



REKOMENDACJE

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

wersja wstępna

Olsztyn, październik 2016



Spis treści

WPROWADZENIE	2
Charakterystyka regionu.....	3
Regionalny rynek pracy.....	3
Osoby młode na regionalnym rynku pracy.....	5
REKOMENDACJE	7
INFORMACJA I REKRUTACJA	8
1. Portal informacyjny.....	8
2. Dostęp do wsparcia dla grupy docelowej poddziałania 1.3.1.....	10
3. Projektodawca zakorzeniony.....	13
FORMY WSPARCIA	17
4. Sprofilowany doradca klienta.....	17
5. Włączenie rodziny i najbliższego otoczenia.....	21
6. Zaangażowanie pracodawców.....	23
7. Integracja w miejscu pracy.....	28
8. IPD z elementami pogłębionej analizy sytuacji społecznej uczestnika.....	30
jako kluczowy dokument warunkujący wsparcie w projekcie.....	30
9. Większy wymiar wsparcia społecznego w projektach aktywizacji zawodowej.....	32
10. Zindywidualizowanie ścieżki wsparcia uczestnika projektu.....	35
11. Niezawodny staż zawodowy.....	37
FUNKCJONOWANIA PARTNERSTWA	40
12. Trwałe Regionalne Partnerstwo.....	40
13. Sיעiowanie partnerów. Sיעiowanie rozwiązań.....	42

WPROWADZENIE

Projekt pt. „Partnerstwo na rzecz poprawy sytuacji osób młodych na warmińsko-mazurskim rynku pracy” stanowi inicjatywę realizowaną w ramach działania 2.4 Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój: *Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy* realizowana jest w ramach partnerstwa przez Towarzystwo Przyjaciół Dzieci Warmińsko-Mazurski Oddział Regionalny oraz Centrum Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych Oddział Fundacji Aktywizacja w Białymstoku.

W ramach projektu zawiązano regionalne partnerstwo, którego celem jest wypracowanie rekomendacji służących aktywizacji osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskim, aktualnie składa się z:

- Towarzystwo Przyjaciół Dzieci Warmińsko-Mazurski Oddział Regionalny Fundacja Aktywizacja
- Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie
- Warmińsko-Mazurska Komenda Ochotniczych Hufców Pracy
- Miejsko – Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Wieliczkach
- Warmia-Trans Łukasz Zawierucha
- Powiatowy Urząd Pracy w Olecku
- Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie
- Fundacja Naukowa Norden Centrum
- Instytut Rozwoju Kapitału Ludzkiego
- Instytut Badawczo-Szkoleniowy
- Zespół Szkół Ekonomiczno-Handlowych w Olsztynie

Partnerstwo ma charakter otwarty na podmioty zajmujące się problematyką młodzieży, w tym młodzież, w szczególności osoby zaliczane do grupy NEET, m.in.:

- Instytucje Rynku Pracy,
- instytucje pomocy i integracji społecznej,
- podmioty funkcjonujące w systemie edukacji,
- pracodawców, organizacje pracodawców.

W ramach prac grup roboczych i ekspertów sformułowane zostały niniejsze wstępne wersje rekomendacji. Obecnie zostają one przekazane do konsultacji m.in. instytucjom rynku pracy. Do współpracy zaproszeni zostali także pracodawcy oraz młodzież – ich uczestnictwo w badaniach fokusowych pomogło lepiej określić oczekiwania strony popytowej i podażowej rynku pracy. Finalnym efektem projektu będzie publikacja, która będzie zawierała końcowe wersje rekomendacji, które zostaną zaprezentowane na seminarium kończącym projekt w grudniu 2016 r. Zestaw rekomendacji zostanie następnie wykorzystany przez instytucje rynku pracy w procesie aktywizacji osób młodych.

Zebrane uwagi będą uzupełnione opiniami uczestników spotkań organizowanych na terenie województwa. Wszelkie propozycje zmian oraz nowe rozwiązania będą analizowane przez zespół pracujący nad rekomendacjami. W efekcie prezentowane niżej rekomendacje zostaną skorygowane

w oparciu o uzasadnione propozycje oraz dołączone zostaną rekomendacje, nad którymi aktualnie już pracują przedstawiciele partnerów. Planowane są także konsultacje ostatecznego produktu.

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 1 445 478 osób, co stanowi 3,8% 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. Według danych statystycznych na dzień 31 grudnia 2014 r., w miastach mieszka 854 265 osób (w tym 446 446 kobiet), tj. o 3 088 osób mniej niż w 2013 roku. Liczba mieszkańców wsi wynosi 589 702 osób (w tym 290 533 kobiet) i w ciągu roku zwiększyła się o 140 osób.

64,4% mieszkańców regionu stanowią osoby w wieku produkcyjnym. Według danych na koniec 2014 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 z 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 marca 2015 r. w rejestrze REGON województwa wpisanych było 123 184 podmiotów gospodarki narodowej. W porównaniu marca 2014 r. liczba ta zwiększyła się o 832 podmioty, tj. o 0,7%. 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: „Michelin Polska” Sp. z o.o. (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), Philips Lighting Poland S.A. Oddział w Kętrzynie (przemysł elektromaszynowy), 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 Olsztynie.

Strona | 4

Na koniec I kwartału 2015 r. liczba bezrobotnych wyniosła 98 398 osób i spadła o 15% w porównaniu do marca 2014. Stopa bezrobocia w województwie warmińsko – mazurskim jest najwyższa w kraju. Stopa bezrobocia w województwie warmińsko-mazurskim w 2015 roku była najwyższa w kraju (16,3%), w pozostałych województwach wskaźnik ten nie przekroczył 13,3%. Stopa bezrobocia na Warmii i Mazurach charakteryzuje się także mocnym zróżnicowaniem lokalnym. Rozpiętość wskaźnika w powiatach kształtowała się od 5,9% w mieście Olsztyn do 27,4% w powiecie kętrzyńskim (różnica 21,5 pkt proc.).

Na koniec I kwartału 2015 r. stopa bezrobocia według BAEL w województwie warmińsko-mazurskim wyniosła 11,7% i była większa od stopy bezrobocia dla kraju (8,6%) o 3,1 p.p. Wskaźnik zatrudnienia w województwie warmińsko - mazurskim w I kw. 2015 roku wyniósł 45,6% i był niższy od wartości dla kraju o 5,5 p.p. Również współczynnik aktywności zawodowej w województwie, wynoszący 51,7%, był o 4,3 p.p. niższy niż w kraju. W roku 2014 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.

Największa liczba bezrobotnych zarejestrowanych w województwie warmińsko-mazurskim występowała 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 polskiej wersji rozporządzenia 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:

Strona | 5

- 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 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 kraju 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.

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%. 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%, i w porównaniu do IV kwartału 2014 r. zwiększył się o 0,6 p. p.

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), natomiast prawo do pobierania zasiłku posiadało 9,5% bezrobotnych poniżej 30. roku życia. Na koniec 2015 r. w województwie warmińsko-mazurskim osoby bezrobotne do 30. roku życia w liczbie 24 871 osób, stanowiły 29,8% ogółu bezrobotnych. Zmniejszył się on do 27,9% w czerwcu 2016 r. – tj. o 1,7 p. p. 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 nowomiejskim (37,3%), najmniejszy natomiast w Elblągu (23,5%) i Olsztynie (24,5%).

REKOMENDACJE

Niniejsze rekomendacje zgodnie z założeniami konkursu ogłoszonego przez MRPIPS dotyczą pięciu obszarów:

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 POWER;
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 POWER;
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:

■ informacji i rekrutacji:

1. Portal informacyjny
2. Pełny dostęp dla grupy docelowej poddziałania 1.3.1
3. Projektodawca zakorzeniony

■ form wsparcia:

4. Sprofilowany doradca klienta
 5. Włączenie rodziny i najbliższego otoczenia
 6. Zaangażowanie pracodawców
 7. Integracja w miejscu pracy
 8. IPD z elementami pogłębionej analizy sytuacji społecznej uczestnika jako kluczowy dokument warunkujący wsparcie w projekcie
 9. Większy wymiar wsparcia społecznego w projektach aktywizacji zawodowej
 10. Indywidualizowanie ścieżki wsparcia uczestnika projektu
 11. Niezawodny staż zawodowy
- funkcjonowania partnerstwa:
12. Trwałe Regionalne Partnerstwo
 13. 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 też rekomendacja dotyczą tylko wybranych podmiotów czy też określonej grupy młodzieży.

INFORMACJA I REKRUTACJA

1. Portal informacyjny	
Cel	
	Usprawnienie dostępu do szczegółowej informacji o projektach realizowanych w ramach EFS poprzez uruchomienie strony internetowej o aktualnie dostępnych formach wsparcia.
Obszar	
	<p><i>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;</i></p> <p><i>2. w zakresie wspierania osób młodych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie, w tym sformułowania kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER;</i></p> <p><i>5. w zakresie systemowego wsparcia osób młodych.</i></p>
Uzasadnienie	
	<p>Odpowiedzią na zbyt dużą ilość informacji oraz brak przejrzystości w informowaniu może być uruchomienie ogólnopolskiego portalu.</p> <p>Celem takiej inicjatywy jest prezentowanie informacji o możliwościach, jakie dają FE, w sposób m.in. przejrzysty, wystandaryzowany, wyczerpujący oraz aktualny.</p> <p>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.)</p> <p>Poza upowszechnianiem informacji może to być platforma wymiany dobrych praktyk, nawiązywania partnerstw.</p> <p>Kluczowym czynnikiem decydującym o sukcesie będzie jednocześnie opracowanie wytycznych w zakresie zobowiązania Beneficjentów oraz Instytucji Zarządzających i Pośredniczących Programami Operacyjnymi w zakresie EFS do umieszczania informacji na tej jednej stronie (analogicznie jak obowiązek umieszczania zapytań na bazie konkurencyjności).</p> <p>Towarzyszyć temu powinno uelastycznienie wymagań co do konieczności 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 powiela. Funkcjonowanie takiego ogólnopolskiego portalu powinno łączyć się z maksymalnym ograniczeniem</p>

potrzeby zakładania i prowadzenia innych stron.

Funkcjonuje aktualnie strona np. <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.

Dostępna na <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.

Strona | 9

Działanie/ Działania

Działanie1.: Opracowanie koncepcji i uruchomienie ogólnopolskiego portalu.

Przykładowe działania towarzyszące:

- analiza istniejących rozwiązań;
- opracowanie wytycznych związanych z umieszczeniem przez Beneficjentów informacji na portalu;
- 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 social media związanej z funkcjonowaniem portalu.
- opracowanie aktywnych form komunikacji upowszechniających funkcjonowanie portalu
- opracowanie strategii zapewniającej trwałość rozwiązania.

Potencjalne 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 i szczegółowego opisu przedmiotu zamówienia.

Adresat / Adresaci

- MR
- Pozostałe ministerstwa
- IZ PO
- IRP
- Beneficjenci i potencjalni uczestnicy projektów.

Wskaźniki i sposób monitoringu

Wskaźnik bazowy : 0

Wskaźnik docelowy: 1

Wskaźnik (działanie 1): Funkcjonowanie portalu.

Wskaźniki towarzyszące:

- Liczba osób odwiedzających portal;
- Ocena funkcjonalności i użyteczności portalu;
- **Pozytywny audyt dostępności cyfrowej;**

Sposób monitoringu w oparciu o statystyki serwisu, badania wywołane.

Podmiot prowadzący monitoring:

- MR

Strona | 10

Harmonogram realizacji rekomendacji

Uruchomienie procesu pozwalającego na wdrożenie rekomendacji 02-12.2017

Wdrożenie i utrzymanie rekomendacji: lata 2018 - 2023

Ocena skutków wdrożenia rekomendacji

Skutkiem będzie zwiększenie 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.

Zmniejszy się liczba osób wykluczonych, nieobjętych żadnym wsparciem.

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 POWER

Uzasadnienie



WARMIŃSKO MAZURSKI
ODDZIAŁ REGIONALNY



Centrum Edukacji
i Aktywizacji Zawodowej
Osób Niepełnosprawnych
w Białymstoku

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.

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 ramach projektów konkursowych realizowanych na terenie poszczególnych subregionów.

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 / subregion, 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 1: Wprowadzenia zmiany w zapisach SZOOP, które pozwolą w projektach konkursowych (poddziałanie 1.2.1 oraz 1.2.2) objąć wsparciem wyłączonej do tej pory grupę osób – określoną dla podziałania 1.3.1.

Ryzyka:

- Brak inicjatywy w celu wprowadzeni zmian
- Brak akceptacji zmian przez KM

Adresat / Adresaci

- MR – IZ POWER
- MRPIPS
- KG OHP
- IRP
- Beneficjenci – podmioty, które otrzymają dofinansowanie w ramach 1.3.1
- Osoby zaliczające się do grupy docelowej działania 1.3.1

Wskaźniki i sposób monitoringu

Wskaźnik (działanie 1): zmiana w SZOOP PO WER w zakresie opisu grup docelowych w podziałaniach 1.2.1. i 1.2.2.

Trwałość wskaźnika, utrzymanie rozwiązania w kolejnych latach realizacji PO WER.

Wskaźniki towarzyszące:

- Liczba osób z terenu woj. warmińsko mazurskiego zaliczanych do grupy określonej dla podziałania 1.3.1, które po zmianie zapisów w SZOOP wzięły udział w projektach konkursowych.
- Odsetek osób z tej grupy, który znalazł zatrudnienie w ramach projektu

Sposób monitoringu w oparciu o SZOOP, dokument Roczny Plan Działania POWER, raporty publikowane przez MRPIPS.

Podmiot prowadzący monitoring:

- MR – IZ POWER
- MRPIPS – IP POWER działanie 1.3.1

Strona | 13

Harmonogram realizacji rekomendacji

Uruchomienie procesu pozwalającego na wdrożenie rekomendacji 03-10.2017

Wdrożenie i utrzymanie rekomendacji: lata 2018 – 2023

Ocena skutków wdrożenia rekomendacji

Wsparcie osób zaliczających się do jednej z 6 grup wymienionych w SZOOP wymaga dobrej znajomości specyfiki regionalnego rynku, a przede wszystkim specyfiki danej grupy.

Znacząca część potencjalnych beneficjentów będzie wymagała zindywidualizowanego, wszechstronnego i dobrze sprofilowanego wsparcia w szczególności „wsparcia miękkiego” (takie w ramach PO WER w PUP nie jest praktycznie możliwe do realizowania przy aktualnych założeniach).

3. Projektodawca zakorzeniony

Cel

Wzmocnienie trafności i skuteczności procesu rekrutacji oraz realizowanych form wsparcia poprzez premiowanie podmiotów posiadających doświadczenie w realizacji działań na danym obszarze.

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 POWER

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.

Przykłady:

- WUP w Olsztynie w konkursach PO WER stosuje kryterium dostępu:

„Projektodawca lub partner na dzień złożenia wniosku o dofinansowanie posiada co najmniej roczne doświadczenie w prowadzeniu działalności w obszarze, którego dotyczy projekt, np. promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej. Realizacja projektu przez Beneficjenta lub partnera mającego doświadczenie w realizacji przedsięwzięć w obszarze, którego dotyczy projekt sprzyjać będzie sprawności i prawidłowości realizacji projektu. Kryterium zostanie zweryfikowane na podstawie treści wniosku o dofinansowanie projektu. Projekty niespełniające kryterium są odrzucane.”

Ponadto w ramach RPO (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.

Ważne dla skuteczności wdrożenia rekomendacji jest także określenie oczekiwań 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 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 (szkolnie) ekspertów oceniających wnioski.

Rozwiązanie ma charakter premiujący, nie dyskryminujący.

Działanie/ Działania

Działanie 1.: 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.

Potencjalne 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 – IP PO WER
- MRPIPS
- MR – IZ POWER
- IRP
- IOK; KOP; eksperci oceniający wnioski
- Beneficjenci i potencjalni uczestnicy projektów.

Wskaźniki i sposób monitoringu

Wskaźnik (działanie 1): Liczba konkursów ogłoszonych przez WUP w ramach PO WER, w których zastosowano opisane kryterium.

Wskaźniki towarzyszące:

- Liczba projektów partnerskich;
- Liczba podmiotów „zakorzenionych” realizujących wsparcie w ramach PO WER;

— Wzrost jakości realizowanych projektów oraz osiągniętych rezultatów.

Sposób monitoringu w oparciu o Roczny Plan Działania, sprawozdawczość, badania wywołane.

Podmiot prowadzący monitoring:

— Partnerstwo / WUP

Strona | 16

Harmonogram realizacji rekomendacji

Uruchomienie procesu pozwalającego na wdrożenie rekomendacji 03-12.2017

Wdrożenie i utrzymanie rekomendacji: lata 2018 - 2023

Ocena skutków wdrożenia rekomendacji

Wzrost konkurencyjności regionu poprzez wzmocnienie podmiotów i instytucji działających na regionalnym i lokalnym rynku.

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.

FORMY WSPARCIA

4. 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 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 POWER;
5. w zakresie systemowego wsparcia osób młodych.

Uzasadnienie

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 start up-owe, spółdzielnie socjalne, oferta LGD w ramach PROW, staże międzynarodowe, innowacje społeczne, czy projekty reintegracji społeczno-zawodowej).

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 za 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 nie dostępnych w PUP, które powinny być osobie młodej prezentowane mając na uwadze indywidualizację wsparcia kierowanego do klienta.

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 PUP mechanizmów czy rozwiązań w zakresie współpracy z osobami młodymi.

Działanie/ Działania

Działanie1.: Wprowadzenie w urządzie pracy doradcy klienta osób młodych, zajmującego się wyłącznie osobami w wieku 18-30 lat.

Przykładowe działanie 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.

Potencjalne ryzyka:

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

Adresat / Adresaci

- WUP
- Urząd Wojewódzki, Starostwa Powiatowe
- MRPIPS
- MR
- IZ POWER

Strona | 19

Wskaźniki i sposób monitoringu

Wskaźnik (działanie 1): Liczba Powiatowych Urzędów Pracy, w których stworzone zostało i funkcjonuje stanowisko doradca klienta osób młodych.

Wskaźniki towarzyszące:

- Czas funkcjonowania rozwiązania w poszczególnych PUP.
- Wielowymiarowa ocena prowadzonych zmian, porównanie sytuacji przed i po wprowadzeniu rozwiązania (badania ewaluacyjne).
- Liczba PUP, które przeprowadziły analizę potrzeby wprowadzenia proponowanego rozwiązania i nie zdecydowały się na wdrożenie. Zebranie informacji nt. czynników wpływających na decyzję.

Sposób monitoringu w oparciu o sprawozdawczość PUP, badania wywołane.

Podmiot prowadzący monitoring:

- MRPIPS
- WUP

Harmonogram realizacji rekomendacji

Uruchomienie procesu pozwalającego na wdrożenie rekomendacji 03-12.2017

Wdrożenie i utrzymanie rekomendacji: lata 2018 - 2023

Ocena skutków wdrożenia rekomendacji

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.

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.

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.power.gov.pl/nabory/24-modernizacja-publicznych-i-niepublicznych-sluzb-zatrudnienia-oraz-lepsze-dostosowanie-ich-do-potrzeb-ryнку-pracy-6/>
[15.10.2016]

- 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.
Doradca klienta może też być aktywnym inicjatorem zawiązywania inicjatyw, mających 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.power.gov.pl/nabory/24-modernizacja-publicznych-i-niepublicznych-sluzb-zatrudnienia-oraz-lepsze-dostosowanie-ich-do-potrzeb-ryнку-pracy-6/>
[15.10.2016]

5. Włączenie rodziny i najbliższego otoczenia

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

Rodzina i otoczenie stanowią kluczową grupę wpływającą na aktywność społeczno-zawodową osób młodych.

Rodzina i otoczenia mogą wpływać zarówno negatywnie na proces aktywizacji, jak i pozytywnie - wspierać osobę młodą w usamodzielnieniu.

W przypadku negatywnego wpływu należy wdrożyć rozwiązania, które wyeliminują ten czynnik i pozwolą osobie młodej na aktywizację- negatywne nastawienie może wynikać z wielu czynników m.in. w przypadku osób z niepełnosprawnościami może to być obawa o utratę renty, która jest zazwyczaj istotnym źródłem dochodu dla rodziny, zwłaszcza z terenów wiejskich; sytuacja taka może być też powodowana istotną rolą osoby model jako opiekuna np. młodszego rodzeństwa, często spotykana w rodzinach wielodzietnych. W opinii osób młodych często rodzina wpływa na wybór ścieżki kształcenia, potrafi także zniechęcić do aktywności, jaką jest zakładanie własnej działalności gospodarczej¹.

W przypadku pozytywnego wpływu należy dobrać działania wykorzystujące potencjał rodziny i otoczenia do motywowania osoby, młodej do samodzielności społeczno- zawodowej.

W przypadku młodych niepełnosprawnych dodatkowo należy wziąć pod uwagę uzależnienie od rodziny i najbliższego otoczenia wynikające z problemów zdrowotnych (opieka asystencka)², co znacznie utrudnia proces usamodzielniania się.

¹ Raport z badania pilotażowego „Bariery zatrudnialności osób młodych na Warmii i Mazurach”, WUP Olsztyn 2013.

² Raszeja-Ossowska Iwona, Młodzi niepełnosprawni. Sytuacja społeczna i zawodowa. Fundacja Aktywizacja, 2013 (<http://www.aktzywizacja.org.pl/biblioteka/publikacje/701-pub10>)

Działanie/ Działania

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.

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

W przypadku działań PUP działania skierowane do rodziny i otoczenia nie są działaniami zawartymi w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy tak więc PUP nie może takich działań realizować, w związku z istotnym znaczeniem dołączenia tych działań do katalogu wsparcia możliwe jest zastosowanie następujących wariantów:

1. 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
2. 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.

Ryzyko:

W przypadku środków projektowych ryzyko braku kwalifikowalności kosztów takich działań

Adresat / Adresaci

- Publiczne i Niepubliczne Instytucje Rynku Pracy- realizatorzy działań
- Rodzina i otoczenie- odbiorcy działań
- Osoby młode- odbiorcy pośredni działań
- WUP, PUP, PFRON, MRPiPS, inne instytucje grantodawcze - instytucje finansująca działania

Wskaźniki i sposób monitoringu

Wskaźnik bazowy : 0

Wskaźnik docelowy: Liczba projektów województwie wykorzystujących w procesie aktywizacji osób

młodych działanie skierowane do rodziny i otoczenia.

Wskaźnik- 20 projektów POWER/RPO

Wskaźnik monitorowany przez WUP w zakresie środków PO WER i RPO.

Harmonogram realizacji rekomendacji

Wdrożenie: 2017 rok

Ocena skutków wdrożenia rekomendacji

Zaangażowanie rodziny i otoczenia wpłynie na zwiększenie odsetka zaktywizowanych osób młodych, dodatkowo aktywizuje się 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.

6. Zaangażowanie pracodawców

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 POWER;
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 POWER

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/-ców 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.

Zaproponowane podejście jest zgodnie 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.

Problematiczny 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.

Działanie/ Działania

Działanie: Wprowadzenie kryterium premiującego: partnerstwo z min. 1 pracodawcą z doprecyzowaniem oczekiwań IOK (zakres współpracy, przykładowe działania, uwarunkowania prawne).

Zakłada się brak kategoriycznego 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.

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.

Adresat / Adresaci

- Wojewódzki Urząd Pracy – IP POWER w województwie – podmiot wdrażający rekomendację.
- IZ PO WER – w zakresie ewentualnych zmian w SZOOP PO WER, względnie interpretacji wskazujących na możliwości realizacji przedmiotowego kryterium
- Beneficjenci – podmioty, które otrzymają dofinansowanie
- Pracodawcy – podmioty, które wejdą w partnerstwo
- Osoby młode – jako uczestnicy projektów

Wskaźniki i sposób monitoringu

Liczba konkursów, w których pojawiło się kryterium premiujące dotyczące partnerstwa z pracodawcami.

Roczna analiza PD POWER

Harmonogram realizacji rekomendacji

Wdrożenie i utrzymanie rekomendacji: Opracowanie PD 2018 – III kwartał 2017

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.

7. 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 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 POWER;*
- 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 POWER*

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.

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.

Działanie/ Działania

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

Otwarcie katalogu form wsparcia możliwych do realizacji.

Adresat / Adresaci

- Instytucje Organizujące Konkurs- WUP, MRPiPS
- Realizatorzy projektów- adresaci pośredni
- Odbiorcy wsparcia - adresaci pośredni

Wskaźniki i sposób monitoringu

Wskaźnik bazowy- 0

Wskaźnik docelowy - 1+n

Zastosowanie zapisu w regulaminach konkursów WUP, MRPiPS

Monitoring rekomendacji - partnerstwo projektowe

Harmonogram realizacji rekomendacji

Rekomendacja wdrażana 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.

8. IPD z elementami pogłębionej analizy sytuacji społecznej uczestnika jako kluczowy dokument warunkujący wsparcie w projekcie

Cel

Dostosowanie Indywidualnego Planu Działania (IPD) jako procesu - stworzenia dokumentu, jego monitoring i aktualizacja, rozszerzenie IPD, pogłębione IPD, które będzie zawierać elementy kontraktu społecznego w celu zwiększenia efektywności zatrudnienia liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET.

Strona | 30

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

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

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

Nie jest wykorzystywany podczas realizacji projektu- nie podlega aktualizacji, monitoringowi, tym samym nie uwzględnia zmian, jakie zachodzą w trakcie trwania projektu po stronie uczestników.

Jest rodzajem dokumenty 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 zewnętrznej uczestnika.

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

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

Działanie/ Działania

Uzupełnienie IPD zawodowego o elementy kontraktu socjalnego.

Monitoring sytuacji uczestnika i bieżąca aktualizacja IPD w razie potrzeby.

Adresat / Adresaci

- publiczne i niepubliczne Instytucje Rynku Pracy – realizatorzy działań
- Osoby młode- odbiorcy pośredni działań
- Doradcy zawodowi w projektach- odbiorcy pośredni
- WUP, PUP, PFRON, MRPIPS, inne instytucje grantodawcze – instytucje finansująca działania w zakresie uwzględnienia konieczności wykonywania rozszerzonego IPD w projektach – do decyzji instytucji finansujących czy wpisać jako wymóg do dokumentacji konkursowej.

Wskaźniki i sposób monitoringu

Wskaźnik docelowy: Liczba projektów w województwie wykorzystujących rozszerzone IPD w realizacji działań.

Wskaźnik - XX projektów POWER/RPO

- Wskaźnik monitorowany przez WUP w zakresie środków PO WER i RPO albo badanie ewaluacyjne zewnętrzne.

Harmonogram realizacji rekomendacji

Wdrożenie i utrzymanie rekomendacji: 2017

Ocena skutków wdrożenia rekomendacji

IPD rozszerzone wpłynie na:

- trafniejsze dopasowanie wsparcia do uczestników,
- pogłębiony obraz sytuacji, dzięki czemu można lepiej dopasować wsparcie,
- możliwość reakcji na zmiany zachodzące u uczestnika.

9. Większy wymiar wsparcia społecznego w projektach aktywizacji 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 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 Osii I POWER;
3. w zakresie wspierania osób młodych przez MRPiPS oraz KG OHP, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych przez MRPiPS w ramach Osii I POWER;
5. w zakresie systemowego wsparcia osób młodych.

Uzasadnienie

W grupie NEET szczególnie ważnym jest rozwinięcie kompetencji społecznych, umiejętności pracy w grupie, nauki etosu pracy, kultury osobistej i kompetencji interpersonalnych niezbędnych do funkcjonowania w środowisku pracowniczym.

Wylimitowanie pozazawodowych czynników wpływających na możliwość podjęcia zatrudnienia.

W projektach dotacyjnych dla działalności gospodarczej uwzględnić należy obowiązkowy test predyspozycji do prowadzenia działalności gospodarczej, co powinno wpłynąć na zmniejszenie się liczby zamykanych działalności gospodarczej po wymaganym czasie trwania firmy (12/13 m-cy)

Zaplanowanie adekwatnych wobec grupy docelowej form wsparcia. Aby działania przyniosły oczekiwane efekty powinny przede wszystkim wynikać z przeprowadzonej diagnozy i wyznaczonych celów. Ponadto działania powinny być odpowiednio dobrane do danej grupy w tym przypadku ludzi młodych. Należy pamiętać, że nie wszystkie działania będą zawsze równie potrzebne lub tak samo skuteczne wobec różnych grup, mających różne potrzeby. Dlatego bardzo ważne jest prowadzenie przez realizatorów projektu stałego monitoringu skuteczności zaplanowanych form i elastyczność w dokonywaniu zmian, w sytuacji, w której będą one nieefektywne względem grupy lub poszczególnych uczestników. Wyniki monitoringu należy brać pod uwagę również przy planowaniu realizacji kolejnych projektów.

Kompleksowość wsparcia jest tutaj rozumiana również jako zapewnienie pomocy ze strony różnych



specjalistów: doradców zawodowych, psychologów, terapeutów oraz przekazywanie uczestnikom projektu pełnej informacji o możliwościach kierowania sytuacji zawodowej – stażach, założeniu własnej działalności gospodarczej, inkubatorach przedsiębiorczości czy przedsiębiorstwach społecznych. Uczestnicy projektu powinni również otrzymać pomoc prawną, księgową i marketingową potrzebną w tym zakresie.

Formy wsparcia powinny być zróżnicowane – tak, aby zachęcić młodych ludzi do uczestnictwa w projekcie oraz aby każdy uczestnik mógł znaleźć odpowiednią, najbardziej efektywną dla siebie formę i jednocześnie kompleksowe – powinny stanowić jedną całość prowadzącą do rozwiązania zdiagnozowanych problemów.

Zróżnicowanie wsparcia powinno polegać również na zapewnieniu form rozwijających kompetencje społeczne i kompetencje miękkie, a także umożliwiających zdobycie twardych kwalifikacji zawodowych. Ciekawym rozwiązaniem zaproponowanym przez badanych, jest włączenie uczestników projektu w proces doboru odpowiednich dla nich form wsparcia ([http://obserwatorium.mazowsze.pl/pliki/files/FP/Gwarancja_dla_mlodziwy\(1\).pdf](http://obserwatorium.mazowsze.pl/pliki/files/FP/Gwarancja_dla_mlodziwy(1).pdf)). Pozostawienie uczestnikom możliwości wyboru dodatkowo zmotywuje ich do uczestnictwa w projekcie i zaangażowania w jego realizację – da im poczucie wpływu na kierunek jego realizacji. W tym kontekście bardzo ważny jest również dobór kierunku kształcenia dopasowany do indywidualnych predyspozycji i potencjału osób biorących udział w projektach. Główną zasadą planowania form wsparcia powinna być indywidualizacja i aktywizacja.

Kompleksowość wsparcia jest tutaj rozumiana również jako zapewnienie pomocy ze strony różnych specjalistów: doradców zawodowych, psychologów, terapeutów oraz przekazywanie uczestnikom projektu pełnej informacji o możliwościach poprawy sytuacji zawodowej – stażach, założeniu własnej działalności gospodarczej, inkubatorach przedsiębiorczości czy spółdzielniach socjalnych. Uczestnicy projektu powinni również otrzymać pomoc prawną, księgową i marketingową w tym zakresie. Planując formy wsparcia dla grupy osób młodych znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji ważne jest podzielenie wsparcia na 2 etapy. W pierwszym należy skupić się przede wszystkim na pomocy psychologicznej i rozwijaniu kompetencji społecznych, a w drugim na doskonaleniu konkretnych umiejętności zawodowych. Planując formy wsparcia, wykonawca projektu powinien zadbać również o przeznaczenie środków na to, żeby umożliwić beneficjentom udział w tych formach, np. poprzez zapewnienie opieki nad dzieckiem młodym matkom, zwrot kosztów dojazdu osobom z terenów wiejskich. Należy stale monitorować proces realizacji i na bieżąco modyfikować nieefektywne elementy i formy wsparcia. Celem projektu nie powinna być poprawa wskaźników monitorowania, a faktyczne niwelowanie deficytów osób objętych wsparciem i zmiana ich sytuacji na rynku pracy.

Niezwykle istotne jest wyposażenie osoby pozostającej bez pracy w kompetencje miękkie, takie jak umiejętność nawiązywania kontaktów, komunikacji z otoczeniem, pracy w zespole, rozwiązywania problemów, radzenia sobie ze stresem, ale także punktualność i rzetelność w wykonywaniu zadań. Ważne jest bowiem ukształtowanie cech osobowych uczestnika ułatwiających poruszanie się po rynku pracy. Dostrzega się bowiem, iż pracownik posiadający stosowne kwalifikacje zawodowe nie utrzyma zatrudnienia, jeśli nie będzie posiadał kluczowych kompetencji miękkich. W przypadku osób

długotrwale pozostających bez pracy, wycofanych z życia zawodowego i społecznego, jest to niezwykle ważne

Działanie/ Działania

Działanie1: Zmiana w dokumentacji PO WER w Wytycznych dot. rynku pracy w zakresie możliwości realizacji form społecznych w projektach aktywizacji zawodowej.

Promocja przykładów działań pokazujących, że nie tylko wsparcie miękkie rozumiane jako wsparcie doradcy zawodowego.

Adresat / Adresaci

- MR
- MRPIPS

Wskaźniki i sposób monitoringu

Wskaźnik: 2 zmiany dokumentów:

1. Zmiana dokumentacji PO WER
2. Zmiana Wytycznych dot. rynku pracy

Podmiot prowadzący monitoring:

- MR – IZ POWER

Harmonogram realizacji rekomendacji

Wdrożenie: 2018 – przegląd śródkresowy

Ocena skutków wdrożenia rekomendacji

Dopuszczenie możliwości realizacji wsparcia społecznego w projektach aktywizacji zawodowej wpłynie na:

- większą efektywność zatrudnieniową,
- zwiększenie kompetencji społecznych uczestników projektu,
- zwiększenie wachlarza możliwych do realizacji form wsparcia,
- zwiększenie wskaźnika utrzymania zatrudnienia.

10. Zindywidualizowanie ścieżki wsparcia uczestnika projektu

Cel

Indywidualizacja wsparcia poprzez trafne i efektywne możliwości uelastycznienia realizacji 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 POWER;
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 POWER

Uzasadnienie

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

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 z możliwością rezygnacji z niektórych form oraz elastycznej zmiany w trakcie trwania projektu np. umożliwi realizację stażu zawodowego bez konieczności realizowania kursu zawodowego (jeśli uczestnik nie wymaga przekwalifikowania, czy uzupełniania kwalifikacji).

Działanie/ Działania

Działanie1: Wprowadzenie do regulaminu konkursu zapisu, w którym IPD jest jedyną obowiązkową formą wsparcia, a pozostałe dobierane są indywidualnie, co umożliwi dobór form wsparcia zgodnie z rzeczywistymi potrzebami odbiorcy wsparcia,

- Wprowadzenie do regulaminu konkursu zapisu określającego średnią kwotę wsparcia przeznaczoną na jednego odbiorcę wsparcia,
- Otwarcie katalogu form wsparcia możliwych do realizacji.

Adresat / Adresaci
Instytucje Organizujące Konkurs- WUP, MRPiPS Realizatorzy projektów- adresaci pośredni Odbiorcy wsparcia- adresaci pośredni
Wskaźniki i sposób monitoringu
Zastosowanie zapisu w regulaminach konkursów WUP, MRPiPS Wskaźnik docelowy: 1+n — Monitoring rekomendacji- partnerstwo projektowe
Harmonogram realizacji rekomendacji
Rekomendacja wdrażana od stycznia 2017 (2018) roku do 2020 / 2023
Ocena skutków wdrożenia rekomendacji
Zmiana wpłynie na: - 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.

11. Niezawodny staż zawodowy

Cel

Podniesienie jakości staży zawodowych

Strona | 37

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 POWER;
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 POWER

Uzasadnienie

Staż jest ważnym narzędziem aktywizacyjnym wykorzystywanym przez podmioty pochodzącego z różnych sektorów społeczno-gospodarczych.

Mając na uwadze specyfikę osób młodych, nieposiadających bardzo często doświadczenia zawodowego, staż stanowi niezwykle ważne narzędzie aktywizacyjne, pozwalające na pierwszy kontakt z rynkiem pracy i doświadczenie kultury pracy i możliwość zapoznania się z realnymi warunkami pracy.

Obecnie funkcjonują bardzo ramowe, niekonkretne założenia realizacji staży (np. Polskie Ramy Jakości Praktyk i Staży), co skutkuje różnym podejściem do realizacji tej formy wsparcia – np. w zakresie długości staży, wysokości stypendium, dodatkowego wsparcia (np. koszty dojazdu, doposażenia stanowiska stażowego, badania, ubezpieczenia NNW, spójności stażu z kierunkiem kształcenia lub ścieżką szkolenia).

Wśród koordynatorów projektów OHP i PUP panuje zgodność, że staże są najskuteczniejszą formą wsparcia. Jak podkreślają badani w wywiadach jakościowych, dają one możliwość nabycia nowych umiejętności w środowisku pracy, a przede wszystkim socjalizują do pracy. Jest to szczególnie ważne – zgodnie z opiniami przedstawicieli OHP – w przypadku „trudnych” grup docelowych, którymi zajmuje się OHP. Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że skuteczność tej formy wiąże się z faktem, że pracodawca przyjmując stażystę zobowiązuje się do jego późniejszego zatrudnienia na okres przynajmniej 3 miesięcy. Kierowanie uczestników projektów na staże gwarantuje wysoką efektywność zatrudnieniową.

Staże zawodowe – szczególnie w przypadku projektów PUP – są umiarkowanym korelatem zatrudnienia: wskazują na to wskaźniki efektywności zatrudnieniowej (68% po 3-4 miesiącach od zakończenia udziału w aktywizacji) oraz potwierdzają oszacowania modelu ekonometrycznego. Wynik

jest co prawda lepszy dla stażów w projektach OHP, które jednak nie oferują innych efektywnych instrumentów, takich jak dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Warto zauważyć, że staże zawodowe są instrumentami przeciętne (na tle innych form wsparcia) ocenianymi przez uczestników projektów PUP (83% pozytywnych ocen w PUP oraz 85% w OHP). Niemniej podejście ilościowe nie jest w stanie wychwycić opisywanego przez koordynatorów mechanizmu socjalizacji do pracy.

Działanie/ Działania

Działanie 1. Zestandaryzowanie założeń staży w ramach realizowanych projektów konkursowych w celu zmniejszenia konkurencyjności w tym aspekcie pomiędzy różnymi projektami realizowanymi w formule konkursowej oraz pozakonkursowej (np. projekty systemowe PUP) poprzez zapisy w konkursach na projekty aktywizacji zawodowej.

Działanie 2. Wyrównanie poziomu stypendium stażowego w projektach konkursowych w stosunku do wysokości stypendium stażowego stosowanego przez Powiatowe Urzędy Pracy.

Działanie 3. Zapewnienie w standardach realizacji stażu opiekuna stażu, będącego przedstawicielem pracodawcy.

Działanie 4. Zastosowanie w ramach standardu realizacji stażu próbek stażu – np. max. 5 x 3 dni w miejscu planowanego stażu.

Działanie 5. Zapewnienie okresu realizacji stażu adekwatnego do potrzeb uczestnika/czki projektu i specyfiki miejsc stażowych i rodzaju zadań wykonywanych na tych stanowiskach – uśrednienie długości jego trwania – np. 4-4,5 msc.

Adresat / Adresaci

- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej,
- Komenda Główna Ochotniczych Hufców Pracy
- Publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy
- Realizatorzy projektów
- Pracodawcy i uczestnicy/czki projektów.

Wskaźniki i sposób monitoringu

Wskaźnik: wprowadzenie standardów dotyczących staży do dokumentacji konkursowych

Monitoring wskaźnika: coroczna analiza dokumentacji konkursowych

Wskaźnik docelowy: Liczba projektów w województwie wykorzystujących standardy dotyczące staży w realizacji działań.

Wskaźnik - XX projektów PO WER/RPO

Wskaźnik monitorowany przez WUP w zakresie środków PO WER i RPO albo badanie ewaluacyjne zewnętrzne.

Czynniki determinujące wdrożenie rekomendacji:

1. Zaangażowanie instytucji ogłaszających konkurs w zestandaryzowanie wymogów dot. staży
2. Stosowanie standardów w praktyce przez podmioty realizujące staże.

Harmonogram realizacji rekomendacji

Wdrożenie i utrzymanie rekomendacji: Zgodnie z harmonogramem realizacji konkursów.

Ocena skutków wdrożenia rekomendacji

Zwiększenie racjonalności i celowości wydatkowania środków publicznych

Minimalizowanie konkurencyjności projektów (w kontekście wysokości stypendium otrzymywanego przez uczestników/czki projektu)

Usprawnienie procesu oceny projektów oraz zwiększenie przejrzystości oceny

Większa porównywalność skuteczności działań aktywizacyjnych podejmowanych w ramach projektów

FUNKCJONOWANIA PARTNERSTWA

12. Trwałe Regionalne Partnerstwo

Cel

Identyfikacja i określenie czynników determinujących trwałość partnerstw

Obszar

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

Uzasadnienie

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.

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.

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.

Trwałość partnerstwa będzie uzależniona od odniesionych sukcesów, czyli wdrożonych zmian, które przyniosą pożądane skutki.

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
<ul style="list-style-type: none"> — Partnerstwo regionalne utworzone w ramach POWER 2.4 — typy podmiotów określonych jako potencjalni członkowie partnerstwa w dokumentacji konkursowej
Wskaźniki i sposób monitoringu
<p>Wskaźnik (działanie 1): Opracowana mapa potrzeb i zasobów Partnerów. Wskaźnik towarzyszący:</p> <ul style="list-style-type: none"> - skład (liczba członków) partnerstwa w 2017 r. <p>Podmiot prowadzący monitoring:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Partnerstwo regionalne <p>Wskaźnik (działanie 2): Opracowanie harmonogramu działań na rok 2017 Wskaźnik towarzyszący:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Liczba zrealizowanych przez Partnerstwo działań, inicjatyw w 2017 roku — Liczba i zakres wdrożonych rekomendacji. <p>Podmiot prowadzący monitoring:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Partnerstwo regionalne <p>Wskaźnik (działanie 3): Określenie możliwych źródeł finansowania działań podejmowanych przez Partnerstwo Wskaźnik towarzyszący:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Wysokość budżetu Partnerstwa na realizację zaplanowanych działań <p>Podmiot prowadzący monitoring:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Partnerstwo regionalne
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 niemożliwe po zakończeniu realizacji projektu i wyczerpaniu dofinansowania ze środków UE. <u>Dlatego ww. zagadnienia to najbardziej kluczowe kwestie, mające bezpośredni wpływ na trwałość partnerstwa</u>, 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 - nowego 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</p>

realizowanie inicjatyw realnie wpływających na poprawę sytuacji osób młodych z grupy NEET.

13. Sieciowanie partnerów. Sieciowanie rozwiązań.

Cel

Podniesienie wiedzy na temat rozwiązań funkcjonujących w poszczególnych regionach w zakresie aktywizacji osób młodych. Stworzenie przestrzeni do wymiany doświadczeń i planowania zmian.

Analiza, synteza i upowszechnienie zebranych rekomendacji z wszystkich województw, w których realizowany był projekt pod kątem powtarzających się obszarów problemowych (rekomendacji).

Opracowanie planu wykorzystania opracowanych rekomendacji oraz monitorowania efektów wraz z określeniem źródeł finansowania z poziomu MRPIPS oraz IP w województwie.

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.

Autonomia regionów w zakresie realizacji Programów Operacyjnych wiąże się z wieloma dobrymi praktykami, których upowszechnienie może być korzystne dla podmiotów zaangażowanych we wdrażanie FE. Różnorodność w realizacji Regionalnych Programów Operacyjnych wpływa też na chaos informacyjny, w tym na znikomy przepływ godnych polecenia rozwiązań, które mogą

determinować osiągnięcie celu, jakim jest aktywizacja zawodowa osób młodych.

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. 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 większość 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.

Autonomia regionów w zakresie realizacji Programów Operacyjnych wiąże się z wieloma dobrymi praktykami, których upowszechnienie może być korzystne dla podmiotów zaangażowanych we wdrażanie FE. Różnorodność w realizacji Regionalnych Programów Operacyjnych wpływa też na chaos informacyjny, w tym na znikomy przepływ godnych polecenia rozwiązań, które mogą determinować osiągnięcie celu, jakim jest aktywizacja zawodowa osób młodych.

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.

Potencjalne 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 uniknięcia dublowania pracy, powinni zostać zmapowane istniejące już mechanizmy przed wdrożeniem nowych.

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

Adresat / Adresaci

- MRPIPS
- MR – IZ POWER
- Partnerstwa regionalne utworzone w ramach POWER 2.4 oraz typy podmiotów określonych jako potencjalni członkowie partnerstwa w dokumentacji konkursowej

Wskaźniki i sposób monitoringu

Wskaźnik (działanie 1): Liczba zorganizowanych spotkań sieciujących na poziomie centralnym.

Wartość docelowa wskaźnika: minimum 1.

Wskaźnik towarzyszący:

- Liczba podmiotów biorących udział w spotkaniach

Sposób monitoringu w oparciu o sprawozdawczość po spotkaniu.

Podmiot prowadzący monitoring:

- MRPIPS, partnerstwa regionalne

Wskaźnik (działanie 2): Liczba analiz opracowanych i wydanych przez MRPIPS dotyczących podsumowania zebranych w wszystkich woj. rekomendacji.

Wartość docelowa wskaźnika: minimum 1.

Wskaźnik towarzyszący:

- Liczba pobrań dokumentu z strony internetowej.

Sposób monitoringu w oparciu o dokument – publikację. Statystyki serwisu.

Podmiot prowadzący monitoring:

- MRPIPS, partnerstwa regionalne

Wskaźnik (działanie 3): Plan monitoringu wdrażanych rekomendacji, których adresatem jest MRPIPS.

Wartość docelowa wskaźnika: 1.

Sposób monitoringu w oparciu o dokument – plan.

Podmiot prowadzący monitoring:

- MRPIPS, partnerstwa regionalne

Wskaźnik (działanie 4): Dokument określający możliwości finansowania partnerstw regionalnych z dostępnych Programów Operacyjnych, Funduszy Pracy lub innych źródeł.

Wartość docelowa wskaźnika: 1.

Wskaźnik towarzyszący:

- Liczba działań, inicjatyw zrealizowanych przez partnerstwa po 2017 roku.

Sposób monitoringu w oparciu o dokument prezentujący propozycje finansowania partnerstw regionalnych.

Podmiot prowadzący monitoring:

- MRPIPS, partnerstwa regionalne

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.