osoba pełniąca funkcję Pełnomocnika musi rozumieć obie strony i mieć doświadczenie w pracy zarówno z młodzieżą, jak i z administracją.
2. Innym obszarem, który może budzić obawy o skuteczność wdrożenia rekomendacji, jest wynagrodzenie Pełnomocnika. W zależności od ilości obowiązków i zakresu działań stanowisko to powinno być albo stanowiskiem społecznym, albo wynagradzanym. W ramach konsultacji przeprowadzonych z partnerstwem przedstawiciele powiatowych urzędów pracy zwracali uwagę na brak funduszy na wynagrodzenie osoby, która miałaby się zająć tylko kwestiami współpracy ze środowiskiem

organizacji młodzieżowych. Przekazanie dodatkowych obowiązków osobom już zatrudnionym nie jest możliwe, gdyż urzędy i tak cierpią na braki kadrowe. Dlatego też rekomendacja kierowana jest do wojewódzkich urzędów pracy, gdzie są większe możliwości na sfinansowanie stanowiska pracy. Instytucja Pełnomocnika ds. Młodzieży przy PUP w dużych miastach jest zasadna z uwagi na dużą liczbę organizacji działających w środowiskach akademickich. Takim przykładem jest właśnie Mazowsze, gdzie gros organizacji młodzieżowych, szczególnie funkcjonujących w wymiarze ogólnopolskim, działa w Warszawie. Niemniej w małych ośrodkach również jest potrzeba istnienia stanowiska pośredniczącego w kontakcie instytucja – środowisko młodzieżowe. W takich przypadkach należałoby rekomendować bliską współpracę z urzędami gminy, przy których Pełnomocnik ds. Młodzieży pełniłby rolę pośrednika nie tylko w obszarach rynku pracy.

3. Trzecim obszarem, od którego zależy sukces realizowanej rekomendacji, jest trwałość i systematyczność działań. Kluczowe jest przyzwyczajenie środowiska młodych (nie tylko organizacji, lecz także aktywnych jednostek), że taka instytucja istnieje, że odbywają się systematyczne konsultacje i ewaluacja realizowanych w każdym roku działań. Dlatego też ważne jest komunikowanie planu działań, harmonogramu konsultacji i odpowiadającej młodym formy komunikacji – nowe technologie, media społecznościowe.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

### Ilościowe

- ▶ Liczba organizacji zaangażowanych we współpracę z Pełnomocnikiem ds. Młodzieży i samym WUP w Warszawie.
- ▶ Liczba godzin konsultacji dla organizacji młodzieżowych.
- ▶ Obowiązki wynikające z zakresu odpowiedzialności.

### Jakościowe

- ▶ Przydatność wypracowanych wniosków.
- ▶ Przydatność przekazywanych uczestnikom warsztatów informacji.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Realizacja tej rekomendacji wymaga decyzji Dyrektora WUP w Warszawie o powołaniu Pełnomocnika, wyznaczeniu jego obowiązków oraz rekrutacji na to stanowisko. Minimum czasu to 1 miesiąc.

## Ryzyka/zagrożenia:

- Brak jasno określonego planu działań.
- Problem ze współpracą z różnymi wydziałami realizującymi wybrane aspekty polityki młodzieżowej na rynku pracy.
- Zbyt wiele organizacji młodzieżowych będzie chciało brać udział.
- Brak doświadczenia i wiedzy osoby z zewnątrz o specyfice działalności wojewódzkiego urzędu pracy.
- W przypadku pełnienia funkcji Pełnomocnika nieodpłatnie mogą pojawić się częste rotacje na tym stanowisku; ponadto taka funkcja może być przedmiotem rywalizacji pomiędzy młodymi, którzy mają aspiracje polityczne, licząc na pozafinansowe korzyści z pełnienia stanowiska – najlepszym rozwiązaniem wydaje się dobór na to stanowisko osoby posiadającej najlepsze kwalifikacje i wynagradzanie jej zgodnie ze stawkami rynkowymi.

## Koszty:

Koszty uzależnione od wynagrodzenia oraz budżetu, jaki zostanie wydzielony na realizację działań. Koszty mogą też zostać pokryte z programów europejskich.

## Skutki:

1. Zbudowanie wokół urzędów pracy otoczenia organizacji młodzieżowych, które mogą w przyszłości być partnerami w projektach.
2. Komunikacja młodym kluczowych wyzwań dla rynku pracy.
3. Włączenie przedstawicieli organizacji młodzieżowych w proces konsultacji działań WUP w Warszawie skierowanych do młodych.
4. Promocja działań WUP w Warszawie w środowisku młodych.
5. Zmiana wizerunku urzędu pracy w kierunku instytucji rozwiązującej problemy młodych na rynku pracy w oparciu o podmiotowe traktowanie i włączenie w proces wypracowania rozwiązań.
6. Wymiana informacji o planowanych działaniach – efekt synergii.

## Problem 5



Niewystarczająca promocja działalności organizacji pozarządowych (organizacji pracodawców, związków zawodowych, NGO) oferujących działania wspierające wejście młodych na rynek pracy.

W ostatnich latach instytucje rynku pracy w ramach środków unijnych realizowały wiele działań wspierających wejście młodych na rynek pracy. Często projekty były bardzo podobne. W konsekwencji organizacje realizujące je mały trudności ze znalezieniem uczestników. Efektami projektów jest wiele publikacji mówiących o tych samych problemach. Wielu ekspertów zwraca uwagę na potrzebę lepszej komunikacji efektów projektu, po to by uniknąć finansowania różnych projektów, których efekty są bardzo podobne.

Drugim problemem, na który zwracają uwagę organizacje, jest zbyt mały procent budżetu, który można przeznaczyć na promocję działań. Ponieważ w większości przypadków dla organizacji pozarządowych projekty, szczególnie z funduszy europejskich, są jedyną formą finansowania działalności, obszar promocji i docierania z rezultatami projektu jest ostatnim z planowanych wydatków. Jednocześnie projekty wymagają dużego wkładu własnego w stosunku do pozyskanych środków. W konsekwencji organizacje często nie mają środków na promocję i dotarcie do beneficjentów programów. Wielokrotnie zdarza się, że mając bazę sprawdzonych uczestników, organizacje do kolejnych projektów angażują te same osoby albo w ramach współpracy z innymi organizacjami wymieniają się swoimi uczestnikami.

Powyższe problemy są jednymi z kluczowych wyzwań związanych z realizacją projektów wspierających wejście młodych na rynek pracy. Potwierdzają to z jednej strony organizacje realizujące projekty, jak i sami młodzi, którzy mówią, że gdyby mieli wiedzę o realizowanych działaniach, braliby w nich udział. Problem jest bardziej złożony, niż może się wydawać, gdyż dotarcie z komunikatem do osób młodych staje się coraz trudniejsze. Działania promocyjne wymagają doświadczenia, wiedzy i znajomości nowych technologii. W konsekwencji osoby odpowiedzialne za promocję robią to w ramach działalności dodatkowej, na której się nie znają. Tym bardziej że młodzi odbiorcy informacji wymagają odpowiedniego i najnowszego sposobu dotarcia, dlatego nie wystarczy założyć stronę internetową projektu (takich stron są tysiące), czy profil w mediach społecznościowych. Działania promocyjne i informacyjne wymagają specjalistów i zaawansowanych strategii. A do tego potrzebne są profesjonalne agencje reklamowe. Dlatego konieczna jest zmiana podejścia do kwestii promocji projektów, instytucji rynku pracy, czy działań proponowanych w ramach Gwarancji dla Młodych.

## Rozwiązanie 1

### Nieuwzględnienie w kosztach pośrednich projektów skierowanych do osób młodych kosztów związanych z promocją rekrutacji i rezultatów projektu.

Do kogo skierowane: MRPiPS, WUP w Warszawie

#### Opis rekomendowanego działania:

W ramach środków przeznaczonych na realizację projektu udział kosztów pośrednich powinien być większy i rozszerzony o działania promocyjne w tym zatrudnienie specjalisty, wydatki na reklamę w mediach społecznościowych, pozycjonowanie strony internetowej czy działania promocyjne w przestrzeni miejskiej. W ramach działania konieczne jest przygotowanie listy programów oraz projektów wraz z wyszczególnieniem wskaźników dotyczących wydatków pośrednich i uelastycznienie ich, dając większą możliwość na ponoszenie dodatkowych wydatków (z uszczegółowieniem, że powinny zostać przeznaczone na promocję i dotarcie do beneficjentów programów).

W ramach działań promocyjnych można rekomendować zatrudnianie osób, które poza wiedzą z zakresu promocji w Internecie i mediach społecznościowych będą także budować relacje z partnerami społecznymi poprzez stałe informowanie tradycyjnymi środkami komunikacji.

Działania powinny uwzględniać:

- Przygotowanie listy projektów wraz z wyszczególnieniem poziomu finansowania pośredniego oraz wkładu własnego + kwalifikowalność wydatków.
- Przygotowanie listy organizacji, które powinny wziąć udział w konsultacjach (te, które skorzystały i obecnie korzystają).
- Wysłanie do interesariuszy prośby o opinię i zaproponowanie właściwych promocji i kwalifikowalności wydatków.
- Zebranie wyników oraz propozycji zmian.
- Wprowadzenie zmian w kolejnych ofertach konkursowych i przetargach.

#### Warunki wdrożenia:

Wymagane jest rzetelne przygotowanie listy projektów wraz z udziałem, jaki można przeznaczyć na promocję. Kolejnym etapem są konsultacje społeczne przeprowadzone wśród organizacji, które realizowały bądź realizują projekty wspierające młodych, z pytaniem o pożądany poziom wydatków na promocję. Ważne jest, by uwzględnić specyfikę realizacji każdego z projektów oraz otoczenie instytucjonalne.

#### Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

##### Ilościowe

- ▶ Liczba projektów poddanych analizie.
- ▶ Liczba organizacji, które wzięły udział w konsultacjach.

##### Jakościowe

- ▶ Ocena wprowadzonych rozwiązań przez organizacje realizujące projekty.
- ▶ Przydatność informacji przekazywanych uczestnikom warsztatów.

### **Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:**

**Wprowadzanie rozwiązań uzależnione jest od terminów kolejnych transz finansowania.**

- Przegląd programów może być dokonany przez pracowników MRPiPS oraz WUP w Warszawie i organizacje zaproszone do konsultacji – 1 miesiąc.
- Przeprowadzenie konsultacji – 1 miesiąc.
- Zaproponowanie zmian w kolejnych konkursach – 1 miesiąc.
- Zmiany ofert konkursowych i przetargów – na bieżąco, gdy będą się kończyły obecne projekty.

### **Ryzyka/zagrożenia:**

- Ograniczenia nakładane przez KE.
- Weryfikacja zasadności kwalifikowania wydatków na promocję.
- Rozbieżność pomiędzy oczekiwaniami.

### **Koszty:**

Działania realizowane w ramach bieżącej działalności.

### **Skutki:**

1. Wzmocnienie organizacji pozarządowych zajmujących się wsparciem osób młodych.
2. Lepsza promocja działalności instytucji rynku pracy wśród młodych.
3. Większa łatwość rekrutacji do projektów, a co za tym idzie większa liczba zaktywizowanych osób młodych.

## **Rozwiązanie 2**

### **Zbudowanie społeczności ambasadorów rynku pracy /ambasadorów Gwarancji dla Młodzi.**

**Do kogo skierowane:** MRPiPS, WUP w Warszawie

#### **Opis rekomendowanego działania:**

W 2013 roku Rada Europejska przyjęła Zalecenie ws. ustanowienia Gwarancji dla Młodzi. Program ten jest odpowiedzią na rosnące bezrobocie wśród ludzi młodych w krajach Unii Europejskiej. Jednym z kluczowych celów, jakie Rada postawiła przed rządami krajów członkowskich, jest zaangażowanie w realizację programu szerokiego grona instytucji i organizacji. Współpraca, poza wsparciem młodych wchodzących na rynek pracy, jest podstawą budowania kapitału społecznego wokół problemu bezrobocia. Jednocześnie doświadczenia organizacji młodzieżowych wskazują, że największym wyzwaniem, z jakim muszą się zmierzyć partnerzy społeczni, jest dotarcie z informacją do osób młodych, do których instrumenty rynku pracy są kierowane. A grupą wymagającą szczególnego wsparcia są osoby wykluczone – NEET – które często nie mają wiedzy na temat oferowanych form wsparcia. Promocja instrumentów rynku pracy wśród tej grupy wymaga dostosowanego do odbiorcy języka komunikacji, atrakcyjnej formy przekazu, a przede wszystkim autentyczności.

Podstawowym celem działania jest stworzenie społeczności lokalnych ambasadorów Gwarancji dla Młodzi, działających w środowiskach ludzi młodych. Inspiracją przyświecającą projektowi jest pomysł „Single point of contact” zainicjowany przez szkocką organizację FIFE Council – Association for Public Service Excellence. W ramach punktu kontaktu dla osób bezrobotnych została stworzona społeczność informująca zainteresowanych o działalności organizacji, lokalnych ofertach pracy oraz instrumentach i programach wsparcia. Projekt ambasadorów GdM może być doskonałą okazją do zaangażowania środowisk młodzieżowych w politykę informacyjną Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej i trwale wpisać się w działania promocyjne instytucji.

**W ramach działania należy zrealizować następujące elementy:**

- 1. Przygotowanie programu szkoleń dla ambasadorów.** Metodologia opracowana we współpracy między przedstawicielami organizacji zaangażowanych w projekt.
- 2. Rekrutacja i szkolenia dla ambasadorów.** Rekrutacją do programu zajmą się przedstawiciele organizacji młodzieżowych zaangażowanych w projekt. Szkolenia zostaną przeprowadzone w grupach w siedzibach organizacji.
- 3. Spotkania i działalność ambasadorów.** Ambasadorzy będą działać w lokalnych społecznościach, z których się wywodzą. Dzięki kontaktowi z opiekunami z organizacji partnerskich ambasadorzy będą mogli systematycznie planować działania i rozwiązywać bieżące problemy. W ramach swoich aktywności będą zbierać informacje o potrzebach osób młodych wobec instytucji rynku pracy, pożądanym działaniach oraz oczekiwaniach wobec partnerów społecznych.
- 4. Ewaluacja pracy ambasadorów.** Ankieta oraz spotkania/konsultacje z opiekunami (z organizacji partnerskich), którzy odpowiedzą na pytania ambasadorów i przygotowują raport z działalności swoich podopiecznych. Raport będzie podstawą do zaplanowania kolejnej edycji projektu.

## Warunki wdrożenia:

1. Projekt realizowany byłby przez partnerstwo składające się z przedstawicieli organizacji młodzieżowych działających przy związkach zawodowych oraz organizacjach pracodawców.
2. Kluczowe dla powodzenia projektu jest dotarcie z informacją o programie do organizacji młodzieżowych. Do tego celu można wykorzystać grupę organizacji młodzieżowych działającą w ramach Rady ds. Gwarancji dla Młodzieży, zrzeszającą organizacje młodzieżowe przy związkach zawodowych (FZZ, NSZZ „Solidarność”, OPZZ), organizacjach pracodawców (Konfederacja Lewiatan, BCC, Pracodawcy RP, ZRP) oraz w środowisku organizacji pozarządowych, takie jak: PROM, PSRP, Młodzi Reformują Polskę, od której można rozpocząć proces budowania sieci ambasadorów.
3. Ważnym elementem wdrożenia zmian jest potrzeba przekazania środków finansowych na działalność ambasadorów. W przeciwnym razie należy opracować zestaw korzyści, które będą mieli ambasador i organizacja, którą reprezentuje. Brak takich świadczeń będzie przesądzać o zaangażowaniu młodych, którzy poczują się traktowani przedmiotowo jako tania siła promująca programy i narzędzia rządowe.
4. Ostatnim elementem, od którego zależy skuteczność projektu, jest podmiotowe traktowanie przedstawicieli organizacji młodzieżowych, którzy zostaną włączeni w proces tworzenia programu oraz planowanie działań przewidzianych w projekcie. Dzięki temu doświadczenie we współpracy z młodymi i sposoby dotarcia do młodych zostaną wykorzystane nie tylko w procesie tworzenia programu, lecz także w trakcie trwania całego projektu.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

### Ilościowe

- ▶ Liczba ambasadorów.
- ▶ Liczba działań zrealizowanych przez ambasadorów.
- ▶ Liczba osób młodych, które wzięły udział w działaniach realizowanych przez ambasadorów.
- ▶ Liczba organizacji regionalnych współpracujących z ambasadorami.
- ▶ Liczba firm współpracujących z ambasadorami.

### Jakościowe

- ▶ Adekwatność informacji udzielanych przez ambasadorów.
- ▶ Użyteczność wsparcia udzielanego przez ambasadorów.
- ▶ Rozpoznawalność ambasadorów w społeczności.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

1. Przygotowanie programu szkoleń – 2 miesiące.
2. Rekrutacja i szkolenia dla ambasadorów – 2 miesiące.
3. Spotkania i działalność ambasadorów – 6 miesięcy.
4. Ewaluacja pracy ambasadorów i przygotowanie założeń do kolejnej edycji – 2 miesiące.

### Ryzyka/zagrożenia:

- Niskie zainteresowanie firm współpracą z osobami młodymi.
- Niska skuteczność udzielanej pomocy wynikająca z braku doświadczenia.
- Mała wiedza o funkcjonowaniu rynku pracy w szerokim kontekście – potrzeba dobrych szkoleń i stałej współpracy z opiekunami.

### Koszty:

Koszty uzależnione są od liczby uczestników – organizacji, z których będą się wywodzić opiekunowie ambasadorów. Szacowany koszt realizacji programu przy 7 organizacjach to 200–250 tys. zł. W ramach projektu należy przewidzieć:

- wynagrodzenie dla osób opracowujących program szkolenia – 10 tys. zł,
- wynagrodzenie opiekunów ambasadorów przez 6 miesięcy – pół etatu,
- budżet na organizację działań ambasadorów przez 6 miesięcy – 10 tys. zł na opiekuna i przypadających na niego ambasadorów,
- ocenę programu oraz przygotowanie założeń pod kolejną edycję – 10 tys. zł,
- wydatki na promocję projektu – 20 tys. zł,
- wynagrodzenie osoby rozliczającej projekt – 10 tys. zł.

### Skutki:

1. Wzmocnienie organizacji pozarządowych zajmujących się wsparciem osób młodych.
2. Wzmocnienie pozycji młodzieżowych organizacji rynku pracy.
3. Promowane pozytywne wizerunku MRPIPS jako instytucji organizującej wsparcie dla organizacji młodzieżowych.
4. Dotarcie z informacją o rynku pracy do młodych.
5. Dotarcie z instrumentami wsparcia oferowanymi w ramach Gwarancji dla Młodzieży.
6. Zbudowanie społeczności młodych wspierających swoich rówieśników w wejściu na rynek pracy.

## Rekomendacje dotyczące metod wsparcia osób młodych

### Problem 1



Problemy w realizacji Programu Aktywizacja i Integracja (PAI) wynikające z trudności we współpracy pomiędzy PUP i urzędem gminy/OPS oraz obwarowań ustawą o ochronie danych osobowych.

Trudności we współpracy pomiędzy PUP a urzędem gminy/OPS wynikają chociażby z problemu wytypowania osób do PAI, tj. osób bezrobotnych z III profilem będących jednocześnie osobami korzystającymi ze świadczeń ośrodka pomocy społecznej (zgodnie

z art. 62a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). W III profilu w PUP znajdują się różne grupy osób. Można tam znaleźć m.in. osoby, które zarejestrowały się w PUP w celu posiadania ubezpieczenia zdrowotnego i z punktu widzenia OPS są

dobrze sytuowane finansowo i nie mają zamiaru podejmować zatrudnienia, lub osoby korzystające z pomocy, ale np. z powodu choroby alkoholowej, i są to jednostki, które jeśli nawet przejdą badania dopuszczające je do pracy, to i tak nie będą pracować, gdyż nie będą w stanie na okres swojej pracy zachować abstynencji. Mała liczba osób spełniających oba kryteria niezbędne do udziału w PAI rodzi problem z ich wytypowaniem. Dodatkowo ustawa o ochronie danych osobowych utrudnia wymianę informacji w tym zakresie między OPS a PUP. Obwarowania wspomnianej ustawy uniemożliwiają wymianę niektórych informacji istotnych z punktu widzenia skuteczniejszej pomocy osobie bezrobotnej, jak również szerszej współpracy pomiędzy instytucjami. Ponadto lekceważące podejście władz gminnych do realizacji PAI sprawia, że nie ma zainteresowania, kto jest uczestnikiem

tych prac, i często typowane są osoby nadużywające alkoholu lub niechętnie do udziału w nich. Ponadto gminy nie zawsze zapewniają odpowiednie lokale na szkolenia w ramach integracji społecznej, co utrudnia przeprowadzenie tego zadania organizacjom pozarządowym wybranym przez PUP do ich realizacji. Może to być spowodowane chociażby brakiem lokali na tego typu działania lub też koniecznością udostępnienia lokali gminnych osobom obcym. Zajęcia często prowadzone są w godzinach popołudniowych i zmusza to gminy chociażby do wytypowania pracownika w celu pilnowania porządku, zamknięcia lokalu, co wiąże się często z nadgodzinami lub koniecznością zmiany godzin pracy. Ważnym elementem trudności we współpracy jest również brak chęci inicjonowania i współfinansowania prac społecznie użytecznych w ramach PAI przez gminy.

## Rozwiązanie 1

### **Rozszerzenie realizacji Programu Aktywizacja i Integracja o osoby z II profilu, które są najczęstszą grupą klientów OPS.**

**Do kogo skierowane: MRPiPS**

#### **Opis rekomendowanego działania:**

Rekomendacja zakłada zmianę przepisów ustawą z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz. U. z 2016 r. poz. 645 ze zm.) w taki sposób, by w art. 62a ust. 2 rozszerzyć krąg osób, które mogą być skierowane do PAI, o osoby, dla których ustalany jest II profil pomocy. Zapis art. 62a ust. 2 zyskałby brzmienie: „do udziału w Programie Aktywizacja i Integracja są kierowani bezrobotni, dla których jest ustalony profil pomocy II i profil pomocy III, korzystający ze świadczeń pomocy społecznej, w szczególności realizujący kontrakt socjalny, o którym mowa w przepisach o pomocy społecznej”. Ponadto w art. 33 w ust. 2c pkt 2 należałoby dopuścić możliwość udziału w PAI osób z II profilu pomocy w taki sposób, by wykreślić w art. 33 ust. 2c pkt 2 zapis „z wyłączeniem Programu Aktywizacja i Integracja, o którym mowa w art. 62a”.

Zmiany te ułatwiłyby wybór osób do programu spośród osób zarejestrowanych w PUP i jednocześnie korzystających z pomocy OPS. Niejednokrotnie również pozwoliłyby na kierowanie większej liczby osób, gdyż na terenie danej gminy większa liczba osób będzie spełniała oba kryteria niezbędne do udziału w programie.

## Warunki wdrożenia:

1. Podjęcie inicjatywy legislacyjnej.
2. Uświadomienie na poziomie instytucji decyzyjnych, że zmiana ta ułatwi realizację PAI.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

### Ilościowe

- ▶ Wzrost liczby osób kwalifikujących się do programu.
- ▶ Zwiększenie liczby uczestników programu.
- ▶ Wzrost liczby osób zainteresowanych podniesieniem swoich umiejętności zawodowych i społecznych.
- ▶ Spadek liczby osób przerywających udział w PAI.
- ▶ Wzrost liczby osób podejmujących różne formy zatrudnienia po zakończeniu udziału w PAI.

### Jakościowe

- ▶ Wzrost aktywizacji zawodowej i społecznej na poziomie gminy.
- ▶ Wzrost jakości pracy świadczonej przez uczestników PAI.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Maksymalnie rok. Ze względów legislacyjnych i wdrożeniowych zmianę należy wprowadzić od początku roku kalendarzowego po przyjęciu nowelizacji ustawy umożliwiającej włączenie osób z II profilu do udziału w PAI.

## Ryzyka/zagrożenia:

- Niewprowadzenie nowelizacji pozwalającej na wdrożenie omówionego rozwiązania.
- Coraz trudniejsze typowanie osób mogących kwalifikować się do PAI.
- Nierealizowanie PAI przez PUP z powodu braku osób spełniających kryteria na terenie gmin.
- Coraz mniejsze zainteresowanie gmin/OPS realizacją PAI i współfinansowania zadania w związku z kierowaniem do programu osób nierokujących zmiany swojej sytuacji zawodowej i społecznej.

## Koszty:

Brak.

## Skutki:

1. Zwiększona efektywność realizacji PAI.
2. Bardziej efektywne wykorzystanie niniejszego narzędzia aktywizacyjnego.
3. Aktywizacja zawodowa i społeczna w ramach PAI osób rzeczywiście zainteresowanych zmianą swojej sytuacji na rynku pracy.
4. Efektywniejsze wykorzystanie przeznaczonych środków finansowych na realizację PAI.

## Rozwiązanie 2

### Uściślenie współpracy pomiędzy PUP a OPS poprzez usprawnienie systemu informatycznego, w którym udostępniane są informacje o osobach bezrobotnych i osobach korzystających z OPS.

Do kogo skierowane: MRPiPS

#### Opis rekomendowanego działania:

Rekomendacja zakłada rozszerzenie o nowe informacje dotyczące bezrobotnego i usprawnienie działania (skrócenie czasu oczekiwania na odpowiedź) już istniejącej Samorządowej Elektronicznej Platformy Informacyjnej (SEPI) służącej do wymiany informacji pomiędzy OPS i PUP o osobach bezrobotnych korzystających ze wsparcia obu tych instytucji. Samorządowa Elektroniczna Platforma Informacyjna to kompleksowe rozwiązanie informatyczne umożliwiające podmiotom administracji samorządowej bezpieczny i natychmiastowy dostęp do niezbędnych informacji. Jest ono wdrażane systematycznie w różnych powiatach jako innowacyjne rozwiązanie usprawniające komunikację pomiędzy instytucjami powiatu, pozwalające na wymianę informacji drogą elektroniczną.

W celu uściślenia współpracy niezbędne byłoby zwiększenie zakresu danych, jakie można uzyskać w ramach działania systemu, o dane dotyczące tego, w jakim profilu znajdują się bezrobotni i czy w danej chwili uczestniczą w jakichś działaniach aktywizacyjnych.

#### Warunki wdrożenia:

1. Zaangażowanie działów prawnych do opracowania niezbędnej dokumentacji wdrożeniowej.
2. Stworzenie możliwości prawnych do rozszerzenia zakresu wymiany informacji obwarowanych ustawą o ochronie danych osobowych – ustalenia MRPiPS z GIODO.
3. Zaangażowanie firmy informatycznej do dopracowania rozwiązań w ramach SEPI.
4. Wyznaczenie pracowników do obsługi systemu i odpowiedzialnych za jego odpowiednie działanie.
5. Wdrożenie SEPI we wszystkich PUP i OPS.
6. Uświadomienie pracownikom PUP i OPS korzyści wymiany informacji dzięki działaniu systemu.

#### Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

##### Ilościowe

- ▶ Wzrost liczby osób, którym udzielono wsparcia przez jednego pracownika.
- ▶ Wzrost liczby wystawionych zaświadczeń.

##### Jakościowe

- ▶ Wzrost szybkości załatwiania skierowania do programu.
- ▶ Lepsza obsługa interesanta.
- ▶ Wzrost jakości usług świadczonych przez OPS i PUP.
- ▶ Wzrost trafności proponowanego wsparcia.

#### Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Rok dający możliwość wprowadzenia zmian informatycznych do działającego systemu oraz uregulowania prawnej współpracy i działania systemu przez odpowiednie umowy zabezpieczające wymianę informacji z punktu widzenia ochrony danych osobowych i ewentualne zmiany legislacyjne dotyczące tej ustawy.

### Ryzyka/zagrożenia:

- Ograniczenia dotyczące rozszerzenia możliwości pozyskania informacji w ramach SEPI, głównie związane z zapisami ustawy o ochronie danych osobowych.
- Wysokie koszty wdrożenia.
- Niechęć do wdrożenia systemu przez PUP i OPS.
- Niekorzystanie z systemu przez pracowników (uznawanie systemu tradycyjnej poczty i wniosków o udostępnienie danych).
- Dalsze trudności w doborze osób kwalifikujących się do wsparcia.

### Koszty:

1. W każdej instytucji należy wyznaczyć osobę odpowiedzialną za proces wymiany informacji (od ok. 1/8 do 1/6 etatowego czasu pracy jednej osoby); poziom kosztów wynagrodzenia uzależniony jest od regulaminu wynagradzania pracowników w danej instytucji i zajmowanego stanowiska pracy tej osoby.
2. Koszt rozszerzenia SEPI i jej wdrożenia w kolejnych PUP i OPS oraz jego aktualizacji w zależności od dokładnej specyfikacji systemu.
3. Koszt wynagrodzenia prawników opracowujących odpowiednie porozumienia/umowy dotyczące wymiany informacji zgodne z obowiązującymi przepisami ustawy o ochronie danych osobowych.

### Skutki:

1. Zwiększona efektywność i szybkość wymiany informacji.
2. Poprawa jakości świadczonych usług w PUP i OPS.
3. Ułatwienie dla osób bezrobotnych korzystających ze świadczeń OPS (zniesienie kosztu dojazdu), które dzięki działaniu systemu nie będą musiały zgłaszać się do PUP po odpowiednie zaświadczenia.
4. Obniżenie kosztów administracyjnych (brak druku wniosku o udostępnienie danych, brak opłat pocztowych) poprzez elektroniczną wymianę danych pomiędzy jednostkami rynku pracy, pomocy społecznej.
5. Skrócenie czasu podejmowania decyzji administracyjnych.

---

## Problem 2



Zbyt małe wsparcie ze strony PUP dla bezrobotnych osób młodych, które opiekują się dziećmi i chcą wrócić na rynek pracy.

Osoby młode zarejestrowane w PUP to często osoby mające dzieci i na skutek decyzji o posiadaniu potomstwa wypadły z rynku pracy bądź też nigdy na ten rynek nie weszły. Niestety koszty związane z zatrudnieniem opiekunki, brak miejsc w publicznych przedszkolach czy żłobkach, wysokie opłaty związane z posłaniem dziecka do prywatnej placówki oraz brak możliwości zapewnienia pomocy

i opieki nad dzieckiem przez kogoś z bliskiej rodziny sprawiają, że bardzo często młode mamy nie mają możliwości powrotu na rynek pracy. Spowodowane jest to również tym, że staż czy też praca za najniższą krajową wraz z poniesionymi kosztami na dojazd do pracy sprawiają, że powrót do pracy jest dla wielu osób nieopłacalny. Wydatki poniesione na utrzymanie pracy są również niewiele niższe od

otrzymywanego wynagrodzenia. Taki stan rzeczy sprawia, że posiadanie pracy nie jest w oczach osób młodych czymś pożądanym. Ponadto ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy mówi, że realizacja polityki rynku pracy realizowana przez władze publiczne opiera się na dialogu i współpracy z partnerami

społecznymi, w szczególności w ramach partnerstwa lokalnego. Dlatego też tak ważne jest, by wykorzystywać możliwości ustawowe do tworzenia współpracy międzyinstytucjonalnej w ramach partnerstw lokalnych na rzecz osób młodych, które w chwili obecnej są w niewielkim stopniu wykorzystywane.

## Rozwiązanie 1

### Oferowanie bonu opiekuńczego na opiekę nad dzieckiem.

Do kogo skierowane: MRPiPS, PUP

#### Opis rekomendowanego działania:

Rekomendacja zakłada dokonanie rozszerzenia zapisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy o nową formę wsparcia, którą jest bon opiekuńczy na opiekę nad dzieckiem. Bon opiekuńczy byłby finansowany z Funduszu Pracy, a w ramach budżetu PUP zostaną wydzielone środki na sfinansowanie bonu opiekuńczego dla osób chcących wrócić na runek pracy, ale wychowujących dzieci do 3. roku życia. Bon miałby pokryć częściowe koszty zapewnienia opieki nad dzieckiem, które pozostaje w domu lub jest objęte wsparciem instytucjonalnym, takim jak żłobki czy kluby dziecięce. Bon ustalony byłby w maksymalnej kwocie 500 zł miesięcznie na czas stażu bądź w przypadku osób podejmujących zatrudnienie – do czasu utrzymania zatrudnienia, nie dłużej niż do osiągnięcia przez dziecko 3 lat.

#### Warunki wdrożenia:

1. Podjęcie działań legislacyjnych i wprowadzenie zmian w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Wprowadzenie nowego rodzaju wsparcia.
2. Określenie niezbędnych procedur przyznawania bonu i rozliczania się z niego.
3. Wygospodarowanie środków na realizację wsparcia w ramach bonu opiekuńczego.

#### Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

##### Ilościowe

- ▶ Wzrost liczby młodych matek podejmujących aktywizację zawodową.
- ▶ Spadek liczby długotrwale bezrobotnych kobiet.

##### Jakościowe

- ▶ Wzrost atrakcyjności oferty PUP wśród osób młodych.
- ▶ Młodszy wiek powrotu do aktywności zawodowej.
- ▶ Wzrost aktywizacji społeczno-zawodowej.

#### Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Od 2 do 3 lat. Proces legislacyjny i wprowadzenie zmian są możliwe do podjęcia dopiero po głębszej analizie skutków wprowadzenia bonu opiekuńczego oraz możliwości finansowych jego realizacji. Ponadto zmiana może zostać wprowadzona od początku roku budżetowego, by samorząd mógł ją uwzględnić w swoim planie finansowym na dany rok.

### Ryzyka/zagrożenia:

- Nadużywanie niniejszego narzędzia przez bezrobotnych.
- Brak możliwości finansowych.
- Trudności we wdrożeniu i w weryfikacji odpowiedniego przeznaczenia wsparcia.
- Dalsze ograniczenia dostępu do rynku pracy przez osoby młode chcące podjąć zatrudnienie, a mające ograniczenie w postaci braku zapewnienia opieki swoim dzieciom.

### Koszty:

Na tym etapie koszty wdrożenia rekomendacji nie są możliwe do oszacowania. Niezbędne są głębsza analiza problemu oraz doszczegółowienie zasad przyznawania bonu, sposobu finansowania i jego rozliczania.

### Skutki:

1. Poprawa sytuacji młodych rodziców na rynku pracy.
2. Wzrost zainteresowania powrotem do pracy.
3. Danie szansy na poprawę sytuacji zawodowej, jak również społecznej osób młodych.

---

## Problem 3



Obniżenie efektywności oddziaływania aktywizacyjnego na osoby młode znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy z powodu rozproszenia systemu udzielanego im wsparcia.

Działania poszczególnych instytucji zaangażowanych w pomoc bezrobotnym osobom młodym (OHP, WUP w Warszawie, PUP, agencje, AIP, ABK, NGO itp.) choć są szerokie i wszechstronne, nie tworzą jednolitego programu, lecz sumę pojedynczych programów i często się powielają. Zidentyfikowane przez nasze Partnerstwo obszary problemowe pokazują, że w przypadku grupy, jaką stanowią osoby młode znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, szczególnie istotne

jest, aby wszystkie podejmowane wobec niej działania pomocowe były uporządkowane, jasne i czytelne oraz tworzyły logiczną całość, tak aby zachęcać do współpracy. Brak spójności działań i ich powielanie przez różne instytucje rynku pracy czy szerzej instytucje całego systemu pomocy, z którymi wchodzi w kontakt młoda osoba, nie tylko wy wpływają ujemnie na ich efektywność i koszt, lecz także na wizerunek systemu pomocy i zaufanie do niego jako zdolnego do dostarczenia pozytywnej zmiany.

## Rozwiązanie 1

**Pogłębienie kompleksowości systemu wsparcia osób młodych w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy poprzez oparcie go na współpracy wszystkich zaangażowanych podmiotów w ramach partnerstwa lokalnego. Wypracowanie w ramach partnerstwa standardu działań aktywizacyjnych dostosowanego do specyfiki danego powiatu (na wzór modelu lokalnej współpracy w dziedzinie ekonomii społecznej) i obejmującego metody zarówno aktywizacji zawodowej, jak i integracji społecznej.**

Do kogo skierowane: WUP w Warszawie, PUP, OHP

### Opis rekomendowanego działania:

Rekomendacja dotyczy prowadzenia działań aktywizacyjnych skierowanych do osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w oparciu o trwałą współpracę instytucji rynku pracy i integracji społecznej realizowaną w ramach partnerstwa lokalnego zawiązanego na poziomie powiatu. Instytucje partnerstwa lokalnego realizują inicjatywy partnerów rynku pracy, są tworzone na rzecz realizacji zadań określonych ustawą i wspierane przez organy samorządu terytorialnego. W obszarze rynku pracy funkcjonuje wiele podmiotów wspierających działania instytucji rynku pracy, jak np.: organizacje pozarządowe, gminne centra informacji, akademickie biura karier, szkolne ośrodki kariery, ośrodki wspierania przedsiębiorczości, które powinny stać się częścią partnerstwa. Ze względu na złożoność sytuacji na rynku pracy młodych osób bezrobotnych niniejsza rekomendacja widzi jednak potrzebę rozszerzenia partnerstwa także poza same instytucje rynku pracy i włączenia w nie także tych, które zajmują się integracją społeczną, jak ośrodki pomocy społecznej, centra i kluby integracji społecznej, centra pomocy rodzinie, edukacją, jak szkoły oraz instytucje sądownicze reprezentowane przez kuratorów.

Inicjatywa przy powołaniu partnerstwa lokalnego należy do PUP i instytucja ta byłaby odpowiedzialna za koordynację działań. Podstawowym celem partnerstwa tego typu byłoby stworzenie sieci uzupełniających się działań aktywizacyjnych i integracyjnych kierowanych do młodych bezrobotnych w formie jednolitej oferty. Konieczne do realizacji współpracy jest wypracowanie standardu działania na wzór lokalnego modelu współpracy/synergii lokalnej, na którym można się wzorować. Wypracowanie takiego standardu powinno być pierwszym zadaniem partnerstwa. Standard powinien określać szczegółowo role poszczególnych partnerów w ramach posiadanych przez nich kompetencji, opisywać sekwencje działań podejmowanych wobec młodych bezrobotnych w zależności od zidentyfikowanych potrzeb oraz zakres i sposoby wymiany informacji pomiędzy partnerami. Rozwiązanie to skierowane jest przede wszystkim do PUP i OHP, lecz warto rozważyć zaangażowanie się WUP w Warszawie w promocję i koordynację działań. Dla OHP współpraca w ramach partnerstwa byłaby szansą na przybliżenie swoich działań społeczności lokalnej. Działanie w ramach sieci podmiotów realizujących wspólny cel pozwoli lepiej dostosować ofertę do potrzeb młodych osób, wpłynie korzystnie na poprawę adekwatności dobieranych metod oraz na wymianę informacji pomiędzy podmiotami, skróci drogę klienta przez system pomocy, daje także szansę na wypracowanie nowych, unikalnych rozwiązań. Poprzez działanie w ramach sieci podmiotów realizowana jest także rekomendacja KE ws. osób długotrwale bezrobotnych dotycząca tworzenia pojedynczego punktu kontaktu.

## Warunki wdrożenia:

Istniejące obecnie uwarunkowania prawne umożliwiają i zachęcają do podejmowania działań w ramach partnerstwa lokalnego (źródło: ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, *Przez współpracę do sukcesu. Partnerstwo lokalne na rynku pracy*, MPiPS, Warszawa 2007). W województwie mazowieckim istnieją już także pewna historia działań w ramach partnerstw zawiązywanych do realizacji różnorodnych celów i wypracowany katalog dobrych praktyk (*Partnerstwo lokalne na Mazowszu 2003–2009 – dobre praktyki*, WUP w Warszawie Wydział Regionalnej Polityki Rynku Pracy, Warszawa 2010). Wprowadzenie rozwiązania nie będzie wymagało angażowania dużych nakładów finansowych, może bowiem odbywać się w ramach infrastruktury udostępnionej przez uczestników partnerstwa lokalnego. Choć istnieje, w ramach roli WUP, możliwość wypracowania standardu działań w drodze konkursu i projektu pilotażowego, specyfika bezrobocia i rynku pracy na Mazowszu sugerowałaby raczej wypracowanie modeli dostosowanych do uwarunkowań lokalnych. Zadaniem WUP w Warszawie w ramach rozwiązania mieszczą się jego promocja i ewentualna koordynacja wymiany doświadczeń pomiędzy powiatami.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

### Ilościowe

- ▶ Liczba zawiązanych partnerstw lokalnych.
- ▶ Liczba partnerstw, które wypracują dla danego powiatu standard pracy z osobami młodymi znajdującymi się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.

### Jakościowe

- ▶ Przyjęcie i utrwalenie wypracowanego standardu.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Sugerowany czas realizacji powinien rozpocząć się po wprowadzeniu rekomendacji dotyczących zmian w docieraniu z informacją do osób młodych oraz rekomendacji związanej z pogłębieniem indywidualizacji wsparcia. Dużym udogodnieniem byłoby także wprowadzenie wcześniej w życie rekomendacji dla MRPiPS na temat wypracowania modelowego rozwiązania w zakresie wymiany informacji pomiędzy podmiotami zaangażowanymi w pomoc.

## Ryzyka/zagrożenia:

- Niechęć do współpracy w ramach partnerstwa (inne deklaracje, inne fakty).
- Ograniczenia w wymianie informacji uwarunkowane ustawowo.
- Brak utrwalenia partnerstwa w społeczności.

## Koszty:

Przewidywane koszty realizacji rekomendacji uzależnione są od zakresu jej wdrożenia. W naszym podejściu dążymy jednak do tego, aby sugerowane działania opierać na istniejących już zasobach i nie generować wydatków, bowiem efektywność rekomendacji zależy także od jej kosztów. Partnerstwo lokalne ma możliwość działania przy bardzo ograniczonych nakładach, gdyż opiera się na zasobach poszczególnych zaangażowanych podmiotów, a jego istotą jest wymiana informacji.

## Skutki:

1. Szybszy przepływ informacji pomiędzy lokalnymi instytucjami rynku pracy, pomocowymi, organizacjami pozarządowymi itd.
2. Lepsze dostosowanie oferty aktywizacyjnej do potrzeb osób młodych poprzez poprawę adekwatności dobieranych metod.
3. Krótsza droga klienta przez system pomocy – szybsza aktywizacja zawodowa osoby młodej.

## Problem 4



Niedostateczna indywidualizacja wsparcia i brak dopasowania do specyficznych potrzeb i wymagań bezrobotnych osób młodych – brak pozytywnych skojarzeń związanych z PUP i niechęć młodych do angażowania się we współpracę z instytucją.

Choć grupa NEET jest bardzo zróżnicowana wewnątrz, faktem jest, że w jej skład wchodzi osoby młode, które wymagają innego podejścia aktywizacyjnego niż dorośli. Postrzeganie roli PUP w procesie aktywizacji zawodowej jest w tej grupie raczej negatywne, podobnie jak zaufanie, że instytucja ta może zapewnić ciekawą i interesującą pracę. Chęć zaangażowania się w działanie oparta jest na motywacji do tego działania, czyli na postrzeganiu korzyści płynących z udziału. Pracodawcy skarżą się, że młodym brakuje umiejętności miękkich,

natomiast ze zidentyfikowanych przez nasze Partnerstwo problemów wynika, że w urzędach z tymi umiejętnościami też nie jest dobrze. Jeśli oddziaływanie instytucji na młodego człowieka ma mieć jakiegokolwiek szanse powodzenia, musi być od początku do końca doświadczeniem pozytywnym. Przez doświadczenie pozytywne rozumiemy takie prowadzenie klienta, które zapewnia jego współpracę z instytucją na każdym jej etapie oraz wsparcie udzielone po zakończeniu działań aktywizacyjnych, w początkowym okresie zatrudnienia.

### Rozwiązanie 1

**Stworzenie w PUP warunków sprzyjających pracy z młodymi osobami bezrobotnymi znajdującymi się w szczególnej sytuacji na rynku poprzez wydzielenie grupy dedykowanych doradców klienta pracujących w przystosowanych warunkach.**

Do kogo skierowane: PUP

#### Opis rekomendowanego działania:

Rekomendacja zakłada wydzielenie w ramach PUP struktur adresowanych bezpośrednio do ludzi młodych. Doradca klienta powinien być odpowiednio przygotowany do pełnienia funkcji wobec tej grupy, tj. powinien być wyspecjalizowany w aktywizacji ludzi młodych i pełnić rolę menedżera przypadku. Przez menedżera przypadku rozumiemy doradcę koordynującego, w oparciu o IPD i sieć partnerską w ramach np. partnerstwa lokalnego (albo oferujący w ramach IPD nie tylko działania PUP, lecz również innych instytucji, np. poradnictwo prawne w ramach NGO, integrację społeczną w ramach OPS lub innego podmiotu, pomoc niepełnosprawnym w ramach NGO/PFRON),

dynamiczną umowę na doprowadzenie do zatrudnienia młodego bezrobotnego. Przez dynamiczną umowę rozumiemy nie jednostronny kontrakt z PUP pod groźbą wyrejestrowania, ale motywujący, wspólnie wypracowany plan działań (oparty na rzetelnej diagnozie sytuacji klienta, zrozumieniu przyczyn zaistnienia sytuacji bezrobocia, przebiegu i celu podejmowania poszczególnych działań i z doradcą klienta funkcjonującym w roli mentora), które mają pomóc przezwyciężać bariery i ograniczenia utrudniające powrót na rynek pracy. Dynamika polegałaby na bieżącej ewaluacji działań i nieustannym dostosowaniu ich do potrzeb, wymuszałyby także częstsze relacje doradca – klient, a przez to być może prowadziła do budowania zaufania do instytucji. Jeśli wszystkie instytucje zaangażowane w realizację tej formy pomocy mogłyby mieć dostęp do pełnej informacji na temat przeszłej i bieżącej sytuacji klienta, wpłynęłoby to na poprawę jakości ich działań, a przez to na podniesienie chęci bezrobotnego do współpracy.

### Warunki wdrożenia:

Działanie opisane w rekomendacji możliwe jest do zrealizowania w ramach istniejącego stanu prawnego. Implementacja wymaga dokonania zmian w regulaminach funkcjonowania PUP, lecz nie wymaga wielu nakładów, bowiem doradcy klienta już istnieją, jest to funkcja nowa, można ją zatem jeszcze modyfikować i dostosować. Rekomendacja zakłada wybór doradców spośród już zatrudnionych, ich dodatkowe przeszkolenie oraz przygotowanie im warunków pozwalających na elastyczność w pracy poprzez umożliwienie im działania nie tylko w instytucji, lecz także w terenie oraz zapewnienie możliwości podejmowania w ramach kompetencji działań nieszablonowych, jak np. organizowanie dla swoich klientów wizyt w zakładach pracy, praca w formie warsztatowej itp. Doradca osoby młodej powinien sam wychodzić do klienta oraz nawiązywać kontakty (networking) z innymi instytucjami i pracodawcami. Powinien także cechować się aktywnością, kreatywnością i zdolnością sięgania poza schemat w podejściu do rozwiązywania problemów. Istotne jest, aby kontakty doradców młodych bezrobotnych z ich klientami nie ograniczały się do jednej wizyty w miesiącu, lecz by ich częstotliwość zależała od zidentyfikowanej potrzeby klienta i jego zaangażowania w realizację wypracowanego programu aktywizacji. Stąd, aby indywidualizacja pomocy mogła się urzeczywistnić, konieczne jest także ograniczenie liczby klientów przypadających na jednego doradcę. Należy przyjąć, że ze względu na specyfikę grupy NEET praca z niektórymi kategoriami klientów będzie wymagała zaangażowania znacznej ilości czasu, lecz rekomendacja zakłada czynnik sprawczy w konsekwencji i trwałości działania.

### Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

#### Ilościowe

- ▶ Liczba wyodrębnionych zespołów doradców klienta ukierunkowanych na pracę z osobami młodymi w PUP na terenie województwa mazowieckiego.
- ▶ Liczba klientów obsłużonych przez doradców.
- ▶ Liczba osób młodych, które w ramach tego działania uzyskały zatrudnienie.

#### Jakościowe

- ▶ Badanie jakościowe wśród klientów na temat zadowolenia ze współpracy.

### Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Wdrożenie rekomendacji powinno zbiegać się w czasie ze zmianami w metodach docierania do młodych klientów, tak aby stanowić działanie komplementarne w ramach szerszej strategii pracy z młodymi bezrobotnymi w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Szacowany czas to 6 miesięcy – rekrutacja doradców, wybór grupy bezrobotnych, podstawowe przeszkolenie w zakresie oczekiwań, podejścia, metod pracy itp.

### Ryzyka/zagrożenia:

- Brak wystarczającej liczby personelu do obsługi rekomendacji – wydzielenie doradców młodego klienta spowoduje nadmierne obciążenie klientami innych doradców.
- Brak kwalifikacji do pracy z ludźmi młodymi wśród kadry.
- Brak współpracy instytucji aktywizacji i integracji społecznej na poziomie lokalnym.
- Brak zaangażowania pracodawców.

**Koszty:**

Oszacowanie kosztów na tym etapie jest niemożliwe, zależy bowiem od liczby doradców młodego klienta, którzy chcieliby czy mogli zaangażować się w realizację rekomendacji.

**Skutki:**

1. Dopasowania wsparcia do specyficznych potrzeb i wymagań bezrobotnych osób młodych.
2. Większa skuteczność aktywizacji osób młodych dzięki indywidualnemu dostosowaniu planu dla każdej osoby.
3. Wzrost zaufania młodych ludzi do PUP.
4. Lepszy wizerunek PUP jako instytucji profesjonalnej i dbającej o młodego klienta.





# Rekomendacja II

## Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

### Problem 1



Niedostateczne wsparcie metodyczne ze strony WUP w Warszawie w obszarze świadczenia usług poradnictwa zawodowego dla osób młodych przez powiatowe urzędy pracy w regionie.

Do zadań WUP w Warszawie zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy należy świadczenie poradnictwa zawodowego oraz jego koordynowanie w publicznych służbach zatrudnienia na terenie województwa – art. 8 ust. 1 pkt 11 ustawy. Niestety WUP w Warszawie nie posiada żadnych uprawnień, które pozwalałyby mu kontrolować i monitorować jakość oraz standardy tych usług. Każdy powiatowy urząd pracy sam decyduje o metodach i narzędziach pracy stosowanych w poradnictwie, liczbie doradców zawodowych oraz ich wykształceniu i kompetencjach, a także o warunkach pracy. Obecnie doradcy zawodowi

w powiatowych urzędach pracy korzystają w pracy głównie z Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych jako głównego narzędzia oceny klienta pod kątem zawodowym. Wiele narzędzi i metod, zwłaszcza w poradnictwie grupowym, nie jest stosowanych, ponieważ uznane są za zbyt czasochłonne, np. gotowość do zmian, metoda hiszpańska czy kurs inspiracji, pomimo że doradcy posiadają uprawnienia do ich wykorzystywania. Jednocześnie zmniejszenie liczby osób bezrobotnych w ostatnich latach i wzrost świadomości osób korzystających z usług urzędów pracy wymagają podniesienia jakości poradnictwa zawodowego.

## Rozwiązanie 1

### Zwiększenie uprawnień wojewódzkich urzędów pracy w zakresie nadzoru metodycznego nad poradnictwem zawodowym w powiatowych urzędach pracy.

Do kogo skierowane: WUP w Warszawie

#### Opis rekomendowanego działania:

1. W celu poprawy jakości usług poradnictwa zawodowego wskazane jest wprowadzenie obligatoryjnych przeglądów metod, technik i narzędzi pracy stosowanych przez doradców zawodowych w PUP przez koordynujące ich pracę Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP.

Przegląd taki powinien się odbywać minimum raz w roku i obejmować:

- Metody pracy stosowane przez doradcę zawodowego:
  - ▶ doradztwo indywidualne – rodzaj porady, czas trwania rozmowy doradczej,
  - ▶ doradztwo grupowe – z jakich metod poradnictwa grupowego korzysta doradca zawodowy, temat porady grupowej, czas realizacji (średnia liczba godzin przeznaczona na jedną grupę),
- Narzędzia diagnostyczne w pracy doradcy (testy, kwestionariusze) – jakie narzędzia stosuje, ile testów przeprowadził, dla jakich grup klientów.
- Szkolenia – czy doradca dba o swój rozwój zawodowy, czy uczestniczy w szkoleniach i podnoszeniu kwalifikacji zawodowych (z jakiego zakresu, czy wykorzystuje nabytą wiedzę w praktyce).
- Poradnictwo na odległość, o ile jest prowadzone (formy, częstotliwość kontaktu z klientem).

Przegląd pozwoli na weryfikację metod i form pracy doradców zawodowych zatrudnionych w PUP, a także pomoże sformułować zalecenia i rekomendacje dotyczące poprawy usług poradnictwa zawodowego w regionie.

2. W celu weryfikacji jakości usług doradczych powinno zostać przeprowadzone przez WUP w Warszawie badanie zadowolenia klientów PUP z kontaktu z doradcą zawodowym (badanie ankietowe) oraz badanie weryfikujące standardy pracy doradcy i jego postawę wobec klienta (badanie „tajemniczy klient”, dzięki któremu będzie można uzyskać wgląd w faktyczny przebieg procesu poradnictwa zawodowego w PUP), a następnie sformułowane rekomendacje dla poszczególnych PUP na terenie województwa.

Jako dobrą praktykę można wskazać badanie, które przeprowadził WUP w Gdańsku pn. „Ocena realizacji usług poradnictwa zawodowego w projektach komponentu regionalnego PO KL wdrażanego w województwie pomorskim”. Co prawda badanie dotyczyło usług poradnictwa w projektach, ale uwzględniło również poradnictwo zawodowe prowadzone w powiatowych urzędach pracy i obejmowało m.in. następujące kwestie:

- ▶ potencjał osobowy i przygotowanie merytoryczne doradców zawodowych,
- ▶ identyfikacja form, metod i narzędzi stosowanych przez doradców zawodowych,
- ▶ jakość prowadzonych działań doradczych,
- ▶ współpraca między instytucjami realizującymi usługi doradztwa edukacyjno-zawodowego i poradnictwa zawodowego,
- ▶ dobre praktyki w zakresie realizacji usług doradztwa edukacyjno-zawodowego i poradnictwa zawodowego,
- ▶ doradztwo edukacyjno-zawodowe i poradnictwo zawodowe a potrzeby klientów.

## Warunki wdrożenia:

Obecnie, zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, sprawowanie nadzoru nad realizacją zadań wykonywanych przez powiatowe urzędy pracy w zakresie sposobu prowadzenia przez urzędy pracy usług rynku pracy pozostaje w gestii Wojewody (Urzędu Wojewódzkiego). Wdrożenie rekomendacji będzie wymagać podjęcia następujących działań:

1. wprowadzenia zmian w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w art. 8 ust. 1 pkt 11, który otrzymałby brzmienie: „świadczenie poradnictwa zawodowego, jego koordynowanie oraz kontrolowanie jakości prowadzonych usług w publicznych służbach zatrudnienia na terenie województwa”;
- lub
2. wprowadzenia rozporządzenia w sprawie szczegółowych warunków kontroli przez WUP w Warszawie, jakości usług rynku pracy prowadzonych przez powiatowe urzędy pracy;
- lub
3. podpisania porozumienia pomiędzy Wojewodą a Marszałkiem Województwa w sprawie prowadzenia wizyt monitorujących/kontrolnych dotyczących jakości usług poradnictwa zawodowego w powiatowych urzędach pracy przez pracowników CiIPKZ (działających w ramach WUP w Warszawie).

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe dla działania 1:

### Ilościowe

- ▶ Liczba przeprowadzonych wizyt monitorujących/kontrolnych dotyczących zweryfikowania metod i narzędzi pracy stosowanych przez doradców zawodowych w PUP.

### Jakościowe

- ▶ Poprawa jakości usług poradnictwa zawodowego,

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe dla działania 2:

### Ilościowe

- ▶ Liczba zrealizowanych badań metodą „tajemniczy klient”.
- ▶ Liczba zrealizowanych badań dotyczących korzystania z usług doradcy zawodowego.
- ▶ Liczba zadowolonych klientów PUP.

### Jakościowe

- ▶ Poprawa jakości usług poradnictwa zawodowego.
- ▶ Wzrost zadowolenia klientów PUP z pracy doradców zawodowych.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Do roku.

## Ryzyka/zagrożenia:

Brak.

## Koszty:

Brak możliwości oszacowania na tym etapie.

## Skutki:

1. Poprawa jakości usług poradnictwa zawodowego.
2. Poprawa efektywności działań doradców zawodowych.
3. Lepsza ocena urzędów pracy przez osoby bezrobotne.

## Problem 2



Niewykorzystywanie możliwości poszerzenia działań aktywizacyjnych stosowanych wobec grupy NEET – brak specjalizacji w ramach zlecenia działań aktywizacyjnych.

WUP w Warszawie inicjuje zlecenie działań aktywizacyjnych na terenie województwa. Z wybranego powiatu do agencji kieruje się nie mniej niż 200 bezrobotnych. Nie jest powiedziane, jaki procent bezrobotnych to osoby młode, choć struktura grupy skierowanej do agencji jest uzgadniana przez WUP w Warszawie z Powiatowymi Urzędami Pracy. Z informacji ewaluacyjnych rozwiązania

wynika, że odpowiedni dobór grupy jest niezwykle istotny dla powodzenia procesu aktywizacji. Jest to zatem szansa na wykorzystanie instrumentu, jakim jest zlecenie działań aktywizacyjnych do aktywizacji młodych bezrobotnych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy poprzez przygotowanie dla nich metod dostosowanych do ich szczególnych potrzeb.

### Rozwiązanie 1

**Wyodrębnienie osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy ze względu na specyfikę potrzeb tej grupy, zlecenie w rekrutacji bezrobotnych do programu działań aktywizacyjnych i wyznaczenie dla nich szczególnej, dostosowanej ścieżki aktywizacji.**

**Do kogo skierowane:** PUP w ramach art. 61b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, MRPiPS, WUP w Warszawie

#### Opis rekomendowanego działania:

Z diagnozy sytuacji młodych osób pozostających w sytuacji bezrobocia, w szczególności tych, które zalicza się do NEET, przeprowadzonej przez Partnerstwo, wynika, że jest to grupa bardzo różnorodna wewnętrznie, charakteryzująca się określonymi postawami i wyrażająca specyficzne oczekiwania, co do funkcjonowania na rynku pracy. Zidentyfikowane cechy grupy trzeba odnieść także do samego procesu jej aktywizacji zawodowej i uwzględnić przy projektowaniu skierowanej do niej oferty, tak aby była ona adekwatna i efektywna. Niniejsza rekomendacja postuluje zatem wprowadzenie modyfikacji do istniejących już dwóch rozwiązań prawnych określonych w art. 61b i rozdziale 13c ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, dotyczących zlecenia działań aktywizacyjnych podmiotom zewnętrznym. Proponuje się, aby zarówno w ramach realizacji przez starostę art. 61b ustawy, jak i przy realizacji przez WUP w Warszawie art. 66e ust. 3 pkt 1–2 wydzielić młode osoby bezrobotne w umowie z realizatorem działań i wskazać na konieczność zastosowania wobec nich skierowanego do nich programu aktywizacji. Odrębną propozycją jest rozważenie wprowadzenia możliwości zlecenia działań aktywizacyjnych w ramach

art. 66d na mniejszą skalę i tylko dla osób młodych, co uelastyczyłoby rozwiązanie. Modyfikację istniejących rozwiązań prawnych można potraktować jako szansę na zaprojektowanie działań aktywizacyjnych pod specyficzne, regionalne wymagania i zapotrzebowanie na rynku pracy oraz pragmatycznie jako możliwość oderwania aktywizacji ludzi młodych od instytucji, która nie budzi wśród nich pozytywnych skojarzeń, co może mieć kluczowe znaczenie dla zwiększenia efektywności podejmowanych działań.

## Warunki wdrożenia:

Podstawowym warunkiem realizacji rekomendacji jest uznanie konieczności zastosowania wobec młodych osób bezrobotnych odrębnego, przeznaczonego dla nich systemu oddziaływania aktywizacyjnego.

Pierwsza część rekomendacji dotycząca wyodrębnienia osób młodych w grupie bezrobotnych skierowanych do aktywizacji przez podmiot zewnętrzny możliwa jest do realizacji w ramach istniejących rozwiązań prawnych. W przypadku działań zleczanych przez starostę (art. 61b) konieczne jest tylko wprowadzenie odpowiednich zapisów do umowy z realizatorem. Przy realizacji art. 66e ust. 3 pkt 1–2 inicjatywa w doborze grupy leży po stronie WUP w Warszawie i PUP, nie ma zatem barier prawnych uniemożliwiających szczególne traktowanie osób młodych, a informacja o konieczności skierowania do nich odrębnych działań może być wyrażona w umowie zawieranej przez marszałka województwa z agencją. Należy jednak pamiętać o konieczności pozostawienia agencji swobody w doborze metod pracy z młodymi bezrobotnymi, bowiem celem rekomendacji jest także stworzenie szansy na zmianę wizerunku systemu aktywizacji zawodowej.

Druga część rekomendacji dotycząca modyfikacji rozwiązania opisanego w art. 66d będzie wymagała wprowadzenia zmian prawnych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, polegających na dopuszczeniu zawierania z realizatorem umowy na realizację działań skierowanych do określonych, mniejszych grup bezrobotnych. Konieczne byłoby tu zatem wprowadzenie odrębnego zapisu prawnego do ustawy.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

### Ilościowe

- ▶ Liczba młodych bezrobotnych skierowanych do agencji w ramach powyższego rozwiązania.
- ▶ Liczba młodych bezrobotnych, która w wyniku powyższych działań uzyskała zatrudnienie.

### Jakościowe

- ▶ Trwałość zatrudnienia uzyskanego w rezultacie realizacji powyższych działań.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

- W ramach zasad realizacji zlecenia działań aktywizacyjnych.
- W przypadku konieczności dokonania zmian prawnych czas realizacji będzie wyznaczony procesem legislacyjnym.

## Ryzyka/zagrożenia:

Niechęć agencji do angażowania się w działania z trudnym klientem – dysproporcja między nakładami a zyskami.

## Koszty:

Wprowadzenie rozwiązania odbędzie się bez ponoszenia kosztów, na zasadzie uszczegółowienia kryteriów rekrutacji. W przypadku konieczności dokonania zmian prawnych koszty procesu legislacyjnego będą bardzo wysokie, trudne do oszacowania.

## Skutki:

1. Wzrost efektywności zlecenia działań aktywizacyjnych wynikający z ułatwienia agencji doboru metod pod grupę osób o określonych potrzebach.
2. Poprawa wizerunku publicznych służb zatrudnienia i oferowanej przez nie pomocy wśród osób młodych.
3. Maksymalizacja potencjału instrumentu.

## Problem 3



Niska świadomość osób młodych na temat możliwości korzystania z usług Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (CliPKZ).

Osoby młode w WUP w Warszawie mogą korzystać przede wszystkim z usług Eures i Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (CliPKZ). Na obszarze Mazowsza działa sześć centrów, główne w Warszawie, pozostałe filie są w: Ciechanowie, Ostrołęce, Płocku, Radomiu i Siedlcach. W opinii młodych jednostki te nie są znane i rozpoznawalne. Młodzi nie potrafią też wymienić sposobów wsparcia, z jakiego mogą skorzystać w WUP w Warszawie. Również sama nazwa CliPKZ jest bardzo trudna do zapamiętania (nawet skrót) i w żaden sposób nie jest kojarzona z WUP

w Warszawie. Mazowieckie CliPKZ nie prowadzą komunikacji online ze swoimi klientami, poza podaniem adresu e-mailowego na stronie WWW, pod który można napisać. Nie prowadzą także profili na Facebooku ani żadnych innych informujących o bieżących aktywnościach CliPKZ. Trudno też określić, jakie są bieżące działania mazowieckich CliPKZ, ponieważ nie ma tych informacji na stronie WWW WUP w Warszawie (lub autor nie potrafił ich znaleźć, co także powinno być wskazówką do poprawienia sposobu informowania na ten temat).

### Rozwiązanie 1

#### Zwiększenie rozpoznawalności CliPKZ poprzez zmianę nazwy.

Do kogo skierowane: MRPiPS

#### Opis rekomendowanego działania:

W celu większej rozpoznawalności i kojarzenia WUP w Warszawie z poradnictwem zawodowym, prowadzeniem wsparcia aktywizacyjnego nie tylko dla osób bezrobotnych, ale także dla osób niezarejestrowanych w urzędzie, rekomendowana jest zmiana nazwy CliPKZ. Nowa nazwa powinna być łatwa do zapamiętania i powinna się w prosty sposób kojarzyć z działalnością Centrum. Dotyczy to również skrótu nazwy, który także powinien być przystępny, szczególnie dla młodzieży oraz osób niezarejestrowanych jako osoby bezrobotne.

#### Warunki wdrożenia:

Wyboru nowej nazwy CliPKZ można dokonać na drodze otwartego konkursu. Nazwa ta może być również nadana odgórnie przez MRPiPS. Zmiana nazwy CliPKZ wiąże się z wprowadzeniem zmian w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

### Ilościowe

- ▶ Nowa nazwa CliPKZ.
- ▶ Zmiana w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

### Jakościowe

- ▶ Kojarzenie działalności WUP w Warszawie poprzez CliPKZ.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

- Wprowadzanie zmian ustawowych, konkurs, wybór nowej nazwy, zmiany związane z wdrożeniem nowej nazwy – ok. 1 roku.

## Ryzyka/zagrożenia:

- Niechęć do wprowadzania zmian w ustawie.
- Zawiłe warunki konkursowe dotyczące zmiany nazwy.
- Stworzenie nowej nazwy na wzór poprzedniej, która również nie będzie kojarzyła się z działalnością WUP w Warszawie.
- Brak środków finansowych na przeprowadzenie konkursu.
- Brak środków finansowych na wprowadzenie zmian organizacyjnych związanych ze zmianą nazwy CliPKZ.

## Koszty:

Koszty wprowadzania zmian w ustawie, koszty realizacji konkursu, koszty zmian organizacyjnych związanych ze zmianą nazwy.

## Skutki:

1. Poprawa wizerunku WUP w Warszawie wśród NEET.
2. Zwiększenie świadomości społecznej na temat możliwości korzystania z usług WUP w Warszawie przez osoby niezarejestrowane w PUP, w tym NEET.
3. Zwiększenie świadomości społecznej na temat usług świadczonych przez WUP w Warszawie za pomocą CliPKZ.

## Rozwiązanie 2

### Rozszerzenie zakresu ustawowych zadań CliPKZ o możliwość współpracy z innymi IRP w zakresie aktywizacji zawodowej.

Do kogo skierowane: MRPiPS

## Opis rekomendowanego działania:

Obecnie, zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, CliPKZ zobowiązane jest do współpracy z Akademickimi Biurami Karier oraz PUP w zakresie aktualizacji i upowszechniania informacji zawodowej (art. 8, par. 8). CliPKZ wspomaga także urzędy pracy przez działania z zakresu poradnictwa zawodowego dla pracodawców, pracowników i osób zarejestrowanych w PUP. Dla tych ostatnich świadczy też usługi w zakresie planowania kariery zawodowej.

Dla większej efektywności oraz wykorzystania potencjału CliPKZ rekomenduje się ustawowe umożliwienie współpracy CliPKZ z innymi IRP, jak np. Akademickie Biura Karier, Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości czy Mobilne Centra Informacji Zawodowej i Młodzieżowe Biura Pracy prowadzone przez OHP lub NGO.

ClIPKZ jako organ wojewódzki mogłoby wspierać organizację targów pracy, wydarzeń związanych z rozwojem kariery dla młodzieży czy inicjować spotkania z młodymi klientami wymienionych wyżej instytucji. Ustawowe umożliwienie ClIPKZ patronowania wydarzeniom aktywizacyjnym zwiększyłoby kontrolę nad skutecznością działań w województwie skierowanych przede wszystkim do grupy NEET.

## Warunki wdrożenia:

Warunkami wdrożenia jest wprowadzenie odpowiednich zapisów w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zobowiązujących ClIPKZ do wykazywania aktywności we współdziałaniu z innymi IRP.

Warunkami wdrożenia są chęć współdziałania ClIPKZ z innymi IRP oraz stwarzanie sobie wspólnych możliwości współpracy. ClIPKZ jako organ wojewódzki powinien inicjować spotkania z partnerami z regionu, którzy zajmują się podobną działalnością aktywizacyjną.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

### Ilościowe

- ▶ Liczba spotkań z IRP inicjowanych przez ClIPKZ.
- ▶ Liczba wydarzeń aktywizacyjnych organizowanych wspólnie przez IRP.

### Jakościowe

- ▶ Zacieśnienie współpracy IRP.
- ▶ Wspólna działalność IRP skupiająca się na aktywizacji osób z grupy NEET.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

- Wprowadzenie odpowiednich zmian prawnych – ok. 1 roku.

## Ryzyka/zagrożenia:

- Niemożność wprowadzenia zmian ustawowych.
- Opór ClIPKZ przed nałożeniem na nie dodatkowych obowiązków ustawowych.

## Koszty:

Pod uwagę należy brać koszty wprowadzania zmian ustawowych.

Spotkania z parterami IRP są bezkosztowe. Wynajem sal na spotkania można pokryć z własnych zasobów.

## Skutki:

1. Poprawa wizerunku WUP w Warszawie wśród NEET.
2. Zwiększenie świadomości społecznej o możliwości korzystania z usług WUP w Warszawie przez osoby niezarejestrowane w PUP, w tym NEET.
3. Zwiększenie świadomości społecznej o usługach świadczonych przez WUP w Warszawie a pomocą ClIPKZ.
4. Zwiększenie widoczności zewnętrznych działań ClIPKZ.
5. Zacieśnienie współpracy IRP.
6. Ujednoczenie działań aktywizacyjnych na rzecz osób z grupy NEET.
7. Reklamowanie się WUP w Warszawie przez działalność ClIPKZ.
8. Zwiększenie roli ClIPKZ w aktywizacji osób z grupy NEET, co może spowodować przyciągnięcie większej liczby młodych ludzi – szczególnie osób niezarejestrowanych w PUP, czyli również NEET.

## Rozwiązanie 3

### Rozszerzenie zakresu ustawowych zadań CliPKZ. Wzbogacenie metod świadczenia usług aktywizacyjnych online przez CliPKZ.

Do kogo skierowane: WUP w Warszawie, CliPKZ

#### Opis rekomendowanego działania:

Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy CliPKZ „świadczy usługę poradnictwa na odległość z wykorzystaniem systemów teleinformatycznych” (art. 8 par. 8 pkt 1). Obecnie oferowana przez mazowieckie CliPKZ możliwość wysłania e-maila do doradcy zawodowego to za mało. Warto udostępnić młodym ludziom, szczególnie mając na uwadze osoby, które nie mieszkają w mieście, gdzie działa CliPKZ, możliwość skorzystania na przykład ze spotkań online na Skypie czy uczestnictwa w szkoleniu w ten sposób lub wzięcia udziału w webinarium prowadzonym przez doradcę zawodowego. W ten sposób można włączać także osoby niepełnosprawne w działalność CliPKZ. Przez internet można prowadzić także konsultacje z osobami, które są obecnie za granicą i planują powrót do kraju albo planują przenieść się do innego miasta w Polsce i chcą się dowiedzieć, jakie możliwości oferuje regionalny rynek pracy. Informacje o takich osobach CliPKZ mogłoby czerpać od Eures, które zajmuje się pracą za granicą i działa w ramach WUP w Warszawie.

#### Warunki wdrożenia:

Warunkami wdrożenia działań online są chęć pracowników CliPKZ oraz ich umiejętności prowadzenia działań szkoleniowo-doradczych z wykorzystaniem nowych technologii. Uruchomienie możliwości konsultacji przez Skype'a jest działaniem bezpłatnym i wymaga tylko dostępu do internetu. Stworzenie webinarium, czyli seminarium online z możliwością wzajemnego kontaktu prowadzącego i uczestników, wymaga uruchomienia bezpłatnej platformy oraz rekrutacji uczestników na tego typu zajęcia. Prowadzenie szkolenia z wykorzystaniem możliwości Skype'a, np. kilku uczestników przebywających stacjonarnie w jednym pomieszczeniu, a jeden online, to kwestia organizacji pracy i dostępu do internetu prowadzącego i uczestnika. Prowadzenie spotkań, konsultacji z osobami przebywającymi za granicą to kwestia rozpropagowania informacji o takiej możliwości. Współpraca z Eures w zakresie prowadzenia zajęć z poradnictwa zawodowego przygotowujących osoby do wyjazdu za granicę lub powrotu do kraju jest warunkowana chęcią współpracy pracowników obu jednostek WUP w Warszawie.

1. Warunkiem wdrożenia działań związanych z prowadzeniem wsparcia online jest wykorzystanie obecnych umiejętności internetowych pracowników, a także przeszkolenie tych, którzy takich umiejętności nie posiadają. Wśród tych umiejętności można wymienić: tworzenie materiałów szkoleniowych online, obsługę Skype'a, tworzenie pigułek wiedzy, webinarium i innych technik pracy szkoleniowo-doradczej online. Szkolenia mogą być poprowadzone przez firmę zewnętrzną lub pracowników, którzy posiadają już taką wiedzę i doświadczenie (tzw. dzielenie się wiedzą wewnątrz organizacji).
2. Kolejnym warunkiem wdrożenia tych działań jest ich promocja w internecie wśród zainteresowanych osób. Wiąże się to z wykorzystaniem narzędzi i kanałów działalności on-line, które opisane są w Rekomendacji I, podrozdziale 1.
3. Wymaganie od pracowników prowadzenia działalności online i rozliczanie ich z tych działań.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

### Ilościowe

- ▶ Liczba spotkań, szkoleń, działań aktywizacyjnych prowadzonych w formie online.
- ▶ Liczba uruchomionych kanałów online do komunikacji z klientami WUP w Warszawie.
- ▶ Liczba szkoleń dla pracowników CliPKZ dotyczących wykorzystania nowych technologii w pracy szkoleniowo-doradczej.
- ▶ Liczba wewnętrznych szkoleń/spotkań dotyczących dzielenia się wiedzą na temat korzystania z nowych technologii pomiędzy pracownikami.
- ▶ Liczba osób z grupy NEET korzystająca ze wsparcia online.

### Jakościowe

- ▶ Praca aktywizacyjna na rzecz osób NEET świadczona online.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

- Wprowadzenie działań online możliwe jest od zaraz. Przeprowadzenie szkoleń dotyczących wykorzystania nowych technologii w pracy szkoleniowo-doradczej to kwestia 3 miesięcy dla wszystkich pracowników CliPKZ w województwie mazowieckim.

## Ryzyka/zagrożenia:

- Niechęć pracowników CliPKZ do prowadzenia działań online.
- Niechęć pracowników CliPKZ do poszerzania wiedzy dotyczącej wykorzystania nowych technologii w pracy szkoleniowo-doradczej.
- Niechęć pracowników CliPKZ do podzielenia się z innymi własną wiedzą i doświadczeniami dotyczącymi wykorzystania nowych technologii w pracy szkoleniowo-doradczej.
- Zastępowanie się pracowników CliPKZ brakiem środków finansowych lub ograniczeniami czasowymi na realizację działań online.
- Opór pracowników CliPKZ do wprowadzania zmian w dotychczasowych sposobach pracy.
- Nieumiejętność promowania własnych działań w internecie przez pracowników CliPKZ.

## Koszty:

Rozwiązania związane ze świadczeniem usług poradnictwa online są bezkosztowe. Pod uwagę należy wziąć koszty szkoleń prowadzonych przez firmę zewnętrzną z wykorzystania nowych technologii w pracy szkoleniowo-doradczej dla pracowników, którzy nie mają takiej wiedzy. Szkolenia/spotkania wewnętrzne polegające na dzieleniu się posiadaną obecnie wiedzą przez pracowników są bezpłatne. Samodzielne promowanie działań CliPKZ w internecie przez pracowników jest bezpłatne.

## Skutki:

1. Poprawa wizerunku WUP w Warszawie wśród NEET.
2. Zwiększenie świadomości społecznej o możliwości korzystania z usług WUP w Warszawie przez osoby niezarejestrowane w PUP, w tym NEET.
3. Zwiększenie świadomości społecznej o usługach świadczonych przez WUP w Warszawie za pomocą CliPKZ.
4. Zwiększenie widoczności działań CliPKZ.
5. Zacieśnienie współpracy CliPKZ i Eures.
6. Zwiększenie liczby działań aktywizacyjnych na rzecz grupy NEET prowadzonych przez WUP w Warszawie.
7. Poprawa efektywności działań CliPKZ.
8. Zwiększenie wiedzy i umiejętności związanych z wykorzystaniem nowych technologii w pracy pracowników CliPKZ.

## Problem 4



Niski poziom współpracy WUP w Warszawie ze szkołami gimnazjalnymi i ponadgimnazjalnymi w zakresie ukierunkowanej informacji dotyczącej rynku pracy: zachodzących zmian, zawodów prognozowanych, nadwyżkowych i deficytowych, możliwości zatrudnienia i aktywizacji zawodowej, poruszania się po rynku pracy w Polsce i za granicą, kształcenia zawodowego.

Brak doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach i systemowego wsparcia w zakresie poradnictwa zawodowego i aktywizacji zawodowej młodzieży w wieku szkolnym może mieć wpływ na zwiększone bezrobocie wśród osób młodych. Moment wejścia na rynek pracy jest dla młodych ludzi dużym wyzwaniem, dlatego poradnictwo i doradztwo zawodowe, aktualna informacja zawodowa, pomoc w szukaniu zatrudnienia nabierają coraz większego znaczenia. Szkoła nie przygotowuje uczniów do wyjścia na rynek pracy, młodzi ludzie nie wiedzą, jak i gdzie szukać informacji o rynku pracy i możliwościach wsparcia, zwłaszcza po ukończeniu edukacji, nie znają zakresu działań i możliwości uzyskania pomocy

oferowanej przez WUP w Warszawie. Zakres działań oraz doświadczenie i wiedza pracowników WUP w Warszawie mogą zmienić ten stan rzeczy poprzez współpracę ze szkołami i podejmowanie działań z zakresu rynku pracy, poradnictwa i informacji zawodowej kierowanych do młodych ludzi. Ze względu na dobrze przygotowaną kadrę i wykonywane zadania m.in świadczy usługi poradnictwa i informacji zawodowej w Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, prowadzi obserwatoria rynku pracy, które dostarczają aktualnych informacji dotyczących rynku pracy – współpraca WUP w Warszawie ze szkołami nabiera szczególnego znaczenia.

### Rozwiązanie 1

**Rozszerzenie działań, pogłębienie wiedzy i doświadczenia specjalistów pracujących w wydziałach WUP w Warszawie: Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej oraz Informacji, Promocji i Szkoleń w zakresie:**

- świadczenia usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej kierowanej do uczniów klas III szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych;
- nawiązania współpracy ze szkołami w zakresie dostarczania i przekazywania informacji dotyczących działań na rzecz promocji zatrudnienia i aktywizacji, rynku pracy i informacji zawodowej kierowanych do uczniów, rodziców, nauczycieli.

Do kogo skierowane: WUP w Warszawie

## Opis proponowanego rozwiązania:

### 1. Zespół ds. młodzieży szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych.

Powołanie zespołu ds. młodzieży szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych w ramach struktur wydziałów: Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej lub Informacji, Promocji i Szkoleń. Zespół będzie opracowywał, aktualizował i przekazywał informacje o rynku pracy, organizował spotkania, konferencje, nawiązywał współpracę ze szkołami i instytucjami oferującymi usługi doradcze i informacyjne, np. ABK, PPP, OHP. Doradca zawodowy będzie prowadził poradnictwo zawodowe online na odległość, z wykorzystaniem nowych technologii, np. Skype'a, dla uczniów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, zwłaszcza z małych miejscowości, prowadził bloga i profil na Facebooku, prowadził szkolenia dla uczniów, doradców zawodowych nauczycieli z wykorzystaniem nowych technologii, np. webinaria, tworzył sieci współpracy np. sieć doradców zawodowych, uczniów szkół gimnazjalnych i uczniów szkół ponadgimnazjalnych, nauczycieli, dyrektorów. Informacje mogą być przekazywane w formie plakatów, ulotek, poradników, gazetek, stron internetowych.

### 2. Blog i zakładka na stronie WUP w Warszawie.

Wyeksponowanie na stronie internetowej WUP w Warszawie usług oferowanych młodym ludziom z zakresu poradnictwa i informacji zawodowej. Proponowane jest utworzenie zakładki, która będzie przeznaczona dla młodych osób, przez co zwiększy się dostępność, widoczność informacji i działań WUP w Warszawie. Zakładka powinna zawierać aktualne informacje z rynku pracy w Polsce i za granicą, artykuły, kwestionariusze, testy do samodzielnego wykonania, ogłoszenia o pracę, wzory dokumentów aplikacyjnych, poradniki dotyczące poszukiwania pracy i jej znajdowania, przedsiębiorczości i samozatrudnienia, adresy stron instytucji wspierających młodych ludzi, bazy pracodawców, informacje dotyczące edukacji, działań i zadań realizowanych przez WUP w Warszawie.

### 3. Warsztaty informacyjne.

Wykorzystanie i przystosowanie dla uczniów działań doradczych i informacji zawodowej w zakresie poradnictwa zawodowego i rynku pracy realizowanych już w Wydziałach Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej oraz Informacji, Promocji i Szkoleń. Informacje zawodowe i działania doradcze kierowane do uczniów, informacje zawodowe i rynku pracy kierowane do rad pedagogicznych i rodziców będą realizowane przez specjalistów zatrudnionych w WUP w Warszawie przez organizowanie warsztatów informacyjnych w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych. Warsztaty informacyjne powinny dotyczyć m.in.:

- Realizowanych działań podejmowanych przez WUP w Warszawie, z których uczniowie mogą korzystać w ramach Centrum Informacji Planowania Kariery Zawodowej.
- Aktualnych informacji dotyczących rynku pracy w Polsce i za granicą oraz możliwości zatrudnienia, informacji z zakresu zawodoznawstwa.
- Możliwości dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażów, szkoleń, kursów oraz innych form wsparcia odpowiadających na potrzeby młodych osób.
- Informacji dotyczących zjawiska NEET i jego zagrożeń.

### 4. Newsletter.

Oprócz spotkań aktualne informacje powinny być na bieżąco dostarczane do dyrektorów szkół, który przekazuje je do bibliotek i nauczycieli/uczniów przygotowujących gazetki szkolne, do psychologów, pedagogów, nauczycieli informatyki i doradców zawodowych. Zasadne staje się opracowanie przez pracowników wydziałów Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej oraz Informacji, Promocji i Szkoleń WUP w Warszawie newslettera, w którym mogłyby się znaleźć aktualne informacje dotyczące zawodów i rynku pracy. Newsletter powinien charakteryzować się ciekawą szatą graficzną i wykorzystaniem piktogramów oraz krótkimi informacjami. Będzie kierowany do szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, a jego opracowanie i publikacja będą wymagały wykonania lub zaadaptowania bazy szkół i aktualizację danych szkół, ze szczególnym uwzględnieniem rzeczywistych adresów e-mailowych, oraz wykonanie listy mailingowej. Mailing powinien uwzględnić dynamikę zmian na rynku pracy, dlatego wskazane jest, aby był wykonywany miesięcznie lub kwartalnie.

### 5. Aplikacja na smartfony.

Dobrym pomysłem na dostarczanie aktualnych informacji z rynku pracy wydaje się aplikacja na smartfony uwzględniająca potrzeby współczesnej młodzieży (podobna np. do Facebooka)

i skierowana do osób młodych. Aplikacja powinna być dynamiczna, mieć ciekawą szatę graficzną, zawierać krótkie informacje, piktogramy, konkursy, testy, oferty pracy, szkoleń i kursów.

#### **6. Konferencje.**

Organizowanie w szkołach konferencji kierowanych do uczniów, rad pedagogicznych i rodziców w zakresie promocji kształcenia zawodowego i edukacji zawodowej, informacji zawodowych, rynku pracy z udziałem pracodawców wydaje się zasadne ze względu na dostarczenie informacji w krótkim czasie większej liczbie uczniów i innych odbiorców.

## **Warunki wdrożenia:**

### **1. Zespół ds. młodzieży szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych.**

Powołanie zespołu ds. młodzieży szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych w ramach struktur wydziałów Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej lub Informacji, Promocji i Szkoleń. Zespół mogą tworzyć zatrudnieni pracownicy lub zatrudnieni nowi pracownicy bądź stażyści w ramach umowy o pracę lub umowy-zlecenia lub stażu. Prowadzenie poradnictwa zawodowego online na odległość z wykorzystaniem nowych technologii, np. Skype'a, dla uczniów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych przez pracownika w ramach zadań wynikających z umowy jest bezkosztowe. Założenie profilu WUP w Warszawie na Facebooku i aktualizacja informacji przez pracownika w ramach zadań wynikających z umowy jest bezkosztowe. Prowadzenie szkoleń/webinariów przez pracownika w ramach umowy jest bezkosztowe. Koszt druku materiałów informacyjnych jest zgodny z cennikami firm poligraficznych.

### **2. Blog i zakładka na stronie WUP w Warszawie.**

Blog z tematyką rynku pracy, informacji i aktywizacji zawodowej mogą prowadzić pracownicy Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej lub/i pracownicy wydziału Informacji, Promocji i Szkoleń. Prowadzenie bloga jest bezkosztowe. Utworzenie zakładki na stronie WUP w Warszawie skierowanej do młodych ludzi można zlecić informatykowi zatrudnionemu w WUP w Warszawie bezkosztowo lub firmie zewnętrznej – koszt projektu zakładki i podwieszenia jest zgodny z cenami rynkowymi, do uzgodnienia ze wskazaną firmą.

### **3. Warsztaty informacyjne w szkołach.**

Ze względu na rozszerzenie zadań i zwiększenie obowiązków pracowników Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej lub/i wydziału Informacji, Promocji i Szkoleń zasadne staje się zatrudnienie dodatkowych osób (wskazani profesjonalni doradcy zawodowi), którzy mogą być zatrudnieni na umowę o pracę lub umowę-zlecenie. Można rozważyć zlecenie przeprowadzenia warsztatów informacyjnych w szkołach firmom zewnętrznym specjalizującym się w poradnictwie i doradztwie edukacyjno-zawodowym dla młodzieży.

### **4. Newsletter.**

Opracowanie i publikacja przez pracowników wydziałów Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej oraz Informacji, Promocji i Szkoleń WUP w Warszawie. Newsletter powinien zawierać aktualne informacje zawodowe i z rynku pracy, powinien być kierowany do szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych. Opracowanie i publikacja newslettera będą wymagały wykonania lub zaadaptowania bazy szkół i aktualizacji danych szkół, ze szczególnym uwzględnieniem rzeczywistych adresów e-mailowych, oraz wykonania listy mailingowej. Mailing powinien uwzględnić dynamikę zmian na rynku pracy, dlatego wskazane jest, aby był wykonywany i przesyłany do szkół raz w miesiącu lub kwartalnie. Zadanie przesyłania newslettera może wykonywać pracownik WUP w Warszawie bezkosztowo lub można zlecić to zadanie firmom zewnętrznym specjalizującym się w tego rodzaju zadaniach. Koszty mailingu do uzgodnienia z firmami.

### **5. Aplikacja na smartfony.**

Może być zaprojektowana i wykonana przez pracownika WUP w Warszawie lub informatyka w ramach obowiązków zawodowych wynikających z umowy bądź można zlecić wykonanie tego zadania firmom zewnętrznym. Koszty do uzgodnienia z firmami.

## 6. Konferencje.

Mogą się odbywać kwartalnie i swoim zasięgiem obejmować kilka szkół w powiecie czy gminie. Konferencje organizowane są przez specjalistów/pracowników Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej lub pracowników zatrudnionych w obserwatoriach rynku pracy w ramach zadań wynikających z umów. Konferencje organizowane z wykorzystaniem infrastruktury szkół pozwolą na uniknięcie kosztów wynajmu sali. W organizacji konferencji można nawiązać współpracę ze starostwami i z urzędami pracy, pracodawcami, szkołami wyższymi (partycypowanie w kosztach lub bezkosztowe wynajęcie od partnerów sali do przeprowadzenia konferencji).

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

### Ilościowe

- ▶ Zwiększenie zainteresowania i zapotrzebowania na informacje ze strony szkół (większa liczba spotkań, ulotek, materiałów informacyjnych, większa liczba wejść na stronę WUP w Warszawie).

### Jakościowe

- ▶ Wzrost liczby osób młodych/uczniów korzystających z usług oferowanych przez WUP w Warszawie: Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej.
- ▶ Zmniejszenie liczby osób młodych pozostających bez pracy i biernych zawodowo (spadek stopy bezrobocia wśród młodych).
- ▶ Zwiększona liczba osób młodych podejmujących działania aktywizacyjne w zakresie poszukiwania pracy i zatrudnienia, przekwalifikowania się, samozatrudnienia.
- ▶ Większa liczba stron internetowych przeznaczonych dla młodych osób na temat rynku pracy i informacji zawodowej.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

- 10–12 miesięcy – zaadaptowanie materiałów i informacji dla szkół (uczniowie, rodzice, rady pedagogiczne), przygotowanie budżetu, rekrutacja, zatrudnienie i wdrożenie nowych pracowników, przygotowanie zapytań ofertowych, przetargów, umów współpracy z firmami zewnętrznymi, nawiązanie współpracy ze szkołami i przekazanie informacji wstępnych, przygotowanie harmonogramów działań, przygotowanie materiałów informacyjnych i szkoleniowych, utworzenie zespołu ds. osób młodych, przygotowanie baz danych i mailingu.
- Rozpoczęcie działań w roku szkolnym 2017/2018.

## Ryzyka/zagrożenia:

- Brak finansowania.
- Brak gotowości na zmiany wśród pracowników WUP w Warszawie, opór pracowników przed rozszerzeniem ich zakresu zadań.
- Brak pracowników.
- Brak woli współpracy ze strony szkół – opór ze strony nauczycieli.
- Niezrozumienie ze strony rad pedagogicznych ważności zadań, celów i współpracy;
- Niski poziom postaw proaktywnych, świadomości i motywacji ze strony uczniów i rodziców.
- Brak zainteresowania podejmowanymi działaniami ze strony uczniów, rodziców, rad pedagogicznych, dyrektorów szkół.

## Koszty:

### Koszty osobowe:

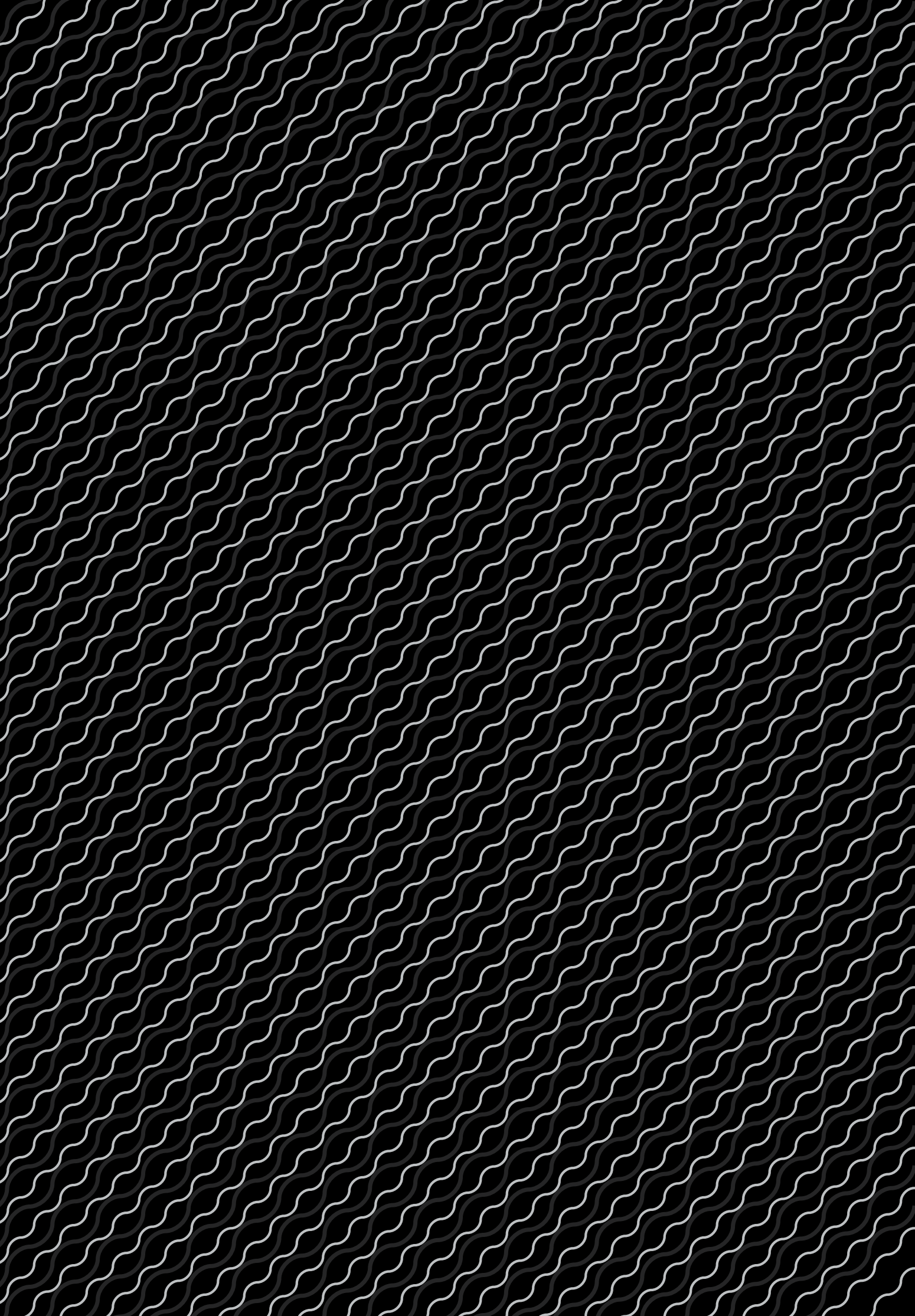
- Wynagrodzenia dla nowo zatrudnionych pracowników zgodnie z wewnętrznym obowiązującym regulaminem wynagrodzeń, ze względu na rozszerzanie zadań i nadgodziny pracowników już zatrudnionych zwiększenie wynagrodzenia (premie, nagrody) zgodnie z regulaminem wynagrodzeń, zwrot kosztów przejazdów i delegacji zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi delegacji pracowników.
- Koszt wynagrodzenia firm zewnętrznych zgodnie z obowiązującym prawem (przetargi, zapytania ofertowe), koszt przeprowadzonych przetargów/zapytań ofertowych.
- Koszty księgowe zgodnie z obowiązującymi przepisami.
- Koszty związane z wykonaniem aplikacji na smartfony i przystosowaniem strony WUP w Warszawie – zakładka dla młodych ludzi.

**Koszty materiałowe:**

- ulotki,
- materiały drukowane,
- grafika,
- narzędzia niezbędne do przeprowadzenia szkoleń/kursów, zorganizowania konferencji.

**Skutki:**

1. Dostarczenie aktualnej wiedzy uczniom, nauczycielom, rodzicom o rynku pracy i możliwościach zatrudnienia, kursach, szkoleniach, ofertach pracy, zapotrzebowaniu na określone zawody, a w związku z tym zwiększenie świadomości na temat planowania kariery zawodowej wśród młodych.
2. Pobudzenie aktywności młodych ludzi do podejmowania działań w zakresie edukacji, szkoleń, reorientacji zawodowej, przekwalifikowania się.
3. Poznanie przez młodych ludzi własnego potencjału zawodowego i zasobów oraz możliwości ich wykorzystania na rynku pracy.
4. Wzmocnienie motywacji i świadomości co do podejmowanych działań przez młodych ludzi.
5. Kształtowanie postaw proaktywnych młodych ludzi i świadomości uczenia się przez całe życie.
6. Zmniejszenie liczby młodych ludzi pozostających bez pracy; zmniejszenie stopy bezrobocia osób młodych.
7. Zmniejszenie wydatków na działania resocjalizacyjne, zdrowotne, społeczne.
8. Systematyczne prowadzenie działań doradczych przekładające się na świadome wybory zawodowe i edukacyjne młodzieży.
9. Zwiększenie świadomości prowadzonych działań wśród dyrektorów szkół, organów prowadzących.





# Rekomendacja III

**Rekomendacje w zakresie  
wspierania osób młodych  
przez Ministerstwo Rodziny,  
Pracy i Polityki Społecznej  
oraz Komendę Główną  
Ochotniczych Hufców Pracy**

## Problem 1



Osoby należące do grupy NEET, znajdujące się w szczególnie trudnej sytuacji, np. uzależnione, bezdomne, opuszczające zakłady karne, nie otrzymują skutecznej pomocy zarówno ze strony Ośrodków Pomocy Społecznej (OPS), jak i z Powiatowych Urzędów Pracy (PUP), gdyż działania obydwu instytucji nie są komplementarne. Efektem tego jest pozostawanie poza zatrudnieniem i pogłębianie wykluczenia społecznego tej grupy osób.

Młodzież wykluczona społecznie nie jest zmotywowana do zmiany swojego położenia życiowego. Jeżeli szuka wsparcia instytucjonalnego, to chodzi jedynie o pomoc materialną, ubezpieczenie zdrowotne (po ogłoszeniu 4 listopada 2016 r. nowelizacji przepisów o podstawowej opiece zdrowotnej może się zmniejszyć liczba zgłaszających się po świadczenia, jednak problem pozostaje). Błąd proceduralny, który wywołuje dalsze konsekwencje, polega na tym, że OPS powinien

udzielić tym osobom należytego wsparcia, a zazwyczaj odsyła je do PUP, który nie jest w stanie rozwiązać ich problemów życiowych. Zgodnie z art. 108 ust. 3 o pomocy społecznej pracownik socjalny powinien podpisać z NEET kontrakt socjalny, który będzie też upoważniał tę osobę do korzystania przez 3 miesiące z ubezpieczenia zdrowotnego. Realizacja kontraktu socjalnego stanowi szansę wprowadzenia zmian w położeniu życiowym osoby zgłaszającej się do OPS. Jednak nie jest to

możliwe, gdyż NEET trafia do PUP. Wprawdzie na mocy art. 50 ust. 2 pkt 2 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy pracownik PUP może ponownie skierować daną osobę do OPS, ale nie jest to obligatoryjne, a więc rzadko stosowane. Zgłaszający się po pomoc NEET nie jest gotowy do skorzystania z propozycji PUP, gdyż brakuje mu świadomości własnych celów, refleksji nad własną sytuacją, kompetencji

społecznych, zasobów itp. (co mógłby uzyskać dzięki pracy socjalnej). W efekcie PUP włącza go do bezrobotnych III grupy, tj. oddalonych od rynku pracy. Wówczas NEET ma nikłe szanse na przezwycięzenie impasu życiowego, gdyż jego pierwotnym problemem nie jest brak pracy, ale deficyty, które powinny być przezwyciężone na innym etapie aktywizacji i przez inną instytucję.

## Rozwiązanie 1

**Zachowanie kolejności udzielanej pomocy osobom z grupy NEET, tak aby mogły w pełni skorzystać z propozycji obydwu instytucji. Przyjmując, że aktywizacja społeczna powinna poprzedzać zawodową, a zawodowa nie może zastąpić społecznej, osoby z tej grupy są obligowane do realizacji kontraktu socjalnego.**

Do kogo skierowane: MRPiPS, OPS, PUP

### Opis rekomendowanego działania:

MRPiPS wystosowuje do OPS i PUP okólnik dotyczący tego, w jakiej kolejności powinna być przez te podmioty świadczona pomoc osobom z grupy NEET. W piśmie tym powinno się wskazać na zapisy ustawowe zobowiązujące do wykorzystywania odpowiednich narzędzi pracy socjalnej. Należy też podkreślić, że osoby niezaktywizowane społecznie nie mają szans na skuteczną aktywizację zawodową, a jeżeli podejmują pracę, to często nie mogą jej utrzymać z uwagi na deficyty społeczne.

Przygotowanie pracowników socjalnych do pracy z NEET będącymi w szczególnej sytuacji życiowej. Może to polegać na tym, że pracownicy socjalni:

- Uczestniczą w cyklu szkoleń z zakresu technik motywacyjnych i pracy z trudnym klientem organizowanych przez uprawnione instytucje szkoleniowe. Organizatorem szkoleń byłoby JOPS, a sponsorem – samorząd lokalny (urząd gminy lub miasta).
- Uczestniczą w superwizji pracy z NEET, np. raz na miesiąc dwie godziny superwizji grupowej zorganizowanej przez OPS, a opłacanej przez lokalne władze.

### Warunki wdrożenia:

- Respektowanie już istniejącego prawa oraz stosowanie się do ustawy o pomocy społecznej i ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
- Przekonanie pracowników PUP i OPS o tym, że bez skutecznej aktywizacji społecznej aktywizacja zawodowa pewnej grupy ich klientów nie jest możliwa.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

### Ilościowe

- ▶ Liczba zrealizowanych kontraktów socjalnych z grupą NEET.
- ▶ Liczba zrealizowanych przez UP działań z bezrobotnymi należącymi do III grupy, którzy wcześniej korzystali z pomocy OPS.
- ▶ Aktywizacja zawodowa osób objętych działaniami OPS i PUP.

### Jakościowe

- ▶ Podniesienie jakości życia młodych osób należących do NEET.
- ▶ Zmniejszenie negatywnych skutków społecznych (uzależnienia, kradzieże, akty wandalizmu), które są spowodowane przez niedostosowaną społecznie bezrobotną młodzież.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

- Kilka miesięcy – czas na przygotowanie pisma do podległych MRPiPS organów.

## Ryzyka/zagrożenia:

- Przyzwyczajenie do utartych sposobów postępowania pracowników PUP i OPS.
- Stygmatyzujące przekonanie niektórych pracowników PUP i OPS, że osób głęboko wykluczonych społecznie nie da się aktywizować, stąd pozorowanie działań wobec tej grupy.
- Niechęć pracowników socjalnych do stosowania narzędzia, jakim jest kontrakt socjalny.
- Rozdział kompetencji różnych departamentów MRPiPS i trudności ze wskazaniem wspólnego problematycznego obszaru dla departamentów związanych z rynkiem pracy i pomocą społeczną.

## Koszty:

### Koszty osobowe:

Rekomendacja może być zrealizowana z pominięciem kosztów, gdyż jej wdrożenie bazuje na już istniejących przepisach prawnych, procedurach i zasobach pracowniczych.

## Skutki:

Wdrożenie tej rekomendacji może przynieść wiele pozytywnych skutków ekonomicznych i społecznych. Podjęcie przez NEET pracy zmniejszy nakłady państwa na utrzymanie tej grupy: pomoc socjalną, terapię, rehabilitację, organizację wsparcia itd. Poza tym odczuwalne stanie się przekierowanie energii tych młodych ludzi na konstruktywne działania i odciążenie od społecznie nieakceptowanych sposobów spędzania czasu.

# Problem 2



Brak systemowego wsparcia w zakresie poradnictwa i doradztwa edukacyjno-zawodowego.

Poradnictwo i doradztwo edukacyjno-zawodowe w Polsce powinno się stać istotnym elementem polityki edukacyjnej i rynku pracy zarówno na szczeblu krajowym, regionalnym, jak i lokalnym. Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo

Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Ministerstwo Obrony Narodowej oraz Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w zakresie doradztwa zawodowego działają osobno, choć temat, zadania, cele i odbiorca usług doradztwa

zawodowego są wspólne. Każdy resort posiada odrębne przepisy prawne regulujące i określające działania w zakresie orientacji, poradnictwa i informacji zawodowej. Działania w zakresie poradnictwa i doradztwa edukacyjno-zawodowego podejmowane przez resorty są rozproszone i często powielane przez poszczególne ministerstwa. Brak spójnego i jednolitego systemu prawnego dotyczącego działań doradczych, brak standardów pracy i usług doradczych oraz współpracy międzyresortowej mogą być przyczyną bezrobocia wśród młodych ludzi. W licznych dokumentach UE kładzie się ogromny nacisk na rozwój poradnictwa zawodowego, ponieważ skutecznie prowadzone zajęcia z poradnictwa i doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach motywują do nauki, mogą zapobiec nieprzemyślanym decyzjom dotyczącym wyboru dalszej ścieżki edukacji i kariery zawodowej przez młodzież, co ma znaczenie przy dzisiejszym wysokim bezrobociu wśród ludzi młodych. W polskim systemie edukacji mimo odpowiednich przepisów – w praktyce na doradztwo zawodowe

w szkołach poświęca się zbyt mało czasu – za mały nacisk kładzie się na prowadzenie w szkołach zajęć z doradztwa zawodowego lub nie przeprowadza się ich w ogóle. W roku szkolnym 2012/2013 weszła w życie reforma szkolnictwa, w wyniku której młodzież po ukończeniu pierwszej klasy liceum miała dokonać wyboru ścieżki edukacji – tymczasem większość maturzystów nie wie, co chce robić w życiu. W 2016 r. niewiele się zmieniło, tylko około 10% uczniów wie, co będzie robić po zakończeniu edukacji. Perspektywa podjęcia tak poważnej decyzji, jaką jest wybór zawodu, jeszcze bardziej uzasadnia konieczność znacznego zwiększenia efektywności doradztwa zawodowego w szkołach. Dane pokazują, że w krajach, w których doradztwo edukacyjno-zawodowe stoi na wysokim poziomie, stopa bezrobocia jest niższa, a stopa zatrudnienia wśród młodych jest na wyższym poziomie niż w Polsce (np. Anglia). Dlatego zasadne stają się nawiązanie współpracy międzyresortowej w zakresie poradnictwa i doradztwa edukacyjno-zawodowego oraz powołanie międzyresortowego zespołu ds. poradnictwa i doradztwa edukacyjno-zawodowego.

## Rozwiązanie 1

### **Nawiązanie współpracy i powołanie międzyresortowego zespołu ds. poradnictwa i doradztwa edukacyjno-zawodowego.**

**Do kogo skierowane:** MRPiPS, MEN, MNSW, MON

#### **Opis rekomendowanego działania:**

Nawiązanie współpracy międzyresortowej pozwoli na rozwijanie mechanizmów koordynacji działań resortów na rzecz poradnictwa i doradztwa edukacyjno-zawodowego, w tym doskonalenie regulacji prawnych w celu lepszego określenia zadań administracji publicznej dotyczących rozwoju poradnictwa i doradztwa edukacyjno-zawodowego we właściwym dla ministrów zakresie.

#### **Zadaniem zespołu ds. poradnictwa i doradztwa edukacyjno-zawodowego będzie:**

1. Zharmonizowanie celów oraz działań poradnictwa i doradztwa edukacyjno-zawodowego podejmowanych przez resorty edukacji i pracy, w sektorach publicznym i niepublicznym.
2. Utworzenie powiązań między systemem poradnictwa i doradztwa edukacyjno-zawodowego a monitoringiem rynku pracy i edukacją.
3. Opracowanie ramy integracji usług z zakresu poradnictwa i doradztwa edukacyjno-zawodowego – od szkoły podstawowej do szkół wyższych z uwzględnieniem poradni psychologiczno-pedagogicznych, Centrów Planowania Kariery i innych instytucji świadczących usługi doradcze.

4. Opracowanie zasady informacji i promocji doradztwa edukacyjno-zawodowego na poziomie lokalnym i krajowym.
5. Opracowanie i upowszechnienie doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach poprzez opracowanie podręcznika i standardów modelu doradztwa edukacyjno-zawodowego.
6. Opracowanie standardów programów szkolnych zajęć z zakresu poradnictwa zawodowego oraz standardów doradcy zawodowego.
7. Opracowanie jednolitego systemu prognozowania i monitorowania popytu na pracę, co pozwoli dostosować ofertę edukacyjną do zmieniających się potrzeb rynku pracy.

**Do zadań zespołu będzie należeć systematyczne monitorowanie funkcjonowania poradnictwa i doradztwa edukacyjno-zawodowego w regionach poprzez:**

- Prowadzenie cyklicznych badań i prowadzenie monitoringu.
- Pomoc przy tworzeniu partnerstw i nawiązywaniu współpracy z pracodawcami.
- Organizację adresowanych do pracodawców seminariów i konferencji poświęconych problematyce doradztwa edukacyjno-zawodowego.
- Wydawanie publikacji (broшуry, ulotki, plakaty, strony internetowe) poświęconych zagadnieniom doradztwa.
- Tworzenie systemu promowania pracodawców włączających się w system doradztwa zawodowego.

### Warunki wdrożenia:

Zaleca się, by międzyresortowy zespół ds. poradnictwa i doradztwa edukacyjno-zawodowego został powołany po nawiązaniu współpracy międzyresortowej i ustaleniu ram współpracy zgodnie z obowiązującym prawem. W skład zespołu powinni wejść analitycy i eksperci rynku pracy, doradcy zawodowi, prawnicy, przedstawiciele sektora edukacyjnego i pracodawców zatrudniani w ramach umowy o pracę. Opracowanie celów, zasad funkcjonowania, struktury zespołu, regulaminów, zadań i obowiązków pracowników – po powołaniu zespołu. Wydatki związane z działalnością zespołu pokrywane są z budżetu państwa lub finansowane będą przez ministerstwa: MEN, MON, MNSW, MRPiPS. Podległość zespołu oraz siedziba – do uzgodnienia przez ministerstwa.

### Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

- ▶ Wzrost zainteresowania wdrożeniem systemowego wsparcia z zakresu poradnictwa i doradztwa edukacyjno-zawodowego ze strony ministerstw.
- ▶ Wprowadzenie jednolitego systemu wsparcia w zakresie poradnictwa i doradztwa edukacyjno-zawodowego, co przełoży się na jakość prowadzonych działań.
- ▶ Standaryzacja poradnictwa i doradztwa edukacyjno-zawodowego, co przełoży się bezpośrednio na efektywność oferowanych usług z zakresu poradnictwa i doradztwa edukacyjno-zawodowego, pośrednio – na właściwie podejmowany przez młodych ludzi wybór edukacyjno-zawodowy oraz obniżenie stopy bezrobocia.

### Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Czas potrzebny na powołanie zespołu i opracowanie zadań oraz struktury zespołu – termin realizacji 12–18 miesięcy: przygotowanie założeń i celów powołania zespołu, określenie struktury, zadań i składu osobowego, znalezienie finansowania, określenie budżetu, rekrutacja, zatrudnienie pracowników, przygotowanie harmonogramów działań.

### Ryzyka/zagrożenia:

- Brak źródła finansowania.
- Brak woli współpracy ze strony ministerstw.
- Długi proces legislacyjny.

## Koszty:

### Koszty osobowe:

- Wynagrodzenia dla zatrudnionych pracowników zgodnie z obowiązującym regulaminem wynagrodzeń.
- Koszty stanowisk pracy: infrastruktura, sprzęt.
- Koszty materiałowe: ulotki, materiały drukowane, grafika, narzędzia niezbędne do przeprowadzenia szkoleń/kursów, zorganizowania konferencji i seminariów zgodnie z cenami rynkowymi.
- Koszt opracowania i upowszechniania publikacji, materiałów informacyjnych zgodnie z cenami rynkowymi.
- Koszty przeprowadzonych badań i opracowanie wyników przez firmy zewnętrzne zgodnie z obowiązującymi przepisami (przetarg, zapytanie ofertowe).
- Koszty księgowe zgodnie z obowiązującymi przepisami.

## Skutki:

1. Ujednolicenie systemu prawnego dotyczącego poradnictwa i doradztwa edukacyjno-zawodowego.
2. Nawiązanie współpracy międzyresortowej, co przełoży się na uporządkowanie celów, zadań i treści z zakresu poradnictwa i doradztwa edukacyjno-zawodowego.
3. Wprowadzenie standardów pracy i usług doradczych, co przełoży się na jakość i efektywność oferowanych usług.
4. Koordynacja działań w obszarze poradnictwa i doradztwa edukacyjno-zawodowego pozwoli na opracowanie wspólnego systemowego wsparcia w zakresie poradnictwa i doradztwa edukacyjno-zawodowego.
5. Ujednolicenie celów, zadań i działań doradczych obowiązujących na rynku pracy i edukacji.
6. Obniżenie stopy bezrobocia i zwiększenie stopy zatrudnienia wśród młodych ludzi.

# Problem 3



Brak stałej współpracy OPS, IRP, IS i NGO na rzecz aktywizacji osób zagrożonych lub dotkniętych wykluczeniem społecznym i z rynku pracy oraz stwarzania warunków sprzyjających podejmowaniu aktywności szkoleniowej, edukacyjnej, zawodowej przez członków grupy NEET.

Współpraca międzyinstytucjonalna na poziomie gmin i powiatów ma nieocenione znaczenie dla zwiększenia aktywności społecznej, edukacyjnej i zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem, a w szczególności grupy NEET. Wzajemna wymiana doświadczeń, uwag i wypracowanych rozwiązań pozwoli zminimalizować niepożądane

skutki planowanych i realizowanych działań prowadzonych przez IRP. Jednocześnie posiadana wiedza na temat działań innych IRP pozwoli na stworzenie własnej oferty aktywizacyjnej w taki sposób, by nie powielać działań innych IRP, a kompensować braki (np. w obszarach szkoleniowych i edukacyjnych).

## Rozwiązanie 1

### Nawiązanie współpracy (zawiązanie partnerstwa) pomiędzy OPS a IRP o wzajemnym promowaniu działań na rzecz osób zagrożonych i dotkniętych wykluczeniem, w szczególności reprezentantów grupy NEET.

Do kogo skierowane: PUP, OHP, IS, NGO

#### Opis rekomendowanego działania:

W celu zwiększenia trafności podejmowanych działań aktywizacyjnych prowadzonych na rzecz grupy NEET rekomendowane jest zawiązanie współpracy pomiędzy PUP, OHP, OPS, IS i NGO o wzajemnym promowaniu działań własnych poprzez umieszczanie stosownych informacji na swoich stronach internetowych oraz plakatów i ulotek informacyjnych w swoich siedzibach, a także osobiste informowanie swoich klientów o działaniach prowadzonych przez członków partnerstwa. Zasady współpracy międzyinstytucjonalnej powinny być ustalone i zaakceptowane przez przedstawicieli wszystkich instytucji zrzeszonych w ramach partnerstwa. Wspólne określenie własnych możliwości organizacyjnych (zaplecze lokalowe, kadrowe, techniczne) oraz preferencji dot. formy i zakresu oferowanych działań pozwolą na trafniejszą diagnozę i wypracowanie skuteczniejszych rozwiązań. Pozwoli to również uniknąć dublowania się ofert aktywizacyjnych prowadzonych przez różne IRP (np. gdy PUP, OPS i OHP organizują kurs zawodowy adresowany do jednej grupy osób, dając możliwość nabycia tych samych kompetencji zawodowych).

#### Warunki wdrożenia:

1. Dostrzeżenie korzyści płynących z nawiązania współpracy IRP.
2. Bieżąca wymiana informacji o działaniach własnych.
3. Wprowadzenie stosownych uregulowań proceduralnych lub prawnych (podczas prowadzenia działań tego wymagających).
4. Podtrzymywanie współpracy na zasadach partnerstwa.

#### Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

##### Ilościowe

- ▶ Liczba instytucji współpracujących w ramach partnerstwa.
- ▶ Liczba osób objętych działaniami.
- ▶ Liczba różnorodnych działań.

##### Jakościowe

- ▶ Większa trafność i skuteczność podejmowanych działań aktywizacyjnych.
- ▶ Wypracowanie wspólnych skuteczniejszych rozwiązań.

#### Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

6 miesięcy.

#### Ryzyka/zagrożenia:

- Brak dobrej woli.
- Niedostrzeżenie przez IRP potrzeby nawiązywania współpracy z innymi instytucjami i organizacjami.
- Ograniczenia organizacyjne/proceduralne/prawne.
- Trudności kadrowe.
- Obawa przed utratą klientów lub chęć pozbycia się ich przez odsyłanie do innych instytucji.

**Koszty:**

Brak.

**Skutki:**

1. Nawiązanie i poprawa współpracy międzyinstytucjonalnej.
2. Zwiększenie efektywności pracy z osobami zagrożonymi bądź dotkniętymi wykluczeniem społecznym/zawodowym.
3. Zwiększenie atrakcyjności oferty aktywizacyjnej proponowanej przez IRP w środowisku lokalnym.
4. Zwiększenie możliwości dotarcia do potencjalnych adresatów działań aktywizacyjnych (NEET).
5. Poprawa bieżącej wymiany informacji o własnych działaniach aktywizacyjnych prowadzonych przez IRP może doprowadzić do wyeliminowania dublowania się działań prowadzonych przez różne instytucje.

## Rozwiązanie 2

### **Prowadzenie przez IRP wspólnych działań aktywizujących społecznie, edukacyjnie i zawodowo.**

**Do kogo skierowane:** PUP, OHP, IS, NGO

**Opis rekomendowanego działania:**

W celu zwiększenia skuteczności aktywizacji grupy NEET lokalnie działające IRP powinny zjednoczyć siły. Działając na zasadach dobrowolnego partnerstwa, instytucje powinny wykorzystywać zasoby własne w celu optymalizacji efektów.

Doskonałym przykładem może być użyczenie pomieszczeń przez OPS na potrzeby giełdy pracy organizowanej przez OHP. Z jednej strony OHP realizuje zadania własne, organizując giełdę pracy, z drugiej strony OPS aktywizuje zawodowo swych podopiecznych, zwiększając ich szansę na przezwyciężenie trudnej sytuacji życiowej. Obydwie instytucje, prowadząc akcję informacyjną na temat giełdy pracy, zwiększają liczbę źródeł informacyjnych oraz odbiorców.

Innym przykładem jest pomoc kadrowa, np. oddelegowanie przez PUP doradcy zawodowego i BHP-owca, przez OPS psychologa i pracownika socjalnego, a przez NGO prawnika na zajęcia edukacyjne i aktywizacyjne organizowane przez szkołę na terenie gminy. Każda z wymienionych stron realizuje własne, zbieżne, a często tożsame cele. Liczba powiadomionych osób rośnie proporcjonalnie do liczby wszystkich instytucji partnerskich (które przeprowadziły własną akcję informacyjną o organizowanych zajęciach). Bez pomocy lokalowej (sala gimnastyczna/świetlica w szkole gminnej) i kadrowej ze strony innych instytucji zajęcia nie odbyłyby się.

Podobnych przykładów jest mnóstwo, jednak należy pamiętać, że celem wszystkich IRP jest świadczenie różnego rodzaju usług (np. edukacyjnych czy pomocowych) w ramach kompetencji i obszarów działalności instytucji na rzecz ludności, w tym NEET. Działania na zasadach partnerstwa i wspólne angażowanie się do działania znacznie poprawi docieralność informacji oraz potencjał organizacyjno-sprawczy. W celu maksymalizacji efektów podejmowanych działań wymagane jest podtrzymanie współpracy międzyinstytucjonalnej na zasadach partnerstwa.

## Warunki wdrożenia:

1. Dostrzeżenie korzyści płynących z nawiązania współpracy.
2. Ujednolicenie standardów.
3. Bieżąca wymiana informacji o działaniach własnych.
4. Wprowadzenie stosownych uregulowań proceduralnych lub prawnych (podczas prowadzenia działań tego wymagających).
5. Udzielanie pomocy innym IRP w organizacji działań na rzecz grupy NEET.
6. Podtrzymywanie współpracy na zasadach partnerstwa.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

### Ilościowe

- ▶ Liczba instytucji współpracujących w ramach partnerstwa.
- ▶ Liczba osób objętych działaniami.
- ▶ Liczba różnorodnych działań.

### Jakościowe

- ▶ Większa trafność i skuteczność podejmowanych działań aktywizacyjnych.
- ▶ Wypracowanie wspólnych skuteczniejszych rozwiązań.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

6 miesięcy.

## Ryzyka/zagrożenia:

- Brak dobrej woli.
- Niedostrzeżenie przez instytucje potrzeby nawiązywania współpracy z innymi instytucjami i organizacjami.
- Ograniczenia organizacyjne/proceduralne/prawne.
- Trudności kadrowe.
- Obawa przed utratą własnych klientów lub chęć pozbycia się ich przez odsyłanie do innych instytucji.
- Zanik partnerstwa międzyinstytucjonalnego po zakończeniu projektu lub osiągnięciu zakładanego celu, do którego partnerstwo zostało zawarte – brak naturalnej płynnej współpracy przenoszącej się na inne cele i projekty, w związku z którymi partnerstwo nie zostało zawarte, a jego zawarcie potencjalnie zwiększyłoby efektywność podejmowanych działań (informacyjnych, aktywizacyjnych, szkoleniowo-edukacyjnych i innych).

## Koszty:

Brak.

## Skutki:

1. Kontynuacja współpracy na zasadach partnerstwa.
2. Zwiększenie efektywności pracy z osobami zagrożonymi bądź dotkniętymi wykluczeniem społecznym/zawodowym (grupa NEET).
3. Bieżąca wymiana informacji eliminująca pokrywanie się działań aktywizacyjnych.
4. Zwiększenie różnorodności zajęć.
5. Objęcie zajęciami szerszej grupy docelowej.

## Problem 4



Brak standardu wymiany informacji pomiędzy wszystkimi podmiotami zaangażowanymi w proces aktywizacji zawodowej i integracji społecznej bezrobotnych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.

Działania skierowane do osób bezrobotnych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy powinna charakteryzować kompleksowość, tzn. powinny one obejmować zarówno metody aktywizacji zawodowej, jak i integracji społecznej. Działania te świadczone są obecnie w ramach kompetencji dwóch różnych ustaw i przez szeroki wachlarz podmiotów o różnym profilu działania. Maksymalizacja efektywności całego systemu po-

mocy bezrobotnemu w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy będzie zależała od współpracy w procesie realizacji wspólnego celu. Aby współpraca ta była efektywna, potrzebny jest ustandaryzowany model wymiany informacji pomiędzy zaangażowanymi podmiotami. Obecnie ograniczenia w wymianie informacji uniemożliwiają osiągnięcie maksymalnych efektów działań skierowanych na przywrócenie bezrobotnych na rynek pracy.

### Rozwiązanie 1

#### **Wypracowanie systemowej metody wymiany informacji pomiędzy wszystkimi podmiotami zaangażowanymi w aktywizację zawodową i integrację społeczną bezrobotnego.**

Promocja realizacji działań na rzecz młodych osób bezrobotnych w oparciu o współpracę podmiotów w ramach partnerstwa lokalnego.

**Do kogo skierowane:** MRPiPS

#### **Opis rekomendowanego działania:**

Wypracowanie – w drodze konkursu centralnego bądź w ramach zasobów własnych – standardu wymiany informacji na temat bezrobotnego klienta pomiędzy wszystkimi podmiotami, które zaangażowane są w jego aktywizację zawodową i integrację społeczną oraz jego wdrożenie systemowe. Standard ten powinien określić katalog instytucji uprawnionych do wymiany informacji w procesie wsparcia osoby bezrobotnej w powrocie do zatrudnienia zarówno na etapie aktywizacji zawodowej, jak i integracji społecznej, jeśli uruchomienie takich działań okaże się konieczne. Ponadto powinien on zdefiniować zasady, tryb wymiany, zakres informacji udostępnianych przez poszczególne instytucje oraz sytuacje, w których informacja taka miałaby być udostępniona. Standard powinien także wskazywać na kanały przekazywania informacji (czy byłyby to np. system elektroniczny, jeśli tak, to jaki, kto ma być jego właścicielem, np. czyją własnością są serwery z danymi, kto je obsługuje), kto nimi zarządza i sprawuje nad nimi kontrolę, w jaki sposób i jak długo informacje mają być przechowywane i archiwizowane. Wypracowany standard powinien mieć charakter operacyjny, a stąd powinien uwzględniać krajowe prawodawstwo dotyczące ochrony danych osobowych.

## Warunki wdrożenia:

Zbudowanie modelu wymiany informacji o charakterze rozwiązania systemowego będzie wymagało udziału instytucji o odpowiednich zasobach i potencjale badawczo-naukowym oraz doświadczeniu w tego typu działaniach. Dobrym rozwiązaniem byłoby przyjęcie formy konkursowej i wyłonienie w ten sposób realizatora.

Promocja działań partnerskich w ramach zasobów własnych ministerstwa – nadanie rangi współpracy poprzez włączenie promocji do zadań ujętych w KPDZ.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

### Ilościowe:

- ▶ Liczba nowych partnerstw lokalnych związanych na terenie kraju.

### Jakościowe:

- ▶ Przygotowanie i wdrożenie rozwiązania.
- ▶ Ocena ewaluacyjna wdrożonego rozwiązania.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

### Standard wymiany informacji:

- Według zasad realizacji konkursów centralnych.

### Promocja:

- Działalność bieżąca.

## Ryzyka/zagrożenia:

### Standard wymiany informacji:

- Ograniczenia wynikające z ustawy o ochronie danych osobowych mogą uniemożliwić przyjęcie rozwiązań najbardziej efektywnych.

### Promocja:

- Niedocenienie wartości współpracy jako sposobu na podniesienie efektywności działań.

## Koszty:

Oszacowanie kosztów realizacji przygotowania i wdrożenia nowego rozwiązania nie jest na tym etapie możliwe, uzależnione jest bowiem od specyficznych wymagań, które może mieć ministerstwo przy konstruowaniu kryteriów konkursowych. Działania promocyjne natomiast powinny się odbywać w ramach najprostszych rozwiązań, jak np. zaakcentowanie rangi współpracy w KPDZ.

## Skutki:

### 1. Poprawa diagnostyki sytuacji klienta

- sprawna komunikacja pomiędzy wszystkimi podmiotami angażującymi się w proces aktywizacji zawodowej i integracji społecznej bezrobotnego pozwoli na łatwiejsze zbudowanie całościowego obrazu potrzeb klienta – ograniczenie np. kierowania do programów aktywizacji zawodowej osób, które ze względu na uwarunkowania zdrowotne czy społeczne nie są w gotowości do podjęcia zatrudnienia.

### 2. Podwyższenie adekwatności i efektywności oddziaływania na klienta

- wymiana informacji pomiędzy podmiotami realizującymi działania aktywizacyjne i integracyjne pozwoli na bieżącą ewaluację sytuacji klienta i stały monitoring postępów.

### 3. Poprawa koordynacji działań;

### 4. Ograniczenie powielania tych samych działań przez różne podmioty procesu aktywizacji i integracji;

### 5. Ograniczenie kosztów prowadzonych działań aktywizacyjnych i integracyjnych;

- 6. Powstanie wartości dodanej działań w postaci nawiązania relacji pomiędzy wszystkimi podmiotami zaangażowanymi w pracę nad wspólnym celem, jakim jest doprowadzenie bezrobotnego do zatrudnienia.

- 7. Powstanie wartości dodanej działań poprzez poprawę wizerunku systemu aktywizacji zawodowej i integracji społecznej w oczach bezrobotnego.

## Problem 5



Niedostateczne wykorzystanie nowych instrumentów i metod pracy w poradnictwie zawodowym skierowanych bezpośrednio do osób młodych.

Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy minister właściwy do spraw pracy realizuje zadania na rzecz rynku pracy poprzez m.in. koordynację publicznych służb zatrudnienia, w szczególności przez: tworzenie, rekomendowanie i upowszechnianie narzędzi, metod i zasobów informacyjnych na potrzeby poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy, organizacji szkoleń, przygotowania zawodowego dorosłych lub innych form pomocy określonej w ustawie (art. 4 ust. 1 pkt 2 ppt. c ustawy). Niestety od dawna nie wprowadza się obligatoryjnie nowych metod i narzędzi pracy z osobami młodymi oraz nowych technologii. Część powiatowych urzędów pracy prowadzi np. poradnictwo na odległość, ale jest to tylko poradnictwo za pośrednictwem poczty elektronicznej lub telefonu, co nie do końca satysfakcjonuje klientów. Dobrą praktyką jest tu prowadzenie poradnictwa zawodowego przez Dolnośląski WUP za pomocą Skype'a, GG oraz dostępność na Facebooku. Obecne metody i narzędzia pracy doradców okazują się zbyt przestarzałe i nieatrakcyjne dla młodzieży. Osoby młode są specyficznym klientem o innych potrzebach niż osoby np. długotrwale bezrobotne, tak więc należy zastosować w stosunku do nich inne metody pracy, jak również inne sposoby dotarcia do takiego klienta.

Dynamicznie zmieniający się rynek pracy, wprowadzanie nowych technologii do życia codziennego i pracy zawodowej wymagają stworzenia takich form pomocy, które spełnią oczekiwania młodych klientów i pomogą im odnaleźć się w nowej rzeczywistości, tak aby grupa ta nie została odsunięta na margines życia nie tylko zawodowego, ale też społecznego. Należy mieć na uwadze, że nie tylko deficyty w edukacji czy też w kwalifikacjach zawodowych mają wpływ na zmniejszone szanse młodzieży na rynku pracy. Bardzo często brakuje tej grupie podstawowych umiejętności społecznych, takich jak umiejętność

komunikowania, autoprezentacji, współpracy w grupie, poruszania się po instytucjach czy też rozwiązywania konfliktów. Wszystkie te czynniki w znaczący sposób mogą oddziaływać na podjęcie i utrzymanie pracy. Aktywność zawodowa człowieka zależy również od jego otoczenia. Istotny wpływ na jego zachowania ma najbliższe środowisko, w jakim funkcjonują rodzina, znajomi, grupy rówieśnicze. Ma ono charakter stymulujący, ukierunkowujący i organizujący jego działalność, ale może też mieć negatywny wpływ na podejmowanie przez niego aktywności zawodowej – stymulując postawy bierne wobec pracy. Bierne zachowanie, mające często źródło w domu rodzinnym (syndrom wyuczonej bezradności), może jednocześnie powodować błędne koło marginalizacji: jestem biedny, bo nie mam pracy, a nie mam pracy, bo jestem biedny (źle wyedukowany, gorszy) – konieczne jest więc wsparcie zindywidualizowane, które pomoże odnaleźć się osobom młodym na rynku pracy i podjąć odpowiedzialność za własne życie. W takich przypadkach dotychczasowe działania doradcze mogą nie skutkować, należy więc poszukać nowych metod i technik pracy z osobami bezrobotnymi, które ułatwią im wejście na rynek pracy i zmienią dotychczasowe myślenie.

Dodatkowo narzędzia pracy doradcy zawodowego wykorzystywane w informacji zawodowej są często nieaktualne, wystarczy spojrzeć na stronę WUP w Warszawie, gdzie zamieszczono Program Doradca 2000. Wyszukując w programie informacje o zawodach i ofertach pracy, można zauważyć, że ostatni raz były one aktualizowane w 2010 r., a dane dotyczące płacy, możliwości zatrudnienia i możliwości kształcenia w zawodzie odnoszą się do 2004 r. (<https://doradca.praca.gov.pl/d2k5/teczka.do?ppzid=551>). Brak jest również opisów zawodów nowych i ścieżek kształcenia w tych zawodach. Brak aktualnych danych buduje zły wizerunek instytucji rynku pracy i zniechęca młodzież do korzystania z tych zasobów.

## Rozwiązanie 1

### Rekomendowane są zmianą podejścia do osób młodych w poradnictwie zawodowym i wprowadzenie nowych metod pracy z osobami młodymi.

Do kogo skierowane: MRPIPS, OHP, WUP, PUP

#### Opis rekomendowanego działania:

Jak zostało opisane w zidentyfikowanym problemie, młodzież – zwłaszcza młodzież trudna z grupy NEET – wymaga zastosowania innego podejścia niż osoby długotrwale bezrobotne. Bardzo ważne staje się zainteresowanie tych osób wizytą w urzędzie pracy, by chciały skorzystać z proponowanych im usług, a następnie zapewnienie im zindywidualizowanego wsparcia.

Mając na uwadze powyższe, rekomenduje się:

1. Wprowadzenie nowych metod pracy z klientem młodym. Ze względu na potrzebę zindywidualizowania wsparcia, a często na wyuczoną bezradność klienta i konieczność zmiany jego myślenia, wskazane jest, by przeszkolić doradców w zakresie pomocy ukierunkowanej na osoby młode i wprowadzić dla wybranej grupy klientów nowe metody z powodzeniem wykorzystywane w pracy z osobami poszukującymi ścieżki rozwoju zawodowego i/lub zmiany pracy:
  - Coaching kariery – czyli wspieranie osób młodych, które dopiero planują swoją karierę zawodową, skoncentrowane głównie na planowaniu i/lub rozwoju kariery zawodowej. Młode osoby bardzo często są zagubione, boją się dokonywać wyboru ścieżki kształcenia czy rozwoju zawodowego, ponieważ trendy na rynku pracy zmieniają się zbyt szybko. Obawiają się, czy wybór zawodu, o którym marzą, da im w przyszłości szansę na zatrudnienie. Dlatego też wskazane byłoby wsparcie coacha kariery, by młodzi ludzie odważyli się wziąć odpowiedzialność za własne życie i osobiste wybory. W przypadku poradnictwa zawodowego, nawet jeśli jest to poradnictwo dialogowe, klient ma tendencję do obciążania doradcy odpowiedzialnością za podjęte decyzje. W przypadku coachingu decyzja ta leży po stronie klienta.
  - Job coaching – czyli metoda **wsparcia osób znajdujących się w trudnej sytuacji zawodowej**, które bezskutecznie poszukują zatrudnienia, a posiadają już doświadczenia zawodowe. Rolą coacha jest tu motywowanie klienta, przygotowanie go do zmian, jakie zajądą w jego życiu, i przygotowanie mentalne do podjęcia i utrzymania zatrudnienia.
  - Indywidualne wsparcie opiekuna/tutora – jeśli chodzi o odnalezienie się na rynku pracy osób młodych, ważne są, jak wykazano w opisie problemu, również czynniki pozazawodowe, interpersonalne i społeczne. Rolą opiekuna/tutora byłoby przygotowanie klienta do podjęcia zatrudnienia, wspieranie go w podejmowaniu decyzji zawodowych oraz wskazanie osób/instytucji, które mogłyby mu pomóc. Opiekun/tutor pomagałby osobom będącym w szczególnej sytuacji na rynku pracy, np. niepełnosprawnym, opuszczającym zakłady karne, mającym problem z prawem, należącym do grupy NEET.
2. Wprowadzenie nowych narzędzi z młodzieżą (jednolitych dla wszystkich doradców zawodowych) ukierunkowanych na planowanie kariery edukacyjno-zawodowej. Nowe narzędzia pracy doradcy zawodowego powinny obejmować:
  - Testy komputerowe i online dotyczące zainteresowań i predyspozycji zawodowych.
  - Badanie luk kompetencyjnych z możliwością stworzenia profilu zawodowego klienta.
  - Badanie postaw wobec pracy i gotowości do zmian.
  - Programy komputerowe pomocne w planowaniu kariery zawodowej.

3. Aktualizację istniejących zasobów informacji zawodowej i udostępnienie ich online:
  - Treści Teczek Informacji o Zawodach oraz filmy o zawodach opracowanych przez OHP dla Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej utworzonych w ramach II edycji Programu Pierwsza Praca.
  - Przewodników po zawodach.
  - Programu Doradca 2000.

## Warunki wdrożenia:

1. Opracowanie nowych narzędzi pracy w formie testów, testów komputerowych i online ułatwiających pracę doradców zawodowych oraz wzbudzających zainteresowanie klientów.
2. Przeszkolenie doradców w wykorzystaniu nowych metod pracy z osobami młodymi, w tym coachingu i tutoringu.
2. Aktualizacja zasobów informacji zawodowej mogłaby się odbywać w ramach godzin pracy doradców lub może być zlecona na zewnątrz.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe dla działania 1:

### Ilościowe

- ▶ Liczba przeszkolonych doradców zawodowych w zakresie job coachingu.
- ▶ Liczba przeszkolonych doradców w zakresie coachingu kariery.
- ▶ Liczba przeszkolonych doradców w zakresie tutoringu.
- ▶ Liczba osób młodych korzystających z nowych metod pracy.

### Jakościowe

- ▶ Podniesienie jakości usług poradnictwa zawodowego.
- ▶ Podniesienie poziomu aktywności zawodowej osób młodych.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe dla działania 2:

### Ilościowe

- ▶ Liczba przeszkolonych doradców w zakresie stosowania i interpretacji testów.
- ▶ Liczba wdrożonych nowych narzędzi pracy z osobami młodymi.
- ▶ Liczba opracowanych nowych testów, testów online i komputerowych,
- ▶ Liczba osób młodych korzystających z testów i autotestów.

### Jakościowe

- ▶ Podniesienie jakości usług poradnictwa zawodowego.
- ▶ Udoskonalenie metod i narzędzi pracy z osobami młodymi.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe dla działania 3:

### Ilościowe

- ▶ Liczba zaktualizowanych zasobów informacji zawodowej.
- ▶ Liczba osób młodych korzystających z nowych metod pracy.

### Jakościowe

- ▶ Podniesienie jakości usług poradnictwa zawodowego.
- ▶ Zapewnienie aktualnej informacji zawodowej dla osób młodych.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Maksymalnie 1 rok.

## Ryzyka/zagrożenia:

Na tym etapie można zidentyfikować następujące ryzyko w stosunku do obu działań:

- Brak identyfikacji nowych metod i możliwości pracy z osobami młodymi.
- Opór doradców przed wprowadzeniem zmian (bariera mentalna: po co wprowadzać nowe metody?).

**Koszty:**

- Koszty szkolenia doradców w zakresie job coachingu/coachingu kariery – ok. 2 mln zł (340 urzędów pracy po 1 doradcy, koszt szkolenia 6 tys. zł).
- Koszt szkolenia doradców w zakresie tutoringingu ok. 850 tys. zł (średni koszt szkolenia za osobę 2,5 tys. zł).
- Koszty szkolenia doradców w zakresie stosowania i interpretacji testów – ok. 1 mln zł (340 urzędów pracy po 1 doradcy, koszt szkolenia 3 tys. zł).
- Opracowanie testów, autotestów online i komputerowych oraz nowych programów komputerowych – na tym etapie trudne do oszacowania.
- Aktualizacja zasobów informacji zawodowej – możliwa bezpłatnie w ramach obowiązków zawodowych doradców lub zlecenie jej na zewnątrz (koszt na tym etapie trudny do oszacowania).

**Skutki:****Ocena skutków krótkoterminowych**

1. Wprowadzenie nowoczesnych metod i narzędzi pracy z osobami młodymi spowoduje większe zainteresowanie korzystaniem z usług poradnictwa zawodowego.
2. Podniesienie umiejętności planowania kariery zawodowej osób młodych.
3. Zwiększenie u osób młodych umiejętności określania indywidualnych cech pomocnych w realizacji działań zmierzających do znalezienia zatrudnienia.
4. Zwiększenie u osób młodych umiejętności określania realnych celów zawodowych i ich realizacji.
5. Aktualne zasoby informacji zawodowej spowodują, że osoby młode chętniej będą z niej korzystały.

**Ocena skutków długoterminowych**

1. Poprawa jakości usług poradnictwa zawodowego.
2. Poprawa aktywności osób młodych.
3. Zmiana wizerunku urzędów pracy wśród osób młodych: z instytucji zbiurokratyzowanej, nieprzyjemnej w nowoczesną, dostępną i otwartą.

## Problem 6



### Brak standaryzacji usług poradnictwa zawodowego.

Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy minister właściwy do spraw pracy realizuje zadania na rzecz rynku pracy poprzez m.in. koordynację publicznych służb zatrudnienia, w szczególności przez: tworzenie, rekomendowanie i upowszechnianie narzędzi, metod i zasobów informacyjnych na potrzeby poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy, organizacji szkoleń, przygotowania zawodowego dorosłych lub innych form pomocy określonej w ustawie (art. 4 ust. 1 pkt 2 ppt. c ustawy

o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Jednocześnie brakuje zapewnienia standaryzacji usług poradnictwa zawodowego na poszczególnych poziomach. Nieprofesjonalnie wykonywana praca z osobami bezrobotnymi może być nie tylko nieużyteczna i nieskuteczna, ale także szkodliwa. Można temu zapobiec, stosując różne środki, jednym z nich jest właśnie standaryzacja usług i jej odpowiednie wdrożenie. Wypracowany *Standard usługi poradnictwa zawodowe* wypracowany w ramach projektu finansowanego ze środków programu Unii

Europejskiej PHARE oraz ze środków budżetu państwa realizowanego pod nadzorem Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości nie został wprowadzony. Brak standardu usługi powoduje, że każdy PUP może wprowadzić i stosować swoje narzędzia oraz metody pracy w zależności od posiadanych środków, co skutkuje różną jakością pracy z klientem w poszczególnych urzędach pracy. Brak standaryzacji usług powoduje, że doradcy zawodowi nie są właściwie przygotowani do pracy z klientem. Funkcjonujące rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku

pracy określa co prawda szczegółowe warunki realizacji oraz tryb i sposoby prowadzenia usług rynku pracy przez OHP i urzędy pracy, jednakże nie zawiera elementów związanych z warunkami pracy doradców (często brakuje możliwości indywidualnej pracy z klientem, bo doradca nie posiada osobnego pomieszczenia lub dostępu do pomieszczenia, w którym porada mogłaby się odbyć). W rozporządzeniu brakuje również procedur postępowania, rekomendowanych metod, technik i narzędzi pracy. Ponadto nie zawiera zapisów dotyczących badania jakości wykonania usługi i badania poziomu zadowolenia klientów, które stanowią podstawowy element standardu usługi.

## Rozwiązanie 1

**W celu rozwiązania problemu konieczne jest zapewnienie jednolitego standardu usługi poradnictwa zawodowego.**

**Do kogo skierowane: MRPiPS**

### Opis rekomendowanego działania:

Proces tworzenia standardów jest niezbędnym elementem budowania wysokiego poziomu świadczenia usług poradnictwa zawodowego. Opracowanie i wprowadzenie *Standardu usługi poradnictwa zawodowe*, z uwzględnieniem poradnictwa zawodowego dla młodzieży jako specyficznego klienta, powinno uwzględniać wszystkie publiczne służby zatrudnienia oraz OHP. W przypadku OHP byłoby to rozwinięcie i aktualizacja *Standardu usługi poradnictwa zawodowe dla młodzieży* opracowanego na potrzeby Mobilnych Centrów Informacji Zawodowych. W ramach standardu konieczne jest ukierunkowanie działań związanych z realizacją usługi poradnictwa zawodowego na rzeczywiste potrzeby klientów obejmujące analizę potrzeb klienta i jego oczekiwań oraz analizę możliwych do podjęcia działań zarówno przez doradcę zawodowego, jak i klienta.

Standard powinien zawierać:

- Zadania doradcy zawodowego (zadania realizowane przez doradcę zawodowego w PSZ i OHP, w tym m.in.: dokonanie oceny zawodowej klienta, pomoc w planowaniu kariery zawodowej klienta, udzielanie porad indywidualnych i grupowych, udzielanie informacji zawodowej i edukacyjnej).
- Warunki pracy doradcy zawodowego, w tym: wyposażenie w odpowiednie narzędzia, metody, publikacje (książki, czasopisma, informatory), edukacyjno-informacyjne programy komputerowe oraz materiały informacyjne związane z informacją edukacyjno-zawodową oraz planowaniem kariery zawodowej (edukacyjno-zawodowej).
- Organizację świadczenia usług doradztwa, metody pracy doradcy zawodowego (poradnictwo indywidualne, grupowe, informacja zawodowa), narzędzia stosowane w ramach usługi.
- Cele usługi (zdobycie informacji o zawodach, rynku pracy, nabycie umiejętności szukania pracy, podjęcie zatrudnienia, zmiana lub doskonalenie kwalifikacji zawodowych klienta).

- Opis usługi, w tym: rodzaj usługi – poradnictwo indywidualne, poradnictwo grupowe, indywidualny plan działania, udzielanie informacji zawodowej, tworzenie Indywidualnego Planu Działania, tok postępowania doradcy zawodowego (podstawowe zadania, etapy, czynności), które umożliwiają skuteczną realizację usługi.
- Procedury realizacji usługi, w tym mapowanie procesów.
- Określenie standardu zatrudnienia liczby doradców w zależności od liczby bezrobotnych, tak aby doradca nie był przeładowany pracą, nie spieszył się z obsługą klientów i mógł świadczyć usługę wysokiej jakości.
- Dokumentację przeprowadzenia usługi.
- Badanie jakości wykonania usługi w celu wprowadzenia działań korygujących realizację usługi zgodnie z oczekiwaniami i potrzebami klienta.

Wskazane powyżej elementy standardu nie wyczerpują wszystkich kwestii, które mogą być w nim poruszone, jest to niejako standard minimum.

Ważnym elementem standardu jest również określenie wymagań, jakie powinna spełniać osoba zatrudniona na stanowisku doradcy zawodowego (wykształcenie, przebyte szkolenia, umiejętności interpersonalne), oraz ścieżki doskonalenia doradcy zawodowego.

## Warunki wdrożenia:

Opracowanie standardu usługi poradnictwa zawodowego dla publicznych służb zatrudnienia (PSZ) i OHP. Wprowadzenie standardu rozporządzeniem lub jako załącznik do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy. Konieczne jest również przeszkolenie doradców zawodowych w zakresie stosowania nowego standardu pracy.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

### Ilościowe

- ▶ Liczba opracowanych standardów usług poradnictwa zawodowego – 1.
- ▶ Liczba przeszkolonych doradców zawodowych.

### Jakościowe

- ▶ Podniesienie jakości usług poradnictwa zawodowego.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Maksymalnie 1 rok – uwzględniając opracowanie standardu i szkolenie doradców.

## Ryzyka/zagrożenia:

W przypadku wprowadzenia standardu usług – brak ryzyka.

## Koszty:

Koszty opracowania standardu i przeszkolenia doradców – ok. 1-1,5 mln zł.

## Skutki:

### Ocena skutków krótkoterminowych:

Ujednolicenie usług poradnictwa zawodowego na obszarze kraju.

### Ocena skutków długoterminowych:

Zdecydowana poprawa jakości usług poradnictwa zawodowego i standardu pracy doradców, które w chwili obecnej nie są zbyt wysoko oceniane przez bezrobotnych.

## Problem 7



Zbyt obszerny III profil – są w nim osoby nieposzukujące pracy, a jedynie zainteresowane ubezpieczeniem zdrowotnym.

Osoby bezrobotne z III profilu pomocy najtrudniej przywrócić na rynek pracy, ponieważ często utraciły całkowicie motywację do pracy i jej poszukiwania. Zgodnie z podręcznikiem *Profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych. Podręcznik dla pracowników powiatowych urzędów pracy*<sup>1</sup> są to osoby, które:

- Nie mają żadnego zawodu, nie mają żadnego lub małe doświadczenie zawodowe albo mają długą przerwę w zatrudnieniu.
- Posiadają ograniczenia zdrowotne niepotwierdzone orzeczeniem o niepełnosprawności.
- Nie są zainteresowane podjęciem pracy, ale chcą mieć status bezrobotnego (ubezpieczenie zdrowotne).
- Są beneficjentami pomocy społecznej.

- Pracują w szarej strefie (utrzymanie statusu bezrobotnego ze względu na ubezpieczenie zdrowotne).
- Sprawują opiekę nad osobami zależnymi lub małymi dziećmi.
- Są osobami niepełnosprawnymi.
- Oddalone są od rynku pracy ze względu na niekorzystne miejsce zamieszkania.

W grupie tej znajdują się często osoby młode, zagrożone wykluczeniem społecznym, z grupy NEET, nieuczące się i niepracujące, które nie są zainteresowane podjęciem pracy z różnych powodów, chociażby związanych z dziedziczeniem bezrobocia czy wyuczoną bezradnością.

Kierowanie programu PAI do tak różnych grup bezrobotnych powoduje, że może stać się on nieskuteczny.

### Rozwiązanie 1

**W celu rozwiązania problemu konieczne jest zapewnienie jednolitego standardu usługi poradnictwa zawodowego.**

**Do kogo skierowane: MRPIPS**

#### Opis rekomendowanego działania:

Zapewnienie ubezpieczenia zdrowotnego wszystkim osobom poprzez wprowadzenie zmian w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz pozostałych ustawach, w tym ustawie o pomocy społecznej. Osoby, które pracują w szarej strefie bądź są zainteresowane jedynie ubezpieczeniem zdrowotnym, przestaną być klientami urzędów pracy. Pozwoli to na pracę z osobami faktycznie bezrobotnymi i szukającymi zatrudnienia oraz na efektywniejsze wydawanie środków

<sup>1</sup> *Profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych. Podręcznik dla pracowników powiatowych urzędów pracy*, MRPIPS, maj 2014.

budżetowych na aktywizację tych, którzy naprawdę chcą pracować. Obecnie szacuje się, że około 1/3 osób bezrobotnych jest zainteresowana jedynie ubezpieczeniem. Osoby te nie powinny być klientami urzędów pracy, ponieważ nie spełniają definicji bezrobotnego zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt. 2 [„bezrobotny oznacza osobę (...) zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie”]. Osoby te nie są gotowe do podjęcia zatrudnienia, ponieważ z różnych powodów nie są tym zainteresowane. Podjęcie rekomendowanych działań zmieni nie tylko liczbę osób bezrobotnych w urzędach pracy, ale również wpłynie na jakość obsługi pozostałych osób bezrobotnych. Będzie to miało również zdecydowany wpływ na osoby młode zarejestrowane w urzędzie, ponieważ obecny III profil nie obejmuje osób zarejestrowanych jedynie ze względu na ubezpieczenie społeczne. Pozwoli to na realizację działań skierowanych do pozostałych grup w III profilu i podniesie skuteczność tych działań.

Proponuje się, by składka na ubezpieczenie społeczne była przeniesiona do instytucji pomocy społecznej lub ZUS.

## Warunki wdrożenia:

Wprowadzenie zmian w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz pozostałych ustawach powiązanych.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

### Ilościowe

- ▶ Zmniejszenie liczby osób bezrobotnych w III profilu.
- ▶ Zmniejszenie faktycznego bezrobocia.

### Jakościowe

- ▶ Podniesienie skuteczności działań dla osób młodych poprzez realizację programów szytych na miarę.
- ▶ Zwiększenie środków na aktywizację osób faktycznie potrzebujących wsparcia.
- ▶ Efektywniejsze wydatkowanie środków budżetowych skierowanych do osób z III profilu, w tym osób młodych zagrożonych wykluczeniem społecznym.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Od kilku do kilkunastu miesięcy.

## Ryzyka/zagrożenia:

- Brak zmian w ustawie, czyli pozostawianie nadal wszystkich w jednym worku profilu III.
- Brak środków na ubezpieczenie społeczne dla wszystkich osób.

## Koszty:

Na tym etapie trudne do określenia.

## Skutki:

### Ocena skutków krótkoterminowych:

1. Lepsze wykorzystanie narzędzi aktywizacyjnych dla osób młodych.
2. Efektywniejsze wykorzystanie środków przeznaczonych na aktywizację osób bezrobotnych.
3. Podniesienie jakości usług urzędów pracy.

### Ocena skutków długoterminowych:

Zmniejszenie bezrobocia w skali kraju.

## Problem 8



OHP – specyficzne skojarzenia, złe opinie – identyfikowane jedynie z pracą krótkookresową, wakacyjną. Mimo podejmowania przez OHP różnych działań informacyjnych, z jakiegoś powodu nadal są instytucją nieznaną.

Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) są najdłużej działającą na rynku instytucją rynku pracy (od 1958 r.). Od początku istnienia celem działania hufców było zapewnienie młodzieży pracy równocześnie z umożliwieniem jej nabycia kwalifikacji zawodowych w połączeniu z zapewnieniem jej ogólnej oświaty i wychowania. Historycznie instytucja ta kojarzona jest ze strukturami militarnymi, działającymi w systemie obrony terytorialnej.

Obecnie cel działania jako zapewnienie pracy i edukacji osobom młodym nadal jest realizowany przez dobrze wykwalifikowaną kadrę i szeroką dostępność usług. Atutem OHP jest wychodzenie naprzeciw potrzebom klientów (dojazd doradców MCIZ do klienta), jak również korzystanie z najnowszych technologii (internet, portal, tablice interaktywne itp.) w realizacji zadań związanych z rynkiem pracy. Problemem jest brak dobrej promocji OHP. Wiele osób nie wie, że ta instytucja jeszcze istnieje, nie ma pojęcia, że w ramach OHP funkcjonuje Elektroniczne Centrum Aktywizacji Młodzieży (ECAM) – platforma dla młodych ludzi poszukujących pracy, mających trudności w nauce lub problemy z funkcjonowaniem w swoim środowisku (Ecam.ohp.pl).

Pomimo wieloletniej działalności OHP na rynku pracy i szerokiej promocji działań w internecie instytucja ta poprzez anachroniczność nazwy nadal pozostaje nieznaną i identyfikowaną jedynie z pracą krótkookresową, wakacyjną. Brak informacji na temat działalności OHP wynika również z faktu, że w statystyce publicznej nie ma odniesień do działalności OHP ani w statystykach GUS, ani w statystykach MRPiPS. Pozyskanie danych liczbowych dotyczących wsparcia młodzieży oraz efektywności pracy OHP jest bardzo utrudnione, co również wpływa na brak identyfikowalności tej instytucji jako instytucji rynku pracy. Gdy poszukujemy danych statystycznych dotyczących działalności OHP, okazuje się, że są one praktycznie niedostępne dla szerszego ogółu. Nie można ich znaleźć w żadnej statystyce publicznej – ani na stronach OHP i MRPiPS, ani w GUS. Brak danych statystycznych powoduje, że nie są one zamieszczane w opracowaniach i publikacjach dotyczących rynku pracy, co często je zubaża. Dane dotyczące bezrobocia i statystyki urzędów pracy publikowane są nie tylko na stronie ministerstwa, PUP i Obserwatoriów Rynku Pracy WUP, ale też w GUS – są oficjalnie dostępne, można je obejrzeć i wykorzystać. Efektem tego jest brak wiedzy o OHP i działaniach prowadzonych przez tę instytucję.

### Rozwiązanie 1

**Rekomendowana jest zmiana nazwy OHP, tak aby instytucja nie kojarzona była z organizacją paramilitarną oraz przestarzałą formułą działań.**

**Do kogo skierowane: OHP, MRPiPS**

## Opis rekomendowanego działania:

Ze względu na negatywne konotacje i przestarzałą nazwę OHP, które często nie jest kojarzone z instytucją działającą na rzecz młodzieży, rekomenduje się zmianę nazwy OHP. Wybór najlepszej nazwy mógłby zostać dokonany w drodze otwartego konkursu lub poprzez nadanie odgórnie przez MRPiPS. Rekomendowany jest wybór nazwy instytucji najlepiej oddającej cel i zakres działań OHP, np. Agencja Pracy i Edukacji Młodzieży, jednocześnie mając na uwadze nie tylko zakres działań, ale też otwartą formę działalności. Nie powinien być to zatem np. Urząd ds. Młodzieży, który swoją nazwą może odstraszyć młodzież i kojarzyć się z biurokracją.

Pochodną zmiany nazwy powinno być opracowanie nowego logo instytucji, nowoczesnego i łatwego do zapamiętania, które będzie wizualnie nawiązywało do działań, jakie są prowadzone w ramach OHP. W celu zwiększenia identyfikacji instytucji (po zmianie nazwy) konieczne będzie również przeprowadzenie szerokiej akcji informacyjnej w mediach i wśród partnerów rynku pracy (publicznych i niepublicznych instytucjach rynku pracy, OPS-ach, wśród pracodawców, w szkołach) informującej o zmianie nazwy.

## Warunki wdrożenia:

Warunkiem wdrożenia rekomendacji jest wprowadzenie zmian w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zmiany te będą dotyczyły nazwy OHP jako instytucji rynku pracy.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

### Ilościowe

- ▶ Nowa nazwa i logo instytucji.
- ▶ Kampania informacyjna w mediach (liczba artykułów, spotów reklamowych itp.).
- ▶ Kampania informacyjna wśród partnerów rynku pracy (PSZ, OPS, pracodawcy, edukacja).
- ▶ Opracowanie nowej strony internetowej KG OHP i jej jednostek.

### Jakościowe

- ▶ Zmiana postrzegania OHP przez osoby młode i partnerów rynku pracy.
- ▶ Zwiększenie zainteresowania osób młodych OHP jako instytucją nieposiadającą negatywnych konotacji.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

1 rok.

## Ryzyka/zagrożenia:

- Opór OHP przed wprowadzeniem zmian (bariera mentalna – przyzwyczajenie do dawnej nazwy, ciągłość kulturowa).
- Obawa przed zmianą nazwy (zmiana nazwy = zmiana umów o pracę = zwolnienia).
- Brak środków w budżecie OHP.

## Koszty:

- Nagroda pieniężna w przypadku konkursu na nową nazwę – ok. 10 tys. zł.
- Zmiana logo (opracowanie logo, zmiana ologowania wszystkich jednostek OHP, zmiany pieczętek, druków itp.) – ok. 1 mln zł.
- Kampania informacyjna – ok. 1 mln zł.

## Skutki:

### Ocena skutków krótkoterminowych:

1. Zmiana wizerunku OHP wśród osób młodych.
2. Brak konotacji z organizacją paramilitarną.
3. Brak konotacji z pracą krótkoterminową.
4. Identyfikacja OHP jako instytucji rynku pracy.

### Ocena skutków długoterminowych:

1. Zmiana wizerunku zwiększy zainteresowanie osób młodych OHP.
2. Zmiana nastawienia do działań OHP prowadzonych na rzecz młodzieży.
3. Szeroka rozpoznawalność OHP.

## Rozwiązanie 2

### **Szeroka akcja informacyjno-promocyjna na temat działalności OHP w mediach ogólnopolskich. Pokazanie przykładów dobrych praktyk. Wykorzystanie potencjału mediów społecznościowych jako nośnika informacji, z którego najczęściej korzystają osoby młode.**

Do kogo skierowane: OHP

### Opis rekomendowanego działania:

OHP pomimo prowadzonych działań typu ECAM, na którym zamieszczane są przykłady dobrych praktyk, czyli profile młodzieży, której udało się ukończyć edukację lub zdobyć pracę, czy ogólnopolskiej infolinii zajmującej się udzielaniem informacji telefonicznych w zakresie pomocy oferowanej przez urzędy pracy oraz OHP – Centrum Informacyjno-Konsultacyjnego Służb Zatrudnienia „Zielona Linia” ([ZielonaLinia.gov.pl](http://ZielonaLinia.gov.pl)) pozostaje instytucją nieznaną. W celu zwiększenia identyfikacji OHP jako instytucji rynku pracy zajmującej się młodzieżą, a zwłaszcza młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym, rekomendowane są:

1. Przeprowadzenie szerokiej akcji promocyjnej w mediach ogólnopolskich oraz np. współpraca z domem mediowym, który zajmie się profesjonalną promocją w mediach, zakupem czasu antenowego i wskaże, kiedy i w jakich programach będzie największa szansa na dotarcie z przekazem reklamowym do osób młodych. Przykładem dobrze poprowadzonej kampanii reklamowej może być kampania realizowana przez Bank Gospodarstwa Krajowego w ramach programu „Pierwszy Biznes – Wsparcie w Starcie”, w wyniku której rozpoznawalność programu bardzo wzrosła. Kampania prowadzona była w radiu i telewizji w stacjach i o godzinach zapewniających największą oglądalność wśród młodzieży. Kampania promocyjna w mediach takich jak radio czy telewizja ma szansę na większe dotarcie do osób młodych, które w mniejszym stopniu są zainteresowane słowem drukowanym – jednak w celu dotarcia do osób starszych, np. rodziców, należałoby się posiłkować również reklamą prasową i na portalach internetowych.
2. Lokowania produktu, czyli pokazanie działalności OHP w popularnym serialu – pozwoli nieco ucłowieczyć OHP, pokazać ich działalność od najlepszej strony i zapewni rozpoznawalność i identyfikowalność tej instytucji w społeczeństwie.

Nie musi to być koniecznie cały serial jak np. *Głęboka woda* opowiadający o pracownikach socjalnych, wystarczy przekazanie treści dotyczących danej instytucji czy programu (dobrym przykładem lokowania produktu są fundusze europejskie pokazywane w serialach *M jak miłość* czy *Na dobre i na złe*). Koszty lokowania produktu są z reguły tańsze niż reklama telewizyjna, a przynoszą zdecydowanie lepsze efekty.

- Popularyzacja działań OHP w mediach społecznościowych będących nośnikiem informacji, z którego najczęściej korzystają osoby młode, np. prowadzenie fanpage'a na Facebooku, zatrudnienie czy też oddelegowanie co najmniej jednej osoby do prowadzenia fanpage'a. Przykładem takich działań może być prowadzenie fanpage'a przez niektóre wojewódzkie urzędy pracy – np. Dolnośląski WUP czy WUP Rzeszów, które szeroko popularyzują swoje działania właśnie w mediach społecznościowych.

## Warunki wdrożenia:

Warunkiem wdrożenia jest opracowanie kampanii reklamowej obejmującej całokształt działań promocyjnych (promocja w mediach, lokowanie produktów, media społecznościowe).

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe 1:

### Ilościowe

- ▶ Kampania reklamowa (liczba spotów reklamowych, liczba artykułów).
- ▶ Ilość wykupionego czasu antenowego.

### Jakościowe

- ▶ Zwiększenie zainteresowania młodzieży działalnością OHP.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe 2:

### Ilościowe

- ▶ Liczba odcinków, w których pojawi się OHP.
- ▶ Liczba odniesień do OHP w trakcie serialu/odcinka.

### Jakościowe

- ▶ Zwiększenie rozpoznawalności OHP w społeczeństwie jako instytucji działającej na rzecz młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym.
- ▶ Poprawa wizerunku OHP w społeczeństwie.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe 3:

### Ilościowe

- ▶ Liczba wejść na fanpage'a.
- ▶ Liczba udostępnień.
- ▶ Liczba kliknięć „Lubię to”.

### Jakościowe

- ▶ Pokazanie OHP jako nowoczesnej instytucji rynku pracy dostosowanej do potrzeb młodzieży.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Od 3 miesięcy do pół roku – w zależności od skali kampanii reklamowej.

## Ryzyka/zagrożenia:

Na tym etapie nie zidentyfikowano ryzyka/zagrożeń.

## Koszty:

W zależności od wielkości kampanii reklamowej – od 1 do kilku mln zł z budżetu państwa.

## Skutki:

### Ocena skutków krótkoterminowych:

- Zmiana wizerunku OHP wśród osób młodych.
- Brak konotacji z organizacją paramilitarną.
- Brak konotacji z pracą krótkoterminową.
- Identyfikacja OHP jako instytucji rynku pracy.

### Ocena skutków długoterminowych:

- Zmiana wizerunku zwiększy zainteresowanie osób młodych OHP.
- Zmiana nastawienia do działań OHP prowadzonych na rzecz młodzieży.
- Szeroka rozpoznawalność OHP.

## Rozwiązanie 3

### Upublicznienie statystyk OHP na stronach OHP i MRPiPS.

Do kogo skierowane: OHP, MRPiPS

#### Opis rekomendowanego działania:

Rekomendowanym działaniem jest zamieszczenie statystyk OHP co najmniej na stronach OHP i portalu MRPiPS, ze wskazaniem informacji na temat liczby osób korzystających ze wsparcia OHP w podziale na województwa, form wsparcia i efektywności wsparcia. W celu lepszej wizualizacji na stronach OHP dane mogłyby być pokazywane w formie wykresów aktualizowanych raz w miesiącu.

Upublicznienie statystyk pozwoli na uzyskanie rzetelnej informacji na temat działalności OHP, a pośrednio zwiększy również identyfikowalność tej instytucji jako IRP zajmującej się wspieraniem osób młodych w zakresie poszukiwania zatrudnienia, podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz szeroko rozumianej aktywizacji społeczno-zawodowej. Publikacja statystyk pozwoli również na wykorzystanie tych danych w opracowaniach dotyczących rynku pracy, pracach magisterskich i doktorskich oraz publikacjach tematycznych.

#### Warunki wdrożenia:

Publikacja statystyk na stronach OHP. Wydzielenie w zakładkach na stronach MRPiPS zakładki dotyczącej działalności OHP.

#### Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

##### Ilościowe

- ▶ Zakres informacji na temat OHP.
- ▶ Wykorzystanie danych statystycznych OHP w publikacjach i opracowaniach tematycznych dotyczących rynku pracy.

##### Jakościowe

- ▶ Poprawa identyfikowalności OHP jako instytucji rynku pracy.
- ▶ Zwiększenie wiedzy na temat OHP.

#### Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

1-3 miesiące.

#### Ryzyka/zagrożenia:

Na tym etapie nie zidentyfikowano ryzyka/zagrożeń.

#### Koszty:

Brak kosztów – rozwiązanie nie generuje kosztów dodatkowych do poniesienia.

#### Skutki:

##### Ocena skutków krótkoterminowych:

1. Zmiana wizerunku OHP wśród osób młodych.
2. Brak konotacji z organizacją paramilitarną.
3. Brak konotacji z pracą krótkoterminową.
4. Identyfikacja OHP jako instytucji rynku pracy.

##### Ocena skutków długoterminowych:

1. Zmiana wizerunku zwiększy zainteresowanie osób młodych OHP.
2. Zmiana nastawienia do działań OHP prowadzonych na rzecz młodzieży.
3. Szeroka rozpoznawalność OHP.



## Problem 9

Zbyt rozbudowana struktura OHP, wielość jednostek, których kompetencje często się nakładają i różnorodność nazewnictwa mogą powodować, że jednostki te nie są kojarzone z OHP.

Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) posiadają obecnie ok. 750 jednostek organizacyjnych, z których 511 realizuje zadania na rzecz rynku pracy. W samym tylko woj. mazowieckim jest ich 73, w tym: 6 Centrów Edukacji i Pracy Młodzieży, w każdym byłym mieście wojewódzkim, które nadzorują m.in. Mobilne Centra Informacji Zawodowej, Młodzieżowe Centra Kariery, Młodzieżowe Biura Pracy, Punkty Pośrednictwa Pracy, których zakres usług jest bardzo zbliżony. Większość z nich prowadzi zarówno poradnictwo zawodowe, jak i pośrednictwo pracy. Mnogość jednostek

powoduje, że rozmywa się zakres usług i odpowiedzialności. Duża liczba nazw jednostek może stanowić barierę dla osób młodych. Młodzi ludzie chętniej korzystają bowiem z instytucji, które znają. Trudno im określić, czym różni się Młodzieżowe Centrum Kariery od Młodzieżowego Biura Pracy i z jakich usług mogą tam skorzystać. Zmniejszenie liczby nazewnictwa jednostek i spłaszczenie struktury OHP nie oznacza mniejszej dostępności dla osób młodych, a jedynie większą identyfikowalność zadań tych jednostek.

### Rozwiązanie 1

**Rekomendowana jest zmiana struktury organizacyjnej OHP poprzez ujednoczenie nazewnictwa jednostek.**

**Do kogo skierowane:** OHP, MRPiPS

#### Opis rekomendowanego działania:

Zmiana struktury OHP, tak aby tymi samymi usługami zajmowała się w każdej miejscowości taka sama jednostka – obecnie w jednej miejscowości działa Młodzieżowe Biuro Pracy, a w innej te same zadania wykonuje Punkt Pośrednictwa Pracy. Ponadto różnica w działalności Punktu Pośrednictwa Pracy a Młodzieżowego Biura Pracy poza miejscem lokalizacji jest praktycznie żadna, nie ma więc sensu mnożyć bytów pod inną nazwą, ale z tymi samymi obowiązkami. Mając na uwadze jak najlepsze rozwiązanie problemu, rekomendowane jest ujednoczenie nazewnictwa jednostek OHP oraz klarowny podział kompetencji i odpowiedzialności poszczególnych jednostek organizacyjnych. Na przykład:

- Młodzieżowe Biura Pracy powinny zajmować się pozyskiwaniem i gromadzeniem oferty pracy zarówno dla przyszłych pracowników, jak i pracodawców; pozyskiwać pracodawców; osobom poszukującym pracy udzielać pomocy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia, a pracodawcom w pozyskaniu pracowników poprzez odpowiedni dobór ofert pracy.
- Młodzieżowe Centra Kariery powinny zajmować się informacją i poradnictwem zawodowym, pomocą w identyfikacji zasobów młodego człowieka istotnych dla jego funkcjonowania zawodowego;

projektowaniem indywidualnych planów działania; przedsiębiorczością i samozatrudnieniem osób młodych. Mobilne Centra Informacji Zawodowej prowadzą taką samą działalność jak MCK, tyle że pracują także w terenie, zatem również mogłyby zmienić nazwę na MCK.

- Każda z tych jednostek powinna mieć swoje biuro terenowe pod tą samą nazwą. Pozwoliłoby to nie tylko na zwiększenie identyfikowalności OHP w terenie, ale również na dotarcie do tych jednostek większej grupy młodzieży. Zdecydowanie więcej młodych ludzi będzie chętnych do skorzystania z usług Młodzieżowego Biura Pracy niż z Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży, które nie jest przez nich identyfikowane jako miejsce, gdzie można znaleźć pracę.

## Warunki wdrożenia:

Analiza obecnej struktury instytucji, zidentyfikowanie działań prowadzonych przez poszczególne jednostki OHP oraz takie określenie ról i zadań każdej z nich, aby nie powielały się w strukturze.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

### Ilościowe

- ▶ Zmniejszenie liczby nazewnictwa jednostek OHP.
- ▶ Brak nakładania się kompetencji i zadań w poszczególnych jednostkach OHP.

### Jakościowe

- ▶ Zmiana postrzegania jednostek OHP przez osoby młode i partnerów rynku pracy jako instytucji z bardzo rozbudowaną strukturą.
- ▶ Zwiększenie identyfikacji ról i zadań OHP.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Maksymalnie 1 rok.

## Ryzyka/zagrożenia:

- Opór OHP przed wprowadzeniem zmian (bariera mentalna).
- Obawa przed zmianą struktury (zmiana struktury = zmiana umów o pracę = zwolnienia).
- Część jednostek, np. MCIZ, powstało w ramach projektów współfinansowanych z UE, problemem więc może być okres trwałości i zachowanie rezultatów projektu.

## Koszty:

Brak możliwości oszacowania na tym etapie. Jeśli będzie realizowane wraz ze zmianą nazwy OHP, może być przeprowadzone bezkosztowo.

## Skutki:

### Ocena skutków krótkoterminowych:

Ujednolicenie nazewnictwa i usług poszczególnych jednostek organizacyjnych OHP, co zdecydowanie poprawi ich identyfikację na rynku.

### Ocena skutków długoterminowych:

Poprawa rozpoznawalności jednostek OHP na rynku.



## Problem 10

Nakładanie się kompetencji OHP i publicznych służb zatrudnienia w zakresie usług poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla młodzieży.

Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy art. 6. ust. 3 Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) są państwową jednostką wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, oraz bezrobotnych do 25. roku życia. Jednocześnie art. 12 ust. 5 wskazuje, że „w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży Ochotnicze Hufce Pracy, w szczególności:

1. Prowadzą pośrednictwo pracy oraz organizują zatrudnianie dla:

- Młodzieży w wieku powyżej 15 lat, która nie ukończyła szkoły podstawowej lub gimnazjum albo nie kontynuuje nauki po ukończeniu tych szkół.
- Bezrobotnych do 25. roku życia.
- Uczniów i studentów.

2. Prowadzą poradnictwo zawodowe dla młodzieży oraz mobilne centra informacji zawodowej (...)”<sup>2</sup>.

- W woj. mazowieckim funkcjonują 73 jednostki OHP, w tym: 6 Centrów Edukacji i Pracy Młodzieży, w każdym byłym mieście wojewódzkim, które nadzorują m.in. Mobilne Centra Informacji Zawodowej, Młodzieżowe Centra Kariery, Młodzieżowe Biura Pracy, Punkty Pośrednictwa Pracy. W ramach OHP realizowane są również projekty współfinansowane z UE kierowane np. do osób:
- W wieku 18-24 lat (w chwili przystąpienia do projektu uczestnik musi mieć ukończony 18. rok życia i jednocześnie nie mieć ukończonego 25. roku życia).

- Bezrobotnych niezarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy.
- Nieuczęszczających do szkoły lub na studia (grupa NEET).
- Niemających kwalifikacji zawodowych albo mających za niskie kwalifikacje zawodowe lub mających kwalifikacje zawodowe niedostosowane do potrzeb rynku pracy.

W projektach mogą wziąć udział również osoby (w wieku 18-24 lat): mające zawód lub kwalifikacje w zawodzie, w którym po skończeniu nauki nie mogą znaleźć zatrudnienia; lub mające wykształcenie na poziomie szkoły podstawowej, znajdujące się w szczególnie niekorzystnej sytuacji, niemające kwalifikacji i doświadczenia zawodowego (projekt „Obudź swój potencjał – EFS”).

Brak rozgraniczenia usług kierowanych przez OHP do młodzieży i usług urzędów pracy powoduje nakładanie się kompetencji tych instytucji i dezinformację osób młodych. Ponadto, prowadząc działalność dotyczącą niejako całości młodzieży do 25 r.ż. (w tym, studentów i absolwentów), OHP nie skupiają się na grupie, do wspierania której zostały powołane i w stosunku do której są najlepiej przygotowane, tj. młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, ale kieruje swoje usługi do tej młodzieży, która do nich trafia. Jako jedyna ogólnopolska instytucja nakierowana na działania na rzecz szczególnych grup młodzieży powinna skupić się na grupie uczestników OHP bądź absolwentów OHP, tak aby zapewnić im najlepsze wsparcie.

<sup>2</sup>Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001, z późn. zmian.

## Rozwiązanie 1

**Rekomendowane jest wprowadzenie rozdziału pomiędzy działaniami OHP i publicznych służb zatrudnienia (PSZ), tak aby działalność OHP była ukierunkowana jedynie na wsparcie NEET lub młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym.**

**Do kogo skierowane:** OHP, MRPiPS

### Opis rekomendowanego działania:

W ramach rekomendacji proponuje się wprowadzenie w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy linii demarkacyjnej pomiędzy działaniami OHP i PSZ. Usługi OHP powinny być kierowane do grupy młodzieży NEET, uczestników lub absolwentów OHP.

OHP są najlepiej przygotowane do tego typu działań poprzez prowadzenie całego spektrum działań pedagogiczno-wychowawczych oraz aktywizacyjnych. Ponadto posiadają najlepiej przygotowaną kadrę ukierunkowaną na pracę z młodzieżą. Rekomendowane rozwiązanie poprzez zmniejszenie liczby osób, które mogą korzystać z usług OHP, pozwoli na podniesienie jakości usług i indywidualizację wsparcia. W przypadku młodzieży trudnej ważna jest jakość działań, a nie ich ilość. Jeżeli uczestnik OHP ma 16 lat i jego problemy edukacyjne występują od paru lat, to potrzebne jest działanie długofalowe. Takie osoby potrzebują dłuższego okresu wsparcia. Uzyskanie dyplomu nie gwarantuje, że ta osoba poradzi sobie w realnym życiu na rynku pracy. Konieczne są dalsze działania wspierające, chociażby w postaci uczestniczenia w projektach współfinansowanych w ramach funduszy unijnych.

Jednocześnie niecelowe jest wspieranie w ramach OHP młodzieży bezrobotnej zarejestrowanej w PUP, posiadającej wykształcenie i kwalifikacje, ale mającej trudności ze znalezieniem pracy, ponieważ tą grupą osób powinny zajmować się urzędy pracy – do tego są powołane i posiadają środki na te działania. Nakładanie się kompetencji może powodować, zwłaszcza w projektach unijnych, nakładanie się wsparcia otrzymanego przez daną osobę.

### Warunki wdrożenia:

Wprowadzenie zmian w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Doszczegółowienie zapisów ustawy, tak aby działania OHP były nakierowane na grupę młodzieży trudnej z deficytami wychowawczymi i edukacyjnymi, w tym NEET.

### Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

#### Ilościowe

- ▶ Wprowadzenie linii demarkacyjnej pomiędzy PSZ a OHP.

#### Jakościowe

- ▶ Podniesienie jakości działań na rzecz młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym.
- ▶ Zwiększenie identyfikacji ról i zadań OHP oraz PSZ skierowanych do osób młodych.
- ▶ Podniesienie wiedzy na temat możliwości i działań OHP oraz PSZ skierowanych do osób młodych.

**Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:**

1 rok.

**Ryzyka/zagrożenia:**

Zagrożenie zmniejszenia liczby klientów OHP i PSZ – demarkacja usług spowoduje zmniejszenie liczby klientów, którzy w tej chwili się nakładają.

**Koszty:**

Na tym etapie nie można zidentyfikować kosztów.

**Skutki:****Ocena skutków krótkoterminowych:**

1. Podział kompetencji pomiędzy PSZ i OHP wpłynie na identyfikację zadań i grup docelowych przypisanych do odpowiednich struktur.
2. Indywidualizacja ścieżek kształcenia podniesie efektywność aktywizacji zawodowej młodzieży.

**Ocena skutków długoterminowych:**

1. Poprawa jakości usług kierowanych do osób młodych poprzez zmniejszenie liczby klientów danej instytucji.
2. Wzrost skuteczności działań kierowanych do osób młodych.

## Rozwiązanie 2

### **Wsparcie proponowane przez OHP powinno być zindywidualizowane i adresowane do osób młodych, zagrożonych wykluczeniem społecznym.**

**Do kogo skierowane:** OHP, MRPiPS

**Opis rekomendowanego działania:**

1. Rekomendowane jest rozszerzenie katalogu działań skierowanych do młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, w tym uczestników i absolwentów OHP, co w sposób naturalny sprawi, że po wsparcie do OHP będą się zwracać osoby głównie z tej grupy, zmniejszenie natomiast rodzaju proponowanego wsparcia dla pozostałych osób młodych do 25. r.ż.

W przypadku tej grupy młodzieży należałoby bardziej kierować środki na usamodzielnienie się, zmianę miejsca zamieszkania czy też indywidualizację ścieżki kształcenia zawodowego. Środki na usamodzielnienie się czy też zmianę miejsca zamieszkania są często niezmiernie ważne dla osób kończących swój udział w OHP, które chcą się wyrwać z rodzin patologicznych, środowiska itp. Ustawa o promocji zatrudnienia przewiduje możliwość udzielenia przez starostę bonu szkoleniowego czy też bonu na zasiedlenie, ale przyznanie ich jest po pierwsze kwestią uznaniową (starosta może, ale nie musi), a po drugie jest w gestii urzędów pracy i zależne od posiadanych przez urząd pracy środków z Funduszu Pracy.

Zgodnie z rekomendacją OHP powinny posiadać w swojej dyspozycji środki na zasiedlenie czy usamodzielnienie, a jeśli nie, to przynajmniej powinny mieć możliwość występowania do starostów o środki przeznaczone dla danej osoby – absolwenta OHP. Proponuje się zatem:

a) Wprowadzenie do ustawy zapisu:

**Art. 66o.** Na wniosek OHP starosta jest zobowiązany przyznać absolwentowi OHP, po spełnieniu warunków określonych w ustawie:

- a) Bonu na zasiedlenie.
- b) Bonu stażowego.
- c) Bonu szkoleniowego.
- d) Bonu zatrudnieniowego.

**lub**

b) Przekazanie do OHP środków Funduszu Pracy przeznaczonych na zasiedlenie lub usamodzielnienie się absolwenta OHP, tak aby nie musiał pozostawać w środowisku patologicznym.

2. Wskazana jest indywidualizacja wsparcia uczestników OHP, tak aby umożliwić im naukę i pracę, jak również możliwość indywidualnego kierowania na kursy i szkolenia zawodowe bez oczekiwania na grupę, czy też odgórny wybierania kursów i szkoleń, które nie zawsze odpowiadają na zapotrzebowanie lokalnego rynku pracy.

## Warunki wdrożenia:

Wprowadzenie zmian w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i/lub w podziale środków z Funduszu Pracy z przeznaczeniem na wsparcie młodzieży – absolwentów OHP.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

### Ilościowe

- ▶ Liczba osób korzystających z nowych usług OHP.
- ▶ Liczba osób korzystających z bonów na zasiedlenie.
- ▶ Liczba osób korzystających z bonów na usamodzielnienie.

### Jakościowe

- ▶ Podniesienie jakości działań na rzecz młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym.
- ▶ Zwiększenie aktywności zawodowej i mobilności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

6 miesięcy.

## Ryzyka/zagrożenia:

Brak zagrożeń – na pierwszym etapie, w przypadku wprowadzenia linii demarkacyjnej, może się ew. zmniejszyć liczba osób korzystających z OHP.

## Koszty:

Na tym etapie nie można zidentyfikować kosztów.

## Skutki:

### Ocena skutków krótkoterminowych:

1. Podział kompetencji pomiędzy PSZ i OHP wpłynie na identyfikację zadań i grup docelowych przypisanych do odpowiednich struktur.
2. Indywidualizacja ścieżek kształcenia podniesie efektywność aktywizacji zawodowej młodzieży.

### Ocena skutków długoterminowych:

1. Poprawa jakości usług kierowanych do osób młodych poprzez zmniejszenie liczby klientów danej instytucji.
2. Wzrost skuteczności działań kierowanych do osób młodych.



Zbyt skomplikowany system zgłaszania ofert do PUP przez pracodawców w obecnie istniejącym systemie.

Każdy pracodawca ma możliwość złożenia swojej oferty pracy w PUP. Zgłoszenia można dokonać: elektronicznie, uzupełniając formularz na stronach PUP, pobrać formularz zgłoszeniowy ze strony internetowej PUP, uzupełnić go, a następnie wysłać na e-mail oraz można go złożyć osobiście. Zgłoszona przez pracodawcę oferta jest przekazana do realizacji pośrednikowi pracy, który wzywa do siebie osoby najlepiej pasujące do zapisu w ofercie zatrudnienia i informuje je o danym stanowisku. Jednakże z analizy dostępnych linków i dokumentów umieszczanych na stronach PUP wynika, że wypełnienie zgłoszenia nie jest proste – to obszerny formularz zawierający dużą liczbę szczegółowych danych. Odstrasza to niestety

wielu pracodawców od korzystania z PUP w poszukiwaniu pracowników. Ponadto druki te różnią się od siebie w poszczególnych urzędach. Niektóre ze stron PUP w celu elektronicznego zgłoszenia oferty przekierowują pracodawcę na stronę „Usługi elektroniczne” urzędów pracy (*Praca.gov.pl*). Niektóre urzędy na swoich stronach informują, że można złożyć ofertę faksem, osobiście lub e-mailem, bądź też mają własny elektroniczny arkusz. Jednak z obawy przed wypełnianiem go i dużą liczbą szczegółowych pytań pracodawcy nie chcą składać ofert w PUP. Ogłaszają się więc w prasie, na różnych portalach internetowych z ofertami pracy lub umieszczają informację o rekrutacji na swoich stronach firmowych.

## Rozwiązanie 1

### Ujednolicenie i uproszczenie formularza elektronicznego i druków papierowych do składania ofert pracy i stażu w PUP.

**Do kogo skierowane:** MRPiPS, PUP

#### Opis rekomendowanego działania:

Rekomendacja zakłada, by wszystkie PUP odsyłały zainteresowanych ze swoich stron internetowych do tego samego elektronicznego arkusza składania ofert, który będzie ujednolicony i uproszczony. Pracodawca przy składaniu oferty stażu czy pracy chciałby włożyć jak najmniej trudu w wypełnienie takiego druku. Powinien on zawierać podstawowe dane dot. pracodawcy (nazwę, siedzibę), nazwę stanowiska pracy, na jakie pracodawca poszukuje pracownika, wraz z wymogami na danym stanowisku (wykształcenie, staż pracy), miejsce pracy i wymiar czasu pracy. Druk powinien być łatwy do wypełnienia – bez zbędnego szukania informacji i opcji wpisywania. Ponadto warto by przeprowadzić wśród wybranych pracodawców ocenę arkusza (dotychczasowego narzędzia), co pozwoli na dosto-

sowanie nowego arkusza do rzeczywistych potrzeb pracodawców. Analizę narzędzia można przeprowadzić drogą mailową, wysyłając arkusz i prosząc o jego ocenę wybraną grupę pracodawców, w tym również tych, którzy nie współpracują z PUP. Dodatkowo ten sam arkusz powinien być dostępny na stronach PUP w formie PDF oraz DOC, by można było go pobrać i wysłać do PUP drogą mailową bądź zanieść osobiście. Dla ułatwienia współpracy jest też niezbędne, by wszystkie dokumenty dotyczące zgłaszania ofert pracy dostępne w formie papierowej w PUP były ujednolicone i zgodne z formularzem elektronicznym.

### Warunki wdrożenia:

- Zrozumienie istoty ułatwień przy składaniu ofert pracy.
- Zrozumienie konieczności łatwej współpracy z pracodawcami przez pracowników PUP w celu zmiany postrzegania PUP i poprawy jego wizerunku.
- Chęć do współpracy z PUP potencjalnych pracodawców.
- Uwzględnienie potrzeb pracodawców, szanowanie ich czasu, branie pod uwagę ich uwag.

### Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

#### Ilościowe

- ▶ Liczba osób młodych zainteresowanych skorzystaniem z wsparcia PUP dzięki atrakcyjnym ofertom do nich skierowanym.
- ▶ Liczba pracodawców chcących za pośrednictwem PUP poszukiwać pracowników.

#### Jakościowe

- ▶ Poprawa jakości ofert pracy znajdujących się w zasobach PUP.
- ▶ Wzrost atrakcyjności ofert pracy.
- ▶ Zmiana postrzegania PUP przez pracodawców i osoby młode.

### Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Maksymalnie rok – ze względu na konieczność przeprowadzenia ewaluacji i dostosowania elektronicznego arkusza.

### Ryzyka/zagrożenia:

- Brak zmiany postrzegania PUP przez pracodawców i osoby młode.
- Zmniejszenie liczby pracodawców zainteresowanych współpracą z PUP.
- Spadek wartościowych ofert dla osób młodych.

### Koszty:

- Koszt przeprowadzenia oceny arkusza wśród wybranej grupy pracodawców. Zatrudnienie osoby do opracowania analizy i jej wyników oraz przygotowanie wzoru nowego arkusza.
- Koszt wprowadzenia zamiany arkusza przez informatyka (koszt jego roboczogodziny).

### Skutki:

1. Poprawa jakości świadczonych usług w PUP.
2. Lepsze rozeznanie rynku pracy.
3. Zwiększenie atrakcyjności ofert pracy i wiarygodności PUP jako pośrednika pracy.
4. Zwiększenie bazy ofert pracy i ich aktualny status.
5. Zmiana postrzegania PUP przez pracodawców i osoby młode.

## Problem 12



### Jednorodne traktowanie młodzieży jako grupy docelowej.

Przy analizie problemów i planowaniu działań dla osób młodych nie bierze się pod uwagę wewnętrznego zróżnicowania tej grupy, czyli takich zmiennych jak np. płeć, pochodzenie, status społeczno-ekonomiczny itp. Widać to na przykładzie grupy NEET, która przedstawiana jest jednorodnie jako grupa docelowa, podczas gdy powody pozostawania poza systemem edukacji, szkoleń i rynkiem pracy są bardzo zróżnicowane i związane np. z zamieszkiwaniem na terenach wiejskich/ miejskich, urodzeniem dziecka w młodym wieku, statusem społeczno-ekonomicznym i in. Z kolei zróżnicowanie sytuacji ze względu na płeć widoczne jest np. w kształceniu zawodowym, w którym stereotypowy podział na żeńskie i męskie zawody wpływa na wybory edukacyjne dziewcząt i chłopców, a na dalszym etapie – na sytuację obu płci na rynku pracy. Kształcenie chłopców odbywa się w zawodach, na które jest większe

zapotrzebowanie na rynku pracy. Przełamywanie tego podziału powinno się zaczynać na wczesnym etapie edukacji i stanowić element doradztwa zawodowego i pośrednictwa. Inną jest też sytuacja młodych ludzi pochodzących z terenów wiejskich i miejskich, np. w zakresie dostępu do edukacji, możliwości rozwoju i kształcenia, jak też sytuacji na rynku pracy. Dokładne określenie problemów, jakich doświadczają osoby młode, i sytuacji poszczególnych jej przedstawicieli i przedstawicielek umożliwia zaplanowanie odpowiednich dla wszystkich działań i zastosowanie adekwatnych narzędzi. Pozwoli również dotrzeć do osób w większym stopniu narażonych na wykluczenie, które najbardziej potrzebują wsparcia, ale dostęp do nich jest utrudniony. Zidentyfikowanie takich osób pozwoli nie tylko zaplanować odpowiednie działania, ale też sposób rekrutacji.

## Rozwiązanie 1

### **Analiza sytuacji grupy docelowej, czyli młodzieży, przeprowadzona z zastosowaniem różnych zmiennych, stosowanych pojedynczo i łącznie.**

**Do kogo skierowane:** MRPiPS, OHP

#### **Opis rekomendowanego działania:**

1. Szczegółowe określenie zmiennych, które zostaną wykorzystane w badaniu dotyczącym edukacji zawodowej, sytuacji na rynku pracy, sposobów prowadzenia doradztwa i pośrednictwa pracy dla młodzieży. Zmienne, które powinny zostać wzięte pod uwagę, to m.in.: płeć, miejsce zamieszkania, status społeczno-ekonomiczny, pochodzenie, status rodzinny. Chodzi przede wszystkim o określenie, w jakim stopniu jest zróżnicowana sytuacja w edukacji zawodowej dziewcząt i chłopców, jakie są ich wybory edukacyjne, w jakich zawodach się kształcą, jakie daje im to szanse na rynku pracy itp. Jeśli chodzi o miejsce zamiesz-

kania i status ekonomiczny, mogą mieć one wpływ również na dostęp do edukacji (szkoły w najbliższej okolicy, możliwości finansowe, np. w podjęciu nauki poza miejscem zamieszkania itp.), równe szanse w kształceniu i in. W przypadku statusu rodzinnego kluczowe znaczenie może mieć opieka nad osobami zależnymi (dzieci, osoby starsze), która może warunkować możliwości podjęcia nauki. Nałożenie na siebie tych zmiennych może wyłonić grupy będące w najtrudniejszej sytuacji np. kobiety/dziewczęta z terenów wiejskich, z ubogich rodzin, opiekujące się małymi dziećmi; czy też chłopcy z ubogich rodzin, którzy nie mają możliwości zdobycia lepszego wykształcenia, bo nie stać ich na naukę poza miejscem zamieszkania.

2. Przeprowadzenie badania analizującego zróżnicowaną sytuację przedstawicieli i przedstawicielek grupy docelowej (młodzieży), uwarunkowaną poszczególnymi zmiennymi. Zastosowanie ww. zmiennych umożliwi identyfikację nie tylko grup będących w najtrudniejszej sytuacji, ale również określenie głównych problemów w kształceniu. Mogą to być np. ograniczone możliwości kształcenia na konkretnych obszarach, ograniczona liczba szkół na konkretnych obszarach, a dodatkowo kształcących w przedmiotach niedostosowanych do lokalnego rynku pracy. Oznacza to, że zarówno kształcenie, jak i zdobycie pracy wiąże się ze zmianą miejsca zamieszkania, co może być ograniczone możliwościami finansowymi.
3. Określenie, które grupy wymagają wsparcia i jakiego rodzaju instrumenty/narzędzia byłyby najlepsze do zastosowania. Jasno określone problemy poszczególnych osób pozwolą określić, jakiego rodzaju wsparcie będzie przynosić wymierne rezultaty – czy np. wsparcie indywidualne skupione na predyspozycjach danej osoby, czy bardziej wsparcie umożliwiające znalezienie kształcenia poza miejscem zamieszkania, które będzie dawać większe szanse na rynku pracy.
4. Szczegółowo zidentyfikowane grupy docelowe pozwolą na dotarcie do osób będących w najtrudniejszej sytuacji. Skierowanie wsparcia do takich grup może być premiowane w poszczególnych konkursach.

---

### Warunki wdrożenia:

Zaplanowanie badania dotyczącego sytuacji młodzieży w kształceniu i na rynku pracy z uwzględnieniem jej wewnętrznego zróżnicowania, czyli dokładne zdefiniowanie poszczególnych grup docelowych w ramach grupy młodzież.

### Wskaźniki ilościowe:

- ▶ Liczba przeprowadzonych badań i analiz.
- ▶ Liczba grup docelowych zidentyfikowanych w ramach grupy docelowej, czyli młodzieży.

### Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Ok. 6-10 miesięcy na przeprowadzenie badania.

### Ryzyka/zagrożenia:

Koszty przeprowadzenia takiej analizy.

### Koszty:

Koszty przeprowadzonych badań i analiz.

### Skutki:

1. Taka analiza pozwala określić dużo bardziej szczegółowo sytuację i problemy, z jakimi boryka się dana grupa, pozwala też zaplanować działania odpowiadające na rzeczywiste problemy i potrzeby.
2. Można określić, czy w grupie docelowej, jaką jest młodzież lub NEET, znajdują się osoby/grupy narażone na większe niż reszta wykluczenie, a co za tym idzie – dotarcie do nich ze wsparciem jest dużo trudniejsze.
3. Taka analiza wyjściowa pozwoli na uniknięcie efektu *creamingu*, czyli wspierania grup/osób, które bez pomocy byłyby w stanie poprawić swoją sytuację, przy jednoczesnym nieobjęciu wsparciem grup, które tego najbardziej potrzebują.

## Problem 13



### Problem z aktywizacją osób do 25. r.ż. w okresie 4 miesięcy od rejestracji.

Nowelizacja ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i rynku pracy (tj. Dz.U. z 2016 r. poz. 645 ze zmianami), która weszła w życie 27 maja 2014 r. w art. 50 ust. 1 wprowadziła zapis, iż „bezrobotnym do 25. roku życia powiatowy urząd pracy w okresie 4 miesięcy od dnia rejestracji powinien przedstawić propozycję zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu, odbycia przygotowania zawodowego dorosłych, zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych albo innej formy pomocy określonej w ustawie”. Tworząc ten zapis i skracając okres przedstawienia oferty bezrobotnemu do 25. r.ż. z 6 do 4 miesięcy, ustawodawca chciał spowodować jak najszybszą aktywizację osób młodych, które zgłosiły się do urzędów pracy w poszukiwaniu różnych form aktywizacji zawodowej. Z danych, jakimi dysponują PUP, wynika, iż zdecydowana

większość osób do 25. r.ż. rejestruje się w PUP w okresie czerwiec-wrzesień, czyli bezpośrednio po ukończeniu szkoły lub po wakacjach, zaś wydatkowanie środków finansowych na różne formy wsparcia dla osób bezrobotnych następuje w ciągu całego roku. Ogranicza to więc w znacznym stopniu liczbę osób do 25. r.ż. w okresie 4 miesięcy od rejestracji, którym należy złożyć ofertę w pierwszym półroczu każdego roku budżetowego. Natomiast znaczny wzrost tej liczby osób w drugim półroczu czy też nawet w ostatnim kwartale powoduje trudności w kierowaniu do nich propozycji chociażby z powodu ograniczonej liczby ofert czy też mniejszej liczby środków finansowych pod koniec roku. Dlatego też zdarza się, że osoby bezrobotne wyrejestrowują się z ewidencji PUP, by w wyniku ponownej rejestracji spełniać kryteria przystąpienia do różnych form wsparcia oferowanego przez PUP.

## Rozwiązanie 1

### Odstąpienie od konieczności przedstawienia oferty wsparcia bezrobotnemu w ciągu 4 miesięcy od rejestracji.

**Do kogo skierowane:** MRPiPS

#### Opis rekomendowanego działania:

1. Rekomendacja zakłada zmianę przepisów ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i rynku pracy (tj. Dz.U. z 2016 r. poz. 645 ze zmianami) i częściowego powrotu do zapisów sprzed nowelizacji ustawy z dnia 27 maja 2014 r. w taki sposób, by w art. 50 ust. 1 dopuścić możliwość przedstawienia bezrobotnemu do 25. roku życia przez powiatowy urząd pracy w okresie 6-9 miesięcy od dnia rejestracji propozycji zatrudnienia innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu, odbycia przygotowania zawodowego dorosłych, zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych albo innej formy pomocy określonej w ustawie.

Zmiany te i wydłużenie okresu przedstawienia formy wsparcia przez PUP ułatwiłyby młodym bezrobotnym możliwość skorzystania ze skierowanej do nich oferty bez konieczności wyrejestrowania się i ponownej rejestracji. Pracownikom PUP pozwoliłoby to lepiej dopasować formy wsparcia i zaoferować je np. w kolejnym już roku budżetowym (dla osób rejestrujących się w okresie czerwiec-wrzesień), kiedy to zaczynają się nowe programy i doradca zawodowy dysponuje większym zasobem propozycji dla bezrobotnego do 25. r.ż. Ponadto zmiana ta pozwoli na zmniejszenie biurokracji, gdyż przy każdym wyrejestrowaniu się bezrobotnego i jego ponownym zarejestrowaniu rusza proces administracyjny i powstaje wiele zbędnych dokumentów, w tym decyzji administracyjnych.

### Warunki wdrożenia:

- Podjęcie inicjatywy legislacyjnej.
- Uświadomienie na poziomie instytucji decyzyjnych, że zmiana ta ułatwi przedstawianie propozycji aktywizacji oraz zmniejszy biurokrację.

### Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

#### Ilościowe

- ▶ Wzrost liczby osób kwalifikujących się do różnych form wsparcia proponowanego przez PUP w okresie 6-9 miesięcy od rejestracji.
- ▶ Zwiększenie liczby bezrobotnych korzystających z różnych ofert.
- ▶ Spadek liczby osób przerywających udział w zaproponowanym wsparciu ze względu na nieodpowiednie dostosowanie oferty do potrzeb, możliwości, chęci bezrobotnego.
- ▶ Zmniejszenie liczby osób sztucznie wyrejestrowujących się, by kwalifikować się do uzyskania wsparcia.
- ▶ Większy wachlarz ofert pomocy.

#### Jakościowe

- ▶ Wzrost aktywizacji zawodowej osób młodych na poziomie powiatu.
- ▶ Wzrost jakości pracy świadczonej przez bezrobotnych, korzystających z satysfakcjonujących ich form wsparcia.
- ▶ Zmniejszenie zbędnej dokumentacji i biurokracji.

### Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Maksymalnie rok. Ze względów legislacyjnych i wdrożeniowych zmianę należy wprowadzić od początku roku kalendarzowego po przyjęciu nowelizacji ustawy umożliwiającej wydłużenie okresu, w jakim PUP musi przedstawić bezrobotnemu formę wsparcia.

### Ryzyka/zagrożenia:

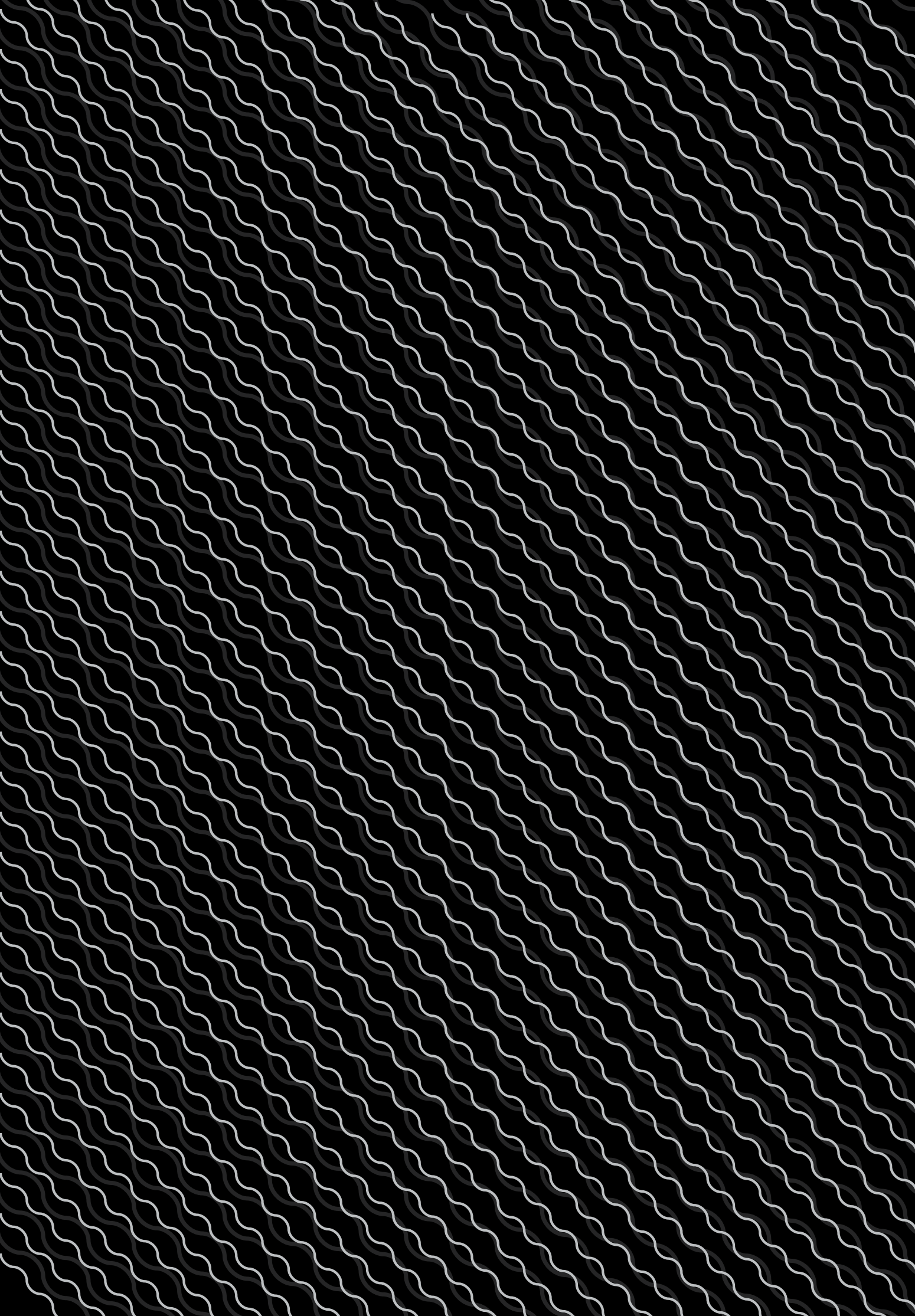
- Niewprowadzenie nowelizacji pozwalającej na wprowadzenie ww. rozwiązania.
- Coraz trudniejsze wytypowanie osób mogących skorzystać ze wsparcia w pierwszym półroczu każdego roku.
- Dalszy proces sztucznego wyrejestrowywania się i ponownej rejestracji.
- Dalszy rozrost biurokracji i tworzenia dokumentacji związanej ze sztucznym wyrejestrowywaniem się i ponowną rejestracją.

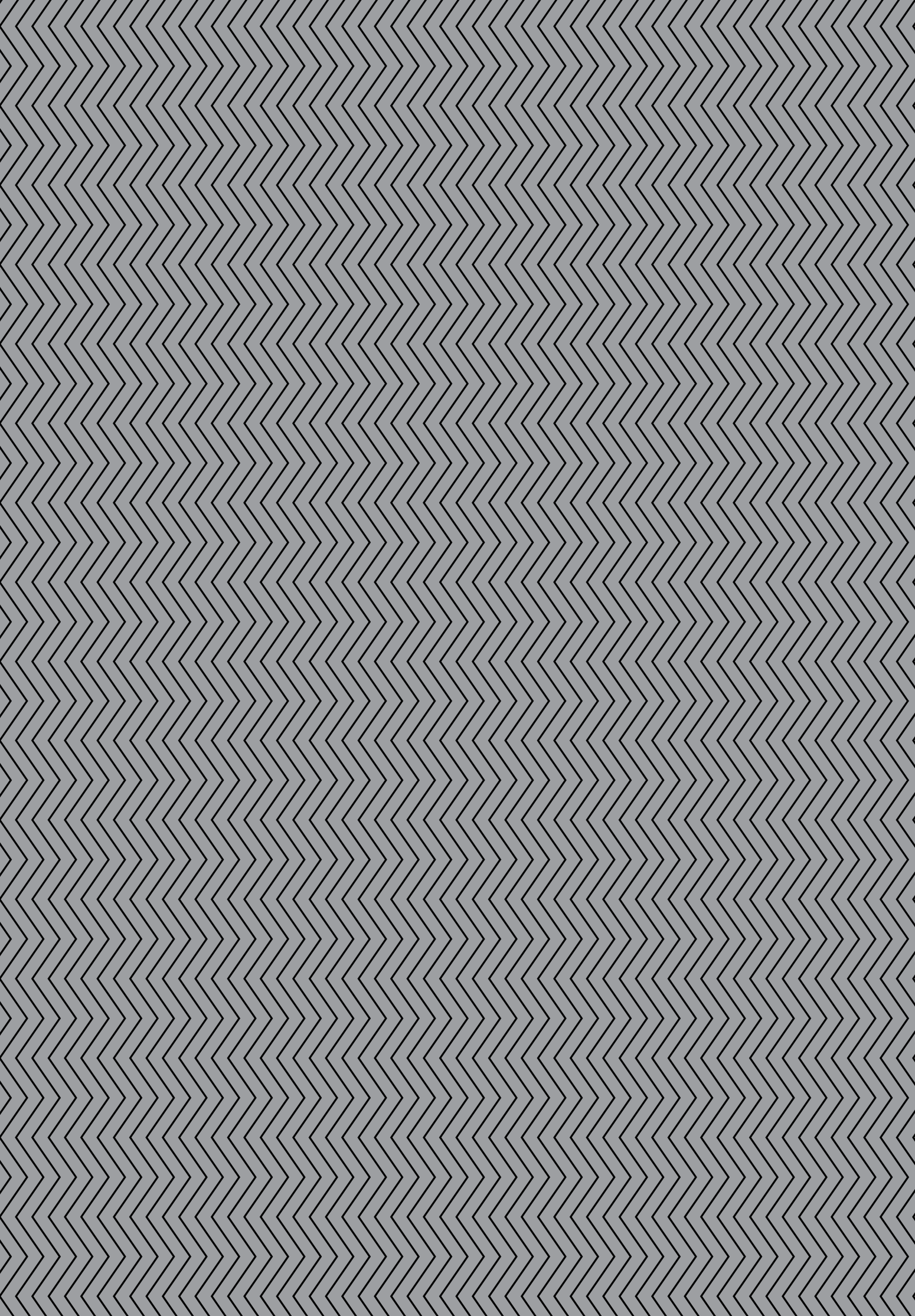
### Koszty:

Brak.

### Skutki:

1. Zwiększona efektywność proponowanych form wsparcia związana z lepszym dopasowaniem oferowanego wsparcia dla bezrobotnego do 25. r.ż.
2. Zwiększenie liczby osób młodych kwalifikujących się do złożenia oferty wsparcia.
3. Spadek sztucznych wyrejestrowań.
4. Bardziej efektywne wykorzystanie środków na poszczególne formy wsparcia.
5. Łatwiejsze dysponowanie środkami finansowymi PUP w rocznym ujęciu budżetowym w odniesieniu do różnych ofert wsparcia, jakimi dysponuje PUP, i potrzeb osób bezrobotnych.







# Rekomendacja IV

## Rekomendacje dotyczące kryteriów konkursowych

### Kryteria konkursowe

### Problem 1



Niewłaściwy system oceny organizacji aplikujących o fundusze.

Sposób oceny potencjału organizacji społecznych nie uwzględnia realiów funkcjonowania organizacji sektora pozarządowego działającego w obszarze rynku pracy, w szczególności organizacji z terenów wiejskich.

Zgodnie z pismem DZF.IV.8620.94.2015.DS.1 Ministerstwa Rozwoju – Departament EFS z dnia 10 grudnia 2015 roku jako potencjał kadrowy beneficjenta PO WER rozumie się powiązane z beneficjentem osoby, które zostaną zaangażowane w realizację projektu, w szczególności osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy (tj. zatrudnionych w momencie składania wniosku o dofinansowanie), które beneficjent oddeleguje do realizacji projektu. (...) Instytucja zarządzająca PO WER stoi na stanowisku, iż beneficjent może wykazać we wniosku o dofinansowanie jako swój potencjał kadrowy osoby z nim powiązane jedynie na podstawie tych form zaangażowania, które nie powodują naruszenia procedur konkurencyjnych (np. stosunek pracy, samozatrudnienie, wolontariat). W praktyce oznacza to, że organizacja przy ocenie potencjału kadrowego nie może wykazywać osób współpracujących na

podstawie umów cywilnoprawnych i umów o dzieło, co jest powszechne w sektorze pozarządowym w obliczu wysokich narzutów na zatrudnienie na umowy o pracę oraz projektowego charakteru pracy. Projektowy charakter pracy jest jednym z przyczyn braku zaangażowania osób na umowy o pracę, szczególnie w momencie ubiegania się o środki finansowe ze środków UE – np. w okresie 2015–2016. W efekcie organizacje pozarządowe nie otrzymują środków, ponieważ oceniane są jako organizacje o małym potencjalnie osobowym, a nie angażują tego personelu, ponieważ nie otrzymują środków. W przypadku wielu organizacji pozarządowych jest to zakłęty krąg eliminujący je z dofinansowania. Skalę tego, w jaki sposób interpretacja IZ eliminuje z finansowania wiele organizacji pozarządowych, mogą ilustrować wyniki badania „Polskie organizacje pozarządowe 2015” wykonanego przez Stowarzyszenie Klon/Jawor. Badanie to wykazuje, że organizacje zatrudniające stały płatny personel robią to w różnych formach: 20% stowarzyszeń i fundacji zatrudnia przynajmniej jedną osobę na podstawie umowy o pracę. Pozostałe 15%

organizacji stosuje wyłącznie inne formy zatrudnienia. Najczęściej z pracy stałego płatnego personelu korzystają fundacje i stowarzyszenia z Warszawy (56%) oraz innych dużych miast (42%), najrzadziej natomiast organizacje wiejskie (20%). W 2014 roku budżety nie większe niż 1 tys. zł miało 14% organizacji, a jednocześnie przychody 6% organizacji wyniosły 1 mln zł lub więcej.

**Podsumowując, należy uznać, że obecny stan rzeczy:**

1. Jest niekorzystny dla NEET z terenów wiejskich, bowiem trudno ubiegać się o finansowanie działań przez organizacje z terenów wiejskich działające w obszarze rynku pracy. Wymagania dotyczące potencjału wnioskujących instytucji zakładają, że wnioskodawca powinien wykazać potencjał finansowy i kadrowy w momencie aplikowania o fundusze, co właściwie wyklucza z samodzielnego wnioskowania małe organizacje lokalne.
2. Dyskryminuje organizacje o mniejszym potencjale finansowym. Ocena płynności finansowej nie może zakładać, że projektodawca musi założyć własne fundusze w przypadku opóźnienia w płatnościach, zwłaszcza jeśli nie jest to spowodowane działaniami projektodawcy. W przypadku właściwie realizowanego projektu nie powinny powstawać opóźnienia, regularne płatności zapewnią płynność finansową w projekcie i nie będzie potrzeby angażowania środków własnych.
3. Wymusza partnerstwa, które nie są niezbędne do realizacji projektu. Wymienione wyżej wymagania dotyczące potencjału kadrowego i finansowego wnioskodawców, a w związku z tym konieczność poszukiwania partnera (partnerów) z potencjałem, sprawiają, że część środków, która mogłaby być wykorzystana na działania merytoryczne, przechodzi na koszty partnera.

## Rozwiązanie 1

**Zmiana kryteriów umożliwiająca organizacjom o mniejszym potencjale (młodym, działającym lokalnie, nieposiadającym zabezpieczenia finansowego itp.) realizację projektów ze środków UE.**

**Do kogo skierowane:** MRPiPS, WUP w Warszawie, członkowie komisji oceniających projekty

### Opis rekomendowanego działania:

Zmiany w zakresie kryteriów lub ich interpretacji może wprowadzić Komitet Monitorujący dla danego programu zgodnie z regulaminem działalności tego Komitetu Monitorującego.

W celu wprowadzenia zmian należy opracować propozycje zmian pozwalających na zaliczenie do potencjału osobowego organizacji kadry współpracującej z organizacją w okresie 12-18 miesięcy przed okresem złożenia wniosku w sposób ciągły i powtarzalny. Współpraca z tą kadrą mogłaby być oparta na umowach cywilnoprawnych, umowach wolontariackich lub też innych stosunkach prawnych.

W celu udokumentowania współpracy z daną osobą organizacja tworzyłaby listę takich osób, która musiałaby być prowadzona przez osoby decyzyjne w tej organizacji.

### Warunki wdrożenia:

Zmiana regulaminów konkursów i ewentualne podjęcie decyzji przez Komitet Monitorujący dany program (np. RPO, PO WER).

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

### Ilościowe

- ▶ Liczba zmian w regulaminach konkursów.
- ▶ Liczba uchwał Komitetu Monitorującego.

### Jakościowe

- ▶ Nie dotyczy.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Minimum 6–12 miesięcy, zmiana wymaga szerokich konsultacji między poszczególnymi instytucjami publicznymi zaangażowanymi oraz ze środowiskiem pozarządowym.

## Ryzyka/zagrożenia:

Zmienione zasady oceny potencjału wnioskodawców w perspektywie 2014–2020 zostały wprowadzone przez organizacje, na które podmioty krajowe nie mają wpływu – np. Komisja Europejska. W efekcie zmiana nie będzie możliwa do wprowadzenia nawet pomimo szerokiego konsensusu instytucji krajowych co do słuszności tej zmiany.

## Koszty:

- Koszty przeprowadzenia konsultacji zgodnie z regulacjami.

## Skutki:

1. Ocena rzeczywistego potencjału instytucji uwzględniająca realia polskiego rynku pracy.
2. Zwiększenie szans organizacji realizujących działania społeczne na zasadzie non profit dostępu do funduszy wspólnotowych.

## Problem 2



Nieaktualne wskaźniki w momencie rozpoczęcia realizacji projektu.

Długi czas pomiędzy przygotowaniem projektu a rozpoczęciem jego realizacji czasami sprawia, że wskaźniki nie są adekwatne do sytuacji, która może się zmienić znacząco w ciągu kilku miesięcy. Zmiany te mogą być spowodowane przez różne czynniki, zarówno przez zmianę sytuacji ekonomicznej, jak również liczbę projektów realizowanych na danym obszarze w podobnym zakresie tematycznym i skierowanym do tych samych grup i nastawionych na rozwiązanie podobnych problemów. W momencie rozpoczęcia realizacji projektu zaplanowane działania, grupy docelowe

i wartości wskaźników mogą nie być adekwatne do sytuacji na rynku pracy, w edukacji czy wśród młodych osób. Sytuacja taka może dotyczyć również obszarów objętych wsparciem. Projektodawcy zmuszeni są wtedy do realizacji działań, które nie odpowiadają na rzeczywiste zapotrzebowanie, tym samym narażając się na ryzyko nieosiągnięcia zaplanowanych rezultatów. To wpływa na założenia skuteczności działań skierowanych do osób młodych na poziomie całego programu i realizacji polityki na rzecz młodzieży.

## Rozwiązanie 2

### Włączenie w proces negocjacji dopasowania wskaźników w realizowanych projektach do rzeczywistej sytuacji i potrzeb.

**Do kogo skierowane:** MRPiPS, WUP w Warszawie, członkowie komisji oceniających projekty

#### Opis rekomendowanego działania:

1. Włączenie w proces negocjacji oceny bieżącej zapisanych w projektach wskaźników, by nie zmuszać projektodawców do realizacji projektów z nieaktualnymi wskaźnikami.
2. Stworzenie możliwości projektodawcom, by w miarę potrzeby dopasowali wartości wskaźników czy nawet zmienili same wskaźniki, uzasadniając, dlaczego jest to konieczne i że nie zmienia to treści i założeń całego projektu.
3. Oceniający projekty mogą przyznawać warunkowo punkty, wymagając np. zmiany wartości wskaźników.
4. Zaktualizowane informacje powinny się znaleźć we wniosku o dofinansowanie będącym załącznikiem umowy o dofinansowanie.

#### Warunki wdrożenia:

Określenie wymagań stawianych w procesie negocjacji w zakresie aktualizacji założeń projektu, w tym przede wszystkim zakładanych wskaźników.

#### Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

##### Ilościowe

- ▶ Liczba korekt w dokumentach programowych związanych z prowadzeniem negocjacji.

##### Jakościowe

- ▶ Ocena adekwatności wskaźników zakładanych w rozpoczynających się projektach.

#### Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Na bieżąco, w miarę organizowanych konkursów.

#### Ryzyka/zagrożenia:

Brak, ponieważ zmiany nie wymagają zmiany dokumentów programowych.

#### Koszty:

- Bezkosztowe.

#### Skutki:

1. Zapewnienie właściwej realizacji projektów i osiągnięcie zakładanych rezultatów poprzez zagwarantowanie możliwości wdrożenia adekwatnych do sytuacji wskaźników.
2. W dalszej perspektywie właściwie zaplanowane wskaźniki będą miały wpływ na realizację założeń programu i zmiany w sytuacji osób młodych.

## Problem 3



Brak analizy skuteczności i trwałości wypracowanych rezultatów i przeprowadzonych działań.

Nie jest badana długofalowa trwałość rezultatów i zdolność do ich podtrzymania po zakończeniu realizacji działań na rzecz osób młodych. Nie można więc określić, czy przeprowadzone działania są skuteczne, a przede wszystkim trwałe. Uniemożliwia to również ocenę skuteczności zastosowanych instrumentów i rozwiązań, a co za tym idzie wprowadzenie ewentualnych modyfikacji i usprawnień. Testowane instrumenty i rozwiązania wpływają na tworzenie założeń polityki rynku pracy, kluczowe są więc ich przetestowanie i ocena. Część zaplanowanych dla programu PO WER wskaźników (w priorytetach dotyczących

osób młodych) mierzona jest do 4 tygodni po zakończeniu projektu. Wskaźniki rezultatu długoterminowego w ramach Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych są następujące:

- liczba osób biorących udział w kształceniu ustawicznym, programach szkoleniowych prowadzących do uzyskania kwalifikacji, przygotowaniu zawodowym lub stażu 6 miesięcy po opuszczeniu programu,
- Liczba osób pracujących 6 miesięcy po opuszczeniu programu,
- liczba osób prowadzących działalność na własny rachunek 6 miesięcy po opuszczeniu programu.

### Rozwiązanie 1

#### Przeprowadzenie badań ewaluacyjnych analizujących trwałość rezultatów po zakończeniu interwencji.

**Do kogo skierowane:** MRPiPS, WUP w Warszawie

#### Opis rekomendowanego działania:

1. Przeprowadzenie badań ewaluacyjnych prowadzonych 3, 6 i 12, a nawet 30 miesięcy po zakończeniu projektu, dzięki którym zmierzmy można trwałość prowadzonych działań i osiągniętych rezultatów.
2. Dokładne zaplanowanie i przeprowadzenie badań ewaluacyjnych, przy skupieniu się przede wszystkim na kryteriach adekwatności, skuteczności i trwałości prowadzonych działań. Bardzo skuteczne w takich przypadkach są badania kontrfaktyczne, w ramach których tworzona jest grupa kontrolna osób niekorzystających ze wsparcia, której charakterystyka (wiek, płeć, pochodzenie, miejsce zamieszkania, status itp.) jest prawie identyczna z charakterystyką osób objętych działaniami projektowymi. Porównanie sytuacji obu grup po zakończeniu działań projektowych może określić, na ile wsparcie odniosło oczekiwany skutek. Można by wtedy określić, w jaki sposób działania projektowe wpływają na sytuację młodych ludzi. Rozciągnięcie w czasie jest o tyle istotne, że po

zakończeniu udziału młodzi ludzie często kontynuują naukę, potem dopiero szukają zatrudnienia. Zastosowanie metod kontrfaktycznych (counterfactual impact evaluation) pozwala porównać sytuację objętych i nieobjętych działaniami projektowymi, czyli określić skuteczność działań i trwałość wypracowanych rezultatów.

3. Równie ważne jest prowadzenie ewaluacji midterm mniej więcej w połowie okresu programowania, której celem jest określenie skuteczności prowadzonych działań i wprowadzenie ewentualnych zmian.

---

## Warunki wdrożenia:

Tego rodzaju badania powinny być zaplanowane w ramach badań prowadzonych w każdym roku i zgłoszone do IŻ. Warto zaplanować badania z dużym wyprzedzeniem, by był czas na uwzględnienie rekomendacji.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

### Ilościowe

- ▶ Liczba przeprowadzonych badań ewaluacyjnych analizujących trwałość rezultatów i działań w ramach Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych.

### Jakościowe

- ▶ Brak.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

2 lata.

## Ryzyka/zagrożenia:

- Właściwy dobór wykonawcy badań oraz właściwe określenie przedmiotu badań. Jest to kluczowe dla uzyskania wymiernych wyników.
- Fundusze na przeprowadzenie badania.

## Koszty:

- To są duże i drogie badania. Jedno badanie z zastosowaniem metod kontrfaktycznych może kosztować ok. 100 tys. zł.

## Skutki:

1. Możliwość wprowadzenia ewentualnych modyfikacji i zmian w zakresie stosowanych instrumentów rynku pracy i realizowanej polityki na rzecz osób młodych, poprawiających skuteczność prowadzonych działań.
2. Zapewnienie trwałości wypracowanych rezultatów i zwiększenie skuteczności oddziaływania programu.
3. Wnioski i rekomendacje z badań mogą być przydatne w przypadku tworzenia polityki i planowania działań na rzecz osób młodych.

## Problem 4



Nieefektywny system weryfikacji sfinansowanych już rozwiązań w obszarze rynku pracy – istnieje ryzyko ponownego finansowania opracowanych już rozwiązań.

Problem powiązany jest logicznie z problemem 8. W wyniku braku wymiany informacji w ramach KOP oraz braku zstandardyzowanych list opracowanych produktów

innowacyjnych możliwa jest sytuacja finansowania działań, które już były sfinansowane w poprzedniej perspektywie finansowej (np. działania analityczne, badawcze).

### Rozwiązanie 1

**Instytucje uczestniczące we wdrażaniu różnych osi PO WER oraz eksperci biorący udział w ocenie powinny posiadać zestaw informacji na temat opracowanych i zatwierdzonych rozwiązań w obszarze rynku pracy, tak by mieć podstawy do kwestionowania wydatków na rozwiązania podobne do już opracowanych.**

**Do kogo skierowane:** członkowie komisji oceniających projekty

#### Opis rekomendowanego działania:

Dostęp do opracowanych i zatwierdzonych rozwiązań w obszarze rynku pracy sfinansowanych w ramach Equal, PO KL oraz w ramach rozwiązań makroinnowacyjnych powinien zostać zagwarantowany w formie przejrzystej wyszukiwarki/bazy.

#### Warunki wdrożenia:

- Zebranie informacji o zwalidowanych rozwiązaniach i udostępnienie ich w przejrzystej formie.
- Opracowanie techniczne informacji.
- Stworzenie wyszukiwarki.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

### Ilościowe

- ▶ Liczba przeprowadzonych badań ewaluacyjnych analizujących trwałość rezultatów i działań w ramach Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych.

### Jakościowe

- ▶ Nie dotyczy.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Analogicznie jak w punkcie 1.2.3.

## Ryzyka/zagrożenia:

- Właściwy dobór wykonawcy badań oraz właściwe określenie przedmiotu badań. Jest to kluczowe dla uzyskania wymiernych wyników.
- Fundusze na przeprowadzenie badania.

## Koszty:

- To są duże i drogie badania. Jedno duże badanie z zastosowaniem metod kontrfaktycznych może kosztować ok. 100 tys. zł.

## Skutki:

1. Możliwość wprowadzenia ewentualnych modyfikacji i zmian w zakresie stosowanych instrumentów rynku pracy i realizowanej polityki na rzecz osób młodych, poprawiających skuteczność prowadzonych działań.
2. Zapewnienie trwałości wypracowanych rezultatów i zwiększenie skuteczności oddziaływania programu.
3. Wnioski i rekomendacje z badań mogą być przydatne w przypadku tworzenia polityki i planowania działań na rzecz osób młodych.

# Problem 5



Trudności w zapewnieniu porównywalnej oceny efektywności rozwiązań stosowanych w różnych projektach w tym samym naborze wniosków.

W toku prac Komisji Oceny Projektów istotny problem stanowi brak wymiany informacji na temat efektywności finansowej projektów przydzielanych różnym zespołom oceniającym, co wynika między innymi z zasady poufności

oceniających. W efekcie ocena podobnych rozwiązań o różnej efektywności finansowej nie jest jednolita w ramach danego KOP, bowiem brakuje narzędzi/procedur standaryzujących w tym zakresie.

## Rozwiązanie 1

### Zmiana systemu oceny efektywności finansowej w konkursach o ustalonej strukturze działań i pożądanym rezultatom skierowanych do jednorodnych grup docelowych.

Do kogo skierowane: MRPiPS, WUP w Warszawie

#### Opis rekomendowanego działania:

WUP w Szczecinie wprowadził rozwiązanie pozwalające na ocenę porównawczą projektów zakładających wsparcie w ramach **ustandaryzowanych usług dla jednolitych grup docelowych (np. dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej dla matek powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka)**.

System ten polega na ocenie efektywności finansowej projektu według następującego schematu:

- wartość bieżąca projektu – wartość A,
- liczba osób objętych wsparciem w projekcie – wartość B,
- średni koszt realizacji wskaźnika rezultatu bezpośredniego w projekcie  $A/B = C$ ,
- średni koszt wskaźnika rezultatu bezpośredniego C w ramach wszystkich projektów zgłoszonych w ramach naboru = wartość D,
- stosunek nakładów na realizację wskaźnika rezultatu bezpośredniego w projekcie w stosunku do naboru =  $C/D$ .

W ramach kryterium efektywności IOK dokonuje oceny stopnia/poziomu osiągnięcia zakładanych rezultatów w odniesieniu do zaplanowanych kosztów oraz oceny relacji nakład/rezultat. Ocena ta polega na odniesieniu średniego kosztu realizacji wskaźnika rezultatu bezpośredniego w ramach danego projektu (C) do średniego kosztu ww. wskaźnika w ramach danego naboru (D), który będzie wyliczony w oparciu o średni koszt ww. wskaźnika ze wszystkich wniosków podlegających ocenie.

Punktacja będzie przyznawana według poniższej metodyki:

1. 5 pkt w przypadku gdy średni koszt realizacji wskaźnika rezultatu bezpośredniego w ramach projektu jest niższy o ponad 15% od średniego kosztu realizacji wskaźnika rezultatu bezpośredniego dla danego naboru (C stanowi poniżej 85% D),
2. 4 pkt w przypadku gdy średni koszt realizacji wskaźnika rezultatu bezpośredniego w ramach projektu jest niższy o 5 do 15% włącznie od średniego kosztu realizacji wskaźnika rezultatu bezpośredniego dla danego naboru (C stanowi 85–95% D),
3. 3 pkt w przypadku gdy średni koszt realizacji wskaźnika rezultatu bezpośredniego w ramach projektu mieści się w przedziale +/-5% włącznie do/od średniego kosztu realizacji wskaźnika rezultatu bezpośredniego dla danego naboru (C stanowi 95–105% D),
4. 2 pkt w przypadku gdy średni koszt realizacji wskaźnika rezultatu bezpośredniego w ramach projektu jest wyższy o 5 do 15% włącznie od średniego kosztu realizacji wskaźnika rezultatu bezpośredniego dla danego naboru; (C stanowi 105–115% D),
5. 1 pkt w przypadku gdy średni koszt realizacji wskaźnika rezultatu bezpośredniego w ramach projektu jest wyższy o ponad 15% od średniego kosztu realizacji wskaźnika rezultatu bezpośredniego dla danego naboru (C stanowi powyżej 115% D).

### Warunki wdrożenia:

- Dostosowanie regulaminów konkursów do nowych zapisów w zakresie pomiaru efektywności finansowej projektu.
- Świadomość problematyki związanej z niejednorodnym standardem oceny wśród pracowników i kierownictwa IOK.
- Chęć zobiektywizowania systemów oceny kryteriów konkursowych wśród pracowników i kierownictwa IOK.

### Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

#### Ilościowe

- ▶ Liczba regulaminów konkursów projektu, w których zastosowano nowe rozwiązania.

#### Jakościowe

- ▶ Standaryzacja oceny w ramach KOP, zmniejszona liczba rozbieżności między oceniającymi w tym zakresie.

### Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

W zależności od harmonogramu ogłaszania konkursów w danej IOK – od 3 do 12 miesięcy.

### Ryzyka/zagrożenia:

- Porównywanie w takim systemie oceny wsparcia uczestników wymagających często dodatkowych środków (np. osób niepełnosprawnych wymagających przystosowania miejsca pracy) nie jest sprawiedliwe wobec grup wymagających dodatkowego wsparcia.
- Znaczna liczba wnioskodawców w ramach konkursu stosuje zawyżone koszty, co ma wpływ na realną wartość wskaźnika D.
- Przy rezultatach, które nie są ustandaryzowane, wskaźnik nie działa w sposób sprawiedliwy.

### Koszty:

- Rozwiązanie można wprowadzić bezkosztowo przez wprowadzenie zapisów do dokumentacji konkursowej. Funkcjonowanie tego sposobu oceny nie generuje dodatkowych kosztów funkcjonowania KOP.

### Skutki:

Zapewnienie standaryzacji prac KOP, ujednoczenie kryteriów oceny w ramach danego KOP.

## Rozwiązanie 2

**Należy wprowadzić maksymalny limit kosztów na osobę, jakie można ponieść w ramach projektu, jeżeli konkurs ukierunkowany jest na wsparcie jednolitej grupy docelowej za pomocą ustandaryzowanych metod i ma na celu osiągnięcie zestandaryzowanych rezultatów.**

Do kogo skierowane: MRPiPS, WUP w Warszawie

### Opis rekomendowanego działania:

Należy wprowadzić maksymalny limit kosztów na osobę objętą wsparciem/osobę, która podejmie zatrudnienie lub osobę, która podniesienie kwalifikacje. **Jest to możliwe, jeżeli konkurs ukierunkowany jest na wsparcie jednolitej grupy docelowej za pomocą ustandaryzowanych metod i spodziewamy się ustandaryzowanych rezultatów (np. liczba osób o niskich kwalifikacjach, które nabeżdą umiejętności komputerowe potwierdzone danym typem certyfikatów).** Zapisy w tym zakresie powinny się znaleźć w regulaminie konkursu.

### Warunki wdrożenia:

Dostosowanie regulaminów konkursów do nowych zapisów dotyczących maksymalnego kosztu na osobę.

### Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

#### Ilościowe

- ▶ Liczba regulaminów projektu, w których zastosowano nowe rozwiązania.

#### Jakościowe

- ▶ Nie dotyczy.

### Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

W zależności od harmonogramu ogłaszania konkursów – od 3 do 12 miesięcy.

### Ryzyka/zagrożenia:

System ten może nie działać dobrze w przypadku konkursów skierowanych do bardzo szerokich grup docelowych.

### Koszty realizacji:

Rozwiązanie można wprowadzić bezkosztowo.

### Skutki:

Urealnienie wyceny kosztów w budżetach projektów składanych przez wnioskodawców. Wycena ta będzie miała charakter bardziej zbliżony do rynkowego.

## Rozwiązanie 3

### Należy przyjąć katalog stawek maksymalnych dla najczęściej kupowanych w ramach projektów usług.

Do kogo skierowane: MRPiPS, WUP w Warszawie

### Opis rekomendowanego działania:

W załączniku do dokumentacji konkursowej.

---

### **Warunki wdrożenia:**

Dostosowanie regulaminów konkursów do nowych zapisów wymaga sporządzenia załącznika do nich określającego katalog kosztów najczęściej kupowanych usług/towarów: wydatków na środki trwałe, kosztów szkoleń, godzin pracy personelu merytorycznego (psychologowie, doradcy zawodowi, trenerzy pracy). Katalog wydatków powinien być sporządzony na bazie rozeznania rynku.

### **Wskaźniki ilościowe i jakościowe:**

#### **Ilościowe**

► Liczba regulaminów konkursów, do których sporządzono załączniki z maksymalnym katalogiem stawek.

#### **Jakościowe**

► Standaryzacja jakościowa usług, jakie uczestnicy projektu otrzymują.

### **Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:**

W zależności od harmonogramu ogłaszania konkursów – od 3 do 12 miesięcy.

### **Ryzyka/zagrożenia:**

Konieczność prowadzenia długich negocjacji budżetowych z wieloma wnioskodawcami, w przypadku gdy wnioskodawcy nie zastosują się do załącznika z wykazem maksymalnych stawek.

### **Koszty:**

Rozwiązanie można wprowadzić bezkosztowo.

### **Skutki:**

Urealnienie wyceny kosztów w budżetach projektów składanych przez wnioskodawców. Wycena ta będzie miała charakter bardziej zbliżony do rynkowego.

## Problem 6



Efekt „jałowej straty” występujący w projektach ukierunkowanych na aktywizację zawodową grupy NEET.

Grupa osób do 30. roku życia niebiorących udziału w edukacji, kształceniu oraz niepracujących jest grupą trudno uchwytną w statystykach oraz trudno identyfikowalną na poziomie lokalnym w toku rekrutacji do projektu. Problem w rekrutacji osób z tej grupy w szczególności będą mieli beneficjenci

nieposiadający rozeznanie w społeczności lokalnej. W efekcie istnieje duże ryzyko wsparcia w ramach projektu grup najbardziej zmotywowanych do poprawy swojej sytuacji, które także bez interwencji EFS byłyby w stanie poprawić swoją sytuację („jałowa strata”).

### Rozwiązanie 1

**W toku oceny projektów instytucje organizujące konkursy powinny położyć nacisk na formy informacji i promocji, które pozwolą dotrzeć beneficjentom do tej grupy, np. przez kanały społecznościowe, streetworking, partnerstwa lokalne.**

**Do kogo skierowane:** MRPiPS, WUP w Warszawie

#### Opis rekomendowanego działania:

Przy prowadzeniu standardowych form promocji i informacji istnieje zwiększone ryzyko udzielenia wsparcia osobom wysoko zmotywowanym do zmiany swojej sytuacji, które bez wsparcia ze środków EFS również poprawiłyby swoją sytuację (efekt „jałowej straty”). W dokumentacji konkursowej powinny się więc znaleźć zapisy w formie kryterium dostępu wskazujące, że wnioskodawca powinien zaproponować działania, które:

- pozwolą na dotarcie do grupy docelowej z informacją o projekcie (kanał komunikacji),
- są sformułowane adekwatnie do preferencji grupy docelowej (forma i treść komunikatu),
- zachęcą członków grupy docelowej do poszukania dodatkowych informacji o projekcie i możliwych formach wsparcia.

### Warunki wdrożenia:

Zmiana warunków w dokumentacji konkursowej, tak by określała ona minimalne standardy rekrutacji uczestników oraz działań informacyjno-promocyjnych.

### Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

#### Ilościowe

- ▶ Liczba dokumentacji konkursowych, w których wprowadzono kryteria dostępu.

#### Jakościowe

- ▶ Nie dotyczy.

### Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

W zależności od harmonogramu ogłaszania konkursów – od 3 do 12 miesięcy.

### Ryzyka/zagrożenia:

Nie dotyczy.

### Koszty:

Brak kosztów realizacji, ewentualnie mogą wystąpić minimalne dodatkowe koszty związane z przygotowaniem dokumentacji do konkursów.

### Skutki:

1. Zasygnalizowanie wnioskodawcom wagi doboru grupy docelowej spełniającej nie tylko kryteria formalne, ale również jakościowe, które są ważne z punktu widzenia programu.
2. Zachęcenie wnioskodawców do zastanowienia się nad charakterem grupy docelowej, co może skutkować lepszymi wdrożeniami projektu.

## Rozwiązanie 2

### Wprowadzenie kryteriów premiujących w dokumentacji konkursowej.

**Do kogo skierowane:** MRPiPS, WUP w Warszawie

### Opis rekomendowanego działania:

Wprowadzenie do dokumentacji konkursowej kryteriów premiujących dostosowanie form informacji o projekcie do sposobu komunikowania się osób młodych w wieku 15–29 lat należących do grupy NEET. Dane dotyczące sposobów dotarcia do grup docelowych wnioskodawca powinien zebrać samodzielnie lub skorzystać z dostępnych badań/analiz. We wniosku o dofinansowanie powinien on wykazać, w jaki sposób działania informacyjno-promocyjne uwzględniają wyniki przeprowadzonych przez niego badań i analiz.

Wnioskodawca, który będzie spełniać kryterium, powinien otrzymać punkty premiujące – np. 5 pkt – w toku oceny merytorycznej.

### Warunki wdrożenia:

Zmiana warunków w dokumentacji konkursowej, tak by przyznawała ona kryteria premiujące za dostosowanie sposobu komunikacji (kanały komunikacji, treść komunikatów informacyjno-promocyjnych) o projekcie do sposobu komunikowania się młodych osób, które mają być objęte wsparciem.

### Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

#### Ilościowe

- ▶ Liczba dokumentacji konkursowych, w których wprowadzono kryteria premiujące.

#### Jakościowe

- ▶ Nie dotyczy.

### Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

W zależności od harmonogramu ogłaszania konkursów – od 3 do 12 miesięcy.

### Ryzyka/zagrożenia:

Nie dotyczy.

### Koszty:

Brak kosztów realizacji, ewentualnie mogą wystąpić dodatkowe koszty związane z przygotowaniem dokumentacji do konkursów.

### Skutki:

Zachęcenie wnioskodawców do zastanowienia się nad charakterem grupy docelowej, co może skutkować lepszymi wdrożeniami projektu, tj. większą adekwatnością realizowanych działań.

## Rozwiązanie 3

### Wyodrębnienie kosztów na działania związane z dotarciem do NEET jako części kosztów bezpośrednich i rozliczanie tych środków za pomocą kwoty ryczałtowej.

Do kogo skierowane: MRPiPS, Ministerstwo Rozwoju

### Opis rekomendowanego działania:

Zmiana warunków w dokumentacji konkursowej, tak by wprowadzała ona dodatkowe zadanie związane z dotarciem do grupy NEET w ramach projektów. Zadanie to powinno być rozliczane kwotą ryczałtową stanowiącą procent wartości projektu.

Z racji specyfiki projektów skierowanych do NEET należy się zastanowić nad rozliczaniem kosztów związanych z dotarciem do grupy docelowej jako kwoty ryczałtowej w ramach kosztów bezpośrednich (koszty informacyjno-promocyjne). Pozwoli to wnioskodawcom na finansowanie działań tego typu z osobnej puli środków. Obecnie koszty informacyjno-promocyjne są rozliczane w ramach kosztów pośrednich, co prowadzi do sytuacji, że wydatki te nie są priorytetowe (np. w stosunku do

kosztów personelu czy też kosztów biurowych), a same działania informacyjno-promocyjne mogą być niewystarczające na dotarcie do grupy docelowej. Wyodrębnienie osobnej grupy wydatków pozwoliłoby na położenie większego nacisku na działania informacyjne.

## Problem 7



Niewielkie efekty zachęty związane ze stosowaniem opracowanych już rozwiązań sfinansowanych ze środków EFS.

W poprzednich perspektywach sfinansowano w ramach projektów regionalnych i centralnych liczne rozwiązania innowacyjne i ponadnarodowe ukierunkowane na zwiększanie szans młodych osób na uzyskanie zatrudnienia. Na poziomie dokumentacji konkursowych, np. konkursu

POWR.01.02.01-IP.24-14-001/15, czy też naboru pozakonkursowego w ramach działania 1.1.1 z 2015 r., należy zauważyć, że WUP w Warszawie nie promował wykorzystania rozwiązań opracowanych i sprawdzonych w poprzedniej perspektywie finansowej.

### Rozwiązanie 1

**W celu wykorzystania tych rozwiązań przez beneficjentów sugeruje się przedstawienie ich listy w załączniku do dokumentacji konkursowej jako możliwych do zastosowania.**

**Do kogo skierowane:** MRPiPS, WUP w Warszawie

#### Opis rekomendowanego działania:

W celu wykorzystania tych rozwiązań przez beneficjentów sugeruje się przedstawienie listy rozwiązań zwalidowanych w perspektywie finansowej 2004–2006 oraz 2007–2013 w załączniku do dokumentacji konkursowej jako możliwych do zastosowania. Ułatwiłoby to wnioskodawcom podjęcie decyzji w zakresie użycia zwalidowanych już rozwiązań.

#### Warunki wdrożenia:

Zmiana warunków w dokumentacji konkursowej przez dodanie załącznika opisującego zwalidowane w poprzednich perspektywach rozwiązania innowacyjne i ponadnarodowe w obszarze zatrudnienia osób młodych na rynku pracy.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

### Ilościowe

- Liczba dokumentacji konkursowych, do których wprowadzono odpowiednie załączniki.

### Jakościowe

- Zwiększenie trwałości wykorzystania rezultatów projektów sfinansowanych ze środków EFS.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

W zależności od harmonogramu ogłaszania konkursów – do 3 miesięcy.

## Ryzyka/zagrożenia:

Nie dotyczy.

## Koszty:

Brak istotnych kosztów realizacji, ewentualnie mogą wystąpić minimalne dodatkowe koszty związane z przygotowaniem załączników do dokumentacji konkursowych. Nie są to jednak istotne koszty, biorąc pod uwagę spodziewane nakłady pracy.

## Skutki:

1. Zwiększenie szans na ponowne wykorzystanie rozwiązań sfinansowanych ze środków EFS.
2. Podniesienie jakości wsparcia dla uczestników, bowiem opracowane rozwiązania posiadają instrukcje wdrożeniowe oraz określają minimalne warunki wdrożenia rozwiązań.

## Rozwiązanie 2

### W dokumentacjach konkursowych można wprowadzić określone kryterium premiujące.

Do kogo skierowane: MRPiPS, WUP w Warszawie

## Opis rekomendowanego działania:

W dokumentacjach konkursowych można wprowadzić kryterium premiujące następującej treści: Czy projekt zapewnia wykorzystanie rozwiązań z projektów innowacyjnych (których rezultaty zostały już zwalidowane) i/lub współpracy ponadnarodowej, zrealizowanych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013 lub EQUAL? Wnioskodawcy, którzy będą spełniać to kryterium, powinni otrzymać dodatkowe punkty, np. 5 lub 10 pkt.

## Warunki wdrożenia:

Zmiana warunków w dokumentacji konkursowej przez dodanie kryterium premiującego.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

### Ilościowe

- ▶ Liczba dokumentacji konkursowych, do których wprowadzono odpowiednie kryteria.
- ▶ Liczba projektów, które spełniają wyżej wymienione kryterium.

### Jakościowe

- ▶ Nie dotyczy.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

W zależności od harmonogramu ogłaszania konkursów – od 3 do 12 miesięcy.

## Ryzyka/zagrożenia:

Nie dotyczy.

## Koszty:

Brak istotnych kosztów realizacji, ewentualnie mogą wystąpić dodatkowe koszty związane z przygotowaniem dokumentacji do konkursów.

## Skutki:

1. Zwiększenie szans na ponowne wykorzystanie rozwiązań sfinansowanych ze środków EFS.
2. Podniesienie jakości wsparcia dla uczestników, bowiem opracowane rozwiązania posiadają instrukcje wdrożeniowe oraz określają minimalne warunki wdrożenia rozwiązań.

## Rozwiązanie 3

### Opracowanie krótkiego informatora nt. uzyskiwania licencji na użytkowanie opracowanych już rozwiązań w ramach funduszy europejskich.

**Do kogo skierowane:** MRPIPS, Ministerstwo Rozwoju

## Opis rekomendowanego działania:

Każdy z beneficjentów projektów innowacyjnych perspektywy 2007–2013 przekazał w formie umowy prawa autorskie do opracowanych rozwiązań Ministerstwu Rozwoju. Ministerstwo ma prawo udzielać licencji na użytkowanie opracowanych rozwiązań innym podmiotom. Mechanizm ten nie jest jednak skuteczny, bowiem brakuje świadomości jego istnienia, a także szybkiej ścieżki uzyskania licencji przez podmioty chcące wykorzystać ponownie opracowane już rozwiązania.

Sugeruje się powołanie zespołu, który opracowałby krótki informator nt. procedur pozyskiwania licencji od Ministerstwa Rozwoju. Informator ten może być dostępny na stronie [FunduszeEuropejskie.gov.pl](http://FunduszeEuropejskie.gov.pl).

W ramach ministerstwa powinna być ustanowiona jedna osoba koordynująca proces przyznawania licencji dla podmiotów zainteresowanych. Kontakt do tej osoby lub komórki organizacyjnej, w której ona pracuje, powinien być wskazany w informatorze.

**Warunki wdrożenia:**

1. Zmiany organizacyjne, tj. powołanie zespołu zadaniowego i wyznaczenie osoby odpowiedzialnej.
2. Ustanowienie spójnych wewnętrznych procedur związanych z przyznawaniem licencji.

**Wskaźniki ilościowe i jakościowe:****Ilościowe**

- ▶ Liczba licencji udzielonych organizacjom.

**Jakościowe**

- ▶ Nie dotyczy.

**Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:**

6–12 miesięcy.

**Ryzyka/zagrożenia:**

- Zagadnienia prawne związane z udzielaniem różnego typu licencji.
- Brak zasobów na realizację zadania.

**Koszty:**

Brak istotnych kosztów realizacji, wymagane jest jedynie poniesienie kosztów osobowych (np. dodatek zadaniowy lub oddelegowanie części etatu) związanych z opracowaniem informatora i bieżącą obsługą zapytań dotyczących licencji.

**Skutki:**

Zwiększenie szans na ponowne wykorzystanie rozwiązań sfinansowanych ze środków EFS.

## Problem 8



Niższy wymagany wskaźnik efektywności zatrudnieniowej w regulaminach konkursów ogłaszanych przez WUP w Warszawie w odniesieniu do osób niepełnosprawnych.

Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej wynosi jedynie 17%, niższa jest więc spodziewana efektywność wsparcia dla tej grupy na poziomie kryteriów dostępu (np. konkurs POWR.01.02.01-IP.24-14-001/16). W przypadku uwzględnienia kryteriów premiujących w konkursie POWR.01.02.01-IP.24-14-001/16 wskaźnik efektywności zatrudnieniowej dla osób

niepełnosprawnych jest prawie dwa razy niższy od wskaźnika dla osób długotrwale bezrobotnych (22–40%). Niskie oczekiwania instytucji organizujących konkursy w odniesieniu do efektywności wsparcia przenoszą się na sposób działania beneficjentów, którzy otrzymują środki w ramach konkursu.

## Rozwiązanie 1

**W przypadku projektów obejmujących wsparcie osób niepełnosprawnych w podjęciu zatrudnienia należy premiować przedsięwzięcia oparte na zasadach zatrudnienia wspomaganego np. w formie punktów premiujących dodawanych po pozytywnej ocenie projektu. Wymagania te powinny być określone w regulaminie konkursu.**

Zgodnie z definicją Światowego Stowarzyszenia Zatrudnienia Wspomaganego – *World Association of Supported Employment (WASE)* „zatrudnienie wspomagane jest płatną pracą wykonywaną przez osoby niepełnosprawne na otwartym rynku pracy przy ciągłym wsparciu ze strony innych osób. Płatna praca oznacza taką samą płacę za taką samą pracę, jaką wykonują osoby sprawne”. Zatrudnienie to realizowane jest w oparciu o pięć etapów zatrudnienia wspomaganego:

- Zaangażowanie uczestnika, prezentacja trenerów pracy i innych członków zespołu, gromadzenie informacji o kliencie, sformalizowanie zasad współpracy w formie dokumentu.
- Tworzenie profilu zawodowego w oparciu o diagnozę kompetencji społecznych, diagnozę preferencji i predyspozycji zawodowych, wsparcie psychologiczno-doradcze.
- Znajdowanie pracy – pośrednictwo pracy, organizacja warsztatów praktycznych.
- Zaangażowanie pracodawcy poprzez współpracę z klientem oraz trenerem pracy.
- Wsparcie w miejscu pracy i poza nim.

Raport z badania funkcjonujących modeli świadczenia usług przez trenera pracy wykonany przez Milward Brown SA na potrzeby PFRON wskazuje, że projekty realizowane na bazie metod zatrudnienia wspomaganego cechują się wysoką skutecznością.

Warto podkreślić, że omawiane projekty aktywizacji zawodowej realizowane są z sukcesem.

Jako jego miernik wskazuje się z jednej strony spełnienie kryterium formalnego, czyli zrekrutowanie do projektu wymaganej liczby beneficjentów i osiągnięcie oczekiwanego wskaźnika zatrudnienia, z drugiej zaś strony brane są pod uwagę elementy miękkie, takie jak: obserwacja zachowań i postaw prezentowanych przez beneficjentów, a czasem także członków ich rodzin, oraz zmiany w postawach pracodawców i pracowników firm, którzy włączają się w projekt. W projektach, które omawiano w czasie badania, oczekiwany wskaźnik zatrudnienia był zwykle określany na poziomie ok. 30%. Co jednak charakterystyczne – w wielu przypadkach udawało się go przekroczyć, uzyskując efekty na poziomie od 40 do nawet 100%. Wskazuje to na duże zaangażowanie zespołów w proces aktywizacji beneficjentów, a także pośrednio jest miernikiem trafności założeń realizowanych projektów i dobrego rozpoznania lokalnych możliwości i potrzeb na etapie pisania wniosków projektowych.

**Do kogo skierowane:** instytucje organizujące konkurs, instytucje organizujące nabory projektów, instytucje zlecające zadania z zakresu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych

### Opis rekomendowanego działania:

W przypadku projektów obejmujących wsparcie osób niepełnosprawnych w podjęciu zatrudnienia należy premiować projekty oparte na zasadach zatrudnienia wspomaganego np. w formie punktów premiujących dodawanych po pozytywnej ocenie projektu. Liczba tych punktów jest zależna od charakterystyki konkursu – może wynosić 5, 10 lub 15 pkt. Ideą kryterium premiującego jest zachęcenie wnioskodawców do stosowania wypróbowanych rozwiązań.

Zapisy na temat kryterium premiującego powinny się znaleźć w regulaminie konkursu oraz instrukcji wypełniania wniosku. Należy je wprowadzić do dokumentacji na etapie jej przygotowywania. W przypadku gdy wprowadzenie takiego kryterium wymaga zgody Komitetu Monitorującego dla danego programu, należy uzyskać tę zgodę stosownie do obowiązujących procedur.

### Warunki wdrożenia:

1. Zgodność danego typu operacji z SZOOP lub też innym dokumentem strategicznym regulującym zasady udzielania wsparcia oraz linie demarkacyjne.
2. Zgoda Komitetu Monitorującego, jeżeli jest wymagana.
3. Możliwość wprowadzenia dodatkowych kryteriów oceny przez jednostkę organizującą konkurs.

### Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

#### Ilościowe

- ▶ Liczba konkursów, w których zostały wprowadzone kryteria premiujące dotyczące zatrudnienia wspomaganego.

#### Jakościowe

- ▶ Nie dotyczy.

### Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Nie dotyczy, kryterium może być wprowadzone w toku przygotowywania dokumentacji konkursowej. Inaczej wygląda sytuacja, w przypadku gdy wprowadzenie tego kryterium wymaga zmian w SZOOP. Jeżeli takie zmiany są możliwe, czas wydłuża się do co najmniej 6 miesięcy.

### Ryzyka/zagrożenia:

Konieczność wprowadzenia zmian w SZOOP, co może uniemożliwić wprowadzanie dodatkowych kryteriów oceny.

### Koszty:

Nie dotyczy.

### Skutki:

1. Na poziomie realizacji projektu osiągnane będą lepsze rezultaty w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych oraz utrzymania tych osób na rynku pracy.
2. Promocja metodyki zatrudnienia wspomaganego wśród instytucji rynku pracy.

## Rozwiązanie 2

**W przypadku braku możliwości sformułowania wymagań w zakresie kompleksowego stosowania zatrudnienia wspomaganego należy rozważyć przyznanie punktów premiujących za zagwarantowanie dostępu do usług trenera pracy uczestnikom projektu. Wymagania te powinny być określone w regulaminie konkursu.**

**Do kogo skierowane:** instytucje organizujące konkurs, instytucje organizujące nabory projektów, instytucje zlecające zadania z zakresu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych

### Opis rekomendowanego działania:

W przypadku braku możliwości sformułowania wymagań w zakresie kompleksowego stosowania zatrudnienia wspomaganego należy rozważyć przyznanie punktów premiujących za zagwarantowanie dostępu do usług trenera pracy uczestnikom projektu. Wymagania te powinny być określone w regulaminie konkursu.

W przypadku gdy wprowadzenie takiego kryterium wymaga zgody Komitetu Monitorującego dla danego programu, należy uzyskać tę zgodę stosownie do obowiązujących procedur.

### Warunki wdrożenia:

Zgodność danego typu operacji z SZOOP lub też innym dokumentem strategicznym regulującym zasady udzielania wsparcia oraz linie demarkacyjne.

### Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

#### Ilościowe

► Liczba konkursów, w których zostały wprowadzone kryteria premiujące dotyczące zatrudnienia wspomaganego.

#### Jakościowe

► Nie dotyczy.

### Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Nie dotyczy, kryterium może być wprowadzone w toku przygotowywania dokumentacji konkursowej. Inaczej wygląda sytuacja w przypadku, gdy wprowadzenie tego kryterium wymaga zmian w SZOOP. Jeżeli takie zmiany są możliwe, czas wydłuża się do co najmniej 6 miesięcy.

### Ryzyka/zagrożenia:

Konieczność wprowadzenia zmian w SZOOP, co może uniemożliwić wprowadzanie dodatkowych kryteriów oceny.

### Koszty:

Nie dotyczy.

### Skutki:

1. Na poziomie realizacji projektu osiągnęte będą lepsze rezultaty w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych oraz utrzymania tych osób na rynku pracy.
2. Promocja metodyki zatrudnienia wspomaganego wśród instytucji rynku pracy.

## Problem 9



Zdefiniowany sposób pomiaru efektywności zatrudnieniowej w małym stopniu uwzględnia realia funkcjonowania osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

Wskaźniki efektywności zatrudnieniowej w konkursach PO WER nie są adekwatne do specyfiki sytuacji osób niepełnosprawnych wymagających wsparcia trenera pracy. Pomiar zatrudnienia następuje bowiem po zakończeniu wsparcia w projekcie (w okresie trzech miesięcy następujących po dniu, w którym te osoby zakończyły udział w projekcie), co w przypadku

osób wymagających wsparcia w miejscu pracy przez trenera pracy oznacza, że muszą one z tego wsparcia zrezygnować, by były zweryfikowane pod kątem wskaźnika efektywności zatrudnieniowej. Rezygnacja ze wsparcia trenera pracy na wczesnym etapie zatrudnienia ma jednak negatywny wpływ na utrzymanie się w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych.

### Rozwiązanie 1

**Wprowadzenie dodatkowych kryteriów związanych ze wsparciem osób niepełnosprawnych, które uzyskały zatrudnienie w toku projektu.**

**Do kogo skierowane:** instytucje organizujące konkursy

#### Opis rekomendowanego działania:

Zgodnie z „Wytycznymi w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014–2020” kryterium efektywności zatrudnieniowej odnosi się do odsetka osób, które podjęły pracę w okresie do 3 miesięcy następujących po dniu, w którym zakończyły udział w projekcie. Organizator konkursu może wprowadzić kryteria premiujące trwałość zatrudnienia uczestników dla osób, które uzyskały to zatrudnienie w projekcie, np. przez wprowadzenie wymagań dotyczących utrzymania się w zatrudnieniu przez okres 3 lub 6 miesięcy, w momencie kiedy uczestnik uzyskuje jeszcze wsparcie w projekcie (np. przy wsparciu trenera pracy). Kryterium to w takim kształcie nie naruszałoby wskaźnika efektywności zatrudnieniowej, a przyczyniłoby się do urealnienia pomiaru efektywności zatrudnieniowej.

#### Warunki wdrożenia:

1. Uświadomienie skali problemu wśród instytucji organizujących konkurs.
2. Realizacja konsultacji publicznych w celu uzyskania dokładnej informacji ze środowiska osób niepełnosprawnych i organizacji ich reprezentujących.
3. Uzyskanie zgodny Komitetu Monitorującego dla danego programu, jeżeli taka zgoda jest wymagana.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

### Ilościowe

- ▶ Liczba konkursów/przetargów, w których wprowadzono wyżej wymienione kryteria.

### Jakościowe

- ▶ Nie dotyczy.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Minimum 6 miesięcy, biorąc pod uwagę działania konsultacyjne z interesariuszami.

## Ryzyka/zagrożenia:

- Dodatkowe pytania od wnioskodawców związane ze sposobem pomiaru wskaźnika, na które IOK będzie musiała odpowiadać.
- Konieczność ewentualnych uzgodnień kryterium premiującego z IZ.

## Koszty:

Rozwiązanie nie generuje dodatkowych kosztów.

## Skutki:

Zwiększenie szans osób niepełnosprawnych na utrzymanie zatrudnienia dzięki wsparciu trenera pracy.

## Rozwiązanie 2

**Należy rozważyć modyfikację pomiaru wskaźnika efektywności zatrudnieniowej, tak aby mierzył on okres pozostawania w zatrudnieniu w ciągu 3 miesięcy od rozpoczęcia pracy, z wyłączeniem wsparcia trenerów pracy.**

**Do kogo skierowane:** instytucje organizujące konkursy

## Opis rekomendowanego działania:

Należy przeanalizować, czy w przypadku osób niepełnosprawnych sposób pomiaru wskaźnika efektywności zatrudnieniowej określony w „Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020” jest adekwatny do specyfiki zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Wprowadzenie zmian w „Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014–2020” w punkcie „Podrozdział 3.2 Sposób i metodologia mierzenia kryterium efektywności zatrudnieniowej w projekcie”. Fragment, w którym proponuje się zmianę:

- „Zakończenie udziału w projekcie to zakończenie uczestnictwa w formie lub formach wsparcia przewidzianych dla danego uczestnika w ramach projektu EFS”.
- „Zakończenie udziału w projekcie to zakończenie uczestnictwa w formie lub formach wsparcia przewidzianych dla danego uczestnika w ramach projektu EFS, nie dotyczy to form wsparcia w ramach zatrudnienia wspomaganego osób niepełnosprawnych, osoby te kończą udział w projekcie z zakończeniem projektu”. Efektywność zatrudnieniowa w stosunku do osób niepełnosprawnych powinna być mierzona według stanu na ostatni dzień realizacji projektu.

### Warunki wdrożenia:

1. Zgoda IZ na proponowane zmiany.
2. Przeprowadzenie konsultacji publicznych w celu uzyskania konsensusu co do proponowanych zmian.

### Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

#### Ilościowe

- ▶ Liczba wytycznych, w których dokonano zmian związanych z pomiarem efektywności zatrudnieniowej.

#### Jakościowe

- ▶ Nie dotyczy.

### Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Minimum 6 miesięcy.

### Ryzyka/zagrożenia:

Brak zgody IZ na zmianę wytycznych z powodów proceduralnych/administracyjnych.  
Brak konsensusu co do charakteru zmian w „Wytycznych”.

### Koszty:

Nie dotyczy.

### Skutki:

Zwiększenie szans osób niepełnosprawnych na utrzymanie zatrudnienia dzięki wsparciu trenera pracy.

## Problem 10



Ograniczone możliwości wprowadzenia zindywidualizowanych form wsparcia przez niewłaściwą ocenę projektów.

W ramach konkursów, które mają przyczynić się do aktywizacji zawodowej i społecznej osób z grupy NEET, podstawowymi kierunkami wsparcia są: doradztwo zawodowe (w wyniku którego

powinien powstać Indywidualny Plan Działania), wsparcie szkoleniowe oraz staże. Jednakże w ramach oceny merytorycznej w ramach (tzw. punktów premiujących) wprowadza się

zapisy, że premiowane są szkolenia w zakresie np.: przemysłu elektrotechnicznego, elektronicznego, chemicznego – farmaceutycznego, kosmetycznego, tworzyw sztucznych, spożywczego, energetycznego, odzieżowego, poligraficznego, oraz szkolenia oparte na innowacyjności gospodarki.

Wprowadzanie zapisów o premiowanych sferach powoduje, że najwyżej oceniane są projekty, w których wnioskodawcy określają ścieżkę rozwoju zawodowego, podając konkretne kursy i szkolenia, co nie ma żadnego odzwierciedlenia w zindywidualizowanym wsparciu.

Reasumując, przedstawiony wyżej problem ma wpływ na:

- Realizację projektów, które niekoniecznie odpowiadają rzeczywistym potrzebom rynku i grupom docelowym.
- Realizację projektów przez organizację, które znają problemy i możliwości środowisk lokalnych w świetle wytycznych i suchych danych statystycznych.
- Realizację projektów, spośród których najważniejsza jest realizacja szkoleń, które zostaną dobrze ocenione, a niekoniecznie będą miały charakter zindywidualizowanego wsparcia.

## Rozwiązanie 1

### Premiowanie projektów, w których proponowane wsparcie ma faktyczny zindywidualizowany charakter.

Do kogo skierowane: IOK, MRPiPS

#### Opis rekomendowanego działania:

Zmiany w dokumentach programowych, m.in. takich jak „Wytyczne w zakresie trybów wyboru projektów na lata 2014–2020”, „Wytyczne programowe w zakresie wyboru projektów w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Mazowieckiego 2014–2020”, w zakresie oceny wniosków o dofinansowanie przy premiowaniu projektów zindywidualizowanego wsparcia. Zmiany powinny obejmować:

1. Zwiększenie dostępnego limitu na uczestnika projektu. Obecnie w dokumentacji konkursowych jako kryterium dostępu stosuje się zapis, że średni koszt wsparcia obejmuje wszystkie wydatki związane z udziałem jednej osoby w projekcie (w tym również wkład własny i koszty pośrednie). Niestety bezpośrednio finansowanie, jakie skierowane jest na indywidualne wsparcie przeznaczone na aktywizację osób, jest niewspółmierne, co ogranicza możliwości stosowania droższych kursów. Należy wprowadzić zapisy rozgraniczające koszty zarządzania projektem i koszty pośrednie od środków przeznaczonych na bezpośrednie wsparcie w kryteriach dostępu. Rozgraniczenie to powinno dotyczyć przede wszystkim ustalenia limitu wsparcia na jednego uczestnika, zmniejszając poziom kosztów pośrednich na rzecz finansowania bezpośrednich działań skierowanych do uczestników.
2. Zmiany w kryteriach merytorycznych i szczegółowych przez wprowadzenie zapisów pozwalających na kierowanie uczestników projektu na indywidualne ścieżki wsparcia określone dopiero na poziomie Indywidualnego Planu Działania. Wprowadzenie ogólnie dostępnego wachlarza form wsparcia bez konieczności wpisywania np., ile godzin wsparcia psychologicznego przewidziano w projekcie lub jakie szkolenia. Brak takich zapisów powoduje ukierunkowanie projektów i z góry zakłada, że wszyscy muszą skorzystać z pomocy psychologa, gdzie niejednokrotnie to np. wysoko kwalifikacyjne szkolenie pozwoli na zaktywizowanie osoby młodej (np. instruktor jazdy). W przypadku zindywidualizowanego wsparcia wnioskodawca nie powinien mieć obowiązku wykazania konkretnych form wsparcia oraz branż, a monitoring osiąganych w ramach projektów efektów będzie opierał się na rzeczywistej kontroli diagnozy konkretnych uczestników/uczestniczek oraz form wsparcia, jakie zostały udzielone.
3. Wprowadzenie tzw. ryczałtowych stawek wsparcia, do których nie wlicza się kosztów pośrednich i innych kosztów niezwiązanych z udzielanym wsparciem.

**Warunki wdrożenia:**

1. Wypracowanie w ramach konsultacji społecznych porozumienia w zmianie wytycznych wdrażania projektów. Konsultacje społeczne powinny zostać przeprowadzone z udziałem IZ.

**Wskaźniki ilościowe i jakościowe:****Ilościowe**

- ▶ Nie dotyczy.

**Jakościowe**

- ▶ Faktyczne zmiany w zakresie kryteriów oceny zindywidualizowanego wsparcia.

**Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:**

Okres realizacji konsultacji społecznych, a także konsultacji międzyresortowych to minimum 12 miesięcy.

**Ryzyka/zagrożenia:**

Zbyt silny opór silnych organizacji i przedsiębiorstw.

**Koszty:**

Koszty realizacji rekomendacji = koszty prowadzenia konsultacji społecznych i międzyresortowych.

**Skutki:**

1. Podniesienie jakości realizowanych projektów skierowanych do NEET poprzez umożliwienie dostosowania zapisów merytorycznych wniosków.
2. Dostosowanie wsparcia udzielanego uczestnikom projektów do ich indywidualnych możliwości, potrzeb i kompetencji.

## Problem 11

**Nadużywanie formy zatrudnienia na umowę cywilnoprawną osób młodych.**

Zatrudnianie, zwłaszcza osób młodych, na umowę cywilnoprawną, również w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, jest problemem identyfikowanym od wielu lat, m.in. w raporcie „Młodzież 2011”. Polska zajmuje drugie, niechlubne miejsce w Europie w stosowaniu tej formy zatrudnienia wśród osób w wieku 15–24 lata. Zawieranie umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę powoduje niekorzystne skutki w zakresie uprawnień pracowniczych, jak również przyszłych uprawnień emerytalnych, nie pozwala zdobywać niezbędnego na rynku pracy doświadczenia (głównie z powodu częstych zmian miejsca pracy), nie zapewnia

możliwości rozwoju kariery zawodowej, jak też nie daje poczucia bezpieczeństwa i możliwości planowania przyszłości. Podobne wnioski płyną z wyników kontroli prowadzonej przez PIP w 2015 r. „Wyniki kontroli zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy wskazują, że celowe byłoby wprowadzenie do polskiego ustawodawstwa takich regulacji prawnych, które pozwolą na skuteczne wyegzekwowanie od pracodawcy obowiązku zawarcia umowy o pracę w warunkach zatrudnienia określonych w art. 22 § 1 kodeksu pracy (chodzi przede wszystkim o ustanowienie domniemania istnienia stosunku pracy dla osób wykonujących pracę

najemną). Innym rozwiązaniem służącym zmniejszeniu skali naruszeń art. 22 § 1 kodeksu pracy byłoby ustanowienie przepisów ograniczających korzyści pracodawców wynikające z zastępowania umów o pracę umowami prawa cywilnego (np. obowiązkowe obciążenia składkami na ubezpieczenie

społeczne, określenie norm ochronnych czasu pracy i minimalnego wynagrodzenia). Dlatego też projektowane przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmiany w tym zakresie stanowią, w ocenie Państwowej Inspekcji Pracy, krok w dobrym kierunku”.

## Rozwiązanie 1

### Wprowadzenie kryterium nakładającego na projektodawcę obowiązku zadbania o wysoką jakość zatrudnienia grup docelowych.

Do kogo skierowane: MRPiPS, WUP w Warszawie

#### Opis rekomendowanego działania:

Wprowadzenie do poszczególnych konkursów kryterium dotyczącego jakości zatrudnienia grup docelowych w projekcie, z naciskiem na zatrudnienie na umowę o pracę, jak również zapewnienie wysokiej jakości staży odbywanych w ramach projektów. Kryterium powinno obejmować następujące zagadnienia:

1. Projektodawca zobowiązany jest do zapewnienia wysokiej jakości staży i zatrudnienia.
2. W przypadku staży oznacza to, że projektodawca musi przedstawić zakres obowiązków osób uczestniczących w stażu, zgodnie z którym wykaże (na etapie realizacji projektu), w jaki sposób osoba uczestnicząca nabędzie umiejętności przydatne na rynku pracy. Na etapie aplikowania wnioskodawca powinien wykazać, w jaki sposób staż wpisuje się w zaplanowane formy wsparcia (jakie są ich cele, realne możliwości itp.).
3. W przypadku zatrudnienia oznacza to, że jeśli młode osoby zatrudniane są przy wsparciu funduszy projektowych, to zatrudnienie na umowę o pracę jest obligatoryjne.  
W przypadku obowiązku wykazania efektywności zatrudnieniowej uwzględnić można wyłącznie osoby zatrudnione na umowę o pracę.

#### Warunki wdrożenia:

Analiza planowanych konkursów i wyodrębnienie tych, które są skierowane do osób młodych, gdzie można wprowadzić ww. kryterium, czyli np. tych, w których mierzona jest efektywność zatrudnieniowa. Dodatkowo kryterium można wprowadzić również w konkursach nie tylko skierowanych wyłącznie do osób młodych, ale również w tych, w których osoby młode są jedną z grup docelowych.

#### Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

##### Ilościowe

► Liczba konkursów, w których wprowadzono wyżej wymienione kryterium.

##### Jakościowe

► Nie dotyczy.

#### Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Od najbliższego konkursu.

**Ryzyka/zagrożenia:**

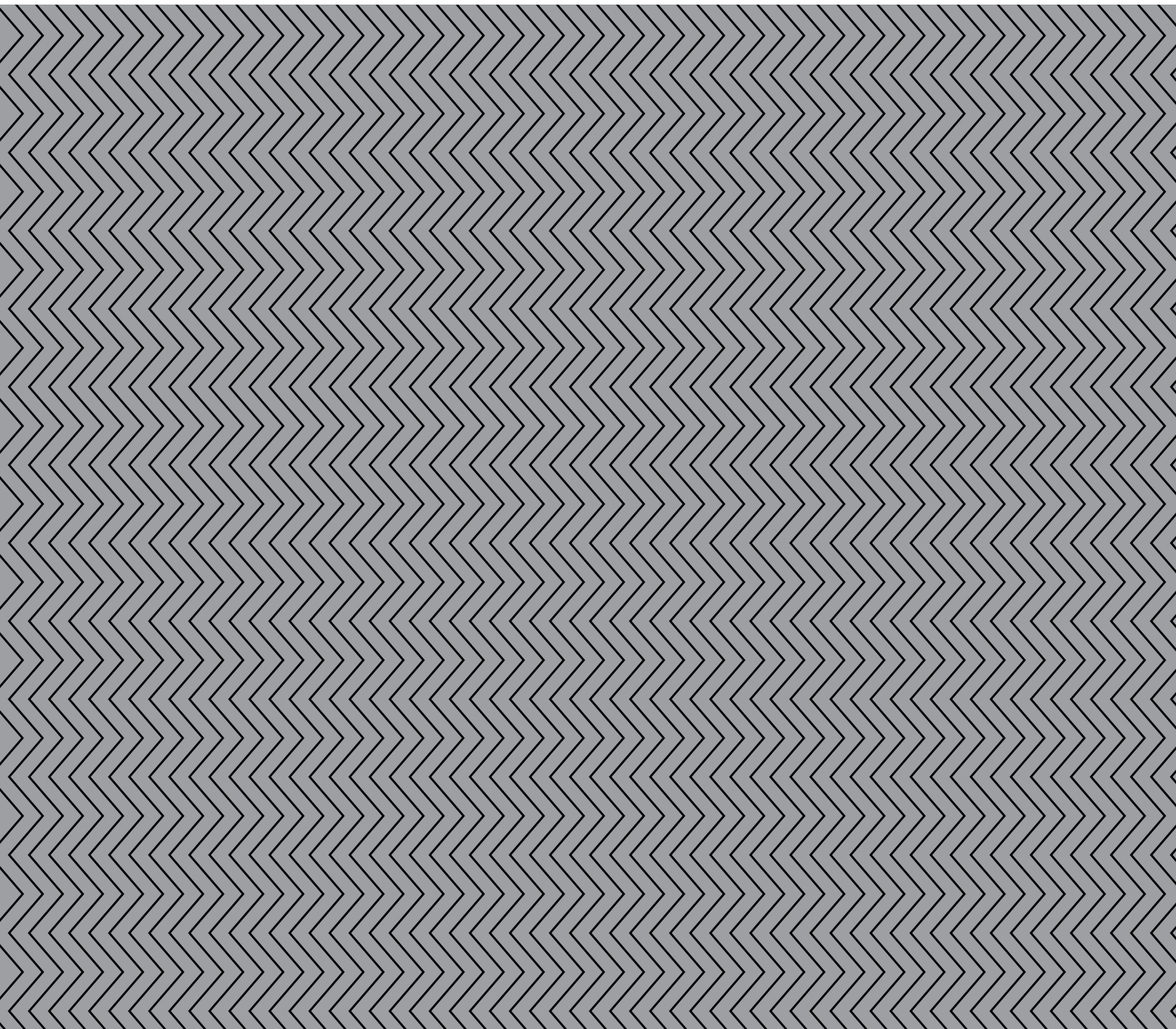
Bez kosztów.

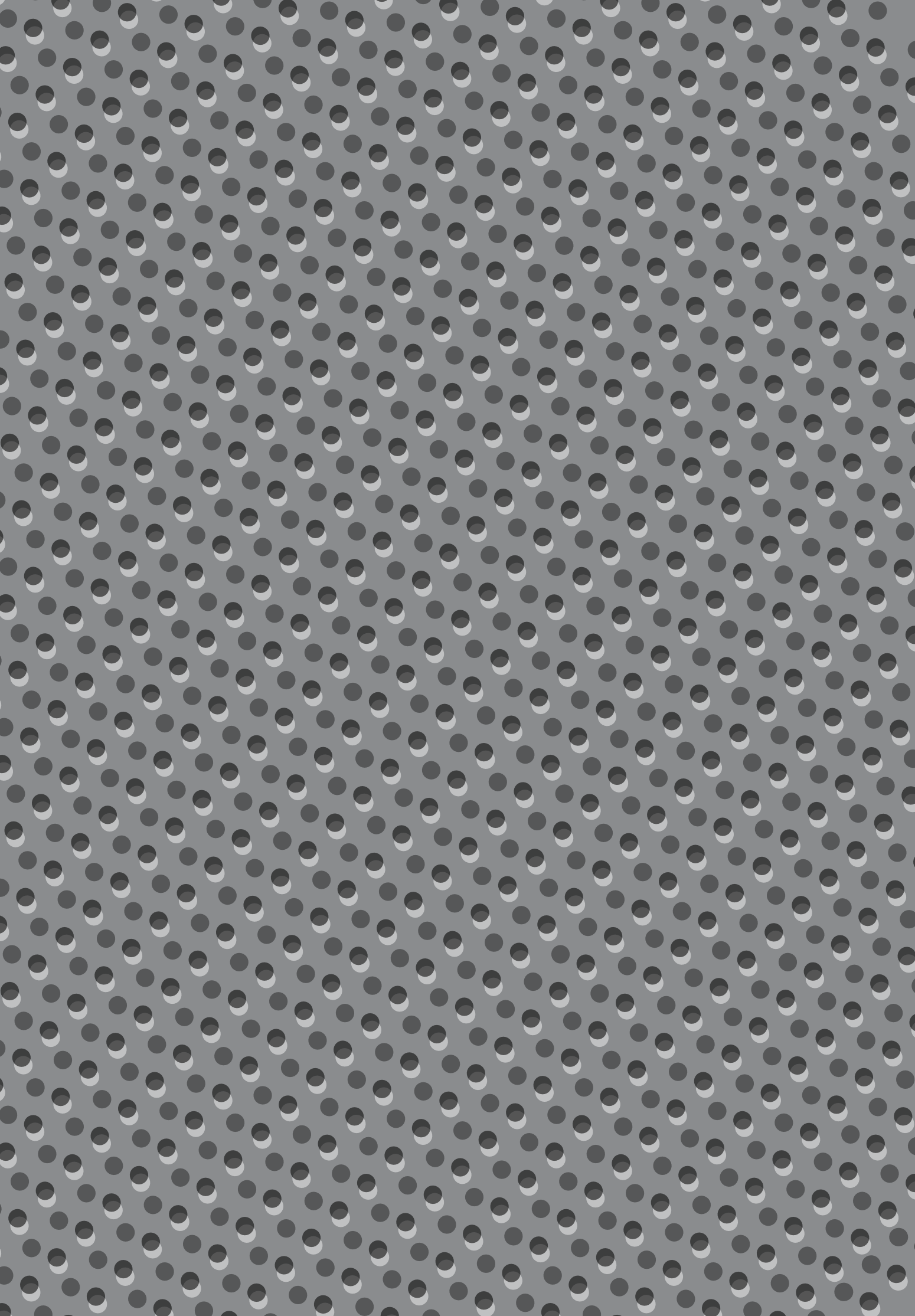
**Koszty:**

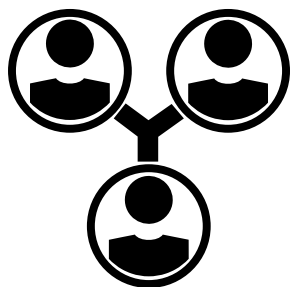
Samo wdrożenie rekomendacji nie wymaga ponoszenia kosztów, jednak w budżetach realizowanych projektów powinny być uwzględnione koszty zatrudnienia na umowę o pracę.

**Skutki:**

Jakość zatrudnienia na umowę o pracę jest dużo większa niż na umowę-zlecenie. Daje pracownikom i pracownicom pełnię praw pracowniczych, jak również liczy się do stażu pracy. Szczególnie jest to istotne dla osób młodych, które często, starając się o pracę, muszą wykazać się doświadczeniem. Umowy cywilnoprawne są w większości krótkoterminowe i nie zapewniają bezpieczeństwa w zatrudnieniu. Zatrudnienie na umowę o pracę określa czas zatrudnienia, dając młodym ludziom pewność co do okresu, na jaki mają zagwarantowane zatrudnienie, a zdobyte doświadczenie (zwłaszcza w ramach stałego zatrudnienia) zwiększa ich szanse na rynku pracy.







# Rekomendacja V

## Sposób funkcjonowania partnerstwa po zakończeniu realizacji Projektu w celu zapewnienia trwałości



## Odbiorcy

Rekomendacja kierowana jest do **wszystkich podmiotów działających w obszarze rynku pracy**, w tym do wszystkich instytucji rynku pracy – publicznych służb zatrudnienia i podmiotów niepublicznych.

Partnerstwo na rzecz aktywizacji osób młodych powstało z inicjatywy Fundacji Fundusz Współpracy, która jest beneficjentem projektu „Rekomendacje dla zwiększenia zakresu i trafności aktywizacji zawodowej osób młodych w województwie mazowieckim”.

**Fundacja Fundusz Współpracy skierowała zaproszenie do udziału w Partnerstwie do podmiotów wybranych zgodnie z zapisem wniosku o dofinansowanie projektu, tj. do:**

- podmiotów zajmujących się problematyką młodzieży,
- instytucji rynku pracy,
- instytucji pomocy i integracji społecznej,
- podmiotów funkcjonujących w systemie edukacji,
- pracodawców i organizacji pracodawców.

**W okresie realizacji projektu Partnerstwo tworzą:**

- Fundacja Fundusz Współpracy,
- Kuratorium Oświaty w Warszawie,
- Mazowiecka Agencja Pracy i Szkoleń,
- Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej,
- Powiatowy Urząd Pracy w Siedlcach,
- Towarzystwo Przyjaciół Dzieci,
- ZSP nr 2 CKP im. Tadeusza Kościuszki w Garwolinie,
- Zespół Szkół Spożywczo-Gastronomicznych w Warszawie,
- Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza,
- Zespół Szkół nr 1 w Grodzisku Mazowieckim.

Wszyscy Partnerzy podpisali *Porozumienie o współpracy w „Partnerstwie na rzecz wsparcia osób młodych”*, które wskazuje m.in. cel Partnerstwa, zasady współpracy i podejmowania decyzji oraz warunki wystąpienia z Partnerstwa.

Zgodnie z treścią *Porozumienia* Partnerstwo jest grupą podmiotów działających w obszarze rynku pracy lub na rzecz tegoż rynku o charakterze społecznym, non profit, apolitycznym i działa na zasadzie dobrowolnego wkładu pracy jego członków.

Na strukturę Partnerstwa składają się koordynator oraz instytucje partnerskie. Rolę koordynatora pełni Partner wiodący – Fundacja Fundusz Współpracy.

Partnerzy, podpisując *Porozumienie*, zaakceptowali, że celem Partnerstwa jest wypracowanie rekomendacji dla mazowieckich instytucji rynku pracy, dotyczących aktywizacji osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie mazowieckim. Ponadto Partnerzy potwierdzili, że będą współpracować jako równorzędne podmioty, które wniosą swoją wiedzę i doświadczenie do wypracowania nowej jakości.

Partnerstwo działa na zasadzie otwartości, rzetelności i zaangażowania wszystkich Partnerów.

W treści *Porozumienia* wszystkie podmioty przystępujące do współpracy wskazały, że będą działać na rzecz wdrożenia i upowszechnienia rekomendacji w zakresie aktywizacji osób młodych oraz **utrzymania trwałości partnerstwa w województwie mazowieckim**.

Zgodnie z tym zapisem Partnerzy uzgodnili, że kolejne spotkanie partnerskie odbędzie się w pierwszej połowie marca 2017 roku i będzie poświęcone ustaleniu organizacji i zakresu pracy Partnerstwa w okresie po zakończeniu realizacji projektu.

W marcu 2017 roku Partnerzy podejmą decyzję m.in. w sprawie nazwy, pod jaką będzie dalej działać Partnerstwo, celu dalszej współpracy, struktury organizacyjnej oraz planu pracy na 2017 rok. Ponadto zostanie wybrany koordynator Partnerstwa.

Partnerstwo, które będzie działało po zakończeniu realizacji projektu, będzie się składało w pierwszym etapie z grupy założycielskiej utworzonej przez dotychczasowych Partnerów, którzy nawiązali współpracę w celu wypracowania rekomendacji dla zwiększenia zakresu i trafności aktywizacji zawodowej osób młodych w województwie mazowieckim i chcą tę współpracę kontynuować.

Na spotkaniu w marcu 2017 roku zostanie wypracowana procedura zmian składu Partnerstwa, w tym będą ustalone zasady przystępowania do Partnerstwa nowych członków oraz zasady wykluczania ze składu Partnerstwa np. członków długotrwale nieaktywnych.

Na etapie realizacji projektu Partnerzy przystąpili do Partnerstwa na rzecz aktywizacji osób młodych. Podczas dyskusji partnerskich niektórzy z nich zgłaszali chęć dokonania zmiany tej nazwy. Dlatego na spotkaniu w marcu 2017 roku zostanie rozstrzygnięta kwestia nazwy, pod którą Partnerzy będą realizować kolejne cele.

Partnerzy zaplanowali, że środki finansowe na dalsze działania Partnerstwa będą pochodzić od Partnerów i dotyczyć podejmowanych przez nich działań, które wpisują się w cele Partnerstwa. Ponadto poszukiwane będą zewnętrzne źródła finansowania. Partnerzy na bieżąco będą monitorować informacje o konkursach wniosków ogłaszanych w różnych programach, np. PO WER, RP WM.



## Zarządzanie

W czasie realizacji projektu „Partnerstwo na rzecz wsparcia osób młodych” funkcje administracyjne pełnił Partner wiodący. W *Porozumieniu* zwracano uwagę na efektywne współdziałanie i współpracę równorzędnych Partnerów nad wypracowaniem nowej jakości.

Indywidualna wiedza i doświadczenia Partnerów w zakresie aktywizacji osób młodych stanowiły wspólny know-how.

Współpraca partnerska wymaga od uczestników postawy otwartości, rzetelności i zaangażowania. Przejrzystość działania i podejmowania decyzji oraz poczucie wpływu wzmacniają wiarę uczestników w sens działań.

Rekomendowany i kontynuowany sposób zarządzania polega na podnoszeniu jakości oferowanych produktów i usług, rozwiązań w oparciu o potencjał Partnerów, kulturę organizacji, kompetencje, na które składają się przede wszystkim wiedza i doświadczenie.

Kwestia zarządzania Partnerstwem musi być jednoznacznie rozstrzygnięta przez organizacje kontynuujące Partnerstwo po zakończeniu obecnego projektu.

Organizacje deklarujące kontynuację Partnerstwa opowiadały się za wyborem lidera, choć różniły się w określeniu sposobu wyboru (głosowanie, a nawet losowanie) i pełnienia funkcji przez lidera. Pojawiła się też opcja wybrania zarządu złożonego z przedstawicieli trzech organizacji.



## Działania informacyjne

Wszystkie materiały Partnerstwa promują markę, mają określoną szatę graficzną, logotyp, by Partnerstwo stało się rozpoznawalne na mazowieckim rynku pracy.

W Porozumieniu określono, że Partner wiodący promuje wizerunek Partnerów przez zamieszczanie na stronie projektu oraz w merytorycznych i promocyjnych publikacjach projektowych logotypu Partnera i notki o jego wkładzie w działania projektowe, a także zamieszczanie na stronie internetowej projektu linku do strony Partnera.

Opracowywane przez Partnerstwo materiały winny być również zamieszczane na stronach internetowych Partnerów, udostępniane w ich siedzibach i instytucjach. Wiedza o postępach projektu może być upowszechniana w rozsyłanym do wszystkich zainteresowanych biuletynie informacyjnym, przez organizowane konferencje tematyczne i podsumowujące oraz debaty z udziałem Partnerów, lokalnych władz, radnych, mieszkańców (w tym osób młodych), instytucji związanych z mazowieckim rynkiem pracy, organizacji pozarządowych, mediów.

Działania promocyjno-informacyjne powinny być kierowane do odbiorców wewnętrznych (Partnerzy, beneficjenci i współpracownicy działań/projektów Partnerstwa) i zewnętrznych (media, społeczność lokalna, darczyńcy, władze jst, samorządowcy, politycy, organizacje/instytucje o zbieżnych celach, potencjalni nowi członkowie Partnerstwa, wszyscy zainteresowani mazowieckim rynkiem pracy i sytuacją osób młodych).

Sprawny przepływ informacji wewnątrz Partnerstwa wspierają osoby wyznaczone przez Partnerów do stałych kontaktów między Partnerstwem a własną organizacją/instytucją, bezpośrednio przekazując informacje ze spotkań, w których biorą udział.

Partnerstwo przygotowuje materiały dla mediów, a dziennikarze są zapraszani na spotkania i wydarzenia. Kanały informacyjne i formę przekazu dostosowuje się do wymagań i potrzeb odbiorców (np. raporty i statystyki dla darczyńców, polityków; indywidualne historie dla odbiorcy masowego; korzyści z Partnerstwa dla potencjalnych Partnerów). Partnerstwo powinno wykorzystywać też nowoczesne multimedialne techniki komunikacji, media społecznościowe, prowadzić swoją stronę internetową, profil na Facebooku, bloga, tworzyć infografiki, zamieszczać filmiki na YouTube, ponieważ poprzez te kanały najskuteczniej można dotrzeć do osób młodych.

By Partnerstwo stało się rozpoznawalne w środowisku mazowieckich instytucji rynku pracy, a efekty działań upowszechnione, proponuje się też przeprowadzenie kampanii promocyjnej z wykorzystaniem różnych mediów.

## Warunki wdrożenia:

Konieczne jest przeprowadzenie badania w grupie mazowieckich instytucji rynku pracy (publicznych i niepublicznych), dotyczącego potrzeby uczestnictwa w Partnerstwie oraz oczekiwań i barier związanych z takim uczestnictwem. To pozwoli zaplanować organizację pracy i zakres działań w sposób najbardziej atrakcyjny dla przyszłych Partnerów.

## Przykładowe wskaźniki:

- ▶ Liczba partnerstw o zasięgu wojewódzkim, działających w obszarze rynku pracy i obejmujących współpracę minimum sześciu podmiotów reprezentujących minimum trzy sektory.
- ▶ Liczba instytucji rynku pracy, które otrzymają wiedzę o rekomendacjach wypracowanych w ramach projektu.
- ▶ Zwiększenie zakresu i trafności oferty aktywizacyjnej kierowanej do osób młodych w województwie mazowieckim.
- ▶ Zwiększenie skuteczności działań podejmowanych przez mazowieckie instytucje rynku pracy w celu aktywizacji osób młodych.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Partnerstwo działa w ramach Projektu do 31 grudnia 2016 roku, a od 1 stycznia 2017 roku rozpocznie swoją aktywność w oparciu o niniejszą rekomendację.

## Ryzyka/zagrożenia:

- Brak chętnych do przystąpienia do Partnerstwa.
- Wzmoczona akcja promocyjna.
- Pozyskanie kolejnych źródeł finansowania i rozwój działalności Partnerstwa, co uczyni je bardziej atrakcyjnym dla nowych członków.
- Opracowanie atrakcyjnego programu członkowskiego, zapewniającego wymierne korzyści z przystąpienia do Partnerstwa.
- Wycofywanie się z udziału w Partnerstwie dotychczasowych członków.
- Zintensyfikowanie działań zmierzających do pozyskania nowych członków.
- Pozyskanie kolejnych źródeł finansowania i rozwój działalności partnerstwa, co uczyni je bardziej atrakcyjnym dla nowych członków.
- Zdiagnozowanie potrzeb i celów członków Partnerstwa oraz grup, z którymi pracują, i uwzględnienie ich przy wypracowaniu wspólnej misji, wizji, działań, projektów.
- Opracowanie atrakcyjnego programu członkowskiego, zapewniającego wymierne korzyści z przystąpienia do Partnerstwa.

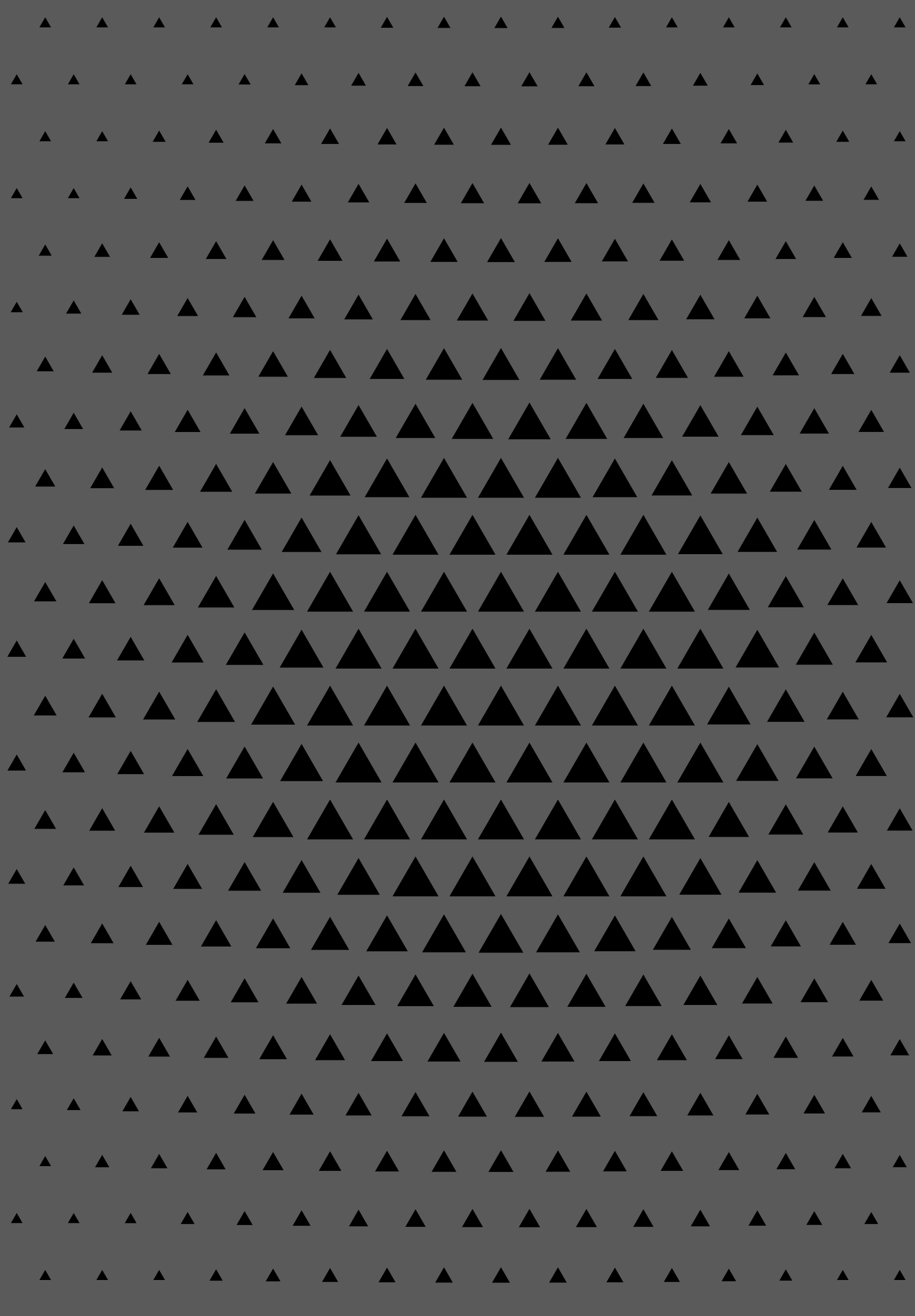
## Koszty:

Przyjmowanie nowych członków Partnerstwa nie generuje dodatkowych kosztów. Podejmowane działania będą uzależnione od możliwości sfinansowania, a skala tych działań jest dzisiaj niemożliwa do oszacowania i zależna w dużym stopniu od dostępności środków finansowych.

## Skutki:

1. Rozwój umiejętności współpracy partnerskiej podmiotów działających w obszarze edukacji, pomocy społecznej, rynku pracy oraz na rzecz młodzieży i pracodawców.
2. Powstanie i uzyskanie regionalnego znaczenia przez Partnerstwo jako ośrodka promocji i upowszechniania najlepszych rozwiązań z zakresu aktywizacji zawodowej osób młodych.
3. Wzrost zainteresowania ofertą aktywizacyjną oraz aktywności zawodowej osób młodych.
4. Rozwój nowych inicjatyw i innowacyjnych rozwiązań na rzecz aktywizacji osób młodych.







# Rekomendacja VI

**Rekomendacje dodatkowe /  
/szczegółowe dotyczące  
wspierania osób młodych  
znajdujących się w najtrudniejszej  
sytuacji na rynku pracy  
w województwie mazowieckim**

## Problem 1



Mylne wyobrażenie kształcącej się młodzieży o faktycznym zakresie obowiązków na danym stanowisku pracy.

Osoby młode, które po zakończeniu kształcenia nie znajdują zatrudnienia w swojej profesji, już wcześniej nie podjęły właściwej decyzji co do wyboru zawodu, między innymi z powodu braku jakichkolwiek doświadczeń zawodowych. Dotyczy to absolwentów zarówno szkół

zawodowych, jak i wyższych uczelni. Nawet ta młodzież, która przy wyborze przyszłego zawodu korzystała ze wsparcia doradcy zawodowego, ma często mylne wyobrażenie o faktycznym zakresie obowiązków na danym stanowisku pracy.

## Rozwiązanie 1

### Wprowadzenie wolontariatu w różnych instytucjach i miejscach pracy w ramach zajęć z podstaw przedsiębiorczości.

**Do kogo skierowane:** MRPiPS, szkoły ponadgimnazjalne, pracodawcy (poza pracodawcami prowadzącymi działalność gospodarczą zgodnie z ustawą z 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i wolontariacie)

#### Opis rekomendowanego działania:

1. Rozszerzenie podstawy programowej nauczania przedsiębiorczości o godziny wolontariatu, które mogłyby odbywać się przez 8 godzin raz w miesiącu przez okres 10 miesięcy.
2. Wytypowanie przez szkoły pracodawców, którzy spełnialiby warunki do przyjmowania młodych wolontariuszy.
3. Nawiązanie kontaktu z tymi pracodawcami i zaproponowanie im udziału w uczniowskim wolontariacie. Ustalenie zasad współpracy.
4. Delegowanie uczniów do wybranych pracodawców.
5. Podsumowanie doświadczeń wolontariackich podczas lekcji przedsiębiorczości.

#### Warunki wdrożenia:

- Przekonanie pracodawców do podjęcia współpracy w ramach szkolnego wolontariatu pracowniczego.
- Konieczność skomasowania godzin wolontariackich w jednym dniu (np. raz w miesiącu dzień poświęcony wolontariatowi).

#### Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

##### Ilościowe

- ▶ Liczba uczniów podejmujących wolontariat.

##### Jakościowe

- ▶ Wzrost postaw prospołecznych wśród młodzieży.
- ▶ Wzrost praktycznego rozeznania zawodowego młodzieży.

#### Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Ok. 1 roku – 2 lat.

#### Ryzyka/zagrożenia:

- Trudności organizacyjne.
- Brak, szczególnie w małych miejscowościach, odpowiedniej liczby pracodawców.
- Dezorganizacja pracy szkoły w dni, podczas których młodzież odbywa wolontariat.

**Koszty:**

Koszty związane ze zmianami w podstawie programowej.

**Skutki:**

Wpływ na kształtowanie społeczeństwa obywatelskiego, którego członkami są osoby odpowiedzialne za swoje wybory.

## Problem 2



Osoby niepełnosprawne mają problemy z dostępem do informacji o oferowanym wsparciu. Często pojawiają się także problemy z udziałem we wsparciu (np. bariery architektoniczne w budynkach, w których organizowane są szkolenia). Problem ten może pojawić się w przypadku projektów finansowanych ze środków innych niż EFS.

Ograniczona jest dostępność projektów i usług świadczonych poza systemem środków EFS dla osób niepełnosprawnych. Projekty finansowane ze środków EFS są jedynymi konsekwentnie egzekwującymi zasady

niedyskryminacji osób niepełnosprawnych. W przypadku działań finansowanych z innych niż wspólnotowe środków kwestie dostępności mogą nie być dostatecznie monitorowane oraz kontrolowane.

### Rozwiązanie 1

**W przypadku zlecenia działań aktywizacyjnych podmiotom zewnętrznym należy w umowach zawrzeć wymogi dostępności dla osób z niepełnosprawnościami (np. związane z dostępem do informacji o projekcie, oferowanym wsparciem oraz związane z możliwością uczestnictwa).**

**Do kogo skierowane:** wszelkie instytucje rynku pracy zlecające usługi finansowane z innych środków publicznych niż środki wspólnotowe

#### Opis rekomendowanego działania:

W toku procedur opartych na prawie zamówień publicznych (PZP) należy postawić warunki związane ze zdolnościami technicznymi oferentów, tak by byli oni w stanie zapewnić dostępność usług w poniższych wymiarach:

- Dostępność informacji o usługach oznacza przygotowanie materiałów informacyjnych, w szczególności w formie cyfrowej, zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów w sprawie Krajowych Ram Interoperacyjności. W przypadku materiałów drukowanych (np. publikacje, broszury, plakaty) dostępność ta może być realizowana przez język łatwy do czytania i zrozumienia, grafiki dotykowe, używanie bezszeryfowych czcionek etc.
- Możliwość uczestnictwa może być zapewniona m.in. poprzez dostępność architektoniczną oraz zapewnienie racjonalnych usprawnień dla osób niepełnosprawnych (np. w ramach technicznej obsługi wydarzeń czy też podczas planowania logistyki wydarzeń).
- Zapewnienie możliwości skorzystania z rezultatów wsparcia oznacza, że wszelkie produkty sfinansowane w ramach działania instytucji powinny być dostępne bez względu na to, kto jest ich ostatecznym odbiorcą.
- Opis przedmiotu zamówienia powinien uwzględniać zapisy dotyczące dostępności w wyżej wymienionych wymiarach. W przypadku postępowań o wartości poniżej progu PZP opis zamówienia powinien uwzględniać dostępność w wyżej wymienionych wymiarach.

W przypadku zleceń poniżej progu PZP należy wdrożyć podobne regulacje. Mogą one zostać wpisane do wewnętrznych regulaminów danej jednostki organizacyjnej.

### Warunki wdrożenia:

- Uświadomienie kierownikom i pracownikom jednostek wagi zagadnień związanych z dostępnością (np. jest to wymaganie wynikające z Konwencji ONZ podpisanej i ratyfikowanej przez Polskę).
- Zwiększenie wrażliwości i wiedzy na temat kwestii związanych z dostępnością wśród pracowników instytucji rynku pracy i podwykonawców świadczących usługi.
- Ujednolicenie procedur przygotowania zamówień PZP i zamówień poniżej progu przetargu pod kątem dostępności usług dla osób niepełnosprawnych.

### Wskaźniki ilościowe:

- ▶ Liczba u liczba instytucji, które dokonały przeglądu sposobu kontraktowania usług i dostaw pod kątem dostępności dla osób niepełnosprawnych.
- ▶ Liczba zmian w procedurach zamówień publicznych i innych procedurach rozeznania rynku, które zostały wdrożone w instytucjach rynku pracy.
- ▶ Liczba zgłoszeń dotyczących braku dostępności usług lub informacji o usługach.

### Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Zróżnicowany dla poszczególnych instytucji, minimum 12 miesięcy, biorąc pod uwagę działania szkoleniowe oraz zmiany w dokumentach.

### Ryzyka/zagrożenia:

- Niechęć do komplikowania procedur zamówień w jednostkach.
- Niechęć do zmiany.
- Duży nacisk na niską cenę świadczonych usług przez wykonawców, co może rzutować na brak chęci wprowadzania wymagań dotyczących dostępności.

### Koszty:

- Bezkosztowo na poziomie zmian dokumentacji stosowanych w jednostce organizacyjnej.
- Koszty ewentualnych szkoleń pracowników w zakresie dostępności – koszty kadry, sali oraz materiałów szkoleniowych.
- W wyniku zmian koszty zlecanych usług mogą jednak ulec podwyższeniu w zależności od typów zlecanych usług.

### Skutki:

1. Zwiększenie zgodności działań jednostek z postanowieniami Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych.
2. Zwiększenie dostępu osób niepełnosprawnych do świadczonych usług oraz informacji o tych usługach.

## Rozwiązanie 2

### **Wprowadzenie monitoringu działania jednostki pod kątem dostępności jej usług dla osób niepełnosprawnych. Dostępność jest szczególnie ważna w przypadku osób młodych, które nie miały jeszcze kontaktu z jednostką i jej pracownikami.**

**Do kogo skierowane:** wszelkie IRP zlecające usługi finansowane z innych środków publicznych niż środki wspólnotowe, instytucje rynku pracy świadczące usługi własne

### Opis rekomendowanego działania:

Należy przeprowadzić monitoring oferowanego przez instytucje wsparcia pod kątem dostępności dla osób niepełnosprawnych, szczególnie pod kątem możliwości uzyskania informacji, uczestnictwa w oferowanym wsparciu, a także korzystania z rezultatów wsparcia. W toku monitoringu należy zwrócić uwagę na następujące elementy:

#### 1. Dostępność informacji o działaniach

Oznacza przygotowanie materiałów informacyjnych, w szczególności w formie cyfrowej, zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów w sprawie Krajowych Ram Interoperacyjności. W przypadku materiałów drukowanych (np. publikacje, broszury, plakaty) dostępność ta może być realizowana przez język łatwy do czytania i zrozumienia, grafiki dotykowe, używanie bezszeryfowych czcionek etc.

#### 2. Możliwość uczestnictwa

Możliwość uczestnictwa może być zapewniana poprzez m.in. dostępność architektoniczną oraz zapewnienie racjonalnych usprawnień dla osób niepełnosprawnych – np. w ramach technicznej obsługi wydawnictw (np. tłumacze języka migowego) czy też w formie logistyki wydarzeń (organizowanie ich w miejscach, do których osoby niepełnosprawne mogą dotrzeć transportem dostosowanym do ich potrzeb).

#### 3. Możliwości skorzystania z rezultatów wsparcia

- Wszelkie produkty sfinansowane w ramach działania instytucji powinny być dostępne bez względu na to, kto jest ich ostatecznym odbiorcą.
- Narzędzia, np. checklisty, do weryfikacji dostępności projektu można znaleźć w przewodniku Realizacja zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, wydanym przez Ministerstwo Rozwoju (od str. 136; link: [https://cppc.gov.pl/wp-content/uploads/Poradnik\\_zasady-r%C3%B3wno%C5%9Bci-i-niedyskryminacji\\_2016.pdf](https://cppc.gov.pl/wp-content/uploads/Poradnik_zasady-r%C3%B3wno%C5%9Bci-i-niedyskryminacji_2016.pdf)).

- MRPiPS jest również w posiadaniu metodyki monitoringu działań jednostek administracji pod kątem praw osób z niepełnosprawnościami (<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/nabory/26-wysoka-jakosc-polityki-na-rzecz-wlaczania-spoiecznego-i-zawodowego-osob-niepelnosprawnych-1/>). Elementy tej metodyki mogą być wykorzystane po pewnym dostosowaniu do potrzeb instytucji rynku pracy.
- Za przeprowadzenie monitoringu może być odpowiedzialny pracownik jednostki kontroli, audytor wewnętrzny lub też inny upoważniony pracownik.

### **Warunki wdrożenia:**

- Posiadanie personelu przeszkolonego z zakresu dostępności, może być to kontroler w jednostce albo pracownik działu audytu wewnętrznego.

### **Wskaźniki ilościowe:**

- ▶ Liczba instytucji, które dokonały przeglądu działań własnych oraz zleconych pod kątem dostępności dla osób niepełnosprawnych.

### **Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:**

W przypadku wprowadzenia monitoringu do planu audytu wewnętrznego lub też planu kontroli w jednostce – minimum 12–18 miesięcy.

### **Ryzyka/zagrożenia:**

- Wysoki stopień niezgodności z zasadą dostępności może powodować brak chęci do prowadzenia takiego monitoringu wśród instytucji.
- Brak w jednostce kadry zdolnej do wykonania rzetelnego monitoringu dostępności w różnych jej obszarach – np. dostępność informacji, dostępność architektoniczna.
- Zalecenia z monitoringu mogą okazać się wysokokosztowe (np. konieczność architektonicznego dostosowania budynków), przez co kierownictwo poszczególnych organizacji może nie chcieć wspierać wdrażania rekomendacji z monitoringu.

### **Koszty:**

- Koszty ewentualnego szkolenia kadry z zakresu dostępności.
- Koszty zaangażowania pracownika – minimum 1–2 tygodnie zajmuje jednej osobie dokonanie monitoringu dostępności w jednostce organizacyjnej w zależności od jej skali (np. liczby budynków), monitoring może być prowadzony etapowo.
- Koszty dostosowań w celu zwiększenia dostępności dla osób niepełnosprawnych.

### **Skutki:**

1. Zwiększenie zgodności działań jednostek z postanowieniami Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych.
2. Zwiększenie dostępu osób niepełnosprawnych do świadczonych usług oraz informacji o tych usługach.

## Rozwiązanie 3

### Przeprowadzenie szkoleń dla personelu jednostek z zakresu dostępności dla osób niepełnosprawnych.

**Do kogo skierowane:** wszelkie IRP zlecające usługi finansowane z innych środków publicznych niż środki wspólnotowe, instytucje rynku pracy świadczące usługi własne

#### Opis rekomendowanego działania:

Zwiększenie kompetencji kadry realizującej wsparcie oraz kadry zarządczej instytucji z zakresu dostępności wsparcia dla osób niepełnosprawnych poprzez realizację szkoleń z zakresu pracy z takimi osobami oraz zagadnień związanych z dostępnością. Szkolenia mogą być wpisane do planu doskonalenia kadry instytucji. Nie jest wymagane przeprowadzenie szkoleń dla wszystkich pracowników. Standardowe szkolenie powinno trwać 1–2 dni robocze i być oparte na praktycznych i teoretycznych metodach. Schematy szkoleń są dostępne w internecie lub też są oferowane komercyjnie.

#### Warunki wdrożenia:

- Posiadanie środków na szkolenia pracowników np. w ramach programu doskonalenia kadry.
- Uświadomienie kierownikom jednostek potrzeby takich szkoleń.
- Uświadomienie kadrze konieczności zwiększenia własnych kompetencji w tym zakresie.

#### Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

- ▶ Liczba instytucji, które przeszkoliły personel w zakresie dostępności.
- ▶ Liczba pracowników instytucji, którzy podnieśli swoje kompetencje.

#### Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

W przypadku wprowadzenia szkoleń do planu finansowego w jednostce – minimum 12–18 miesięcy.

#### Ryzyka/zagrożenia:

- Mała efektywność szkoleń, jeżeli będą one prowadzone przez nieprzygotowaną kadrę i w mało aktywny sposób.
- Brak funduszy na realizację szkoleń.
- Środowisko w organizacji niechętnie wprowadzaniu zmian organizacyjnych.

#### Koszty:

W przypadku realizacji szkoleń w siedzibie poszczególnych jednostek należy ponieść koszty związane z:

- wynagrodzeniem kadry prowadzącej (ok. 100 zł za godzinę),
- przygotowaniem materiałów szkoleniowych dla uczestników (2 tys. zł – przygotowanie zestawu materiałów),
- wydaniem certyfikatów uczestnikom.

Łącznie koszt dwudniowego szkolenia dla grupy 15–20-osobowej nie powinien przekroczyć 4 tys. zł.

### Skutki:

1. Zwiększenie zgodności działań jednostek z postanowieniami Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych.
2. Zwiększenie dostępu osób niepełnosprawnych do świadczonych usług oraz informacji o tych usługach.

## Problem 3



Trudności z oceną poziomu funkcjonowania młodych osób niepełnosprawnych bez doświadczenia zawodowego w miejscu pracy. Informacje zawarte w orzeczeniach o niepełnosprawności są w małym stopniu użyteczne.

Ocena predyspozycji osób niepełnosprawnych do podjęcia zatrudnienia na podstawie orzeczeń nie jest skuteczna, co może prowadzić do oferowania nieodpowiedniego wsparcia takim osobom uczestniczącym w projektach lub też korzystającym z usług instytucji rynku pracy.

W 2013 roku Najwyższa Izba Kontroli przeprowadziła weryfikację systemu orzecznictwa w Polsce. Z raportu NIK wynika, że system orzecznictwa oparty na ocenie możliwości psychofizjologicznych osób niepełnosprawnych powinien ułatwić im wybór ewentualnego kierunku dalszego kształcenia, pracy, podjęcia prawidłowo prowadzonej rehabilitacji zawodowej i leczniczej. Na podstawie wyników przeprowadzonych badań NIK formułuje następujący wniosek: „(...) orzecznictwo o niepełnosprawności w zasadzie

nie realizuje tych zadań. Z przytoczonych danych wynika, że orzeczenia spełniają głównie rolę zabezpieczenia socjalnego”. Izba stwierdza również, że w systemie orzekania o niepełnosprawności podstawowym problemem jest niezadawalająca jakość orzekania, w wyniku czego 40% orzeczeń jest uchylanych lub zmienianych przez organ drugiej instancji. Odmienne ocena stanu faktycznego przez organ odwoławczy następuje często w wyniku analizy tych samych dokumentów, które są podstawą orzeczenia organu pierwszej instancji. W działalności orzeczniczej w znikomym stopniu korzysta się jednak z posiadanego zaplecza specjalistycznego – wnioskodawcy sporadycznie kierowani są na badania specjalistyczne przed wydaniem orzeczenia.

## Rozwiązanie 1

### Premiowanie projektów opartych na ICF w ramach kryteriów konkursowych.

**Do kogo skierowane:** podmioty zlecające działania w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, WUP w Warszawie, MRPiPS

## Opis rekomendowanego działania:

W celu indywidualizacji wsparcia i dostosowania wsparcia do potrzeb osób niepełnosprawnych premiovane powinno być stosowanie diagnozy opartej na ICF. W przypadku finansowania projektów w ramach konkursów instytucja organizująca konkurs może wprowadzić kryteria premiujące w tym zakresie.

Klasyfikacja ICF należy do grupy międzynarodowych klasyfikacji opracowanych przez Światową Organizację Zdrowia, stosowanych do opisu różnych aspektów zdrowia i związanych ze zdrowiem. Dostarcza obszernego i wystandaryzowanego schematu opisu funkcjonowania człowieka i jego ograniczeń oraz służy jako narzędzie porządkujące te informacje.

Głównym celem ICF jest ustalenie wspólnego języka stosowanego do opisu zdrowia i stanów związanych ze zdrowiem, w tym niepełnosprawności, w celu usprawnienia porozumiewania się różnych użytkowników, np. pracowników służby zdrowia, pracowników naukowych, decydentów i społeczeństwa, z uwzględnieniem osób niepełnosprawnych.

ICF opiera się na nowoczesnej definicji niepełnosprawności, która przewyższyła wady definicji nawiązujących do dwóch skrajnych modeli – medycznego i społecznego. Pozwala on na ujęcie funkcjonowania osób niepełnosprawnych z uwzględnieniem wpływu czynników środowiskowych i osobowych na poziom funkcjonowania lub niepełnosprawności danej osoby.

Wykorzystanie ICF pozwala na dokładne ujęcie funkcjonowania osób niepełnosprawnych, np. z podziałem na funkcje ciała, aktywność i uczestniczenie oraz czynniki środowiskowe. Dzięki szerokiemu wachlarzowi kategorii możliwe jest opisanie funkcjonowania osoby niepełnosprawnej, co pozwala na dostosowanie wsparcia dla tej osoby np. poprzez odpowiednie modelowanie środowiska pracy, wsparcia trenerów pracy czy też indywidualnego poradnictwa.

W przypadku zlecenia działań poza systemem konkursowym w dokumentacji przetargowej lub dokumentacji zapytania ofertowego można wprowadzić zapisy dotyczące stosowania tego typu diagnozy przez oferentów.

---

## Warunki wdrożenia:

- Znajomość zasad prowadzenia diagnozy funkcjonalnej przez beneficjentów/oferentów.
- Zabudżetowanie w składanych projektach odpowiednich środków na przeprowadzenie diagnozy uczestników.
- Modyfikacja zasad konkursów poprzez dodanie kryteriów premiujących,
- Modyfikacja dokumentacji przetargowej lub też zapytania ofertowego poprzez dodanie kryteriów premiujących.

## Wskaźniki ilościowe:

- ▶ Liczba konkursów/przetargów/zapytań ofertowych, w których wprowadzono warunki dotyczące stosowania ICF w toku diagnozy uczestników.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Nie dotyczy. Kryterium może być wprowadzone w toku przygotowywania dokumentacji konkursowej. W przypadku zamówień opartych na PZP instytucja powinna określić stosowanie takiej diagnozy jako elementu zamówienia w toku przygotowania opisu przedmiotu zamówienia.

## Ryzyka/zagrożenia:

Nieprawidłowe stosowanie diagnozy funkcjonalnej przez organizacje, brak prowadzenia odpowiedniej dokumentacji w tym zakresie, co utrudnia kontrolę jakości.

**Koszty:**

Zwiększone koszty diagnozy osób niepełnosprawnych w opartych na ICF projektach zostaną zniwelowane potencjalnie wyższą efektywnością zatrudnieniową realizowanych działań. Z punktu widzenia efektywności wydatkowania środków publicznych zmiana jest pozytywna.

**Skutki:**

Zwiększenie adekwatności wsparcia oferowanego osobom niepełnosprawnym do poziomu ich funkcjonowania.

---

## Rozwiązanie 2

**Wprowadzenie minimalnych wymagań w zakresie diagnozy osób niepełnosprawnych objętych wsparciem. Pozwoli to na udzielenie wsparcia z uwzględnieniem mocnych stron oraz ograniczeń uczestników projektów. Wymagania te powinny być określone w regulaminie konkursu.**

**Do kogo skierowane:** WUP w Warszawie, MRPiPS, podmioty zlecające działania w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych

**Opis rekomendowanego działania:**

W celu indywidualizacji wsparcia i dostosowania wsparcia do potrzeb osób niepełnosprawnych na poziomie dokumentacji konkursowej jako kryterium dostępu powinny znaleźć się zapisy wskazujące, że w toku rekrutacji należy przeprowadzić diagnozę funkcjonalną osób niepełnosprawnych.

W przypadku zlecenia usług w trybie PZP lub też innym trybie właściwym dla jednostki można wprowadzić wymagania co do charakteru świadczonych usług.

---

**Warunki wdrożenia:**

- Znajomość zasad prowadzenia diagnozy funkcjonalnej przez beneficjentów.
- Modyfikacja zasad konkursów poprzez dodanie kryteriów dostępu.
- Wprowadzenie dodatkowych elementów specyfikacji usług w trybie PZP lub też innym trybie właściwym dla jednostki.

**Wskaźniki ilościowe i jakościowe:**

Liczba konkursów/przetargów/zapytań ofertowych, w których wprowadzono kryteria dostępu dotyczące diagnozy funkcjonalnej.

**Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:**

Nie dotyczy. Kryterium może być wprowadzone w toku przygotowywania dokumentacji konkursowej. W przypadku zamówień opartych na PZP instytucja powinna określić stosowanie takiej diagnozy jako element zamówienia.

**Ryzyka/zagrożenia:**

- Nieprawidłowe stosowanie diagnozy funkcjonalnej przez organizację.
- Brak prowadzenia odpowiedniej dokumentacji w tym zakresie.

**Koszty:**

Zwiększone koszty diagnozy osób niepełnosprawnych w opartych na ICF w projektach zostaną zniwelowane potencjalnie wyższą efektywnością zatrudnieniową realizowanych działań.

**Skutki:**

Zwiększenie adekwatności wsparcia oferowanego osobom niepełnosprawnym do poziomu ich funkcjonowania.

## Problem 4



Uczestnicy Warsztatów Terapii Zajęciowej (WTZ) mimo udziału w terapii społeczno-zawodowej rzadko podejmują pracę zawodową.

Warsztaty Terapii Zajęciowej, działając zgodnie z ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, powinny stwarzać osobom niepełnosprawnym, niezdolnym do podjęcia pracy możliwość pozyskania lub przywrócenia umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia. Jednak okazuje się, że uczestnicy WTZ są poddawani wieloletniej terapii, która nie kończy się zatrudnieniem, a jedynie przedłużaniem pobytu w placówce. Uczestnicy WTZ znajdują się w szczególnej sytuacji na rynku pracy: nie są brani

pod uwagę w statystykach osób bezrobotnych i poszukujących pracy, nie są też objęci wsparciem urzędów pracy, gdyż w trakcie pobytu w WTZ są, zgodnie z ustawą, przygotowywani do podjęcia zatrudnienia. Jednak ich aktywizacja zawodowa odbywa się w minimalnym zakresie. W latach 2011–2013 odeszło do pracy zaledwie 1,59% uczestników WTZ. Przedłużająca się bierność zawodowa uczestników WTZ powoduje skutki zarówno ekonomiczne, jak i społeczne, a także – dla nich samych oraz ich opiekunów – psychologiczne.

## Rozwiązanie 1

**WUP w Warszawie w ramach inspirowania przedsięwzięć zmierzających do pełnego i produktywnego zatrudnienia w województwie przygotowuje i realizuje ofertę dla uczestników Warsztatów Terapii Zajęciowej.**

## Do kogo skierowane: WUP w Warszawie, Warsztaty Terapii Zajęciowej z terenu województwa mazowieckiego

### Opis rekomendowanego działania:

- 02**
1. Cykliczne (np. raz w miesiącu) spotkania pracowników WUP w Warszawie z uczestnikami, ich opiekunami oraz kadrą WTZ mające na celu informowanie o formach zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym i wspieranym rynku pracy. Podczas spotkań przedstawiano by korzyści z aktywności zawodowej, niwelowano niepokój związany z obawą o utratę świadczeń, zachęcano do korzystania z narzędzi ekonomii społecznej etc. Spotkania mogłyby odbywać się w siedzibie WTZ w wyznaczonym dniu, a o terminie spotkania informowano by na tablicach informacyjnych i stronach internetowych WTZ i WUP w Warszawie.
  2. Przygotowanie ofert pracy dla osób niepełnosprawnych intelektualnie zgodnie z wymogami tzw. pisma łatwej lektury i kierowanie ich bezpośrednio do WTZ na terenie województwa mazowieckiego. Oferty te (wydane w specjalnym biuletynie ofert pracy skierowanych do osób niepełnosprawnych) byłyby opracowane i drukowane przez WUP w Warszawie i kolportowane podczas wspomnianych spotkań. Powinny też być umieszczane na stronach internetowych WUP w Warszawie i WTZ.
  3. Przygotowanie i prowadzenie giełd pracy skierowanych do osób niepełnosprawnych i ich potencjalnych pracodawców (minimum jedna giełda w ciągu roku). Za przygotowanie giełdy byłby odpowiedzialny pracownik WUP w Warszawie, który w porozumieniu z pracownikami WTZ realizowałby następujące działania:
    - nawiązanie kontaktów z pracodawcami z terenu województwa, zachęcanie ich do zatrudniania osób niepełnosprawnych i uczestniczenia w giełdzie pracy,
    - opracowanie prezentacji (np. video-CV osób niepełnosprawnych szukających pracy, filmików z zajęć rehabilitacji zawodowej prowadzonych w WTZ), która podczas giełdy byłaby, obok np. występów artystycznych uczestników WTZ, jej główną atrakcją,
    - wydrukowanie zaproszeń i programu giełdy (prezentacja poszukujących pracy i pracodawców),
    - przygotowanie cateringu (pracownie gastronomiczne WTZ), oprawy muzycznej i nagłośnienia (pracownie komputerowe WTZ), wystawy rękodzielnictwa (pracownie plastyczne WTZ) na giełdę pracy uczestników WTZ.

### Warunki wdrożenia:

Przydzielenie dodatkowych zadań doradcom zawodowym i pośrednikom pracy zatrudnionym w WUP w Warszawie, ewentualnie powołanie w WUP oddzielnego stanowiska dla osoby zajmującej się zatrudnieniem uczestników WTZ.

### Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

#### Ilościowe

- ▶ Wzrost zatrudnienia wśród uczestników WTZ.
- ▶ Liczba zorganizowanych giełd pracy.
- ▶ Liczba przygotowanych materiałów, biuletynów informacyjnych itp.

#### Jakościowe

- ▶ Korzystne zmiany w spostrzeganiu własnego położenia życiowego przez dorosłe osoby niepełnosprawne.
- ▶ Zmiana w postrzeganiu osób niepełnosprawnych przez lokalną społeczność.

**Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:**

12–18 miesięcy.

**Ryzyka/zagrożenia:**

Brak kompetentnych, zmotywowanych do pracy w środowisku osób niepełnosprawnych specjalistów, trudności organizacyjne (fundusze WUP w Warszawie).

**Koszty:**

Związane z: przygotowaniem ofert pracy redagowanych według zasad pisma łatwej lektury, przygotowaniem giełd pracy dla osób niepełnosprawnych intelektualnie, ewentualnie wygenerowanie dodatkowego etatu dla pracownika w WUP w Warszawie.

**Skutki:**

Wzrost znaczenia WUP w Warszawie jako jednostki inicjującej lokalne działania wśród mieszkańców województwa mazowieckiego.

## Rozwiązanie 2

**Ułatwianie zdobywania doświadczeń zawodowych przez uczestników WTZ w bezpiecznym dla nich środowisku pracy, jakie zapewniają podmioty ekonomii społecznej (Zakłady Aktywności Zawodowej, Spółdzielnie Socjalne). Rozwiązanie to służyłoby przełamywaniu bariery w aktywizacji zawodowej uczestników Warsztatów Terapii Zajęciowej, jaką stanowi lęk przed zmianą w przypadku osób niepełnosprawnych i ich opiekunów.**

**Do kogo skierowane:** MRPiPS, Ogólnopolski Związek Rewizyjny Spółdzielni Socjalnych, Ogólnopolski Związek Pracodawców Zakładów Aktywności Zawodowej i Innych Przedsiębiorstw Społecznych oraz Warsztaty Terapii Zajęciowej; Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego

**Opis rekomendowanego działania:**

Podpisanie porozumienia pomiędzy MRPiPS oraz Ogólnopolskim Związkiem Rewizyjnym Spółdzielni Socjalnych (OZRSS) i Ogólnopolskim Związkiem Pracodawców Zakładów Aktywności Zawodowej (OZPZAW). Inicjatorem tego porozumienia byłoby MRPiPS, które poprzez dwa ogólnopolskie związki ułatwiłoby uczestnikom WTZ nawiązanie współpracy dotyczącej odbywania stażów zawodowych.

- Porozumienie zawierałoby oświadczenie przedstawicieli społecznych przedsiębiorców, że każdy podmiot ekonomii społecznej zatrudniający od 7 do 30 osób niepełnosprawnych jest zobowiązany do przyjmowania na miesięczną bezpłatną praktykę zawodową w ciągu roku jednej osoby z WTZ

działającego w powiecie, w którym funkcjonuje ten podmiot. Z kolei te zatrudniające 30–60 osób zobowiązują się przyjąć dwie osoby, 60–90 pracowników – trzy osoby itd.

- Opiekunem praktyk zawodowych byłby wytypowany przez kierownictwo przedsiębiorstwa społecznego pracownik merytoryczny. W przypadku zakładu aktywizacji zawodowej funkcję tę pełniłby instruktor danej pracowni.
- Porozumienie zawierałoby zapis dotyczący tego, że osoby, które pomyślnie odbyły praktykę zawodową, mają pierwszeństwo w zatrudnieniu w danym przedsiębiorstwie społecznym.
- Osoba odbywająca praktykę zawieszona na czas delegowania do podmiotu ekonomii społecznej uczestniczenie w zajęciach WTZ, ale nie traci statusu członka WTZ i przywilejów z tym związanych.
- Po podpisaniu porozumień kierownicy WTZ zostaliby poinformowani (e-maile, informacje na stronach MRPiPS, OZRSS, OZPZAW), że mogą kierować uczestników do wybranych podmiotów ekonomii społecznej.

Alternatywnym do porozumienia działaniem służącym temu rozwiązaniu byłoby wprowadzenie zmian do ustawy z 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, dotyczących współpracy między podmiotami ekonomii społecznej a WTZ. Przykładowo w rozdziale 6 *Zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej* lub w rozdziale 8 *Szkolenia osób niepełnosprawnych* należałoby dopisać artykuł o treści: „prowadzący zakład aktywności zawodowej jest obowiązany do przyjmowania na bezpłatny miesięczny staż zawodowy uczestników WTZ wskazanych przez kierownictwo Warsztatów Terapii Zajęciowej. Liczba przyjętych na staż jest zależna od liczby osób niepełnosprawnych zatrudnionych przez zakład i wynosi 1:30”.

Kolejnym działaniem umożliwiającym wdrożenie tego rozwiązania byłoby promowanie przez Marszałka Województwa Mazowieckiego (np. podczas powoływania zakładów aktywności zawodowej) praktyk zawodowych uczestników WTZ w zakładach aktywności zawodowej. Marszałek lobbowałby za takim rozwiązaniem podczas rozmów z powołującymi nowe podmioty ekonomii społecznej.

## Warunki wdrożenia:

1. Podpisanie porozumienia lub wprowadzenie zmian w ustawie.
2. Przekonanie Marszałka Województwa, że jego zaangażowanie odnośnie do promowania aktywizacji zawodowej uczestników WTZ przyniesie pozytywne zmiany na rynku pracy.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

### Ilościowe

- ▶ Wzrost zatrudnienia uczestników WTZ.
- ▶ Powstawanie nowych podmiotów ekonomii społecznej zakładanych przez byłych uczestników WTZ i ich opiekunów.

### Jakościowe

- ▶ Zmiany w jakości życia dorosłych osób niepełnosprawnych.
- ▶ Modyfikacja postaw rodziców i opiekunów osób niepełnosprawnych w kierunku partnerskich relacji opartych na poszanowaniu dorosłych wyborów ich podopiecznych.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Zależny od czasu procedowania w sprawie rozporządzenia do ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

## Ryzyka/zagrożenia:

1. Wpływ pewnych mechanizmów psychologicznych (np. wyuczonej bezradności) na aktywność osób niepełnosprawnych.
2. Obiektywna sytuacja na rynku pracy.
3. Brak zapotrzebowania w danym regionie (gminie, powiecie) na usługi podmiotów ekonomii społecznej.

**Koszty:**

Rozwiązanie nie wymaga uruchomienia dodatkowych środków (ew. tylko te potrzebne do wprowadzenia zmian w ustawie).

**Skutki:**

1. Zmiany na rynku pracy (włączenie do aktywności zawodowej grupy osób wykluczonych).
2. Upowszechnienie partnerskiego traktowania dorosłych osób niepełnosprawnych przez lokalne społeczności.

## Rozwiązanie 3

### **Premiowanie Warsztatów Terapii Zajęciowej, które osiągną wysoki wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, dotychczasowych uczestników WTZ.**

**Do kogo skierowane:** do WTZ, Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie (PCPR), PUP oraz gminnych i powiatowych samorządów

**Opis rekomendowanego działania:**

1. Wytypowanie przez PUP pracownika, który będzie pilotował przechodzenie na rynek pracy uczestników WTZ. Kierownicy WTZ przedkładają danemu pracownikowi coroczne raporty dotyczące zatrudnienia.
2. Ogłoszenie rankingu zatrudnienia uczestników wszystkich WTZ działających w danym powiecie (ew. w kilku powiatach, o ile w danym powiecie nie ma lub działają nieliczne WTZ). Informacja o dorocznym rankingu ukaże się na stronach lokalnych urzędów, WTZ, na łamach lokalnej prasy.
3. Zorganizowanie przez PCPR, przy wsparciu merytorycznym PUP i finansowym Starostwa Powiatowego i Urzędów Gmin, gali, podczas której zostaną nagrodzone te WTZ, które w danym okresie uzyskają najwyższy wskaźnik zatrudnienia. Gala będzie połączona z:
  - prezentacją działalności WTZ,
  - promocją dobrych praktyk odnośnie do zatrudnienia osób niepełnosprawnych,
  - promocją lokalnych przedsiębiorców i działalności samorządów w zakresie promocji zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

**Warunki wdrożenia:**

Zaangażowanie powiatowych centrów pomocy społecznej, uruchomienie środków samorządowych na przyznawanie nagród.

**Wskaźniki ilościowe i jakościowe:****Ilościowe**

- ▶ Wzrost zatrudnienia wśród uczestników WTZ.

**Jakościowe**

- ▶ Ożywienie lokalnej aktywności społecznej.
- ▶ Wzmocnienie współpracy między powiatowymi instytucjami.

### **Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:**

W zależności od podjęcia uchwały przez radę powiatu.

### **Ryzyka/zagrożenia:**

- Niechęć kierownictwa WTZ do zmniejszenia liczby uczestników, gdyż związane jest to z uszczupleniem środków na działalność.
- Trudności w obiektywnym porównywaniu wskaźników i gotowości do usamodzielnienia się osób z różnymi typami niepełnosprawności itp.
- Brak środków na zorganizowanie gali.

### **Koszty:**

Koszty zorganizowania rankingu zatrudnienia uczestników WTZ, oficjalnego ogłoszenia wyników i nagród – w zależności do decyzji lokalnych urzędów.

### **Skutki:**

Wzrost spójności społecznej i ogniskowanie lokalnych działań wokół ważnych społecznie tematów.

## **Problem 5**



Ograniczona i nieefektywna współpraca instytucji reprezentujących trzy sektory (publiczny, prywatny, pozarządowy) w celu rozwiązywania problemów osób młodych na mazowieckim rynku pracy.

Działając w izolacji, instytucje/organizacje reprezentujące poszczególne sektory (publiczny, prywatny, pozarządowy) często ze sobą konkurują lub powielają prowadzone działania, co prowadzi do nieefektywnego wykorzystania posiadanych przez nie zasobów. Na poziomie województwa mazowieckiego, powiatu, gminy współpraca umożliwia kompleksowe podejście do problemu młodych na lokalnym rynku pracy, uwzględniające lokalne specyficzne warunki i możliwości. Pozwala lepiej rozpoznać bariery i sytuację ludzi młodych, wesprzeć grupy o szczególnie utrudnionym dostępie do rynku pracy (np. niepełnosprawnych, dziedziczących biedę i długotrwale bezrobotnych, samotne matki, z którymi pracują organizacje pozarządowe), synergicznie wykorzystywać zasoby materialne i ludzkie, zgromadzone doświadczenia, rozwijać umiejętności i skuteczniej rozwiązywać problemy.

Wskaźnik jakości współpracy samorządów i organizacji pozarządowych zwany Dystansem do Celu w 2011 roku był najniższy w województwie mazowieckim i wynosił 33,6%, dla gmin wiejskich w województwie mazowieckim 27,3%.

Źródła tej sytuacji to: brak umiejętności budowania trójsektorowej współpracy, wzajemna nieufność, stereotypowe postrzeganie instytucji z innych sektorów, traktowanie ich nawet jako zagrożenia w sytuacji upolitycznienia samorządu terytorialnego i walki o wpływ.

Istnieją wskazania prawne do rozwijania międzysektorowej współpracy. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy mówi m.in. o działaniach na rynku pracy opartych na partnerstwie lokalnym, dostrzegając obok publicznych służb zatrudnienia inne instytucje/organizacje. Brakuje jednak uniwersalnej formuły

instytucjonalnej współpracy obejmującej trzy sektory i jednoznacznego wsparcia dla takiego rozwiązania. Wśród istniejących rozwiązań prawnych preferowana jest współpraca dwustronna – publiczno-prywatna; publiczno-pozarządowa.

W art. 1 ust. 1 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie wskazano zasady współpracy organów administracji publicznej z organizacjami pozarządowymi: efektywność, pomocniczość, jawność, suwerenność stron, uczciwą konkurencję i partnerstwo. Często organizacje pozarządowe nie są traktowane przez samorządy jak partner, ale jak zleceniobiorca obniżający ich koszt (wkład własny finansowy i osobowy). Dominuje przekonanie administracji samorządowej, że to trzeci sektor powinien wspomagać funkcje lokalnej administracji, stąd forma współpracy oparta na wspieraniu zadań własnych

samorządu, a nie ich powierzaniu (co wiązałoby się z przekazaniem nie tylko odpowiedzialności, lecz także pełnych środków na finansowanie; uwolniło organizacje pozarządowe od konieczności poszukiwania zewnętrznych źródeł finansowania). Następuje więc odwrócenie zasady pomocniczości w tych relacjach.

Istniejący model współpracy blokuje umacnianie się i budowanie stabilności organizacji oraz nie obliuguje samorządów do wspólnych działań opartych na międzysektorowej współpracy. Brak wystarczających środków w kasie samorządów nie powinien być wyłączną inspiracją do współpracy instytucji publicznych z instytucjami/organizacjami sektorów pozarządowego i prywatnego. Konstruktynna współpraca musi się opierać na wzajemnym zaufaniu i lojalności oraz wspólnocie celu, a nie partykularnych korzyściach.

## Rozwiązanie 1

### **Budowanie kultury współpracy instytucji rynku pracy, wzajemnego zaufania i wiary w skuteczność wspólnych międzysektorowych działań w celu skutecznego rozwiązywania problemów osób młodych na rynku pracy.**

**Do kogo skierowane:** MRPiPS, władze samorządowe wojewódzkie, powiatowe i gminne

#### **Opis rekomendowanego działania:**

1. Opracowanie internetowego poradnika współpracy 3P (publiczno-prywatno-pozarządowej), zawierającego informacje o możliwościach i ograniczeniach prawnych wynikających ze specyfiki sektorów, przykładowe działania, by przedstawiciele różnych instytucji nie mieli obaw związanych z podejmowaniem takiej współpracy.
2. Na poziomie wojewódzkim i centralnym – tworzenie instrumentów finansowych, gdzie projekty międzysektorowe rozwiązujące ważne dla społeczności lokalnych problemy związane z rynkiem pracy mogłyby uzyskać dofinansowanie.
3. Na poziomie lokalnym – uruchomienie programów wymiany pracowników, wolontariuszy, stażystów, co pozwoliłoby poznawać specyfikę funkcjonowania innych instytucji i szukać płaszczyzn współpracy dla realizacji wspólnych celów.

4. Na poziomie lokalnym – szkolenia w grupach mieszanych, złożonych z przedstawicieli różnych sektorów, połączone z poznawaniem specyfiki działań innych instytucji/organizacji rynku pracy, wymianą dobrych praktyk i rozwiązań; spotkania i konferencje.
5. Na poziomie lokalnym – wzmacnianie podmiotowości organizacji pozarządowych przez promowanie trybu powierzania zadań publicznych (zamiast ich wspierania).

### **Warunki wdrożenia:**

1. Przeprowadzenie diagnozującej ankiety wśród instytucji/organizacji związanych z działaniami na rzecz mazowieckiego rynku pracy na temat oczekiwań, potrzeb i dostrzeżonych barier współpracy z pozostałymi sektorami.
2. Tworzenie dobrej atmosfery dla działań międzysektorowych dzięki przeprowadzeniu pozytywnej kampanii medialnej oraz wsparciu/wymuszeniu współpracy międzysektorowej przez instytucje centralne.

### **Wskaźniki ilościowe:**

Zwiększenie zakresu i trafności oferty aktywizacyjnej kierowanej do osób młodych w województwie mazowieckim:

- ▶ Liczba projektów zrealizowanych w ramach współpracy międzysektorowej na rzecz aktywizacji zawodowej i zatrudnienia osób młodych.
- ▶ Liczba osób młodych, które zostały objęte działaniami, a liczba osób, które znalazły i utrzymały pracę (wskaźnik efektywności i skuteczności).
- ▶ Liczba organizacji/instytucji z poszczególnych sektorów zaangażowanych w trójsektorową współpracę na rzecz młodych na mazowieckim rynku pracy.
- ▶ Liczba wypracowanych rozwiązań innowacyjnych, które mogą być wdrażane jako modelowe.

### **Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:**

By osiągnąć trwałość i skuteczność, nie mogą być to działania jednorazowe, ale cykliczne. Minimum to 18 miesięcy.

### **Ryzyka/zagrożenia:**

#### **Ryzyko:**

- Niedostrzeganie korzyści z podejmowania współpracy na poziomie lokalnym (wojewódzkim, powiatowym, gminnym).

#### **Przeciwdziałanie:**

- Promowanie idei współpracy trzech sektorów w mediach.
- Pokazywanie dobrych praktyk i efektów współpracy.
- Rozwijanie dialogu międzysektorowego (debaty, panele, konferencje).

#### **Ryzyko:**

- Brak środków.

#### **Przeciwdziałanie:**

- Poszukiwanie zewnętrznych źródeł finansowania na realizację projektów opartych na współpracy międzysektorowej.

### **Koszty:**

Przy założeniu, że współpraca odbywa się poprzez angażowanie potencjału współpracujących organizacji, w oparciu o wspólne projekty i pozyskiwanie w dostępnych konkursach środków zewnętrznych, nie jest konieczne dodatkowe finansowanie bezpośrednich działań. Rozwiązania nie generują dodatkowych kosztów na poziomach lokalnym, wojewódzkim i centralnym. Wymagają jedynie odpowiedniego modelowania istniejących programów dotacyjnych, nakierowania ich na współpracę między-

sektorową i zmiany nastawienia, otwartości wobec innych organizacji i instytucji działających na rzecz realizacji wspólnego celu społecznego. Ułatwić to mogą zmiany w regulaminach konkursów. Również działania medialne, kampania społeczna wpisują się w misję publiczną ogólnopolskich mediów i mogą być realizowane w ramach istniejących środków. Dodatkowe koszty są trudne do oszacowania.

### Skutki:

1. Zwiększenie skuteczności i skali działań dotyczących zmiany sytuacji osób młodych na mazowieckim rynku pracy.
2. Lepiej dostosowane i bardziej efektywne produkty i usługi.
3. Dostęp do większych zasobów merytorycznych, kadrowych, technicznych i finansowych instytucji z różnych sektorów, powstawanie sieci współpracy.
4. Wypracowanie innowacyjnych i modelowych rozwiązań dzięki połączeniu cech i możliwości charakteryzujących poszczególne sektory oraz wykorzystywaniu ich potencjału dla wspólnego celu.
5. Rozwój instytucji, które wdrożą w swoich działaniach rozwiązania, metody (np. w obszarach: organizacja, zarządzanie, promocja, komunikacja, monitoring, ewaluacja, praca metodą projektu) stosowane w instytucjach innego sektora.
6. Wzrost zaufania społecznego.
7. Wytworzenie mechanizmów i rozwiązań współpracy między sektorami publicznym, prywatnym pozarządowym (bardzo ważne w przyszłości, gdy trudniej będzie samorządom i instytucjom pozyskać środki europejskie na finansowanie działań).

## Problem 6



Młodzi ludzie przed wyborem zawodu oraz poszukujący pierwszej pracy nie posiadają wystarczającej wiedzy o ścieżkach kariery awansu edukacyjno-zawodowego w poszczególnych zawodach oraz aktualnych informacji, gdzie je można zdobyć.

W ostatnich latach powstało wiele programów / raportów / informatorów / publikacji dotyczących planowania lub rozwoju kariery zawodowej. Problem polega na tym, że są one nieaktualne i w niezadowalający sposób odpowiadają na potrzeby obecnego rynku pracy oraz zawierają zbyt mało treści szczegółowych dotyczących planowania kariery w dłuższej perspektywie zawodowej, nie wszystkie z nich opisują możliwości zarobkowe, środowisko pracy, możliwości przekwalifikowania się, informacje o chorobach zawodowych. Wiedza młodych ludzi o ich dostępności również pozostawia wiele do życzenia. Młodzi ludzie, wybierając profil edukacji ponadgimnazjalnej oraz drogę zawodową, nie są w pełni świadomi, jak powinni projektować

indywidualną ścieżkę kariery w dłuższej perspektywie czasowej, w jaki sposób i gdzie mogą rozwijać swoje kompetencje zawodowe, aby osiągnąć sukces zawodowy. Projektowanie ścieżek kariery ma na celu wybór właściwej edukacji przyszłego pracownika i zapoznanie go z etapami przygotowania do obejmowania coraz wyższych stanowisk, przejmowania coraz większej odpowiedzialności w sposób efektywny i podnoszący zyski firmy. Wytypowana ścieżka kariery powinna być zgodna z osobowością i aspiracjami przyszłego pracownika, zwiększać jego motywację do podnoszenia kompetencji i zdobywania kolejnych zaplanowanych dla niego pozycji w przedsiębiorstwie.

## Rozwiązanie 1

### **Aktualizacja, modyfikacja i standaryzacja dotychczasowych treści określających ścieżki kariery zawodowej w poszczególnych zawodach.**

**Do kogo skierowane:** MRPiPS, pozostałe resorty zaangażowane w działania na rzecz edukacji, rynku pracy i kształcenia kadr zawodowych, przedstawiciele pracodawców, związki zawodowe pracodawców, eksperci, Wojewódzkie Urzędy Pracy, szkoły, doradcy zawodowi

#### **Opis rekomendowanego działania:**

Zapowiadane wprowadzenie od 1 września 2017 roku szkół branżowych niesie ze sobą zmianę dotyczącą wyodrębnienie kwalifikacji w zawodach. Obecnie większość zawodów, np. na poziomie technika, składa się z trzech kwalifikacji, planowane jest, aby zawody składały się z dwóch kwalifikacji. W związku z tym ulegną zmianie dotychczasowe akty prawne dotyczące klasyfikacji zawodów. Ponadto na rynku wydawniczym, w mediach i w resortach funkcjonują różne publikacje/poradniki i informatory dotyczące ścieżek kariery zawodowej (Doradca 2000), zawierające nieaktualne treści.

Niezbędne staje się powołanie zespołu ekspertów złożonego z przedstawicieli resortów, metodyków/ekspertów ds. poszczególnych zawodów oraz przedstawicieli związków zawodowych oraz przedstawicieli związków branżowych. Ich zadaniem byłaby merytoryczna analiza obecnie funkcjonujących aktów prawnych, opracowań metodologicznych oraz priorytetowych publikacji i poradników dotyczących ścieżek awansu kariery zawodowej w celu aktualizacji, standaryzacji oraz usystematyzowania treści w odniesieniu do obowiązującej klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, z uwzględnieniem dynamiki rynku pracy. Mieliby również opracować strategiczny, podlegający ewolucji czasowej dokument zawierający wszelkie informacje o ścieżkach kariery zawodowej. Powinien on zawierać: liczbę i opis kwalifikacji zawodowych, możliwości zdobycia kwalifikacji, ścieżki edukacyjne w systemie edukacyjnym formalnym, jak również pozaformalnym, przewidywany czas i koszt zdobycia danej kwalifikacji oraz adresy placówek potwierdzających kwalifikacje. Ponadto ścieżka awansu danego zawodu powinna zawierać opis zawodu, predyspozycje fizyczne i psychologiczne przyszłego kandydata do wykonywania danego zawodu, warunki środowiska pracy, godziny pracy, czyli zmienność, listę zawodów pokrewnych oraz informacje o możliwościach przekwalifikowania się w różnym wieku zawodowym, o możliwościach zatrudnienia, informacje o zagrożeniach i chorobach zawodowych towarzyszących wykonywaniu danego zawodu. Publikacje dotyczące ścieżek kariery zawodowej powinny być syntetyczną pracą wszystkich partnerów zaangażowanych w przygotowanie młodych ludzi do rynku pracy oraz podlegać permanentnej aktualizacji. Dokument ten mógłby występować w różnorodnej formie – publikacji tradycyjnej i elektronicznej, pełnić rolę bazy danych, zaś użyteczność opracowania powinna być ogólnodostępna i łatwa w aktualizacji, elastyczna i ponadczasowa.

## Warunki wdrożenia:

Powołanie zespołu ekspertów ds. aktualizacji ścieżek kariery zawodowej lub rozszerzenie zadań **międzyresortowego zespołu do spraw uczenia się przez całe życie, w tym Krajowych Ram Kwalifikacji**, wyodrębnienie w Departamencie Rynku Pracy MRPiPS lub w Ministerstwie Edukacji Narodowej jednostki zajmującej się opracowaniem i aktualizacją dla każdej z elementarnych grup zawodowych, tj. 387 aktualizacji ścieżek zawodowych.

## Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

### Ilościowe

- ▶ Podniesienie świadomości młodych ludzi w podejmowaniu decyzji o trafnym wyborze zawodu i o perspektywach awansu.
- ▶ Przekazywanie bieżących informacji o wymaganych predyspozycjach fizycznych, psychicznych i intelektualnych do wykonywania zawodu.
- ▶ Informowanie o nowych zawodach wpisywanych do klasyfikacji zawodów.
- ▶ Informowanie przyszłych pracowników o warunkach środowiska pracy oraz o wadach i zaletach wykonywania zawodu – z uwzględnieniem tzw. chorób zawodowych.
- ▶ Udostępnianie aktualnych informacji o zawodach alternatywnych i możliwościach przekwalifikowania się.
- ▶ Świadomy wybór zawodu i zaangażowanie przyszłego pracownika przyczyniające się do większej stabilizacji kadr zawodowych.

### Jakościowe

- ▶ Analiza i aktualizacja 387 ścieżek awansu zawodowego.
- ▶ Liczba podmiotów/ /partnerów/ /ekspertów zaangażowanych w realizację zadania.
- ▶ Liczba powstałych publikacji i portali informacyjnych.
- ▶ Liczba odbiorców korzystających z narzędzia.
- ▶ Liczba dystrybuowanych materiałów promocyjnych.

## Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:

Minimum 1 rok na porozumienie się partnerów i przeprowadzenie niezbędnych działań.

## Ryzyka/zagrożenia:

Budowanie ścieżek karier wymaga zaangażowania wielu specjalistów, a proces ten jest długotrwały, zyski z wprowadzenia tego narzędzia przewyższają ewentualne koszty. Brak realnego wpływu na przygotowanie katalogu ścieżek awansu w poszczególnych zawodach, niechęć resortów/pracodawców do realizacji dodatkowego, moźolnego zadania, brak sprawdzonych ekspertów zaangażowanych w przygotowanie ścieżek awansu oraz funduszy na realizację pomysłu/przedsięwzięcia.

## Koszty:

Trudne do oszacowania koszty związane z powołaniem ekspertów zajmujących się wspomnianą tematyką, koszty niezbędne do opracowania aktualizacji ścieżek kariery zawodowej oraz wdrożenia, koszty udostępnienia w mediach społecznościowych, koszty permanentnej aktualizacji, koszty promocji powstałego opracowania/dokumentu.

## Skutki:

System ścieżek karier pozwala na skuteczną selekcję pracowników o wysokim potencjale. Dzięki stałej ocenie i monitoringowi ich wysokie umiejętności nie zostają przeoczone. Pracowników o wysokim potencjale rozpoznaje się zazwyczaj po szybkim przyroście wiedzy i kompetencji. Dla takich osób przygotowuje się często ścieżki, w których przesunięcia na kolejne stanowiska następują szybciej niż u większości zatrudnionych. Wdrożenie ścieżek karier to nie tylko korzyść dla pracodawcy, ale również zysk dla pracowników. Jasno określone kryteria awansu ułatwiają pracownikowi wyznaczenie konkretnych celów i ukierunkowanie swojego działania na ich osiągnięcie. Przy prawidłowo zaprojektowanym i wdrożonym systemie osoby zatrudnione w firmie szybciej się uczą i zdobywają nowe doświadczenia. Znajomość procedur, wiedza o środkach wsparcia dostarczanego przez organizację, możliwość kształtowania swojej kariery zgodnie z własnymi aspiracjami zwiększają też satysfakcję czerpaną z pracy. Pracownik czuje się doceniany, wie, że jego wysiłki zostaną zauważone. Ma też wgląd w kryteria awansów i wie, że są one sprawiedliwe. To wszystko zwiększa poczucie bezpieczeństwa i pozwala pracownikowi realizować się w stabilnym środowisku.

## Rozwiązanie 2

### Udostępnienie informacji dotyczących aktualizacji ścieżek kariery zawodowej w poszczególnych zawodach w publikacjach, internecie, mediach społecznościowych.

**Do kogo skierowane:** MRPiPS, Ministerstwo Cyfryzacji, pozostałe resorty zaangażowane w działania na rzecz edukacji, rynku pracy i kształcenia kadr zawodowych, przedstawiciele pracodawców, eksperci, Wojewódzkie Urzędy Pracy, szkoły, doradcy zawodowi

#### Opis rekomendowanego działania:

Opracowanie merytoryczne i techniczne aplikacji multimedialnej zawierające przejrzyste usystematyzowane treści opracowanych etapów ścieżek awansu zawodowego (na wzór informatora o zawodach dla maturzystów opracowanego przez „Perspektywy”) – z zastrzeżeniem długotrwałego funkcjonowania i permanentnej aktualizacji. Narzędzie powinno być proste i przejrzyste w obsłudze, ilustrowane, zawierać treści ogólnie przyjęte i ustandaryzowane, czyli możliwości zdobywania kwalifikacji, ścieżki edukacji formalnej i pozaformalnej, opis specyfiki danych zawodów, wykaz uczelni i ich ranking, zawody poszukiwane i zawody przyszłości, treści wzbogacone o kolorową grafikę, przyjazne młodym ludziom, powszechnie dostępne i łatwe w obsłudze. W celu przyspieszenia wyszukiwania pożądanych treści proponuje się usystematyzowanie ścieżek zawodowych z podziałem na zawody techniczne, przyrodnicze, społeczne i informatyczne. Następnie przygotowane narzędzie powinno zostać przetestowane na docelowej grupie odbiorców, po uwagach zaś wdrożone do realizacji. Powinno również zawierać adresy/linki/dane kontaktowe instytucji zajmujących się omówioną tematyką oraz link absorbujący informacje zwrotne od użytkowników, niezbędne do dalszego doskonalenia narzędzia.

#### Warunki wdrożenia:

Powołanie zespołu ekspertów ds. aktualizacji ścieżek kariery zawodowej odpowiedzialnego za treści umieszczane w internecie.

#### Wskaźniki ilościowe i jakościowe:

##### Ilościowe

- ▶ Liczba portali, na których zamieszczono informacje o ścieżkach kariery zawodowej.
- ▶ Liczba publikacji, w których zamieszczono informacje o ścieżkach kariery zawodowej.
- ▶ Liczba osób odwiedzających strony internetowe.
- ▶ Liczba podmiotów/partnerów zaangażowanych w realizację zadania.
- ▶ Liczba działań promocyjnych.
- ▶ Liczba odbiorców korzystających z narzędzia.

##### Jakościowe

- ▶ Powszechna dostępność do informacji o trendach na rynku pracy.
- ▶ Powszechna dostępność do informacji o zawodach i specyfice ich wykonywania.
- ▶ Przekazywanie aktualnych informacji szerokiemu gronu zainteresowanych.
- ▶ Narzędzie multimedialne jako pomoc informacyjno-dydaktyczna dla nauczycieli, doradców zawodowych, pracowników WUP w Warszawie, PUP.

**Czas potrzebny na zmianę/termin realizacji:**

Minimum 1 rok na porozumienie się partnerów i ekspertów merytorycznych oraz przeprowadzenie niezbędnych działań w celu udostępnienia materiału w mediach.

**Ryzyka/zagrożenia:**

- Terminowość i chęć współpracy resortów i partnerów zaangażowanych w realizację zadania.
- Koszty związane z opracowaniem i wdrożeniem pomysłu w formie multimedialnej.

**Koszty:**

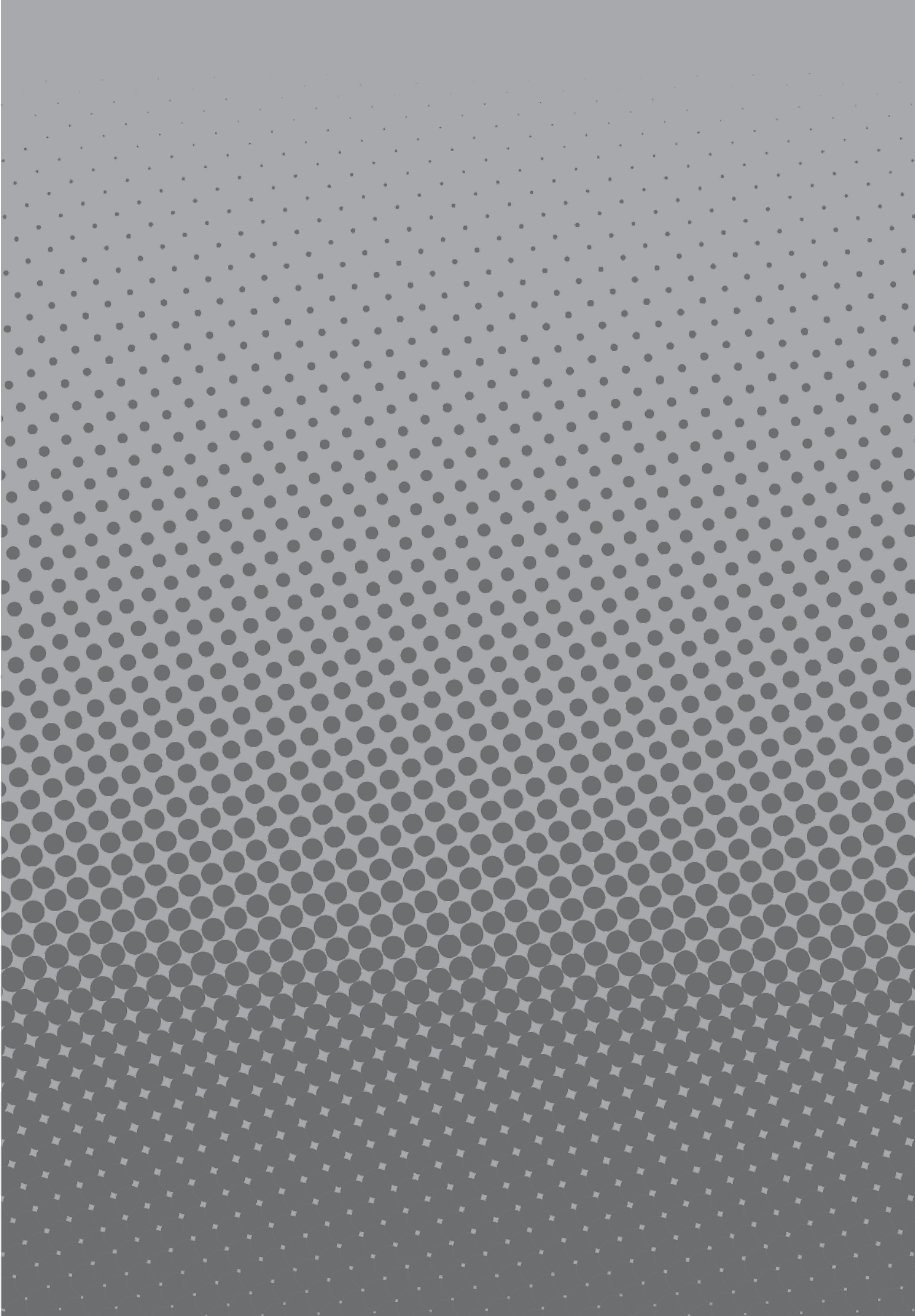
Trudne do oszacowania koszty związane z powołaniem ekspertów zajmujących się wspomnianą tematyką, koszty niezbędne do opracowania aktualizacji ścieżek kariery zawodowej oraz wdrożenia, koszty udostępnienia w mediach społecznościowych, koszty permanentnej aktualizacji.

**Skutki:**

1. Powszechność i łatwość dostępu do aktualnych informacji o ścieżkach kariery zawodowej.
2. Informacyjne oddziaływanie na świadomość młodych ludzi mających problem z wyborem drogi zawodowej.
3. Narzędzie pomocne w pracy nauczycieli/specjalistów/doradców zawodowych pracowników WUP w Warszawie/PUP.
4. Narzędzie łatwe w obsłudze i ogólnodostępne, pomocne rodzicom.

## Indeks skrótów:

- ABK** – Akademickie Biuro Karier
- ARiMR** – Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa
- BAEL** – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności
- CIiPKZ** – Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej
- CV** – Curriculum Vitae;
- ECAM** – Elektroniczne Centrum Aktywizacji Młodzieży
- EFS** – Europejski Fundusz Społeczny
- EURES** – European Employment Services – Europejskie Służby Zatrudnienia
- ICF** – International Classification of Functioning, Disability and Health (Międzynarodowa klasyfikacja funkcjonowania, niepełnosprawności i zdrowia)
- IOK** – Instytucja Ogłaszająca Konkurs
- IRP** – Instytucje Rynku Pracy
- JOPS** – Jednostka Organizacyjna Pomocy Społecznej
- KG OHP** – Komenda Główna Ochotniczych Hufców Pracy
- KOP** – Komisja Oceny Projektów
- MBK** – Młodzieżowe Biura Pracy
- MCIZ** – Mobilne Centrum Informacji Zawodowej
- MCK** – Młodzieżowe Centrum Kariery
- MEN** – Ministerstwo Edukacji Narodowej
- MK OHP** – Mazowiecka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy
- MNSW** – Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego
- MON** – Ministerstwo Obrony Narodowej
- MRPiPS** – Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
- NBP** – Narodowy Bank Polski
- NEET** – Not in Employment, Education or Training (Młodzież pozostająca poza sferą zatrudnienia i edukacji)
- NGO** – Non Governmental Organisation – organizacje pozarządowe
- OHP** – Ochotnicze Hufce Pracy
- OPS** – Ośrodek Pomocy Społecznej
- OZPZAZiIPS; (ZPZAZ)** – Ogólnopolski Związek Pracodawców Zakładów Aktywności Zawodowej i Innych Przedsiębiorstw Społecznych
- OZRSS** – Ogólnopolski Związek Rewizyjny Spółdzielni Socjalnych
- PAI** – Program Aktywizacja i Integracja
- PCPR** – Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie
- PO WER** – Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój
- PPP** – Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna
- PR** – Public Relations
- PUP** – Powiatowy Urząd Pracy
- SS** – Spółdzielnia Socjalna
- UE** – Unia Europejska
- UM WM** – Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego
- UP** – Urząd Pracy
- WTZ** – Warsztat Terapii Zajęciowej
- WUP** – Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie
- WWW** – World Wide Web
- ZAZ** – Zakład Aktywności Zawodowej





---

Partnerstwo na rzecz wsparcia osób młodych od początku 2017 roku otwiera się i zaprasza wszystkie instytucje z woj. mazowieckiego zainteresowane działaniami na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej osób młodych do włączenia się w pracę Partnerstwa.

W związku z przedstawionymi rekomendacjami oraz w sprawie dalszej działalności Partnerstwa prosimy się kontaktować z Fundacją Fundusz Współpracy – partnerem wiodącym.

Fundacja Fundusz Współpracy  
rekomendacje@cofund.org.pl  
tel.: 22 450 98 10  
[www.cofund.org.pl/projekty/rekomendacje-dla-irp](http://www.cofund.org.pl/projekty/rekomendacje-dla-irp)

ISBN 978-83-89793-28-7



**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



## **Suplement do „Rekomendacji dla zwiększenia zakresu i trafności aktywizacji zawodowej osób młodych w województwie mazowieckim”**

Suplement zawiera skorygowanych adresatów poszczególnych rozwiązań. Przedstawione w suplemencie zmiany wynikają z dyskusji i ustaleń z Instytucją Pośredniczącą organizującą konkurs, w ramach którego realizowany był projekt.

---

### **Rekomendacja I**

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

#### **Rekomendacje dotyczące sposobów dotarcia do osób młodych**

##### **Problem 1.**

Strony internetowe IRP nie są przyjazne dla młodych użytkowników w zakresie doboru języka, zakresu informacji i sposobu ich prezentacji.

##### **Rozwiązanie 1.**

Używanie języka korzyści w komunikacji z młodymi osobami.

Do kogo skierowane: wszystkie IRP

##### **Rozwiązanie 2.**

Zmiana języka komunikacji na prosty, nowoczesny, przyjazny młodzieży.

Do kogo skierowane: wszystkie IRP

##### **Rozwiązanie 3.**

Stworzenie nowoczesnych stron internetowych lub profili Facebookowych jednostek organizacyjnych Mazowieckiej OHP, tj. Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej, Młodzieżowych Centrów Kariery, Młodzieżowych Biur Pracy.

Do kogo skierowane: OHP

##### **Rozwiązanie 4.**

Zwiększenie odniesień ze strony głównej WUP do podstron dotyczących wsparcia oferowanego osobom młodym.

Do kogo skierowane: WUP w Warszawie

##### **Problem 2.**

Niekorzystny wizerunek IRP, zwłaszcza PUP i OHP, w oczach młodych osób lub całkowity brak wiedzy na temat działań IRP

##### **Rozwiązanie 1.**

Działania promocyjne na rzecz IRP, realizowane poprzez promowanie korzyści wynikających z korzystania z usług aktywizacyjnych.

Do kogo skierowane: MRPiPS

##### **Rozwiązanie 2.**

Działania promocyjne na rzecz IRP, realizowane szkolenia z zakresu nowoczesnej obsługi klienta dla pracowników PSZ.

**Do kogo skierowane:** MRPiPS, WUP w Warszawie, PUP, OHP

**Rozwiązanie 3.**

**Indywidualne sesje coachingowe dla pracowników IRP mających bezpośredni kontakt z klientem.**

**Do kogo skierowane:** MRPiPS, WUP, PUP, OHP

**Problem 3.**

**Niska aktywność IRP w tworzeniu, rozwijaniu i korzystaniu z interaktywnych narzędzi do kontaktowania się z interesantami oraz dostosowywaniu kanałów informacji do oczekiwań osób młodych**

**Rozwiązanie 1.**

**Wykorzystanie popularnych portali społecznościowych (np. Facebook.com) do tworzenia i aktywnego prowadzenia stron/fanpage'y lokalnych jednostek IRP**

**Do kogo skierowane:** Wszystkie IRP

**Rozwiązanie 2.**

**Reorganizacja i dostosowanie stron internetowych IRP, tak by były czytelne i przystępne dla młodego użytkownika**

**Do kogo skierowane:** Wszystkie IRP, zwłaszcza WUP, PUP, OHP

**Rozwiązanie 3.**

**Nawiązanie współpracy pomiędzy IRP oraz NGO o wzajemnym promowaniu działań na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem (wzajemne hiperłącza/linki)**

**Do kogo skierowane:** Wszystkie IRP

**Problem 4.**

**Brak wsparcia współpracy pomiędzy organizacjami młodzieżowymi a instytucjami rynku pracy**

**Rozwiązanie**

**Powołanie przy urzędzie wojewódzkim Pełnomocnika ds. Młodzieży**

**Do kogo skierowane:** WUP w Warszawie

**Problem 5.**

**Niewystarczająca promocja działalności organizacji pozarządowych (organizacji pracodawców, związków zawodowych, NGO) oferujących działania wspierające wejście młodych na rynek pracy.**

**Rozwiązanie 1.**

**Nieuwzględnienie w kosztach pośrednich projektów skierowanych do osób młodych kosztów związanych z promocją rekrutacji i rezultatów projektu.**

**Do kogo skierowane:** MRPiPS, WUP w Warszawie

**Rozwiązanie 2.**

**Zbudowanie społeczności Ambasadorów rynku pracy/Ambasadorów Gwarancji dla młodzieży**

**Do kogo skierowane:** MRPiPS, WUP w Warszawie

## **Rekomendacje dotyczące metod wsparcia osób młodych**

### **Problem 1.**

Problemy w realizacji programu „Aktywizacja i Integracja” wynikające z trudności we współpracy pomiędzy PUP i urzędem gminy/OPS oraz obwarowaniami ustawy o ochronie danych osobowych.

### **Rozwiązanie 1.**

Rozszerzenie realizacji programu „Aktywizacja i Integracja” o osoby z II profilu, którzy są najczęstszą grupą klientów OPS.

Do kogo skierowane: MRPIPS.

### **Rozwiązanie 2.**

Uściślenie współpracy pomiędzy PUP a OPS poprzez usprawnienie systemu informatycznego, w którym udostępniane są informacje o osobach bezrobotnych i osobach korzystających z OPS.

Do kogo skierowane: MRPIPS

### **Problem 2.**

Zbyt małe wsparcie ze strony PUP dla bezrobotnych osób młodych, które opiekują się dziećmi i chcą wrócić na rynek pracy.

### **Rozwiązanie**

Oferowanie bonu opiekuńczego na opiekę nad dzieckiem

Do kogo skierowane: MRPIPS

### **Problem 3.**

Obniżenie efektywności oddziaływania aktywizacyjnego na osoby młode znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy z powodu rozproszenia systemu udzielanego im wsparcia.

### **Rozwiązanie**

Pogłębienie kompleksowości systemu wsparcia osób młodych w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy poprzez oparcie go na współpracy wszystkich zaangażowanych podmiotów w ramach partnerstwa lokalnego. Wypracowanie w ramach partnerstwa standardu działań aktywizacyjnych dostosowanego do specyfiki danego powiatu (na wzór modelu lokalnej współpracy w dziedzinie ekonomii społecznej) i obejmującego metody zarówno aktywizacji zawodowej, jak i integracji społecznej.

Do kogo skierowane: WUP w Warszawie, PUP, OHP

### **Problem 4.**

Niedostateczna indywidualizacja wsparcia i brak dopasowania do specyficznych potrzeb i wymagań bezrobotnych osób młodych - brak pozytywnych skojarzeń związanych z PUP i niechęć młodych do angażowania się we współpracę z instytucją.

### **Rozwiązanie**

Stworzenie w Powiatowym Urzędzie Pracy warunków sprzyjających pracy z młodymi osobami bezrobotnymi znajdującymi się w szczególnej sytuacji na rynku poprzez wydzielenie grupy dedykowanych doradców klienta pracujących w przystosowanych warunkach.

Do kogo skierowane: PUP

## Rekomendacja II

### **Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie**

#### **Problem 1.**

Niedostateczne wsparcie metodyczne ze strony Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie w obszarze świadczenia usług poradnictwa zawodowego dla osób młodych przez powiatowe urzędy pracy w regionie.

#### **Rozwiązanie**

Zwiększenie uprawnień wojewódzkich urzędów pracy w zakresie nadzoru metodycznego nad poradnictwem zawodowym w powiatowych urzędach pracy.

Do kogo skierowane: WUP w Warszawie

#### **Problem 2**

Niewykorzystywanie możliwości poszerzenia działań aktywizacyjnych stosowanych wobec grupy NEET - brak specjalizacji w ramach zlecania działań aktywizacyjnych.

#### **Rozwiązanie:**

Wyodrębnienie osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, ze względu na specyfikę potrzeb tej grupy, w rekrutacji bezrobotnych do programu zlecania działań aktywizacyjnych i wyznaczenie dla nich szczególnej, dostosowanej ścieżki aktywizacji.

Do kogo skierowane: WUP w Warszawie

#### **Problem 3.**

Niska świadomość osób młodych na temat możliwości korzystania z usług Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (CIiPKZ)

#### **Rozwiązanie 1.**

Zwiększenie rozpoznawalności CIiPKZ poprzez zmianę nazwy.

Do kogo skierowane: WUP w Warszawie

#### **Rozwiązanie 2.**

Rozszerzenie zakresu ustawowych zadań CIiPKZ o możliwość współpracy z innymi IRP w zakresie aktywizacji zawodowej

Do kogo skierowane: WUP w Warszawie

#### **Rozwiązanie 3.**

Rozszerzenie zakresu ustawowych zadań CIiPKZ. Wzbogacenie metod świadczenia usług aktywizacyjnych on-line przez CIiPKZ

Do kogo skierowane: WUP w Warszawie

#### **Problem 4**

Niski poziom współpracy WUP w Warszawie ze szkołami gimnazjalnymi i ponadgimnazjalnymi w zakresie ukierunkowanej informacji dotyczącej rynku pracy: zachodzących zmian, zawodów prognozowanych, nadwyżkowych i deficytowych, możliwości zatrudnienia i aktywizacji zawodowej, poruszania się po rynku pracy w Polsce i za granicą, kształcenia zawodowego.

#### **Rozwiązanie:**

**Rozszerzenie działań, pogłębienie wiedzy i doświadczenia specjalistów pracujących w wydziałach WUP w Warszawie : Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej oraz Informacji, Promocji i Szkoleń w zakresie:**

- świadczenia usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej kierowanej do uczniów klas III szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych;
- nawiązania współpracy ze szkołami w zakresie dostarczania i przekazywania informacji dotyczących działań na rzecz promocji zatrudnienia i aktywizacji, rynku pracy i informacji zawodowej kierowanych do uczniów, rodziców, nauczycieli.

**Do kogo skierowane: WUP w Warszawie**

### **Rekomendacja III**

#### **Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez MRPiPS oraz KG OHP**

##### **Problem 1.**

Osoby należące do grupy NEET, znajdujące się w szczególnie trudnej sytuacji: np. uzależnione, bezdomne, opuszczające zakłady karne nie otrzymują skutecznej pomocy zarówno ze strony Ośrodków Pomocy Społecznej (OPS) jak i Powiatowych Urzędów Pracy (PUP) gdyż działania obydwu instytucji nie są komplementarne . Efektem tego jest pozostawanie poza zatrudnieniem i pogłębianie wykluczenia społecznego tej grupy osób.

##### **Rozwiązanie**

Zachowanie kolejności udzielanej pomocy osobom z grupy NEET, tak aby mogły w pełni skorzystać z propozycji obydwu instytucji. Przyjmując, że aktywizacja społeczna powinna poprzedzać zawodową, a zawodowa nie może zastąpić społecznej osoby z tej grupy są obligowane do realizacji kontraktu socjalnego.

**Do kogo skierowane: MRPiPS**

##### **Problem 2**

Brak systemowego wsparcia w zakresie poradnictwa i doradztwa edukacyjno-zawodowego.

##### **Rozwiązanie:**

Nawiązanie współpracy i powołanie międzyresortowego zespołu ds. poradnictwa i doradztwa edukacyjno – zawodowego.

**Do kogo skierowane: MRPiPS**

##### **Problem 3.**

Brak stałej współpracy OPS, IRP, IS i NGO na rzecz aktywizacji osób zagrożonych lub dotkniętych wykluczeniem społecznym i z rynku pracy, oraz stwarzania warunków sprzyjających podejmowaniu aktywności szkoleniowej, edukacyjnej, zawodowej przez członków grupy NEET.

##### **Rozwiązanie 1.**

Nawiązanie współpracy (zawiązanie partnerstwa) pomiędzy OPS a IRP o wzajemnym

promowaniu działań na rzecz osób zagrożonych i dotkniętych wykluczeniem w szczególności reprezentantów grupy NEET.

Do kogo skierowane: OHP

#### Rozwiązanie 2.

Prowadzenie przez IRP wspólnych działań aktywizujących społecznie, edukacyjnie i zawodowo.

Do kogo skierowane: OHP

#### Problem 4.

Brak standardu wymiany informacji pomiędzy wszystkimi podmiotami zaangażowanymi w proces aktywizacji zawodowej i integracji społecznej bezrobotnych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.

#### Rozwiązanie:

Wypracowanie systemowej metody wymiany informacji pomiędzy wszystkimi podmiotami zaangażowanymi w aktywizację zawodową i integrację społeczną bezrobotnego.

Do kogo skierowane: MRPiPS

#### Problem 5.

Niedostateczne wykorzystanie nowych instrumentów i metod pracy w poradnictwie zawodowym skierowanych bezpośrednio do osób młodych

#### Rozwiązanie

Rekomendowana jest zmiana podejścia do osób młodych w poradnictwie zawodowym i wprowadzenie nowych metod pracy z osobami młodymi.

Do kogo skierowane: MRPiPS, OHP

#### Problem 6.

Brak standaryzacji usług poradnictwa zawodowego.

#### Rozwiązanie

W celu rozwiązania problemu konieczne jest zapewnienie jednolitego standardu usługi poradnictwa zawodowego.

Do kogo skierowane: MRPiPS

#### Problem 7.

Zbyt obszerny III profil - są w nim osoby nieposzukujące pracy, a jedynie zainteresowane ubezpieczeniem zdrowotnym.

#### Rozwiązanie 1.

Wprowadzenie składki na ubezpieczenie zdrowotne z urzędów pracy, co spowoduje zmniejszenie liczby osób pozostających w III profilu.

Do kogo skierowane: MRPiPS

#### Problem 8.

OHP - specyficzne skojarzenia, złe opinie - identyfikowane jedynie z pracą krótkookresową, wakacyjną. Mimo podejmowania przez OHP różnych działań informacyjnych, z jakiegoś powodu nadal są instytucją nieznaną.

#### Rozwiązanie 1.

Rekomendowana jest zmiana nazwy OHP, tak aby instytucja nie kojarzona była z organizacją paramilitarną oraz przestarzałą formułą działań.

Do kogo skierowane: OHP, MRPiPS

### Rozwiązanie 2.

Szeroka akcja informacyjno-promocyjna na temat działalności OHP w mediach ogólnopolskich. Pokazanie przykładów dobrych praktyk. Wykorzystanie potencjału social media jako nośnika informacji, z którego najczęściej korzystają osoby młode.

Do kogo skierowane: OHP

### Rozwiązanie 3.

Upublicznienie statystyk OHP na stronach OHP i MPRiPS.

Do kogo skierowane: OHP, MPRiPS

### Problem 9.

Zbyt rozbudowana struktura OHP, wielość jednostek, których kompetencje często się nakładają i różnorodność nazewnictwa może powodować, że jednostki te nie są kojarzone z OHP.

### Rozwiązanie

Rekomendowana jest zmiana struktury organizacyjnej OHP poprzez ujednoczenie nazewnictwa jednostek.

Do kogo skierowane: OHP

### Problem 10.

OHP - nakładanie się kompetencji OHP i publicznych służb zatrudnienia w zakresie usług poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla młodzieży.

### Rozwiązanie 1.

Rekomendowana jest wprowadzenie rozdziału pomiędzy działaniami OHP i publicznych służb zatrudnienia (PSZ), tak aby działalność OHP była ukierunkowana jedynie na wsparcie NEET lub młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym.

Do kogo skierowane: OHP, MRPiPS

### Rozwiązanie 2.

Wsparcie proponowane przez OHP powinno być celowane i zindywidualizowane dla osób młodych zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Do kogo skierowane: OHP, MRPiPS

### Problem 11.

Zbyt skompilowany system zgłaszania ofert do PUP przez pracodawców w obecnie istniejącym systemie.

### Rozwiązanie

Ujednoczenie i uproszczenie formularza elektronicznego i druków papierowych do składania ofert pracy i stażu w PUP.

Do kogo skierowane: MRPIPS

### Problem 12.

Jednorodne traktowanie młodzieży jako grupy docelowej

### Rozwiązanie

Analiza sytuacji grupy docelowej – młodzieży - przeprowadzona z zastosowaniem różnych zmiennych, stosowanych pojedynczo i łącznie.

Do kogo skierowane: MRPIPS, OHP

**Problem 13.**

Problem z aktywizacją osób do 25 r.ż. w okresie 4 miesięcy od rejestracji.

**Rozwiązanie**

Odstąpienie od konieczności przedstawienia oferty wsparcia bezrobotnemu w ciągu 4 miesięcy od rejestracji.

Do kogo skierowane: MRPIPS

## **Rekomendacja IV**

### **Rekomendacje dotyczące kryteriów konkursowych**

**Problem 1.**

Niewłaściwy system oceny organizacji aplikujących o fundusze

**Rozwiązanie 1.**

Zmiana kryteriów umożliwiającą organizacjom o mniejszym potencjale (młodym, działającym lokalnie, nieposiadającym zabezpieczenia finansowego itp.) realizację projektów ze środków UE

Do kogo skierowane: MRPIPS, WUP w Warszawie,

**Problem 2.**

Nieaktualne wskaźniki w momencie rozpoczęcia realizacji projektu.

**Rozwiązanie**

Włączenie w proces negocjacji dopasowania wskaźników w realizowanych projektach do rzeczywistej sytuacji i potrzeb.

Do kogo skierowane: MRPIPS, WUP w Warszawie

**Problem 3.**

Brak analizy skuteczności i trwałości wypracowanych rezultatów i

**Rozwiązanie**

Przeprowadzenie badań ewaluacyjnych analizujących trwałość rezultatów po zakończeniu interwencji

Do kogo skierowane: MRPIPS, WUP w Warszawie,

**Problem 4.**

Nieefektywny system weryfikacji sfinansowanych już rozwiązań w obszarze rynku pracy - istnieje ryzyko ponownego finansowania opracowanych już rozwiązań

**Rozwiązanie**

Instytucje uczestniczące we wdrażaniu różnych osi PO WER oraz eksperci biorący udział w ocenie powinny posiadać zestaw informacji na temat opracowanych i zatwierdzonych rozwiązań w obszarze rynku pracy tak by mieć podstawy do kwestionowania wydatków na rozwiązania podobne do już opracowanych.

Do kogo skierowane: WUP w Warszawie, MRPIPS

### **Problem 5.**

Trudności w zapewnieniu porównywalnej oceny efektywności rozwiązań stosowanych w różnych projektach w tym samym naborze wniosków.

#### **Rozwiązanie 1.**

Zmiana systemu oceny efektywności finansowej w konkursach o ustalonej strukturze działań i pożądanym rezultatom skierowanych do jednorodnych grup docelowych.

Do kogo skierowane: WUP w Warszawie, MRPiPS

#### **Rozwiązanie 2.**

Należy wprowadzić maksymalny limit kosztów na osobę, jakie można ponieść w ramach projektu, jeżeli konkurs ukierunkowany jest na wsparcie jednolitej grupy docelowej za pomocą ustandaryzowanych metod i ma na celu osiągnięcie zestandaryzowanych rezultatów.

Do kogo skierowane: WUP w Warszawie, MRPiPS

#### **Rozwiązanie 3.**

Należy przyjąć katalog stawek maksymalnych dla najczęściej kupowanych w ramach projektów usług.

Do kogo skierowane: WUP w Warszawie, MRPiPS

### **Problem 6.**

Występujący efekt „Jalowej straty” w projektach ukierunkowanych na aktywizację zawodową grupy NEETS.

#### **Rozwiązanie 1.**

W toku oceny projektów instytucje organizujące konkursy powinny położyć nacisk na formy informacji i promocji, które pozwolą dotrzeć beneficjentom do tej grupy: np. poprzez kanały społecznościowe, streetworking, partnerstwa lokalne.

Do kogo skierowane: WUP w Warszawie, MRPiPS

#### **Rozwiązanie 2.**

Wprowadzenie kryteriów premiujących w dokumentacji konkursowej

Do kogo skierowane: MRPiPS, WUP w Warszawie

#### **Rozwiązanie 3.**

Wyodrębnienie kosztów na działania związane z dotarciem do NEET jako części kosztów bezpośrednich i rozliczanie tych środków za pomocą kwoty ryczałtowej.

Do kogo skierowane: MRPiPS

### **Problem 7.**

Niewielkie efekty zachęty związane ze stosowaniem opracowanych już rozwiązań sfinansowanych ze środków EFS.

#### **Rozwiązanie 1.**

W celu wykorzystania tych rozwiązań przez beneficjentów sugeruje się przedstawienie listy tych rozwiązań w załączniku do dokumentacji konkursowej jako możliwych do zastosowania.

Do kogo skierowane: WUP w Warszawie, MRPiPS

### **Rozwiązanie 2.**

W dokumentacjach konkursowych można wprowadzić kryterium premiujące następującej treści: czy projekt zapewnia wykorzystanie rozwiązań z projektów innowacyjnych (których rezultaty zostały już zwalidowane) i/lub współpracy ponadnarodowej, zrealizowanych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 lub EQUAL?

Do kogo skierowane: WUP w Warszawie, MRPiPS

### **Rozwiązanie 3.**

Opracowanie krótkiego informatora nt. Uzyskiwania licencji na użytkowanie opracowanych już rozwiązań w ramach funduszy europejskich.

Do kogo skierowane: MRPiPS

### **Problem 8.**

Niższy wymagany wskaźnik efektywności zatrudnieniowej w regulaminach konkursów ogłaszanych przez WUP Warszawa w odniesieniu do osób niepełnosprawnych.

### **Rozwiązanie 1.**

W przypadku projektów obejmujących wsparcie osób niepełnosprawnych w podjęciu zatrudnienia należy premiować projekty oparte o zasady zatrudnienia wspomaganego np. w formie punktów premiujących dodawanych po pozytywnej ocenie projektu. Wymagania te powinny być określone w regulaminie konkursu.

Do kogo skierowane: WUP w Warszawie, MRPiPS

### **Rozwiązanie 2.**

W przypadku braku możliwości sformułowania wymagań w zakresie kompleksowego stosowania zatrudnienia wspomaganego należy rozważyć przyznanie punktów premiujących za zagwarantowanie dostępu do usług trenera pracy uczestnikom projektu. Wymagania te powinny być określone w regulaminie konkursu.

Do kogo skierowane: WUP w Warszawie, MRPiPS

### **Problem 9.**

Zdefiniowany sposób pomiaru efektywności zatrudnieniowej w małym stopniu uwzględnia realia funkcjonowania osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

### **Rozwiązanie 1.**

Wprowadzenie dodatkowych kryteriów związanych ze wsparciem osób niepełnosprawnych, które uzyskały zatrudnienie w toku projektu.

Do kogo skierowane: WUP w Warszawie, MRPiPS

### **Rozwiązanie 2.**

Należy rozważyć modyfikację pomiaru wskaźnika tak, by mierzył on okres pozostawania w zatrudnieniu w ciągu 3 miesięcy od rozpoczęcia pracy, z wyłączeniem wsparcia trenerów pracy.

Do kogo skierowane: WUP w Warszawie, MRPiPS

### **Problem 10:**

Ograniczone możliwości wprowadzenia „zindywidualizowanych” form wsparcia poprzez niewłaściwą ocenę projektów.

**Rozwiązanie:**

Premiowanie projektów w których proponowane wsparcie ma faktyczny zindywidualizowany charakter.

Do kogo skierowane: MRPiPS

**Problem 11.**

Nadużywanie formy zatrudnienia na umowę cywilnoprawną osób młodych

**Rozwiązanie**

Wprowadzenie kryterium nakładającego na projektodawcę obowiązku zadbania o wysoką jakość zatrudnienia grup docelowych

Do kogo skierowane: MRPiPS, WUP w Warszawie

## **Rekomendacja V**

### **Sposób funkcjonowania partnerstwa po zakończeniu realizacji**

#### **Projektu celem zapewnienia trwałości**

**Odbiorcy:**

Rekomendacja kierowana jest do wszystkich podmiotów działających w obszarze rynku pracy, w tym do wszystkich instytucji rynku pracy – publicznych służb zatrudnienia i podmiotów niepublicznych.

## **Rekomendacja VI**

### **Rekomendacje dodatkowe/ szczegółowe, dotyczące wspierania osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie mazowieckim.**

**Problem 1.**

Mylne wyobrażenie kształcącej się młodzieży o faktycznym zakresie obowiązków na danym stanowisku pracy.

**Rozwiązanie 1.**

Wprowadzenie w ramach zajęć z podstaw przedsiębiorczości wolontariatu w różnych instytucjach i miejscach pracy.

Do kogo skierowane: MRPiPS, pracodawcy (poza pracodawcami prowadzącymi działalność gospodarczą zgodnie z *ustawą z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i wolontariacie*)

**Problem 2.**

Osoby niepełnosprawne mają problemy z dostępem do informacji o oferowanym wsparciu. Często pojawiają się także problemy z udziałem we wsparciu (np. bariery architektoniczne w budynkach w których organizowane są szkolenia). Problem ten może pojawić się w przypadku projektów finansowanych ze środków innych niż EFS.

### **Rozwiązanie 1.**

W przypadku zlecenia działań aktywizacyjnych podmiotom zewnętrznym, należy w umowach zawrzeć wymogi dostępności dla osób z niepełnosprawnościami związane z: dostępem do informacji o projekcie, oferowanym wsparciem oraz związane z możliwością uczestnictwa.

**Do kogo skierowane:** Wszelkie instytucje rynku pracy zlecające usługi finansowane z innych środków publicznych niż środki wspólnotowe.

### **Rozwiązanie 2.**

Wprowadzenie monitoringu działania jednostki pod kątem ich dostępności jej usług dla osób niepełnosprawnych.

Dostępność jednostki jest szczególnie ważna w przypadku osób młodych, które nie miały jeszcze kontaktu z jednostką i jej pracownikami.

**Do kogo skierowane:** Wszelkie instytucje rynku pracy zlecające usługi finansowane z innych środków publicznych niż środki wspólnotowe, instytucje rynku pracy świadczące usługi własne.

### **Rozwiązanie 3.**

Przeprowadzenie szkoleń dla personelu jednostek z zakresu dostępności dla osób niepełnosprawnych.

**Do kogo skierowane:** Wszelkie instytucje rynku pracy zlecające usługi finansowane z innych środków publicznych niż środki wspólnotowe, instytucje rynku pracy świadczące usługi własne.

### **Problem 3.**

Trudności z oceną poziomu funkcjonowania młodych osób niepełnosprawnych, bez doświadczenia zawodowego w miejscu pracy. Informacje zawarte w orzeczeniach o niepełnosprawności są w małym stopniu użyteczne.

### **Rozwiązanie 1.**

Premiowanie projektów opartych o ICF w ramach kryteriów konkursowych

**Do kogo skierowane:** Podmioty zlecające działania w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. WUP, MRPiPS.

### **Rozwiązanie 2.**

Wprowadzenie minimalnych wymagań w zakresie diagnozy osób niepełnosprawnych objętych wsparciem. Pozwoli to na udzielenie wsparcia z uwzględnieniem mocnych stron oraz ograniczeń uczestników projektów. Wymagania te powinny być określone w regulaminie konkursu.

**Do kogo skierowane:** WUP w Warszawie, MRPiPS, podmioty zlecające działania w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

### **Problem 4.**

Uczestnicy Warsztatów Terapii Zajęciowej (WTZ), mimo udziału w terapii społeczno – zawodowej, rzadko podejmują pracę zawodową.

### **Rozwiązanie 1.**

WUP w Warszawie w ramach inspirowania przedsięwzięć, zmierzających do pełnego i produktywnego zatrudnienia w województwie przygotowuje i realizuje ofertę dla uczestników WTZ.

**Do kogo skierowane:** WUP w Warszawie, WTZ z terenu woj. mazowieckiego

### **Rozwiązanie 2.**

Ułatwianie zdobywania doświadczeń zawodowych przez uczestników WTZ w bezpiecznym dla nich środowisku pracy jakie zapewniają podmioty ekonomii społecznej (Zakłady Aktywności Zawodowej, Spółdzielnie Socjalne). Rozwiązanie to służyłoby przelamywaniu bariery w aktywizacji zawodowej uczestników Warsztatów Terapii

**Zajęciowej jaką stanowi lęk przed zmianą samych osób niepełnosprawnych i ich opiekunów.**

**Do kogo skierowane:**

MRPiPS, Ogólnopolski Związek Pracodawców Zakładów Aktywności Zawodowej i Innych Przedsiębiorstw Społecznych oraz Warsztaty Terapii Zajęciowej, Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego

**Rozwiązanie 3.**

**Premiowanie tych Warsztatów Terapii Zajęciowej, które osiągną wysoki wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, dotychczasowych uczestników WTZ.**

**Do kogo skierowane:** PUP, WTZ, PCPR, samorzady

**Problem 5.**

**Ograniczona i nieefektywna współpraca instytucji reprezentujących trzy sektory (publiczny, prywatny, pozarządowy) dla rozwiązywania problemów osób młodych na mazowieckim rynku pracy.**

**Rozwiązanie**

**Budowanie kultury współpracy instytucji rynku pracy, wzajemnego zaufania i wiary w skuteczność wspólnych międzysektorowych działań dla skutecznego rozwiązywania problemów osób młodych na rynku pracy.**

**Do kogo skierowane:** MRPiPS, władze samorządowe, wojewódzkie, powiatowe i gminne

**Problem 6.**

**Młodzi ludzie przed wyborem zawodu oraz poszukujący pierwszej pracy nie posiadają wystarczającej wiedzy o ścieżkach kariery awansu edukacyjno-zawodowego w poszczególnych zawodach oraz aktualnych informacji, gdzie je można zdobyć.**

**Rozwiązanie 1.**

**Aktualizacja, modyfikacja i standaryzacja dotychczasowych treści określających ścieżki kariery zawodowej w poszczególnych zawodach.**

**Do kogo skierowane:** MRPiPS

**Rozwiązanie 2.**

**Udostępnienie informacji dotyczących aktualizacji ścieżek kariery zawodowej w poszczególnych zawodach w publikacjach, internecie, mediach społecznościowych.**

**Do kogo skierowane:** MRPiPS

## **Suplement do „Rekomendacji dla zwiększenia zakresu i trafności aktywizacji zawodowej osób młodych w województwie mazowieckim”**

Suplement zawiera skorygowane i skwantyfikowane wskaźniki osiągnięcia poszczególnych rozwiązań. Przedstawione w suplemencie zmiany wynikają z dyskusji i ustaleń z Instytucją Pośredniczącą organizującą konkurs, w ramach którego realizowany był projekt.

---

### **Rekomendacja I**

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

#### **Rekomendacje dotyczące sposobów dotarcia do osób młodych**

##### **Problem 1**

**Strony internetowe IRP nie są przyjazne dla młodych użytkowników w zakresie doboru języka, zakresu informacji i sposobu ich prezentacji.**

##### **Rozwiązanie 1.**

Używanie języka korzyści w komunikacji z młodymi osobami.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa<sup>1</sup></b>	<b>Wartość docelowa</b>
W każdym urzędzie/jednostce co najmniej jedna osoba odpowiedzialna za wprowadzanie informacji na strony www.	0	1
Spotkania w IRP służące wypracowaniu komunikatów opierających się na języku korzyści skierowanych do osób młodych.	0	1 na kwartał
Spotkania z przedstawicielami innych IRP, stosujących dobre praktyki.	0	1 na rok
Szkolenia dla pracowników IRP z języka korzyści.	0	1 na rok
Zwiększenie wiedzy i umiejętności pracowników w zakresie stosowania języka korzyści.	0	25% na podstawie badań ankietowych

---

<sup>1</sup> Wartość bazowa (tzn. wartość w momencie rozpoczęcia realizacji działań) w przypadku każdego wskaźnika powinna być wykazana na poziomie „0”.

### Rozwiązanie 2.

Zmiana języka komunikacji na prosty, nowoczesny, przyjazny młodzieży.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Spotkania w IRP służące wypracowaniu komunikatów skierowanych do osób młodych napisanych prostym językiem	0	1 na kwartał
Spotkania z przedstawicielami innych IRP, stosujących dobre praktyki.	0	1 na rok
Szkolenia dla pracowników IRP ze stosowania prostego języka	0	1 na rok
Zwiększenie wiedzy i umiejętności pracowników w zakresie stosowania języka korzyści.	0	25% na podstawie badań ankietowych

### Rozwiązanie 3.

Stworzenie nowoczesnych stron internetowych lub profili Facebookowych jednostek organizacyjnych Mazowieckiej OHP, tj. Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej, Młodzieżowych Centrów Kariery, Młodzieżowych Biur Pracy.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
W każdej jednostce organizacyjnej co najmniej jedna osoba odpowiedzialna za zbieranie aktualnych informacji o działalności jednostki oraz przesyłanie ich do koordynatora (wojewódzkiego lub powiatowego).	0	1 osoba
Jeden koordynator wojewódzki lub większa liczba koordynatorów powiatowych zajmujących się zbieraniem informacji od jednostek organizacyjnych oraz ich publikowaniem.	0	1 wojewódzki; 1 na powiat
Jeden portal wojewódzki lub portale powiatowe informujące o bieżących aktywnościach i usługach oferowanych przez jednostki organizacyjne OHP na Mazowszu.	0	1 wojewódzki; 1 na powiat

#### Rozwiązanie 4.

Zwiększenie odniesień ze strony głównej WUP do podstron dotyczących wsparcia oferowanego osobom młodym.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
W każdym urzędzie co najmniej jedna osoba odpowiedzialna za wprowadzanie informacji na strony www	0	1
Dodatkowy blok informacji dla osób młodych na głównej stronie WUP (alternatywnie profil np. na Facebook-u)	0	1 blok lub 1 profil społecznościowy

#### **Problem 2.**

**Niekorzystny wizerunek IRP, zwłaszcza PUP i OHP, w oczach młodych osób lub całkowity brak wiedzy na temat działań IRP.**

#### Rozwiązanie 1.

Działania promocyjne na rzecz IRP, realizowane poprzez promowanie korzyści wynikających z korzystania z usług aktywizacyjnych.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Jedna wojewódzka kampania promocji zatrudnienia.	0	1
Jedna ogólnopolska kampania promocji zatrudnienia.	0	1
Liczba idoli-ambasadorów promocji zatrudnienia wojewódzkich.	0	1
Liczba odcinków seriali z <i>idea placement</i> .	0	1 na pół roku

#### Rozwiązanie 2.

Działania promocyjne na rzecz IRP, realizowane szkolenia z zakresu nowoczesnej obsługi klienta dla pracowników publicznych służb zatrudnienia.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Liczba przeprowadzonych badań potrzeb szkoleniowych,	0	1 na rok
Liczba programów szkoleniowych dopasowanych do warunków lokalnych IRP,	0	1 na urząd
Liczba szkoleń dla pracowników IRP,	0	1 na rok
Liczba przeprowadzonych procesów ewaluacji szkoleń,	0	1 na rok

### Rozwiązanie 3.

Indywidualne sesje coachingowe dla pracowników IRP mających bezpośredni kontakt z klientem.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Liczba spotkań wprowadzających na temat coachingu dla pracowników IRP,	0	2 na rok
Liczba sesji coachingowych z pracownikami IRP	0	1 na kwartał
Zmiana świadomości pracowników IRP związana efektywnością wykonywanej przez nich pracy	0	zwiększenie o 50%

### Problem 3.

**Niska aktywność IRP w tworzeniu, rozwijaniu i korzystaniu z interaktywnych narzędzi do kontaktowania się z interesantami oraz dostosowywaniu kanałów informacji do oczekiwań osób młodych.**

### Rozwiązanie 1.

Wykorzystanie popularnych portali społecznościowych (np. Facebook.com) do tworzenia i aktywnego prowadzenia stron/fanpage'y lokalnych jednostek IRP

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Procent IRP posiadających profile/ strony na portalach społecznościowych	20%	100%
Liczba osób odwiedzających stronę/profil,	0	50 dziennie
Procent „polubień” – osób śledzących profil instytucji,	0	25% odwiedzających
Procent „udostępnień” treści, np. wydarzeń,	0	25% odwiedzających
Liczba nawiązanych kontaktów (połączeń/konwersacji) za pomocą komunikatorów,	0	20 dziennie
Liczba szkoleń z social media.	0	1 w roku

### Rozwiązanie 2.

Reorganizacja i dostosowanie stron internetowych IRP, tak by były czytelne i przystępne dla młodego użytkownika

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Liczba dostosowanych witryn internetowych,	0	1 na powiat
Liczba osób odwiedzających witrynę,	0	50 dziennie
Procent nawiązanych kontaktów (połączeń/konwersacji) za pomocą komunikatorów,	0	25% odwiedzających
Liczba odebranych i wysłanych wiadomości za pomocą email,	0	20 dziennie
Liczba osób korzystających z wiadomości email, czatu, videorozmowy z pracownikami instytucji.	0	20 dziennie

### Rozwiązanie 3.

Nawiązanie współpracy pomiędzy IRP oraz NGO o wzajemnym promowaniu działań na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem (wzajemne hiperłącza/linki)

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Liczba osób odwiedzających witrynę,	0	50 dziennie
Liczba zamieszczonych linków do witryn członków porozumienia,	0	5
Wzrost świadomość osoby zainteresowanej wsparciem co do różnorodności i kompleksowości oferty.	10%	60%

### Problem 4.

**Brak wsparcia współpracy pomiędzy organizacjami młodzieżowymi a instytucjami rynku pracy.**

#### Rozwiązanie 1

Powołanie przy urzędzie wojewódzkim Pełnomocnika ds. Młodzieży

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Liczba organizacji zaangażowanych we współpracę z Pełnomocnikiem ds. Młodzieży i samym WUPem	0	5
Liczba godzin konsultacji dla org. młodzieżowych	0	8h miesięcznie

### Problem 5.

**Niewystarczająca promocja działalności organizacji pozarządowych (organizacji pracodawców, związków zawodowych, NGO) oferujących działania wspierające wejście młodych na rynek pracy.**

#### Rozwiązanie 1.

Nieuwzględnienie w kosztach pośrednich projektów skierowanych do osób młodych kosztów związanych z promocją rekrutacji i rezultatów projektu.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Liczba projektów poddanych analizie,	0	10
Liczba organizacji, które wzięły udział w konsultacjach	0	60
Wzrost przydatności przekazywanych uczestnikom warsztatów informacji	15%	70%

## Rozwiązanie 2.

Zbudowanie społeczności ambasadorów rynku pracy/ambasadorów Gwarancji dla młodzieży

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Liczba ambasadorów,	0	1 na gminę
Liczba działań zrealizowanych przez ambasadorów,	0	2 działania na gminę
Liczba osób młodych, które wzięły udział w działaniach realizowanych przez ambasadorów,	0	30 osób na gminę
Procent organizacji regionalnych współpracujących z ambasadorami,	0	50% działających na terenie gminy
Liczba firm współpracujących z ambasadorami.	0	5 firm na ambasadora
Użyteczność wsparcia udzielanego przez ambasadorów,	0	60%
Rozpoznawalność ambasadorów w społeczności	0	60%

## **Rekomendacje dotyczące metod wsparcia osób młodych**

### **Problem 1.**

**Problemy w realizacji programu „Aktywizacja i Integracja” (PAI) wynikające z trudności we współpracy pomiędzy PUP i urzędem gminy/OPS oraz obwarowaniami ustawy o ochronie danych osobowych.**

### **Rozwiązanie 1.**

Rozszerzenie realizacji programu „Aktywizacja i Integracja” o osoby z II profilu, którzy są najczęstszą grupą klientów OPS.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Procentowy wzrost liczby osób kwalifikujących się do programu,	0	30%
Procentowe zwiększenie liczby uczestników programu.	0	30%
Procentowy wzrost liczby osób zainteresowanych podniesieniem swoich umiejętności zawodowych i społecznych.	0	50%
Procentowy spadek liczby osób przerywających udział w PAI	0	70%
Efektywność zatrudnienia po zakończeniu udziału w PAI.	0	70%
Procentowy wzrost aktywizacji zawodowej i społecznej na poziomie gminy.	0	60%

### Rozwiązanie 2.

Uściślenie współpracy pomiędzy PUP a OPS poprzez usprawnienie systemu informatycznego, w którym udostępniane są informacje o osobach bezrobotnych i osobach korzystających z OPS.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Procentowy wzrost liczby osób, którym udzielono wsparcia przez jednego pracownika,	0	10%.
Procentowy wzrost ilości wystawionych zaświadczeń.	0	10%
Procentowy wzrost jakości usług świadczonych przez OPS i PUP,	0	95%
Wzrost trafności proponowanego wsparcia.	0	95%

### Problem 2.

**Zbyt małe wsparcie ze strony PUP dla bezrobotnych osób młodych, które opiekują się dziećmi i chcą wrócić na rynek pracy.**

### Rozwiązanie

Oferowanie bonu opiekuńczego na opiekę nad dzieckiem.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Wzrost liczby młodych matek podejmujących aktywizację zawodową,	15%	65%

### Problem 3.

**Obniżenie efektywności oddziaływania aktywizacyjnego na osoby młode znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy z powodu rozproszenia systemu udzielanego im wsparcia.**

### Rozwiązanie

Pogłębienie kompleksowości systemu wsparcia osób młodych w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy poprzez oparcie go na współpracy wszystkich zaangażowanych podmiotów w ramach partnerstwa lokalnego. Wypracowanie w ramach partnerstwa standardu działań aktywizacyjnych dostosowanego do specyfiki danego powiatu (na wzór modelu lokalnej współpracy w dziedzinie ekonomii społecznej) i obejmującego metody zarówno aktywizacji zawodowej, jak i integracji społecznej.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Liczba zawiązanych partnerstw lokalnych,	0	5
Liczba partnerstw, które wypracują dla danego powiatu standard pracy z osobami młodymi znajdującymi się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy	0	3

#### **Problem 4.**

**Niedostateczna indywidualizacja wsparcia i brak dopasowania do specyficznych potrzeb i wymagań bezrobotnych osób młodych - brak pozytywnych skojarzeń związanych z PUP i niechęć młodych do angażowania się we współpracę z instytucją.**

#### **Rozwiązanie**

Stworzenie w Powiatowym Urzędzie Pracy warunków sprzyjających pracy z młodymi osobami bezrobotnymi znajdującymi się w szczególnej sytuacji na rynku poprzez wydzielenie grupy dedykowanych doradców klienta pracujących w przystosowanych warunkach.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Liczba wyodrębnionych zespołów doradców klienta dedykowanych pracy z osobami młodymi w PUP na terenie woj. mazowieckiego.	0	1 na powiat
Liczba klientów obsługanych przez doradców.	0	30 tygodniowo
Procent osób młodych, które w ramach tego działania uzyskały zatrudnienie	0	40% obsługanych

## **Rekomendacja II**

### **Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie**

#### **Wspieranie osób młodych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie**

#### **Problem 1.**

**Niedostateczne wsparcie metodyczne ze strony Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie w obszarze świadczenia usług poradnictwa zawodowego dla osób młodych przez powiatowe urzędy pracy w regionie.**

#### **Rozwiązanie**

Zwiększenie uprawnień wojewódzkich urzędów pracy w zakresie nadzoru metodycznego nad poradnictwem zawodowym w powiatowych urzędach pracy.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Liczba przeprowadzonych wizyt monitorujących/kontrolnych dotyczących zweryfikowania metod i narzędzi pracy stosowanych przez doradców zawodowych w PUP	0	2 na rok
Liczba zrealizowanych badań metodą „tajemniczy klient”;	0	2 na rok
Liczba zrealizowanych badań dotyczących korzystania z usług doradcy zawodowego;	0	2 na rok
Procent zadowolonych klientów PUP.	60%	85%

## **Problem 2**

**Niewykorzystywanie możliwości poszerzenia działań aktywizacyjnych stosowanych wobec grupy NEET - brak specjalizacji w ramach zlecania działań aktywizacyjnych.**

### **Rozwiązanie:**

Wyodrębnienie osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, ze względu na specyfikę potrzeb tej grupy, w rekrutacji bezrobotnych do programu zlecania działań aktywizacyjnych i wyznaczenie dla nich szczególnej, dostosowanej ścieżki aktywizacji.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Liczba młodych bezrobotnych skierowanych do agencji w ramach powyższego rozwiązania.	0	20 miesięcznie
Procent młodych bezrobotnych, która w wyniku powyższych działań uzyskała zatrudnienie.	0	50%

## **Problem 3.**

**Niska świadomość osób młodych na temat możliwości korzystania z usług Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (CliPKZ).**

### **Rozwiązanie 1.**

Zwiększenie rozpoznawalności CliPKZ poprzez zmianę nazwy.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Nowa nazwa CliPKZ	0	1 nowa nazwa

### **Rozwiązanie 2.**

Rozszerzenie zakresu ustawowych zadań CliPKZ o możliwość współpracy z innymi IRP w zakresie aktywizacji zawodowej

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Liczba spotkań z IRP inicjowanych przez CliPKZ	0	2 na rok
Liczba wydarzeń aktywizacyjnych organizowanych wspólnie przez IR	0	2 na rok

### **Rozwiązanie 3.**

Wzbogacenie metod świadczenia usług aktywizacyjnych on-line przez CliPKZ

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Liczba spotkań, szkoleń, działań aktywizacyjnych prowadzonych w formie on-line	0	5
Liczba szkoleń dla pracowników CliPKZ dotyczących wykorzystania nowych technologii w pracy szkoleniowo-doradczej	0	2 na rok
Liczba wewnętrznych szkoleń/spotkań dotyczących dzielenia się wiedzą na temat korzystania z nowych technologii pomiędzy pracownikami	0	2 na rok
Procent osób z grupy NEET korzystająca ze wsparcia on-line	0	50%.

#### **Problem 4**

**Niski poziom współpracy WUP w Warszawie ze szkołami gimnazjalnymi i ponadgimnazjalnymi w zakresie ukierunkowanej informacji dotyczącej rynku pracy: zachodzących zmian, zawodów prognozowanych, nadwyżkowych i deficytowych, możliwości zatrudnienia i aktywizacji zawodowej, poruszania się po rynku pracy w Polsce i za granicą, kształcenia zawodowego**

#### **Rozwiązanie:**

Rozszerzenie działań, pogłębienie wiedzy i doświadczenia specjalistów pracujących w wydziałach WUP w Warszawie : Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej oraz Informacji, Promocji i Szkoleń w zakresie:

- świadczenia usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej kierowanej do uczniów klas III szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych;
- nawiązania współpracy ze szkołami w zakresie dostarczania i przekazywania informacji dotyczących działań na rzecz promocji zatrudnienia i aktywizacji, rynku pracy i informacji zawodowej kierowanych do uczniów, rodziców, nauczycieli.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Wzrost liczby osób młodych/uczniów korzystających z usług oferowanych przez WUP: Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej;	0	20 p.p.*
Zmniejszenie liczby osób młodych pozostających bez pracy i biernych zawodowo (spadek stopy bezrobocia wśród młodych);	0	10 p.p.
Zwiększona liczba osób młodych podejmujących działania aktywizacyjne w zakresie poszukiwania pracy i zatrudnienia, przekwalifikowania się, samozatrudnienia;	0	20 p.p.
Zwiększenie zainteresowania i zapotrzebowania na informacje ze strony szkół (większa liczba spotkań, ulotek, materiałów informacyjnych, większa liczba wejść na stronę WUP);	0	30 p.p.

\*p.p. – punkty procentowe

## Rekomendacja III

### **Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez MRPiPS oraz KG OHP**

#### REKOMENDACJA DLA MRPIPS

##### Problem 1.

Osoby należące do grupy NEET, znajdujące się w szczególnie trudnej sytuacji: np. uzależnione, bezdomne, opuszczające zakłady karne nie otrzymują skutecznej pomocy zarówno ze strony Ośrodków Pomocy Społecznej (OPS) jak i Powiatowych Urzędów Pracy (PUP) gdyż działania obydwu instytucji nie są komplementarne. Efektem tego jest pozostawanie poza zatrudnieniem i pogłębianie wykluczenia społecznego tej grupy osób.

##### Rozwiązanie

Zachowanie kolejności udzielanej pomocy osobom z grupy NEET, tak aby mogły w pełni skorzystać z propozycji obydwu instytucji. Przyjmując, że aktywizacja społeczna powinna poprzedzać zawodową, a zawodowa nie może zastąpić społecznej osoby z tej grupy są obligowane do realizacji kontraktu socjalnego.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Liczba zrealizowanych kontraktów socjalnych z grupą NEET;	10 %	70%
Osoby bezrobotne z III grupy objęte działaniami UP, które wcześniej korzystały z pomocy UPS	10 %	70%
Wzrost efektywności zatrudnieniowej osób objętych działaniami OPS i PUP.	15%	70%
Zmniejszenie negatywnych skutków społecznych (uzależnienia, kradzieże, akty wandalizmu), które są spowodowane przez niedostosowaną społecznie bezrobotną młodzież.	0	10% w skali roku

##### Problem 2

**Brak systemowego wsparcia w zakresie poradnictwa i doradztwa edukacyjno-zawodowego.**

##### Rozwiązanie:

Nawiązanie współpracy i powołanie międzyresortowego zespołu ds. poradnictwa i doradztwa edukacyjno – zawodowego.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Powstanie zespołu do spraw poradnictwa i doradztwa edukacyjno-zawodowego	0	1
Wprowadzenie jednolitego systemu wsparcia w zakresie poradnictwa i doradztwa edukacyjno-zawodowego co przełoży się na jakość prowadzonych działań.	0	1
Opracowanie standardu poradnictwa i doradztwa edukacyjno-zawodowego	0	1

Wzrost zainteresowania wdrożeniem systemowego wsparcia z zakresu poradnictwa i doradztwa edukacyjno-zawodowego ze strony ministerstw.	0	100% <sup>2</sup>
Wprowadzenie jednolitego systemu wsparcia w zakresie poradnictwa i doradztwa edukacyjno-zawodowego co przełoży się na jakość prowadzonych działań.	0	100% <sup>3</sup>

### **Problem 3.**

**Brak stałej współpracy OPS, IRP, IS i NGO na rzecz aktywizacji osób zagrożonych lub dotkniętych wykluczeniem społecznym i z rynku pracy, oraz stwarzania warunków sprzyjających podejmowaniu aktywności szkoleniowej, edukacyjnej, zawodowej przez członków grupy NEET.**

#### **Rozwiązanie 1.**

Nawiązanie współpracy (zawiązanie partnerstwa) pomiędzy OPS a IRP o wzajemnym promowaniu działań na rzecz osób zagrożonych i dotkniętych wykluczeniem w szczególności reprezentantów grupy NEET.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Liczba instytucji współpracujących w ramach partnerstwa,	0	3 na powiat
Liczba osób objętych działaniami,	0	25 na powiat
Liczba różnorodnych działań	0	3 na powiat
Wypracowanie wspólnych skuteczniejszych rozwiązań	0	10

#### **Rozwiązanie 2.**

Prowadzenie przez IRP wspólnych działań aktywizujących społecznie, edukacyjnie i zawodowo.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Liczba instytucji współpracujących w ramach partnerstwa,	0	3 na powiat
Liczba osób objętych działaniami,	0	25 na powiat
Liczba różnorodnych działań	0	3 na powiat
Wypracowanie wspólnych rozwiązań	0	10

### **Problem 4.**

**Brak standardu wymiany informacji pomiędzy wszystkimi podmiotami zaangażowanymi w proces aktywizacji zawodowej i integracji społecznej bezrobotnych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.**

#### **Rozwiązanie:**

Wypracowanie systemowej metody wymiany informacji pomiędzy wszystkimi podmiotami zaangażowanymi w aktywizację zawodową i integrację społeczną bezrobotnego.

<sup>2</sup> Przy założeniu, że zespół zostanie powołany

<sup>3</sup> Jw.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Liczba nowych partnerstw lokalnych zawiązanych na terenie kraju.	0	100
Przygotowanie i wdrożenie rozwiązania.	0	1
Ocena ewaluacyjna wdrożonego rozwiązania.	0	1 na rok

### **Problem 5.**

#### **Niedostateczne wykorzystanie nowych instrumentów i metod pracy w poradnictwie zawodowym skierowanych bezpośrednio do osób młodych**

#### **Rozwiązanie**

Rekomendowana jest zmiana podejścia do osób młodych w poradnictwie zawodowym i wprowadzenie nowych metod pracy z osobami młodymi.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Liczba przeszkolonych doradców zawodowych w zakresie job coachingu	0	45 <sup>4</sup>
Liczba przeszkolonych doradców w zakresie coachingu kariery	0	45
Liczba przeszkolonych doradców w zakresie tutoringu	0	45
Liczba osób młodych korzystających z nowych metod pracy	0	9237 <sup>5</sup>
Liczba przeszkolonych doradców w zakresie stosowania i interpretacji testów,	0	116 <sup>6</sup>
Liczba wdrożonych nowych narzędzi pracy z osobami młodymi	0	3 <sup>7</sup>
Liczba opracowanych nowych testów, testów on-line i komputerowych	0	2 <sup>8</sup>
Liczba osób młodych korzystających z testów i autotestów	0	11546 <sup>9</sup>
Liczba zaktualizowanych zasobów informacji zawodowej	0	300 <sup>10</sup>
Liczba osób młodych korzystających z nowych metod pracy	0	9237

<sup>4</sup> Po jednym doradcy z każdego pup (39) w województwie mazowieckim + wup (1) i filie (5)

<sup>5</sup> W marcu 2017 w województwie mazowieckim było zarejestrowanych do 30 roku życia – 24,6% ogółu bezrobotnych (46 187 osób), zakłada się, że z nowych metod będzie korzystało co najmniej 20% średniorocznie w początkowym okresie

<sup>6</sup> Odnosząc się do łącznej liczby doradców zawodowych (233) z pup i wup w województwie mazowieckim „Informacja o stanie i strukturze zatrudnienia w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy w 2016 roku”, MRPiPS 2017.

<sup>7</sup> Co najmniej 3 czyli Job coaching, coaching kariery i tutoring

<sup>8</sup> W skali roku

<sup>9</sup> Odnośnik nr 5, przy założeniu, że będą to test on-line nie wymagające dodatkowych interpretacji może to być 25% osób młodych zarejestrowanych, poza tym z testów mogą korzystać również osoby niezarejestrowane

<sup>10</sup> Jeśli odniesiemy t tylko do teczek informacji o zawodach

### **Problem 6.**

**Brak standaryzacji usług poradnictwa zawodowego.**

#### Rozwiązanie

W celu rozwiązania problemu konieczne jest zapewnienie jednolitego standardu usługi poradnictwa zawodowego.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Liczba opracowanych standardów usług poradnictwa zawodowego -1	0	1
Liczba przeszkolonych doradców zawodowych	0	233 <sup>11</sup>

### **Problem 7.**

**Zbyt obszerny III profil - są w nim osoby nieposzukujące pracy, a jedynie zainteresowane ubezpieczeniem zdrowotnym.**

#### Rozwiązanie 1.

Wyprowadzenie składki na ubezpieczenie zdrowotne z urzędów pracy, co spowoduje zmniejszenie liczby osób pozostających w III profilu.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Zmniejszenie liczby osób bezrobotnych w III profilu.	0	20 %
Zmniejszenie faktycznego bezrobocia.	0	do 6% <sup>12</sup>

### **Problem 8.**

**OHP - specyficzne skojarzenia, złe opinie - identyfikowane jedynie z pracą krótkookresową, wakacyjną. Mimo podejmowania przez OHP różnych działań informacyjnych, z jakiegoś powodu nadal są instytucją nieznaną.**

#### Rozwiązanie 1.

Rekomendowana jest zmiana nazwy OHP, tak aby instytucja nie kojarzona była z organizacją paramilitarną oraz przestarzałą formułą działań.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Nowa nazwa i logo instytucji.	0	2 (logo + nazwa)
Kampania informacyjna w mediach (liczba artykułów, spotów reklamowych itp.)	0	1 kampania, w tym ok. 20 artykułów, spoty reklamowe cykliczne w 5 stacjach tv, Polskiego Radia i Youtube <sup>13</sup>

<sup>11</sup> Zakłada się, że każdy doradca (pup i wup) w województwie mazowieckim powinien zostać przeszkolony w zakresie standardu usługi

<sup>12</sup> Stopa bezrobocia w kwietniu br. wynosiła 7,7%. Obecnie szacuje się, że około 1/3 osób bezrobotnych jest zainteresowana jedynie ubezpieczeniem. Przyjęty wskaźnik jest wskaźnikiem bezpiecznym

<sup>13</sup> Porównywalnie do kampanii programu „Wsparcie w starcie” realizowanej przez BGK

Kampania informacyjna wśród partnerów rynku pracy (PSZ, OPS, pracodawcy, edukacja)	0	1
Opracowanie nowej strony internetowej KG OHP i jej jednostek.	0	17 <sup>14</sup>

### Rozwiązanie 2.

Szeroka akcja informacyjno – promocyjna na temat działalności OHP w mediach ogólnopolskich. Pokazanie przykładów dobrych praktyk. Wykorzystanie potencjału social media jako nośnika informacji, z którego najczęściej korzystają osoby młode.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Kampania reklamowa (liczba spotów reklamowych, liczba artykułów),	0	1 kampania, w tym ok. 20 artykułów, spoty reklamowe cykliczne w 5 stacjach tv, Polskiego Radia i Youtube
Ilość wykupionego czasu antenowego	0	1h tygodniowo
Liczba odcinków, w których pojawi się OHP.	0	2 odcinki na serial
Liczba wejść na fanpage	0	500
Liczba udostępnień	0	50 tygodniowo
Zwiększenie zainteresowania młodzieży działalnością OHP	0	20%
Zwiększenie rozpoznawalności OHP w społeczeństwie jako instytucji działającej na rzecz młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym.	0	40% <sup>15</sup>
Poprawa wizerunku OHP w społeczeństwie.	0	20%
Pokazanie OHP jako nowoczesnej instytucji rynku pracy dostosowanej do potrzeb młodzieży	0	70%

### Rozwiązanie 3.

Upublicznienie statystyk OHP na stronach OHP i MPRiPS.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Upublicznione statystyki	0	10 na rok
Poprawa identyfikowalności OHP jako instytucji rynku pracy.	0	70%
Zwiększenie wiedzy na temat OHP	0	40%

<sup>14</sup> Przy założeniu, że będzie to nowa strona KG OHP + 16 Komend Wojewódzkich

<sup>15</sup> Wskaźnik bezpieczny, kampania BGK dotarła np. do 80% zakładanej grupy docelowej

### **Problem 9.**

**Zbyt rozbudowana struktura OHP, wielość jednostek, których kompetencje często się nakładają i różnorodność nazewnictwa może powodować, że jednostki te nie są kojarzone z OHP.**

#### Rozwiązanie

Rekomendowana jest zmiana struktury organizacyjnej OHP poprzez ujednoczenie nazewnictwa jednostek.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Ujednoczenie nazewnictwa jednostek OHP	750 <sup>16</sup>	66 <sup>17</sup>
Brak nakładania się kompetencji i zadań w poszczególnych jednostkach OHP	0	100%
Zmiana postrzegania jednostek OHP przez osoby młode i partnerów rynku pracy jako instytucji z bardzo rozbudowaną strukturą.	0	20%
Zwiększenie identyfikacji roli i zadań OHP.	0	40%

### **Problem 10.**

**OHP - nakładanie się kompetencji OHP i publicznych służb zatrudnienia w zakresie usług poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla młodzieży.**

#### Rozwiązanie 1.

Rekomendowana jest wprowadzenie rozdziału pomiędzy działaniami OHP i publicznych służb zatrudnienia (PSZ), tak aby działalność OHP była ukierunkowana jedynie na wsparcie NEET lub młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Wprowadzenie linii demarkacyjnej pomiędzy PSZ a OHP	0	1
Podniesienie jakości działań na rzecz młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym	0	5% w skali roku
Zwiększenie identyfikacji roli i zadań OHP i PSZ skierowanych do osób młodych	0	20%
Podniesienie wiedzy na temat możliwości i działań OHP i PSZ skierowanych do osób młodych	0	20%

<sup>16</sup> Wartość obecna

<sup>17</sup> Przy założeniu, że pozostaje KG OHP, 16 KW OHP i 49 Centrów Edukacji i Pracy Młodzieży oczywiście ze zmienioną nazwą

### Rozwiązanie 2.

Wsparcie proponowane przez OHP powinno być celowane i zindywidualizowane dla osób młodych zagrożonych wykluczeniem społecznym.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Wzrost procentowy liczby osób korzystających z nowych usług OHP	0	o 25 p.p.
Wzrost procentowy liczby osób korzystających z bonów na zasiedlenie	0	o 10 p.p.
Wzrost procentowy liczby osób korzystających z bonów na usamodzielnienie.	0	o 15 p.p.
Procentowe zwiększenie aktywności zawodowej i mobilności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym	0	o 60 p.p.

### Problem 11.

**Zbyt skomplikowany system zgłaszania ofert do PUP przez pracodawców w obecnie istniejącym systemie.**

### Rozwiązanie

Ujednolicenie i uproszczenie formularza elektronicznego i druków papierowych do składania ofert pracy i stażu w PUP.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Ujednolicony i uproszczony formularz elektroniczny oraz druki papierowe składane w PUP	0	3
Liczba pracodawców chcących za pośrednictwem PUP poszukiwać pracowników.	0	75 % pracodawców

### Problem 12.

**Jednorodne traktowanie młodzieży jako grupy docelowej.**

### Rozwiązanie

Analiza sytuacji grupy docelowej – młodzieży - przeprowadzona z zastosowaniem różnych zmiennych, stosowanych pojedynczo i łącznie.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Liczba przeprowadzonych badań i analiz	0	2 na powiat
Liczba grup docelowych zidentyfikowanych w ramach grupy docelowej MŁODZIEŻ	0	minimum 5

### **Problem 13.**

**Problem z aktywizacją osób do 25 r.ż. w okresie 4 miesięcy od rejestracji.**

#### **Rozwiązanie**

Odstąpienie od konieczności przedstawienia oferty wsparcia bezrobotnemu w ciągu 4 miesięcy od rejestracji.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Wzrost liczby osób kwalifikujących się do różnych form wsparcia proponowanego przez PUP w okresie 6-9 m-cy od rejestracji,	0	o 30 p.p.
Zwiększenie liczby bezrobotnych korzystających z różnych ofert,	0	o 30 p.p.
Spadek liczby osób przerywających udział w zaproponowanym wsparciu ze względu na nieodpowiednie dostosowanie oferty do potrzeb, możliwości, chęci bezrobotnego.	0	o 20 p.p.
Zmniejszenie liczby osób sztucznie wyrejestrowujących się, by kwalifikować się do uzyskania wsparcia,	0	o 20 p.p.

## **Rekomendacja IV**

### **Rekomendacje dotyczące kryteriów konkursowych**

#### **Problem 1.**

**Niewłaściwy system oceny organizacji aplikujących o fundusze.**

#### **Rozwiązanie 1.**

Zmiana kryteriów umożliwiająca organizacjom o mniejszym potencjale (młodym, działającym lokalnie, nieposiadającym zabezpieczenia finansowego itp.) realizację projektów ze środków UE

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Procent regulaminów konkursów, w których dokonano zmian kryteriów	0	80%
Liczba uchwał Komitetu Monitorującego	0	1

#### **Problem 2.**

**Nieaktualne wskaźniki w momencie rozpoczęcia realizacji projektu.**

#### **Rozwiązanie**

Włączenie w proces negocjacji dopasowania wskaźników w realizowanych projektach do rzeczywistej sytuacji i potrzeb.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Procent projektów, w których włączono w proces negocjacji dopasowanie wskaźników do rzeczywistej sytuacji i potrzeb	0	30%

### **Problem 3.**

**Brak analizy skuteczności i trwałości wypracowanych rezultatów i przeprowadzonych działań.**

#### **Rozwiązanie**

Przeprowadzenie badań ewaluacyjnych analizujących trwałość rezultatów po zakończeniu interwencji

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Liczba przeprowadzonych badań ewaluacyjnych analizujących trwałość rezultatów i działań w ramach Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych	0	1/ na konkurs

### **Problem 4.**

**Nieefektywny system weryfikacji sfinansowanych już rozwiązań w obszarze rynku pracy - istnieje ryzyko ponownego finansowania opracowanych już rozwiązań**

#### **Rozwiązanie**

Instytucje uczestniczące we wdrażaniu różnych osi PO WER oraz eksperci biorący udział w ocenie powinny posiadać zestaw informacji na temat opracowanych i zatwierdzonych rozwiązań w obszarze rynku pracy tak by mieć podstawy do kwestionowania wydatków na rozwiązania podobne do już opracowanych.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Liczba przeprowadzonych badań analizujących opracowane i zatwierdzone rozwiązania w obszarze rynku pracy	0	1 /rok
Liczba stworzonych baz danych z wyszukiwarką	0	1

### **Problem 5.**

**Trudności w zapewnieniu porównywalnej oceny efektywności rozwiązań stosowanych w różnych projektach w tym samym naborze wniosków.**

#### **Rozwiązanie 1.**

Zmiana systemu oceny efektywności finansowej w konkursach o ustalonej strukturze działań i pożądanym rezultatom skierowanych do jednorodnych grup docelowych.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Procent regulaminów konkursów , w których zastosowano nowe rozwiązania.	0	25%

#### **Rozwiązanie 2.**

Należy wprowadzić maksymalny limit kosztów na osobę, jakie można ponieść w ramach projektu, jeżeli konkurs ukierunkowany jest na wsparcie jednolitej grupy docelowej za pomocą ustandaryzowanych metod i ma na celu osiągnięcie zstandaryzowanych rezultatów.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Procent regulaminów konkursów, w których zastosowano nowe rozwiązania	0	25%

### Rozwiązanie 3.

Należy przyjąć katalog stawek maksymalnych dla najczęściej kupowanych w ramach projektów usług.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Procent regulaminów konkursów do których sporządzono załączniki z maksymalnym katalogiem stawek.	0	25%

### **Problem 6.**

**Występujący efekt „Jalowej straty” w projektach ukierunkowanych na aktywizację zawodową grupy NEETS.**

### Rozwiązanie 1.

W toku oceny projektów instytucje organizujące konkursy powinny położyć nacisk na formy informacji i promocji, które pozwolą dotrzeć beneficjentom do tej grupy: np. poprzez kanały społecznościowe, steetworking, partnerstwa lokalne.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Procent dokumentacji konkursowych, w których wprowadzono kryteria dostępu.	0	100% konkursów ukierunkowanych na NEET

### Rozwiązanie 2.

Wprowadzenie kryteriów premiujących w dokumentacji konkursowej.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Procent dokumentacji konkursowych, w których wprowadzono kryteria premiujące.	0	100% konkursów ukierunkowanych na NEET

### Rozwiązanie 3.

Wyodrębnienie kosztów na działania związane z dotarciem do NEET jako części kosztów bezpośrednich i rozliczanie tych środków za pomocą kwoty ryczałtowej.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Liczba dokumentacji konkursowych, w których wprowadzono zmiany	0	100% konkursów ukierunkowanych na NEET
Liczba decyzji Komitetu Monitorującego PO WER w zakresie wydatków informacyjno-promocyjnych	0	1

### **Problem 7.**

**Niewielkie efekty zachęty związane ze stosowaniem opracowanych już rozwiązań sfinansowanych ze środków EFS.**

#### **Rozwiązanie 1.**

W celu wykorzystania tych rozwiązań przez beneficjentów sugeruje się przedstawienie listy tych rozwiązań w załączniku do dokumentacji konkursowej jako możliwych do zastosowania.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Liczba dokumentacji konkursowych, do których wprowadzono odpowiednie załączniki	0	25%

#### **Rozwiązanie 2.**

W dokumentacjach konkursowych można wprowadzić kryterium premiujące następującej treści: czy projekt zapewnia wykorzystanie rozwiązań z projektów innowacyjnych (których rezultaty zostały już zwalidowane) i/lub współpracy ponadnarodowej, zrealizowanych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 lub EQUAL?

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Procent dokumentacji konkursowych do których wprowadzono odpowiednie kryteria,	0	25%
Procent projektów, które spełniają wyżej wymienione kryterium.	0	25%

#### **Rozwiązanie 3.**

Opracowanie krótkiego informatora nt. Uzyskiwania licencji na użytkowanie opracowanych już rozwiązań w ramach funduszy europejskich.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Liczba przygotowanych informatorów	0	1

### **Problem 8.**

**Niższy wymagany wskaźnik efektywności zatrudnieniowej w regulaminach konkursów ogłaszanych przez WUP Warszawa w odniesieniu do osób niepełnosprawnych.**

#### **Rozwiązanie 1.**

W przypadku projektów obejmujących wsparcie osób niepełnosprawnych w podjęciu zatrudnienia należy premiować projekty oparte o zasady zatrudnienia wspomaganego np. w formie punktów premiujących dodawanych po pozytywnej ocenie projektu. Wymagania te powinny być określone w regulaminie konkursu.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Procent konkursów, w których zostały wprowadzone kryteria premiujące dotyczące zatrudnienia wspomaganego	0	25%

### Rozwiązanie 2.

W przypadku braku możliwości sformułowania wymagań w zakresie kompleksowego stosowania zatrudnienia wspomaganego należy rozważyć przyznanie punktów premiujących za zagwarantowanie dostępu do usług trenera pracy uczestnikom projektu. Wymagania te powinny być określane w regulaminie konkursu.

Wskaźniki ilościowe i jakościowe:	Wartość bazowa	Wartość docelowa
Liczba konkursów, w których zostały wprowadzone kryteria premiujące dotyczące zatrudnienia wspomaganego	0	25%

### **Problem 9.**

**Zdefiniowany sposób pomiaru efektywności zatrudnieniowej w małym stopniu uwzględnia realia funkcjonowania osób niepełnosprawnych na rynku pracy.**

### Rozwiązanie 1.

Wprowadzenie dodatkowych kryteriów związanych ze wsparciem osób niepełnosprawnych, które uzyskały zatrudnienie w toku projektu.

Wskaźniki ilościowe i jakościowe:	Wartość bazowa	Wartość docelowa
Procent konkursów/przetargów w których wprowadzono wyżej wymienione kryteria	0	25%

### Rozwiązanie 2.

Należy przeanalizować czy w przypadku osób niepełnosprawnych sposób pomiaru wskaźnika efektywności zatrudnieniowej określony w "Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020" jest adekwatny do specyfiki zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Należy rozważyć modyfikację pomiaru wskaźnika tak, by mierzył on okres pozostawania w zatrudnieniu w ciągu 3 miesięcy od rozpoczęcia pracy, z wyłączeniem wsparcia trenerów pracy.

Wskaźniki ilościowe i jakościowe:	Wartość bazowa	Wartość docelowa
Liczba wytycznych w których dokonano zmian związanych z pomiarem efektywności zatrudnieniowej	0	1

### **Problem 10:**

**Ograniczone możliwości wprowadzenia „zindywidualizowanych” form wsparcia poprzez niewłaściwą ocenę projektów.**

### Rozwiązanie:

Premiowanie projektów, w których proponowane wsparcie ma faktyczny zindywidualizowany charakter.

Wskaźniki ilościowe i jakościowe:	Wartość bazowa	Wartość docelowa
Liczba przeprowadzonych konsultacji społecznych	0	1
Liczba dokumentów programowych (wytycznych) , w których dokonano zmian	0	2

**Problem 11.****Nadużywanie formy zatrudnienia na umowę cywilnoprawną osób młodych****Rozwiązanie**

Wprowadzenie kryterium nakładającego na projektodawcę obowiązku zadbania o wysoką jakość zatrudnienia grup docelowych

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Procent konkursów, w których wprowadzono wyżej wymienione kryterium	0	60%

**Rekomendacja V****Sposób funkcjonowania partnerstwa po zakończeniu realizacji Projektu celem zapewnienia trwałości**

Rekomendacja kierowana jest do wszystkich podmiotów działających w obszarze rynku pracy, w tym do wszystkich instytucji rynku pracy – publicznych służb zatrudnienia i podmiotów niepublicznych.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Liczba partnerstw o zasięgu wojewódzkim, działających w obszarze rynku pracy i obejmujących współpracę minimum 6 podmiotów reprezentujących minimum 3 sektory,	0	1
Liczba instytucji rynku pracy, które otrzymają wiedzę o rekomendacjach wypracowanych w ramach projektu,	0	400
Liczba nowych podmiotów przyjętych do partnerstwa rocznie	0	min. 3
Liczba spotkań partnerstwa rocznie	0	min. 2

**Rekomendacja VI**

**Rekomendacje dodatkowe/ szczegółowe, dotyczące wspierania osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie mazowieckim.**

**Problem 1.**

**Mylne wyobrażenie kształcącej się młodzieży o faktycznym zakresie obowiązków na danym stanowisku pracy.**

**Rozwiązanie**

Wprowadzenie w ramach zajęć z podstaw przedsiębiorczości wolontariatu w różnych instytucjach i miejscach pracy.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
liczba uczniów podejmujących wolontariat	0	min 30 /gminę
Wzrost postaw prospołecznych wśród młodzieży	0	o 5% rocznie
Wzrost praktycznego rozeznania zawodowego młodzieży	0	o 20% rocznie

### **Problem 2.**

**Osoby niepełnosprawne mają problemy z dostępem do informacji o oferowanym wsparciu. Często pojawiają się także problemy z udziałem we wsparciu (np. bariery architektoniczne w budynkach w których organizowane są szkolenia). Problem ten może pojawić się w przypadku projektów finansowanych ze środków innych niż EFS.**

### **Rozwiązanie**

W przypadku zlecenia działań aktywizacyjnych podmiotom zewnętrznym, należy w umowach zawrzeć wymogi dostępności dla osób z niepełnosprawnościami związane z: dostępem do informacji o projekcie, oferowanym wsparciem oraz związane z możliwością uczestnictwa.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Procent instytucji, które dokonały przeglądu sposobu kontraktowania usług i dostaw pod kątem dostępności dla osób niepełnosprawnych,	0	100%
Procent zmian w procedurach zamówień publicznych i innych procedurach rozeznania rynku, które zostały wdrożone w instytucjach rynku pracy,	0	100%

### **Rozwiązanie 2.**

Wprowadzenie monitoringu działania jednostki pod kątem ich dostępności jej usług dla osób niepełnosprawnych.

Dostępność jednostki jest szczególnie ważna w przypadku osób młodych, które nie miały jeszcze kontaktu z jednostką i jej pracownikami.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Procent instytucji które dokonały przeglądu działań własnych oraz zleconych pod kątem dostępności dla osób niepełnosprawnych	0	100%

### **Rozwiązanie 3.**

Przeprowadzenie szkoleń dla personelu jednostek z zakresu dostępności dla osób niepełnosprawnych.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Procent instytucji, które przeszkoliły personel w zakresie dostępności,	0	100%

Liczba pracowników instytucji, którzy podnieśli kompetencje	0	Min 2 /instytucję
---	---	-------------------

### **Problem 3.**

**Trudności z oceną poziomu funkcjonowania młodych osób niepełnosprawnych, bez doświadczenia zawodowego w miejscu pracy. Informacje zawarte w orzeczeniach o niepełnosprawności są w małym stopniu użyteczne.**

#### **Rozwiązanie 1.**

Premiowanie projektów opartych o ICF w ramach kryteriów konkursowych

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Procent konkursów/przetargów/zapytań ofertowych w których wprowadzono warunki dotyczące stosowania ICF w toku diagnozy uczestników	0	25% w ramach pilotażu

#### **Rozwiązanie 2.**

Wprowadzenie minimalnych wymagań w zakresie diagnozy osób niepełnosprawnych objętych wsparciem. Pozwoli to na udzielenie wsparcia z uwzględnieniem mocnych stron oraz ograniczeń uczestników projektów. Wymagania te powinny być określone w regulaminie konkursu.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Liczba konkursów/przetargów/zapytań ofertowych w których wprowadzono kryteria dostępu dotyczące diagnozy funkcjonalnej.	0	25% w ramach pilotażu

### **Problem 4.**

**Uczestnicy Warsztatów Terapii Zajęciowej (WTZ), mimo udziału w terapii społeczno – zawodowej, rzadko podejmują pracę zawodową.**

#### **Rozwiązanie 1.**

WUP w Warszawie w ramach inspirowania przedsięwzięć zmierzających do pełnego i produktywnego zatrudnienia w województwie przygotowuje i realizuje ofertę dla uczestników Warsztatów Terapii Zajęciowej.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Wzrost zatrudnienia wśród uczestników WTZ	1,59%	30%

#### **Rozwiązanie 2.**

Ułatwianie zdobywania doświadczeń zawodowych przez uczestników WTZ w bezpiecznym dla nich środowisku pracy jakie zapewniają podmioty ekonomii społecznej (Zakłady Aktywności Zawodowej, Spółdzielnie Socjalne). Rozwiązanie to służyłoby przełamywaniu bariery w aktywizacji zawodowej uczestników Warsztatów Terapii Zajęciowej jaką stanowi lęk przed zmianą samych osób niepełnosprawnych i ich opiekunów.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Liczba uczestników WTZ przyjętych a na miesięczny staż w podmiotach ekonomii społecznej	0	Min. 5 /m-c
Liczba nowych podmiotów ekonomii społecznych zakładanych przez uczestników WTZ i ich opiekunów	0	1 na powiat rocznie

### Rozwiązanie 3.

Premiowanie tych Warsztatów Terapii Zajęciowej, które osiągną wysoki wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, dotychczasowych uczestników WTZ.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Wzrost zatrudnienia wśród uczestników WTZ.	1,59%	30%

### Problem 5.

**Ograniczona i nieefektywna współpraca instytucji reprezentujących trzy sektory (publiczny, prywatny, pozarządowy) dla rozwiązywania problemów osób młodych na mazowieckim rynku pracy.**

### Rozwiązanie

Budowanie kultury współpracy instytucji rynku pracy, wzajemnego zaufania i wiary w skuteczność wspólnych międzysektorowych działań dla skutecznego rozwiązywania problemów osób młodych na rynku pracy.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Procent projektów zrealizowanych w ramach współpracy międzysektorowej na rzecz aktywizacji zawodowej i zatrudnienia osób młodych,	0	25% w ramach pilotażu
wskaźnik efektywności i skuteczności -liczba osób młodych, które zostały objęte działaniami, a ilość osób które znalazły i utrzymały pracę ,	0	70%
Liczba organizacji/instytucji z poszczególnych sektorów zaangażowanych w trójsektorową współpracę na rzecz młodych na mazowieckim rynku pracy,	0	min 2/sektor
Liczba wypracowanych rozwiązań innowacyjnych, które mogą być wdrażane jako modelowe.	0	min 3

### Problem 6.

**Młodzi ludzie przed wyborem zawodu oraz poszukujący pierwszej pracy nie posiadają wystarczającej wiedzy o ścieżkach kariery awansu edukacyjno-zawodowego w poszczególnych zawodach oraz aktualnych informacji, gdzie je można zdobyć.**

### Rozwiązanie 1.

Aktualizacja, modyfikacja i standaryzacja dotychczasowych treści określających ścieżki kariery zawodowej w poszczególnych zawodach.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Analiza i aktualizacja 387 ścieżek awansu zawodowego,	0	387
Liczba podmiotów/partnerów/ekspertów zaangażowanych w realizację zadania,	0	10
Liczba odbiorców korzystających z narzędzia,	0	100 tys. po 1 roku

Rozwiązanie 2.

Udostępnienie informacji dotyczących aktualizacji ścieżek kariery zawodowej w poszczególnych zawodach w publikacjach, internecie, mediach społecznościowych.

<b>Wskaźniki ilościowe i jakościowe:</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Narzędzie multimedialne jako pomoc informacyjno-dydaktyczna dla nauczycieli, doradców zawodowych, pracowników WUP, PUP	0	1
Liczba portali, na których zamieszczono informacje o ścieżkach kariery zawodowej,	0	min 10
Liczba odbiorców korzystających z narzędzia.	0	100 tys. po 1 roku