

Fundacja Aktywizacja



„Partnerstwo na rzecz poprawy sytuacji osób młodych
na warmińsko-mazurskim rynku pracy”

REKOMENDACJE

w zakresie aktywizacji osób młodych
w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy
w województwie warmińsko-mazurskim

REKOMENDACJE

w zakresie aktywizacji osób młodych
w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy
w województwie warmińsko-mazurskim



WARMIŃSKO MAZURSKI
ODDZIAŁ REGIONALNY

Olsztyn, grudzień 2016

Kluczowi eksperci projektu:

Agata Gawska, Prezeska Zarządu Fundacji Aktywizacja, Przewodnicząca Sieci Pozarządowych Instytucji Rynku Pracy,
Dr Sylwia Daniłowska, Fundacja Aktywizacja,
Marcin Dziółko, socjolog, właściciel firmy badawczo-doradczej.

Redakcja:

Agata Gawska
Marcin Dziółko

Opracowanie graficzne i skład:

Marcin Grant

Wydawca:

Fundacja Aktywizacja
ul. Chałubińskiego 9 lok. 9A
02-004 Warszawa
e-mail: fundacja@idn.org.pl

Data wydania:

Olsztyn, grudzień 2016

Publikacja bezpłatna



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Publikacja współfinansowana ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
w ramach Programu Wiedza Edukacja Rozwój

Spis treści

WYKAZ SKRÓTÓW	6
WPROWADZENIE	7
Charakterystyka regionu	10
Regionalny rynek pracy	11
Osoby młode na regionalnym rynku pracy	12
REKOMENDACJE	15
I. REKOMENDACJE O CHARAKTERZE SYSTEMOWYM	17
II. INFORMACJA I REKRUTACJA	24
1. Portal informacyjny	24
2. Dostęp do wsparcia dla grupy docelowej poddziałania 1.3.1	28
3. Kluczowa rekrutacja do projektów	31
4. Projektodawca zakorzeniony	33
III. WSPARCIE –ZAANGAŻOWANE PODMIOTY I FORMY	36
5. IPD z elementami pogłębionej analizy sytuacji społecznej	36
6. Zindywidualizowanie ścieżki wsparcia uczestnika projektu	38
7. Włączenie rodziny i najbliższego otoczenia jako komplementarnego wsparcia	40
8. Zaangażowani pracodawcy	44
9. Integracja w miejscu pracy	48
10. Przez wsparcie społeczne do aktywności zawodowej	50
11. Szkolenia zawodowe – kwalifikowane i kwalifikujące	52
12. Elastyczne projekty pozakonkursowe Ochotniczych Hufców Pracy	54
13. Sprofilowany doradca klienta	56
IV. FUNKCJONOWANIE PARTNERSTWA	60
14. Trwałe Regionalne Partnerstwo	60
15. Sieciowanie partnerów. Sieciowanie rozwiązań	62

Oddajemy w Państwa ręce zestaw rekomendacji przygotowanych w ramach projektu „Partnerstwo na rzecz poprawy sytuacji osób młodych na warmińsko-mazurskim rynku pracy”, projektu, który miał na celu znaleźć odpowiedź na pytania: jak mądrze wspierać osoby młode w aktywności zawodowej? jak przygotować do aktywności? jak wprowadzić na rynek pracy i jak na tym rynku utrzymać? z kim współpracować? jakie formy wsparcia są najskuteczniejsze?

Aby odpowiedzieć sobie na powyższe pytania, stworzyliśmy szerokie partnerstwo międzysektorowe, uznając, że tylko w takim gronie uda nam się zidentyfikować bariery, które uniemożliwiają aktywność zawodową młodym, a co ważniejsze – tylko w takim gronie znajdziemy trafne rozwiązania na rzecz wsparcia tej grupy.

Chcielibyśmy, aby to, co udało nam się wypracować, było ważnym elementem działań podejmowanych na rzecz osób młodych w województwie warmińsko-mazurskim przez publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy, a rekomendacje kierowane do instytucji systemu wdrażania Funduszy UE były ważnym punktem na mapie poszukiwania najlepszych obszarów interwencji.

Agata Gawska

Prezeska Zarządu
Fundacja Aktywizacja

WYKAZ SKRÓTÓW

EFS – Europejski Fundusz Społeczny

IOK – Instytucja Organizująca Konkurs

IP – Instytucja Pośrednicząca

IPD – Indywidualny Plan Działania

IRP – instytucje rynku pracy

IZ – Instytucja Zarządzająca

KG OHP – Komenda Główna Ochotniczych Hufców Pracy

KOP – Komisja Oceny Projektów

MR – Ministerstwo Rozwoju

MRPIPS – Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej

NEET – ***not in employment, education or training***, czyli osoba, która nie pracuje, nie kształci się i nie szkoli się

NGO – organizacje pozarządowe

OPS – Ośrodek Pomocy Społecznej

PAil – Program Aktywizacja i Integracja

PO WER – Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój

PSZ – Publiczne Służby Zatrudnienia

PUP – Powiatowy Urząd Pracy

RPO – Regionalny Program Operacyjny

SZOOP – Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych

WUP – Wojewódzki Urząd Pracy

WPROWADZENIE

Projekt pt. „Partnerstwo na rzecz poprawy sytuacji osób młodych na warmińsko-mazurskim rynku pracy” realizowany był w ramach II Osi priorytetowej Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.4 Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój. Inicjatywa realizowana była w ramach w partnerstwa przez Towarzystwo Przyjaciół Dzieci Oddział Warmińsko-Mazurski oraz Centrum Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych Oddział Fundacji Aktywizacja w Białymstoku.

Głównym celem projektu było wypracowanie zestawu rekomendacji, które zostaną później wykorzystane przez instytucje rynku pracy w procesie aktywizacji osób młodych.

W początkowym etapie realizacji przygotowana została baza kontaktowa wraz z opisem Interesariuszy (głównie instytucji rynku pracy). Do wszystkich podmiotów zebranych w bazie wysłane zostało zaproszenie do włączenia się w pracę nad rekomendacjami.

W dniach 24-26.08.2016 w Olsztynie podczas 3 dniowego seminarium warsztatowego podpisane zostało porozumienie o współpracy przez 11 podmiotów:

1. Towarzystwo Przyjaciół Dzieci Warmińsko-Mazurski Oddział Regionalny,
2. Centrum Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych Oddział Fundacji Aktywizacja w Białymstoku,
3. Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie,
4. Warmińsko-Mazurska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy,
5. Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Wieliczkach,
6. Warmia – Trans Łukasz Zawierucha,
7. Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie,
8. Instytut Rozwoju Kapitału Ludzkiego,
9. Zespół Szkół Ekonomiczno-Handlowych w Olsztynie,
10. Fundacja Naukowa Norden Centrum,
11. Instytut Badawczo – Szkoleniowy w Olsztynie.

Z dniem 11 października 2016 r. do partnerstwa dołączył Powiatowy Urząd Pracy w Olecku.

Podczas seminarium oprócz ustalenia kwestii organizacyjnych Partnerzy wytypowali przedstawicieli, którzy mieli ich reprezentować podczas spotkań roboczych. W ten sposób powstały 2 zespoły tematyczne oraz zespół merytoryczny, które w dalszej części projektu pracowały nad rekomendacjami.

W czasie następnego miesiąca pracy zespołów analizowano różne obszary działań dotyczące osób młodych, sytuację osób młodych oraz instrumenty aktywizacyjne stosowane przez publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy. Eksperti omawiali warunki realizacji konkursów i projektów pozakonkursowych. Bogate i różnorodne doświadczenie reprezentantów Partnerstwa na rzecz wypracowania rekomendacji umożliwiło stworzenie szerokiego pola do dyskusji nad rekomendacjami. Dzięki temu powstałe rekomendacje odnoszą się do specyfiki województwa warmińsko-mazurskiego, uwzględniają uwarunkowania i możliwości związane z chłonnością warmińsko-mazurskiego rynku pracy, jego realne potrzeby i problemy. Przedstawiciele partnerstwa podczas swoich prac wzięli pod uwagę również uwarunkowania i różnice w poszczególnych subregionach województwa, ze szczególnym uwzględnieniem terenów wiejskich. Dodatkowo do prac nad rekomendacjami zapraszani byli eksperci wytypowani do pojawiających się obszarów problemowych. Efektem tych wszystkich działań było powstanie *Wstępnej wersji rekomendacji*.

W kolejnych miesiącach trwania projektu przeprowadzono analizę danych zastanych, która umożliwiła lepsze, pełniejsze zrozumienie specyfiki rynku regionalnego oraz uwarunkowań funkcjonowania Instytucji Rynku Pracy działających w obszarze aktywizacji osób młodych. W celu określenia potrzeb, oczekiwań strony popytowej i podażowej na rynku pracy, uchwycenia różnorodnych perspektyw istotnych dla rzetelnego i trafnego określenia rekomendacji przeprowadzone zostały zogniskowane wywiady grupowe. Odbyły się one z następującymi grupami: młodzieżą, pracodawcami, instytucjami rynku pracy oraz podmiotami działającymi w systemie edukacji oraz integracji społecznej. Zebrany podczas zogniskowanych wywiadów grupowych materiał uzupełniony o analizę źródeł zastanych posłużył do przygotowania *Raportu z analizy potrzeb i potencjału osób młodych, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskim*.

Następnie *Raport* oraz *Wstępne wersje rekomendacji* przekazane zostały do konsultacji instytucjom rynku pracy. Celem zebrania opinii o wypracowanych rekomendacjach ponownie przeprowadzone zostały zogniskowane wywiady grupowe z: młodzieżą, pracodawcami, instytucjami rynku pracy oraz podmiotami działającymi w systemie oświaty oraz integracji społecznej. Równolegle do realizowanych konsultacji zespoły ekspertów pracowały analizując spływające uwagi i aktualizując powstałe wcześniej rekomendacje. Opracowany ostatecznie produkt finalny został przesłany do konsultacji do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

W grudniu 2016 odbyło się Seminarium kończące projekt. Uczestnikami spotkania, oprócz członków Partnerstwa były instytucje rynku pracy, pracodawcy, przedstawiciele instytucji działających w sferze edukacji i integracji społecznej oraz organizacje pozarządowe. Wydarzenie było kolejną okazją do rozmowy o wsparciu osób młodych w kontekście przygotowanych rekomendacji

Kluczowi eksperci projektu:

- **Agata Gawska**, Prezeska Zarządu Fundacji Aktywizacja, Przewodnicząca Sieci Pozarządowych Instytucji Rynku Pracy,
- **Dr Sylwia Daniłowska**, Fundacja Aktywizacja,
- **Marcin Dziółko**, socjolog, właściciel firmy badawczo-doradczej.

Pozostali eksperci:

- **Bobrowska Magdalena**, Fundacja Aktywizacja,
- **Broniszewska Agata**, Fundacja Stabilo,
- **Czuper Helena**, GOPS Wieliczki,
- **Domańska Joanna** Warmińsko-Mazurska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy w Olsztynie,
- **Dr Drabarz Anna**, AdLaborem,
- **Figoń Grzegorz**, Instytut Rozwoju Kapitału Ludzkiego,
- **Fronia Marcin**, dyrektor Fundacji Naukowej Norden Centrum, Polska Akademia Nauk,
- **Foks Agnieszka**, Warmińsko-Mazurska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy w Olsztynie,
- **Gosk Dariusz**, Fundacja Aktywizacja,
- **Górska Celina**, PUP Olecko,
- **Lobert Jakub**, Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie,
- **Mełgwa Gabriela**, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie,
- **Muciuś Angelika**, Fundacja Aktywizacja,
- **Pańczyk Małgorzata**, Zespół Szkół Ekonomiczno-Handlowych w Olsztynie,
- **Rauba Adam**, Fundacja Norden Centrum,
- **Sędziak Piotr**, Fundacja Aktywizacja,
- **Stronkowski Piotr**, Fundacja Idea Rozwoju,
- **Suszczewicz Anna**, TPD Olsztyn,
- **Szurmiński Bartosz**, Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie,
- **Wierzbicki Karol**, Instytut Badawczo-Szkoleniowy,
- **Włodarczyk Karolina**, Fundacja Aktywizacja.

Dodatkowo w pracach nad rekomendacjami uczestniczyli przedstawiciele:

1. Młodzieżowe Centrum Kariery OHP Ełk
2. Młodzieżowe Centrum Kariery OHP Bartoszyce
3. Młodzieżowe Centrum Kariery OHP Nidzica
4. Młodzieżowe Centrum Kariery OHP Lidzbark Warmiński

5. Młodzieżowe Centrum Kariery OHP Kętrzyn
6. Młodzieżowe Centrum Kariery OHP Działdowo
7. Młodzieżowe Centrum Kariery OHP Ostróda
8. Młodzieżowe Centrum Kariery OHP Kurzętnik
9. Powiatowy Urząd Pracy w Szczytnie
10. Powiatowy Urząd Pracy w Nowym Mieście Lubawskim
11. Powiatowy Urząd Pracy w Ostródzie
12. Centrum Integracji Społecznej w Olsztynie
13. Warsztat Terapii Zajęciowej w Nowym Mieście Lubawskim
14. Biuro Rachunkowe Aga
15. Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Wieliczkach
16. Powiatowy Urząd Pracy w Olecku
17. Laboratorium Analiz Medycznych MEXLAB s.c. w Olecku
18. FH Jabłuszko Mariola Sznurkowska w Wieliczkach
19. Firma Budowlana Krzysztof Luto
20. Sklep Spożywczy „KIELICH” w Olecku
21. P.H.U. Michał Kosakowski
22. P.H.U. EDKAR Edyta Karniej
23. Biuro Rachunkowe w Olecku
24. Maxfinanse Sp.z o.o.

Charakterystyka regionu

Województwo warmińsko-mazurskie leży w północno-wschodniej części Polski i stanowi region o wybitnych walorach turystycznych i rekreacyjnych. Województwo jest czwartym, co do wielkości regionem Polski, zajmującym powierzchnię 24,2 tys.km².

Zamieszkuje w nim 1 439,7 tys. osób, co stanowi 3,7% populacji całej Polski. Wskaźnik gęstości zaludnienia jest trzecim najniższym w kraju i wynosi 60 osób na km². Ludność w miastach stanowi 59,2%. W regionie jest więcej kobiet (51,0%) niż mężczyzn (49,0%).

Analizując zmiany w liczbie ludności miast i wsi, należy zauważyć, iż podobnie jak w kraju, większa część ludności województwa warmińsko-mazurskiego mieszka w miastach, co stanowi 59,2% mieszkańców regionu i głównie są to kobiety.

64,4% mieszkańców regionu stanowią osoby w wieku produkcyjnym. Według danych na koniec 2015 roku, mediana wieku (tj. wiek środkowy, którego połowa ludności nie osiągnęła, a połowa już go przekroczyła) dla mieszkańca województwa warmińsko-mazurskiego wyniosła 38,5 lat (w 2013 r. – 38,0 lat), a dla kraju 39,4 lat (w 2013 – 39,1 lat). Populacja województwa warmińsko-mazurskiego wraz 4 innymi województwami (małopolskim – 38,3 lat, podkarpackim, pomorskim i wielkopolskim po 38,2 lat), pomimo

rosnącej mediany wieku, należy do najmłodszych w kraju. Wiek środkowy ze względu na płeć - u kobiet wynosi 40,2 lat, u mężczyzn 37,0 lat; ze względu na miejsce zamieszkania – w mieście 39,7 lat (kobiety – 42,0 lat, mężczyźni - 37,7 lat), a na terenie wsi – 36,6 lat (kobiety – 37,5 lat, mężczyźni 35,8 lat).

Regionalny rynek pracy

W końcu czerwca 2016 w rejestrze REGON (bez rolników indywidualnych) województwa warmińsko-mazurskiego wpisanych było 124 159 podmiotów, w końcu grudnia 2015 r. 123 876 (wzrost o 0,2%). 4,4% to jednostki sektora publicznego, natomiast, 95,6% firm należy do sektora prywatnego.

Województwo warmińsko-mazurskie, jako jedno z najmniej zanieczyszczonych regionów kraju, objęte jest programem „Zielone Płuca Polski”. Główne działy gospodarki to produkcja zdrowej żywności, przemysł drzewny, gospodarka leśna, turystyka, produkcja maszyn i urządzeń – gdzie stosuje się czyste technologie przemysłowe. Dominuje produkcja artykułów spożywczych i napojów, produkcja mebli, produkcja maszyn i aparatury elektrycznej, produkcja odzieży. Obok przemysłu, najważniejszym sektorem gospodarki województwa warmińsko-mazurskiego jest rolnictwo. Użytki rolne zajmują ponad 46% powierzchni województwa.

Najwięksi pracodawcy w regionie to: WIPASZ S.A. (produkcja gotowych pasz dla zwierząt, produkcja i przetwórstwo mięsa drobiowego), Philips Lighting Poland S.A. Oddział w Kętrzynie (produkcja elektrycznego sprzętu oświetleniowego), Michelin Polska S.A. (produkcja opon w Olsztynie), Grupa Kapitałowa „Indykpol” (produkcja i przetwórstwo drobiarskie), Grupa Animex Sp. z o.o. (produkcja i przetwórstwo mięsne, należą do niej m.in: Zakłady Mięsne „Morliny” koło Ostródy i Zakłady Mięsne „Mazury” w Ełku), Grupa Szynaka – Meble Sp. z o.o, Mebelplast, Wytwórnia Pasz Witasz Sp. z o.o. oraz Przedsiębiorstwo Budownictwa Przemysłowego Holding Sp. z o.o., a także Magnat z Ełku (produkcja odzieży męskiej) Jednym z największych pracodawców w województwie jest także Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie¹.

Stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie warmińsko-mazurskim jest najwyższa w kraju. W końcu czerwca 2016 r. liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy wyniosła 72,3 tys. osób i była niższa o 4,3 tys. osób (tj. o 5,6%) niższa niż w czerwcu ub. roku. Stopa bezrobocia w województwie warmińsko-mazurskim w czerwcu 2016 roku była najwyższa w kraju (14,3%), w pozostałych województwach wskaźnik ten nie przekroczył 12,2%. Stopa bezrobocia na Warmii i Mazurach charakteryzuje się także mocnym zróżnicowaniem lokalnym. Rozpiętość wskaźnika w powiatach kształtowała się od 5,2% w mieście Olsztyn do 24,4% w powiecie braniewskim (różnica 19,2 pkt proc.).

¹ Ranking największych firm w regionie, Biznes Warmii i Mazur, gazetaolsztynska.pl/ / dziennikelblaski.pl/, 30.06.2016.

W czerwcu 2016 r. ogólny współczynnik aktywności zawodowej nieznacznie spadł do poziomu 56,1%, podczas gdy w województwie warmińsko-mazurskim wzrósł o 1,3 p. p. w porównaniu z I kwartałem 2015 r. do 53%. W Polsce tylko co trzeci młody człowiek (33,2%) był aktywny zawodowo, podczas gdy aktywność osób w wieku 25-34 lata wynosiła 85,4%, a w wieku 35-44 lata 87,7%. Przy czym wskaźnik zatrudnienia w kraju wyniósł 51,7%, a w województwie warmińsko-mazurskim - 47,6% (wzrost o 2 p. p. w porównaniu z I kwartałem 2015 r.). Wśród osób w wieku 15-24 lata wskaźnik zatrudnienia osiągnął poziom 26,5%. W roku 2015 pracodawcy z województwa warmińsko-mazurskiego zgłosili do urzędów pracy 52 454 oferty pracy. Najwięcej zgłoszonych ofert pochodziło z następujących branż (wg sekcji PKD): administracja publiczna i obrona narodowa, przetwórstwo przemysłowe oraz handel hurtowy i detaliczny. Najczęściej pracodawcy poszukują pracowników w następujących grupach zawodowych: pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, pracownicy przy pracach prostych i pracownicy biurowi. Przewiduje się, że w najbliższych latach nastąpi wzrost zapotrzebowania na pracowników w sektorach: opieka medyczna i socjalna, usługi dla biznesu i turystyki. Ten proces obejmie również informację i komunikację, a także budownictwo i drogownictwo w związku z realizacją projektów infrastrukturalnych, finansowanych ze środków UE.

W województwie warmińsko-mazurskim największa liczba zarejestrowanych bezrobotnych występuje wśród osób gotowych do podjęcia zatrudnienia w przemyśle, handlu, budownictwie, administracji publicznej oraz rolnictwie, zakwaterowaniu i usługach gastronomicznych. Zawody, w jakich występowało znaczące bezrobocie, to: sprzedawca, robotnik budowlany, robotnik gospodarczy, krawiec, murarz, technik ekonomista, ślusarz, kucharz, stolarz, technik rolnik, mechanik pojazdów.

Osoby młode na regionalnym rynku pracy

W niniejszym opracowaniu definiuje się osobę młodą jako osobę w wieku 15-29 lat. Zgodnie z definicją zawartą w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1304/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego i uchylającego rozporządzenie Rady (WE) nr 1081/2006, a także w nawiązaniu do interpretacji Komisji Europejskiej z 9 grudnia 2013 r., osoby z kategorii NEET to osoby młode, które spełniają łącznie trzy warunki: nie pracują (tj. są bezrobotne lub bierne zawodowo), nie kształcą się (tj. nie uczestniczą w kształceniu formalnym), ani nie szkolą. Osoba z kategorii NEET wg definicji przyjętej w Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, osoba młoda w wieku 15-29 lat, która spełnia łącznie trzy warunki, czyli:

- 1) nie pracuje (tj. jest bezrobotna lub bierna zawodowo),
- 2) nie kształci się (tj. nie uczestniczy w kształceniu formalnym w trybie stacjonarnym)

- 3) nie szkoli (tj. nie uczestniczy w pozaszkolnych zajęciach mających na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy).

Fundamentalną cechą tej kategorii jest więc brak zaangażowania w dwie podstawowe sfery życia społecznego, tzn. sferę edukacji i sferę pracy. W zbiorowości NEET bowiem znajduje się nie tylko osoba młoda, która spełnia kryteria osoby bezrobotnej, lecz także jednostka przedwcześnie kończąca edukację, nieszukająca pracy, pozostająca – czasem z wyboru, a czasem z konieczności – na utrzymaniu rodziców lub angażująca się w działalność nieakceptowaną społecznie

Do czynników, które wpływają na znaczny wzrost ryzyka pozostawania w grupie NEET zalicza się przede wszystkim: niepełnosprawność, niskie wykształcenie, pochodzenie migracyjne, doświadczenie bezrobocia przez rodziców (zjawisko dziedziczenia biedy), zamieszkanie na obszarach peryferyjnych.

Populacja Warmii i Mazur odznacza się stosunkowo dużym udziałem osób młodych. Pomimo obserwowanego procesu starzenia się społeczeństwa, województwo warmińsko-mazurskie jest regionem o najniższym w Polsce udziale osób starszych w ogólnej liczbie ludności. W 2015 r. udział osób w wieku poprodukcyjnym (60 lat i więcej kobiety, 65 lat i więcej mężczyźni) był w województwie najniższy w Polsce i wyniósł 14,1%, podczas gdy w kraju – 15,8%. Warmińsko-mazurskie należy do grupy województw o stosunkowo wysokim odsetku ludzi młodych w wieku przedprodukcyjnym (0–17 lat), choć liczba ludności w tym wieku systematycznie zmniejszała się i w 2015 r. wyniosła 266,9 tys. osób, a udział tej grupy ludności w populacji ogółem zmniejszył się znacznie z 27,0% w 2000 r. do 18,5% w 2015 r. W 2015 r. udział osób w wieku 15-29 lat wyniósł 19,9% (286,8 tys.).

Bezrobocie na Warmii i Mazurach jest zróżnicowane także ze względu na wiek osób pozostających bez zatrudnienia. Trudna sytuacja dotyczy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w tym bezrobotnych do 30 roku życia. Najliczniejszą grupę wiekową w strukturze bezrobotnych stanowią osoby w wieku 25-34 lata. Wg danych na koniec grudnia 2015 roku ich liczba wyniosła 22 865 osób (27,4% ogółu bezrobotnych) i była niższa niż w roku poprzednim o 4 151 osób (o 15,4%). Spadł również udział procentowy tej grupy wiekowej w ogóle bezrobotnych z 27,5% w 2014 roku do 27,4% w 2015 roku (spadek o 0,1 p. p.).

Udział kobiet w tej grupie bezrobotnych zwiększył się i w 2015 r. ich odsetek w ogólnej liczbie bezrobotnych wyniósł 57,2%, podczas gdy rok wcześniej kształtował się on na poziomie 55,0% (wzrost o 2,2 p. p.). Wskaźnik feminizacji wśród młodych był wyższy niż dla bezrobotnych ogółem.

Wskaźnik stopy bezrobocia młodych jest najwyższy w porównaniu z pozostałymi grupami wiekowymi ludności. Stopa bezrobocia młodzieży wg BAEL wyniosła w IV kwartale

2015 r. 20,2% i blisko 3-krotnie przewyższała wartość charakteryzującą populację w wieku 15 lat i więcej (6,9%). Odnotowano wówczas spadek stopy bezrobocia wśród młodych o 1,8 p. p. w porównaniu do IV kwartału 2014 r. Stopa bezrobocia w I kwartale 2016 r. r. w Polsce wyniosła 7,0% - w województwie warmińsko-mazurskim 10% (spadek o 1,7 p. p. w porównaniu z I kwartałem 2015 r.). Z kolei stopa bezrobocia w grupie 15-24 lata wyniosła 19,6% (spadek o 3,7 p. p. w porównaniu z I kwartałem 2015 r.) wobec 7,9% wśród osób w wieku 25-34 lata, 5,2% w grupie 35-44 lata i 4,9 % w grupie 45 lat i więcej.

Podobnie jak w całym kraju, także i w województwie warmińsko-mazurskim bezrobocie wśród osób w tej kategorii wiekowej jest zróżnicowane przestrzennie. W 2015 r. bezrobotni do 30. roku życia w liczbie 459 208 osób, stanowili w kraju 29,4% ogółu zarejestrowanych, w grupie tej zdecydowanie dominowały kobiety – tj. 57,2% (262 763 osoby). Na koniec 2015 r. w województwie warmińsko-mazurskim osoby bezrobotne do 30. roku życia w liczbie 24 871 osób, stanowiły 29,8% ogółu bezrobotnych. W grupie tej udział kobiet wyniósł ponad 58,6% (14 582 osoby), natomiast prawo do pobierania zasiłku przysługiwało 12,3% bezrobotnych do 30. roku życia (tj. 3 066 osób). Największy udział procentowy osób bezrobotnych poniżej 30. roku życia odnotowano w powiecie nowomiejskim (38,8%) oraz iławskim (37,3%), najmniejszy natomiast w Elblągu (23,5%) i Olsztynie (24,5%). Analiza wieku bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w czerwcu 2016 r. wskazuje, że największy odsetek stanowią osoby od 25 do 34 lat. Udział bezrobotnych tej grupy wiekowej wyniósł w województwie w pierwszym półroczu 2016 roku 27,8% (20 085 osób) i był niższy w porównaniu z 2015 rokiem o 0,2 p. p. Największy udział procentowy osób bezrobotnych poniżej 30. roku życia był w tych samych powiatach co rok wcześniej – w powiecie iławskim (35,9%) oraz nowomiejskim (34,9%), najniższy natomiast w Olsztynie (24,0%) i Elblągu (21,6%).

REKOMENDACJE

Rekomendacje, zgodnie z założeniami konkursu, dotyczą czterech obszarów. Piąty opracowany został przez regionalne partnerstwo jako obszar dodatkowy. Obszary tematyczne objęte rekomendacjami:

1. dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak największej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz metody wsparcia aktywizacyjnego;
2. w zakresie wspierania osób młodych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie, w tym sformułowania kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I PO WER;
3. w zakresie wspierania osób młodych przez MRPiPS oraz KG OHP, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych przez MRPiPS w ramach Osi I PO WER;
4. zawierające sposób funkcjonowania partnerstwa po zakończeniu realizacji projektu, celem zapewnienia trwałości;
5. w zakresie systemowego wsparcia osób młodych.

Wiele rekomendacji przenika się i na ich wdrożenie wpływają inne rozwiązania. Można je jednak podzielić na rozwiązania w zakresie:

I. INFORMACJA I REKRUTACJA

1. Portal informacyjny
2. Dostęp do wsparcia dla grupy docelowej poddziałania 1.3.1
3. Kluczowa rekrutacja do projektów
4. Projektodawca zakorzeniony

II. WSPARCIE –ZAANGAŻOWANE PODMIOTY I FORMY

5. IPD z elementami pogłębionej analizy sytuacji społecznej
6. Zindywidualizowanie ścieżki wsparcia uczestnika projektu
7. Włączenie rodziny i najbliższego otoczenia jako komplementarnego wsparcia
8. Zaangażowani pracodawcy
9. Integracja w miejscu pracy
10. Przez wsparcie społeczne do aktywności zawodowej
11. Szkolenia zawodowe – kwalifikowane i kwalifikujące
12. Elastyczne projekty pozakonkursowe Ochotniczych Hufców Pracy
13. Sprofilowany doradca klienta

III. FUNKCJONOWANIA PARTNERSTWA

14. Trwałe Regionalne Partnerstwo
15. Sieciowanie partnerów. Sieciowanie rozwiązań.

Wśród rozwiązań można wyróżnić rekomendacje określające konkretne zmiany, np. propozycje kryteriów, zmian w dokumentach programowych, regulaminach czy nawet w ustawie o zatrudnieniu. Inne mają charakter bardziej pośredni, wskazują na niedoskonałości istniejących rozwiązań, określają kierunki oraz propozycje zmian w celu usprawnienia procesu aktywizacji zawodowej osób młodych. Ich wdrożenie powinno być dostosowane do indywidualnych przypadków.

Analizując rekomendacje warto zwrócić uwagę na czynniki determinujące ich wdrożenie w tym na określone ryzyka. Poszczególne rekomendacje dotyczą tylko wybranych podmiotów czy też określonej grupy młodzieży.

I. REKOMENDACJE O CHARAKTERZE SYSTEMOWYM

Zidentyfikowane problemy o charakterze systemowym związane są zarówno z **rynkiem pracy, edukacją, pomocą społeczną, jak i rozwojem przedsiębiorczości**. Zależność między tymi obszarami, w tym ustalone w zakresie interwencji linie demarkacyjne determinują efekty założone do osiągnięcia w ramach PO WER. Zmiany o charakterze systemowym wiążą się w największym stopniu z modyfikacją zapisów w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz wydanych na jej podstawie aktów wykonawczych, ponieważ określają one zakres działań możliwych do realizacji w ramach projektów, a to właśnie powiatowe urzędy pracy, działające na podstawie tejże ustawy, mają być głównymi podmiotami wspierającymi NEET, co wynika z podziału alokacji na działania w PO WER pomiędzy publiczne a niepubliczne podmioty.

Aktualnie trwają prace nad propozycjami zmian w Ustawie o promocji zatrudnienia, powołane zostało **Forum do spraw uproszczeń systemu wykorzystania funduszy UE 2014-2020**, zbliża się ocena śródkresowa. W regionach Instytucje Zarządzające i Pośredniczące, beneficjenci, podmioty realizujące projekty w oparciu o doświadczenia z realizowanych działań, posiadają cenne spostrzeżenia i propozycje rozwiązań. Ponadto trwają prace związane z zmianami w systemie edukacji oraz szkolnictwa wyższego.

Wskazane inicjatywy i działania dają przestrzeń do kompleksowego i komplementarnego wprowadzenia rozwiązań wzajemnie się uzupełniających i pozwalających na prowadzenie skutecznej polityki zatrudnieniowej, także w zakresie wsparcia osób młodych. Rozwiązania te powinny być wdrażane systematycznie i logicznie na przestrzeni najbliższych lat. Rekomendacje opisane w matrycach ogniskują się natomiast wokół rozwiązań możliwych do wdrożenia w krótszym horyzoncie czasowym. Planując politykę zatrudnieniową, w tym skierowaną do osób młodych warto uwzględnić propozycje, które prezentowano podczas wszystkich organizowanych przez partnerstwo spotkań. Postulaty te to:

- modyfikacja systemu kształcenia, w szczególności kształcenia zawodowego oraz szkolnictwa wyższego, w tym prowadzenia doradztwa zawodowego już od szkoły podstawowej.
- Wyłączenie ubezpieczenia zdrowotnego z Powiatowych Urzędów Pracy.
- Rezygnacja lub modyfikacja systemu profilowania bezrobotnych przez PUP.
- Modyfikacja systemu dystrybucji świadczeń socjalnych.
- Zmiany w zakresie ustawy o ochronie danych osobowych, pozwalające na sprawny przepływ informacji między instytucjami, w celu efektywniejszej współpracy i komplementarności w udzielaniu wsparcia.

Powyższe sugestie pojawiają się w licznych dyskusjach toczących się na przestrzeni ostatnich lat. Dlatego też nie opisujemy ich szczegółowo. Jednocześnie traktujemy jako istotne warunki, mające wpływ na sukces rekomendowanych rozwiązań oraz determinujące działania i skuteczność IRP, także tych działających na terenie Podkarpacia.

Poniżej opisujemy trzy kluczowe obszary, określone na podstawie syntezy i kategoryzacji informacji zebranych w toku prac nad rekomendacjami, które mają istotny wpływ na osiągnięcie celów I osi priorytetowej PO WER. Brak zmian w poniższych obszarach może w sposób istotny ograniczać zakres interwencji wdrażanych w regionie.

Założenia PO WER a sytuacja na rynku pracy

W dniu 17 grudnia 2014 r. został zatwierdzony przez Komisję Europejską Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) zapewniający wsparcie finansowe ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, a także ze środków Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych, na realizację Gwarancji dla młodzieży. Okres, w którym programowano kształt i zakres interwencji oraz wskaźniki dla osi I PO WER odbiega znacząco od sytuacji na rynku pracy w 2016. Istotny jest także zakres wsparcia socjalnego oraz inne transfery społeczne o charakterze bezpośrednim, np. program 500+, które w opinii zarówno przedstawicieli IRP jak i pracodawców wpływają na strategię osób młodych w zakresie podejmowania zatrudnienia (choć brak jest nadal danych na ten temat). Zmniejszające się systematycznie bezrobocie, coraz większe problemy pracodawców z pozyskaniem pracowników wpływają także na potrzeby i oczekiwania uczestników obejmowanych wsparciem w ramach I osi PO WER.

Zmienia się przede wszystkim struktura potencjalnych uczestników projektów aktywizacyjnych. Coraz więcej osób młodych, rekrutowanych do projektów, charakteryzuje się znacznym oddaleniem od rynku pracy oraz „deficytami” zarówno w zakresie kompetencji miękkich, posiadanych kwalifikacji jak i doświadczenia zawodowego. Kluczowym faktem jest także niska motywacja znaczącej części osób, wpisujących się w kategorie NEET, do jakiegokolwiek aktywności, w tym zawodowej. Jest to bariera, wobec której formy wsparcia (w tym ich zakres), zaplanowane w programie, wydają się nieadekwatne i nieskuteczne.

Przedstawiciele IRP zwracają uwagę na problem z rekrutacją osób młodych do projektów oraz z utrzymaniem ich zaangażowania w oferowanych formach wsparcia. Należy jednocześnie pamiętać, że np. projekty konkursowe, zarówno w PO WER jak i RPO (działania w zakresie integracji społeczno- zawodowej czy rozwój spółdzielczości socjalnej), dopiero się rozpoczynają lub funkcjonują od niedawna. Należy założyć, mając na uwadze planowane alokacje, że problem z rekrutacją uczestników do projektów będzie się nasilał. Świadczą też o tym decyzje projektodawców, którzy nie zdecydowali się na podpisanie umowy o dofinansowanie i realizację działań. Ponadto, w województwie podkarpackim wielu projektodawców ma aktualnie problem z rekrutacją uczestników do projektów realizowanych w ramach działania 7.3. Wsparcie rozwoju przedsiębiorczości RPO – co także w opinii ekspertów jest istotną przesłanką na temat kondycji rynku pracy i potencjalnej absorpcji oferty projektów aktywizacyjnych współfinansowanych z EFS.

Z nieadekwatnością zaplanowanych w PO WER form wsparcia wiąże się powszechna opinia na temat jakości kształcenia zarówno na poziomie szkolnictwa ponadgimnazjalnego, jak i na poziomie uczelni wyższych. Nieadekwatne do potrzeb rynku programy kształcenia, brak doradztwa zawodowego w szkołach podstawowych i gimnazjach wpływa na brak gotowości osoby młodej do podjęcia zatrudnienia. PO WER, nawet po modyfikacjach, nie będzie w stanie odpowiedzieć w pełni na potrzeby osób młodych w zakresie uzupełnienia kwalifikacji i kompetencji, dlatego potrzebne są systemowe działania naprawcze na etapie poprzedzającym proces poszukiwania pracy, czyli na etapie kształcenia. Zdajemy sobie sprawę, że tego typu działania będą podejmowane w ramach planowanej zmiany systemu szkolnictwa zawodowego, a także w ramach projektów POWER realizowanych w II osi priorytetowej Programu. Istotne jest jednak zapewnienie dostosowania planowanych działań do potrzeb rynku pracy.

Zmianom towarzyszyć powinno wdrożenie badania losów absolwentów. Działania te wpisują się w mechanizmy o charakterze prewencyjnym, których celem powinno być minimalizowanie liczby osób zaliczanych do grupy NEET.

Z założeniami PO WER (w szczególności Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych) wiąże się także zbyt duża liczba zdefiniowanych do osiągnięcia wskaźników. Istotny jest także sposób ich weryfikacji oraz potrzeba monitorowania, oceniana jako zbyt duży nakład pracy w stosunku do korzyści. Pomimo zapewnień IP nt. wyższości jednych wskaźników nad innymi, realizatorzy są zobligowani do osiągnięcia lub uzasadnienia nieosiągnięcia założonych wskaźników.

Pośrednio z tym obszarem wiąże się rozróżnienie pomiędzy kompetencjami i kwalifikacjami, w szczególności problem z realizacją szkoleń zawodowych zakończonych egzaminem i odpowiednim certyfikatem. Brak jasności i precyzyjnych wytycznych w tym obszarze wpływa niekorzystnie na jakość wsparcia kierowanego do osób młodych.

Rekomendowane kierunki zmian:

- Monitoring sytuacji na rynku pracy, ewaluacja działań realizowanych w ramach PO WER w celu zaplanowania i wdrożenia zmian w zakresie kształtu interwencji, w szczególności w I osi PO WER, najpóźniej w okresie oceny śródkresowej.
- Analiza trafności i skuteczność zastosowanych linii demarkacyjnych między programami operacyjnymi.
- Obniżenie wartości założonych do osiągnięcia wskaźników, z uwagi na zmieniający się rynek pracy i strukturę aktywizowanych osób młodych, determinującą angażowanie większych zasobów kierowanych na wsparcie prowadzące do efektywnego i trwałego utrzymania się na rynku pracy.

- Rozszerzenie katalogu form wsparcia w ramach I osi PO WER, w tym o działania o charakterze prewencyjnym, działania dla rodziny i wsparcie realizowane u pracodawców.
- Zapewnienie sprawnego przepływu efektów wypracowanych w ramach innowacji społecznych do głównego nurtu, w tym polityki zatrudnieniowej, poprzez zapewnienie ich wdrażania i finansowania w projektach konkursowych i pozakonkursowych współfinansowanych z EFS.

Definicje a cele programowe

Kolejnym obszarem problemowym, związanym też z założeniami PO WER, są przyjęte i stosowane definicje. Choć obowiązujące dokumenty programowe uwzględniają definicje i zagadnienia funkcjonujące już w prawodawstwie polskim, to część pojęć nie jest stosowana w sposób spójny i konsekwentny. Sposoby prezentacji danych zbieranych i publikowanych w ramach statystyki publicznej także nie pozwalają na uzyskanie pełnych i porównywalnych danych. Rozbieżności w gromadzonych danych dotyczą m.in. przedziałów wieku młodych. Bank Danych Lokalnych prezentuje dane młodych w wieku 15/18-24 lata albo 25-34, tymczasem Eurostat - 15 - 29 lat. Statystyki nie uwzględniają liczby osób biernych zawodowo na poziomie niższym niż województwo, a projekty konkursowe, kierowane są do tej grupy osób. Przyjęte definicje i dane statystyczne determinują wskaźniki, jakie są przyjmowane do realizacji. W konsekwencji przekłada się to na sposób realizacji interwencji, działania projektowe w głównej mierze koncentrują się na osiągnięciu wskaźników dla poszczególnych kohort, a nie realnych i aktualnych potrzebach lokalnego rynku pracy. Różnorodność interpretacji może mieć wpływ na kwalifikowalność wydatków związanych z kierowaniem wsparcia do właściwych grup oraz prawidłowego konstruowania form wsparcia.

W kontekście problemów i niejasności definicji, ważna jest sama definicja osoby należącej do kategorii NEET – czyli praktycznie grupy docelowej I osi PO WER. Osoby młode oraz pracodawcy – uczestnicy spotkań i konsultacji – nie potrafili zrozumieć zasadności i celowości wymogu weryfikacji udziału w szkoleniach finansowanych ze środków publicznych **w okresie ostatnich 4 tygodni** przed przystąpieniem do projektu.

Kolejnym wymogiem, którego spełnienie przekłada się m.in. na dodatkową pracę dla Powiatowych Urzędów Pracy jest konieczność zapewnienia wysokiej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu w **ciągu czterech miesięcy** od przystąpienia danej osoby do projektu (w przypadku osób do 25 roku życia termin liczony od dnia rejestracji w urzędzie pracy, w przypadku osób powyżej 25 roku życia termin liczony od dnia przystąpienia do projektu). W przypadku osób do 25 roku życia wymóg ten, według wielu opinii przedstawicieli PUP, jest wręcz dyskryminujący. W rejestrach nadal pozostaje wiele osób młodych, które aby skorzystać z wsparcia muszą się np. wyrejestrować i ponownie zarejestrować w PUP. Praktyki takie są powszechnie stosowane i generują znaczące koszty dla urzędu i bezrobotnych. W opinii przedstawicieli

IRP, OPS oraz pracodawców, sztywny zapis dotyczący czterech miesięcy, przy tak różnorodnej grupie oraz zróżnicowanych rynkach pracy, nie jest zasadny i nie przekłada się na indywidualizację wsparcia oraz trwałość osiągniętych rezultatów.

Rekomendowane kierunki zmian:

- Analiza dokumentów programowych, ustaw, innych aktów prawnych pod kątem spójności stosowanych definicji.
- Analiza trafności i adekwatności określonych kryteriów definiujących osoby zaliczane do grupy NEET, w tym analiza założonego czasu na interwencje.

Elastyczność, koncentracja na jakości i niezbędne zasoby w służbie indywidualizacji wsparcia

Adekwatne reagowanie na zachodzące na rynku pracy zmiany będzie możliwe jedynie przy zwiększeniu elastyczności w dystrybucji środków współfinansowanych z EFS. Wymóg indywidualizacji wsparcia i dostosowania go do specyficznych potrzeb i oczekiwań uczestnika oraz rynku, przy jednoczesnym „sztywnym” odwoływaniu się do dokumentów programowych, w praktyce okazuje się być bardzo trudny do spełnienia i w dłuższej perspektywie nie sprawdzi się i nie przyczyni się do osiągnięcia celu, jaki został założony dla I osi PO WER.

W opinii ekspertów, w tym przedstawicieli IRP, zbyt duży nacisk położony jest na elementy związane z obsługą administracyjną projektów oraz całej logiki interwencji. Począwszy od czasu potrzebnego na ocenę wniosków, po czas potrzebny na otrzymanie zgody na zmiany we wniosku, a także kontrolę. Powyższe elementy determinują jakość oferty kierowanej do osób młodych. Zmiany w tym zakresie mogą nastąpić w najbliższym czasie, w wyniku konsultowanego aktualnie projektu *ustawy o zmianie ustawy o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014 – 2020 oraz niektórych innych ustaw*². Do najważniejszych regulacji upraszczających aplikowanie o środki oraz ułatwiających realizację projektów należą w szczególności: ograniczenie liczby dokumentów niezbędnych do skutecznego złożenia wniosku o dofinansowanie oraz zawarcia umowy o dofinansowanie, rozgraniczenie kryteriów wyboru projektów od warunków formalnych, które będą mogły być uzupełniane przez wnioskodawcę na wezwanie właściwej instytucji³.

² <http://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12292559/katalog/12394336#12394336> (29.11.2016)

³ <http://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12292559/12394342/12394343/dokument258670.pdf> (29.11.2016)

Indywidualizacja wsparcia, dostosowanego do oczekiwań uczestnika i potrzeb rynku byłaby w większym stopniu możliwa w:

1. Projektach pozakonkursowych, gdyby m.in.:

- a) Zmodyfikowano system premiowania PUP za efektywność kosztową, co wpływa na liczbę przyznawanych form wsparcia w projektach pozakonkursowych.
- b) Liczba bezrobotnych przypadająca na jednego doradcę klienta byłaby mniejsza.
- c) Wprowadzić uproszczenia w procedurach oraz zmiany w ustawie sygnalizowanych w innych częściach dokumentu (stypendium stażowe, szeroki katalog form wsparcia, np. psycholog, coach).
- d) Czas trwania projektu umożliwił systematyczne i ciągłe przyznawanie wsparcia, w szczególności bonów.

2. Projektach konkursowych gdyby, m.in.:

- a) Budżet miałby „charakter pomocniczy” a potrzebne zmiany można byłoby wprowadzać w sposób szybszy i łatwiejszy.
- b) Koszty rekrutacji (rozumianej jako proces weryfikacji merytorycznej i diagnozy potrzeb i preferencji uczestników projektu) czy zapewnienia wysokiej jakości staży, praktyk zawodowych były w kosztach bezpośrednich.
- c) Byłaby mniejsza liczba wskaźników do monitorowania.

3. Projektach KG OHP gdyby, m.in.:

- a) Realizacja wsparcia odbywałaby się w grupach mniejszych niż 10 osób.
- b) Byłaby możliwość elastycznego przesuwania ilości form wsparcia między regionami w zależności od potrzeb uczestników i rynku.
- c) Byłaby większa racjonalność i indywidualizacja na etapie konstruowania wniosków (nie zakładanie wskaźników na poziomie 100%).
- d) Zwiększone byłyby zasoby kadrowe w szczególności w zakresie organizacji rekrutacji oraz utrzymania osób w procesie aktywizacyjnym.
- e) Oferowano by bardziej zróżnicowane formy wsparcia.

Rekomendowane kierunki zmian:

- Usprawnienie procesów: aplikowania o środki, oceny oraz wprowadzania zmian na etapie wdrażania projektów.
- Upowszechnienie mechanizmów pozwalających rozliczać projekty za rezultaty
- Rozszerzenie katalogu form wsparcia w ramach I osi PO WER, w tym o działania o charakterze prewencyjnym.
- Dostosowanie czasu rekrutacji i dystrybucji form wsparcia do potrzeb rynku, m.in. poprzez wydłużenie ram czasowych budżetowania PUP do co najmniej trzech lat, uelastycznienie założeń i wskaźników przyjętych w projektach KG OHP.
- Wraz z malejącą liczbą bezrobotnych zarejestrowanych w PUP, nie powinna zmniejszać się liczba doradców klienta, z uwagi na specyfikę i cechy charakterystyczne klientów.

Liczba osób bezrobotnych, z którymi pracuje doradca klienta powinna być mniejsza. W przyszłości, w sytuacji cyklicznego pogorszenia sytuacji na rynku pracy pozwoli to na sprawne reagowanie PSZ na zmianę sytuacji.

- Wprowadzenie do katalogu form wsparcia możliwych do realizacji w Osi I PO WER, w szczególności w trybie pozakonkursowym, usług i instrumentów, które sprawdzają się w programach specjalnych realizowanych przez PUP czy w zleceniu zadań aktywizacyjnych (np. wsparcie psychologa, objęcie wsparciem rodziny i otoczenia).
- Ograniczenie zakresu systemowych wytycznych i założeń, określających wsparcie i umożliwienie w większym stopniu dostosowanie działań do potrzeb i możliwości regionalnego/lokalnego rynku pracy.
- Identyfikacja w ramach RPO (oraz innych źródeł finansowania) działań komplementarnych do proponowanych w ramach I osi POWER i ich sieciowanie i koordynowanie w celu wykorzystania efektu synergii.
- Efektywniejszy przepływ informacji między instytucjami.

II. INFORMACJA I REKRUTACJA

1. Portal informacyjny

Cel

Usprawnienie dostępu do szczegółowej informacji na temat działań współfinansowanych z Funduszy Europejskich skierowanych do osób młodych poprzez funkcjonowanie ogólnopolskiego portalu skupiającego aktualne informacje.

Obszar

1. 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 metody wsparcia aktywizacyjnego;
2. w zakresie wspierania osób młodych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie, w tym sformułowania kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I PO WER;
5. w zakresie systemowego wsparcia osób młodych.

Uzasadnienie

Odpowiedzią na zbyt dużą ilość informacji oraz brak przejrzystości w informowaniu może być funkcjonowanie **jednego ogólnopolskiego portalu**.

Celem takiej inicjatywy jest prezentowanie informacji o możliwościach, jakie dają osobom młodym FE, w sposób m.in. przejrzysty, wystandaryzowany, wyczerpujący oraz aktualny.

Informacje te to zarówno formy wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej możliwe w ramach PO WER, ale i oferta edukacyjna, reintegracji społeczno-zawodowej (np. spółdzielczość socjalna) czy inicjatywy *start-upowe* oraz staże zagraniczne.

Portal taki powinien charakteryzować się m.in. intuicyjnymi filtrami pozwalającymi sortować zbierane informacje w kilku wymiarach (np. obszar terytorialny, forma wsparcia, grupa docelowa, beneficjent, działanie, itd.)

Poza upowszechnianiem informacji może to być platforma wymiany dobrych praktyk, nawiązywania partnerstw. Miejsce może być także przestrzenią łączącą stronę popytową i podaźową rynku pracy, m.in. poprzez możliwość umieszczania ogłoszeń o pracę czy też CV osób młodych (dobre praktyki można wykorzystać analizując rozwiązania zastosowane na portalach www.zawodowcy.org czy www.vilbli.no).

Kluczowym czynnikiem decydującym o sukcesie będzie jednoczesne opracowanie wytycznych w zakresie zobowiązania Beneficjentów oraz Instytucji Zarządzających i Pośredniczących Programami Operacyjnymi do umieszczania informacji na tej jednej stronie (analogicznie jak obowiązek umieszczania zapytań na bazie konkurencyjności).

Towarzyszyć temu powinno uelastycznienie wymagań w zakresie prowadzenia stron internetowych przez Beneficjenta, czy przez Instytucje Pośredniczące. Aktualnie np. WUP w Olsztynie ma 2 podstrony: jedna poświęcona PO WER, druga Gwarancjom dla młodzieży. Obie strony związane z tym

samym obszarem problemowym, a część informacji na nich umieszczonych się powieli. Funkcjonowanie takiego ogólnopolskiego portalu powinno łączyć się z linkowaniem funkcjonujących portali i zapewnieniem przepływu informacji między nimi.

Rozwiązanie wpisuje się w czynniki powodzenia **Gwarancji dla młodzieży** określone w *Communication From The Commission To The European Parliament, The European Council, The Council, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions The Youth Guarantee and Youth Employment Initiative three years on*.

Czynniki te to: strategie docierania do odbiorców, dzięki którym program gwarancji dla młodzieży przyciąga większą liczbę młodych osób. Jeden punkt kontaktowy, ułatwiający dostęp do zindywidualizowanych usług, dostosowanych do potrzeb konkretnej osoby;

Aktualnie funkcjonuje kilka stron, na których osoby młode mogą szukać informacji np.

- <http://gdm.praca.gov.pl/> - w tym podstrony wojewódzkie
- Podstrony związane z wdrażaniem PO WER, portal ogólnopolski oraz regionalne.
- <http://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/fundusze-europejskie-dla-mlodych/> - brak kompleksowości danych. Plusem jest jednolity szablon prezentowania informacji o projekcie. Znikoma wiedza o funkcjonowaniu portalu zarówno wśród młodzieży jak i pracowników IRP.
- <http://www.mapadotacji.gov.pl/> - zawiera ona jednak bardzo podstawowe, wręcz znikome z punktu widzenia potencjalnego Odbiorcy opisy projektów. Informacje nie są też w pełni aktualne. Na podstronie informującej o projekcie nie ma nawet linku do strony projektu czy Beneficjenta.
- <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/projekty/lista-projektow/lista-projektow-realizowanych-z-funduszy-europejskich-w-polsce-w-latach-2014-2020/> lista projektów realizowanych z FE w Polsce w latach 2014-2020 dla przeciętnego Odbiorcy również jest nieczytelna i nie zawierają istotnych z punktu widzenia potencjalnego uczestnika informacji.

Rekomendujemy by w pierwszej kolejności rozważyć rozbudowę portalu Gwarancji dla młodzieży o proponowane oraz zidentyfikowane na etapie wdrażania rekomendacji potrzeby i oczekiwania interesariuszy. Istotnym elementem działania powinno być też opracowanie strategii promocji portalu.

Odbiorcami portalu poza osobami młodymi i ich najbliższym otoczeniem będą także specjaliści wspierający rozwój i aktywizację osób młodych, w tym pracownicy IRP, pedagodzy.

Działanie/ Działania

Działanie: Opracowanie koncepcji i wdrożenie zmian w zakresie funkcjonowania ogólnopolskiego portalu zawierającego informacje o wsparciu skierowanym do osób młodych.

Działania towarzyszące:

- analiza istniejących rozwiązań;
- opracowanie wytycznych związanych z umieszczeniem przez beneficjentów informacji na portalu;

- opracowanie jednolitej matrycy informacji, jakie będą umieszczane na stronie m.in. przez realizatorów;
- optymalizacja i redukcja innych portali w celu oszczędności zasobów oraz nie dublowania działań;
- identyfikacja portali, których zawartość można zintegrować w jednym miejscu w sieci;
- opracowanie kampanii w mediach społecznościowych związanej z funkcjonowaniem portalu;
- opracowanie aktywnych form komunikacji upowszechniających funkcjonowanie portalu;
- opracowanie strategii zapewniającej trwałość rozwiązania;
- opracowanie systemu weryfikacji jakości i wiarygodności zamieszczonych informacji w tym ofert pracy.

Ryzyka:

Czas potrzebny na wprowadzenie sprawnie funkcjonującego rozwiązania. Określenie źródła finansowania. Niska jakość portalu – uzależniona od efektów procesu przygotowawczego (w tym trafnej diagnozy potrzeb) oraz od trybu wyboru wykonawcy, w tym szczegółowego opisu przedmiotu zamówienia – rekomenduje się, by portal obsługiwany był przez podmiot wdrażający rekomendację, a nie zlecany podmiotowi zewnętrznemu.

Adresat / Adresaci

- MRPIPS – podmiot wdrażający
- MR
- Pozostałe ministerstwa
- IZ PO

Wskaźniki

Wskaźnik: Funkcjonowanie ogólnopolskiego portalu w nowej formule.

Wskaźniki towarzyszące:

- Liczba osób odwiedzających portal.
- Ocena funkcjonalności i użyteczności portalu.
- Pozytywny audyt dostępności cyfrowej.
- Liczba wprowadzanych rekordów uwzględniająca podział terytorialny.

Harmonogram realizacji rekomendacji

Uruchomienie procesu pozwalającego na wdrożenie rekomendacji 02-12.2017

Wdrożenie i utrzymanie rekomendacji: od 2018 roku.

Ocena skutków wdrożenia rekomendacji

Skutkiem będzie zwiększenie dostępności do wiedzy wśród osób młodych na temat form wsparcia oferowanych przez publiczne i niepubliczne Instytucje Rynku Pracy, co przyczyni się do większego udziału osób młodych w w/w formach.

Rozwiązanie wpłynie pozytywnie na zarządzanie zasobami niezbędnymi do zaoferowania zindywidualizowanej pomocy osobie młodej Ograniczy się m.in. czas potrzebny na wyszukanie dostosowanych form wsparcia od potrzeb osoby młodej – dotyczyć to będzie zarówno pracowników

instytucji rynku pracy, ale i innych specjalistów aktywizujących osoby młode.

2. Dostęp do wsparcia dla grupy docelowej poddziałania 1.3.1

Cel

Pełny dostęp dla osób młodych znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji (grupa docelowa poddziałania 1.3.1) poprzez zmianę aktualnie obowiązujących rozwiązań.

Obszar

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

Uzasadnienie

Rekomendacja wiąże się z zapewnieniem pełnego dostępu osobom młodym zamieszkującym województwo, a znajdującym się w szczególnie trudnej sytuacji, do instrumentów rynku pracy w ramach PO WER poprzez podział alokacji na województwa w kolejnych konkursach ogłaszanych w ramach poddziałania 1.3.1.

Grupa docelowa określona dla poddziałania 1.3.1 to (za SZOOP PO WER):

osoby młode, w tym niepełnosprawne, w wieku 15-29 lat bez pracy, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu - tzw. młodzież NEET z następujących grup docelowych:

1. *młodzież z pieczy zastępczej opuszczająca pieczę (do roku po opuszczeniu instytucji pieczy) ze szczególnym uwzględnieniem:*
 - *wychowanków pieczy zastępczej powyżej 15 roku życia, którzy po zakończeniu pobytu w instytucjach pieczy zastępczej powrócili do rodzin naturalnych,*
 - *wychowanków pieczy zastępczej powyżej 18 roku życia, którzy założyli własne gospodarstwo domowe,*
 - *wychowanków pieczy zastępczej powyżej 18 roku życia, którzy usamodzielniają się i mają trudności ze znalezieniem zatrudnienia po zakończeniu pobytu w instytucjach pieczy zastępczej,*
2. *matki opuszczające pieczę (do roku po opuszczeniu instytucji pieczy),*
3. *absolwenci młodzieżowych ośrodków wychowawczych i młodzieżowych ośrodków socjoterapii (do roku po opuszczeniu),*
4. *absolwenci specjalnych ośrodków szkolno-wychowawczych i specjalnych ośrodków wychowawczych (do roku po opuszczeniu),*
5. *matki przebywające w domach samotnej matki,*
6. *osoby młode opuszczające zakłady karne lub areszty śledcze (do roku po opuszczeniu).*

Grupa ta nie może zostać objęta wsparciem w projektach konkursowych wybranych do dofinansowania w ramach konkursów ogłaszanych przez WUP Olsztyn, które stanowią zdecydowaną większość projektów realizowanych na Warmii i Mazurach w ramach PO WER i obejmują swoim zasięgiem teren całego województwa warmińsko-mazurskiego.

Działanie 1.2.1 i 1.2.2 Grupa docelowa (za SZOOP PO WER):

*Osoby młode, w tym niepełnosprawne, w wieku 15-29 lat bez pracy, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu - tzw. młodzież NEET, w tym w szczególności osoby niezarejestrowane w urzędach pracy, z wyłączeniem grupy określonej dla trybu konkursowego w poddziałaniu 1.3.1. Jednocześnie w specjalnie dedykowanym dla tej grupy konkursie (POWR.01.03.01-IP.03-00-002/15) ogłoszonym przez MRPIPS jeden podmiot z województwa otrzymał dofinansowanie (Warmińsko - Mazurski Sejmik Osób Niepełnosprawnych Olsztyn). Na 67 tylko 18 projektów ma budżet powyżej miliona, żaden powyżej 2 mln. W połączeniu z pobieżną analizą Beneficjentów pozwala postawić hipotezę: **Znikoma część Beneficjentów realizuje projekty ogólnopolskie w tym skierowane do osób z województwa warmińsko-mazurskiego.** Weryfikacja tezy może nastąpić poprzez analizę danych w SL2014-2020 pod kątem weryfikacji istnienia „białych plam”, czyli obszarów (poziom województwo, których mieszkańcy nie są objęci wsparciem).*

Tym samym grupa przypisana do poddziałania 1.3.1 „Wsparcie osób młodych znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji zamieszkująca województwo warmińsko-mazurskie znalazła się w szczególnej sytuacji i ma ograniczone możliwości aktywizacji zawodowej w ramach PO WER.

Działanie/ Działania

Działanie: Wprowadzenie zmian w sposobie podziału alokacji środków w ramach konkursów ogłaszanych dla działania 1.3.1 poprzez podział alokacji na województwa.

Działanie towarzyszące: Wprowadzenie kryterium premiującego podmioty posiadające doświadczenie w zakresie realizacji działań na terenie danego województwa.

Ryzyka:

- Brak inicjatywy w celu wprowadzenia zmian, w tym brak akceptacji zmian przez KM
- Potrzeba powtarzania konkursu, gdy nie znajdzie się wykonawców w danym województwie
- Opracowanie algorytmu podziału alokacji. Rekomenduje się wykorzystanie danych dostępnych dla opisanych w poddziałaniu podgrup, które z uwagi na ich specyfikę są monitorowane i zbierane także po poziomie województw.

Adresat / Adresaci

- MRPIPS
- Komitet monitorujący PO WER
- MR

Wskaźniki

Wskaźnik: Liczba konkursów ogłoszonych w ramach poddziałania 1.3.1 z zastosowaniem podziału alokacji na województwa.

Wskaźnik towarzyszący: Liczba osób z terenu woj. warmińsko-mazurskiego objętych wsparciem w ramach poddziałania 1.3.1.

Harmonogram realizacji rekomendacji

Uruchomienie procesu pozwalającego na wdrożenie rekomendacji 03-10.2017

Wdrożenie i utrzymanie rekomendacji: lata 2018 – 2023

Ocena skutków wdrożenia rekomendacji

Zniwelowana białych plam. Wzrost liczby osób z terenu województwa, które uzyskują wsparcie aktywizacyjne w ramach PO WER.

Realizacja wsparcia w środowisku osób aktywizowanych, w tym zwiększenie możliwości świadczenia działań przez podmioty działające w regionie.

3. Kluczowa rekrutacja do projektów

Cel

Wzrost trafności oferowanego wsparcia poprzez szczegółową weryfikację uczestników projektów pod kątem ich rzeczywistych motywacji oraz zasobów realizatora.

Obszar

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

Uzasadnienie

Etap rekrutacji jest kluczowym elementem w procesie aktywizacji osób młodych. Dopasowanie oferty do potrzeb i możliwości osoby młodej wpływa na efekt końcowy współpracy i determinuje osiągnięcie sukcesu zarówno przez osobę młodą jak i realizatora wsparcia.

Na tym etapie IRP powinny zaangażować nie tylko doradców zawodowych, ale i psychologów w celu weryfikacji i selekcji potencjalnych uczestników. Rekrutacja to etap, na którym osoby nie gotowe do aktywizacji zawodowej powinny być poinformowane o możliwości skorzystania z innych programów w celu m.in. uzupełnienia kompetencji czy wzrostu motywacji.

Szczegółowe informacje zdobyte na etapie rekrutacji mogą być wykorzystane podczas opracowywania IPD czy w ramach pracy z uczestnikiem już zakwalifikowanym do projektu. Działanie to jest możliwe do realizacji w aktualnej sytuacji tylko w trybie konkursowym. PUP z uwagi na specyfikę funkcjonowania nie mają aktualnie takiej możliwości prowadzenia rekrutacji. Mają jednak narzędzia i możliwości by wpływać na osoby zaliczone np. do trzeciego profilu, w celu podjęcia przez nich działań w zakresie reintegracji społeczno-zawodowej.

Potrzebę weryfikacji zasadności uczestnictwa w projekcie potwierdzają także badania przeprowadzone w regionie

(http://efs.warmia.mazury.pl/images/stories/file/Baza%20Badan%20Regionalnych/Raport_nieaktyw_ni_wersja_koncowa.pdf , s.98-99). Odnotowano w nich, iż: *rekrutacja uczestników stanowi etap realizacji projektu rzutujący w zasadniczym stopniu na jego późniejszy przebieg oraz skuteczność, trafność i trwałość rezultatów.*

Działanie/ Działania
<p>Działanie 1: Realizacja działań promujących i upowszechniających istotność procesu rekrutacji, który zawierać powinien co najmniej diagnostykę potrzeb i oczekiwań, ale również motywacji uczestnika, a także zasoby, jakimi dysponuje realizator w ramach projektu.</p> <p>Działanie 2: Realizacja działań mających na celu zwiększenie liczby osób zaliczonych do III profilu biorących udział w projektach aktywizacji społeczno-zawodowej realizowanej m.in. w ramach Osi 11 RPO WiM 2014-2020</p>
Adresat / Adresaci
<ul style="list-style-type: none"> — WUP — IRP — IOK
Wskaźniki
<p>Wskaźnik 1: Liczba działań upowszechniających potrzebę prowadzenia rekrutacji w oparciu o diagnostykę potrzeb i oczekiwań, motywacji uczestnika, a także zasoby, jakimi dysponuje realizator.</p> <p>Wskaźnik 2: Liczba osób posiadających III profil i aktywnie uczestniczących w projektach realizowanych w ramach Osi 11 RPO WiM 2014-2020 <i>Włączenie społeczne</i>.</p>
Harmonogram realizacji rekomendacji
Wdrożenie od II kwartału 2017
Ocena skutków wdrożenia rekomendacji
W wyniku wdrożenia rozwiązań wzrosła efektywność projektów.

4. Projektodawca zakorzeniony

Cel

Premiowanie podmiotów posiadających doświadczenie w realizacji działań na danym terenie

Obszar

- 1. dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak największej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz metody wsparcia aktywizacyjnego;*
- 2. w zakresie wspierania osób młodych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie, w tym sformułowania kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I PO WER*
- 3. w zakresie wspierania osób młodych przez MRPiPS oraz KG OHP, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych przez MRPiPS w ramach Osi I PO WER*

Uzasadnienie

Wdrożenie rekomendacji ma przyczynić się do efektywniejszego i skuteczniejszego realizowania wsparcia. Premiowanie doświadczonych podmiotów funkcjonujących w regionie (czy na lokalnych rynkach) pozwoli wykorzystać posiadaną przez nich wiedzę na temat specyfiki obszaru, doświadczenie we współpracy z przedstawicielami różnych sektorów, a także posiadany kapitał społeczny. Kluczowe dla osiągnięcia celu będą też relacje z pracodawcami.

W opinii ekspertów biorących udział w spotkaniach wiele podmiotów funkcjonujących w regionie jest rozpoznawalnych, niejednokrotnie posiadają już kredyt zaufania wśród społeczności lokalnej. Funkcjonowanie Beneficjentów po zakończeniu projektu, jest także ważne z poziomu potencjalnego uczestnika projektu, który może wrócić do danego realizatora np. po utracie pracy.

Rekomendacja jest rozwiązaniem komplementarnym i wzmacniającym stosowane już w regionie mechanizmy.

W ramach RPO WiM 2014-2020 (Działania 10.2) funkcjonuje kryterium merytoryczne – specyficzne fakultatywne

Projekt jest realizowany przez Wnioskodawcę posiadającego siedzibę główną na terenie realizacji projektu.

W ramach kryterium ocenie podlegać będzie lokalizacja siedziby wnioskodawcy. Wnioskodawcy z powiatów, na terenie których będzie realizowany projekt posiadają zaplecze (kadrowe, lokalowe, techniczne), co podnosi ich wiarygodność na etapie oceny ich faktycznego potencjału. Ponadto posiadają oni lepsze rozeznanie w potrzebach zarówno adresatów projektów, jak i rynku na poszczególnych obszarach regionu. Ich dotychczasowa współpraca m.in. z lokalnymi pracodawcami i instytucjami rynku pracy zmniejsza prawdopodobieństwo wystąpienia problemów związanych np. z rekrutacją, a w dalszej perspektywie zwiększa szanse na osiągnięcie trwałych rezultatów

Przykłady premiowania wnioskodawców posiadających doświadczenie w realizacji działań na terenie, na którym planują realizować projekt, można spotkać też w innych RPO.

Przykładem może być RPO Województwa Zachodniopomorskiego 2014-2020, oś rynek pracy Działanie 6.1. i kryterium wykonalności Zdolność organizacyjno-operacyjna: *Wnioskodawca dysponuje doświadczeniem w realizacji przedsięwzięć związanych ze świadczeniem i/lub sprzedażą usług szkoleniowych i doradczych dla przedsiębiorców na terenie województwa zachodniopomorskiego przez okres minimum 5 lat przed złożeniem wniosku o dofinansowanie*⁴

Ważne dla skuteczności wdrożenia rekomendacji jest także określenie oczekiwań i możliwości odnośnie przedstawienia doświadczenia w kontekście oceny adekwatności opisu potencjału społecznego wnioskodawcy i/lub partnerów do zakresu realizacji projektu, w tym uzasadnienie, dlaczego doświadczenie wnioskodawcy i/lub partnerów jest adekwatne do zakresu realizacji projektu, z uwzględnieniem dotychczasowej działalności wnioskodawcy i/lub partnerów prowadzonej na określonym terytorium, którego będzie dotyczyć realizacja projektu.

Poza oczekiwaniami, ważny jest sposób weryfikacji opisanego we wniosku doświadczenia, w tym poinformowanie (szkolenie) ekspertów oceniających wnioski.

Rozwiązanie ma charakter premiujący, nie dyskryminujący.

Działanie/ Działania

Działanie: Wprowadzenie w projektach konkursowych PO WER ogłaszanych przez WUP w Olsztynie kryterium premiującego projektodawców i/lub partnerów posiadających doświadczenie w realizacji działań na terytorium, na którym planują realizować projekt.

Działania towarzyszące:

- określenie definicji i uzasadnienia dla kryterium;
- określenie wagi punktowej kryterium;
- precyzyjne opisanie w dokumentacji konkursowej sposobu weryfikacji doświadczenia.

Ryzyka:

Sztuczne partnerstwa.

Problem z rzetelnością i weryfikowalnością opisanego doświadczenia oraz „zakorzenienia” projektodawcy i/lub partnera w kontekście procesu oceny.

Brak zgody IZ na wprowadzenie kryterium.

Adresat / Adresaci

- WUP w Olsztynie – IP PO WER
- KM PO WER
- MRPIPS - jako IP 1.3.1
- MR – IZ PO WER

⁴ Kryteria wyboru kontraktów samorządowych załącznik 3 - kryteria wyboru projektów dla poszczególnych osi priorytetowych, działań i poddziałań

Wskaźniki
<p>Wskaźnik: Liczba konkursów ogłoszonych przez WUP w Olsztynie w ramach PO WER, w których zastosowano opisane kryterium.</p> <p>Wskaźniki towarzyszące:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Liczba projektów, które otrzymały punkty premiujące za spełnienie kryterium; — Liczba konkursów ogłoszonych przez MRPIPS w ramach PO WER, w których zastosowano opisane kryterium.
Harmonogram realizacji rekomendacji
<p>Uruchomienie procesu pozwalającego na wdrożenie rekomendacji 03-12.2017</p> <p>Wdrożenie i utrzymanie rekomendacji: lata 2018 – 2023</p>
Ocena skutków wdrożenia rekomendacji
<p>Wzrost konkurencyjności regionu poprzez wzmocnienie podmiotów i instytucji działających na regionalnym i lokalnym rynku.</p> <p>Rozwój i premiowanie podmiotów działających w regionie w celu budowania relacji mających szansę na trwałą i modelową współpracę w obszarze zarówno rynku pracy jak i szeroko rozumianego rozwoju regionalnego. Podmioty działające w regionie mające szansę na rozwój, stanowią element budujący potencjał regionu.</p> <p>Zwiększenie szans na budowanie relacji między grupą docelową – uczestnikiem a podmiotem realizującym wsparcie, czego skutkiem będzie zwiększeni szans na zapewnienie wsparcia osobie po zakończeniu projektu czy programu.</p>

III. WSPARCIE –ZAANGAŻOWANE PODMIOTY I FORMY

5. IPD z elementami pogłębionej analizy sytuacji społecznej

Cel

Pogłębienie wiedzy o uczestniku dla lepszego dostosowania wsparcia.

Obszar

1. 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 metody wsparcia aktywizacyjnego

Uzasadnienie

Dokument IPD jest wymagany na etapie początkowej (rekrutacyjnej) realizacji projektu, zgodnie z dokumentacją konkursową.

IPD zawiera tylko elementy dotyczące sytuacji zawodowej i planowanych form wsparcia.

Jest rodzajem dokumentu wskaźnikowego- martwego.

IPD jako pogłębiona analiza sytuacji zawodowej z elementami sytuacji społecznej uczestnika pozwala na lepsze zdiagnozowanie potrzeb, a przede wszystkim barier utrudniających aktywizację zawodową np. bariery występujące w otoczeniu czy rodzinie.

IPD powinno być narzędziem monitoringu wsparcia udzielanego uczestnikowi, trafności jego doboru oraz diagnozy aktualnej sytuacji uczestnika.

Powinno być aktualizowane w przypadku zaistnienia zmian w sytuacji uczestnika, co może powodować modyfikację wcześniej zaplanowanych form wsparcia lub przesunięcie ich w czasie.

IPD powinno być kluczowym dokumentem określającym zindywidualizowaną ścieżkę wsparcia w projekcie.

Minimalne wymogi w zakresie IPD to dodanie do IPD zawodowego określającego wykształcenie, doświadczenie zawodowe, predyspozycje zawodowe i inne elementów kontraktu socjalnego, szczególnie tych badających sytuację rodzinną beneficjenta, która może mieć wpływ na aktywność zawodową.

Działanie/ Działania
<p>Działanie 1: Uzupełnienie IPD zawodowego o elementy kontraktu socjalnego.</p> <p>Działanie 2: Monitoring sytuacji uczestnika i bieżąca aktualizacja IPD w razie potrzeby.</p>
Adresat / Adresaci
<ul style="list-style-type: none"> — publiczne i niepubliczne Instytucje Rynku Pracy – realizatorzy działań — IOK w zakresie uwzględnienia konieczności wykonywania rozszerzonego IPD w projektach – do decyzji IOK lub jako wymóg do dokumentacji konkursowej.
Wskaźniki
<p>Wskaźnik: Liczba projektów w województwie wykorzystujących rozszerzone IPD w realizacji działań.</p>
Harmonogram realizacji rekomendacji
<p>Wdrożenie i utrzymanie rekomendacji: 2017 do 2023</p>
Ocena skutków wdrożenia rekomendacji
<p>IPD rozszerzone wpłynie na:</p> <ul style="list-style-type: none"> – trafniejsze dopasowanie wsparcia do uczestników, – pogłębiony obraz sytuacji, dzięki czemu można lepiej dopasować wsparcie, – możliwość eliminacji barier występujących w otoczeniu/rodzinie, – możliwość reakcji na zmiany zachodzące u uczestnika.

6. Zindywidualizowanie ścieżki wsparcia uczestnika projektu

Cel

Indywidualizacja i elastyczność form wsparcia potrzebnych osobie młodej.

Obszar

2. w zakresie wspierania osób młodych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie, w tym sformułowania kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I PO WER;

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

Uzasadnienie

Obecnie w ramach konkursów określa się minimalną ścieżkę wsparcia oraz wskazuje katalog wsparcia dodatkowego.

Takie zapisy wpływają na przygotowywane projekty, gdzie planowane są określone instrumenty wsparcia, które nie zawsze są adekwatne do potrzeb odbiorców wsparcia.

Należy maksymalnie zindywidualizować ścieżkę wsparcia beneficjentów ostatecznych, przy zachowaniu minimum w postaci IPD; poradnictwo/pośrednictwo, z możliwością rezygnacji z niektórych form oraz elastycznej zmiany w trakcie trwania projektu np. umożliwić realizację stażu zawodowego bez konieczności realizowania kursu zawodowego (jeśli uczestnik nie wymaga przekwalifikowania czy uzupełniania kwalifikacji).

W trakcie dyskusji w ramach pracy zespołów Partnerstwa kilkakrotnie wskazywano na konieczność uelastycznienia doboru form wsparcia. Głos ten prezentowali eksperci z różnych środowisk, realizatorzy projektów zarówno w PO WER jak i RPO.

Przykładem, na który powinni także zwracać uwagę oceniający wnioski może być np. czas trwania staży zawodowych. Czas ten powinien być określany jako średni czas (np. śr. 4,5 mc) co pozwala realnie dostosowywać instrument do potrzeb rynku, w trakcie realizacji projektu. Założenie, że wszystkim uczestnikom będzie oferowany np. 3 miesięczny staż, bez uzasadnienia powinno budzić wątpliwości oceniających co do adekwatności przeprowadzonej diagnozy oraz skuteczności zaplanowanych działań.

Działanie/ Działania
<p>Działanie 1: Wprowadzenie do regulaminu konkursu zapisu, w którym IPD oraz poradnictwo/pośrednictwo są jedynymi obowiązkowymi formami wsparcia, a pozostałe dobierane są indywidualnie, co umożliwi dobór form wsparcia zgodnie z rzeczywistymi potrzebami odbiorcy wsparcia,</p> <p>Działanie 2: Wprowadzenie do regulaminu konkursu zapisu określającego średnią kwotę wsparcia przeznaczoną na jednego odbiorcę wsparcia lub kontynuacja praktyk już stosowanych w tym zakresie (np. WUP Olsztyn konkurs PO WER)</p>
Adresat / Adresaci
Instytucje Organizujące Konkurs – WUP, MRPiPS
Wskaźniki
Wskaźnik: Liczba regulaminów konkursów WUP i MRPiPS uwzględniających zapis, gdzie jedynymi obowiązkowymi formami wsparcia są IPD i poradnictwo/pośrednictwo
Harmonogram realizacji rekomendacji
Rekomendacja wdrażana od stycznia 2017 (2018) roku do 2020 / 2023
Ocena skutków wdrożenia rekomendacji
<p>Zmiana wpłynie na:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lepsze dostosowanie form wsparcia dla uczestnika, - racjonalizacja kosztów projektu – nie będą realizowane formy zbędne dla odbiorców wsparcia, - większą efektywność zatrudnieniową, - zwiększenie wachlarza możliwych do realizacji form wsparcia, - zwiększenie wskaźnika utrzymania zatrudnienia.

7. Włączenie rodziny i najbliższego otoczenia jako komplementarnego wsparcia

Cel

Zwiększenie efektywności zatrudnieniowej poprzez działania wspierające rodzinę i otoczenie osób młodych.

Obszar

1. 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 metody wsparcia aktywizacyjnego

Uzasadnienie

Istotnym czynnikiem determinującym aktywność społeczno-zawodową jest wpływ najbliższego otoczenia tych osób. Może ono oddziaływać dwojako na skuteczność procesu aktywizacji osób młodych – zarówno negatywnie, jak i pozytywnie.

W przypadku negatywnego wpływu należy wdrożyć rozwiązania, które wyeliminują ten czynnik i pozwolą osobie młodej na rozpoczęcie ścieżki aktywizacyjnej i aktywny udział w jej realizacji.

Negatywny wpływ otoczenia może wynikać z wielu czynników, m.in. z:

- przekonania o niezaradności, niskich kompetencjach i możliwościach osób młodych,
- przekazywania lub narzucania negatywnych wzorców w zakresie aktywności życiowej i zawodowej (postawa roszczeniowa, reaktywność, konformizm, niedocenywanie wartości pracy lub promowanie „pracy na czarno”)
- toksycznych relacji w środowisku rodzinnym osób młodych,
- innych aktywności i zobowiązań pozazawodowych osób młodych (np. opieka nad osobami zależnymi, działalność społeczna).

W przypadku osób młodych z niepełnosprawnościami dodatkowym problemem jest uzależnienie rodziny od świadczeń z tytułu niepełnosprawności tych osób jako pewnego i stałego źródła dochodu rodziny i obawa o ich utratę. W przypadku młodych z niepełnosprawnościami dodatkowo należy wziąć pod uwagę uzależnienie od rodziny i najbliższego otoczenia wynikające z problemów zdrowotnych (opieka asystencka)⁵, co znacznie utrudnia proces usamodzielniania się.

W opinii osób młodych często rodzina wpływa na wybór ścieżki kształcenia, potrafi także zniechęcić do aktywności, jaką jest zakładanie własnej działalności gospodarczej⁶.

⁵ Raszeja-Ossowska Iwona, *Młodzi niepełnosprawni. Sytuacja społeczna i zawodowa*. Fundacja Aktywizacja, 2013 (<http://www.aktzywizacja.org.pl/biblioteka/publikacje/701-pub10>)

⁶ Raport z badania pilotażowego „Bariery zatrudnialności osób młodych na Warmii i Mazurach”, WUP Olsztyn 2013.

Pozytywny wpływ otoczenia może przejawiać się w:

- aktywnym zachęcaniu osób młodych do podjęcia,
- stworzeniu poczucia bezpieczeństwa osób młodych,
- budowaniu poczucia własnej wartości i wiary w swoją moc sprawczą osób młodych,
- budowaniu kapitału społecznego, który może być wykorzystany na rzecz aktywizacji osoby młodych.

Rodzina i otoczenie ma ogromny wpływ na motywację młodych osób w procesie aktywizacji. Rodzina ma na celu zmobilizowanie do aktywności, usamodzielnienia, rozwiązywania własnych problemów oraz budowanie poczucia własnej wartości. W indywidualnych przypadkach wsparciem dla bliskich mogą stać się specjaliści zatrudnieni w różnego rodzaju instytucjach w zależności od problemu, z jakim boryka się rodzina lub najbliższe otoczenie młodego człowieka. W Olsztynie wsparciem takim zajmują się następujące zespoły:

1. Zespół interdyscyplinarny ds. readaptacji społecznej osób skazanych powołany przez Okręgowy Inspektorat Służby Więziennej w Olsztynie w celu objęcia wsparciem osób opuszczających Areszty Śledcze. W skład tego zespołu wchodzi pracownicy tacy jak: doradcy zawodowi OHP, WUP i PUP, kuratorzy i kierownicy zespołu kuratorskiego Sądu Rejonowego, z-ca kierownika działu pomocy środowiskowej oraz pracownik socjalny MOPS, pracownik Caritas Archidiecezji Warmińskiej, wiceprezes Stowarzyszenia Pomocy Dzieciom i Rodzinie „ARKA” i Kierownik Przychodni Psychoterapii, Profilaktyki i Leczenia Uzależnień NZOZ. Zadaniem zespołu jest wszechstronna diagnoza i analiza problemów oraz deficytów skazanych przygotowujących się do opuszczenia Aresztu mająca na celu podejmowanie adekwatnych działań aktywizujących zawodowo i społecznie, jak również ich kontynuację na wolności.
2. Międzyinstytucjonalny i Międzysektorowy Model Współpracy Instytucji Pomocy i Integracji Społecznej i Instytucji Rynku Pracy, powołany przez Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Olsztynie w Olsztynie, działający na podstawie porozumienia zawartego pomiędzy instytucjami takimi jak: Miejski Urząd Pracy w Olsztynie, Centrum Integracji Społecznej w Olsztynie, Warmińsko-Mazurska Wojewódzka Komenda OHP, Świetlica Terapeutyczna Nr 1, Miejski Zespół Profilaktyki i Terapii Uzależnień, Katolickie Stowarzyszenie Opieki nad Dzieckiem i Rodziną, Stowarzyszenie Pomocy Dzieciom i Rodzinie „ARKA”, Bank Żywności w Olsztynie.

Zadaniem specjalistów reprezentujących poszczególne instytucje jest wypracowanie indywidualizowanego modelu wsparcia danej jednostki w zakresie zapewnienia skutecznych, dostępnych i efektywnych form pomocy dotyczących integracji społecznej i zawodowej. Spotkania zespołów realizowane są cyklicznie, a pracownicy angażują się w pracę zespołów za zasadzie oddelegowania. Zaangażowanie wielu instytucji z obszarów rynku pracy, pomocy społecznej, socjalnej i terapeutycznej zwiększa szansę na kompleksową i efektywną pomoc osobom najbardziej jej potrzebującym.

Mając na uwadze powyższe, niezbędne jest zapewnienie możliwości wsparcia zarówno samych uczestników (często o niskiej motywacji wewnętrznej), jak i ich otoczenia. Dzięki takiej konstrukcji wsparcia aktywizacyjnego zapewnione jest komplementarne działanie w procesie aktywizacyjnym.

Działanie/ Działania

Działanie 1: Premiowanie projektów zakładających współpracę z istniejącymi lokalnymi zespołami interdyscyplinarnymi

Działanie 2: Tworzenie podobnych zespołów dla potrzeb skutecznych działań społecznych i aktywizacyjnych młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym;

Działanie 3: Włączanie i angażowanie istniejących lokalnych zespołów w pomoc szczególnie tego potrzebującym uczestnikom projektu;

Działanie 4: Włączenie przedstawicieli instytucji realizujących projekty w prace tego typu zespołów w celu skutecznej pomocy najbardziej tego potrzebującym uczestnikom;

Działanie 5: Wdrożenie działań włączających rodzinę i otoczenie w proces aktywizacji osób młodych poprzez oferowanie im form wsparcia jako jednego z elementów realizowanych projektów/działań skierowanych do osób młodych; w przypadku projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej niezbędne jest wprowadzenie stosowanych zmian do dokumentacji programowej (m.in. SZOOP), mające na celu rozszerzenie grupy docelowej, dla której mogą być realizowane działania projektowe. Po zmianach w dokumentacji programowej niezbędne jest uwzględnianie w dokumentacjach konkursowych możliwości realizacji w projektach działań na rzecz otoczenia.

Działanie 6: Włączenie w zakres działań PUP działań skierowanych do rodziny i otoczenia według następujących wariantów:

- a) Samorząd zleca NGO działania wspierające rodzinę i otoczenie ze środków samorządu. W dokumentacji konkursowej zastrzega, że wsparciem mają być objęte rodzina i otoczenie osób objętych wsparciem przez PUP,
- b) PUP w ramach programu specjalnego zleca NGO działania uzupełniające realizowane ustawowo działania dla osób młodych. W dokumentacji konkursowej zastrzega, że wsparciem mają być objęte rodzina i otoczenie osób objętych wsparciem przez PUP.

Przykładowe formy wsparcia dla otoczenia: warsztaty motywacyjne, warsztaty z prawnikiem (istotne w przypadku osób z niepełnosprawnościami - patrz obawa o utratę renty), pomoc asystenta rodziny dla rodzin patologicznych.

Ryzyka:

1. W przypadku środków projektowych ryzyko braku kwalifikowalności kosztów takich działań.
2. Brak regulacji i zasad monitorowania i ewaluacji działań na rzecz otoczenia i ich wpływu na proces aktywizacji osób młodych.

Adresat / Adresaci

- IZ
- Komitet Monitorujący
- WUP, PUP, PFRON, MRPiPS, inne instytucje grantodawcze - instytucje finansujące działania

- Publiczne i Niepubliczne Instytucje Rynku Pracy - realizatorzy działań
- Ośrodki Pomocy Społecznej

Wskaźniki

Wskaźnik 1: Wprowadzenie do SZOOP zapisu umożliwiającego realizację działań na rzecz otoczenia osób młodych

Wskaźnik 2: Liczba konkursów umożliwiających realizację wsparcia na rzecz osób młodych

Wskaźnik 3: Liczba projektów w województwie wykorzystujących w procesie aktywizacji zawodowej osób młodych działania skierowane do rodziny i otoczenia

Wskaźnik 4: Liczba programów specjalnych PUP zakładających realizację działań wspierających dla otoczenia osób młodych w procesie ich aktywizacji zawodowej

Wskaźnik 5: Liczba konkursów ogłoszonych przez JST

Harmonogram realizacji rekomendacji

Wdrożenie: 2017 rok

Ocena skutków wdrożenia rekomendacji

Zaangażowanie rodziny i otoczenia wpłynie na zwiększenie odsetka zaktywizowanych osób młodych, dodatkowo wzmocniona zostanie rodzina poprzez zaangażowanie w proces aktywizacji, stworzy się poczucie sprawstwa i celowości działań. Aktywizacja środowisk lokalnych wpłynie na większą akceptację dla postaw proaktywnych na rynku pracy.

8. Zaangażowani pracodawcy

Cel

Zwiększenie udziału pracodawców w procesie aktywizacyjnym poprzez premiowanie projektów zakładających zaangażowanie pracodawców w ich realizację

Obszar

2. w zakresie wspierania osób młodych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie, w tym sformułowania kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I PO WER;

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

Uzasadnienie

Zgodnie ze *Zaktualizowanym Planem realizacji Gwarancji dla młodzieży* wśród powodów wysokiego bezrobocia młodzieży w Polsce najczęściej wymieniane są dwa, tj. brak doświadczenia zawodowego i niedopasowanie ich kwalifikacji do potrzeb rynku pracy. Problemy te dotyczą również województwa warmińsko-mazurskiego, gdyż, zgodnie z danymi na koniec pierwszego półrocza 2016 roku, spośród 12 373 osób do 30 roku życia zarejestrowanych jako bezrobotne 35% osób nie legitymuje się jakimkolwiek stażem pracy, a kolejne 31% ma staż pracy poniżej roku. Prawie połowa młodych bezrobotnych nie posiada zawodu wyuczonego (osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym lub gimnazjalnym i niższym). Co więcej, ci, którzy w trakcie edukacji zdobyli zawód, często mają niedopasowane do potrzeb rynku pracy wykształcenie, zarówno pod względem kierunku, jak i jakości - tj. efektów kształcenia rozumianych jako zasób wiedzy i kompetencji nabytych w trakcie nauki, które potencjalnie mają być wykorzystane w pracy zawodowej. Potwierdzają to wyniki badania pilotażowego „Bariery zatrudnialności osób młodych na Warmii i Mazurach”. Zdaniem pracodawców młodzi pracownicy posiadają przede wszystkim luki kompetencyjne w praktycznych umiejętnościach niezbędnych do wykonywania zawodu (68,3%). Ponadto 46,3% badanych pracodawców za niedostateczną uważa wiedzę związaną z wykonywanym zawodem.

Projekty realizowane z udziałem pracodawców, w tym w szczególności tych, którzy zatrudnią po zakończeniu wsparcia ich uczestników, pozwalają w najlepszy sposób zniwelować wymienione powyżej bariery, przygotować kadry pod potrzeby konkretnych podmiotów, zwiększając tym samym szanse na trwałe zatrudnienie adresatów wsparcia. Zminimalizowane jest bowiem ryzyko ograniczonej spójności posiadanych przez ich uczestników umiejętności z oczekiwaniami pracodawców. Dlatego udział pracodawcy /-ów sprzyjać powinien zwiększeniu dopasowania wsparcia do faktycznych wymagań rynku pracy (w tym również innych podmiotów, niezaangażowanych w realizację projektu). Poza twardymi kompetencjami zawodowymi, młodzi ludzie, poznając funkcjonowanie organizacji, jaką jest zakład pracy, mają możliwość poznania kultury tej organizacji, poczuć sens pracy, satysfakcję, jaką ta potrafi sprawiać, relacje i więzi nieformalne budowane między pracownikami, poczucie przynależności do grupy, akceptacji. Pracodawcy, inni niż wymienieni

w zamkniętym katalogu uprawnionych Beneficjentów Działania 1.2 PO WER, są kluczowymi graczami, a ich rola w procesie aktywizacji jest marginalna, o czym świadczy choćby istotnie ograniczony ich udział w dotychczasowej realizacji projektów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na terenie Warmii i Mazur pomimo tego, że w ogłoszonych konkursach była możliwość realizacji projektów partnerskich, w tym z pracodawcami.

Zaproponowane podejście jest zgodne z zapisami *Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój*, w którym jako jedno z najważniejszych wyzwań w obszarze rynku pracy wskazano rozwój współpracy z podmiotami zewnętrznymi, w tym w szczególności pracodawcami. Jak wskazują dotychczasowe doświadczenia oraz wyniki eksperckich analiz i debat prowadzonych w kraju - większe zorientowanie na efekty, respektowanie potrzeb i potencjału klientów instytucji rynku pracy (rozumianych jako nie tylko osoby poszukujące pracy, ale także tę pracę oferujących) czy budowa szeroko rozumianych partnerstw w celu docierania do potencjalnych klientów publicznych służb zatrudnienia, wymaga poprawy współpracy zarówno pomiędzy samymi instytucjami rynku pracy, jak i otoczeniem zewnętrznym, w tym w szczególności pracodawcami i partnerami społecznymi. Jest to szczególnie istotne w regionie zważywszy na fakt, że wśród objętych badaniem „Bariery zatrudnialności osób młodych na Warmii i Mazurach” przedsiębiorstw było 52,1% pracodawców, którzy nie współpracowali z żadną z takich instytucji jak Urzędy Pracy, Ochotnicze Hufce Pracy, Ośrodki Pomocy Społecznej, firmy szkoleniowe, szkoły ponadgimnazjalne i szkoły wyższe, z czego 36,6% nie było w ogóle zainteresowanych podjęciem takiej współpracy, a tylko 15,5% badanych byłoby skłonne do kooperacji. Jako główny powód braku współpracy badani podawali brak takiej potrzeby (67,5% badanych). Ponadto, ankietowani wskazywali na brak wystarczającej wiedzy na temat możliwości współpracy (20,5%), brak inicjatywy ze strony instytucji (17,9%). Dla 14,5% respondentów przyczyną jest brak osób w firmie, które mogłyby się tym zająć. Natomiast 11,1% ankietowanych zniechęcają procedury administracyjne. Również podczas prac zespołów tematycznych i merytorycznego w Partnerstwie pracodawcy wskazywani byli jako kluczowy podmiot w realizacji projektów, w tym szczególnie projektów partnerskich, gdzie pracodawca pełni rolę partnera.

Problematyczny jest przy tym fakt, że Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych. Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 przewiduje dla Działania 1.2 PO WER zamknięty katalog Beneficjentów tj. Instytucje rynku pracy zgodnie z art. 6 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy:

- publiczne służby zatrudnienia,
- Ochotnicze Hufce Pracy,
- agencje zatrudnienia,
- instytucje szkoleniowe,
- instytucje dialogu społecznego,
- instytucje partnerstwa lokalnego.

Powyższe może stanowić pewną barierę dla ewentualnej realizacji projektów partnerskich, jeśli IOK ograniczy katalog podmiotów, którzy mogą występować jako partnerzy w projektach.

Działanie/ Działania
<p>Działanie: Wprowadzenie kryterium premiującego: partnerstwo z min. 1 pracodawcą z doprecyzowaniem oczekiwań IOK (zakres współpracy, przykładowe działania, uwarunkowania prawne).</p> <p>Zakłada się brak categorycznego wymogu realizacji projektu w formie partnerskiej, tj. występowania Pracodawcy/-ów w charakterze Beneficjenta lub Partnera/-ów. Za wystarczający uznany zostanie również inny dokument wskazany we wniosku o dofinansowanie (i weryfikowany na etapie podpisywania umowy o dofinansowanie) jednoznacznie wskazujący konkretnego pracodawcę/konkretnych pracodawców i potwierdzający jego/ich chęć współpracy z Beneficjentem w związku z realizacją projektu – np. umowa/porozumienie o współpracy, wskazująca zarówno na faktyczne zaangażowanie pracodawców w realizację projektu (np. poprzez współorganizację staży, udział w procesie rekrutacji), jak i zatrudnienie minimalnej liczby uczestników projektu po jego ukończeniu. We wniosku o dofinansowanie wymagane będzie wskazanie konkretnych działań w tym zakresie. Pracodawcy mogą być zaangażowani np. w proces tworzenia programów poszczególnych form wsparcia – szkoleń/praktyk/staży, jak również w samą ich realizację (np. poprzez zaangażowanie w proces dydaktyczny na etapie szkoleń czy organizację zajęć praktycznych, staży i praktyk zawodowych, co umożliwi uczestnikom zdobycie doświadczenia w miejscu pracy, względnie wsparcie procesu pośrednictwa pracy poprzez pomoc w upowszechnianiu korzyści związanych z zatrudnieniem uczestników projektu, w tym w szczególności osób niepełnosprawnych). Przy czym należy wyraźnie zaznaczyć, że nie każdy partner będzie musiał zrealizować pełen katalog działań, bo w trakcie realizacji projektu może się np. okazać, że akurat nie będzie chętnych lub uzasadnienia do realizacji stażu/praktyki u danego Partnera.</p> <p>Wprowadzona zmiana nie wiąże się z dodatkowymi nakładami finansowymi na realizację projektów, może natomiast zwiększyć skuteczność interwencji finansowanej ze środków publicznych, tym samym z punktu oceny racjonalności i efektywności wydatków na interwencję wydaje się pożądana.</p>
Adresat / Adresaci
<ul style="list-style-type: none"> — Wojewódzki Urząd Pracy – IP PO WER w województwie – podmiot wdrażający rekomendację. — KOMITET MONITORUJĄCY PO WER
Wskaźniki
<p>Wskaźnik: Liczba konkursów, w których pojawiło się kryterium premiujące dotyczące partnerstwa z pracodawcami.</p>
Harmonogram realizacji rekomendacji
<p>Opracowanie PD 2018 – III kwartał 2017</p>

Ocena skutków wdrożenia rekomendacji

Poprawa jakości wsparcia, co przełoży się na większą jego efektywność.

Lepsze dopasowanie form wsparcia do potrzeb rynku pracy (np. pracodawca może być głosem doradczym w zakresie form proponowanego wsparcia).

Przełamywanie stereotypów (dotyczących zarówno uczestników projektów, jak i pracodawców – pracodawca jako mentor).

Poprawa jakości współpracy międzysektorowej.

Praktyczna realizacja CSR.

Rekomendacja zgodna z oczekiwaniami KE.

Ryzyka:

Sztuczne partnerstwa. W dokumentacji konkursowej/SZOOP winien znaleźć się zapis narzucający wymóg realizacji działań przez partnerów, jeżeli zostały one wskazane we wniosku, przy czym zadania powinny zostać zrealizowane wszystkie, ale bez konieczności realizowania ich przez każdego partnera.

Problemy prawne, w tym w szczególności związane z pomocą publiczną/*de minimis*. Konieczne zmiany w dokumentach programowych dotyczących kwestie pomocy publicznej.

Specyfika działań projektowych (np. długi okres pomiędzy zawarciem partnerstwa a realizacją projektu) Do wybronięcia we wniosku przez wnioskodawcę.

Niechęć pracodawców do zawierania partnerstw (do przełamania przez wnioskodawcę przekonanego o zasadności partnerstwa).

Dodatkowe wymogi biurokratyczne.

Dostosowanie tego typu projektów do uwarunkowań realizacyjnych związanych ze specyfiką Działania, jak i Programu.

9. Integracja w miejscu pracy

Cel

Umożliwienie realizacji wsparcia społecznego u pracodawcy z włączeniem współpracowników

Obszar

- 1. 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 metody wsparcia aktywizacyjnego;*
- 2. w zakresie wspierania osób młodych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie, w tym sformułowania kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I PO WER;*
- 3. w zakresie wspierania osób młodych przez MRPiPS oraz KG OHP, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych przez MRPiPS w ramach Osi I PO WER*

Uzasadnienie

W grupie NEET szczególnie ważnym jest rozwinięcie kompetencji społecznych, umiejętności pracy w grupie, kultury osobistej i kompetencji interpersonalnych niezbędnych do funkcjonowania w środowisku pracy i w relacjach ze współpracownikami.

Osoba młoda, a w szczególności osoba z niepełnosprawnościami, jest pełna obaw przy wchodzeniu w nieznane środowisko pracownicze, gdzie funkcjonują określone relacje między pracownikami. Ze strony przyszłych współpracowników także istnieją obawy, zwłaszcza w przypadku, gdy osoba młoda jest osobą z niepełnosprawnością, a także gdy istnieje duża różnica wieku pomiędzy przyszłymi współpracownikami.

Działania integrujące w środowisku pracy pozwolą przełamać powyższe bariery i umożliwią szybszą i skuteczniejszą adaptację w miejscu pracy, co wpłynie na zawiązanie więzi między współpracownikami i poprawi komfort pracy osoby młodej.

W działania integracyjne w miejscu pracy powinien być włączony pracodawca i przyszli współpracownicy. Działania te mogą odbywać się w formie: warsztatów integracyjnych, próbek pracy, rozmów indywidualnych i powinny mieć miejsce przed formalnym rozpoczęciem zatrudnienia.

W przypadku osoby z niepełnosprawnością dodatkowo należy uwzględnić podczas pracy z pracodawcą aspekty prawne dotyczące zatrudnienia.

W opinii ekspertów pracujących w zespołach Partnerstwa wzmocnienie działań dla beneficjentów realizowanych u pracodawcy pozwoli na lepszą integrację w miejscu pracy, a także wydatnie wpłynie na utrzymanie zatrudnienia.

Należy rozważyć wprowadzenie mechanizmu trenera pracy nie tylko dla osób z niepełnosprawnościami, ale dla osób, których kompetencje psychospołeczne są zbyt słabo rozwinięte i nie pozwalają na samodzielne funkcjonowanie w miejscu pracy w pierwszej fazie zatrudnienia.

Przykładem tego typu działań mogą być warsztaty integracji w miejscu pracy, w których uczestniczy beneficjent wraz z przyszłymi współpracownikami.

Działanie/ Działania

Działanie 1: Wprowadzenie do regulaminu konkursu zapisu umożliwiającego realizację działań w środowisku pracy, w tym we współpracy z pracodawcą i współpracownikami.

Działanie 2: Otwarcie katalogu form wsparcia możliwych do realizacji.

Adresat / Adresaci

- Wojewódzki Urząd Pracy – IP PO WER w województwie – podmiot wdrażający rekomendację
- Komitet Monitorujący PO WER

Wskaźniki

Wskaźnik: Liczba konkursów ogłoszonych przez WUP, w których występuje otwarty katalog form wsparcia możliwych do realizacji.

Harmonogram realizacji rekomendacji

Od stycznia 2017 (2018) roku do 2020 / 2023

Ocena skutków wdrożenia rekomendacji

Zmiana wpłynie na:

- integrację osoby młodej w środowisku pracy,
- otwartość pracodawcy i współpracowników na nowego pracownika,
- szybszą adaptację w środowisku pracy,
- większą efektywność zatrudnieniową,
- zwiększenie wachlarza możliwych do realizacji form wsparcia,
- zwiększenie wskaźnika utrzymania zatrudnienia.

10. Przez wsparcie społeczne do aktywności zawodowej

Cel

Indywidualizacja wsparcia poprzez trafne i efektywne możliwości uelastycznienia realizacji form wsparcia potrzebnych osobie młodej.

Obszar

- 1. 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 metody wsparcia aktywizacyjnego;*
- 2. w zakresie wspierania osób młodych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie, w tym sformułowania kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I PO WER;*
- 3. w zakresie wspierania osób młodych przez MRPiPS oraz KG OHP, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych przez MRPiPS w ramach Osi I PO WER;*
- 5. w zakresie systemowego wsparcia osób młodych.*

Uzasadnienie

W procesie aktywizacji zawodowej, poza wyposażeniem w odpowiednie kompetencje i kwalifikacje zawodowe, niezwykle istotne jest wyposażenie osoby pozostającej bez pracy w kompetencje miękkie, co potwierdzają liczne badania i doświadczenia zarówno realizatorów projektów, jak i pracodawców. Do kluczowych kompetencji społecznych zaliczyć należy m.in. umiejętność nawiązywania kontaktów, komunikacji z otoczeniem, pracy w zespole, rozwiązywania problemów, radzenia sobie ze stresem oraz punktualność i rzetelność w wykonywaniu zadań. Ważne jest bowiem ukształtowanie cech osobowych uczestnika ułatwiających poruszanie się po rynku pracy. Dostrzega się, iż pracownik posiadający stosowne kwalifikacje zawodowe nie utrzyma zatrudnienia, jeśli nie będzie posiadał kluczowych kompetencji miękkich. Jest to szczególnie ważne w przypadku osób długotrwale pozostających bez pracy, wycofanych z życia zawodowego i społecznego.

Wsparcie społeczne tych osób musi być elastyczne, zindywidualizowane i kompleksowe pod kątem potrzeb, możliwości i zasobów danej osoby. W wymiarze operacyjnym oznacza to możliwość określania uśrednionego wymiaru wsparcia na danego uczestnika z uwzględnieniem jego indywidualnej sytuacji, a także możliwości fakultatywności udziału w formach wsparcia.

Kompleksowe ujęcie w procesie aktywizacji zawodowej form wsparcia ukierunkowanych na rozwój w obszarze zawodowym, jak i w społecznym zwiększy szanse na realizację celu projektu (wprowadzenie na rynek pracy) oraz na utrzymanie zatrudnienia, niezbędnego do zapewnienia inkluzji społecznej.

Działanie/ Działania
<p>Działanie 1: Zmiana w SZOOP PO WER oraz <i>Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020</i> w zakresie możliwości realizacji form wsparcia społecznego – jako elementu uzupełniającego formy wsparcia o charakterze zawodowym w projektach aktywizacji zawodowej</p> <p>Działanie 2: Uwzględnianie ww. zmian w dokumentacjach konkursowych poprzez dopuszczenie możliwości realizacji w projektach aktywizacji zawodowej form wsparcia społecznego</p>
Adresat / Adresaci
<ul style="list-style-type: none"> — Komitet Monitorujący — IZ — IP
Wskaźniki
<p>Wskaźnik 1: Wprowadzenie zmian w SZOOP w zakresie typów działań możliwych do realizacji w projektach ukierunkowanych na aktywizację zawodową</p> <p>Wskaźnik 2: Wprowadzenie zmian w zakresie typów działań możliwych w projektach ukierunkowanych na aktywizację zawodową do <i>Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020</i></p> <p>Wskaźnik 3: Liczba konkursów umożliwiających realizację wsparcia społecznego na rzecz osób młodych w procesie aktywizacji zawodowej</p> <p>Wskaźnik 4: Liczba projektów w województwie zakładających element wsparcia społecznego w procesie aktywizacji zawodowej osób młodych</p>
Harmonogram realizacji rekomendacji
<p>Wdrożenie: 2018 – przegląd śródkresowy</p>
Ocena skutków wdrożenia rekomendacji
<p>Dopuszczenie możliwości realizacji wsparcia społecznego, niezbędnego do skutecznego procesu aktywizacji zawodowej, wpłynie na:</p> <ul style="list-style-type: none"> - większą efektywność zatrudnieniową, - zwiększenie kompetencji społecznych uczestników projektu, - zwiększenie wachlarza możliwych do realizacji form wsparcia, - zwiększenie wskaźnika utrzymania zatrudnienia.

11. Szkolenia zawodowe – kwalifikowane i kwalifikujące

Cel

Umożliwienie osobom młodym podnoszenia kompetencji i nabywania kwalifikacji adekwatnych do potrzeb rynku pracy

Obszar

Obszar 5 - w zakresie systemowego wsparcia osób młodych.

Uzasadnienie

Potrzeba wprowadzenia zmian w zakresie dostępu do szkoleń w projektach realizowanych w ramach PO WER zgłaszana jest zarówno przez osoby młode, realizatorów, jak i instytucje działające w systemie wdrażania interwencji.

Osoby młode oczekują możliwości otrzymania dofinansowania do szkolenia, w ramach którego zdobędą umiejętności potrzebne w procesie aktywizacji zawodowej.

Beneficjenci realizujący projekty wskazują, iż w oparciu o wytyczne, interpretacje i brak konkretnych odpowiedzi na ich pytania nie decydują się na realizację szkoleń, co do których mają poważne obawy o kwalifikowalność kosztów (weryfikacja spełnienia wymogu wyposażenia uczestnika projektu w kwalifikacje realizowana jest przy rozliczaniu projektu).

W ramach ogłaszanych konkursów stosowane są kryteria dostępu w obszarze realizacji szkoleń. Przykładowe kryterium dostępu: „Szkolenia przewidziane w projekcie muszą spełnić co najmniej jeden z następujących warunków:

- a. kończą się egzaminem zewnętrznym i uzyskaniem certyfikatu potwierdzającego uzyskane kwalifikacje,
- b. kończą się uzyskaniem uprawnień do uzyskania zawodu unormowanych rozporządzeniem właściwego ministra,
- c. prowadzone są w oparciu o certyfikowane programy nauczania (ze wskazaniem instytucji certyfikującej dany program nauczania)

Jednocześnie trzeba mieć na uwadze nieadekwatny do oczekiwań i sytuacji na rynku sposób wdrażania systemu regulującego nabywanie kwalifikacji.”⁷

Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (ZRK) - to publiczny rejestr, w którym znajdują się informacje o kwalifikacjach nadawanych w Polsce, na podstawie przepisów ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (ZSK). Obecnie w rejestrze dostępne są tzw. kwalifikacje pełne, tj. te, które zdobywa

⁷http://power.wupolsztyn.praca.gov.pl/documents/3196339/3544049/2015_1.2.2_002_regulamin.pdf/7045f31a-0644-438e-89ef-2551911f52e8

się w systemie oświaty lub szkolnictwa wyższego. W najbliższym czasie rejestr będzie się zappełniał tzw. kwalifikacjami cząstkowymi, przede wszystkim rynkowymi, które można zdobywać w sposób pozaformalny. Za <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl/daneozrk/ozrk> (data dostępu 26.11.2016)

Stosowanie kryteriów dostępu w sytuacji braku systemu regulującego kwestię nabywania kwalifikacji jest sytuacją, w której osoba młoda ma utrudniony dostęp do wysokiej jakości oferty edukacyjnej. Wymagania odnośnie certyfikacji powinny dotyczyć tylko tych szkoleń, w ramach których jest pełna jasność co do systemu potwierdzania nabytych umiejętności.

Działanie/ Działania

Działanie 1: Odstąpienie od stosowania kryteriów dostępu do czasu osiągnięcia pełnej użyteczności przez system i rejestr kwalifikacji.

Działanie 2: Funkcjonowanie spójnego i czytelnego systemu poświadczania kwalifikacji.

Adresat / Adresaci

- MRPIPS
- KOMITET MONITORUJĄCY PO WER
- MR
- IBE

Wskaźniki

Wskaźnik: Liczba zmian wprowadzonych w zakresie usprawnień dostępu do szkoleń potrzebnych osobom młodym.

Harmonogram realizacji rekomendacji

Wdrożenie od II kwartału 2017

Ocena skutków wdrożenia rekomendacji

Brak wprowadzenia zmiany w zakresie realizacji szkoleń może wiązać się z nieadekwatnym i nieracjonalnym dysponowaniem środkami finansowymi. Skutkować może także brakiem możliwości na udzielenie wsparcia, jakiego oczekuje osoba młoda w procesie jej aktywizacji.

12. Elastyczne projekty pozakonkursowe Ochotniczych Hufców Pracy

Cel

- 1. Usprawnienie i uelastycznienie realizacji projektów OHP.**
- 2. Indywidualizacja wsparcia przez trafne i efektywne możliwości uelastycznienia realizacji form wsparcia potrzebnych młodej osobie.**

Obszar

2. w zakresie wspierania osób młodych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie, w tym sformułowania kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I PO WER

Uzasadnienie

W projektach pozakonkursowych realizowanych przez Ochotnicze Hufce Pracy zaplanowany jest mały elastyczny harmonogram, który określa tzw. kamienie milowe projektu; tj. ostateczny czas realizacji poszczególnych etapów projektu (realizacji poszczególnych form wsparcia uczestników). Projekty trwają określony czas (ok. 1 roku), w trakcie którego wszystkie grupy uczestników w całym województwie i w Polsce w tym samym czasie jednocześnie rozpoczynają udział w projekcie, realizują poszczególne formy wsparcia i kończą udział w projekcie. Taka koncepcja realizacji projektów przysparza wiele trudności osobom odpowiedzialnym za realizację projektu oraz uczestnikom projektu, ponieważ nie zakłada rezerw czasowych niezbędnych do wykorzystania w trakcie występowania problemów wynikających niejednokrotnie w procedur formalnych, bądź też indywidualnych sytuacji uczestników projektu.

W aktualnym projekcie „Obudź swój potencjał - YEI” w województwie warmińsko – mazurskim w jednakowym czasie udział w projekcie rozpocząć musiało 130 uczestników (podzielonych na 10-cioosobowe grupy w jednostkach na terenie całego województwa), którzy w tych samych okresach mają realizować poszczególne formy wsparcia oraz zakończyć udział w projekcie. Z założenia projekt zakłada indywidualizację wsparcia tym samym indywidualne podejście do planowania realizacji poszczególnych działań. W rezultacie często jest tak, że część uczestników czeka aż inne osoby zakończą udział w fakultatywnych formach wsparcia, aby móc np. rozpocząć kurs zawodowy, w którym będą brali udział pozostali uczestnicy. Nie zakłada się także, iż młodzi ludzie z różnych niezaplanowanych wcześniej przyczyn losowych mogliby przerwać udział w projekcie, by do niego wrócić np. po miesiącu, czy w kolejnym etapie, lub zakończyć udział w projekcie po zrealizowaniu określonej formy wsparcia. Powyższe czynniki skutkują ogromnymi trudnościami w utrzymaniu pełnej grupy uczestników od początku do zakończenia projektu.

Ogromną trudność stanowi także ograniczony wachlarz form wsparcia a w szczególności ściśle określona liczba osób, które w tych formach mogą wziąć udział. Ściśle określono formy obligatoryjne i fakultatywne dla uczestników projektów. Niestety na etapie pisania i planowania realizacji projektu nie można przewidzieć, które formy wsparcia będą niezbędne dla jeszcze niezrekrutowanych uczestników. Efektem tak ściśle określonych form i bardzo ograniczonej liczby osób mogących z tych form skorzystać jest frustracja i zniechęcenie do dalszego udziału w projekcie uczestników, którzy

z przyczyn organizacyjnych nie mogą wziąć udziału w atrakcyjnych dla nich formach wsparcia (np. na grupę 10-cioosobową przewidziano średnio tylko dla 2 osób kursy prawa jazdy kat. B, identyfikuje się mniejsze zapotrzebowanie na podstawowy kurs komputerowy a większe na kurs ECDL itp.)

Działanie/ Działania

Działanie 1: Stworzenie możliwości elastycznego planowania harmonogramu realizacji projektów poprzez:

- założenie dłuższej realizacji projektu np. dwuletni projekt, mimo iż formy wsparcia w sumie stanowić mogą połowę czasu trwania projektu dzieląc jednocześnie ten dwuletni okres na etapy, w których uczestnicy realizują niezbędne dla nich formy wsparcia.
- umożliwienie rozpoczęcia projektu np. z grupą osób stanowiącą 30% wszystkich uczestników w pierwszym okresie realizacji dwuletniego projektu, by w dalszej części włączyć kolejne 40% i w trzecim etapie kolejne 30% uczestników. Dawałoby to możliwość powrotu do projektu np. po urodzeniu dziecka, hospitalizacji czy też dorekrutowania osób na miejsce tych, które zrezygnowały z udziału w projekcie.
- zagwarantowanie, że każdy uczestnik w odpowiednim dla siebie czasie realizuje i kończy indywidualną ścieżkę wsparcia wynikającą z ustaleń zawartych w Indywidualnym Planie Działania.

Działanie 2: Otwarcie katalogu form wsparcia możliwych do realizacji w określonych koncepcją projektu ramach i kwocie wsparcia przewidzianej na uczestnika.

Adresat / Adresaci

- Komenda Główna Ochotniczych Hufców Pracy
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Wskaźniki

Liczba wprowadzonych zmian w zakresie realizacji projektów pozakonkursowych realizowanych w ramach I osi PO WER

Harmonogram realizacji rekomendacji

Wdrożenie i utrzymanie rekomendacji: od 2017 roku

Ocena skutków wdrożenia rekomendacji

- Zwiększenie efektywności działań realizowanych przez OHP
- Usprawnienie realizacji projektów OHP
- Zwiększenie racjonalności i celowości wydatkowania środków publicznych

13. Sprofilowany doradca klienta

Cel

Podniesienie jakości obsługi osób młodych w PUP oraz zwiększenie efektywności i trwałości udzielanego im wsparcia poprzez wprowadzenie doradcy klienta osób młodych.

Obszar

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

5. w zakresie systemowego wsparcia osób młodych.

Uzasadnienie

Ostatnie zmiany w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadziły stanowisko **doradca klienta**. Rozwiązanie w wielu urzędach było stosowane przed propozycjami zapisanymi w ustawie, charakter był uzależniony od specyfiki funkcjonowania urzędu. Aktualnie PUP mają pewną swobodę i autonomię w zakresie zarządzania placówką. Tym samym, to ilu jest doradców klienta, w jakim wymiarze czasu pracują jako doradcy klienta, jakie mają obowiązki zależy od decyzji Dyrektora (musi być zgodne z obowiązującymi regulacjami).

Osoby do 30 roku życia to nadal znaczący odsetek osób bezrobotnych w większości PUP. Osoby młode w szczególności wpisujące się w kategorię NEET, to klient, do którego obsługi trzeba być dobrze przygotowanym. Grupa jest bardzo zróżnicowana, najczęściej to osoby z znikomym doświadczeniem zawodowym, często absolwenci. Osoby charakteryzuje często niedopasowanie wykształcenia do potrzeb rynku pracy. Zauważalne w szczególności przez pracodawców są braki w kompetencjach społecznych (miękkich). Rośnie też odsetek osób, które mają coraz dłuższy okres pozostawania w rejestrze PUP. Aktualnie osobom młodym rzadko przypisywany jest III profil, jednak z uwagi na zmiany zachodzące na rynku warto ten obszar monitorować. Jak obrazują dane sprawozdawcze oraz informacje przekazywane podczas spotkań osoby młode częściej niż osoby po 30 r.ż. przerywają staże, nie mają sprecyzowanych planów. Coraz częściej w opinii pracowników PUP osoby młode do urzędu przychodzą z swoimi rodzicami.

Z zebranych informacji wyłania się obraz grupy osób należących do kategorii NEET potrzebujących kompleksowego wsparcia.

Kolejnym wątkiem, który w najbliższym czasie może być coraz bardziej znaczący i problematyczny, jest dotarcie do osób młodych z ofertą aktywizacyjną.

Istotne jest także zróżnicowanie i liczba instrumentów, z jakich korzystać może osoba młoda, a o których doradca klienta powinien mieć kompleksową i wyczerpującą wiedzę. W tym także nt. instrumentów niedostępnych w PUP, które powinny być osobie młodej prezentowane mając na uwadze indywidualizację wsparcia kierowanego do klienta.

Doradca klienta osób młodych to wytypowany tylko do obsługi osób młodych (18-29) pracownik/pracownicy PUP.

Osoba pracująca na tym stanowisku powinna posiadać m.in. predyspozycje do pracy z młodzieżą, charakteryzować się komunikatywnością, łatwością w nawiązywaniu kontaktu.

Ponadto osoba ta, powinna być zorientowana w zakresie wszelkich dostępnych form skierowanych także do osób młodych (projekty startup-owe, spółdzielnie socjalne, oferta LGD w ramach PROW, staże międzynarodowe, innowacje społeczne, czy projekty reintegracji społeczno-zawodowej).

Rekomendacja ma **charakter fakultatywny**, a jej wdrożenie powinno uwzględniać sytuację na lokalnym rynku pracy, dotychczasowe doświadczenia, aktualne problemy. Kluczowa jest też ocena aktualnie funkcjonujących w danym urzędzie mechanizmów czy rozwiązań w zakresie współpracy z osobami młodymi. Organizowanie obowiązkowych spotkań informacyjnych dla osób młodych między rejestracją a opracowaniem IPD może być przykładem jednego z rozwiązań wspierających osoby młode w dostępie do informacji o zawodach, rynku pracy, oraz możliwościach szkolenia i kształcenia, umiejętnościach niezbędnych przy aktywnym poszukiwaniu pracy i samozatrudnieniu. Rozwiązanie może usprawnić proces zdobywania informacji na temat możliwych i dostępnych w regionie form aktywizacji. Sprawny przepływ informacji będzie wpływał na efektywniejszy przepływ środków z FE do osób potrzebujących wsparcia.

Działanie/ Działania

Działanie 1: Wprowadzenie w urzędzie pracy doradcy klienta osób młodych, zajmującego się wyłącznie osobami w wieku 18-30 lat.

Działanie 2: Wprowadzenie w urzędzie zmian w zakresie pracy z osobami młodymi w wieku 18-30 lat.

Działania towarzyszące:

- analiza potrzeb i możliwości wprowadzenia rozwiązania;
- wytypowanie pracownika/ pracowników;
- umożliwienie podnoszenia kompetencji i kwalifikacji w zakresie pracy z osobami młodymi oraz form aktywizacji społecznej i zawodowej, jakie są dostępne dla tej grupy poza PUP;
- monitorowanie wprowadzonego rozwiązania, próba określenia standardów pracy, itd.;
- wymiana doświadczeń między Powiatowymi Urzędami Pracy w zakresie wprowadzonej zmiany;
- wykorzystanie doświadczeń i zasobów Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej.

Ryzyka:

Potencjał i ograniczone zasoby kadrowe PSZ, skomplikowane struktury funkcjonowania, mało elastyczne zapisy i regulacje, czas potrzebny do wprowadzenia zmian.

Adresat / Adresaci
<ul style="list-style-type: none"> — WUP — PUP — IRP — MRPIPS
Wskaźniki
<p>Wskaźnik 1: Liczba Powiatowych Urzędów Pracy, w których stworzone zostało i funkcjonuje stanowisko doradca klienta osób młodych.</p> <p>Wskaźnik 2: Liczba Powiatowych Urzędów Pracy, w których wprowadzono co najmniej jedną zmianę w zakresie pracy z osobami młodymi</p> <p>Wskaźnik 3: Liczba pracowników IRP przeszkolonych pod kątem pracy z osobami młodymi, w szczególności zaliczanymi do grupy NEET</p>
Harmonogram realizacji rekomendacji
<p>Uruchomienie procesu pozwalającego na wdrożenie rekomendacji 03-12.2017</p> <p>Wdrożenie i utrzymanie rekomendacji: lata 2018 – 2023</p>
Ocena skutków wdrożenia rekomendacji
<p>Profesjonalizacja, jaką jest wydzielenie stanowiska doradcy klienta do osób młodych, może pozytywnie wpłynąć na efektywność wsparcia kierowanego do tej grupy bezrobotnych. Działanie może wzmocnić budowanie pozytywnego wizerunku PUP w lokalnej społeczności.</p> <p>Warto podkreślić, iż istnieją działania, które mogą wspierać wprowadzenie rozwiązania, tylko w samym PO WER np.</p> <ul style="list-style-type: none"> — Konkurs POWR.02.04.00-IP.03-00-009/16, w ramach którego można rozważyć prowadzenie szkoleń sprofilowanych na obsługę osób młodych w tym „NEET” <p>Celem konkursu jest podniesienie kompetencji zawodowych pracowników IRP mających bezpośredni kontakt z klientem. Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2014 r. wprowadziła nowe rozwiązania służące wsparciu osób bezrobotnych/poszukujących pracy oraz pracodawców. W związku z powyższym konieczne jest przeszkolenie pracowników IRP, którym powierzono funkcję doradcy klienta. Szkolenia będą miały na celu przekazanie nowych treści oraz wyposażenie uczestników szkoleń w umiejętności prowadzące do jak najbardziej efektywnej pracy z klientami urzędu pracy. Za: https://www.PO.WER.gov.pl/nabory/24-modernizacja-publicznych-i-niepublicznych-sluzb-zatrudnienia-oraz-lepsze-dostosowanie-ich-do-potrzeb-ryнку-pracy-6/ [15.10.2016]</p> <ul style="list-style-type: none"> — Projekty z zakresu innowacji społecznych w zakresie aktywizacji zawodowej, w ramach których pomysł sprofilowanego wsparcia może przybrać jeszcze inną bardziej innowacyjną formę lub być elementem szerszego działania. <p>Doradca klienta może też być aktywnym inicjatorem zawiązywania inicjatyw, mających</p>

na celu wypracowanie innowacyjnych pomysłów na aktywizację.
Warto podkreślić, iż istnieją działania, które mogą wspierać wprowadzenie rozwiązania, tylko w samym PO WER np.

— Konkurs **POWR.02.04.00-IP.03-00-009/16**, w ramach którego można rozważyć prowadzenie szkoleń sprofilowanych na obsługę osób młodych w tym „NEET”

Celem konkursu jest podniesienie kompetencji zawodowych pracowników IRP mających bezpośredni kontakt z klientem. Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2014 r. wprowadziła nowe rozwiązania służące wsparciu osób bezrobotnych/poszukujących pracy oraz pracodawców. W związku z powyższym konieczne jest przeszkolenie pracowników IRP, którym powierzono funkcję doradcy klienta. Szkolenia będą miały na celu przekazanie nowych treści oraz wyposażenie uczestników szkoleń w umiejętności prowadzące do jak najbardziej efektywnej pracy z klientami urzędu pracy. Za: <https://www.PO.WER.gov.pl/nabory/24-modernizacja-publicznych-i-niepublicznych-sluzb-zatrudnienia-oraz-lepsze-dostosowanie-ich-do-potrzeb-ryнку-pracy-6/> [15.10.2016]

IV. FUNKCJONOWANIE PARTNERSTWA

14. Trwałe Regionalne Partnerstwo	
Cel	
Aktywne funkcjonowanie partnerstwa	
Obszar	
4. zawierające sposób funkcjonowania partnerstwa po zakończeniu realizacji projektu, celem zapewnienia trwałości	
Uzasadnienie	
<p>Samodzielne działania na rzecz rozwiązywania problemów NEET podejmowane np. przez organizacje młodzieżowe, IRP mogą okazać się mniej efektywne, bo działając „w pojedynkę” poszczególne podmioty często ze sobą konkurują lub powielają prowadzone działania. Zbudowanie współpracy partnerskiej daje nowe i lepsze możliwości rozwoju – poprzez połączenie potencjałów i zasobów poszczególnych partnerów oraz poszukiwanie sposobów wykorzystania ich dla poprawy sytuacji osób młodych. Funkcjonowanie partnerstwa zależy m.in. od określania potencjałów oraz oczekiwań Partnerów, zaplanowania działań, zapewnienia zasobów do realizacji działań.</p> <p>Jednym z podstawowych problemów związanych z trwałością partnerstwa jest zapewnienie potrzebnych zasobów (kadrowych, merytorycznych, techniczno-organizacyjnych, komunikacyjnych, rozwojowych). Zgromadzone i wykorzystane w ramach partnerstwa, umożliwiają efektywniejszą realizację zaplanowanych działań.</p> <p>W oparciu o posiadane zasoby oraz możliwe do pozyskania kolejne potencjały można planować kolejne działania. Istotne jest określenie celu i planu długofalowego (np. w perspektywie 5 lat). Istotne jest także jednak wspólne określenie zadań i harmonogramu ich realizacji na najbliższy rok.</p> <p>Trwałość partnerstwa będzie uzależniona od odniesionych sukcesów, czyli wdrożonych zmian, które przyniosą pożądane skutki.</p>	
Działanie/ Działania	
Działanie 1. Analiza posiadanych zasobów oraz potrzeb i oczekiwań Partnerów	
Działanie 2. Opracowanie harmonogramu działań Partnerstwa na 2017 rok	
Działanie 3. Identyfikacja źródeł finansowania działań podejmowanych przez Partnerów	

Adresat / Adresaci
<p>— Partnerstwo regionalne utworzone w ramach projektu</p> <p>— typy podmiotów określonych jako potencjalni członkowie partnerstwa w dokumentacji konkursowej. POWR.02.04.00-IP.03-00-001/15</p>
Wskaźniki
<p>Wskaźnik 1: Opracowana mapa potrzeb i zasobów Partnerów. Wskaźnik towarzyszący: Liczba członków Partnerstwa w 2017 r.</p> <p>Wskaźnik 2: Opracowany harmonogram działań na rok 2017 Wskaźnik towarzyszący: Liczba zrealizowanych przez Partnerstwo działań, inicjatyw w 2017 roku</p> <p>Wskaźnik 3: Określenie możliwych źródeł finansowania działań podejmowanych przez Partnerstwo</p>
Harmonogram realizacji rekomendacji
<p>Uruchomienie procesu pozwalającego na wdrożenie rekomendacji 12.2016-09.2017</p> <p>Wdrożenie i utrzymanie rekomendacji: lata 2017 - 2023</p>
Ocena skutków wdrożenia rekomendacji
<p>Pozostanie przy projektowej formule partnerstwa będzie trudne po zakończeniu realizacji projektu i wyczerpaniu dofinansowania ze środków UE. Dlatego ww. zagadnienia to najbardziej kluczowe kwestie, mające bezpośredni wpływ na trwałość partnerstwa, ponieważ partnerstwo ma niewielkie szanse na kontynuowanie działalności bez:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dokonania wyboru formuły, w jakiej ma działać w nowej sytuacji - określenia lidera, organizacji „parasolowej” dla niego - otwarcia się na nowych partnerów społecznych i skorzystanie z ich potencjału i zasobów - zagwarantowania formalnych warunków do pozyskania zewnętrznego dofinansowania <p>Jeżeli partnerstwo się utrzyma (a docelowo będzie się rozwijać w nowej formule) to ma szanse na realizowanie inicjatyw realnie wpływających na poprawę sytuacji osób młodych z grupy NEET. Kluczowe jest wykorzystanie zasobów partnerów w szczególności zasobów pozafinansowych.</p>

15. Sieciowanie partnerów. Sieciowanie rozwiązań.

Cel

Analiza, synteza i upowszechnienie zebranych rekomendacji wypracowanych w województwach, w których realizowane były projekty mające na celu zwiększenie zakresu i trafności oferty aktywizacyjnej wobec osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.

Obszar

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

5. w zakresie systemowego wsparcia osób młodych

Uzasadnienie

Rekomendowane zmiany dotyczą wielu obszarów i płaszczyzn. Zdecydowana większość wiąże się z rozwiązaniami systemowymi i determinowana jest decyzjami MRPIPS czy MR. Wiele problemów, na które odpowiadają rekomendacje, nie wynika z lokalnych uwarunkowań, a są to problemy, które dotyczą większości regionów. Poszczególne rozwiązania wiążą się, determinują lub są następstwem innych rekomendacji, tworząc pewien ciąg przyczynowo skutkowy.

Stąd potrzeba zaplanowania dalszych działań na poziomie centralnym w zakresie monitorowania wdrażania proponowanych rozwiązań oraz osiągniętych efektów, ale i uaktualniania rekomendacji. Istotnym elementem jest także analiza porównawcza wypracowanych rekomendacji oraz wypracowanie wniosków na jej podstawie.

Zasadność dalszych działań podmiotów zaangażowanych w partnerstwo uzależnione będzie od możliwości wdrożenia wypracowanych i przedstawionych w produktach projektu zmian (ich zakresu, tempa, a także trwałości). W tym od decyzji podejmowanych przez podmioty, mające wpływ na politykę rynku pracy oraz na zakres działań realizowanych w ramach dostępnych FE.

Spotkania sieciujące na poziomie ogólnopolskim oraz regionalnym mogą być jednym z elementów wpływających na trwałość założonych w konkursie rezultatów.

Działanie/ Działania

Działanie1: Organizacja ogólnopolskich spotkań sieciujących przedstawicieli zawiązanych partnerstw wojewódzkich.

Działanie 2: Analiza opracowana i wydana przez MRPIPS dotycząca podsumowania zebranych w wszystkich wojewódzkich rekomendacji.

Działanie 3: Opracowanie centralnego planu monitoringu wdrażanych rekomendacji, których adresatem jest MRPIPS oraz MR.

Działanie 4: Analiza i wskazanie możliwości finansowanie partnerstw regionalnych z dostępnych Programów Operacyjnych, Funduszy Pracy lub innych źródeł.

Ryzyka:

Potencjał i ograniczone zasoby kadrowe i finansowe, czas potrzebny na organizację oraz do wprowadzenia zmian. Poziom wydatkowania środków w obliczu oceny śródkresowej.

W celu optymalizacji działań oraz uniknięcie dublowania pracy, powinny zostać zmapowane istniejące już mechanizmy przed wdrożeniem nowych.

Kierunek rozwiązań powinien uwzględniać horyzont czasowy dłuższy niż aktualnie obowiązująca perspektywa FE.

Adresat / Adresaci

- MRPIPS
- MR
- Partnerstwa regionalne utworzone w ramach PO WER 2.4 oraz typy podmiotów określonych jako potencjalni członkowie partnerstwa w dokumentacji konkursowej

Wskaźniki

Wskaźnik 1: Liczba zorganizowanych spotkań sieciujących na poziomie centralnym

Wskaźnik towarzyszący: Liczba podmiotów biorących udział w spotkaniach

Wskaźnik 2: Liczba analiz opracowanych i wydanych przez MRPIPS dotyczących podsumowania zebranych rekomendacji z województw

Wskaźnik 3: Plan monitoringu wdrażanych rekomendacji, których adresatem jest MRPIPS oraz MR

Wskaźnik 4: Dokument określający możliwości finansowania partnerstw regionalnych z dostępnych Programów Operacyjnych, Funduszu Pracy lub innych źródeł

Harmonogram realizacji rekomendacji

Uruchomienie procesu pozwalającego na wdrożenie rekomendacji 01-09.2017

Wdrożenie i utrzymanie rekomendacji: lata 2017 - 2023

Ocena skutków wdrożenia rekomendacji

Syntetyczne ujęcie trafnych i rzetelnych rekomendacji płynących z regionów, uwzględniających potrzeby osób młodych, pracodawców, instytucji rynku pracy w dokumentach określających ramy polityki rynku pracy będzie czynnikiem decydującym o dalszym angażowaniu się lokalnych aktorów w partnerskie działania mające na celu wspólne szukanie rozwiązań.

Wdrożenie rekomendacji wpłynie pozytywnie na dywersyfikację i zarządzanie zasobami i kosztami, w tym pozwoli uniknąć dublowania działań.

