Wstępna wersja rekomendacji

służących aktywizacji osób młodych

znajdujących się w najtrudniejszej

sytuacji na rynku pracy

w

Województwie Podkarpackim.

**Spis treści**

Zawartość

[Wprowadzenie 3](#_Toc463204245)

[Charakterystyka regionu 5](#_Toc463204246)

[Osoby młode na podkarpackim rynku pracy 10](#_Toc463204247)

[Rekomendacje 15](#_Toc463204248)

[RERKRUTACJA 17](#_Toc463204249)

[1. Podkarpacie bez białych plam 17](#_Toc463204250)

[2. pełny dostęp do wsparcia dla grupy docelowej poddziałania 1.3.1 21](#_Toc463204251)

[3. Wykorzytanie potencjału PAiI 25](#_Toc463204252)

[4. dOstępNy PO WER 27](#_Toc463204253)

[6. Dobry projekt ma szansę powodzenia, jeśli będzie realizowany przez kompetentnego projektodawcę 34](#_Toc463204254)

[7. System monitoringu absolwentów pod kątem ich aktywizacji zawodowej. 38](#_Toc463204255)

[8. Dotarcie do NEET-ów z wyższym wykształceniem 41](#_Toc463204256)

[9. Przeedukowanie NEET-ów 44](#_Toc463204257)

[FORMY WSPARCIA 48](#_Toc463204258)

[10. Wsparcie rodziny i otoczenia osób aktywizowanych 48](#_Toc463204259)

[11. Wsparcie szyte na miarę 51](#_Toc463204260)

[12. Maksymalizacja oferowanych form wsparcia – efekt synergii. 56](#_Toc463204261)

[14. NEET na swoim 65](#_Toc463204262)

[FUNKCJONOWANIE PARTNERSTWA 70](#_Toc463204263)

[15. Opracowanie Mapy Zasobów Partnerów 73](#_Toc463204264)

[16. Przyjęcie bardziej sformalizowanej formuły funkcjonowania partnerstwa 75](#_Toc463204265)

[17. Przyjęcie nowej struktury zarządzania partnerstwem 78](#_Toc463204266)

[18. Opracowania Planu działania partnerstwa na 2017 r. oraz strategii długookresowej 80](#_Toc463204267)

[19. Wdrożenie długookresowego finansowania partnerstwa 83](#_Toc463204268)

# Wprowadzenie

Niniejszy dokument zawiera zestaw rekomendacji zwiększających zakres i trafności oferty aktywizacyjnej wobec osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na podkarpackim rynku pracy .

Rekomendacje zostały opracowane w ramach projektu ***Podkarpacie młodych – edukacja, praca, satysfakcja!*** *.*  Projekt współfinansowany jest z EFS w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój Oś. II 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. Realizatorem projektu jest Fundacja Aktywizacja w partnerstwie z Rzeszowską Agencją Rozwoju Regionalnego.

Celem projektu jest zawiązanie regionalnego partnerstwa oraz opracowanie rekomendacji w następujących obszarach:

*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 najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego;*

*2. w zakresie wspierania osób młodych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, w tym sformułowania kryt. 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.*

Partnerstwo zadaniowe, którego celem jest wypracowanie rekomendacji, aktualnie składa się z:

* Fundacja Aktywizacja
* Rzeszowska Agencja Rozwoju Regionalnego
* Stowarzyszenie Grupy przedsiębiorców Przemysłu Lotniczego Dolina Lotnicza
* Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości Społecznej „BYĆ RAZEM”
* Powiatowy Urząd Pracy w Leżajsku
* Ochotnicze Hufce Pracy Podkarpacka Komenda Wojewódzka
* Stowarzyszenie Radość z Dębicy.
* Ośrodek Pomocy Społecznej w Jaworniku Polskim

W pracach aktywnie uczestniczą także przedstawiciele **Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie**.

Partnerstwo ma charakter otwarty na :

* podmioty zajmujące się problematyką młodzieży. W tym młodzież, w szczególności osoby zaliczane do grupy NEET.
* Instytucje Rynku Pracy.
* Instytucje pomocy i integracji społecznej.
* Podmioty funkcjonujące w systemie edukacji.
* Pracodawcy, organizacje pracodawców.

Poniżej przedstawiamy efekt prac zespołów składających się z ekspertów reprezentujących wyżej wymienionych partnerów oraz zajmujących się problematyką rynku pracy.

W ramach projektu przeprowadzone były badania jakościowe oraz analiza danych zastanych. Efektem tego etapu są dwa raporty:

* *Ekspertyza. Sytuacja osób młodych oraz potrzeby i oczekiwania pracodawców w kontekście  polityki wobec osób młodych w województwie podkarpackim*, dr. Artur Grzesik, Rzeszów, wrzesień 2016.
* *Raport podsumowujący przeprowadzoną diagnozę i analizę potrzeb i potencjałów osób młodych, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy*, Piotr Buczek, Rzeszów, sierpień 2016.

Organizowane były także spotkania z młodzieżą, instytucjami rynku pracy, pracodawcami.

Wstępne wersje rekomendacji poddane zostaną w październiku konsultacjom zewnętrznym. Do konsultacji drogą mailową zaproszone będą podmioty wymienione powyżej. Informacja będzie też dostępna na <http://postawnamlodych.org.pl/>

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 przedstawicie partnerów. Planowane są także konsultacje ostatecznego produktu.

Zgodnie z harmonogramem prac dokument zawierający rekomendacje będzie opracowany na przełomie listopada i grudnia. W grudniu też odpędzie się spotkanie podsumowujące realizowane działania oraz określające cele i zadania partnerstwa na kolejne lata.

# Charakterystyka regionu[[1]](#footnote-1)

Woj. podkarpackie leży w południowo-wschodniej części Polski, w sąsiedztwie województw: lubelskiego, świętokrzyskiego i małopolskiego. Centrum regionu jest Rzeszów z 183,6 tyś. mieszkańców, który jest ośrodkiem handlowo-usługowym, przemysłowym i edukacyjnym. Miasto posiada port lotniczy zlokalizowany w Jasionce, który jest stałym przejściem granicznym. Administracyjnie woj. dzieli się na 21 powiatów i 4 miasta na prawach powiatów. Województwo zajmuje łącznie obszar 17,8 tys. km2, na którym mieszka 2 mln 127 700 os. („Stan, ruch naturalny i migracje ludności w woj. podkarpackim w 2015 r.” GUS, maj 2016), co stanowi 5,5% populacji kraju. Pod względem liczby ludności podkarpackie zajmuje 9 miejsce w kraju. Ludność miejska (zamieszkująca w 51 miastach) stanowi 41,3% ludności. Jest to najniższy wskaźnik urbanizacji wśród województw – śr. dla Polski wynosi 60,3%. Najbardziej zaludniony jest podregion rzeszowski - skupia 29,7% ogółu mieszkańców, najmniej mieszkańców mają powiaty: bieszczadzki i leski. W ciągu 2015 r. liczba ludności w województwie zmalała o 1530 osób. Podkarpacie cechuje dodatni poziom przyrost naturalny. W 2015 r. w przeliczeniu na 1000 mieszkańców wyniósł 0,07 i mimo, że był niższy niż w 2014 (0,75) i zdecydowanie niższy w 2010 (1,74) to nadal jest najwyższy w kraju (śr. to minus 0,67).

Struktura ludności według płci od kilku lat nie ulega większym zmianom. W ogólnej liczbie mieszkańców nieznacznie przeważają kobiety, które stanowią 51,0% ludności województwa.

W 2015 r. współczynnik feminizacji dla woj. podkarpackiego osiągnął wartość 104 (dla kraju – 107). Oznacza to, że na 100 mężczyzn przypadało statystycznie 104 kobiety (w miastach – 109, na wsi – 101). Na Podkarpaciu obserwuje się niekorzystne zmiany, świadczące o starzeniu się społeczeństwa. Następuje zmniejszanie udziału dzieci i młodzieży (w wieku 0-17 lat) przy jednoczesnym wzroście liczby osób w wieku poprodukcyjnym (65 lat i więcej). Odsetek ludności w wieku przedprodukcyjnym (poniżej 18 lat) obniżył się z 18,8% w 2014 r. do 18,5% w 2015 r. Jednocześnie udział osób w wieku poprodukcyjnym wzrósł z 17,7% do 18,2%. Zmniejszył się udział ludności w wieku produkcyjnym – z 63,5% w 2014 r. do 63,2%. W 2015 r. na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadało 58 os. w wieku nieprodukcyjnym (przedprodukcyjnym i poprodukcyjnym).

Istotny wpływ na stan i strukturę zaludnienia mają migracje stałe ludności. Niekorzystne tendencje wykazuje migracji wewnętrznych. W 2015 r. w woj. zameldowano na pobyt stały 18 tys. osób, natomiast liczba osób wymeldowanych z pobytu stałego wyniosła 20,4 tys. - saldo migracji w ruchu wewnętrznym wynosiło minus 2,4 tys. osób.

Na koniec grudnia 2015 r. w woj. podkarpackim do rejestru REGON wpisanych było 165,2 tyś. podmiotów gospodarki narodowej tj. osób prawnych i jednostek organizacyjnych niemających osobowości prawnej z siedzibą na terenie woj. podkarpackiego oraz osób fizycznych zamieszkałych na terenie Podkarpacia. W 2014 r. wg. danych GUS było 162,5 tys. podmiotów, czyli odnotowano 1 % wzrost. W porównaniu z 2000 rokiem odnotowano wzrost aż o 28,6 %. W 2015 r. podmioty z Podkarpacia stanowiły 3,9% ogółu podmiotów zarejestrowanych w Polsce.

Głównym rodzajem działalności gospodarczej w 2015 r. były: handel (hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych i motocykli), następnie budownictwo oraz przetwórstwo przemysłowe (związane głównie z rolnictwem) i działalność profesjonalna naukowa i techniczna. Na Podkarpaciu występuje koncentracja firm przemysłu lotniczego i rozwinięte zaplecze edukacyjno-szkoleniowe w tej dziedzinie. Główni pracodawcy to: Pratt & Whitney Rzeszów S.A. (WSK-PZL) zajmujący się produkcją komponentów lotniczych i kompletnych jednostek napędowych, Zelmer S.A., ICN Polfa Rzeszów w kooperacji z Valeant, ORLEN, Delphi Krosno S.A., Firma Oponiarska T.C. Dębica S.A., Asseco Poland S.A., ICN Polfa Rzeszów S.A i Nestlé Polska S.A.

Najważniejszą dla woj. podkarpackiego branżą wysokiej techniki jest branża lotnicza, której główni producenci obecni są w Rzeszowie, Mielcu i Krośnie, Sędziszowie Młp. Wśród nich liderami pod względem wartości produkcji sprzedanej są Pratt & Whitney Rzeszów S.A. (WSK-PZL) i PZL Mielec.

Na drugim miejscu plasuje się produkcja farmaceutyków. W województwie podkarpackim najbardziej znacząca jest ona w Rzeszowie, gdzie reprezentowana jest przez dużych (ICN Polfa Rzeszów) i średnich wytwórców (Sanofi Biocom, Sanfarm). Gałęziami, które silnie zwiększyły swój udział w strukturze przemysłu w latach 2002-2010 były: przemysł gumowy i tworzyw sztucznych oraz przemysł metalowy. W województwie podkarpackim rozwinęła się również branża samochodowa. Największe przychody na Podkarpaciu w tej branży generują spółki ATS Stahlschmidt & Maiworm w Stalowej Woli (felgi), Kirchhoff Polska (części metalowe) i Lear Corporation Poland (wiązki samochodowe i siedzenia) oraz Federal-Mogul Gorzyce (tłoki). Wśród 5 gałęzi przemysłu o największym zatrudnieniu na Podkarpaciu są: produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych – 10,1%, produkcja artykułów spoż. – 9,7%, produkcja wyrobów z metali – 9,0%, produkcja mebli – 7,7% produkcja pozostałego sprzętu transportowego (lotniczego) – 7,2%.

W okresie ostatnich kilku lat wzrosło znaczenie sektora informatycznego firm z Podkarpacia, w tym: Asseco Poland S.A. jako jednej z największych firm informatycznych w Europie, a także Opteam S.A., SoftSystem Sp. z o.o. oraz podmiotów zrzeszonych w klastrze – Informatyka Podkarpacka, którego członkami są również Politechnika Rzeszowska i Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie. Podkarpackie wśród województw Polski Wschodniej charakteryzuje się więc najwyższą dywersyfikacją struktury gałęziowej, co jest zjawiskiem pozytywnym.

W wyniku analizy gospodarki regionalnej województwa podkarpackiego za główne atuty regionu uznano: rozwijający się przemysł lotniczy, silnie rozwinięty przemysł farmaceutyczny, informatyczny i spożywczy, powstanie Podkarpackiego Parku Naukowo-Technologicznego w Rzeszowie, w miarę dobre połączenie komunikacyjne: międzynarodowy port lotniczy, autostrada A4, przebiegające przez województwo główne korytarze transportowe sieci TINA, występowanie surowców kopalnianych (siarka, ropa naftowa, gaz ziemny) oraz mineralnych (piaskowce, wapienie, gipsy), dostępne lasy, umożliwiające produkcję energii odnawialnej, dostępność wysoko wyszkolonych kadr zarządzających i technicznych – zwłaszcza w przemyśle lotniczym, elektromaszynowym oraz chemicznym.

Typy powiatów w województwie podkarpackim

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Opis** | **Typ powiatu** | **Powiaty** |
| Funkcja przemysłowa realizowane przez dawne przemysły i w którym występują problemy związane z ich restrukturyzacją | północny | Tarnobrzeski, m. Tarnobrzeg, stalowowolski, ropczycko-sędziszowski, mielecki, dębicki |
| Rozwój branż innowacyjnych i wysokich technologii, dysponujący największym potencjałem edukacyjnym i naukowo-badawczym | centralny | Rzeszowski, m. Rzeszów |
| Największy potencjał rozwoju funkcji turystycznej | południowy | bieszczadzki, leski, sanocki, krośnieński, m. Krosno, jasielski |
| Dominuje funkcja rolnicza, z perspektywami rozwoju funkcji turystycznej | wschodni | kolbuszowski, niżański, leżajski, łańcucki, jarosławski, przeworski, lubaczowski, przemyski, m. Przemyśl, brzozowski, strzyżowski |

Źródło: Pracodawcy Podkarpacia 2011-2013. Raport porównawczy, Rzeszów 2013.

Przyjęta typologia powiatów oddaje występującą w regionie polaryzację tempa oraz czynników rozwoju. Pozwala zarazem wskazać konieczne kierunki dyfuzji owoców wzrostu   
w taki sposób, by w jak największym stopniu łagodzić różnice poziomu ekonomicznego   
i jakości życia w regionie. Na podstawie uzyskanych danych można przyjąć, że   
w województwie mamy do czynienia z jednym kluczowym i dominującym ośrodkiem wzrostu (miasto Rzeszów i powiat rzeszowski) i trzema obszarami dyfuzji z lokalnymi centrami wzrostu (Mielec, Dębica, Krosno).

Obszarem o największym nasileniu problemów rozwojowych jest grupa powiatów „wschodnich”, gdzie nie można wskazać żadnego lokalnego ośrodka wzrostu. Należy przy tym podkreślić, że wszystkie trzy grupy powiatów – „północna”, „południowa” i „wschodnia” charakteryzują się zdecydowanie słabszym potencjałem rozwojowym w porównaniu z ośrodkiem centralnym i nie należy raczej oczekiwać, by ta różnica w przyszłości miała szansę się zmniejszyć.

Sytuacja na regionalnym rynku pracy

W maju 2016 r. przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w woj. podkarpackim wyniosło 225,9 tys. osób, w tym ponad połowa zatrudnionych w przemyśle, a blisko 20 % w handlu. W porównaniu do maja 2015 r. zatrudnienie zwiększyło się o 0,9%, ale tendencja wzrostowa w ujęciu rocznym jest zdecydowanie niższa niż w skali kraju (wzrost o 2,8%). Najbardziej wzrosło ono w:   
+ zakwaterowaniu i gastronomii (o 9,1 %)

+ przetwórstwie przemysłowym (o 2,9%)

+ gospodarowaniu ściekami i odpadami (o 2,6%)

+ transporcie i gospodarce magazynowej (o 2,1%).

Spadek zatrudnienia w porównaniu do 2015 r. wystąpił w:

- działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (o 7,9%);

- budownictwie (o 7%);

- informacji i komunikacji (o 3,6%);

- w obsłudze rynku nieruchomości (o 1,6%).

W pozostałych sekcjach zatrudnienie pozostawało na poziomie zbliżonym do 2015 roku. Niepokojący jest blisko 8% spadek w sekcji działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, która obejmuje m.in. badania naukowe i prace rozwojowe, badania i analizy techniczne Działy te mają bezpośredni lub pośredni związek z rozwojem innowacyjności i mogą generować miejsca pracy dla absolwentów uczelni wyższych w regionie.

**Istotne aktualne informacje na temat problemu bezrobocia w woj. podkarpackim**[[2]](#footnote-2):

🡺 liczba bezrobotnych zarejestrowanych na koniec maja br.. wyniosła **111,9 tys. osób;**

🡺 liczba bezrobotnych była niższa o 14,6 tys. osób (o 11,6%) w porównaniu do maja 2015 r.;

🡺 stopa bezrobocia w woj. podkarpackim wynosiła **12,1 %.**

🡺 była niższa o 1,5 p. proc. w odniesieniu do maja ub. roku;

🡺 w rankingu podkarpackie pod względem wysokości stopy bezrobocia plasuje się na **14 miejscu**;

🡺 kobiety stanowiły 52 % ogółu zarejestrowanych bezrobotnych, natomiast przed rokiem 51%;

🡺 najniższy poziom stopy bezrobocia w woj. odnotowano w Krośnie - **5,4%** i Rzeszowie - 6,9%);

🡺 najwyższa stopa bezrobocia jest w powiatach: brzozowskim - **19,1%,** leskim – 18,3%, niżańskim – 18,2% , strzyżowskim – 17,8% i bieszczadzkim – 17,5%;

🡺 w porównaniu z majem 2015 spadek stopy bezrobocia zanotowano we wszystkich 25 powiatach - największy w powiecie niżańskim (o 2,8 p. proc.);

🡺 w maju br. w zarejestrowano 9,8 tys. osób bezrobotnych, tj. o 1,2% mniej niż przed rokiem;

🡺 zmniejszył się odsetek osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy - 3,3% ogółu;

🡺 wzrósł do 32,8% ogółu bezrobotnych udział osób bez doświadczenia zawodowego;

🡺 **do 15,8% ogółu bezrobotnych wzrósł udział absolwentów** – od maja 2015 wzrósł o 2,2%;

🡺 bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy w końcu maja br. stanowią **89,7%** ogółu

bezrobotnych (przed rokiem – 90,2%), w tym:

- **zmniejszył się o 1,8 p. proc. w skali roku udział osób bezrobotnych do 25 roku życia – do 15,2 %**

- zmniejszył się o 0,3 p. proc. udział osób długotrwale bezrobotnych do **62,4%;**

- zmniejszył się o 0,3 p. proc odsetek bezrobotnych niepełnosprawnych - **4,6%;**

- zwiększył się o 1,2 p. proc udział osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia - **23,4%;**

🡺 w maju br. z ewidencji bezrobotnych wyrejestrowano 15,3 tys. osób, w tym 7,7 tys. osób z tytułu podjęcia pracy (główna przyczyna wyrejestrowania).

# Osoby młode na podkarpackim rynku pracy

Nie ma jednej odpowiedzi na pytanie: kim jest osoba młoda? W poniższym opracowaniu osoba młoda to osoba w wieku 15 – 29 lat, więcej uszczegółowień zależy od definicji przyjętych w ustawie, dokumentach programowych.

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.

W raporcie opublikowanym w 2012 roku pt. *NEETs Young people not in employment, educationortraining: Characteristics, costs and policy responses in Europe*[[3]](#footnote-3) wskazano z jednej strony na trudności we „włączaniu” NEET w rynek pracy, z drugiej zaś – na duże koszty ekonomiczne i społeczne wynikające z tego, że osoby zaliczone do tej kategorii pozostają poza rynkiem pracy. Sytuacja ta przekłada się to na wydłużenie czasu podejmowania przez młodych decyzji o założeniu rodziny, rosnące zagrożenie stabilności społecznej, uzależnienie materialne od rodziców, trudności w dostępie do kapitału finansowego, emigracja w poszukiwaniu pracy, wycofanie społeczne, konflikty z prawem (problemy alimentacyjne, kredytowe, uzależnienia, itp.). Uzasadnia to konieczność podejmowania działań na rzecz poprawy sytuacji młodych ludzi zarówno na poziomie krajowym, jak i europejskim – ale przede wszystkim lokalnym. W odpowiedzi na wysoki poziom bezrobocia ludzi młodych w Europie Komisja Europejska podjęła działania mające na celu wsparcie młodych w podejmowaniu zatrudnienia. W grudniu 2012 r. na szczeblu UE opracowany został **Pakiet na rzecz zatrudnienia młodzieży** (*YouthEmploymentPackage*). Częścią Pakietu jest inicjatywa ustanowienia **Gwarancji dla młodzieży** (*YouthGuarantee*), czyli skierowany do państw członkowskich UE postulat zapewnienia młodym ludziom w wieku do 25 lat, którzy nie mają zatrudnienia, ani nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu (NEET), dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu. Rada UE przyjęła zalecenie w sprawie ustanowienia Gwarancji dla młodzieży (2013 C 120/01) w dniu 22 kwietnia 2013 r., obligując wszystkie państwa do ich wdrożenia. Jednocześnie, zgodnie z Zaleceniem Rady z 22 kwietnia 2013 r. w sprawie Gwarancji dla młodzieży (2013/C 120/01), szczególny nacisk położony zostanie na ustanowienie partnerstw na rzecz wsparcia osób młodych.

**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[[4]](#footnote-4))
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[[5]](#footnote-5)).

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.

Inni autorzy (G. Rondón oraz M. Szczęśniak) podzielili czynniki NEET na:

* poziom mikro, czyli cechy osobowe np. niskie poczucie wartości, niska samoocena, brak zaufania do siebie samego, niska motywacja, niskie kompetencje społeczne, aspołeczne podejście do otoczenia, odwlekanie wejścia w życie dorosłe, zbyt wyskoki poziom stresu, obojętność wychowawcza rodziców;
* poziom mezo – wskazuje na braki instytucji szkoleniowych, które wpływają na motywację młodych osób oraz ich zaangażowanie;
* poziom marko - czynniki społeczno-ekonomiczne bezpośrednio wpływające na możliwość znalezienia pracy np. spowolnienie gospodarcze związane z kryzysem[[6]](#footnote-6)

Status NEET wpływa dodatkowo na zaangażowanie obywatelskie jednostki. Wyniki badań dowodzą, że osoby należące do grupy NEET wykazują średnio niższy poziom zaufania do instytucji publicznych niż młodzież aktywna społecznie, mniej chętnie uczestniczą w wyborach, rzadziej angażują się w akcje społeczne oraz deklarują przynależność do różnych organizacji[[7]](#footnote-7)

W poniższej analizie zastosowano w odniesieniu do osób młodych przedział wieku od 18 lat (wiek uzyskania pełnej zdolności do czynności prawnych) do 30 lat. Dane z zakresu statystyki rynku pracy zawierają również grupę bezrobotnych, będących w wieku do 25 lat oraz przedział wieku od 18 do 24 lat. Statystyka rynku pracy zawiera kategorię od 18 do 30 lat (w tym do 25 roku życia) i zdefiniowane przez ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ramy klasyfikacyjne osób do 30 roku życia jako będących w „ szczególnej sytuacji na rynku pracy”.

Według stanu na 31.05.2016 w ewidencji urzędów pracy pozostawało **405,6 tyś.** bezrobotnych tej kategorii wiekowej tj. 27,8% ogółu bezrobotnych.

W maju 2016 r. do urzędów pracy zgłosiło się 70,4 tys. bezrobotnych w wieku do 30 roku życia. Wyrejestrowano 91,1 tys. osób, w tym:

- 42,6 tyś. z powodu podjęcia pracy 42,6 (46,7% ogółu wyrejestrowanych w tej grupie wiekowej);

- 14,4 tys. z tytułu rozpoczęcia szkolenia i stażu (15,9%);

- 0,4 tys. z powodu rozpoczęcia prac społecznie użytecznych (0,4%).

Osoby zarejestrowane w PUP w woj. podkarpackim będące w wieku do 30 roku życia należą, zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, do osób bezrobotnych i są jednocześnie w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W poniższym zestawieniu zostały zaprezentowane poszczególne udziały bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w ogólnej liczbie zarejestrowanych w PUP według stanu na 31.V. 2016 r.

Wg. danychz maja 2016 r. osób bezrobotnych do 30 roku w woj. podkarpackim jest **35104** co stanowi **31,4%** ogółu, w tym:

- **19059 kobiet** - 32,7% ogółu bezrobotnych kobiet;

- **16045 mężczyzn** – 29,9 % ogółu bezrobotnych mężczyzn;

Bezrobotnych w wieku do 25 roku życia jest **16996**, co stanowi **15,2 %** ogółu, w tym:

- **8406 kobiet** - 14,4% ogółu bezrobotnych kobiet;

- **8590 mężczyzn** – 16 % ogółu bezrobotnych mężczyzn;

- **4069 osób w okresie do 12 mies. od dnia ukończenia nauki** – 3,6 % ogółu bezrobotnych (2330 kobiet – 4% i 1739 mężczyzn – 3,2%);

- **29049 osób bez doświadczenia zawodowego** – co stanowi 26% ogółu bezrobotnych, w tym 16783 kobiety – 28,8% ogółu bezrobotnych kobiet oraz 12266 mężczyzn – 22,8%;

- **29609 osób bez kwalifikacji zawodowych** – co stanowi 26,5 % ogółu bezrobotnych, w tym 15039 kobiet – 25,8% ogółu bezrobotnych kobiet oraz 14570 mężczyzn – 27,1%;

- **18735 osób posiadający co najmniej 1 dziecko do 6 roku życia** – co stanowi 16,7% ogółu bezrobotnych, w tym 14938 kobiety – 25,7 % ogółu bezrobotnych kobiet oraz 3797 mężczyzn – 7,1 %;

Na dzień 31 XII 2015 r. osoby do 30 roku życia obejmowały 34,4% ogólnej populacji osób bezrobotnych zarejestrowanych w podkarpackich PUP. Natomiast osoby do 25 roku życia według stanu na 31 XII 2015 r. obejmowały 17,7% ogólnej populacji osób bezrobotnych.

Z analizy danych sprawozdawczych wynika przede wszystkim, że:

* bezrobotni poniżej 30 roku życia stanowią ponad 1/3 ogółu bezrobotnych na Podkarpaciu;
* wśród os. bezrobotnych grupie wiekowej do 30 lat więcej jest kobiet;
* wśród bezrobotnych w grupie wiekowej do 25 lat więcej jest mężczyzn (to inaczej niż dla grupy wiekowej do 30 lat oraz dla ogółu bezrobotnych, gdzie kobiet jest 52%);
* wśród bezrobotnych absolwentów szkół do 12 miesięcy po ukończeniu szkoły więcej jest kobiet;
* bezrobotni bez doświadczenia zawodowego to także w większej grupie kobiety;
* kobiety zdecydowanie przeważają w grupie bezrobotnych posiadających co najmniej 1 dziecko do 6 roku życia;
* blisko 1/3 bezrobotnych kobiet to te, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka.

W celu określenia tendencji, dotyczących problemu bezrobocia młodych na przestrzeni lat przeanalizowaliśmy odsetek osób w wieku 18-24 lata wśród ogółu bezrobotnych oraz łączną liczbę osób bezrobotnych, w tym kobiet w tej grupie wiekowej w woj. podkarpackim w okresie 2010-2015 (dane analizowano w poszczególnych latach oparciu o stan na 31 XII). Na podstawie analizy powyższych danych należy stwierdzić, że:

* w okresie 2010-2015 nastąpił stały coroczny spadek odsetka osób wieku 18-24 lata w ogólnej liczbie osób bezrobotnych;
* liczba bezrobotnych w poniżej 25 r.ż. w latach 2010-2012 utrzymywała się na zbliżonym poziomie ok. 35 tyś. Od 2013 r. spadała, w tym zdecydowanie (o ponad 6 tyś.) spadła w 2014 i o kolejne 4,7 tyś. w 2015 r.;
* liczba bezrobotnych kobiet w tej grupie wiekowej po wzroście w 2011 roku powyżej 18 tyś. od 2012 roku wykazuje tendencję spadkową – corocznie od ok. 2,8 tyś. do ponad 2 tyś.

Uzasadniona jest pogłębiona analiza przyczyn spadku liczby bezrobotnych poniżej 25 r.ż. w celu potwierdzenia hipotez badawczych, że jest to efekt np.:

- emigracji zarobkowej młodych do krajów UE;

- projektów realizowanych przez PUP i inne podmioty w ramach POKL;

- większej aktywności samozatrudnieniowej osób młodych;

- wystąpienia innych istotnych czynników o charakterze regionalnym (jakich) itp.

# Rekomendacje

Rekomendacje zgodnie z założeniami konkursu ogłoszonego przez MRPIPS dotyczą pięciu obszarów. Wiele rekomendacji przenika się a ich wdrożenie wpływają inne rozwiązania.

Dla ułatwienia lektury dokumentu opracowane rekomendacje można podzielić na rozwiązania w zakresie:

* **rekrutacji**:

1. Podział alokacji środków w ramach projektów konkursowych na subregiony
2. Pełny dostęp dla grupy docelowej poddziałania 1.3.1
3. Premiowanie osób przeprofilowanych po PAI
4. Premiowanie osób z niepełnosprawnościami w projektach konkursowych
5. Dywersyfikacja kanałów informacji
6. Komplementarność Wnioskodawcy
7. Brak kompleksowej diagnozy sytuacji absolwentów
8. Zwiększenie zakresu współpracy z akademickimi biurami karier oraz akademickimi inkubatorami przedsiębiorczości
9. Problem osób “przedeukowanych”

* **form wsparcia:**

1. Włączenie rodziny i najbliższego otoczenie .
2. Indywidualizacja form wsparcia
3. Pakietowanie form wsparcia
4. IPD – narzędzie niedoceniane
5. Bezzwrotne dotacje.

* **funkcjonowania partnerstwa:**

1. Opracowanie Mapy Zasobów Partnerów
2. Przyjęcie bardziej sformalizowanej formuły funkcjonowania partnerstwa
3. Przyjęcie nowej struktury zarządzania partnerstwem
4. Opracowania Planu działania partnerstwa na 2017 r. oraz strategii długookresowej

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.

Analizujące 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.

# RERKRUTACJA

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Podkarpacie bez białych plam | |
| **Cel** | Cel główny: Wzmocnienie trafności rekrutacji osób młodych, w tym NEET, w szczególności niezarejestrowanych w PUP poprzez realizację projektów konkursowych na obszarze maksymalnie jednego podregionu(NUTS3) w latach 2018-2020.  Cel szczegółowy: Podniesienie skuteczności i efektywności oferowanych form wsparcia dostosowanych do lokalnego, subregionalnego rynku poprzez podział alokacji w projektach konkursowych na 4 podregiony(nuts3) w latach 2018-2020 |
| **Obszar** | Obszar 2. Rekomendacja w zakresie wspierania osób młodych przez WUP, w tym sformułowanie kryterium konkursowego dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER |
| **Uzasadnienie** | Rekomendacja pozwoli na zmniejszenie zjawiska występowania tzw. "białych plam” – czyli obszarów, na których dostęp do aktywnych instrumentów rynku pracy, dla osób niezarejestrowanych w PUP, jest utrudniony poprzez brak projektodawców realizujących projekty PO WER w powiecie lub okolicy.  (Źródła w których można znaleźć szczegółowe dane: lista rankingowa projektów dofinansowanych w ramach konkursów:  POWR.01.02.02-IP.21-18-002/15  POWR.01.02.02-IP.21-18-004/16 (aktualnie trwa ocena)  oraz dane z SL2014 – miejsce zamieszkania uczestników)  Ponadto zawężenie grupy osób objętych wsparciem do mieszkańców danego subregionu pozwoli Beneficjentom na bardziej trafną i rzetelną analizę potrzeb, oczekiwań. Identyfikację czynników problemowych zarówno grupy docelowej jak i otoczenia, w szczególności pracodawców oraz precyzyjne określenia uwarunkowań rynkowych danego subregionu.  Województwo podkarpackie składa się z **4**[**podregionów**](https://pl.wikipedia.org/wiki/Podregion) statystycznych (NUTS 3) – zgodnych ze standardem [NUTS](https://pl.wikipedia.org/wiki/NUTS) [Unii Europejskiej](https://pl.wikipedia.org/wiki/Unia_Europejska):  podregion **krośnieński**  obejmuje 1 miasto na prawach powiatu i 6powiatów:[Krosno](https://pl.wikipedia.org/wiki/Krosno), [powiat krośnieński](https://pl.wikipedia.org/wiki/Powiat_kro%C5%9Bnie%C5%84ski_(wojew%C3%B3dztwo_podkarpackie)), [powiat sanocki](https://pl.wikipedia.org/wiki/Powiat_sanocki), [powiat jasielski](https://pl.wikipedia.org/wiki/Powiat_jasielski), [powiat brzozowski](https://pl.wikipedia.org/wiki/Powiat_brzozowski), [powiat leski](https://pl.wikipedia.org/wiki/Powiat_leski) oraz [powiat bieszczadzki](https://pl.wikipedia.org/wiki/Powiat_bieszczadzki)  podregion **przemyski** obejmuje 1 miasto na prawach powiatu i 4 powiaty: [Przemyśl](https://pl.wikipedia.org/wiki/Przemy%C5%9Bl), [powiat przemyski](https://pl.wikipedia.org/wiki/Powiat_przemyski), [powiat jarosławski](https://pl.wikipedia.org/wiki/Powiat_jaros%C5%82awski), [powiat przeworski](https://pl.wikipedia.org/wiki/Powiat_przeworski) oraz [lubaczowski](https://pl.wikipedia.org/wiki/Powiat_lubaczowski)  podregion **rzeszowski** obejmuje 1 miasto na prawach powiatu i 5 powiatów: [Rzeszów](https://pl.wikipedia.org/wiki/Rzesz%C3%B3w), [powiat rzeszowski](https://pl.wikipedia.org/wiki/Powiat_rzeszowski), [powiat łańcucki](https://pl.wikipedia.org/wiki/Powiat_%C5%82a%C5%84cucki), [powiat ropczycko-sędziszowski](https://pl.wikipedia.org/wiki/Powiat_ropczycko-s%C4%99dziszowski), [powiat kolbuszowski](https://pl.wikipedia.org/wiki/Powiat_kolbuszowski) oraz [powiat strzyżowski](https://pl.wikipedia.org/wiki/Powiat_strzy%C5%BCowski)  podregion **tarnobrzeski** obejmuje 1 miasto na prawach powiatu obejmuje i 6 powiatów: [Tarnobrzeg](https://pl.wikipedia.org/wiki/Tarnobrzeg), [powiat tarnobrzeski](https://pl.wikipedia.org/wiki/Powiat_tarnobrzeski), [powiat stalowowolski](https://pl.wikipedia.org/wiki/Powiat_stalowowolski), [powiat mielecki](https://pl.wikipedia.org/wiki/Powiat_mielecki), [powiat dębicki](https://pl.wikipedia.org/wiki/Powiat_d%C4%99bicki), [powiat leżajski](https://pl.wikipedia.org/wiki/Powiat_le%C5%BCajski) oraz [powiat niżański](https://pl.wikipedia.org/wiki/Powiat_ni%C5%BCa%C5%84ski)  Obszary te charakteryzują się odmienną specyfiką społeczno-gospodarczą, strategicznymi branżami, dominującymi sektorami przedsiębiorczości, a także popytem na określone grupy zawodowe. Podział na podregiony jest też, w pewnym stopniu, tożsamy z określonymi w dokumentach strategicznych biegunami wzrostu.  Podregiony wpisują się też w typologię powiatów przedstawioną w opracowaniu *Pracodawcy Podkarpacia 2011-2013. Raport porównawczy* (Rzeszów 2013).  Przyjęta typologia powiatów oddaje występującą w regionie polaryzację tempa oraz czynników rozwoju. Adekwatnie do występujących różnic mogą być profilowane formy i narzędzia aktywizacyjne.  Warto też podkreślić, rozwiązanie wpisuje się w rekomendacje zawarte w dokumencie *BADANIE POTENCJAŁÓW I SPECJALIZACJI WOJEWÓDZTWA PODKARPACKIEGO*  UMWP. Departament Rozwoju Regionalnego Rzeszów 2014 :  *„Rekomendacja skierowana do Urzędu Marszałkowskiego Województwa Podkarpackiego oraz jednostek samorządu terytorialnego: Nowe regionalne dokumenty strategiczne powinny wskazywać priorytety inwestycyjne w większym stopniu uwzględniające specyfikę powiatów i biegunów wzrostu.”*  „Wskazana jest także kooperacja w ramach jednolitych obszarów funkcjonalnych z własnym otoczeniem wiejskim. Miasta te w naturalny sposób predysponowane są do zapewnienia mieszkańcom otaczających obszarów wiejskich usług wyższego rzędu powinny stanowić centra obszarów subregionalnych. ”  Rozwiązanie takie stosowane jest w innych województwach, np. w woj. warmińsko – mazurskim. Region ten charakteryzuje się podobną do Podkarpacia stopą bezrobocia, w tym wśród osób młodych (NEET).Więcej cech wspólnych można znaleźć analizując strategie rozwoju obu województw.  Dokumenty (źródła w których można znieść bardziej wyczerpujące inflację związane z uzasadnieniem potrzeby wdrożenia rekomendacji):   * [*Strategia rozwoju województwa podkarpackiego na lata 2007-2020.*](http://www.podkarpackie.pl/index.php/strategia/2366-rozpoczecie-konsultacji-projektu-strategii-rozwoju-wojewodztwa-podkarpackiego-na-lata-2007-2020-aktualizacja-na-lata-2013-2020-wraz-z-prognoza-oddzialywania-na-srodowisko) * RSI * *Pracodawcy Podkarpacia 2011-2013. Raport porównawczy* (Rzeszów 2013) * *BADANIE POTENCJAŁÓW I SPECJALIZACJI WOJEWÓDZTWA PODKARPACKIEGO*   UMWP. Departament Rozwoju Regionalnego Rzeszów 2014   * GUS * ROT |
| **Działanie/ Działania** | Działanie1. : Wprowadzenie do Rocznego Planu Działania Oś I Osoby młode na rynku pracy - Instytucja WUP Rzeszów - Działanie 1.2.2 oraz 1.2.1 zapisów pozwalających na realizacje projektów o zasięgu obejmującym maksymalnie jeden subregion.  Poddziałanie: 1.1. Uruchomienie procesu przygotowania do wdrożenia rekomendacji, m.in. opracowanie fiszki RPD, analiza niezbędnych dokumentów potrzebnych do uzasadnienia realizacji, ustalenie kwestie formalno-technicznych. Konsultacje i korespondencja z IZ.  Przykładowy zapis „kryterium dostępu”:  Projekt jest skierowany do grup docelowych, z obszaru subregionu NAZWA SUBREGIONU\* (w przypadku osób fizycznych zamieszkują one na obszarze subregionu NAZWA w rozumieniu przepisów Kodeksu Cywilnego).  \*Podregiony(subregiony) [NUTS3]:krośnieński, rzeszowski, przemyski, tarnobrzeski  Poddziałanie: 1.2. Ogłoszenie konkursu w oparciu o RPD zawierający zapisy pozwalające wdrożyć rekomendację.  Ryzyko: Brak zgody IZ na takie rozwiązanie. |
| **Adresat / Adresaci** | * Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie – IP POWER w województwie podkarpackim – podmiot wdrażający rekomendację. * MR – IZ POWER –podmiot zatwierdzający Roczny Plan Działania * MRPIPS * Beneficjenci – podmioty które otrzymają dofinansowanie w ramach 1.2.2 oraz 1.2.1 * Grupy robocza ds. EFS - funkcjonująca przy Komitecie Koordynacyjnym Umowę Partnerstwa. – cel funkcjonowania grupy dbałość o komplementarność pomiędzy programami operacyjnymi |
| **Wskaźniki i sposób monitoringu** | Wskaźnik: Zapis w Rocznym Planie Działania POWER Oś I Osoby młode na rynku pracy Instytucja WUP Rzeszów Działanie 1.2.2 i/lub 1.2.1 na rok 2018 pozwalający realizować projekty o zasięgu maksymalnie subregionalnym (NUTS3)  Wskaźnik bazowy : 0  Wskaźnik docelowy: 1  Trwałość wskaźnika zapewniona przez utrzymanie rozwiązania w kolejnych latach realizacji PO WER.  Sposób monitoringu w oparciu o dokument Roczny Plan Działania POWER.  Pomiar w momencie publikacji przez WUP Rzeszów zatwierdzonego dokumentu.  Częstotliwość minimum 1 raz w roku, uzależniona od aktualizacji RPD POWER na dany rok.  Podmiot prowadzący monitoring:   * Partnerstwo (zakładając aktywne jego funkcjonowanie) * Młodzieżowa Rada Rynku Pracy działająca przy WUP Rzeszów * MR – IZ POWER |
| **Harmonogram realizacji rekomendacji** | Uruchomienie procesu pozwalającego na wdrożenie rekomendacji 03-12.2017  Wdrożenie i utrzymanie rekomendacji: lata 2018 -2023 |
| **Ocena skutków wdrożenia rekomendacji** | Istotne zarówno dla uczestników jak i regionu Projektodawca w okresie realizacji projektu będzie zobowiązany prowadzić biuro projektu na terenie subregionu zapewniające uczestnikom projektu możliwość osobistego kontaktu z kadrą projektu.  Realizacje działań w otoczeniu Uczestników może także wpłynąć pozytywnie na proces rekrutacji i utrzymania uczestników w formach wsparcia. Zlikwiduje się barierę związaną z dojazdami.  Efektywność rozwiązania może zostać wzmocniona poprzez zastosowanie dodatkowych kryteriów premiujących, np.:   * za objęcie wsparciem osób zamieszkujących tereny wiejskie; * za realizację wsparcia na terenie każdego powiatu danego subregionu (wymaga doprecyzowania i zoperacjonalizowania na etapie tworzenia dokumentacji konkursowej)   [ Komentarz po spotkaniu zdalnym w odpowiedzi na uwagi: z jednej strony takie rozwiązanie jest remedium na białe plamy, z drugiej niesie za sobą wiele ryzyk – np. przyznawanie dodatkowych punktów może wzbudzić nieadekwatną do potrzeb ilość projektów na danym terenie ]   * za realizację wsparcia w powicie/powiatach, w którym z danych z SL wynika, że ilość uczestników do tej pory korzystających z projektów konkursowych POWER jest rażąco niska (można próbować pogłębić przyczyny tego stanu rzeczy)   \*\* dodatkowo założenie że na poziomie dokumentacji konkursowej wskaże się, adekwatne zawężenie by uniknąć sytuacji, że będzie np. 10 projektów na terenie powiatu - chęć zdobycia przez Projektodawców punktów dodatkowych.   * za realizację projektów partnerskich w tym z podmiotem posiadającym minimum 2 lata doświadczenia w aktywizacji zawodowej (młodzieży) na danych terenie. * za objęciem wsparciem określonego odsetka osób zamieszkujących w danym subregionie powiat(y)**jasielski, strzyżowski, brzozowski, przemyski ziemski, leski, bieszczadzki, niżański, lubaczowski, kolbuszowski, leżajski, przeworski.**   Powiaty te charakteryzują się niskim poziomem rozwoju, są obszarami o niekorzystnych wskaźnikach statystycznych, zgodnie z dokumentem pn. „Obszary w województwie podkarpackim wymagające szczególnego wsparcia w kontekście równoważenia rozwoju”. Są to obszary o najniższym poziomie dostępu mieszkańców do dóbr i usług warunkujących możliwości rozwojowe charakteryzuje: wysoki poziom zatrudnienia w rolnictwie, słaby poziom rozwoju przedsiębiorczości, duży odsetek osób o niskim poziomie wykształcenia i niskich kwalifikacjach zawodowych, niewysoki poziom dochodów budżetów lokalnych, a w efekcie mała ilość realizowanych inwestycji oraz słabe wyposażenie infrastrukturalne.  Projekty realizowane w ramach CT9 współfinansowane z RPO WP na tych obszarach były również dodatkowo premiowane. Rozwiązanie może mieć przełożenie na większa ilość osób która po procesie reintegracji będzie szukała wsparcia w aktywizacji zawodowej (istotne dla zapewnienie komplementarności i ciągłości wsparcia).  Wybór ewentualnych dodatkowych kryteriów powinien uwzględniać sytuację na rynku pracy w I połowie 2017 roku.  Innym rozwiązaniem niż stosowanie kryteriów - może być wskazanie **w dokumentacji konkursowej** na co oceniający (KOP) będzie zwracał uwagą oceniając projekt zgodnie z podziałem punktów w karcie ocenie merytorycznej.  Połączenie rozwiązań w zależności od sytuacji na regionalnym rynku pozwala osiągnąć założony w rekomendacji cel. |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. pełny dostęp do wsparcia dla grupy docelowej poddziałania 1.3.1 | |
| **Cel** | Hasło: pełny 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. Wspieranie osób młodych przez MRPiPS oraz KG OHP, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych przez MRPiPS w ramach Osi I POWER* |
| **Uzasadnienie** | Rekomendacja wiąże się z zapewnieniem pełnego dostępu osobom młodym 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,*   1. *matki opuszczające pieczę (do roku po opuszczeniu instytucji pieczy),* 2. *absolwenci młodzieżowych ośrodków wychowawczych i młodzieżowych ośrodków socjoterapii (do roku po opuszczeniu),* 3. *absolwenci specjalnych ośrodków szkolno-wychowawczych i specjalnych ośrodków wychowawczych (do roku po opuszczeniu),* 4. *matki przebywające w domach samotnej matki,* 5. *osoby młode opuszczające zakłady karne lub areszty śledcze (do roku po opuszczeniu).*   Grupa ta nie może zostać objęta wsparciem w ramach projektów konkursowych. W pozakonkursowych oraz realizowanych przez OHP zgodnie z SZOOP osoby mogą brać udział.  Za SZOOP PO WER:  *Działanie* ***1.1.1 i 1.1.2*** *Grupa docelowa:*  *osoby młode w wieku 18-29 lat bez pracy, zarejestrowane w PUP jako bezrobotne (dla których został ustalony I lub II profil pomocy), które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu - tzw. młodzież NEET*  *Działanie* ***1.2.1 i 1.2.2*** *Grupa docelowa:*  *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 żaden podmiot z województwa podkarpackiego nie otrzymał dofinansowania.  Na 67 projektów tylko 18 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 Podkarpacia.** (propozycja weryfikacji hipotezy została określona w działaniach )  Tym samym grupa przypisana do działania 1.3. **„Wsparcie osób młodych znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji**  zamieszkująca województwo podkarpackie znalazła się **w szczególnej sytuacji i ma ograniczone** możliwości aktywizacji zawodowej w ramach PO WER. |
| **Działanie/ Działania** | **Działanie1. :** Analiza danych w SL2014-2020 pod kątem weryfikacji istnienie „białych plam” czyli obszarów (poziom województwo) których mieszkańcy nie są objęci wsparciem.  Dokładnie sprawdzenie ile osób zamieszkujących Podkarpacie zostało do tej pory objętych wsparciem w ramach poddziałania 1.3.1  **Działanie 2:** Wprowadzenia zmiany w zapisach SZOOP, które pozwolą w projektach konkursowych (poddziałanie 1.2.1 oraz 1.2.2) objąć wsparciem tę grupę osób.  Działanie towarzyszące premiowanie osób zaliczających się do tych grup w projektach konkursowych. (uzależnione od potwierdzenia potrzeby w aktualnych na czas podejmowania decyzji danych statystycznych i informacji od interesariuszy)  **Działanie 3.** Wprowadzenie zmian w sposobie podziału alokacji środków w ramach konkursów ogłaszanych dla działania 1.3.1 (np. podział alokacji na województwa).  Ryzyko: Czas potrzebny do wprowadzenia zmiany może być długi. |
| **Adresat / Adresaci** | * MR – IZ POWER – podmiot zatwierdzający Roczny Plan Działania * MRPIPS – IP * KG OHP * Beneficjenci – podmioty które otrzymają dofinansowanie w ramach 1.3.1 , 1.2.1, 1.2.2 * Osoby zaliczające się do grupy docelowej działania 1.3.1 |
| **Wskaźniki i sposób monitoringu** | ***Wskaźnik (działanie 1)***: opracowanie przedstawiające wyniki analizy wraz z wnioskami.  Wartość docelowa wskaźnika: 1.  ***Wskaźnik (działanie 2)*** : zmiana SZOOP POWER opis grup docelowych w poddziałaniach 1.2.1. i 1.2.2.  **Wskaźnik (działanie 3):** wrodzone zgodnie z treścią działania zmiany w Rocznym Planie Działania dla POWER 1.3.1.  Trwałość wskaźnika, utrzymanie rozwiązania w kolejnych latach realizacji PO WER.  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 |
| **Harmonogram** | 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). |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Wykorzytanie potencjału PAiI | |
| **Cel** | HASŁO: Synergia programów realizowanych przez PUP- PAiI oraz projektów EFS.  Cel: Wykorzystanie istniejących instrumentów w szczególności PAiI w procesie rekrutacji oraz aktywizacji zawodowej-, osób młodych najbardziej oddalonych od rynku pracy, realizowanej w ramach POWER. |
| **Obszar** | Obszar 1: Rekomendacje dla Instytucji Rynku Pracy w zakresie sposobu dotarcie do jak najszerszej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego |
| **Uzasadnienie** | Program Aktywizacja i Integracja realizowany jest dla osób dla których ustalono III profil pomocy, jednym z efektów programu dla jego uczestnika jest tzw. „przeprofilowanie”, co oznacza, że osoba, która ukończyła udział w programie z pozytywnym skutkiem zostaje ponownie poddana profilowaniu i zmienia profil z dotychczasowego III na II. W profilu II zgodnie z ustawą osobie tej przysługują inne instrumenty aktywizacyjne, dodatkowo motywacja tej osoby po intensywnym dwu, trzy lub sześciomiesięcznym treningu społeczny w ramach PAiI do podjęcia zatrudnienia będzie większa.  Przeprofilowane osoby po ukończeniu PAiI powinny zostać objęte natychmiastową pomocą w zakresie instrumentów aktywnych należnych osobie w II profilu. Jednym z tych instrumentów mógłby być udział w projektach realizowanych przez PUP.  Jak wskazują badania osoby młode wymagają intensywnego wsparcia w zakresie rozwijania kompetencji społecznych1, co możliwe jest w ramach programu PAiI, natomiast utrudnione w ramach projektów EFS, w szczególności PO WER. Dlatego też wykorzystanie łączne istniejących możliwości i następstwo instrumentów (najpierw społeczne , później aktywizacyjne) powinny znacznie podnieść efektywność zatrudnieniową w tej grupie.  1 <http://www.e-mentor.edu.pl/_pdf/60/art_08-16_Turek.pdf> (dostęp 25.09.2016r) |
| **Działanie/ Działania** | Włączanie w pierwszej kolejności do projektów EFS osób, które zostały przeprofilowane w ramach zakończenia realizacji PAiI.  Ryzyko: do realizowanych przez PUP projektów mogą trafić tylko osoby będące w rejestrze do 4 m-cy, przy realizacji podstawowej wersji PAiI trwającej 2 m-ce czas na wdrożenie działań rekomendacji będzie bardzo krótki.  Rekomendujemy by okres 4 m-cy dotyczących osób do 25 r.ż liczony był od czasu przeprofilowania. |
| **Adresat / Adresaci** | * MR – IZ POWER – * MRPIPS * Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie * Powiatowe Urzędy Pracy- realizator działań * Ośrodki Pomocy Społecznej * Osoby młode - odbiorcy pośredni działań |
| **Wskaźniki i sposób monitoringu** | Liczba osób, które objęto wsparciem w ramach projektów EFS realizowanych przez PUP po procesie przeprofilowania po PAiI.  Wskaźnik monitorowany przez WUP w zakresie środków PO WER. |
| **Harmonogram** | Wdrożenie od 2017 |
| **Ocena skutków wdrożenia rekomendacji** | Osoby uczestniczące w PAiI po nabyciu kwalifikacji miękkich w ramach bloku „Integracja” zostają objęte programem aktywizacyjnym, co pozwala im wejść na rynek pracy, zapewnia ciągłość ścieżki, wpływa na lepszą integrację w środowisku pracy.  Od strony racjonalnego gospodarowania środkami publicznymi, środki wydatkowane w ramach PAiI wzmocnione środkami EFS przyniosą korzyści zarówno dla samych uczestników projektów ale także ekonomiczne- osoba z biorcy zostanie płatnikiem.  Synergia programów i następstwo instrumentów (najpierw w ramach PAiI trening społeczny z elementami zawodowymi, później w projekcie instrumenty aktywizacji zawodowej) spowoduje długofalowe skutki dla osoby młodej- trwałą integrację z rynkiem pracy.  Ponadto rekomendacja może być też inspiracją do szukania innych powiązań między dostępnymi programami, których zakres wzajemnie się uzupełnia. Komplementarność programów operacyjnych powinna być w rzeczywistości realizowana. Optymalizacja zadań, komunikacja między podmiotami zaangażowanymi w proce aktywizacji osób młodych może skutkować wzrostem efektywności realizowanych działań. |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. dOstępNy PO WER | |
| **Cel** | Podniesienie poziomu dostępności aktywnych instrumentów rynku pracy dla młodych osób z niepełnosprawnością w województwie podkarpackim w latach 2017 - 2020 poprzez stosowanie odpowiednich kryteriów premiujących w konkursach ogłaszanych przez WUP w ramach POWER Działania 1.2.2 oraz 1.2.1 |
| **Obszar** | Obszar 2. rekomendacja w zakresie wspierania osób młodych przez WUP, w tym sformułowanie kryterium konkursowego dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER;  Obszar 1. Skuteczna rekrutacja |
| **Uzasadnienie** | Osoby z niepełnosprawnością, w szczególności młode, znajdują się w bardzo trudnej sytuacji na rynku pracy. Sytuację determinuje zarówno poziom i kierunek posiadanego wykształcenia, doświadczenie zawodowe, jak i otwartość pracodawców oraz pełna dostępność ofert aktywizacyjnej.  Na Podkarpaciu osoby niepełnosprawne stanowią ok. 12,7% (249,5 tys.) ludności województwa (K-52%), 122 369 w wieku produkcyjnym (Raport z wyników w WP-NSP 2011r. GUS – najaktualniejsze pełne badanie populacji).  W l. 2012 - 1kw2015 wydano w województwie co najmniej 46 340 orzeczeń o niepełnosprawności sprzężonej. W samym 2014r. wydano 44 635 orzeczeń o niepełnosprawności (51%K) w tym 11 600 stopień znaczny.  74% osób w momencie orzekania było bez zatrudnienia, wykształcenia wyższe posiadało tylko 9% (*Dane z Woj. Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności Tabela III.1.2015r.*).  Współczynnik aktyw. zawodowej wśród osób z niepełnosprawnością wynosi 16,6%, wskaźnik zatrudnienia 14,1% (Ikw.2015 GUS). Niepełnosprawność lub choroba stanowią trzecią w kolejności przyczynę korzystania z pomocy społecznej – 27%.  W rejestrach PUP w 1 kwartale 2016 roku zarejestrowanych było 875 osób z niepełnosprawnością do 30 roku życia. (WUP Rzeszów - sprawozdania MPiPS-01 Dane\_kwartalne\_I\_kwartal\_2016).  Warto dodać, że w 2015 roku osoby z niepełnosprawnością stanowiły 2,7% (251 osób – śr. 10 osób na powiat) wszystkich uczestników objętych wsparciem w POWER w ramach działań pozakonkursowych (na podstawie analizy danych z SL 2014-2020).  Dane te mogą być zaktualizowane, uzupełnione i porównane z danymi sprawozdawczymi za rok 2016, poszerzonymi o informację nt. uczestnictwa osób z niepełnosprawnościami w projektach konkursowych.  Ponadto absolwenci Specjalnych Ośrodków Szkolno Wychowawczych mogą mieć utrudniony dostęp aktywizacji zawodowej w regionie m.in. z uwagi na zastosowane linie demarkacyjne i wyłączenie tej grupy z możliwości udziału w projektach konkursowych 1.2.1 oraz 1.2.2. przy jednoczesnym braku Projektodawcy z ternu województwa podkarpackiego, który oferowałby wsparcie dla tej grupy. (wyniki konkursu POWR.01.03.01‐IP.03‐00‐002/15)  Mając na uwadze założenie zapisane w SZOOP POWER, iż: *Działania realizowane we wszystkich osiach PO WER są komplementarne w szczególności z działaniami realizowanymi z EFS w ramach Regionalnych Programów Operacyjnych*, warto monitorować udział osób młodych korzystających z wsparcia oferowanego w ramach RPO WP. W szczególności kluczowe są działania realizowane w ramach CT9 , w osi VIII Integracja społeczna. Przykładowo, tylko w ramach jednego konkursu (RPPK.08.01.00-IP.01-18-009/16) założono liczbę osób z niepełnosprawnościami objętych wsparciem w programie na poziomie 611 osób (wartość minimalna).  Rekomendacja wpisuje się także w realizację Celu nadrzędnego WOJEWÓDZKIEGO PROGRAMU NA RZECZ WYRÓWNYWANIA SZANS OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH I PRZECIWDZIAŁANIA ICH WYKLUCZENIU SPOŁECZNEMU NA LATA 2008-2020 r.  Cel ten to Umożliwienie osobom niepełnosprawnym pełnego uczestnictwa w życiu społecznym i zawodowym, uszczegółowiony poprzez cel strategiczny:  Stwarzanie warunków do podnoszenia poziomu wykształcenia, kwalifikacji zawodowych osób niepełnosprawnych oraz pobudzania aktywności zawodowej.  ( dokument:  <http://www.rops.rzeszow.pl/dokumenty/rehabilitacja/WOJ_PROGRAM_SZANS_2008-2020.pdf>  Powyższe argumenty znajdujące poparcie także w badaniach jakościowych jakie były przeprowadzone oraz opinie zaangażowanych ekspertów wskazują na potrzebę kontynuowania - dobrej praktyki - jaką jest premiowanie osób z niepełnosprawnościami jako uczestników projektów w POWER. |
| **Działanie/ Działania** | **Działanie 1:** Uwzględnienie w Rocznym Planie Działania na rok 2017 kryterium premiującego uczestnictwo osób z niepełnosprawnościami w projekcie oraz określenie 10 punktowej wagi dla tegoż kryterium.  **Działanie 2:** Kryterium premiujące uczestnictwo osób z niepełnosprawnościami w projekcie będzie stosowane w kolejnych latach w każdym konkursie ogłaszanym w ramach działania 1.2.1 i 1.2.2  ***Komentarz:***  W dotychczas ogłaszanych konkursach obowiązywało kryterium premiujące „*Minimum 50% uczestników projektu stanowią osoby z niepełnosprawnościami”* - o wadze punktowej 10.  Zgodnie z opinią ekspertów oraz uczestników spotkań zespołów tematycznych wprowadzenie kryterium stopniowalnego może przynieść się okazać rozwiązaniem bardziej trafnym i adekwatnym. Ewentualna zmiana powinna uwzględniać zarówno sytuację na wojewódzkim rynku pracy oraz zmiany i rozwiązania o charakterze systemowym.  Przykładowy zapis kryterium o charakterze stopniowalnym.  *Osoby z niepełnosprawnościami stanowią:*  *Minimum 10% - uczestników projektu - 2 pkt*  *Minimum 20% - uczestników projektu - 4 pkt*  *Minimum 30% - uczestników projektu - 6 pkt*  *Minimum 40% - uczestników projektu - 8 pkt*  *Minimum 50% - uczestników projektu - 10 pkt* |
| **Adresat / Adresaci** | * Wojewódzki Urząd Pracy – IP POWER w województwie – podmiot wdrażający rekomendację. * Ministerstwo Rozwoju – IZ POWER – podmiot akceptujący RPD. * Beneficjenci – podmioty które otrzymają dofinansowanie w ramach 1.2.2 oraz 1.2.1 * Osoby młode z niepełnosprawnością – jako uczestnicy projektów, * Wojewódzka Społeczna Rada do Spraw Osób Niepełnosprawnych – podmiot powołany przez Marszałka Województwa Podkarpackiego na podstawie art. 44c ust.3 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2011r. Nr 127 poz.721 z późn. zm.) - jako podmiot mogący wspierać monitorowanie wdrażania rekomendacji oraz ciało doradcze. * Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej |
| **Wskaźniki i sposób monitoringu** | Wskaźnik „A”: pojawienie się w RPD na 2017r. kryterium premiującego, osoby z niepełnosprawnością jako uczestników projektu w ramach konkursów realizowanych w działaniach 1.2.1 oraz 1.2.2  Wskaźnik „A” (Działanie 1) wartość docelowa: 1  Wskaźnik „B” (działanie 2): Zastosowanie kryterium premiującego w każdym konkursie ogłoszonym w ramach POWER działanie 1.2.2 oraz 1.2.1 w WP w danym roku.  Wskaźnik „B” wartość docelowa: 1 dla kolejnych lat od 2018 do ostatniego konkursu.  Sposób monitoringu w oparciu o Roczny Plan Działania POWER 1.2.2. oraz 1.2.1  Pomiar w oparciu o aktualny RPD.  Częstotliwość uzależniona od ewentualnych aktualizacji Planu Działań POWER na dany rok. Pomiar minimum raz w roku.  Podmioty mogące prowadzić monitoring:   * Partnerstwo – jeżeli będzie funkcjonowało * Młodzieżowa Rada Rynku Pracy * Wojewódzka Społeczna Rada do Spraw Osób Niepełnosprawnych |
| **Harmonogram** | Rekomendacja wdrażana od 2017 roku do 2020 (do czasu ogłoszenia ostatniego konkursu). |
| **Ocena skutków wdrożenia rekomendacji** | W obliczu dynamicznych zmian zachodzących na rynku pracy osoby z niepełnosprawnością stanowią ważną grupę potencjalnych pracowników. Grupę, która potrzebuje dostępu zarówno do zindywidualizowanych form podnoszenia kwalifikacji oraz kompetencji jak i możliwości zdobycia doświadczenia zawodowego.  W przypadku aktywizacji osób z niepełnosprawnościami nadal potrzebne są działania o charakterze świadomościowym skierowane do pracodawców nt korzyści i kosztów zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, zaś do jednostek budżetowych nt stosowania klauzul społecznych.  Wsparcie osób młodych z niepełnosprawnościami często wymagać będzie zaangażowania narzędzi i metod dostosowujących otoczenie do indywidualnych potrzeb. Ważne by Projektodawcy mogli korzystać z dostępne rozwiązań jak np. mechanizmy racjonalnych usprawnień. |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Dywersyfikacja kanałów informacji, stosowanych w procesie rekrutacji i komunikacji, dostosowanych do odbiorców | |
| **Cel** | Podniesienie skuteczności i efektywności wykorzystania kanałów komunikacyjnych w celu dotarcia i utrzymania kontaktu z jak najszerszą grupą odbiorców wśród osób młodych. |
| **Obszar** | Obszar 1: Rekomendacje dla Instytucji Rynku Pracy w zakresie sposobu dotarcie do jak najszerszej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniające najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego. |
| **Uzasadnienie** | Instytucje Rynku Pracy zwracają uwagą na nasilający się problem z trafnym dotarciem z ofertą do osób młodych. Z drugiej strony młodzież, generalnie ocenia negatywnie sposób funkcjonowania instytucji rynku pracy. Część osób młodych nie wie czym zajmują się instytucje rynku pracy, jak funkcjonują. Przeprowadzone badania wskazały, że szukając pracy korzystają z Internetu, w tym portali społecznościowych, szukają pracy wykorzystując sieć swoich kontaktów.  Analizując sytuację na rynku pracy można postawić hipotezę, że brak inicjatyw zmierzających do wykorzystania nowych trafnych narzędzi komunikacji wpłynie na skuteczność funkcjonowania instytucji rynku pracy.  Więcej informacji o problemach z rekrutacją można znaleźć w opracowaniu: Raport tematyczny z dnia 21.12.2015 Badanie efektów wsparcia zrealizowanego na rzecz osób młodych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Raport przygotowany przez konsorcjum IBS, IMAPP, IQS dla Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju.  Problemy z rekrutacją osób młodych do projektów PO WER wiążą się m.in. z:   1. Dużą formalizacją działań, procedur, dokumentów, języka ze strony instytucji np. konieczność przynoszenia przy każdorazowej rejestracji tych samych świadectw ukończenia szkół oraz świadectw pracy; kolejki które powodują że załatwienie spraw urzędowych jest czasochołonne i kosztochłonne (m.in.koszty dojazdu); 2. Nieużywaniem kanałów komunikacyjnych z których głównie korzysta młodzież (np. spot ale społecznościowe w tym Facebook, czat, kontakt emailowy). W województwie podkarpackim na 21 urzędy pracy tylko 2 posiadają profile na Facebooku (PUP Kolbuszowa i PUP Strzyżów), profile posiadają także WUP Rzeszów oraz Podkarpacka Wojewódzka Komenda OHP; konieczność osobistego stawienie się w instytucji aby załatwić szereg spraw, możliwość kontaktów emailowych jest mocno ograniczona i należy do rzadkości. 3. Niewielką ilością trafnych inicjatyw wychodzenia na zewnątrz, wyjścia z ofertą bezpośrednio do młodych co powoduje że tylko najbardziej aktywne osoby korzystają z oferowanego wsparcia (efekt creamingu). Pomoc nie dociera do osób najbardziej oddalonych od rynku pracy, zagrożonych wykluczeniem, biernych.   Warto też zapoznać się z sprawdzonymi przykładami wykorzystania Internetu w pośrednictwie pracy i budowie kariery:   * Tweetmyjobs.com czyli wyćwierkaj swoją pracę * Jobirn.com, czyli najpierw sieć, potem praca * MeTycoon, czyli zagraj w karierę * Icould.com, czyli od DJ’a do garncarza * LinkedIn, czyli profesjonalista z profilu * Porot.com, czyli doradztwo u najlepszych * BranchOut, czyli 40 tysięcy znajomych * SkillUpAmerica, czyli 5000 szans na samokształcenie * Access Professions, czyli ułatwić profesjonalny start * Career Simulation Environment, czyli gra w zielone miejsca pracy * LaborVoices, czyli transparentny rynek pracy dla wszystkich * Brand-Yourself, czyli świadomie buduj wizerunek w sieci * Careerplayer.com – drogowskaz dla absolwentów * Glassdoor.com i JobBite.com, czyli jak prześwietlić pracodawców * Nowa Zelandia: Publiczne służby zatrudnienia 2.0   Szczegółowe informacje nt. tendencji w usługach ICT na rynku pracy można zleźć na : http://rynekpracy.org/x/665285 |
| **Działanie/ Działania** | **Wdrożenie działań które zwiększą dywersyfikacją kanałów informacji.**   1. Zminimalizowanie formalności, promowanie korzystania z profilu EPUAP do elektronicznego kontaktu z instytucjami, uproszczenie formularzy, zredagowanie ich w bardziej prostym i dostępnym języku;   Czynnikiem ryzyka jest konieczność wdrożenia działań odgórnych, systemowych.   1. Utworzenie przez Instytucje Rynku Pracy (głównie Urzędy Pracy) profili na Facebooku za pośrednictwem których prezentowane byłyby proste, przejrzyste wiadomości o aktualnej ofercie skierowanej dla młodych, możliwość uzyskania za pośrednictwem profilu na FB szybkiej odpowiedzi na pytania, chat on-line z pracownikiem PUPu; 2. Organizowanie spotkań z młodymi blisko ich miejsc zamieszkania (w szczególności tereny wiejskie). Wykorzystanie kontaktów organizacji lokalnych, gminnych uroczystości aby dotrzeć do osób które do tej pory nie korzystały ze wsparcia.   Czynnikiem ryzyka mogą być braki kadrowe uniemożliwiające oddelegowanie pracowników do wykonywania obowiązków służbowych poza urzędem (koszty dojazdów, czasochłonność dojazdów do oddalonych gmin; bierność, niechęć do aktywności na zewnątrz urzędu). |
| **Adresat / Adresaci** | * Publiczne i Niepubliczne Instytucje Rynku Pracy - realizatorzy działań * Osoby młode - odbiorcy działań * Wojewódzki Urząd Pracy – IP POWER w województwie * Ministerstwo Rozwoju – IZ POWER * MRPiPS - podmiot kreujący politykę rynku pracy |
| **Wskaźniki i sposób monitoringu** | **Wskaźnik (działanie1) Liczba zmodyfikowanych formularzy, procedur, uproszczonych form kontaktu na linii klient – pracownik UP/doradca klienta;**  **Wskaźnik (działanie2) Liczba nowoutworzonych i aktywnie działających profili PUP na Facebooku**  Wskaźnik bazowy: 2 (tylko 2 PUPy posiadają profile na FB)  Wskaźnik docelowy: 21  **Wskaźnik (działanie3) Liczba porad/spotkań grupowych/konsultacji/porad udzielonych poza urzędem.** |
| **Harmonogram** | **Wdrożenie: od 2017.**  Rekomendujemy aby rozpocząć działania od najmniej kosztochłonnej formy tj. utworzenia profili na Facebooku. Przy najmniejszym znikomym nakładzie kosztów może przynieść relatywnie największe efekty. |
| **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, nie objętych żadnym wsparciem.  Efektem długofalowym będzie zmiana postrzegania Publicznych Instytucji Rynku Pracy (PUPy) które w opinii młodych są skostniałe, sformalizowane i nie zachęcają do korzystania z ich usług. |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Dobry projekt ma szansę powodzenia, jeśli będzie realizowany przez kompetentnego projektodawcę | |
| **Cel** | Zwiększenie efektywności działań projektowych poprzez stosowanie odpowiednich mechanizmów doboru kompetentnego realizatora oraz partnera projektu. |
| **Obszar** | Obszar 1. najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego;  Obszar 2. Wspieranie osób młodych przez WUP, w tym sformułowanie kryt. konkurs. dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER;  Obszar 3. Wspieranie osób młodych przez MRPiPS oraz KG OHP, w tym sformułowanie kryt. konkurs. dla konkursów ogłaszanych przez MRPiPS w ramach Osi I POWER; |
| **Uzasadnienie** | Projekt ma szansę powodzenia, jeśli będzie realizowany przez kompetentnego projektodawcę i doświadczonego partnera. Należy zapewnić realizację projektów dla osób z grupy NEET przez podmioty mające wiedzę i doświadczenie w pracy z tą kategorią odbiorców wsparcia.  W celu zapewnienia wysokiej jakości rezultatów projektu, należy zapewnić, że instytucja realizująca projekt posiada odpowiednie doświadczenie w projektowaniu oraz wdrażaniu polityk publicznych na rzecz wsparcia aktywności zawodowej osób młodych  Ocena prowadzona na etapie oceny merytorycznej w aspekcie:   * **Zakotwiczenie** w lokalnym środowisku * Uwiarygodnienie gwarancji **skutecznej** realizacji projektu * **Szerszy kontekst** – pokazanie całokształtu adekwatnych dla danego projektu działań podejmowanych przez wnioskodawcę i partnerów   **Przykładowe pożądane cechy projektodawcy:**   * Stale pracuje z osobami młodymi - zagrożonymi wykluczeniem na rynku, które chce objąć wsparciem w ramach projektu – zna ich potrzeby i problemy – w swych działaniach planuje wsparcie miękkie służące aktywizacji młodzieży. * Wykazał się skuteczną realizacją projektu aktywizującego osoby młode, ma udokumentowane **sukcesy** w tym zakresie (Dopuszczenie do możliwości aplikowania każdego uprawnionego podmiotu powoduje, że często instytucje realizujące projekt nie mają odpowiedniego doświadczenia – uczą się grupy docelowej i jej zachowań podczas realizacji projektu) * Posiada dobre referencje, rekomendacje (zwłaszcza od osób na rzecz których świadczy wsparcie) * Zatrudnia doświadczonych ekspertów w zakresie pomocy osobom młodym, zagrożonym wykluczeniem na rynku pracy * Jest instytucją rozpoznawalną na rynku, budzącą zaufanie wśród innych podmiotów/instytucji i wśród klientów * Komplementarność oferty pozwalające osobę nie przygotowaną do wejście na ścieżką aktywizacji zawodowej objąć wsparciem o charakterze reintegracyjnym, w tym podnoszącym kompetencje społeczne.   Wnioskodawca powinien funkcjonować na terytorium, które zamierza objąć swoim wsparciem w ramach projektu. Znajomość terenów objętych wsparciem daje wnioskodawcy pełny obraz lokalnych uwarunkowań społeczności, w której funkcjonuje grupa docelowa i układu relacji społecznych w jakich się znajduje. Bliskość terytorialna jest czynnikiem sprzyjającym dobrej współpracy. Bliskość umożliwia szybszą, bardziej efektywną komunikację, np. w sytuacjach kryzysowych.  Podsumowując, tworząc kryteria dostępu do realizacji projektów konkursowych należy zwracać uwagę przede wszystkim na **doświadczenie projektodawcy** i ewentualnie partnera w realizacji podobnych projektów. Ważne jest, żeby realizatorzy projektu zatrudniali ekspertów z dziedziny pomocy osobom młodym, zagrożonym wykluczeniem. Dla beneficjentów najważniejsze jest, aby instytucje realizujące projekt były otwarte i żeby możliwy **był stały kontakt** z jej przedstawicielami (prowadzenie biura na obszarze wsparcia).  Kwestią specyficzną dla projektów konkursowych jest niedostateczny mechanizm weryfikacji doświadczenia projektodawcy w obszarze interwencji. Często projektodawcy wyspecjalizowani w „technicznych” aspektach pisania wniosków nie przejawiają odpowiedniego zaangażowania w problemy grupy docelowej, w związku z czym realizują wsparcie, które nie powoduje istotnej zmiany społecznej (koncentracja na realizacji wskaźników i sprawnym rozliczeniu projektu). Mniej doświadczone organizacje posiadające „misję” i doświadczenie w pracy, np. z osobami wykluczonymi społecznie, trudniejszymi w aktywizacji zawodowej, nie uzyskują dofinansowania, ale za to świadczone przez nich wsparcie jest bardziej dopasowane do faktycznych potrzeb grup docelowych.  Przykładowe kryteria dostępu i premiujące mogące być wskazówką do sformułowania kryteriów w POWER: RPO WP   * Beneficjent (operator) i/lub Partner na dzień złożenia wniosku o dofinansowanie posiada, co najmniej dwuletnie doświadczenie w prowadzeniu działalności w obszarze merytorycznym, którego dotyczy projekt (RPO WP) * Beneficjent lub partner w projekcie (o ile dotyczy) posiada co najmniej 2 letnie doświadczenie: w pracy z grupą docelową, którą zamierza objąć wsparciem oraz w zakresie merytorycznym, którego dotyczy projekt. (RPO WP) * 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. (RPO Zachodniopolskie) |
| **Działanie/ Działania** | Działanie 1. Modyfikacja systemu oceny potencjału Wnioskodawcy, podniesienie rangi doświadczenia oraz zakorzenienia w regionie, poprzez odpowiednie mechanizmy i zapisy w dokumentacji konkursowej, w tym w karcie oceny.  Działaniu towarzyszyć powinno szkolenie lub spotkania informacyjne z ekspertami oceniającymi wnioski.  Działanie 2. Wprowadzenie dodatkowych kryteriów (dostępu lub premiujących) w zakresie posiadanego doświadczenia  Ryzyko: problem z możliwością weryfikacji potencjału Beneficjenta. Zwiększenie i tak dużej ilości kryteriów oraz ograniczeń formalnych utrudniających aplikowanie o środki. |
| **Adresat / Adresaci** | * Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie – IP PO WER w województwie podkarpackim * MR – IZ POWER – podmiot zatwierdzający konieczne zmiany w SZOOP * MRPiPS, * Beneficjenci/ Projektodawcy – podmioty które otrzymają dofinansowanie w ramach 1.2.2 oraz 1.2.1 * Grupa docelowa – odbiorcy wsparcia czyli osoby młode * KOP – podmiot oceniający projekty |
| **Wskaźniki i sposób monitoringu** | Ilość wprowadzonych rozwiązań premiujących podmioty posiadające doświadczenie w pracy z grupą docelową na danym obszarze. |
| **Harmonogram** | Rozpoczęcie działań służących wdrożeniu rekomendacji I kwartał 2017 roku. |
| **Ocena skutków wdrożenia rekomendacji** | Rekomenduje się by przy realizacji projektów konkursowych duży nacisk był położony na ustanowienie partnerstw na rzecz wsparcia osób młodych oraz projektów o zasięgu maksymalnie subregionalnym. Realizacja projektów w partnerstwie niesie za sobą znaczne korzyści - zapewnia kompleksowe i innowacyjne podejście do realizowanych zadań, dzięki dopełniającym się obszarom działalności partnerów. Działania oparte na doświadczeniu i zaangażowaniu parterów stanowią o sukcesie projektu oraz przynoszą wymierne korzyści w postaci oczekiwanych rezultatów przedsięwzięcia.  Partnerstwa projektowe należy postrzegać jako narzędzie, które w określonych sytuacjach (rodzajach projektów) może przyczyniać się do zwiększenia efektywności i skuteczności realizowanego projektu, a także osiągnięcia celów programu. W związku z powyższym należy je premiować tylko w odniesieniu do tych obszarów wsparcia, w których partnerstwa generują określoną wartość dodaną i zaangażowanie ze strony partnerów projektu jest potencjalnie duże.  W trybie pozakonkursowym rekomenduje się także powoływanie partnerstwa projektowego. |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. System monitoringu absolwentów pod kątem ich aktywizacji zawodowej. | |
| **Cel** | Cel główny: Stworzenie kompleksowego i spójnego systemu monitoringu absolwentów szkół średnich i uczelni wyższych pod kątem ich aktywizacji zawodowej.  C. szczegółowy: Stworzenie kompleksowego i spójnego systemu monitoringu absolwentów szkół średnich i uczelni wyższych dającego wiedzę odnośnie możliwości aktywizacji zawodowej NEET-ów. |
| **Obszar** | Obszar 1. Rekomendcja dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak najszerszej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego |
| **Uzasadnienie** | W chwili obecnej badanie losów absolwentów odbywa się w oparciu o Ogólnopolski system monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów szkół wyższych prowadzony przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. System ten opiera się na danych administracyjnych pochodzące z systemu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz z systemu POL-on. Podstawowym ograniczeniem systemu jest, jak wspomina w informacjach o badaniu MNiSW, jest fakt, że rejestry administracyjne służą celom administracyjnym, na użytek instytucji nimi zarządzających. Ich zawartość i struktura przystosowana jest zatem do zadań administracyjnych, nie zaś do celów badawczych. Kolejnym zasadniczym ograniczeniem analiz bazujących na informacjach pochodzących z rejestrów administracyjnych jest konieczność ograniczenia zakresu analiz do zawartości rejestru. Uniemożliwia to na przykład uwzględnienie w analizach opinii absolwentów i ich pracodawców, gdyż takie informacje nie są gromadzone w rejestrach administracyjnych. Dlatego badanie opinii np. poziomu zadowolenia absolwentów z odbytych studiów, czy z sytuacji zawodowej musi być podjęte innymi środkami – poprzez ośrodki demoskopijne, czy same uczelnie. Kolejne ograniczenie związane jest z zakresem zbieranych przez ZUS danych odnośnie zatrudnienia. W zbiorach ZUS nie są rejestrowane umowy o dzieło oraz umowy zlecenia podpisywane ze studentami, umowy podpisywane za granicą oraz praca bez formalnej umowy. Osoby ubezpieczone w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS) również mogą być nieobecne w rejestrach ZUS. Rozróżnienie tych przypadków na podstawie dostępnych danych jest niemożliwe. Niedoskonałości systemu potwierdzają dane Ogólnopolskiego Raportu Absolwentów studiów I stopnia. 65,8% absolwentów, którzy uzyskali dyplom w 2014 r. występują w rejestrach ZUS i mogą być objęci badaniem. Ponad 1/3 absolwentów została wyłączona z badania.  Brakuje również systemu monitoringu absolwentów szkół średnich, głównie osób, które nie podejmują dalszego kształcenia na poziomie studiów wyższych. Próby monitoringu uczniów szkół średnich technicznych podjął w ramach projektu Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy – Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie. Informacje zebrane w ramach systemowej metodologii mogłyby posłużyć do opracowania narzędzi aktywizacji zawodowej NEET-ów.  Dokumenty (źródła w których można znaleźć bardziej wyczerpujące informację związane z uzasadnieniem potrzeby wdrożenia rekomendacji):   * [Badania](http://www.podkarpackie.pl/index.php/strategia/2366-rozpoczecie-konsultacji-projektu-strategii-rozwoju-wojewodztwa-podkarpackiego-na-lata-2007-2020-aktualizacja-na-lata-2013-2020-wraz-z-prognoza-oddzialywania-na-srodowisko)*Bilans Kapitału Ludzkiego*, PARP, UJ |
| **Działanie/ Działania** | Działanie 1. Opracowanie jednej wspólnej (komplementarnej) dla różnych szczebli i typów uczelni funkcjonujących w województwie podkarpackim metodologii badawczej do diagnozy sytuacji absolwentów pod kątem ukończonej edukacji.  Działanie 2. Realizacja corocznego badania absolwentów uczelni funkcjonujących w województwie podkarpackim z użyciem wcześniej opracowanej metodologii badawczej do diagnozy sytuacji absolwentów pod kątem ukończonej edukacji.  Działanie 3. Opracowanie jednej wspólnej (komplementarnej) dla różnych szczebli i typów szkół funkcjonujących w województwie podkarpackim metodologii badawczej do diagnozy sytuacji absolwentów pod kątem ukończonej edukacji.  Działanie 4. Realizacja corocznego badania absolwentów szkół średnich funkcjonujących w województwie podkarpackim z użyciem wcześniej opracowanej metodologii badawczej do diagnozy sytuacji absolwentów pod kątem ukończonej edukacji. |
| **Adresat / Adresaci** | * Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie – IP POWER w województwie podkarpackim * Podkarpackie uczelnie wyższe – podmiot wdrażający rekomendację. * Kuratorium Oświaty w Rzeszowie – podmiot wdrażający rekomendację. * Szkoły średnie w województwie podkarpackim. * Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. * 21 podkarpackich Powiatowych Urzędów Pracy * Biura Karier podkarpackich szkół wyższych * Studenci i absolwenci – osoby, które otrzymają wsparcie. * Wydziały Oświaty w podkarpackich starostwach powiatowych. * Pracodawcy |
| **Wskaźniki i sposób monitoringu** | Wskaźnik: Opracowanie metodologii badawczej. Realizacja badania losów absolwentów szkół średnich i uczelni funkcjonujących w województwie podkarpackim z użyciem wcześniej opracowanej metodologii badawczej do diagnozy sytuacji absolwentów pod kątem ukończonej edukacji.  Pomiar (badanie losów) raz do roku (dwa razy do roku w przypadku studiów zawodowych 3,5 letnich).  Wskaźnik bazowy : 0  Wskaźnik docelowy: 1  Podmiot prowadzący monitoring:   * Uczelnie wyższe * Kuratorium Oświaty |
| **Harmonogram** | Opracowanie metodologii – 2017 r.  Badanie luty/marzec 2018 r. (studia zawodowe); marzec/kwiecień 2018 (szkoły średnie); czerwiec/wrzesień 2018 r. (pozostałe studia). Powtarzalność co roku w tych samych okresach czasowych.  Wdrożenie i utrzymanie rekomendacji : od 2018. |
| **Ocena skutków wdrożenia rekomendacji** | Skutkiem społecznym wdrożenia rekomendacji będzie zwiększenie wiedzy sytuacji absolwentów pod kątem ukończonej edukacji. Skutkiem będzie również ewentualna konieczność modyfikacji programów i efektów kształcenia na poziomie studiów wyższych do potrzeb rynku pracy.  Rekomendacja ma charakter systemowy i wielosektorowy. Jej wdrożenie to kwestia dłuższego horyzontu czasowego. Niemniej tego typu badania zarówno w obliczu przemian w systemie edukacji jak i rynku pracy mogą być niezbędne do trafnego i skutecznego planowania polityk rynku pracy. |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Dotarcie do NEET-ów z wyższym wykształceniem | |
| **Cel** | Cel główny: Zwiększenie zakresu współpracy Akademickich Biur Karier oraz Akademickich Inkubatorów Przedsiębiorczości z instytucjami rynku pracy w celu zwiększenia świadomości możliwości „pracy na swoim”.  Cel szczegółowy: Podniesienie świadomości możliwości pracy na własny rachunek, przez osoby studiujące (będące na ostatnim roku studiów) oraz tych, które ukończyły studia (absolwentów) poprzez działania edukacyjno-informacyjne. |
| **Obszar** | 1. Rekomendacja dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak najszerszej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego |
| **Uzasadnienie** | Jedną z podstawowych idei dużej części programów wdrażanych w krajach europejskich jest założenie, że z wykluczeniem zawodowym można walczyć, pobudzając osoby do przedsiębiorczości (Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010–2015, (red.) Jarosław Górniak, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa – Kraków 2015). Jak pokazują badania około 40% absolwentów ZSZ (Jelonek M., Szczucka A, Worek B., 2011, Rozwój Kapitału Ludzkiego w Polsce: główne wyzwania, [w:] J. Górniak (red.) Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce, PARP, Warszawa.) oraz ok. 30% studentów rozważa podjęcie takiej działalności, podczas gdy realnie ok. 4% młodych (do 30 r.ż.) jest właścicielem firmy (Jelonek M., Kasparek K., Magierowski M. (2015), Młodzi na rynku pracy: pracownicy, przedsiębiorcy, bezrobotni, PARP, Warszawa). Zwiększenie przez WUP oraz PUP zakresu współpracy z akademickimi biurami karier oraz akademickimi inkubatorami przedsiębiorczości przyczyni się do zwiększenia świadomości możliwości „pracy na swoim”. Podjęcie działań skierowanych do osób kończących edukację, przyczyni się do ograniczenia możliwości wejścia do grupy NEET.  Z drugiej strony warto zwrócić uwagę na swoistą „walkę” uczelni wyższych o potencjalnych studentów. Jednym z elementów tej walki jest podkreślanie dobrego przygotowania przez daną uczelnię swoich absolwentów do wymogów rynku pracy. Pracujący absolwent to najlepsza wizytówka i reklama dla uczelni wyższej. W związku z tym uczelnie i działające przy nich Biura Karier oraz AIP są zainteresowane kreowaniem postaw prozatrudnieniowych (pracy na własny rachunek) u swoich studentów, absolwentów czy też klientów (osób z wykształceniem wyższym).  Istotny jest też poziom wiedzy na temat wszelkich możliwości wsparcia młodych „przedsiebiorców” w szczególności dotyczy to instytucji rynku pracy, które w tym aspekcie posiadają tylko wybrane instrumenty. W tym kontekście niezbędna jest także, wspominana w wielu innych rekomendacjach, poprawa wymiany informacji miedzy podmiotami działającymi na rzecz szeroko rozumianej aktywizacji młodych.  Dokumenty (źródła w których można znaleźć bardziej wyczerpujące inflację związane z uzasadnieniem potrzeby wdrożenia rekomendacji):   * [Badania](http://www.podkarpackie.pl/index.php/strategia/2366-rozpoczecie-konsultacji-projektu-strategii-rozwoju-wojewodztwa-podkarpackiego-na-lata-2007-2020-aktualizacja-na-lata-2013-2020-wraz-z-prognoza-oddzialywania-na-srodowisko)*Bilans Kapitału Ludzkiego*, PARP, UJ * *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010–2015*, (red.) Jarosław Górniak, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa – Kraków 2015 * Jelonek M., Szczucka A, Worek B., 2011, *Rozwój Kapitału Ludzkiego w Polsce: główne wyzwania*, [w:] J. Górniak (red.) Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce, PARP, Warszawa * Jelonek M., Kasparek K., Magierowski M. (2015), *Młodzi na rynku pracy: pracownicy, przedsiębiorcy, bezrobotni*, PARP, Warszawa |
| **Działanie/ Działania** | 1. Działania informacyjno-edukacyjne prowadzone wspólnie przez instytucje rynku pracy z akademickimi biurami karier oraz akademickimi inkubatorami przedsiębiorczości – targi pracy, tematyczne imprezy, eventy (konferencje, seminaria) angażujące także pracodawców.  2. Organizacja konkursów, gier symulacyjnych przez BK oraz AIP poświęconych idei przedsiębiorczości i „pracy na swoim” we współpracy z instytucjami rynku pracy ale i instytucjami otoczenia biznesu. |
| **Adresat / Adresaci** | * Biura Karier, Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości, uczelnie wyższe – podmioty wdrażające rekomendację. * Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie – IP PO WER w województwie podkarpackim. * Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. * 21 podkarpackich Powiatowych Urzędów Pracy. * Studenci i absolwenci – osoby, które otrzymają wsparcie. * Instytucje rynku pracy. * Instytucje otocznie biznesu. * Pracodawcy. * ROPS i OWES. |
| **Wskaźniki i sposób monitoringu** | Wskaźnik: Liczba wspólnych inicjatyw nakierowanych na działania informacyjno-edukacyjne służące zwiększeniu świadomości możliwości “pracy na swoim”.  Sposób monitoringu w oparciu o roczną sprawozdawczość instytucji (Biura Karier).  Pomiar raz do roku.  Podmiot prowadzący monitoring:   * Biura Karier |
| **Harmonogram** | Uruchomienie procesu pozwalającego na wdrożenie rekomendacji 03-12.2017  Wdrożenie i utrzymanie rekomendacji : lata 2018 – 2023 |
| **Ocena skutków wdrożenia rekomendacji** | Skutkiem społecznym wdrożenia rekomendacji będzie zwiększenie świadomości możliwości “pracy na swoim” wśród studentów i absolwentów.  Realizacja działań skupiających przedstawicieli z różnych sektorów będzie istotnym i ważnym działaniem pozwalającym także na integracje środowiska i tworzenie sieci kontaktów. |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Przeedukowanie NEET-ów | |
| **Cel** | Cel główny: Diagnoza problemu osób "przeedukowanych" –źle dobrany profil / poziom wykształcenia do osobistych zdolności, potrzeb rynku pracy, zbyt duża liczba odbytych kursów, szkoleń, itp., które nie dają szansy na zatrudnienie.  Cel szczegółowy: Stworzenie kompleksowej diagnozy występowania i zasięgu problemu osób "przeedukowanych". Określenie poziomu występowania zjawiska osób ze zbyt wysokim poziomem wykształcenia do potrzeb rynku pracy, źle dobranego profilu wykształcenia do indywidualnych predyspozycji zawodowych, zbyt dużej liczby odbytych kursów, szkoleń, certyfikatów, itp., które nie dają szansy na zatrudnienie. Wzmocnienie systemu doradztwa zawodowego w szkołach. |
| **Obszar** | 1.Rekomendacja dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak najszerszej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego |
| **Uzasadnienie** | Brak dopasowania kompetencji dotyczy zarówno pracowników, jak i osób pracy poszukujących. W tym drugim przypadku obniża szanse znalezienia pracy i zwiększa poziom bezrobocia. Jednak niedopasowanie kompetencyjne najbardziej dotyka osoby o zbyt wysokich kompetencjach, prowadząc do obniżenia ich wynagrodzeń, co przekłada się na mniejszą satysfakcję z pracy, zwiększa absencję, a ogólnie skutkuje mniejszą produkcyjnością. W skrócie można powiedzieć, że prowadzi do dużych strat zasobów kapitału ludzkiego poprzez marnowanie potencjału osób o wysokich kompetencjach. Innym skutkiem związanym z przeedukowaniem jest sytuacja, w której osoby o wyższym poziomie wykształcenia są wypychane z rynku pracy przez osoby o niższym poziomie wykształcenia (spełniające jednak wymagania pracodawców) i prowadzi do zmarnowania się takich zasobów, a ich wykształcenie wydaje się stratą z perspektywy systemu edukacyjnego kształcącego ludzi o zbyt wysokich kompetencjach z perspektywy potrzeb rynku pracy (Borghans L., de Grip A. (red.), 2000, The overeducatedworker, Cheltenham, Edward Elgar Publising Limited). Analiz przygotowane na potrzeby Światowego Forum Ekonomicznego w Davos w 2016 r. pokazały, że obecnie pracodawcom zależy na umiejętności: samodzielnego rozwiązywania problemów, pracy w zespole, zarządzania ludźmi, krytycznego myślenia, negocjacji, kontroli jakości, skupieniu, podejmowania decyzji, słuchania i kreatywności. W 2020 roku zestaw tych cech będzie wyglądał nieco inaczej. Na pierwszym miejscu pozostanie samodzielne rozwiązywanie konfliktów, ale drugie miejsce zajmie umiejętność krytycznego myślenia i kreatywność. Na siódmym miejscu znalazła się inteligencja emocjonalna, a na 10. – elastyczność poznawcza (http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/928007,poszukiwane-cechy-przez-pracodawcow-wyksztalcenie.html). Formalne wykształcenie, kursy i szkolenia zawodowe w małym stopniu zwiększają szansę na znalezienie zatrudnienia.  Zapotrzebowanie na kompetencje miękkie pracowników wymaga położenia większe go nacisku na ich rozwój podczas procesu formalnej edukacji. Zmiany takie weszły między innymi w przypadku szkolnictwa wyższego wraz z wprowadzeniem Krajowych Ram Kwalifikacji i koniecznością rozwijania u studentów kompetencji społecznych. Nacisk ten jednak musi być większy już od poziomu szkoły podstawowej, poprzez gimnazjum i szkołę średnią.  Ważnym elementem, który pozwala ograniczyć problem „przeedukowania” jest system kompleksowego doradztwa zawodowego. Dane empiryczne pokazują, że w krajach, w których szkolne doradztwo zawodowe jest na wysokim poziomie, stopa zatrudnienia wśród młodych jest na wyższym poziomie niż w Polsce, co może świadczyć o większym dopasowaniu kwalifikacji do potrzeb rynku pracy (według OECD w 2010 r. w państwach skandynawskich i Kanadzie średnia stopa zatrudnienia wynosiła 63,8 proc. wśród osób w wieku 20–24 lata i 76,9 proc. wśród osób w wieku 25–29 lat, podczas gdy w Polsce było to odpowiednio 44,7 i 73,7 proc.). Efektywne doradztwo zawodowe w Polsce mogłoby spowodować zgodny z zapotrzebowaniem gospodarki i rozkładem predyspozycji wzrost zainteresowania różnorodnymi ścieżkami kształcenia, innymi niż oparta na liceum ogólnokształcącym i studiach humanistycznych. W roku szkolnym 2012/2013 do polskich szkół weszła w życie reforma szkolnictwa, w wyniku której od młodzieży po ukończeniu pierwszej klasy liceum będzie się wymagać wyboru ściśle wyspecjalizowanej ścieżki edukacji. Jednak jak pokazują badania społeczne większość maturzystów nie ma sprecyzowanych planów zawodowych i edukacyjnych. Stan ten wskazuje na konieczność znacznego zwiększenia efektywności szkolnego doradztwa zawodowego w polskich szkołach.  Na gruncie polskiego prawa za system doradztwa edukacyjno-zawodowego odpowiadają, w zakresie wsparcia dla dzieci i młodzieży: szkoły podstawowe, gimnazjalne i ponadgimnazjalne, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, Ochotnicze Hufce Pracy, Akademickie Biura Karier. Współdziałanie tych instytucji jest jednak znikome. Raport z badania zrealizowanego przez Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej wskazuje, że brakuje rozbudowanej sieci doradztwa zawodowego, współpraca pomiędzy instytucjami, np. regionalnymi i szkołami ma charakter incydentalny; również w większości szkół brak jest zorganizowanego i w pełni zaplanowanego doradztwa zawodowego, co wynika z braku świadomości, badanych dyrektorów szkół, co do ważności doradztwa zawodowego dla uczniów w połączeniu z małą wiedzą rodziców na temat poradnictwa edukacyjno-zawodowego. Jako główną barierę w rozwoju doradztwa zawodowego w oświacie wymienia się sytuację finansową systemu edukacji, a co za tym idzie, brak możliwości zatrudnienia dostatecznej liczby doradców zawodowych w szkołach; tylko niewielka część uczniów, jako źródło wiedzy o szkołach i zawodach, podaje rozmowy z doradcą zawodowym. Posiadają oni też niewielką wiedzę na temat poradnictwa zawodowego (*Stan doradztwa zawodowego w szkolnictwie na terenie województwa zachodniopomorskiego. Analiza wyników uzyskanych z badania ankietowego przeprowadzonego wśród przedstawicieli szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych w 2013 roku*, Szczecin 2014).  Dokumenty (źródła w których można znaleźć bardziej wyczerpujące inflację związane z uzasadnieniem potrzeby wdrożenia rekomendacji):   * [Badania](http://www.podkarpackie.pl/index.php/strategia/2366-rozpoczecie-konsultacji-projektu-strategii-rozwoju-wojewodztwa-podkarpackiego-na-lata-2007-2020-aktualizacja-na-lata-2013-2020-wraz-z-prognoza-oddzialywania-na-srodowisko)*Bilans Kapitału Ludzkiego*, PARP, UJ * Borghans L., de Grip A. (red.), 2000, *The overeducated worker*, Cheltenham, Edward Elgar Publising Limited. * Komisja Europejska, P*oradnictwo zawodowe w kształceniu obowiązkowym w Europie*, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2010. * Raport końcowy z realizacji projektu: Stan i rola doradztwa zawodowego w wybranych powiatach województwa warmińsko-mazurskiego, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2012. * *Stan doradztwa zawodowego w szkolnictwie na terenie województwa zachodniopomorskiego. Analiza wyników uzyskanych z badania ankietowego przeprowadzonego wśród przedstawicieli szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych w 2013 roku*, Szczecin 2014. * <http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/928007,poszukiwane-cechy-przez-pracodawcow-wyksztalcenie.html> |
| **Działanie/ Działania** | Działanie 1: Diagnoza stanu ilościowego zjawiska „przeedukowania” NEETsi – osób, które „kolekcjonują” kursy, szkolenia, certyfikaty, itp., które nie dają szansy na zatrudnienie.  Działanie 2: Włączenie organizacji pozarządowych w proces nabywania kompetencji miękkich, podczas trwania kształcenia formalnego w ramach szkoleń, warsztatów itp.  Działanie 3: Wzmocnienie systemu doradztwa edukacyjno-zawodowego w zakresie wsparcia dla dzieci i młodzieży. Stworzenie partnerstw powiatowych składających się m.in. z sieci szkół podstawowych, gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, poradni psychologiczno-pedagogicznych, Ochotniczych Hufców Pracy oraz Akademickich Biur Karier. |
| **Adresat / Adresaci** | * Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie – IP PO WER w województwie podkarpackim * 21 podkarpackich Powiatowych Urzędów Pracy * Podkarpackie uczelnie wyższe * Biura Karier podkarpackich szkół wyższych * Uczniowie szkół podstawowych, gimnazjów, ponadgimnazjalnych. * Kuratorium Oświaty w Rzeszowie. * Studenci i absolwenci – osoby, które otrzymają wsparcie. * Beneficjenci – podmioty które otrzymają dofinansowanie w ramach 1,2.1; 1.2.2. * OHP * Poradnie psychologiczno-pedagogiczne. * Organizacja pozarządowe. * ROPS |
| **Wskaźniki i sposób monitoringu** | * Liczba opracowań, raportów, analiz, badań dot. diagnozy stanu ilościowego zjawiska „przeedukowania” NEETsi – osób, które „kolekcjonują” kursy, szkolenia, certyfikaty, itp., które nie dają szansy na zatrudnienie. * Liczba zrealizowanych przez NGO’S warsztatów, szkoleń rozwijających kompetencje miękkie uczniów i studentów. * Liczba utworzonych partnerstw powiatowych składających się z sieci szkół podstawowych, gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, poradni psychologiczno-pedagogicznych, Ochotniczych Hufców Pracy oraz Akademickich Biur Karier mających na celu wzmocnienie systemu doradztwa edukacyjno-zawodowego w zakresie wsparcia dla dzieci i młodzieży. |
| **Harmonogram** | Rozpoczęcie działań związanych z realizacją rekomendacji I kw. 2017 |
| **Ocena skutków wdrożenia rekomendacji** | Skutkiem będzie zwiększenie wiedzy na temat efektywności form wsparcia oferowanych dla młodzieży w grupy NEET, przez publiczne i niepubliczne Instytucje Rynku Pracy.  Podniesienie kompetencji miękkich (społecznych) wśród uczniów i studentów, co przyczyni się lepszemu dopasowaniu kompetencji osób wchodzących na rynek pracy do potrzeb pracodawców oraz przewidywanych tendencji zmian rynku pracy w zakresie poszukiwanych kompetencji u potencjalnych pracowników.  Lepsze i efektywniejsze dopasowanie kompetencji osób wchodzących na rynek pracy do potrzeb pracodawców oraz przewidywanych tendencji zmian rynku pracy. |

# FORMY WSPARCIA

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Wsparcie rodziny i otoczenia osób aktywizowanych | |
| **Cel** | Zwiększenie efektywności i trwałości zatrudnieniowej poprzez działania wspierające rodzinę i otoczenie osób młodych. |
| **Obszar** | Obszar 1: Rekomendacje dla Instytucji Rynku Pracy w zakresie sposobu dotarcie do jak najszerszej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego. |
| **Uzasadnienie** | Rodzina i otoczenie stanowią kluczową grupę wpływającą na aktywność społeczno- zawodową osób młodych. 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 tez 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 zdeterminować wybór lub negatywnie wpłynąć na decyzję, która w konsekwencji jest niezgodna z predyspozycjami osoby młodej.  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)1, co znacznie utrudnia proces usamodzielniania się.  1Raszeja- Ossowska Iwona, Młodzi- niepełnosprawni. Sytuacja społeczna i zawodowa. Fundacja Aktywizacja, 2013 (http://www.aktywizacja.org.pl/biblioteka/publikacje/701-pub10) |
| **Działanie/ Działania** | Działanie 1: 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, pomoc asystenta rodziny dla rodzin patologicznych.  Ryzyko: w przypadku środków projektowych ryzyko braku kwalifikowalności kosztów takich działań, przy aktualnie określonych typach działań. Propozycja rozszerzenia zakresy działań możliwych do realizacji w ramach PO WER.  Działanie 2: Mapowanie zasobów w zakresie posiadanych form wsparcia oraz powołanie interdyscyplinarnych zespołów na poziomie powiatowym, w celu kompleksowego i komplementarnego wsparcia osób młodych w procesie ich aktywizacji.  Ryzyko: brak lokalnego lidera oraz zrozumienia łączenia dostępnych mechanizmów i narzędzi w celu efektywnego i skutecznego działania w oparciu o modelowe rozwiązania sieci kontaktów i kompetencji. Niski poziom planowania strategicznego i realizacji działań w perspektywie długofalowej. |
| **Adresat / Adresaci** | * Instytucje Rynku Pracy- realizatorzy działań * Rodzina i otoczenie - odbiorcy działań * Osoby młode - odbiorcy pośredni działań * MRPiPS * Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie – IP PO WER w województwie podkarpackim * 21 podkarpackich Powiatowych Urzędów Pracy * OHP * PCPR, OPS, jednostki samorządu terytorialnego * Organizacja pozarządowe. * PFRON * ROPS |
| **Wskaźniki i sposób monitoringu** | Liczba projektów w województwie wykorzystujących w procesie aktywizacji osób młodych działanie skierowane do rodziny i otoczenia.  Liczba zawiązanych inicjatyw służących kompleksowej aktywizacji osób młodych.  Wskaźnik monitorowany przez WUP w zakresie środków PO WER i RPO.  Wskaźnik monitorowany przez MRPiPS. |
| **Harmonogram** | Wdrożenie od 2017 |
| **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. |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Wsparcie szyte na miarę | |
| **Cel** | Indywidualizacja wsparcia poprzez trafne i efektywne możliwości uelastycznienia realizacji form wsparcia potrzebnych osobie młodej. |
| **Obszar** | Obszar 1: Rekomendacje dla Instytucji Rynku Pracy w zakresie sposobu dotarcie do jak najszerszej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego. |
| **Uzasadnienie** | Nie wszystkie działania będą zawsze równie potrzebne lub tak samo skuteczne wobec różnych osób. Wynika to z różnych potrzeb i uwarunkowań, doświadczeń posiadanych przez poszczególnych uczestników projektu. Dlatego wsparcie powinno być odpowiednio zaplanowane na etapie składania projektu – doświadczenie i kompetencje posiadane przez zespół wnioskodawcy, stały monitoring skuteczności zaplanowanych form wsparcia na etapie realizacji projektu. Potrzebna jest współpraca z IZ/IP dająca możliwość elastycznego dokonywania zmian na etapie realizacji projektu.  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 rożnych 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_mlodziezy(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 rożnych 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 <http://wup.gdansk.pl/g2/2016_02/86da815720bb358de6e3b86a92dede64.pdf> |
| **Działanie/ Działania** | Działanie 1: Upowszechnienie założeń dotyczących indywidualizacji form wsparcia poprzez organizacje spotkań międzysektorowych, promowanie dobrych praktyk na spotkaniach informacyjnych oraz w wersji tekstowej, a także poszukiwanie nowych rozwiązań.  Działanie pozwalające na indywidualizację wsparcia, które warto rozważyć na poziomie wojewódzkim:   1. Zaprojektowane formy działań jako katalog otwarty. Oznacza to, że podmioty realizujące zakres wsparcia, w pracy z osobami młodymi mogą wykorzystywać szerokie spektrum działań doradczych, działań aktywizujących, zajęć warsztatowych, które będą zmieniać postawę osób pozostających bez pracy i wspomagać proces aktywizacji zawodowej. 2. Rozliczanie za efekty –(kwoty ryczałtowe) PRZYKŁAD *Konsorcjum B-4 i ALTUM projekt mający na celu działania aktywizacyjne dla osób pozostających bez pracy mające na celu doprowadzenie ich do zatrudnienia .* Istotnym z punktu widzenia najefektywniejszego sposobu realizacji w stosunku: efekt do ceny będzie ryczałt, dzięki któremu realizatorzy będą mogli indywidualnie dopasować każdorazowo potrzebne wsparcie do potrzeb konkretnej osoby. Alternatywą może być opcja płacenia za rezultat, która pozwoli na elastyczne reagować na potrzeby wynikające w trakcie prowadzenia projektów. 3. Dopasowanie wsparcia do uczestnika – wprowadzenie możliwości dokonywania zmian w projekcie by ścieżka była jak najbardziej efektywna Co do zasady, aby dopasować wsparcie do potrzeb odbiorców, nie należy z góry precyzyjnie określać w projektach tematyki szkoleń i liczby ich uczestników, lecz pozostawiać możliwość uszczegółowienia po przeprowadzeniu rekrutacji i diagnozy. Należy wymagać od projektodawców diagnozy potrzeb, zapewnienia elementów doradztwa i zaplanowania wsparcia (IPD) dla każdego uczestnika oraz realizacji dalszego wsparcia zgodnie z wynikami IPD (nie „dostosowywania” IPD do przewidzianych działań). 4. Należy zapewnić wysokie kompetencje członków komisji oceny projektów (poprzez bardziej trafna rekrutację, spotkania informacyjne lub szkolenia) w obszarze promocji zatrudnienia, integracji społecznej grupy docelowej i znajomości logiki wsparcia. Szczególnie istotne jest wsparcie osób oceniających projekty w zakresie oceny diagnozy problemu oraz adekwatności planowanych działań. Należy promować otwartość na różnorodne, w tym także nieznane oceniającemu formy działań i koncentrację na ocenie ich uzasadnienia. Ocena powinna w mniejszym stopniu być formalistyczna („słowa klucze”, ogólniki, znane formuły zaczerpnięte z poradników i dokumentów programowych), a większym – merytoryczna (możliwość oceny przez oceniającego racjonalności, elastyczności danych działań). W tym celu należy też w większym stopniu wykorzystywać proces negocjacji wniosku o dofinansowanie (i projektów pozakonkursowych) – jako możliwość doprecyzowania zapisów projektu przez beneficjenta i przedstawienia pełnej koncepcji wniosku. 5. Projekty pozakonkursowe – konieczność wprowadzenia finansowania wsparcia miękkiego dla uczestników projektu – rozszerzenie dotychczasowej bez kosztowej formy – poprzez zapewnienia możliwości takiego wsparcia ze środków projektu.   **Jednym z rozwiązań ułatwiających takie działania będzie odstąpienie od oceniania PUP w oparciu o efektywności kosztową**   1. Uelastycznienie wsparcia poprzez zastosowanie rekomendacji IZ w sprawie ograniczenia liczby wskaźników w projektach do niezbędnego minimum wynikającego ze Wspólnej listy Wskaźników Kluczowych 2014-2020   Premiowanie partnerstw Pożądane jest rozwijanie współpracy pomiędzy lokalnymi instytucjami zajmującymi się aktywizacją zawodową, rozwiązywaniem problemów społecznych i ochroną zdrowia. W szczególności należy wspierać działania ułatwiające klientowi (uczestnikowi projektu) skorzystanie z pomocy instytucji zewnętrznych wobec projektodawcy, gdy projektodawca zdiagnozuje zapotrzebowanie na taką pomoc.   1. Rekomendowane jest podwyższanie skuteczności pośrednictwa pracy i poszukiwania pracy dla uczestników poza formalnym pośrednictwem poprzez rozwijanie współpracy z pracodawcami. 2. Rekomendowana jest poprawa jakości doradztwa zawodowego poprzez zapewnienie w PUP adekwatnej liczby etatów na stanowiskach doradców klienta, szkolenia wewnętrzne (wzajemne uczenie się osób mających doświadczenie w pracy pośrednika lub doradcy), superwizję dla doradców (np. na poziomie regionalnym). |
| **Adresat / Adresaci** | * Instytucje Rynku Pracy- realizatorzy działań * MR – IZ POWER * MRPiPS * Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie – IP PO WER w województwie podkarpackim * KG OHP |
| **Wskaźniki i sposób monitoringu** | Wskaźnik (działanie 1): ilość podjętych inicjatyw (spotkań, publikacji, itd.) w zakresie indywidualizacji wsparcia.  Zmiany w zakresie indywidualizacji wsparcia można monitorować w oparciu o:  - dane sprawozdawcze,  - ewaluacje i badania rynku,  - badanie satysfakcji uczestników.  Ryzyka  - zbyt duży zakres i skala zmian. Długi czas wprowadzenia nowych rozwiązań |
| **Harmonogram** | Rozpoczęcie wdrażania poszczególnych elementów od 1 kwartału 2017 |
| **Ocena skutków wdrożenia rekomendacji** | Dofinansowanie projektów wysokiej jakości - logika wynikająca z diagnozy potrzeb oraz indywidualne podejście do beneficjentów. Projekty konstruowane pod potrzeby odbiorców, a nie odbiorcy poszukiwani pod gotowy projekt.  Podmiotowe podejście do  Kolejne etapy powinny następować po sobie i bezpośrednio z siebie wynikać – poczynając od diagnozy potrzeb, poprzez wyznaczenie celów projektu i zaplanowanie elastycznych form wsparcia do rekrutacji uczestników i doboru zakresu wsparcia dla każdego z nich, a nie odwrotnie.  Dotychczasowa praktyka realizacji projektów aktywizacyjnych często zakładała najpierw określenie tematów szkoleń, do których następnie poszukiwani byli uczestnicy.  W konsekwencji dopasowywano uczestników do szkolenia (aby zrealizować założone w projekcie wskaźniki), zamiast szukać odpowiednich szkoleń dla osób zakwalifikowanych do projektu.  Jednym z ważniejszych postulatów dotyczących kształtu systemu wsparcia dla osób NEET jest jego zindywidualizowanie.  Z drugiej strony w przypadku populacji osób z grupy NEET mamy do czynienia z zapotrzebowaniem na usługi o charakterze specjalistycznym, dedykowane właśnie tej kategorii osób.  Wsparcie prozatrudnieniowe adresowane do nich winno być realizowane w dedykowanej im formule, uwzględniającej zróżnicowany charakter oferowanego wsparcia.  Za optymalną formułę należałoby przyjąć realizację wsparcia w formule hybrydowej:  (a) oferowania w ramach realizowanych projektów określonych usług wspierających aktywizację zawodową osób NEET,  (b) stworzenia w ramach tych projektów możliwości wykorzystania części środków na działania aktywizujące dobierane indywidualnie do potrzeb konkretnych osób i nabywane na rynku komercyjnym.  Jednym z kluczowych elementów indywidualizacji wsparcia powinny być także działania związane z reorientacją zawodową i przezawodowieniem, ale – jak każde działania dotyczące nabywania nowych i poszerzenia posiadanych kwalifikacji powinny one być realizowane w ścisłej współpracy z potencjalnym pracodawcą |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Maksymalizacja oferowanych form wsparcia – efekt synergii. | |
| **Cel** | Indywidualizacja i zróżnicowanie form wsparcia dla osób młodych poprzez łączenie dostępnych narzędzi w celu osiągnięcia trwałego zatrudnienia |
| **Obszar** | 1.dla IRP w zakresie sposobu dotarcia do jak najszerszej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego; |
| **Uzasadnienie** | Rekomendacja pozwoli na maksymalizację środków służących aktywizacji osób młodych i dopasowania ich do faktycznych potrzeb.  W ramach zapewniania ścisłego powiązania aktywizacji zawodowej i społecznej należy zwrócić uwagę na lepsze dostosowanie i kierunkowanie wsparcia dla tej kategorii odbiorców, przy jednoczesnym takim ich „skalibrowaniu”, by w ramach projektu realizowane były równolegle zadania i obszary dotyczące zarówno aktywizacji społecznej, jak i zawodowej, co jest charakterystyczne właśnie dla modelu gospodarki społecznej.  Bezrobocie wśród młodych osób zmniejszy się w sposób trwały tylko wtedy, gdy gospodarka stworzy więcej miejsc pracy. Dlatego wszystkie działania podejmowane w Europie, by pobudzić wzrost i tworzenie nowych miejsc pracy, przyczynią się do rozwiązania problemu bezrobocia młodych osób. W tym zakresie niezbędne jest podjęcie szczególnych wysiłków, aby stworzyć odpowiednie zachęty dla przedsiębiorstw, zwłaszcza dla MŚP, do zatrudniania młodych osób i zatrzymywania ich w miejscu pracy.  Młodzi korzystając z pomocy różnych instytucji najczęściej decydują się na formy wsparcia oferujące twarde kwalifikacje, takie jak np. prawo jazdy. Oferowane tzw. miękkie wsparcie (np. grupa wsparcia, spotkanie indywidualne z psychologiem) postrzegane jest jako nieistotne. Na etapie przystąpienia do programów najważniejsze jest zatem w znacznej mierze zdobycie twardych kwalifikacji, jednak często w trakcie trwania projektów młodzież zmienia priorytety – wsparcie psychologiczne staje się równie istotne. Wydaje się, że może to wynikać z początkowego niewłaściwego identyfikowania oczekiwań pracodawców. Młodzi ludzie są zdania, że kwalifikacje są elementem, który jest zasadniczy, zapominając o kompetencjach, takich jak np. umiejętność komunikacji. Dopiero udział w warsztatach i przedstawienie złożoności oczekiwań pracodawcy uświadamia im, że tzw. miękkie umiejętności są ważne.  <http://obserwatorium.mazowsze.pl/pliki/files/FP/Gwarancja_dla_mlodziezy(1).pdf>  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.  Ciekawym rozwiązaniem jest włączenie uczestników projektu w proces doboru odpowiednich dla nich form wsparcia. 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. Zaplanowane formy wsparcia powinny być różnorodne i dopasowane do grupy, którą projektodawca obejmuje wsparciem. Główną zasadą planowania form wsparcia powinna być indywidualizacja i aktywizacja.  Aby projekt aktywizujący osoby młode zagrożone wykluczeniem na rynku pracy był efektywny i skuteczny, kolejne etapy powinny wynikać bezpośrednio z diagnozy potrzeb. Sama diagnoza powinna być natomiast prowadzona wnikliwie, z zastosowaniem zróżnicowanych metod jakościowo – ilościowych i powinna obejmować otoczenie osób zagrożonych wykluczeniem. Zaplanowane formy wsparcia powinny być różnorodne i dopasowane do grupy, którą projektodawca obejmuje wsparciem. Główną zasadą planowania form wsparcia powinna być indywidualizacja i poszerzanie definicji aktywizacji. |
| **Działanie/ Działania** | Działanie 1: Upowszechnienie założeń dotyczących łączenia form wsparcia poprzez organizacje spotkań międzysektorowych, promowanie dobrych praktyk na spotkaniach informacyjnych oraz w wersji tekstowej, a także poszukiwanie nowych rozwiązań.  Przykładowe uwagi do form wsparcia:   * Doradztwo + przyznawanie dotacji na rozwój firmy Wspieranie nie projektów typowo dotacyjnych (podobnych do Działania 6.2), lecz projektów, w których dotacje będą jedną z form wsparcia do wyboru Celem wsparcia osób niepracujących powinno być zatrudnienie, a nie promocja przedsiębiorczości, należy więc przyznawać dotacje tylko tym osobom, u których prawdopodobieństwo podjęcia pracy najemnej po zastosowaniu innych form wsparcia jest niskie. W tym celu należy oczekiwać od projektodawców, by prowadząc diagnozę uczestnika określali perspektywy uzyskania przez niego zatrudnienia przy zastosowaniu dotacji i innych form wsparcia. (Por. *Badanie skuteczności wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego* PO KL 2007-2013 22.05.2015) * Usługi doradcze powinny stanowić kluczową formę wsparcia szczególnie dla osób młodych, które w dużej mierze dopiero stawiają pierwsze kroki w swoim życiu zawodowym. * Praktyka + szkolenie zawodowe + staż (współfinansowany przez pracodawcę) Podczas diagnozy potrzeb uczestników projektów systemowych (IPD), należy przeanalizować czy osoby kierowane na staż powinny uzyskać dodatkowe wsparcie w postaci szkoleń lub kursów podnoszących kwalifikacje * Staż + refundacja wynagrodzenia (opis niżej „dobra praktyka”) * Dopasowanie długości stażu do potrzeb pracodawcy (nie każdy staż musi mieć taką samą długość). Sugeruje się wydłużenie czasu trwania staży do ponad 6 miesięcy w przypadku realizacji staży, które wymagają np. zapoznania się z obsługą specjalistycznego oprogramowania, sprzętu itp. Jednocześnie czas stażu powinien być dopasowany do charakteru pracy, np. staże realizowane na stanowisku biurowym nie powinny trwać dłużej niż 6 miesięcy Zaleca się prowadzenie szczegółowej kontroli realizacji staży realizowanych u pracodawców, którzy po raz pierwszy współpracują z powiatowym urzędem pracy (*Por. Ocena wsparcia adresowanego do osób w wieku 15–24 lata w projektach realizowanych w ramach Działania 6.1 PO KL Badanie ewaluacyjne Gdańsk 2013*) * aktywność społeczna, typu wolontariat - młodzież bardziej aktywna społecznie, łatwiej odnajduje się na rynku pracy. * Osoby z niepełnosprawnością. Problemem jest nie tylko ponoszenie kosztów wynagrodzenia osoby niepełnosprawnej, ale także przygotowanie dla niej odpowiedniego miejsca pracy. Pracodawcy nie chcą tych kosztów ponosić, bo często zatrudnianie osób niepełnosprawnych ma charakter krótkookresowy. Należy podejmować działania zmierzające do zapewnienia trwałości zatrudnienia osoby niepełnosprawnej oraz właściwego przygotowania jej stanowiska pracy i zapewnienia odpowiednich warunków pracy. W przypadku wsparcia prozatrudnieniowego należy refundować nie tylko koszty wynagrodzenia, ale także wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej. |
| **Adresat / Adresaci** | * Instytucje Rynku Pracy- realizatorzy działań * MR – IZ POWER * MRPiPS * Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie – IP PO WER w województwie podkarpackim * KG OHP * Beneficjenci – podmioty które otrzymają dofinansowanie w ramach 1.2.2oraz 1.2.1 |
| **Wskaźniki i sposób monitoringu** | Przykładowe wskaźniki „pomocnicze”  - Organizacja konkursów lub projektów pozakonkursowych polegających uwzględniających współfinansowanie staży przez pracodawców;  - Opracowanie i wymaganie od projektodawców stosowania zasad jakości staży.  - Gromadzenie i upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie diagnozowania perspektyw zatrudnienia uczestników przy zastosowaniu różnych form wsparcia (w tym dotacji) m. in metod profilowania uczestników; |
| **Harmonogram** | Wdrażanie od 2017 |
| **Ocena skutków wdrożenia rekomendacji** | Wszelkie działania w obszarze edukacji i rynku pracy wymagają koordynacji podaży usług edukacyjnych w zakresie kształcenia z aktualnym i prognozowanym popytem na zawody i specjalności ze strony pracodawców. Należy wprowadzić koordynację polityki zatrudnienia młodych ludzi na linii szkoła / uczelnia / pracodawca IRP.  Niezbędne staje się wprowadzenie współpracy z pracodawcami zainteresowanymi zatrudnieniem osób z grupy NEET.  W projektach przewidujących wsparcie prozatrudnieniowe oferować należy osobom z grupy NEET specjalistyczne doradztwo i pośrednictwo pracy – standardowe usługi w tym zakresie okazują się w wielu przypadkach niewystarczające. Dodatkowo potrzebna jest współpraca z pracodawcami zainteresowanymi zatrudnieniem osób młodych.  Należy dążyć do całościowej indywidualizacji wsparcia dla osób młodych. Indywidualizacja ta stanowić powinna wypadkową trzech elementów: (1) potrzeb i oczekiwań uczestnika projektu, (2) możliwości i ograniczeń uczestnika projektu, (3) zapotrzebowania potencjalnego pracodawcy na pracowników o określonych kwalifikacjach. Dwa pierwsze elementy powinny stanowić efekt wstępnej diagnozy przeprowadzanej wśród uczestników projektów. Z kolei element trzeci winien być realizowany w ramach zadań projektowych dotyczących pośrednictwa pracy – konkretne działania wspierające adresowane do danego uczestnika powinny być podporządkowane oczekiwaniom pracodawcy w tym znaczeniu, że ich efekty powinny stanowić odpowiedź na deklarowaną przez pracodawcę chęć i potrzebę zatrudnienia osoby o określonych kompetencjach i wiedzy.  Należy monitorować liczbę osób powracających do rejestru osób bezrobotnych po udziale w projekcie z jednoczesnym diagnozowaniem przyczyn, dla których osoba ponownie powróciła do rejestru. Prowadzenie takiego monitoringu pozwoli na diagnozę, czy powrót do rejestru był np. wynikiem źle określonego IPD. Dzięki określeniu przyczyny niepowodzenia osoby na rynku pracy, możliwe będzie wyeliminowanie bądź usprawnienie w przyszłości działań mało efektywnych.  Dodatkowo rekomenduje się wprowadzenie stałego oraz okresowego monitoringu Efektywności i trwałości firm powstałych w wyniku wsparcia środkami na podjęcie działalności gospodarczej, ale po okresie 2 lat od momentu powstania miejsca pracy  Dobre praktyki  Staż oraz refundacja do wynagrodzenia to dwie z najpopularniejszych form wsparcia pracodawców. Pierwsza z nich umożliwia pozyskanie pracownika i wdrożenie go w realia pracy panujących w danej firmie, druga ułatwia zbilansowanie wydatków związanych z utworzeniem nowego miejsca pracy. Usługi dotychczas dostępne jedynie osobno, od teraz stanowią zgrany duet.  Dublet to połączenie dwóch dobrze znanych pracodawcom rozwiązań – stażu oraz refundacji. Na początek pracodawca wraz z urzędem pracy organizuje trzymiesięczny staż. Udział w nim może wziąć jedynie osoba bezrobotna zarejestrowana w gdańskim urzędzie pracy, która nie ukończyła jeszcze 30. roku życia. Przez kwartał stażysta nabiera niezbędnego doświadczenia, a także wiedzy i umiejętności niezbędnych do dalszej pracy w firmie, a koszty związane z jego wynagrodzeniem (stypendium) wypłaca urząd pracy. Po ukończeniu tego etapu stażysta musi zostać zatrudniony na okres co najmniej 24 miesięcy. W zamian za to PUP w Gdańsku refunduje przedsiębiorcy część wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi w kwocie nieprzekraczającej 2 100 zł brutto. Środki te wypłacane będą co miesiąc przez okres 12 miesięcy, łączna wysokość pomocy wyniesie więc 25 200 zł.  - Dublet gwarantuje podwójny zysk. Z jednej strony przedsiębiorca zyskuje możliwość bezpłatnego wdrożenia pracownika, z drugiej zaś otrzymuje konkretne wsparcie finansowe.<http://www.gdansk.pl/urzad-miejski/Dublet-staz-i-refundacja-w-pakiecie-dla-pracodawcow,a,52848> |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Indywidualny plan działania – kluczowy drogowskaz | |
| **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. |
| **Obszar** | Obszar1. Dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak najszerszej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego |
| **Uzasadnienie** | Indywidualny Plan Działania jest jednym z narzędzi w kontekście realizacji zadań z zakresu aktywizacji zawodowej. Wg Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 645, z późn. zm.) - art. 2 ust. 1 pkt 10, art. 34a, art. 91 ust. 3 pkt 1.Indywidualny Plan Działania (IPD), to plan działań obejmujących podstawowe usługi rynku pracy wspierane instrumentami rynku pracy w celu zatrudnienia bezrobotnego lub poszukującego pracy. W IPD powinny być zawarte m.in.: działania możliwe do zastosowania przez urząd pracy w ramach pomocy określonej w ustawie, np. pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, szkolenia; działania planowane do samodzielnej realizacji przez bezrobotnego lub poszukującego pracy w celu poszukiwania pracy, np. przeglądanie ofert pracy na stronie CBOP; planowane terminy realizacji poszczególnych działań; formy, planowaną liczbę i terminy kontaktów z doradcą klienta lub innym pracownikiem urzędu pracy; termin i warunki zakończenia realizacji indywidualnego planu działania.  IPD powinno być przygotowywane przez doradcę zawodowego/doradcę klienta znającego realia rynku pracy oraz potrafiącego w tym kontekście usytuować osobę bezrobotną/poszukująca pracy/.Doradcy zawodowi w Polsce od kilkunastu lat wykorzystują Indywidualny Plan Działania, jako narzędzie doradcze. Począwszy od końca lat dziewięćdziesiątych XX wieku w Polsce stosowano elementy metodologii IPD zapożyczone z krajów Europy Zachodniej. Ważnym wydarzeniem dla stosowania IPD było wprowadzenie tego pojęcia do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w 2005 roku. Jednak dopiero w roku 2009,gdy weszła w życie kolejna nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku  pracy, pojęcie IPD zostało dokładnie omówione, a opracowanie IPD dla osób zarejestrowanych jako bezrobotne dłużej niż pół roku stało się obowiązkiem powiatowych  urzędów pracy. Indywidualny Plan Działania (IPD) określić można jako:  - pomoc świadczoną klientowi w ramach procesu doradczego, ułatwiającego podejmowanie  konkretnych przedsięwzięć w celu rozwiązania problemu zawodowego,  - czy też zaplanowaną aktywność klienta w kierunku zmiany umożliwiającą uzyskanie zatrudnienia.  IPD jako efekt pracy doradcy zawodowego i klienta winien być wyrażony w formie pisemnej, zawierający cele i alternatywy zawodowe, działania i terminy ich realizacji.  W IPD powinny być zawarte m.in.: działania możliwe do zastosowania przez urząd pracy w ramach pomocy określonej w ustawie, np. pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, szkolenia; działania planowane do samodzielnej realizacji przez bezrobotnego lub poszukującego pracy w celu poszukiwania pracy, np. przeglądanie ofert pracy na stronie CBOP; planowane terminy realizacji poszczególnych działań; formy, planowaną liczbę i terminy kontaktów z doradcą klienta lub innym pracownikiem urzędu pracy; termin  i warunki zakończenia realizacji indywidualnego planu działania.  IPD powinno być przygotowywane przez doradcę zawodowego/doradcę klienta znającego realia rynku pracy oraz potrafiącego w tym kontekście usytuować osobę bezrobotną/poszukująca pracy/.  IPD powinno być przygotowane niezwłocznie po rozpoczęciu współpracy z osobą chcącą zaktywizować się zawodowo. Zakres IPD powinien być dostosowany do indywidulanych możliwości i potrzeb klienta.  IPD powinno być przygotowane niezwłocznie po rozpoczęciu współpracy z osobą chcącą zaktywizować się zawodowo.  Jak wynika z doświadczenia instytucji rynku pracy zajmujących się opracowywaniem oraz wdrażaniem IPD, obecnie dokument ten jako umowa pomiędzy klientem a doradcą zawodowym nie jest w pełni elastycznym oraz dostosowanym do potrzeb klienta narzędziem. Na pierwszym etapie tworzenia IPD doradca z klientem nie są w stanie precyzyjnie zaplanować wszystkich działań i form wsparcia mających na celu pełną aktywizację zawodową. Należałoby przewidzieć, że w trakcie wdrażania IPD mogą mieć miejsce sytuacje związane z sytuacją osobista, rodziną, społeczną lub zawodową klienta, które będą powodować przesunięcia oraz trudności w realizacji IPD. W związku z powyższym przy opracowywaniu IPD należałoby wziąć pod uwagę możliwość zmiany, monitorowania oraz ewaluacji IPD na każdym etapie jego wdrażania. Zaplanowane działanie w IPD klienta nie powinno być realizowane za wszelką cenę. W razie uzasadnionej potrzeby doradca w każdym momencie wdrażania IPD w porozumieniu z klientem powinien zmienić zarówno formy jak i treść wsparcia. |
| **Działanie/ Działania** | Głównym działaniem mającym na celu wdrożenie rekomendacji będzie opracowanie i upowszechnienie modelowego procesu tworzenia i realizacji IPD z wskazaniem czynników determinujących potrzebę jego realizacji.  Tworzenie i realizowanie IPD powinno składać się z następujących etapów:   1. Identyfikację preferencji:   - zawodowych realizowanych przez doradcę zawodowego na podstawie testów preferencji zawodowych, analiza ścieżki edukacji i zatrudnienia, dotychczasowych osiągnięć zawodowych, obszarów wymagających wsparcia,  - społecznych prowadzona poprzez rozpoznanie sytuacji społecznej klienta, która dokonana będzie przez psychologai doradcę zawodowego (testy predyspozycji społecznych, diagnoza przygotowana przez psychologa). W sferze społecznej IPD może przybierać formę kontraktu społecznego (KS) opartego o rozmowy z rodziną klienta oraz osobami z jego najbliższego otoczenia. Celem KS oprócz aktywizacji zawodowej klienta będzie zaplanowanie działań mających na celu przezwyciężenie trudnej sytuacji życiowej i przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu klienta.   1. Przygotowanie pisemnej formy IPD przez doradcę zawodowego we współpracy z klientem. Po przeanalizowaniu w I etapie sytuacji społecznej i zawodowej klienta, ustalenia te zostają wpisane w konspekt IPD. Zadania zapisane w IPD powinny byś sformułowane w sposób konkretny, realistyczny i mierzalny. Cel zawodowy powinien być określony zgodnie z zasadą S.M.A.R.T. 2. Realizacja i monitoring IPD - doradca zawodowy przygotowujący IPD z klientem, jednocześnie powinien nadzorować realizację IPD, monitorować zmiany i prowadzić jego ewaluację. Powinien też jako „coach” najczęściej się z nim kontaktować. Niewskazana jest zmiana doradcy w trakcie realizacji IPD. 3. Monitoring IPD – doradca przygotowujący IPD powinien na bieżąco monitorować przebieg realizacji zamierzonych w IPD działań. Należy brać pod uwagę, iż na każdym etapie realizacji IPD jest możliwość w porozumieniu z klientem dokonywania zmian w IPD, co gwarantuje jego elastyczne dostosowanie do bieżącej sytuacji społecznej i zawodowej klienta. 4. Zakończenie realizacji IPD - wyczerpująca weryfikacja osiągnięcia celów zamierzonych w IPD, która dokonywana będzie wspólnie z klientem i innymi specjalistami współpracującymi przy realizacji IPD. W ramach podsumowania przeanalizowane powinno być czy założenia zawarte w IPD zostały skutecznie i sprawnie zrealizowane oraz jak bardzo klient zaangażował się z ich wykonywanie.   W związku z realizacją powyższych etapów zaleca się przy opracowywaniu IPD kierowanie się kilkoma ważnymi zasadami: kompleksowości, subsydiarności, elastyczności, indywidualizacji wsparcia oraz zasadą empowerment. Zasada kompleksowości form pomocy przy realizacji IPD powinna uwzględniać wszystkie sfery życia klienta i dostosowywać działania tak, żeby najlepiej odpowiadały jego potrzebom. Zasada subsydiarności wdrażania IPD zakłada nieingerowanie w bezpośredni sposób doradcy zawodowego  w rozwiązywanie przez klienta pojawiających się podczas wdrażania IPD trudności. Zadaniem doradcy zawodowego będzie zatem podejmowanie starań w kierunku zwiększenia samodzielności i wykazywania inicjatywy przez klienta. Zasada elastyczności realizacji IPD oznacza, że w IPD uwzględnia się zmiany zachodzące w sytuacji klienta i w związku z tym na każdym etapie jego realizacji można modyfikować zaplanowaną dla niego ścieżkę działania. Zasada indywidualizacji wsparcia zakłada, że przy tworzeniu IPD należy brać pod uwagę, że każdy klient jest osobą indywidualną. W podejściu do jego sytuacji zawodowej oraz planowanych działań powinny być uwzględnione indywidualne różnice oraz prowadzenie takich działań doradczych i stymulujących, które będą sprzyjać maksymalnemu rozwojowi klienta. Zasada empowerment powinna uwzględniać możliwość wpływu klienta na podejmowanie przez niego działań aktywizacyjnych „nic o nas bez nas”. Zasada ta wskazuje, że w realizacji IPD powinien w możliwie najaktywniejszy sposób uczestniczyć klient, co zagwarantuje mu zwiększenie i zaangażowania w realizację działań oraz wzrost skuteczności tych działań i efektywności rezultatów realizacji IPD. |
| **Adresat / Adresaci** | * Instytucje Rynku Pracy- realizatorzy działań Beneficjenci – podmioty które otrzymają dofinansowanie w ramach 1.2.2oraz 1.2.1 * MR – IZ POWER * MRPiPS * Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie – IP PO WER w województwie podkarpackim * KG OHP |
| **Wskaźniki i sposób monitoringu** | Opracowanie modelowego procesu tworzenia i realizacji IPD  Ilość miejsc w których upowszechniana jest rekomendacja (np. dokumentacja konkursowa, strona www IP, spotkania informacyjne  Ryzyko: brak odpowiednio wykwalifikowanej kadry w instytucjach rynku pracy np., psychologów. Brak środków na odpowiednią ilość etatów w PUP. Ograniczenia kosztowe w projektach konkursowych |
| **Harmonogram** | Wdrożenie i realizacja rekomendacji począwszy od 1kwartału 2017 roku. |
| **Ocena skutków wdrożenia rekomendacji** | Skutkiem publicznym, społecznym wdrożenia rekomendacji będzie zwiększenie wiarygodności instytucji rynku pracy w zakresie realizacji IPD oraz zwiększenie skuteczności działań w aktywizacji zawodowej osób młodych, w tym z grupy NEET.  Skutkiem finansowym będzie obniżenie liczby osób młodych, w tym z grupy NEET korzystających z zasiłków dla bezrobotnych oraz świadczeń z pomocy społecznej poprzez zwiększenie aktywności zawodowej młodych osób bezrobotnych.  Warto zwiększać czas, który doradca zawodowy poświęca na świadczenie usługi dla osób młodych, dla których doradztwo jest rzeczywiście niezbędne. Usługi doradcze powinny stanowić wyczerpującą formę wsparcia i aktywizacji osób młodych, w trakcie której możliwe będzie poznanie oczekiwań i predyspozycji uczestnika oraz dopasowanie ścieżki rozwoju zawodowego. Sugerowane jest, aby podjąć działania mające na celu przeanalizowanie możliwości nie objęcia działaniami IPD uczestników, którzy mają jasno sprecyzowaną formę wsparcia, w której chcieliby uczestniczyć (staż, dotacja), a dodatkowo w przypadku staży, gdy pracodawca złożył imienny wniosek o przyznanie stażysty. |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. NEET na swoim | |
| **Cel** | Wzmocnienie trafności i skuteczności oraz trwałości instrumentu jakim jest bezzwrotna dotacja na rozpoczęcie działalności dla osób młodych. |
| **Obszar** | 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 najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego |
| **Uzasadnienie** | Bezzwrotne dotacje to jeden z popularniejszych instrumentów stosowanych w aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w ramach działań realizowanych z EFS.  Ponad 11% (1018 osób) wszystkich objętych wsparciem NETTów w ramach PO WER w działaniach pozakonkursowych na terenie Podkarpacia w 2015 r. otrzymało dotację na rozpoczęcie działalności.  Realizacja tej formy wsparcie nieco odbiega od rozwiązań obowiązujących w PO KL, a świadomość zmian w szczególności wśród osób młodych jest niewielka, mimo deklaracji gotowości skorzystania z takiego rozwiązania.  Ponadto aktualna możliwość szybkiego otrzymania dotacji bez konieczności przechodzenia obowiązkowych szkoleń czy konsultacji ma wielu zwolenników. Z drugiej strony można postawić zwolenników udzielania preferencyjnie oprocentowanych dotacji zwrotnych, jako narzędzia które jest bardziej efektywne i trwałe.  Analizując bezzwrotne dotacje na rozpoczęcie działalności warto przyjrzeć się jej 3 etapom:   1. - dostęp do instrumentu 2. - sposób wdrożenia instrumentu, 3. - trwałość interwencji   **A.**  W obecnej perspektywie finansowej osoby młode w ramach EFS mogą otrzymać dotację w ramach PO WER. Linia demarkacyjna odnosząca się do wieku nie dopuszcza przyznawanie dotacji osobom do 29 r.ż. w ramach RPO. W PO WER ta forma jest praktycznie możliwa do uzyskania tylko w Powiatowych Urzędach Pracy. Wiąże się to z posiadaniem statutu osoby bezrobotnej oraz spełnieniem wymagań formalnych w zakresie kwalifikowania się do grupy NEET.  OHP w swoich projektach nie przewidują tego typu wsparcia.  Wśród zaplanowanych form wsparcia w projektach konkursowych ta forma stanowi znikomy odsetek. Wynikać to może zarówno z poziomu alokacji w konkursie, braku dedykowanego konkursu tylko na tę formę wsparcia, oraz z innych uwarunkowań związanych z efektywnością kosztową czy wskaźnikową.  Z spotkań zarówno z pracodawcami jak i młodzieżą, wynikało, że uczestnicy nie mają wiedzy na temat zmian, część była przekonana że „dotacje 40 tys ” będą dostępne. Uczestnicy też nie mieli wiedzy na temat możliwości korzystania z dotacji, które determinowane są przez linie demarkacyjne.  *„otrzymanie dotacji w wysokości 40 tyś oraz pomostówki byłoby interesującym rozwiązaniem by zalegalizować działalność” (FGI z młodzieżą)*  **B.**  Sposób wrażania instrumentu to zarówno proces jaki uczestnik musi przejść by uzyskać dotację oraz związane z tym instrumentem regulaminy, wytyczne, inne obostrzenia.  **Komu dotacja:**  (Z uwagi na możliwość korzystania z tej formy wsparcia praktycznie za pośrednictwem PUP opis dotyczy ścieżki w danej instytucji)  By otrzymać dotację należy w ramach IPD zaplanować daną formę wsparcia, podczas spotkania z doradcę klienta. Następnie wypełnić odpowiedni wniosek i związane z nim formularze. Wypełniony wniosek wraz z załącznikami podlega analizie i ocenie. W przypadku pozytywnej oceny osoba podpisuje umowę i rozpoczyna działalność zgodnie z zawartą umową.  **Proces selekcji i wyboru** w dużej mierze uzależniony jest od regulaminów i praktyk przyjętych w danym urzędzie a nawet od doświadczenia i zaangażowania poszczególnych doradców czy innych pracowników.  Proces selekcji rozumiany jako np. szczegółowa analiza predyspozycji i możliwości (prowadzona w sposób usystematyzowany), danej osoby starającej się o dotację wydaje się być korzystnym i potrzebnym rozwiązaniem.  Rozwiązaniem stosowanym jeżeli nie dla wszystkich to w przypadku osób które nigdy nie pracowały, absolwentów, długotrwale bezrobotnych, innych osób, w przypadku których na etapie IPD doradca zdiagnozował taką potrzebę.  Takie narzędzie może wskazać na braki kompetencyjne, które należy uzupełnić przed rozpoczęciem działalności poprzez skierowanie uczestnika na kurs czy szkolenie.  Brak spójności w tym zakresie (pogłębiona analiza) może determinować trafność i skuteczność przyznanego instrumentu i przekładać się na jego trwałość.  Sposób wrażania instrumentu to także „**wsparcie towarzyszące” oraz obowiązujące regulaminy**  - Po pierwsze doradztwo i szkolenia z zakresu przedsiębiorczości, księgowości, prowadzenia działalności gospodarczej, itd.  Obowiązek takich szkoleń funkcjonuje w poszczególnych PUP dla wszystkich starających się o dotację – wynika to z wewnętrznych ustaleń/ regulaminów. W innych organizowane są takie spotkania, szkolenia i osoby bezrobotne mogą w nich uczestniczyć na zasadzie dobrowolności.  Sugeruje się, by młode osoby bezrobotne, w szczególności długotrwale bezrobotne, czy nigdy nie pracujące, w tym absolwenci przed uruchomieniem działalności miały możliwość skorzystania ze wsparcia doradczego w zakresie regulacji prawnych, związanych z prowadzeniem firmy. Powinny mieć też zapewnione szerokie wsparcie w postaci bardziej rozbudowanego szkolenia z zakresu przedsiębiorczości.  - „pomostówka” Brak możliwości korzystania z wsparcia pomostowego w ramach dotacji przyznawanych przez PUP – osoby młode wyodrębnione jako grupa wymagające szczególnych programów nie mogą praktycznie korzystać z tej formy wsparcia, która jest powszechnie dostępna dla osób korzystających z wsparcia udzielonego w ramach projektów konkursowych RPO WP – co wpływa na ich konkurencyjność w stosunku w firm zakładanych w bardziej preferencyjnych zasadach.  Pojedyncze osoby mogą korzystać w ramach projektów konkursowych  <http://www.mlodzizpotencjalem.pl./index.php/formy-wsparcia/sciezka-a>  - zobowiązanie się, że przez 12 m-cy nie podejmie się pracy etatowej (rozwiązanie to nie obowiązuje osoby otrzymujące dotację w projektach konkursowych w ramach RPO.)  - sposób wydatkowania dotacji powinien być bardziej elastyczny i dostosowany do realnych potrzeb aplikującego.  Aktualnie stosowane są w regulaminach poszczególnych PUP różne zapisy wyłączające kategorie kosztów na które przeznaczona może być dotacja.  Np. w jednym Urzędzie  można wydatkować na zakup materiałów, surowców, towarów, potrzebnych do prowadzenia handlu bądź do wykonywania usług (maksymalnie 20 % kwoty wnioskowanej),w innym limit wynosi 50% wnioskowanej kwoty.  Pojawiają się też zapisy wyłączające możliwość finansowania szkoleń (tu warto podkreślić że młoda osoba prowadząca indywidualną działalność gospodarczą jest też wyłączona z możliwości korzystania z KFS), opłat za czynsz np. dłużej niż miesiąc.  W opinii osób młodych NEET oraz młodych przedsiębiorców, to czego aktualnie najbardziej potrzeba np. w dziedzinie ***e-commers*** to właśnie środków na „zatowarowanie” lub na zakup półproduktów czy surowców, a nie na środki trwałe.  **C.**  Sukces przedsięwzięcia w szczególności osoby młodej, zależy od wielu czynników, na większość z nich narzędzia rynku pracy nie mają wpływy. Jednak, te na które można mieć wpływ warto wykorzystywać i modyfikować w zależności od potrzeb (zapisy w punkcie A i B wskazują na takie obszary).  Po pierwsze należy wyciągać wnioski z analizy trwałości dotowanych firm, weryfikować ile z nich przetrwało dłużej niż 13mcy, 18 czy 24 miesiące.  Pożądane jest wsparcie szkoleniowo-doradcze w pierwszym okresie prowadzenia firmy, Na etapie ubiegania się o dotację szkolenia zawodowe traktowane są jako “zło konieczne” Każdy z wnioskodawców chce jak najszybciej otworzyć działalność a w trakcie prowadzenia własnej firmy wychodzą różne braki lub deficyty i wówczas chętniej korzystają ze wsparcia szkoleniowego lub doradczego  Niwelowanie ograniczeń w dostępie do form wspierających przedsiębiorczość nt. do KFS, czy też możliwości przyjęcia osoby na staż zawodowy.  **Dbanie o klienta** - Klient PUP, jakim jest osoba młoda otrzymująca dotację powinien być „utrzymany” poprzez trafne informowanie i kierowanie możliwości korzystania z oferty jaką posiada Urząd dla przedsiębiorców. Takie działania mogą wpływać na rozwój jego firmy. |
| **Działanie/ Działania** | **Działanie1. :** Wprowadzenie rozwiązań obligujących podmioty przyznające dotację na przeprowadzanie szczegółowej analizy predyspozycji w szczególności w przypadku osób długotrwale bezrobotnych, nigdy nie pracujących, absolwentów.  **Działanie 2.** Uelastycznienie kategorii wydatków możliwych do sfinansowanie w ramach dotacji poprzez zastosowanie adekwatnych zapisów w regulaminach obowiązujących w każdym PUP  **Działanie 3:** Umożliwienie osobom młodym prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą korzystanie z KFS. |
| **Adresat / Adresaci** | * Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie – IP POWER w województwie podkarpackim – podmiot wdrażający rekomendację. * MR – IZ POWER * MRPIPS * Powiatowe Urzędy Pracy * Starostwa powiatowe, Urząd Wojewódzki – organy „nadzorujące” PUP * Beneficjenci – podmioty które otrzymają dofinansowanie w ramach 1.2.2oraz 1.2.1 * Osoby młode planujące założyć działalność |
| **Wskaźniki i sposób monitoringu** | **Wskaźnik:** Wprowadzenie zmian w regulaminach przyznawania dotacji.  **Wskaźnik :** wprowadzenie zamian w zasadach określających korzystanie z KFS.  Podmiot prowadzący monitoring:   * Partnerstwo – jeżeli będzie funkcjonowało * Młodzieżowa Rada Rynku Pracy działająca przy WUP Rzeszów * MR – IZ POWER |
| **Harmonogram** | Wdrażania działań określonych w ramach rekomendacji powinno rozpocząć się w 1 kwartale 2017r. |
| **Ocena skutków wdrożenia rekomendacji** | Zwiększenie trwałości i przeżywalności firm.  Wzrost konkurencyjności w regionie także poprzez tworzenie nowych miejsc pracy. |

# FUNKCJONOWANIE PARTNERSTWA

|  |  |
| --- | --- |
| **Cel** | **Funkcjonowanie międzysektorowego partnerstwa na rzecz wsparcia młodych osób, w tym z grupy NEET w województwie podkarpackim** |
| **Obszar** | Obszar.4. Rekomendacje zawierające sposób funkcjonowania partnerstwa po zakończeniu realizacji projektu, celem zapewnienia trwałości. |
| **Uzasadnienie** | Zgodnie z regulaminem konkursu nr POWR.02.04.00-IP.03-00-001/15 przez partnerstwo należy rozumieć grupę instytucji współpracującą ze sobą i podejmującą wspólny cel, który służy realizacji Gwarancji dla młodzieży oraz aktywizacji zawodowej osób młodych. Partnerstwo musi składać się z przedstawicieli reprezentujących co najmniej:  - IRP  - podmioty zajmujące się problematyką młodzieży  - instytucje pomocy i integracji społecznej,  - podmioty funkcjonujące w systemie edukacji,  - pracodawców/organizacji pracodawców.  Działające lokalnie i/lub regionalnie w obszarze rynku pracy partnerstwo to także podstawowy wymagany wskaźnik produktu w ramach realizowanego projektu.  Idea inicjatywy partnerskiej oparta jest na założeniu, że współpraca różnych sektorów umożliwi wypracowanie i wdrożenie nowych (nowatorskich) rozwiązań trudnych problemów (w tym przypadku wsparcie grupy NEET). Samodzielne działania na rzecz rozwiązywania problemów NEET podejmowane np. przez IRP mogą okazać się mniej efektywne, bo działając „w izolacji” poszczególne podmioty często ze sobą konkurują lub powielają prowadzone działania. Zbudowanie współpracy partnerskiej daje nowe i lepsze możliwości rozwoju – poprzez połączenie możliwości i zasobów poszczególnych partnerów oraz poszukiwanie sposobów wykorzystania ich dla poprawy sytuacji osób z grupy NEET.  Poniżej przedstawiamy pięć zagadnień bezpośrednio dotyczących trwałości partnerstwa, w ramach których zaproponowane zostały rekomendacje:  **1.** Jednym z podstawowych problemów związanych z trwałością funkcjonowania każdego partnerstwa (także zainicjowanego w ramach niniejszego projektu) jest długoterminowe zapewnienie potrzebnych zasobów. Każde partnerstwo ma inne potrzeby (w zależności swojego składu, od uwarunkowań w jakich funkcjonuje, od rodzaju inicjatyw, które ma realizować itp.) jednak można stwierdzić, że partnerstwa powinny dysponować kilkoma kategoriami „uniwersalnych” zasobów, w tym: kadrowe, merytoryczne, techniczno-organizacyjne, komunikacyjne, analityczno-badawcze itp. Każdy z partnerów dysponuje różnego rodzaju zasobami: ludzkimi, technicznymi i merytorycznymi, które różnią się między sobą, ale często wzajemnie uzupełniają. Zgromadzone i wykorzystane w ramach partnerstwa, umożliwiają efektywniejszą realizację zaplanowanych działań.  ⮊ w związku z powyższym proponowaną rekomendacją jest wspólne opracowanie MAPY ZASOBÓW PARTNERÓW. Będzie ona stanowiła etap wyjściowy do podjęcia kolejnych istotnych decyzji dotyczących partnerstwa;  **2.** Obecne partnerstwo projektowe nie posiada osobowości prawnej i działa na zasadzie dobrowolnego wkładu pracy jego członków. Mimo braku sformalizowania współpraca partnerów odbywa się w oparciu o formalne podstawy tj. podpisane porozumienie, umowę o współpracy, dotyczącą wdrażania wspólnie wypracowanych rekomendacji. To obecnie niesformalizowane partnerstwo może takie pozostać, działając w ramach: grupy inicjatywnej, grupy tematycznej, zespołu zadaniowego itp. Może jednak przekształcić się w formułę bardzie sformalizowaną np. sieci, forum itp. Część partnerstw zainicjowanych jako struktury nieformalne np. ze względu na coraz bardziej złożony zakres działania i potrzebę pozyskiwania środków zewnętrznych, z czasem podlega większemu sformalizowaniu.  Wiąże się z tym także kwestia składu partnerstwa – czy po zakończeniu projektu jego skład się nie zmieni, czy będzie ono miało charakter otwarty. Jeżeli przyjęta zostanie druga opcja, to uzasadnione będzie wypracowanie kryteriów przyjęcia do partnerstwa (może być to jeden z elementów wspólnie zaktualizowanego Regulaminu partnerstwa). Biorąc powyższe pod uwagę kolejną rekomendacją jest:  ⮊ zaproponowanie przyjęcia wspólnego stanowiska partnerów, dotyczącego dalszej formuły funkcjonowania partnerstwa;  **3.** Partnerzy zaangażowani we współpracę odpowiadają za działania prowadzone przez partnerstwo i ich efektywność przed różnymi zainteresowanymi stronami (interesariuszami) – przede wszystkim przed bezpośrednimi beneficjantami działań partnerstwa (młodzież NEET), instytucją, która przyznała dotację, własnymi organizacjami, pozostałymi partnerami zaangażowanymi w partnerstwo. Każde (nawet nieformalne) partnerstwo potrzebuje ustalonej struktury, która zapewni efektywne zarządzanie, podejmowanie decyzji itp. Szczególnie jest to istotne po zakończeniu realizacji projektu, kiedy przestanie już obowiązywać dotychczasowa formuła: wnioskodawca/lider - partnerzy. Trzeba będzie m.in. wybrać nowego lidera i wypracować strukturę zarządzającą, odpowiedzialną za podejmowane działania. W oczywisty sposób wiąże się to z decyzjami podjętymi w zakresie formuły funkcjonowania partnerstwa – inny będzie sposób zarządzania partnerstwem nieformalnym, a inny strukturą bardziej sformalizowaną. Procedury zarządzania partnerstwem powinny zostać wspólnie na nowo ustalone i ponownie zatwierdzone np. w Porozumieniu Partnerskim.  ⮊ rekomendowane będzie wypracowanie struktury zarządzania partnerstwem w nowych warunkach, po zakończeniu realizacji projektu;  **4**. W ramach projektu obecni członkowie partnerstwa zrealizują swoje zadanie tzn. przygotują rekomendacje, dotyczące wsparcia NEET. Konsekwentnie kolejnym etapem (już pozaprojektowym) będzie wdrożenie tych rozwiązań, które można zrealizować na poziomie lokalnym lub regionalnym. W związku z tym konieczne będzie wspólne określenie zadań i harmonogramu ich realizacji;  ⮊ rekomendacja dotyczy opracowania Planu działania, co najmniej na 2017 rok, ale zdecydowanie korzystniejsze będzie wypracowanie dodatkowo także planu długofalowego (3-5 letniego), w tym uwzględniającego długoterminowe źródła finansowania działań partnerstwa.  **5.** W momencie zakończenia projektu zakończy się także finansowanie partnerstwa z funduszy PO WER. Często zdarza się tak, że partnerzy kontynuują działania nie mając zapewnionych środków na dłuższe funkcjonowanie, starając się wykorzystywać zasoby własne udostępniane przez podmioty partnerskie. Prawdopodobna jest sytuacja, że gdy zaangażowanie parterów będzie przynosić oczekiwane efekty, to możliwe będzie trwałe funkcjonowanie tej inicjatywy np. dzięki wsparciu jednostek samorządu terytorialnego, darczyńcom ze społeczności lokalnej itp. Praktyka wskazuje jednak, że w przypadku większości partnerstw (również zainicjowanego w ramach niniejszego projektu) ich trwałość w dużej mierze zależeć będzie od finansowania zewnętrznego.  ⮊ rekomendacja dotyczy długookresowego finansowania zewnętrznego partnerstwa, opartego na wspólnie wypracowanej „strategii, która uwzględni minimum dwie możliwości w tym zakresie:  - pozyskiwanie środków z EFS lub innych źródeł, dostępnych na poziomie centralnym lub regionalnym;  - realizowanie usług społecznych dla JST w zakresie aktywizacji społecznej i/lub zawodowej grupy NEET w oparciu o produktu i „now-how” wypracowane w ramach projektu.  Powyższe pięć działań będzie miało istotny wpływ na trwałość partnerstwa i na jego efektywność po zakończeniu realizacji projektu „Podkarpacie młodych – edukacja, praca, satysfakcja”.  Wszystkie propozycje łączy logiczna sekwencja, chronologia postępowania i współzależność, wynikająca z faktu, że:  🡺 z wypracowania **MAPY ZASOBÓW** będą wynikać wnioski, dotyczące dalszej **FORMUŁY FUNKCJONOWANIA** partnerstwa  🡺 przyjęta formuła będzie miała bezpośredni wpływ na strukturę **ZARZĄDZANIA** i zatwierdzony do realizacji **PLAN** działania  🡺 żeby cele plan partnerstwa były realizowane potrzebne będą długookresowe **ŹRÓDŁA FINANSOWANIA.**  Zaproponowane rozwiązania są oczywiście opcjonalne tzn. mogą być zmodyfikowane zależnie od obecnych i przyszłych potrzeb partnerstwa, zmieniającej się sytuacji w zakresie problemów grupy NEET, zmianującego się otoczenia społeczno-gospodarczego (np. zapowiadana reforma edukacji, w tym szkolnictwa zawodowego). Ostateczna decyzja w tym zakresie powinna należeć do członków partnerstwa. Rekomendacje opierają się na założeniu, że zakończenie projektu i jego finansowania otwiera nowy etap partnerstwa, który stanowi pierwszą istotną zmienną. |
| 1. Opracowanie Mapy Zasobów Partnerów | |
| **Działanie/ Działania** | **Działanie 1 Opracowanie Mapy Zasobów Partnerów** poprzez przeprowadzenie warsztatów strategicznych z udziałem przedstawicieli partnerstwa, prowadzonych metodą partycypacyjną np. SWOT do końca grudnia 2016 r. Analiza ta powinna przede wszystkim dotyczyć zasobów:   * kadrowych (m.in. członkowie, eksperci, obsługa administracyjna); * merytorycznych (m.in. wiedza i umiejętności, szkolenia/podnoszenie kompetencji, własne projekty); * techniczno-organizacyjnych (sekretariat partnerstwa, wsparcie administracyjne); * informacyjno-promocyjnych (komunikacja wewnętrzna w ramach partnerstwa i na zewnątrz, ale także pozyskiwanie informacji zwrotnej); * analitycznych (analizowanie rynku pracy, sytuacji lokalnej, prognozowanie itp.   Praktyczne kwestie, które można w ramach tej rekomendacji uwzględnić:  - analiza zasobów może zostać ona uzupełniona o pogłębioną analizę braków (potrzeb) poszczególnych organizacji i całego partnerstwa w kontekście dalszego jego funkcjonowania (niektóre braki partnera mogą kompensować pozostali);  - narzędziem ułatwiającym pracę podczas warsztatów może być przygotowany wcześniej formularz zasobów, przy pomocy którego poszczególne organizacje partnerskie wcześniej przygotują opis własnych zasobów (ewentualnie także potrzeb w kontekście ich udziału w partnerstwie);  - wypełnione formularze przed warsztatem powinny być przekazane trenerowi, który na ich podstawie przygotuje wstępną wersją Mapy (będzie ona materiałem roboczym do zajęć i przyśpieszy pracę);  - w efekcie powstanie aktualny opis tego, co dany partner może wnieść do partnerstwa, układający się w wspólny zasób;  - warsztat może mieć formułę wyjazdową, żeby „oderwać” uczestników od bieżących obowiązków zawodowych;  - Mapa musi być dokumentem praktycznym, bo na jej podstawie partnerzy będą musieli wyciągnąć wnioski o rzeczywistych ich możliwościach (czy są realne podstawy by partnerstwo było trwałe i efektywne, a jeżeli obecnie nie, to jakich konkretnych zasobów brakuje i kto może je dostarczyć (ewentualni nowi partnerzy);  - powinna być aktualizowana zależnie od pozyskanych nowych zasobów, pojawiających się nowych potrzeb lub zmian sytuacji zewnętrznej” (np. jakieś nowe uregulowania prawne itp.);  - można rozważyć możliwość upublicznienia Mapy zasobów (lub jej skróconej wersji) jako element działań informacyjnych, skierowanych do innych podmiotów (potencjalnych partnerów) lub np. dla potrzebujących wsparcia z grupy NEET  Ryzyka związane z wdrożeniem rekomendacji:  - brak środków na realizację warsztatów (koszty organizacji i trenera);  - przygotowanie dokumentu zbyt ogólnikowego, który nie da rzeczywistego obrazu zasobów,  - przy okazji warsztatów mogą wyjść kwestie negatywne jak np. powielanie się tych samych działań, pokrywanie się kompetencji, podejmowanie inicjatyw konkurencyjnych, ale także kwestie pozytywne jak możliwość uzupełniania się pewnych działań,  - może się zdarzyć, że skala potencjalnych potrzeb i braków może uświadomić partnerom słabość partnerstwa i zdemotywować do aktywnego działania (partnerstwo tylko formalne, a nie praktyczne zaangażowanie),  - Mapa zostanie opracowana, ale jej praktyczne wykorzystanie będzie niewielkie tzn. partnerzy nie będą z niej korzystać |
| **Adresat / Adresaci** | - dotychczasowi członkowie partnerstwa  - nowe podmioty spełniające kryteria przystąpienia do partnerstwa |
| **Wskaźniki i sposób monitoringu** | Wskaźnik: Opracowana Mapa Zasobów Partnerów (MZP) – jedna, ale jej wersja powinna być uaktualniania.  Wskaźnik pomocnicze (rezultatu ) to jej efektywne wykorzystanie, w tym:  - czy umożliwiła partnerom wykonanie aktualnej „inwentaryzacji” własnych zasobów w zakresie wsparcia NEET i udziału w partnerstwie (ocena: TAK/NIE)  - czy możliwie jest dokonanie analizy zasobów wspólnych, czym razem dysponujemy (ocena: TAK/NIE)  - czy analiza ta posłużyła do dalszej pracy na koncepcją partnerstwa – formuła, zarządzanie, plan, finansowanie (ocena: TAK/NIE)  - czy Mapa umożliwiła wyciągnięcie właściwych wniosków na temat potencjału i potrzeb – zweryfikowane np. pod koniec 2017 (ocena: TAK/NIE)  Sposób monitoringu: dokonywanie oceny j.w. podczas roboczych spotkań w ramach partnerstwa |
| **Harmonogram** | Opracowanie Mapy powinno się zakończyć najpóźniej do końca grudnia 2016 r. |
| **Ocena skutków wdrożenia rekomendacji** | Bezpośrednie skutki dla partnerstwa w postaci ustalenia jak ma wyglądać to partnerstwo i jakie ma szanse być istotnym i trwałym podmiotem wsparcia NEET oraz zaplanowania kolejnych działań.  Pośrednie dla innych potencjalnych partnerów społecznych i dla grupy NEET z wiedzy co poszczególni partnerzy (indywidualnie i razem) robią i jakimi zasobami dysponują – tylko w przypadku upublicznienia MZP. |

1. Przyjęcie bardziej sformalizowanej formuły funkcjonowania partnerstwa

|  |  |
| --- | --- |
| **Działanie/ Działania** | **Działanie : Przyjęcie bardziej sformalizowanej formuły funkcjonowania partnerstwa** poprzez: zaktualizowanie umowy partnerskiej, wprowadzenie do Regulaminu partnerstwa zapisów umożliwiających przyjęcie bardziej sformalizowanej struktury (np. sieci), określenie kryteriów przystąpienia nowych podmiotów do partnerstwa w nowej formule.  Obecnie partnerstwo ma charakter grupy zadaniowej, powołanej do wypracowania rekomendacji. Rekomendowanym rozwiązaniem jest przekształcenie partnerstwa w strukturę bardziej sformalizowaną np. tematyczną sieć. Sieć wymaga koordynacji, wymaga wspólnych uzgodnień dotyczących strategii i zasad działania.  Proponowane jest taże otwarcie obecnego partnerstwa na nowe organizacje, w tym zrzeszające osoby młode. Byłoby to praktyczne wdrożenie zasady bezpośredniej partycypacji (na zasadzie „nic o nas bez nas”). Cenny były m.in. udział organizacji działających na rzecz rozwoju przedsiębiorczości wśród osób młodych, czy generalnie wpierających biznes.  W związku z tym należy wypracować kryteria dostępu do partnerstwa, uwzględniające np.:  - dotychczasową działalność i doświadczenie w zakresie wsparcia młodzieży, w tym NEET,  - zasoby kadrowe i merytoryczne kandydata na partnera,  - możliwość bezpośredniego dotarcia danej organizacji do młodych,  - a przede wszystkim jego potencjał w zakresie wdrożenia wypracowanych w ramach projektu rekomendacji (na poziomie lokalnym, czy regionalnym)  Praktyczne kwestie, które można w ramach tej rekomendacji uwzględnić:  - trzeba zaktualizować umową partnerską i Regulamin partnerstwa, które będzie uwzględniać kwestie ewentualnego sformalizowania, nowego lidera, podziału obowiązków pomiędzy partnerów, przystąpienia nowych podmiotów itp.  - inną możliwą formą rozwijającą formułę partnerstwa może być prowadzenie Forum, które umożliwia zaangażowanie szerszej liczby osób o podobnych zainteresowaniach i celach. Forum może stanowić rodzaj „platformy” do wymiany informacji, doświadczeń, prowadzenia analiz itp.  - docelowo partnerstwo może przekształcić się w formalną organizację członkowską osób prawnych (np. Podkarpacką Federację na rzecz zatrudnienia młodych), powoływaną dla realizacji konkretnych celów na rzecz NEET;  - formalne partnerstwo ma większą siłę opiniotwórczą, może brać udział w konsultacjach społecznych, prowadzić skuteczniejszą działalność lobbingową i co bardzo istotne może pozyskiwać środki zewnętrzne,  - formalne partnerstwo ma większą wiarygodność i prestiż,  - powołanie partnerstwa w nowej formule może być przedmiotem i celem opracowanie kolejnego projektu, a następnie złożenia wniosku o dofinansowanie np. do PO WR;  - dobrych praktyk w zakresie funkcjonowania sieci w Polsce jest kilka m.in Sieci Wspierania Organizacji Pozarządowych SPLOT (<http://siecsplot.pl>), Sieć Funduszy Lokalnych w Polsce ( <http://ffl.org.pl>). Są to sieci ogólnokrajowe, ale ich przykłady i rozwiązania mogą być inspiracją w zakresie organizacji funkcjonowania samego partnerstwa;  Ryzyka związane z wdrożeniem rekomendacji:  - partnerstwo przestanie funkcjonować z powodu braku „parasola” organizacyjnego i administracyjnego po zakończeniu projektu,  - dotychczasowi partnerzy nie zgodzą się na bardziej sformalizowaną strukturę, bo nie będą w tym dostrzegali korzyści i szans dla partnerstwa,  - władze lokalne poszczególnych JST nie zgodzą się na wejście swoich jednostek organizacyjnych (PUP, OPS) do formalnego partnerstwa,  - otwarcie partnerstwa i przyjęcie nowych członków może spowodować spadek jego efektywności (zbyt duże gremium jest mniej mobilne, dłużej może podejmować decyzje, cele partnerstwa zostaną „rozproszone”, odpowiedzialność wielu partnerów „rozmyta” itp. ,  - potencjalne ryzyko „upolitycznienia” partnerstwa lub traktowania go jako gremium wyłącznie „prestiżowego”, a nie zadaniowego i roboczego (oddelegowanie do partnerstwa osób funkcyjnych, które będą mało dyspozycyjne i zaangażowane w bieżące działania),  - sformalizowane struktura wymaga stosowania się do procedur formalno-prawnych, które mogą być także pewnym ograniczeniem, a na pewno będą wiązać się z dodatkowymi obowiązkami np. w zakresie sprawozdawczości, |
| **Adresat / Adresaci** | - dotychczasowi członkowie partnerstwa,  - nowi potencjalni partnerzy społeczni, w tym organizacje młodzieżowe |
| **Wskaźniki i sposób monitoringu** | Wskaźnik:  - nowa umowa partnerska/ porozumienie w sprawie powołania Sieci,  - zaktualizowany lub nowy Regulamin partnerstwa, uwzględniający kryteria przyjęcia nowych członków,  Wskaźnik dodatkowe (rezultatu) to efekty sformalizowania, w tym:  - czy przyjęcie formuły bardziej sformalizowanej umożliwiło dalsze funkcjonowanie partnerstwa po zakończeniu realizacji projektu (ocena: TAK/NIE)  - czy nie spowodowała wyjścia z partnerstwa części dotychczasowych członków (ocena: TAK/NIE)  - czy formuła ta przyniosła korzyści organizacyjne, lepsze funkcjonowanie, lepszy przepływ informacji itp. (ocena: TAK/NIE)  - czy służyła wyborowi i przyjęciu nowych partnerów (ocena: TAK/NIE)  - czy dała partnerstwu nowe możliwości rozwoju, w tym finansowania działalności w dłuższej perspektywie (ocena: TAK/NIE)  - czy opracowano projekt (i złożono wniosek/i o dofinansowanie) związany z wdrożeniem partnerstwa w nowej formule (ocena: TAK/NIE)  - czy miała bezpośredni wpływ na trwałość partnerstwa (ocena: TAK/NIE)  Sposób monitoringu: dokonywanie bieżącej według kryteriów oceny j.w. podczas roboczych spotkań partnerstwa. Pierwsza ewaluacja np. w połowie 2017 r., kolejne na koniec 2017, 2018 itd. |
| **Harmonogram** | Decyzje dotyczące przyjęcia formuły partnerstwa powinny zostać podjęte najpóźniej do końca grudnia 2016 r.  Dalsze działania związane z tymi decyzjami np. opracowanie Regulaminu, wybór lidera, podpisanie umowy itp. najpóźniej do marca 2017 r. |
| **Ocena skutków wdrożenia rekomendacji** | Pozostanie przy projektowej formule partnerstwa będzie niemożliwe 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:  - 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  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. |

1. Przyjęcie nowej struktury zarządzania partnerstwem

|  |  |
| --- | --- |
| **Działanie/ Działania** | **Działanie: Przyjęcie nowej struktury zarządzania partnerstwem** poprzez: wybór sposobu zarządzania, powołania nowego lidera partnerstwa i zapewnienie obsługi administracyjnej partnerstwa.  Rekomendujemy scentralizowany sposób zarządzania partnerstwem, w którym zarządzanie sprawowane jest przez jedną organizację w imieniu pozostałych partnerów. Jego zaletą jest:  - maksymalna efektywność,  - jasne procedury podejmowania decyzji i zarządzania operacyjnego,  - krótszy czas podejmowania decyzji.  Możliwą alternatywą (ale raczej na dalszym etapie funkcjonowania partnerstwa) może być wspólne zarządzanie, gdzie poszczególne zadania w zakresie wdrażania rekomendacji na rzecz NEET powierzane są na bieżąco poszczególnym organizacjom, które odpowiadają przed pozostałymi partnerami. Jest to rozwiązanie bardziej elastyczne, bo umożliwia powierzenie zadań tym, którzy mają najlepsze kompetencje w danym działaniu). Takie zarządzanie można weryfikować i zmieniać tak często, jak jest to konieczne. Umożliwia rozdzielanie zadania między partnerów i służy wspólnej odpowiedzialności za efekty partnerstwa.  Problem polega na tym, że zadania muszą być jasno zdefiniowane i przydzielone odpowiednim partnerom, a i tak istnieje ryzyko, że poszczególne organizacje będą je realizować „po swojemu”, bez konsultacji z pozostałymi partnerami.  Po zakończeniu projektu partnerstwo wymaga wyboru nowego lidera. Lider musi pełnić funkcje bardzo ważne w procesie budowania nowego partnerstwa m.in.:  - pełnienie funkcji „strażnika” celów partnerstwa (wewnątrz i na zewnątrz),  - wzajemny „coaching” (bezpośredni i pośredni) w zakresie zarządzania i dobrych praktyk partnerskich,  - motywowanie innych partnerów do aktywnego działania.  Proponujemy, że była nim Młodzieżowa Rada Rynku Pracy Województwa Podkarpackiego (MRRP) powołana z inicjatywy WUP w Rzeszowie w dniu 2 października 2014 r. Jest to gremium opiniodawczo-doradcze, zrzeszające przedstawicieli samorządów studenckich oraz ważnych młodzieżowych organizacji pozarządowych. Działanie na rzecz młodzieży (w tym także w ramach partnerstw) jest wpisane w ich Regulamin, a organizacje reprezentowane w MRRP indywidualnie mają duże kompetencje i doświadczenie w zakresie integracji społecznej i aktywizacji zawodowej młodzieży np. Caritas Archidiecezji Przemyskiej (prowadzi akredytowany Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej), Katolicie Stowarzyszenie Młodzieży, Katolickie Centrum Edukacji KANA, Stowarzyszenie AIESEC, „Strzelec”, ZHR, Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania.  Nowy lider będzie pełnił funkcję „parasolową” dla partnerstwa, co oznacza m.in. także jego obsługę organizacyjno-administracyjną. Prowadzenia biura czy Sekretariatu partnerstwa oraz niezbyt rozwiniętej, ale jednak efektywnej obsługi administracyjnej może wiązać się z koniecznością zatrudnienia min. 1 osoby do obsługi partnerstwa. W związku z tym ma to bezpośredni wpływ na znalezienie sposobów i źródeł na dalsze jego finansowanie.  Praktyczne kwestie, które można w ramach tej rekomendacji uwzględnić:  - z oczywistych względów nowy lider powinien mieć decydujący wpływ na decyzje związane partnerstwem, dlatego konieczne jest przekazanie przez obecnego lidera w projekcie „pakietu kompetencji” tj. wszelkich informacji o partnerstwie, baz danych, raportów, kontaktów, wypracowanych rekomendacji itp.  - należy zorganizować spotkanie obecnego partnerstwa z MRRP w celu wypracowania roboczych rozwiązań „przejściowych” jeszcze przed zakończeniem realizacji projektu,  - możliwie najszybciej trzeba zaangażować przedstawicieli MRRP w aktywne konsultacje wypracowanych rekomendacji (być może z ich decydującym głosem),  - w działania te należy zaangażować WUP w Rzeszowie, który koordynuje wsparcie dla MRRP i może zaproponować organizacyjne kwestie dotyczące liderowania partnerstwu przez MRRP,  - należy zabezpieczyć środki finansowe dla obsługi administracyjnej nowego partnerstwa, szczególnie w pierwszym okresie po zakończeniu realizacji projektu,  - należy podjąć decyzje, dotyczące lokalizacji i organizacji Sekretariatu partnerstwa, w tym ewentualnego zatrudnienia pracownika do jego obsługi (może być to elementem aktywizacji zawodowej osób młodych),  - funkcja lidera może mieć charakter przechodni – okres pełnienia tej roli to np. 2 lata z możliwością jego przedłużenia na kolejną kadencję;  Ryzyka związane z wdrożeniem rekomendacji:  - organizacja proponowana na lidera partnerstwa nie podejmie tej inicjatywy przewodniczenia partnerstwu,  - WUP Rzeszów, który koordynuje prace MRRP nie będzie zainteresowany pełnieniem przez to ciało innych funkcji niż te, do których zostało ono powołane w 2014 r.  - część dotychczasowych partnerów nie zaakceptuje MRRP jako lidera,  - MRRP nie sprawdzi się w roli lidera np. z powodu krótkiego okresu swojego funkcjonowania, małego doświadczenia itp.,  - działania związane z obsługą partnerstwa „przerosną” możliwości organizacyjne MRRP, która sama wymaga wspierania,  - nie uzyskanie dofinansowania zewnętrznego na obsługę partnerstwa. |
| **Adresat / Adresaci** | - dotychczasowi członkowie partnerstwa,  - Młodzieżowa Rada Rynku Pracy Województwa Podkarpackiego proponowana na nowego lidera partnerstwa |
| **Wskaźniki i sposób monitoringu** | Wskaźniki:  - uchwała w sprawie przyjęcia przewodnictwa w partnerstwie przez Młodzieżową Radę Rynku Pracy Województwa Podkarpackiego  - porozumienie w sprawie powołania Biura/Sekretariatu partnerstwa + praktyczne ustalenia dotyczące jego funkcjonowania.  Wskaźnik dodatkowe (rezultatu) to efekty zarządzania, w tym:  - czy zatwierdzono strukturę zarządzania partnerstwem (ocena: TAK/NIE)  - czy jest ona akceptowana przez partnerów (ocena: TAK/NIE)  - czy wybrano nowego lidera partnerstwa (ocena: TAK/NIE)  - czy uruchomiono sekretariat partnerstwa (ocena: TAK/NIE)  - czy sekretariat efektywnie obsługuje partnerstwo (ocena: TAK/NIE)  - czy zapewniono finansowanie obsługi administracyjnej (ocena: TAK/NIE)  - czy jest to finansowanie okresowe, czy długoterminowe (ocena: TAK/NIE)  Sposób monitoringu: dokonywanie bieżącej według kryteriów oceny j.w. podczas roboczych spotkań partnerstwa. Pierwsza ewaluacja w grudniu 2017 r., kolejne połowa i koniec 2017, 2018 itd. |
| **Harmonogram** | Struktura zarządzania powinna być przyjęta najpóźniej do końca grudnia 2016 r.  Dalsze działania związane z zarządzanie, w tym wybór nowego lidera (do stycznia 2017 ), uruchomienie biura najpóźniej do marca 2017 r. |
| **Ocena skutków wdrożenia rekomendacji** | Podobnie jak w przypadku rekomendacji 2 zagadnienia opisane powyżej mają charakter kluczowy dla kontynuowania działań przez partnerstwo. |

1. Opracowania Planu działania partnerstwa na 2017 r. oraz strategii długookresowej

|  |  |
| --- | --- |
| **Działanie/ Działania** | **Działanie: Opracowania Planu działania partnerstwa na 2017 r. oraz strategii długookresowej** poprzez przeprowadzenie warsztatów planistycznych do końca grudnia 2017 r.  Oczywiste jest, że partnerstwo potrzebuje nowego planu, ponieważ:  - dotychczasowy plan, wynikający z realizacji projektu skończy się zgodnie z harmonogramem wniosku o dofinansowanie w grudniu 2016 r.,  - zmienia się misja partnerstwa – z koncepcyjnej (etap wypracowania rekomendacji w ramach projektu) na wdrożeniową,  - zmieniają się jego cele, które dotychczas były podporządkowane celom i wskaźnikom projektowym,  - prawdopodobnie będzie nowy lider, który weźmie odpowiedzialność za wypracowany plan,  - partnerstwo potrzebuje określić kilka priorytetowych zadań na 2017 r., żeby zrobić pierwsze korki.  W przypadku współpracy partnerskiej należy brać pod uwagę, że:  - w proces planowania działań powinien być zaangażowany każdy z partnerów, aby czuć się współodpowiedzialnym za plan;  - każda z organizacji może mieć inne oczekiwania dotyczące działań – odpowiednio ukierunkowane planowanie stanowi dużą wartość dla partnerstwa;  - każdy będzie musiał wziąć pod uwagę wpływ planowanych działań partnerskich na własną organizację / instytucję, którą reprezentuje,  Praktyczne kwestie, które można w ramach tej rekomendacji uwzględnić:  - plany (na 2017 jak i długoterminowy) powinny być opracowane zgodnie z metodologią tzn. powinny zawierać: krótki opis diagnozy potrzeb, analizę SWOT i wnioski z niej, misję i wizję partnerstwa, 2-3 kierunki priorytetowe i wynikające z nich cele operacyjne, przypisane do celów konkretne działania z podziałem na ich realizatorów, sposób monitorowania i ewaluacji, harmonogram i ramowy opis źródeł finansowania;  - plan na 2017 musi być konkretny – żeby był realny do wykonania może zawierać tylko kilka działań, ale bardzo precyzyjnie sformułowanych,  - plan długookresowy może być przyjęty na lata 2018-2020, czyli pokrywać się z nową perspektywą finansową UE;  - oba plany powinny mieć charakter możliwie najbardziej praktyczny i zadaniowy;  - powinny być aktualizowane zależnie od potrzeb i zmian otoczenia;  - planom rocznym mogą towarzyszyć plany cząstkowe, zadaniowe, realizowane przez poszczególne zespoły robocze;  - jednym z istotnych działań planu może być prowadzenie analizy sytuacji NEET w woj. podkarpackim;  - należy powołać koordynatora ds. wdrożenia – osobę odpowiedzialną za zbieranie i analizowanie całości informacji na temat realizacji planu i przekazywanie jej członkom partnerstwa;  - minimum raz na rok powinny być opracowane sprawozdania z realizacji planu, zatwierdzane przez członków partnerstwa. Można je upubliczniać, udostępniać instytucjom spoza partnerstwa np. WUP, innym PUP, IRP;  - sprawozdanie z realizacji planu powinno być oparte na kilku konkretnych, mierzalnych wskaźnikach np. liczba zorganizowanych spotkań, wydanych publikacji, przeprowadzonych konsultacji społecznych szkoleń, doradztwa, wydarzeń medialnych itp.  Ryzyka związane z wdrożeniem rekomendacji:  - organizacja proponowana na lidera partnerstwa nie podejmie tej inicjatywy przewodniczenia partnerstwu,  - WUP Rzeszów, który koordynuje prace MRRP nie będzie zainteresowany pełnieniem przez to ciało innych funkcji niż te, do których zostało ono powołane w 2014 r.  - część dotychczasowych partnerów nie zaakceptuje MRRP jako lidera,  - MRRP nie sprawdzi się w roli lidera np. z powodu krótkiego okresu swojego funkcjonowania, małego doświadczenia itp.,  - działania związane z obsługą partnerstwa „przerosną” możliwości organizacyjne MRRP, która sama wymaga wspierania,  - nie uzyskanie dofinansowania zewnętrznego na obsługę partnerstwa. |
| **Adresat / Adresaci** | - dotychczasowi członkowie partnerstwa,  - Młodzieżowa Rada Rynku Pracy Województwa Podkarpackiego  - ewentualnie eksperci ds. zarządzania strategicznego, planowania. |
| **Wskaźniki i sposób monitoringu** | Wskaźniki :  - Plan partnerstwa na 2017r. zatwierdzony i przyjęty uchwałą partnerów  - Plan partnerstwa na lata 2018-2020 – j.w.  Wskaźnik dodatkowe (rezultatu) to efekty planowania, w tym:  - czy plan był aktualizowany jeżeli zachodziła taka potrzeba (ocena: TAK/NIE)  - czy wybrano koordynatora ds. wdrażania (ocena: TAK/NIE)  - czy powołano zespoły robocze ds. realizacji poszczególnych celów (ocena: TAK/NIE)  - czy w realizację planu zaangażowani byli wszyscy członkowie partnerstwa (ocena: TAK/NIE)  - czy zakładane cele na 2017 zostały zrealizowane (ocena: TAK/NIE)  - czy opracowano sprawozdanie z realizacji planu (ocena: TAK/NIE)  - czy sprawozdanie zostało zatwierdzone przez partnerstwo (ocena: TAK/NIE)  Sposób monitoringu: dokonywanie oceny według ww. kryteriów oceny Pierwsza ewaluacja w grudniu 2017 r., kolejne 2018, 2019, 2020 itd. |
| **Harmonogram** | Plan partnerstwa na 2017 rok powinien zostać opracowany najpóźniej do końca grudnia 2016 r.  Plan długookresowy na lata 2018-2020 najpóźniej do końca 2017r. |
| **Ocena skutków wdrożenia rekomendacji** | Efektem opracowania planu będzie naturalne przyjęcie na siebie zobowiązania aktywnego udziału w jego wdrażaniu. Będzie to możliwe pod warunkiem akceptacji planu przez wszystkich członków partnerstwa, wynikającej z czynnego udziału w jego powstawaniu (zasada konsekwencji). Nie można będzie ocenić efektywności partnerstwa bez przyjęcia planu, jego monitorowania i ewaluacji. |

1. Wdrożenie długookresowego finansowania partnerstwa

|  |  |
| --- | --- |
| **Działanie/ Działania** | **Działanie: Wdrożenie długookresowego finansowania partnerstwa** poprzez: określenie aktualnie dostępnych źródeł zewnętrznych, w tym funduszy UE, formalne przygotowanie partnerstwa do pozyskania takich środków, wykorzystanie obecnie dostępnych możliwości uzyskania dofinansowania, w tym konkursów dotacji ze środków PO WR, do czerwca 2017 r.  Jednym z podstawowych problemów związanych z trwałością funkcjonowania partnerstwa jest długoterminowe zapewnienie finansowania. Niektóre z inicjatyw mogą zależeć przede wszystkim od finansowania zewnętrznego, w tym przypadku głównie Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój Oś priorytetowa I. Osoby młode na rynku pracy, Działanie 1.2 Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy.  Podmiotami uprawnionymi do ubiegania się o środki w prowadzonych naborach są m.in. instytucje partnerstwa lokalnego, czyli partnerstwa lokalne zrzeszające różnorodne podmioty działające na rzecz rynku pracy w skład których wejść będą mogły władze publiczne, publiczne i prywatne służby zatrudnienia, szkoły, organizacje młodzieżowe, instytucje szkoleniowe, partnerzy społeczni i pracodawcy.  Praktyczne kwestie, które można w ramach tej rekomendacji uwzględnić:  - partnerstwo docelowe, które powstanie po zakończeniu projektu może spełniać kryteria dostępu do środków z PO WER. Nie będzie ono automatycznie tożsame z partnerstwem projektowym, należy więc każdorazowo brać pod uwagę zapisy dokumentacji konkursowej,  - partnerstwo projektowe musi mieć lidera/wnioskodawcę, którym nie może być lider partnerstwa formalnego czyli MRRP, bo nie ma własnej osobowości prawnej,  - zarządzanie projektem nie pokrywa się ze strukturą zarządzania w partnerstwie – jest zdecydowanie więcej działań zarządczych w przypadku realizacji projektu ze środków EFS,  - podobnie jest w przypadku działań informacyjnych, monitoringowych, ewaluacyjnych itp.,  - tryb konkursowy oznacza dużą konkurencję dla wniosku o dofinansowanie – musi być przygotowany profesjonalnie;  - sam wniosek praktycznie przygotuje 1-2 organizacje z partnerstwa, natomiast sama koncepcja projektu powinna zostać wypracowana i skonsultowana wspólnie przez wszystkich członków partnerstwa,  - istotnym wyzwaniem dla partnerstwa będzie dywersyfikacja źródeł.  Jedną z innych możliwości uzyskania finansowania zewnętrznego jest przygotowanie przez partnerstwo oferty konkretnych usług w zakresie wsparcie NEET np. diagnozy, kampanii informacyjnej dla NEET (uwzględniającej rekomendacje ekspertów), prowadzenie konsultacji społecznych z udziałem NEET itp. Któreś z tych konkretnych usług mogą stać się podstawą do wypracowania oferty dla JST, składanej w ramach otwartych konkursów.  Jest jednak kilka istotnych warunków kontraktowania podobnych usług społecznych partnerstwu:  - w programach współpracy i otwartych konkursach ofert musi być uwzględniona tematyka wsparcia dla osób młodych, w tym NEET. To jedno z istotnych zadań i wyzwań lobbingowych nowego partnerstwa;  - partnerstwo musi być wiarygodnym realizatorem usług dla JST – początkowo pewnie zaufanie to będzie wypadkową doświadczenia i kompetencji poszczególnych członków partnerstwa, ale w dłuższej perspektywie samo partnerstwo uzyska markę;  - usługi te muszą być jakoś wycenione, a w przypadku podobnych działań zawsze jest problem w obiektywną wyceną. Podobnie zresztą jak z mierzalną oceną efektywności realizacji usługi.  Ryzyka związane z wdrożeniem rekomendacji:  - z realizacją projektów główne ryzyko związane jest z niezrealizowanie deklarowanych rezultatów i wskaźników i tym samym z zastosowaniem reguły proporcjonalności,  - mogą pojawić się także bieżące ryzyka projektowe, związane np. z rekrutacją, konkretnymi zadaniami itp. |
| **Adresat / Adresaci** | - dotychczasowi członkowie partnerstwa,  - MRRP i nowo pozyskani partnerzy  - ewentualnie eksperci ds. funduszy UE i zarządzania projektami |
| **Wskaźniki i sposób monitoringu** | Wskaźniki to:  - min. 1 wniosek złożony w konkursie PO WER lub w ramach PO PT  - min. 1 oferta usług społecznych dla JST  Wskaźnik dodatkowe - efekt pozyskania środków ze źródeł zewnętrznych, w tym:  - czy projekt/wniosek wpisuje się w cele partnerstwa (ocena: TAK/NIE)  - czy uwzględniono w nim wypracowane obecnie rekomendacje (ocena: TAK/NIE)  - czy wniosek znalazł się na liście rankingowej projektów przeznaczonych do dofinansowania (ocena: TAK/NIE)  - czy podpisana została umowa o dofinansowanie (ocena: TAK/NIE)  - czy koszty pośrednie wpłynęły na rozwój partnerstwa (ocena: TAK/NIE)  - czy wykorzystano pozaprojektowe źródła finansowania (kontraktowanie usług społecznych dla JST (ocena: TAK/NIE)  - czy wszystkie pozyskane środki umożliwiły na funkcjonowanie partnerstwa i wdrożenie rekomendacji (ocena: TAK/NIE)  Sposób monitoringu: dokonywanie oceny według ww. kryteriów oceny Pierwsza ewaluacja w grudniu 2017 r. |
| **Harmonogram** | Harmonogram składania wniosków jest zależny od terminów konkursów (można je wstępnie określić na podstawie Planów działania dla danych osi priorytetowych).  Inną kwestia jest harmonogram lobbowania na rzecz uwzględnienia tematyki NEET w lokalnych i regionalnych programach współpracy z JST – najczęściej konsultowane są najpóźniej do listopada każdego roku, więc można podjąć pewne działania w tym zakresie już w 2016 r. |
| **Ocena skutków wdrożenia rekomendacji** | Oczywiste jest, że pozyskanie stabilnych, długoterminowych źródeł finansowania działań partnerstwa jest warunkiem jego trwałości.  W przypadku braku finansowania partnerstwo może być mało aktywne lub przestać funkcjonować. |

1. Wszystkie przedstawione dane pochodzą z raportów opracowanych na potrzeby projektu:

   * *Ekspertyza. Sytuacja osób młodych oraz potrzeby i oczekiwania pracodawców w kontekście  polityki wobec osób młodych w województwie podkarpackim*, dr. Artur Grzesik, Rzeszów, wrzesień 2016.
   * *Raport podsumowujący przeprowadzoną diagnozę i analizę potrzeb i potencjałów osób młodych, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy*, Piotr Buczek, Rzeszów, sierpień 2016.

   [↑](#footnote-ref-1)
2. „Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa podkarpackiego w maju 2016 r.” Nr 5/2016 z dn. 27.06.2016 [↑](#footnote-ref-2)
3. *NEETs Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in*

   *Europe* (2012). Luxembourg, Publications Office of the European Union. [↑](#footnote-ref-3)
4. Kształcenie formalne w trybie stacjonarnym rozumiane jest jako kształcenie w systemie szkolnym na poziomie szkoły podstawowej, gimnazjum, szkół ponadgimnazjalnych, jak równie kształcenie na poziomie wyższym w formie studiów wyższych lub doktoranckich realizowanych w trybie dziennym. [↑](#footnote-ref-4)
5. W procesie oceny czy dana osoba się nie szkoli należy zweryfikować, czy brała ona udział w tego typu formie aktywizacjifinansowanej ze środków publicznychw okresie ostatnich 4 tygodni [↑](#footnote-ref-5)
6. G. Rondón, M. Szczęśniak, „Pokolenie „ani-ani”:o m􀃡odzieży, która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie, „Psychologia Społeczna” 2011, nr 3 [↑](#footnote-ref-6)
7. B. Serafin-Juszczak „NEET – nowa kategoria młodzieży zagrożona wykluczeniem społecznym”, 2014 [↑](#footnote-ref-7)