



„Podkarpacie młodych – edukacja, praca, satysfakcja!”

**Rekomendacje w zakresie aktywizacji osób młodych
znajdujących się w najtrudniejszej
sytuacji na rynku pracy
w województwie podkarpackim wersja 2.0**

Nota wyjaśniająca

Wersja 2.0 *Rekomendacji w zakresie aktywizacji osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie podkarpackim* powstała w wyniku konieczności uwzględnienia uwag do treści rekomendacji zgłoszonych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.



Spis treści

Spis treści

Nota wyjaśniająca	1
Słowo wstępne.....	4
Wykaz skrótów.....	5
I. Informacja o partnerach projektu i opis przebiegu prac nad rekomendacjami	6
II. Charakterystyka regionu.....	11
II.1 Sytuacja na regionalnym rynku pracy	14
II.2. Osoby młode na podkarpackim rynku pracy	16
III. Rekomendacje	20
III.1. Rekomendacje o charakterze systemowym	22
1. szkolenia zawodowe – kryteria a potrzeby.....	29
2. System monitoringu absolwentów	31
3. NEET z wyższym wykształceniem.....	33
4. Przeedukowanie NEET-ów	36
III.2 Rekomendacje dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak najszerszej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego	41
5. Wykorzystanie potencjału PAil	41
6. Portal informacyjny.....	44
7. Wsparcie rodziny i otoczenia osób aktywizowanych.....	48
8. Indywidualny plan działania – kluczowy drogowskaz.....	51
9. NEET - Przedsiębiorca	54
III.3. rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, w tym sformułowania kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER	58
10. koncentracja terytorialna wsparcia	58
11. kompetentny realizator	62
12. dostępny PO WER	65
III.4. rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez MRPiPS oraz KG OHP, w tym sformułowania kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER	68
13. otwarty katalog form wsparcia	68



III.5. Rekomendacje w zakresie trwałości partnerstwa	70
14. Opracowanie Mapy Zasobów Partnerów	73
15. Przyjęcie bardziej sformalizowanej formuły funkcjonowania partnerstwa	74
16. Przyjęcie nowej struktury zarządzania partnerstwem.....	78
17. Opracowania Planu działania partnerstwa na 2017 r. oraz strategii długookresowej	80



Słowo wstępne

Oddajemy w Państwa ręce zestaw rekomendacji przygotowanych w ramach projektu „Podkarpacie młodych – edukacja, praca, satysfakcja!”, projektu, który miał na celu znaleźć odpowiedź na pytania: jak mądrze wspierać osoby młode w aktywności zawodowej? jak przygotować do aktywności? jak wprowadzić na rynek pracy i jak na tym rynku utrzymać? z kim współpracować? jakie formy wsparcia są najskuteczniejsze?

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

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

Agata Gawska

Prezeska Zarządu

Fundacja Aktywizacja



Wykaz skrótów

EFS – Europejski Fundusz Społeczny

IOK – Instytucja Organizująca Konkurs

IP – Instytucja Pośrednicząca

IPD – Indywidualny Plan Działania

IRP – instytucje rynku pracy

IZ – Instytucja Zarządzająca

KG OHP – Komenda Główna Ochotniczych Hufców Pracy

KOP – Komisja Oceny Projektów

MR – Ministerstwo Rozwoju

MRPIPS – Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej

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

NGO – organizacje pozarządowe

OPS - Ośrodek Pomocy Społecznej

PAiI - Program Aktywizacja i Integracja

PO WER – Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój

PSZ – Publiczne Służby Zatrudnienia

PUP – Powiatowy Urząd Pracy

RPO – Regionalny Program Operacyjny

SZOOP – Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych

WUP – Wojewódzki Urząd Pracy

I. Informacja o partnerach projektu i opis przebiegu prac nad rekomendacjami

Projekt pt. „*Podkarpacie młodych – edukacja, praca, satysfakcja!*” realizowany był w ramach II Osi priorytetowej Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.4 Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój. Inicjatywa realizowana była w ramach partnerstwa przez Centrum Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych Oddział Fundacji Aktywizacja w Rzeszowie oraz Rzeszowską Agencję Rozwoju Regionalnego S.A. Dodatkowo projekt objęty został Patronatem Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie.

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

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

W dniach 12-14.07.2016 w Rzeszowie podczas 3 dniowego seminarium warsztatowego podpisane zostało porozumienie o współpracy przez 6 podmiotów:

1. Centrum Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych w Rzeszowie Oddział Fundacji Aktywizacja w Rzeszowie,
2. Rzeszowska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A.,
3. Stowarzyszenie Grupy Przedsiębiorców Przemysłu Lotniczego Dolina Lotnicza,
4. Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości Społecznej "BYĆ RAZEM" z Cieszyňa,
5. Powiatowy Urząd Pracy w Leżajsku,
6. Podkarpacka Wojewódzka Komenda OHP.

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

W pierwszej fazie projektu przeprowadzone były także 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.

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

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

Następie *Raport* oraz *Wstępne wersje rekomendacji* przekazane zostały do konsultacji instytucjom rynku pracy. Celem zebrania opinii o wypracowanych rekomendacjach ponownie przeprowadzone zostały zogniskowane wywiady grupowe z młodzieżą, pracodawcami, instytucjami rynku pracy oraz podmiotami działającymi w systemie oświaty oraz integracji społecznej. Równoległe do

realizowanych konsultacji zespoły ekspertów pracowały analizując spływające uwagi i aktualizując powstałe wcześniej rekomendacje. Opracowany ostatecznie produkt finalny został przesłany do konsultacji do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

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

Kluczowi eksperci projektu:

- ✓ Agata Gawska, Prezeska Zarządu Fundacji Aktywizacja, Przewodnicząca Sieci Pozarządowych Instytucji Rynku Pracy;
- ✓ Joanna Jeż, wieloletni koordynator projektów POWER Korporacja VIP Sp. Z o.o.
- ✓ Marcin Dziółko, socjolog, właściciel firmy badawczo-doradczej,
- ✓ dr Hubert Kotarski, socjolog, nauczyciel akademicki, Zastępca Dyrektora Instytutu Socjologii Uniwersytetu Rzeszowskiego;

Pozostali eksperci:

- ✓ Magdalena Arczewska, Uniwersytet Warszawski,
- ✓ Beata Bielańska, Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Jaworniku Polskim,
- ✓ dr Piotr Buczek, BARIS Biuro Analiz Rynkowych i Społecznych,
- ✓ dr Sylwia Daniłowska, Fundacja Aktywizacja,
- ✓ Marcin Fronia, dyrektor Fundacji Naukowej Norden Centrum, Polska Akademia Nauk,
- ✓ Dariusz Gosk, Fundacja Aktywizacja,
- ✓ dr Artur Grzesik, Fundacja In Corpore
- ✓ Mariusz Andrukiewicz, Prezes Zarządu Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości Społecznej „Być Razem”,
- ✓ Katarzyna Kędzior-Łątka, Centrum Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych Oddział Fundacji Aktywizacja w Rzeszowie,
- ✓ Małgorzata Kula, Stowarzyszenie Przyjaciół Radość,
- ✓ Agnieszka Panek, Ochotniczy Hufiec Pracy w Dębicy,
- ✓ Kazimiera Majewicz, Powiatowy Urząd Pracy w Leżajsku,
- ✓ Magdalena Polańska, Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie,
- ✓ dr Agnieszka Rzepka - Ekspert w ramach: POIR, POWER. Trener biznesu, pracownik naukowy, doradca z ponad 16- letnim doświadczeniem w obszarze rynek pracy, biznes plan, rozwój biznesowy, e-biznes,
- ✓ Andrzej Rybka, Stowarzyszenie Dolina Lotnicza,
- ✓ Beata Stankiewicz, Rzeszowska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A,
- ✓ Piotr Stronkowski, Fundacja Idea Rozwoju,;
- ✓ Beata Tkaczyk, Powiatowy Urząd Pracy w Leżajsku,
- ✓ Magdalena Wolańska, socjolog, trener, Prezes Fundacji Falochron;
- ✓ Karolina Włodarczyk, Fundacja Aktywizacja.

Dodatkowo w pracach nad rekomendacjami uczestniczyli przedstawiciele:



Institucje rynku pracy:

1. Wojewódzki Urząd pracy w Rzeszowie,
2. Powiatowy Urząd Pracy w Leżajsku,
3. Powiatowy Urząd Pracy w Rzeszowie,
4. Powiatowy Urząd Pracy w Stalowej Woli,
5. Powiatowy Urząd Pracy w Jarosławiu,
6. Powiatowy Urząd Pracy w Brzozowie,
7. Powiatowy Urząd Pracy w Łańcucie,
8. Podkarpacka Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy,
9. Ochotniczy Hufiec Pracy w Dębicy,
10. Młodzieżowe Centrum Kariery OHP w Sanoku,
11. Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Przemyślu,
12. Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych,
13. Biuro Karier Wyższej Szkoły Prawa i Administracji w Rzeszowie,
14. Biuro Karier Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie,
15. Biuro Karier Uniwersytetu Rzeszowskiego,
16. Młodzieżowa Rada Rynku Pracy Województwa Podkarpackiego,

Institucje edukacji:

1. Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie,
2. Uniwersytet Rzeszowski,

Institucje integracji społecznej:

1. Radość - Stowarzyszenie Rodziców i Przyjaciół Osób Niepełnosprawnych,
2. Zakład Aktywności Zawodowej w Rzeszowie,
3. Inkubator Rozwoju Inicjatyw Społecznych IRIS,
4. Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Jaworniku Polskim,
5. Miejsko-Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Głogowie Małopolskim,
6. Ośrodek Pomocy Społecznej w Jeżowym,
7. Centrum Integracji Społecznej w Rzeszowie,
8. Stowarzyszenie Kobiet na Rzecz Rozwoju Gminy Jawornik Polski,
9. Stowarzyszenie Kobiety z Pasją.

Centrum Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych Oddział Fundacji Aktywizacja w Rzeszowie powstało w 2013 r. Działa na terenie województwa podkarpackiego i małopolskiego. Celem Centrum jest usamodzielnienie i poprawa jakości życia osób z niepełnosprawnościami poprzez zintegrowane działania aktywizacyjne, zmianę postaw otoczenia oraz wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych. Centrum realizuje liczne projekty skierowane do osób z niepełnosprawnościami oraz pracodawców, które prowadzone są w oparciu o standardy usług świadczonych przez Fundację Aktywizacja oraz wypracowany i wdrożony model zintegrowanego wsparcia, świadczonego w ramach Centrów. Działania obejmują obszary aktywizacji społecznej, aktywizacji zawodowej oraz integracji społecznej. Centrum współpracuje również z pracodawcami w zakresie zatrudniania pracowników z niepełnosprawnościami, zarządzania różnorodnością w zespole, możliwości uzyskania dofinansowania do wynagrodzeń, szkoleń oraz przystosowania stanowisk pracy zatrudnianych osób z niepełnosprawnościami.

Pomaga firmom i instytucjom pozyskać wykwalifikowanych pracowników, wspiera w procesie rekrutacji, realizacji programów staży i praktyk.

Centrum jest Oddziałem Fundacji Aktywizacja, która już od 26 lat zajmuje się edukacją i aktywizacją zawodową osób z niepełnosprawnościami. Powstała z inicjatywy środowiska matematyków i informatyków związanych z Polską Akademią Nauk oraz Polskim Towarzystwem Informatycznym. Fundacja pomaga osobom ze wszystkimi rodzajami i stopniami niepełnosprawności, niezależnie od ich profilu zawodowego, wykształcenia czy miejsca zamieszkania.

Rzeszowska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. zawiązana została aktem notarialnym 31 maja 1993 r, w formie spółki akcyjnej. Celem RARR S.A. jest prowadzenie działalności służącej wszechstronnemu rozwojowi regionu Podkarpacia poprzez skoncentrowanie i mobilizację potencjału środowisk lokalnych oraz działalność doradczą i usługową w procesach restrukturyzacji, otwierania i wspomagania przedsięwzięć gospodarczych, promocji regionu oraz pozyskiwania zagranicznych środków pomocowych. RARR S.A. jest zarejestrowana w Centralnym Rejestrze Konsultantów

w Brukseli, uprawniającym do realizacji kontraktów z Funduszy Komisji Europejskiej. Jest również członkiem Krajowego Stowarzyszenia Agencji i Fundacji Rozwoju Regionalnego NARDA, skupiającego agencje z całej Polski. Od 1998 roku, na mocy podpisanego porozumienia z Polską Fundacją Rozwoju Przedsiębiorczości, obecnie Polską Agencją Rozwoju Przedsiębiorczości, funkcjonuje w Krajowym Systemie Usług dla małych i średnich przedsiębiorstw. Od 2001 roku posiada akredytację KSU w dziedzinie usług doradczych, informacyjnych i finansowych, rozszerzoną w roku 2003 o usługi szkoleniowe. W 2003r. RARR, jako pierwsza agencja rozwoju regionalnego w województwie podkarpackim, uzyskała Certyfikat Systemu Jakości, świadczący o spełnianiu wymagań normy PN-EN ISO9001-2001

w zakresie:

- projektowania i realizacji: usług doradczych, usług szkoleniowych, przygotowywania misji gospodarczych, projektów w ramach dostępnych programów,
- projektowania dla branży budowlanej,
- świadczenia usług: finansowych – udzielanie pożyczek, informacyjnych, doradczych proinnowacyjnych.

Rzeszowska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. od 2003 roku zarządza Podkarpackim Parkiem Naukowo – Technologicznym AEROPOLIS, który w chwili obecnej jest jednym z najbardziej atrakcyjnych miejsc pod inwestycje w południowo – wschodniej Polsce.

II. Charakterystyka regionu

Województwo podkarpackie¹ leży w południowo-wschodniej części Polski, graniczy z trzema województwami: lubelskim, świętokrzyskim i małopolskim. Centrum i stolicą regionu jest Rzeszów z 183,6 tys. mieszkańców, który jest ośrodkiem handlowo-usługowym, przemysłowym i edukacyjnym. Miasto posiada port lotniczy zlokalizowany w Jasionce, który jest stałym przejściem granicznym. Administracyjnie województwo 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 wśród polskich regionów. Ludność miejska (zamieszkująca w 51 miastach) stanowi 41,3% ludności. Województwo podkarpackie charakteryzuje się najniższym wskaźnikiem 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 przyrostu naturalnego. W 2015 r. w przeliczeniu na 1000 mieszkańców wyniósł 0,07 promila 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 - 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 zmniejszenie 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 saldo 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 było ujemne (więcej osób ubyło niż przybyło) i wynosiło 2,4 tys. osób.

Na koniec grudnia 2015 r. w woj. podkarpackim w rejestrze REGON zarejestrowanych było 165,2 tys. 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 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.

jednoprocentowy 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, Krośnie i Sędziszowie Młp. Na Podkarpaciu swoje siedziby posiadają tacy potentaci branży lotniczej jak: BorgWarner Poland, Goodrich Aerospace Poland, Hamilton Sundstrand Poland, Heli - One, Hispano-Suiza Polska, MTU Aero Engines Polska, Pratt & Whitney Rzeszów S.A., Polskie Zakłady Lotnicze PZL Mielec Sikorsky Aircraft Corporation. 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 spożywczych – 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, stosunkowo 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, wapień, 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 realizowana przez dawne przemysły, występowanie problemów związanych 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 oraz Koncepcji Przestrzennego Zagospodarowania Kraju 2030 można przyjąć, że w województwie mamy do czynienia z jednym kluczowym i dominującym ośrodkiem wzrostu (miasto Rzeszów i powiat rzeszowski) i pięcioma ośrodkami o znaczeniu subregionalnym: Przemyśl, Krosno, Tarnobrzeg, Mielec i Stalowa Wola, będącymi obszarami dyfuzji subregionalnego wzrostu i rozwoju².

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.

² *Koncepcja Przestrzennego Zagospodarowania Kraju 2030* (2011), Rada Ministrów, Warszawa.

II.1 Sytuacja na regionalnym rynku pracy

W maju 2016 r. przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w województwie 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 informacje na temat problemu bezrobocia w woj. podkarpackim³:

- ➔ liczba bezrobotnych zarejestrowanych na koniec maja 2016 r. 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%;

³ „Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa podkarpackiego w maju 2016 r.” Nr 5/2016 z dn. 27.06.2016



- w porównaniu z majem 2015 spadek stopy bezrobocia zanotowano we wszystkich 25 powiatach - największy w powiecie nizańskim (o 2,8 p. proc.);
- w maju 2016 r. 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;
- wzrost 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 2016 r. z ewidencji bezrobotnych wyrejestrowano 15,3 tys. osób, w tym 7,7 tys. osób z tytułu podjęcia pracy (główna przyczyna wyrejestrowania).



II.2. 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, potrzebująca wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej. W tym osoby zaliczające się do grupy NEET.

Zgodnie z definicją zawartą w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1304/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego i uchylającego rozporządzenie Rady (WE) nr 1081/2006, a także w nawiązaniu do interpretacji Komisji Europejskiej z 9 grudnia 2013 r., osoby z kategorii NEET to osoby młode, które spełniają łącznie trzy warunki: nie pracują (tj. są bezrobotne lub bierne zawodowo), nie kształcą się (tj. nie uczestniczą w kształceniu formalnym), ani nie szkolą się.

W raporcie opublikowanym w 2012 roku pt. *NEETs Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*⁴ 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 szczelbu UE opracowany został **Pakiet na rzecz zatrudnienia młodzieży (Youth Employment Package)**. Częścią Pakietu jest inicjatywa ustanowienia **Gwarancji dla młodzieży (Youth Guarantee)**, 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 stacjonarnym⁵)

⁴*NEETs Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe* (2012). Luxembourg, Publications Office of the European Union.

⁵Kształcenie formalne w trybie stacjonarnym rozumiane jest jako kształcenie w systemie szkolnym na poziomie szkoły podstawowej, gimnazjum, szkół ponadgimnazjalnych, jak również kształcenie na poziomie wyższym w formie studiów wyższych lub doktoranckich realizowanych w trybie dziennym.

- 3) nie szkoli się (tj. nie uczestniczy w pozaszkolnych zajęciach mających na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy⁶).

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 wysoki poziom stresu, obojętność wychowawcza rodziców;
- poziom mezo – wskazuje na braki instytucji szkoleniowych, które wpływają na motywację młodych osób oraz ich zaangażowanie;
- poziom makro - czynniki społeczno-ekonomiczne bezpośrednio wpływające na możliwość znalezienia pracy np. spowolnienie gospodarcze związane z kryzysem⁷.

Status NEET wpływa niekorzystnie 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 organizacji⁸

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

⁶ W procesie oceny czy dana osoba się nie szkoli należy zweryfikować, czy brała ona udział w tego typu formie aktywizacji finansowanej ze środków publicznych w okresie ostatnich 4 tygodni.

⁷ G. Rondón, M. Szczęśniak, „Pokolenie „ani-ani”: o młodzi, która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie, „Psychologia Społeczna” 2011, nr 3.

⁸ B. Serafin-Juszczak „NEET – nowa kategoria młodzieży zagrożona wykluczeniem społecznym”, 2014.

24 lat. Dane statystyczne dotyczące rynku pracy zawierają 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 r. w ewidencji urzędów pracy pozostawało 405,6 tys. 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 tys. 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. danych z 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 urzędach pracy. 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 w wieku 18-24 w ogólnej liczbie osób bezrobotnych;
- liczba bezrobotnych poniżej 25 r.ż. w latach 2010-2012 utrzymywała się na zbliżonym poziomie ok. 35 tys. Od 2013 r. spadała, w tym zdecydowanie (o ponad 6 tys.) spadła w 2014 r. i o kolejne 4,7 tys. w 2015 r.;
- liczba bezrobotnych kobiet w tej grupie wiekowej po wzroście w 2011 r. powyżej 18 tys. od 2012 r. wykazuje tendencję spadkową – corocznie od ok. 2,8 tys. do ponad 2 tys.

III. Rekomendacje

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

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

Rekomendacje wypracowane zostały na podstawie zdiagnozowanych problemów, potrzeb, doświadczeń i oczekiwań młodzieży, pracodawców oraz instytucji rynku pracy. Na etapie opracowywania rekomendacji uwzględniono dokumenty programowe, raporty i analizy związane z problemem aktywizacji osób młodych, w szczególności zaliczanych do grupy NEET oraz dane szczegółowe w ww. obszarach związane z Podkarpaciem. Przeprowadzono także konsultacje społeczne wypracowanych rozwiązań, organizowano spotkania grupowe z interesariuszami oraz spotkania tematyczne. Na każdym etapie zwracano szczególną uwagę na kwestie horyzontalne oraz dbano o uwzględnienie trzech perspektyw: młodzieży, pracodawców i instytucji rynku pracy zarówno publicznych, jak i niepublicznych.

Wiele rekomendacji jest w stosunku do siebie komplementarnych, pomiędzy innymi występują zależności przyczynowo skutkowe. Wśród proponowanych rozwiązań można wyróżnić rekomendacje określające konkretne zmiany, np. propozycje kryteriów konkursowych, zmiany w dokumentach programowych, regulaminach czy nawet w ustawach. Poszczególne rekomendacje zawierają propozycje kryteriów konkursowych, mają określonych adresatów, w tym głównych odbiorców – m.in. Ministerstwo Rozwoju, Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, Komendę Główną Ochotniczych Hufców Pracy czy Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie. Inne mają charakter bardziej ogólny, wskazują na możliwości usprawnienia istniejących rozwiązań, określają kierunki oraz propozycje zmian w procesie aktywizacji zawodowej osób młodych. Analizując

rekomendacje warto zwrócić uwagę na czynniki determinujące ich wdrożenie, w tym na potencjalne ryzyka. Poszczególne działania dotyczą tylko wybranych podmiotów, lub też określonej grupy młodzieży, np. osób z niepełnosprawnościami, absolwentów. W trakcie prac nad rekomendacjami rozważano również zasadność formułowania rekomendacji szczegółowych, kierowanych do poszczególnych gmin i powiatów. Jednak ostatecznie zrezygnowano z tego rozwiązania, zakładając że uwzględnienie potrzeb na poziomie lokalnym może być zagwarantowane m.in. poprzez uwzględnienie w rekomendacjach rozwiązań zwiększających elastyczność działań skierowanych do osób młodych.

Rekomendacje to także kompendium wiedzy, które może być inspiracją do analizy pozostałych obszarów związanych z aktywizacją osób młodych. Czytając proponowane rozwiązania należy mieć na uwadze czas potrzebny na ich wdrożenie oraz zmienne, jakie mogą mieć wpływ na rynek pracy w najbliższym czasie.

Opisane rekomendacje można podzielić z uwzględnieniem kilku kryteriów:

- charakter: - systemowy; - regionalny;
- propozycja kryteriów: - zawiera; - nie zawiera;
- obszar problemowy: - rekrutacja, - formy wsparcia, - trwałość partnerstwa;
- tryb: - konkursowy, - pozakonkursowy.

Wdrożenie konkretnych działań powinna poprzedzać wielowymiarowa analiza, uwzględniająca sytuację na regionalnym czy lokalnym rynku pracy, a także prognozowane trendy. Ponadto powinna być zachowana zasada *empowermentu*. Standardem powinno być konsultowanie zmian z podmiotami, których mają one dotyczyć. W opinii przedstawicieli IRP aktualnie wiele rozwiązań czy założeń ustalonych „odgórnie”, nie jest trafnych w stosunku do lokalnego rynku pracy i powoduje nieracjonalne i nieefektywne działania. Sukces wdrożenia rekomendowanych rozwiązań w wielu przypadkach uzależniony będzie od wprowadzenia zmian o charakterze systemowym. Takie zmiany systemowe to m.in. zmiany w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz w dokumentach wykonawczych, oraz w takich jak SZOOP PO WER, czy wytycznych i interpretacjach dotyczących realizacji działań w ramach Funduszy UE.

Poniżej prezentujemy opracowane matryce rekomendacji w podziale na:

- rekomendacje dla instytucji rynku pracy (rekomendacje od 1 do 5);
- rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez WUP (rekomendacje od 6 do 8);

- rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez MRPiPS oraz KG OHP (rekomendacja 9)
- rekomendacje w zakresie trwałości partnerstwa (rekomendacje od 10 do 13)
- rekomendacje systemowe (rekomendacje od 14 do 17).

Na końcu opracowania znajduje się tabela podsumowująca opracowane rekomendacje.

Część rekomendacji wprost, inne pośrednio związane są z wdrożeniem zmian o **charakterze systemowym**. Z uwagi na opinie wyrażane zarówno podczas spotkań zespołów roboczych, zebrane podczas konsultacji, wywiadów grupowych oraz w oparciu o dane statystyczne odzwierciedlające zebrane wnioski, opis rekomendacji zaczynamy od obszarów problemowych właśnie o charakterze systemowym.

III.1. Rekomendacje o charakterze systemowym

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

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

Wskazane inicjatywy i działania dają przestrzeń do kompleksowego i komplementarnego wprowadzenia rozwiązań wzajemnie się uzupełniających i pozwalających na prowadzenie skutecznej polityki zatrudnieniowej, także w zakresie wsparcia osób młodych. Rozwiązania te powinny być wdrażane systematycznie i logicznie na przestrzeni najbliższych lat. Rekomendacje opisane w matrycach ogniskują się natomiast wokół rozwiązań możliwych do wdrożenia w krótszym

horyzoncie czasowym. Planując politykę zatrudnieniową, w tym skierowaną do osób młodych warto uwzględnić propozycje, które prezentowano podczas wszystkich organizowanych przez partnerstwo spotkań. Postulaty te to:

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

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

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

Założenia PO WER a sytuacja na rynku pracy

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

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

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

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

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

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

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

Rekomendowane kierunki zmian:

- Monitoring sytuacji na rynku pracy, ewaluacja działań realizowanych w ramach PO WER w celu zaplanowania i wdrożenia zmian w zakresie kształtu interwencji, w szczególności w I osi PO WER, najpóźniej w okresie oceny śródkresowej.
- Analiza trafności i skuteczność zastosowanych linii demarkacyjnych między programami operacyjnymi.
- Obniżenie wartości założonych do osiągnięcia wskaźników, z uwagi na zmieniający się rynek pracy i strukturę aktywizowanych osób młodych, determinującą angażowanie większych zasobów kierowanych na wsparcie prowadzące do efektywnego i trwałego utrzymania się na rynku pracy.
- Rozszerzenie katalogu form wsparcia w ramach I osi PO WER, w tym o działania o charakterze prewencyjnym, działania dla rodziny i wsparcie realizowane u pracodawców.
- Zapewnienie sprawnego przepływu efektów wypracowanych w ramach innowacji społecznych do głównego nurtu, w tym polityki zatrudnieniowej, poprzez zapewnienie ich wdrażania i finansowania w projektach konkursowych i pozakonkursowych współfinansowanych z EFS.

Definicje a cele programowe

Kolejnym obszarem problemowym, związanym też z założeniami PO WER, są przyjęte i stosowane definicje. Choć obowiązujące dokumenty programowe uwzględniają definicje i zagadnienia funkcjonujące już w prawodawstwie polskim, to część pojęć nie jest stosowana w sposób spójny i konsekwentny. Sposoby prezentacji danych zbieranych i publikowanych w ramach statystyki

publicznej także nie pozwalają na uzyskanie pełnych i porównywalnych danych. Rozbieżności w gromadzonych danych dotyczą m.in. przedziałów wieku młodych. Bank Danych Lokalnych prezentuje dane młodych w wieku 15/18-24 lata albo 25-34, tymczasem Eurostat - 15 - 29 lat. Statystyki nie uwzględniają liczby osób biernych zawodowo na poziomie niższym niż województwo, a projekty konkursowe, kierowane są do tej grupy osób. Przyjęte definicje i dane statystyczne determinują wskaźniki, jakie są przyjmowane do realizacji. W konsekwencji przekłada się to na sposób realizacji interwencji, działania projektowe w głównej mierze koncentrują się na osiągnięciu wskaźników dla poszczególnych kohort, a nie realnych i aktualnych potrzebach lokalnego rynku pracy. Różnorodność interpretacji może mieć wpływ na kwalifikowalność wydatków związanych z kierowaniem wsparcia do właściwych grup oraz prawidłowego konstruowania form wsparcia.

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

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

Rekomendowane kierunki zmian:

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

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

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

W opinii ekspertów, w tym przedstawicieli IRP, zbyt duży nacisk położony jest na elementy związane z obsługą administracyjną projektów oraz całej logiki interwencji. Począwszy od czasu potrzebnego na ocenę wniosków, po czas potrzebny na otrzymanie zgody na zmiany we wniosku, a także kontrolę. Powyższe elementy determinują jakość oferty kierowanej do osób młodych. Zmiany w tym zakresie mogą nastąpić w najbliższym czasie, w wyniku konsultowanego aktualnie projektu *ustawy o zmianie ustawy o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014 – 2020 oraz niektórych innych ustaw*⁹. Do najważniejszych regulacji upraszczających aplikowanie o środki oraz ułatwiających realizację projektów należą w szczególności: ograniczenie liczby dokumentów niezbędnych do skutecznego złożenia wniosku o dofinansowanie oraz zawarcia umowy o dofinansowanie, rozgraniczenie kryteriów wyboru projektów od warunków formalnych, które będą mogły być uzupełniane przez wnioskodawcę na wezwanie właściwej instytucji¹⁰.

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

1. **Projektach pozakonkursowych, gdyby m.in.:**
 - a) Zmodyfikowano system premiowania PUP za efektywność kosztową, co wpływa na liczbę przyznawanych form wsparcia w projektach pozakonkursowych.
 - b) Liczba bezrobotnych przypadająca na jednego doradcę klienta byłaby mniejsza.
 - c) Wprowadzić uproszczenia w procedurach oraz zmiany w ustawie sygnalizowanych w innych częściach dokumentu (stypendium stażowe, szeroki katalog form wsparcia, np. psycholog, coach).

⁹⁹ <http://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12292559/katalog/12394336#12394336> (29.11.2016)

¹⁰ <http://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12292559/12394342/12394343/dokument258670.pdf> (29.11.2016)



d) Czas trwania projektu umożliwił systematyczne i ciągłe przyznawanie wsparcia, w szczególności bonów.

2. Projektach konkursowych gdyby, m.in.:

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

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

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

Rekomendowane kierunki zmian:

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

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

1. SZKOLENIA ZAWODOWE – KRYTERIA A POTRZEBY	
Cel	Zwiększenie skuteczności szkoleń zawodowych poprzez standaryzację i doprecyzowanie do potrzeb rynku systemu poświadczania zdobytych umiejętności.
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	<p>Podnoszenie i uzupełniania kompetencji na ciągle zmieniającym się rynku to jedna z podstawowych aktywności zarówno poszukujących pracy jak i już zatrudnionych. Jest to jedno z kluczy działań jakimi powinny być objęte osoby młode, w szczególności absolwenci nieadekwatnych do oczekiwań rynku kierunków kształcenia.</p> <p>Potrzeba wprowadzenia zmian w zakresie dostępu do szkoleń w projektach realizowanych w ramach PO WER zgłaszana jest zarówno przez osoby młode, pracodawców, beneficjentów jak i instytucje działające w systemie wdrażania interwencji. Aktualnie projektodawcy poprzez zastosowane kryteria dostępu mają określony sposób realizacji szkoleń zawodowych. Jednocześnie nie funkcjonuje system, który pozwoliłby na sprawne i rzetelne realizowanie obowiązkowych wytycznych odnośnie potwierdzania kwalifikacji.</p> <p>Weryfikacja nabycia kwalifikacji jest opisana m.in. w „Podstawowych informacjach dotyczących uzyskiwania kwalifikacji w ramach projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego”. Ponadto interpretacje Ministerstwa Rozwoju wskazują, że docelowym katalogiem określającym możliwe do uzyskania kwalifikacje w Polsce powinny być kwalifikacje ujęte w Zintegrowanym Rejestrze</p>



	<p>Kwalifikacji (ZRK) dla których został określony poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji.</p> <p>Regulacje (wyrażone przez m.in. kryteria dostępu) w projektach współfinansowanych z EFS funkcjonują już od pierwszych konkursów, choć w dalszym ciągu nie opracowano jednolitego, przejrzystego kompendium wyjaśniającego np. kwalifikowalność rodzajów szkoleń podnoszących kwalifikacje. Ponadto dopiero w lipcu 2016r. został uruchomiony Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji, w którym zamieszczane są informacje o kwalifikacjach nadawanych w Polsce. Rejestr jest jeszcze we wstępnej fazie uzupełniania rekordami, które odpowiadać będą na oczekiwania Beneficjentów.</p> <p><i>Obecnie w rejestrze dostępne są tzw. kwalifikacje pełne, tj. te które zdobywa się w systemie oświaty lub szkolnictwa wyższego. W najbliższym czasie rejestr będzie się zapełniał tzw. kwalifikacjami cząstkowymi, przede wszystkim rynkowymi, które można zdobywać w sposób pozaformalny.</i></p> <p>Za https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl/daneozrk/ozrk (data dostępu 26.11.2016)</p> <p>Beneficjenci realizujący projekty wskazują, iż w oparciu o nieprecyzyjne wytyczne, różne interpretacje poszczególnych IP i brak konkretnych odpowiedzi na ich pytania, nie decydują się na realizację szkoleń co do których mają poważne obawy o uznanie przez IP spełniania przez nich warunków stawianych szkoleniom podnoszącym kwalifikacje zawodowe niezbędnych do prawidłowego rozliczenia projektu.</p> <p>Na organizowanych spotkaniach realizatorzy podawali liczne przykłady rezygnacji przez pracodawców z współpracy w zakresie aktywizacji osób młodych. Powodem był brak możliwości wyposażenia osoby młodej – potencjalnego stażysty czy pracownika w potrzebne pracodawcy kompetencje, np. w zakresie szkoleń sprzedażowych, telemarketingu, surwiwalu.</p> <p>Beneficjenci zgłaszają potrzebę wskazania szerokiego katalogu szkoleń i instytucji je certyfikujących, a także dostosowania systemu do oczekiwań jakie stawia przed osobami młodymi zmieniający się rynek pracy. Ograniczanie się do kwalifikacji zdobywanych w systemie edukacji formalnej i brak jasnego wskazania, w jaki sposób wybierać szkolenia uznawane w danym sektorze w poważny sposób ogranicza katalog szkoleń realizowanych w obecnie prowadzonych projektach ukierunkowanych na aktywizację zawodową osób młodych.</p> <p>Osobnym, jednak ważnym czynnikiem jest oczekiwany, określony w dokumentach programowych, poziom zdawalności egzaminów. Zbyt wysoki, może determinować u Beneficjentów mechanizm kierowania się osiągnięciem wskaźnika, a nie udzielania trafnego wsparcia, tzn. uczestnikom będą oferowane kursy, których prawdopodobieństwo zdania jest wysokie.</p>
<p>Działania</p>	<p>Działanie 1: Odstąpienie od stosowania kryteriów dostępu związanych z realizacją szkoleń zawodowych do czasu osiągnięcia pełnej użyteczności przez system i rejestr kwalifikacji.</p> <p>Uwaga: Wymagania odnośnie certyfikacji czy walidacji powinny dotyczyć tylko tych szkoleń w ramach których jest pełna jasność co do systemu potwierdzania nabytych</p>



	<p>umiejętności.</p> <p>Działanie 2: Funkcjonowanie spójnego i przejrzystego systemu poświadczania kwalifikacji użytecznego dla Beneficjentów realizujących działania w oparciu o stosowane kryteria dostępu.</p>
Wskaźniki	<p>Wskaźnik 1: Liczba zmian wprowadzonych w zakresie uprawnień dostępu do szkoleń dostosowanych do potrzeb i oczekiwań osób młodych i pracodawców.</p> <p>Wskaźnik bazowy: 0</p> <p>Wskaźnik docelowy: 1</p>
Harmonogram	Wdrożenie od 2017 roku
Adresaci	<ul style="list-style-type: none"> — MR – podmiot wdrażający rekomendację, — KM POWER, — IBE

2. SYSTEM MONITORINGU ABSOLWENTÓW

Cel	<p>Stworzenie kompleksowego i spójnego systemu monitoringu absolwentów szkół średnich i uczelni wyższych pod kątem ich aktywizacji zawodowej.</p> <p>Cel szczegółowy: Stworzenie kompleksowego i spójnego systemu monitoringu absolwentów szkół średnich i uczelni wyższych dającego wiedzę odnośnie możliwości aktywizacji zawodowej NEET-ów.</p>
Obszar	Obszar 5. Rekomendacja w zakresie systemowego wsparcia osób młodych.
Uzasadnienie	<p>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 pochodzących z systemu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz z systemu POL-on. Podstawowym ograniczeniem systemu jest fakt, jak wspomina w informacjach o badaniu MNiSW, że rejestry administracyjne służą celom administracyjnym 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 za pomocą innych środków – poprzez ośrodki demoskopijne, czy same uczelnie. Kolejne ograniczenie związane jest z zakresem zbieranych przez ZUS danych odnośnie zatrudnienia. W zbiorach ZUS nie są rejestrowane</p>



	<p>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. występuje w rejestrach ZUS i może być objęte badaniem. Ponad 1/3 absolwentów została wyłączona z badania.</p> <p>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.</p>
<p>Działania</p>	<p>Działanie 1. Opracowanie jednej wspólnej (komplementarnej) dla różnych szczebli i typów uczelni funkcjonujących w województwie podkarpackim metodologii badawczej służącej do diagnozy sytuacji absolwentów pod kątem ukończonej edukacji. Badanie powinno również uwzględniać perspektywę pracodawców, instytucji otoczenia biznesu oraz publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy. Badanie powinno odpowiadać idei podaż – popyt.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Wskaźniki</p>	<p>Wskaźnik 1: Opracowanie metodologii badawczej. Wskaźnik bazowy: 0 Wskaźnik docelowy: 1</p> <p>Wskaźnik 2: Realizacja badania losów absolwentów szkół średnich i uczelni funkcjonujących w województwie podkarpackim. Wskaźnik bazowy: 0 Wskaźnik docelowy: 3 (powtarzalny co roku n+3 od 2018r.)</p> <p>Pomiar (badanie losów) raz do roku (dwa razy do roku w przypadku studiów zawodowych 3,5 letnich).</p>



Adresaci	<ul style="list-style-type: none"> — Podkarpackie uczelnie wyższe – podmiot wdrażający rekomendację — Kuratorium Oświaty w Rzeszowie – podmiot wdrażający rekomendację — Szkoły ponadgimnazjalne w województwie podkarpackim — Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego — WUP w Rzeszowie — PUP — Biura Karier podkarpackich szkół wyższych — Wydziały Oświaty w podkarpackich starostwach powiatowych
Harmonogram	<p>Opracowanie metodologii – 2017 r.</p> <p>Badanie luty/marzec 2018 r. (studia zawodowe); marzec/kwiecień 2018 (szkoły średnie); czerwiec/wrzesień 2018 r. (pozostałe studia). Powtarzalność co rok w tych samych okresach czasowych.</p> <p>Wdrożenie i utrzymanie rekomendacji: od 2018.</p>
Ocena skutków wdrożenia a rekomendacji	<p>Skutkiem wdrożenia rekomendacji będzie zwiększenie wiedzy o sytuacji absolwentów pod kątem ukończonej edukacji. Skutkiem długofalowym będzie również ewentualna konieczność modyfikacji programów i efektów kształcenia na poziomie studiów wyższych do potrzeb rynku pracy.</p> <p>Wyniki badania dostarczą wiedzy o absolwentach, ich możliwościach, kompetencjach, ograniczeniach oraz losach po ukończeniu edukacji. Wynik badania mogą posłużyć również do modyfikacji programów i efektów kształcenia na poziomie szkół średnich i zawodowych do potrzeb rynku pracy.</p> <p>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 polityki rynku pracy.</p>
3. NEET z WYŻSZYM WYKSZTAŁCENIEM	
Cel	<p>Zwiększenie zakresu współpracy Akademickich Biur Karier oraz inkubatorów przedsiębiorczości dla studentów z instytucjami publicznymi i niepublicznymi rynku pracy w celu zwiększenia świadomości w zakresie możliwości prowadzenia działalności gospodarczej.</p> <p>Cel szczegółowy: Podniesienie świadomości w zakresie możliwości pracy na własny rachunek, przez osoby studiujące (będące na ostatnim roku studiów) oraz tych, które ukończyły studia (absolwentów) poprzez działania edukacyjno-informacyjne.</p>
Obszar	<p>1. Rekomendacja dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak największej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia</p>



	aktywizacyjnego
Uzasadnienie	<p>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., Kasperek K., Magierowski M. (2015), Młodzi na rynku pracy: pracownicy, przedsiębiorcy, bezrobotni, PARP, Warszawa). Wyniki te potwierdzają również wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności, zgodnie z którymi w II kw. 2016 r. 4,2% osób do 29 roku życia prowadziło własną działalność gospodarczą. Jednak tylko 0,7% tej grupy było pracodawcami (GUS, <i>Aktywność ekonomiczna ludności, II kwartał 2016</i>, Warszawa). Może to oznaczać, że część spośród tych 4,2% w praktyce nie tyle jest przedsiębiorcą, lecz podjęło pracę w formie własnej działalności gospodarczej, co czasami jest wymuszone przez pracodawców jako forma obniżenia kosztów zatrudnienia. Warto zaznaczyć, że w Polsce jest najwyższy odsetek młodych przedsiębiorców, którzy rozpoczęli tę formę działalności z powodu braku innych opcji zatrudnienia (ok 42% osób w wieku 18-34 w porównaniu do średniej dla UE -17%). (Eurofound (2015), <i>Youth entrepreneurship in Europe: Values, attitudes, policies</i>, Publications Office of the European Union, Luxembourg.). Pokazuje to, że istnieje potrzeba upowszechniania modelu samozatrudnienia jako pozytywnej opcji dla kariery zawodowej: możliwości niezależności, samorealizacji itd.</p> <p>Zwiększenie przez IRP 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.</p> <p>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 Inkubatory Przedsiębiorczości są zainteresowane kreowaniem postaw prozatrudnieniowych (pracy na własny rachunek) u swoich studentów, absolwentów czy też klientów (osób z wykształceniem wyższym).</p> <p>Istotny jest też poziom wiedzy na temat wszelkich możliwości wsparcia młodych „przedsiębiorców” w szczególności dotyczy to instytucji rynku pracy, które w tym aspekcie posiadają tylko wybrane instrumenty. W tym kontekście niezbędna jest także,</p>



	<p>wspominana w wielu innych rekomendacjach, poprawa wymiany informacji między podmiotami działającymi na rzecz szeroko rozumianej aktywizacji młodych oraz współpraca uczelni wyższych i działających przy nich Biura Karier oraz Inkubatorów Przedsiębiorczości z instytucjami rynku pracy.</p> <p>Ważnym elementem trwałości wsparcia jest dbanie o klienta - Klient PUP, jakim jest osoba młoda otrzymująca dotację powinien być „utrzymany” poprzez trafne i systematyczne informowanie i kierowanie możliwości korzystania z oferty jaką posiada Urząd dla przedsiębiorców. Takie działania mogą wpływać na rozwój jego firmy.</p> <p>Dokumenty (źródła w których można znaleźć bardziej szczegółowe informacje związane z uzasadnieniem potrzeby wdrożenia rekomendacji):</p> <ul style="list-style-type: none"> — Badania <i>Bilans Kapitału Ludzkiego</i>, PARP, UJ — <i>Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010–2015</i>, (red.) Jarosław Górniak, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa – Kraków 2015 — Jelonek M., Szczucka A, Worek B., 2011, <i>Rozwój Kapitału Ludzkiego w Polsce: główne wyzwania</i>, [w:] J. Górniak (red.) <i>Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce</i>, PARP, Warszawa — Jelonek M., Kasperek K., Magierowski M. (2015), <i>Młodzi na rynku pracy: pracownicy, przedsiębiorcy, bezrobotni</i>, PARP, Warszawa
<p>Działania</p>	<p>Działanie 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.</p> <p>Działanie 2: Organizacja konkursów, gier symulacyjnych przez BK oraz Inkubatory Przedsiębiorczości poświęconych idei przedsiębiorczości i „pracy na swoim” we współpracy z instytucjami rynku pracy ale i instytucjami otoczenia biznesu.</p>
<p>Wskaźnik i</p>	<p>Wskaźnik1: Liczba partnerskich inicjatyw nakierowanych na działania informacyjno-edukacyjne skierowanych do studentów i absolwentów.</p> <p>Wskaźnik bazowy: 0</p> <p>Wskaźnik docelowy: 2 (narastający co roku wg schematu: n+2 od 2018r.)</p> <p>Wskaźnik2: Liczba studentów oraz absolwentów rozpoczynających działalność gospodarczą.</p> <p>Wskaźnik bazowy: 0 (brak danych)</p> <p>Wskaźnik docelowy: 500 osób co roku</p>
<p>Adresaci</p>	<p>— Biura Karier, Inkubatory Przedsiębiorczości, uczelnie wyższe – podmioty wdrażające rekomendację</p>



	<ul style="list-style-type: none"> — Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego — WUP w Rzeszowie — PUP — Pracodawcy i ich organizacje
Harmonogram	<p>Uruchomienie procesu pozwalającego na wdrożenie rekomendacji 03-12.2017</p> <p>Wdrożenie i utrzymanie rekomendacji: od 2018</p>
Ocena skutków wdrożenia a rekomendacji	<p>Skutkiem społecznym wdrożenia rekomendacji będzie zwiększenie dostępu do wiedzy o możliwości “pracy na swoim” wśród studentów i absolwentów, co przełoży się na zwiększenie liczby nowopowstałych podmiotów.</p> <p>Skutkiem długofalowym będzie zmniejszenie bezrobocia wśród absolwentów, jednoczesne polepszenie sytuacji ekonomicznej tej grupy.</p> <p>Realizacja działań skupiających przedstawicieli z różnych sektorów będzie istotnym i ważnym działaniem pozwalającym także na integrację środowiska i tworzenie sieci kontaktów.</p>
4. PRZEDUKOWANIE NEET-ÓW	
Cel	<p>Diagnoza problemu osób przeddukowanych – źle dobrany profil wykształcenia w stosunku do osobistych zdolności, potrzeb rynku pracy, zbyt duża liczba odbytych kursów, szkoleń, które nie dają szansy na satysfakcjonujące zatrudnienie.</p> <p>Cel szczegółowy: Stworzenie kompleksowej diagnozy występowania i zasięgu problemu osób przeddukowanych. Określenie poziomu występowania zjawiska osób ze zbyt wysokim poziomem wykształcenia w stosunku 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 i dla osób, które zakończyły już edukację formalną.</p>
Obszar	<p>Obszar 1. Rekomendacja dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak największej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia społeczno-aktywizacyjnego.</p>
Uzasadnienie	<p>Brak dopasowania kompetencji dotyczy zarówno pracowników, jak i osób poszukujących pracy. W tym drugim przypadku obniża szanse znalezienia pracy i zwiększa poziom bezrobocia. Ważnym, a często pomijanym aspektem niedopasowania na rynku pracy jest zjawisko przeddukowania (over-education), co oznacza, że dana osoba posiada zbyt wysokie kwalifikacje w stosunku do wykonywanej pracy. W Polsce zjawisko to wiąże się głównie z boomem edukacyjnym na poziomie kształcenia uniwersyteckiego i jest</p>



potwierdzone przez szereg badań (ich przegląd dostępny w: J. Baran, *A side effect of a university boom: rising incidence of overeducation among tertiary-educated workers in Poland*; Working Papers No. 22/2016 (213), Uniwersytet Warszawski, Wydział Nauk Ekonomicznych). Zjawisko to dotyka częściej kobiet, pracujących w sektorze usług, wśród personelu średniego szczebla i pracowników biurowych. Osoby te zarabiają istotnie mniej niż osoby z wyższym wykształceniem pracujący na stanowiskach odpowiadających ich kwalifikacjom, jednak więcej niż osoby z wykształceniem średnim, pracujące na porównywalnych stanowiskach (J. Baran, *Negatywne skutki boomu edukacyjnego: rosnące niedopasowanie osób z wyższym wykształceniem na rynku pracy w Polsce*; <http://ibs.org.pl/news/negatywne-skutki-boomu-edukacyjnego-rosnace-niedopasowanie-osob-z-wyzszym-wyksztalaniem-na-ryнку-pracy-w-polsce/>).

Niedopasowanie kompetencyjne najbardziej dotyka osoby o zbyt wysokich kwalifikacjach, prowadząc do obniżenia ich wynagrodzeń, co przekłada się na mniejszą satysfakcję z pracy, zwiększa absencję oraz skutkuje mniejszą produktywnością. Docelowo takie zjawisko prowadzi do dużych strat zasobów kapitału ludzkiego poprzez marnowanie potencjału osób o wysokich kompetencjach. Innym skutkiem związanym z przededukowaniem 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 overeducated worker*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited).

Analizy 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 problemów, ale drugie miejsce zajmie umiejętność krytycznego myślenia i kreatywność. Na siódmym miejscu znalazła się inteligencja emocjonalna, a na dziesiątym – elastyczność poznawcza (<http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/928007,poszukiwane-cechy-przez-pracodawcow-wyksztalanie.html>).

Zapotrzebowanie na kompetencje miękkie pracowników wymaga położenia większego 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 na wcześniejszych etapach edukacji - od poziomu szkoły podstawowej, poprzez gimnazjum i szkołę ponadgimnazjalną.

Ważnym elementem, który pozwala ograniczyć problem „przededukowania” 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.

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 szczegółowe informacje związane z uzasadnieniem potrzeby wdrożenia rekomendacji):

- Badania *Bilans Kapitału Ludzkiego*, PARP, UJ, Warszawa 2013.
- Borghans L., de Grip A. (red.), 2000, *The overeducated worker*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited
- Komisja Europejska, *Poradnictwo 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
Działania	<p>Działanie 1: Diagnoza stanu zjawiska przeedukowania osób młodych w tym grupy NEET's.</p> <p>Działanie 2: 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.</p>
Wskaźnik i	<p>Wskaźnik 1: Dostępność aktualnych analiz i badań dot. diagnozy stanu ilościowego zjawiska przeedukowania osób młodych.</p> <p>Wskaźnik bazowy: 0</p> <p>Wskaźnik docelowy: 1</p> <p>Wskaźnik 2: Liczba utworzonych partnerstw powiatowych (jedno na powiat) składających się z sieci szkół podstawowych, gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, poradni psychologiczno-pedagogicznych, IRP, Ochotniczych Hufców Pracy oraz Akademickich Biur Karier, mających na celu wzmocnienie systemu doradztwa edukacyjno-zawodowego w zakresie wsparcia dla dzieci i młodzieży.</p> <p>Wskaźnik bazowy: 0</p> <p>Wskaźnik docelowy: 25 (w tym miasta na prawach powiatu)</p>
Adresaci	<ul style="list-style-type: none"> — Podkarpackie uczelnie wyższe — Kuratorium Oświaty w Rzeszowie — IRP — MRPIPS
Harmonogram	Rozpoczęcie działań związanych z realizacją rekomendacji I kw. 2017
Zasięg terytorialny	Dotyczy powiatów: bieszczadzkiego, brzozowskiego, dębickiego, jarosławskiego, jasielskiego, kolbuszowskiego, krośnieńskiego, leskiego, leżajskiego, lubaczowskiego, łańcuckiego, mieleckiego, niżańskiego, przemyskiego, przeworskiego, ropczyko-sędziszowskiego, rzeszowskiego, sanockiego, stalowowolskiego, strzyżowskiego, tarnobrzeskiego oraz miast na prawach powiatu: Krosna, Przemyśla, Rzeszowa i Tarnobrzega.
Ocena skutków wdrożenia	Skutkiem będzie zwiększenie dostępu do wiedzy na temat efektywności form wsparcia oferowanych dla młodzieży w grupy NEET, przez publiczne i niepubliczne Instytucje



a rekom dacji	<p>Rynku Pracy.</p> <p>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.</p> <p>Lepsze i efektywniejsze dopasowanie kompetencji osób wchodzących na rynek pracy do potrzeb pracodawców oraz przewidywanych tendencji zmian rynku pracy.</p>
---------------------	---

III.2 Rekomendacje dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak największej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego

5. WYKORZYSTANIE POTENCJAŁU PAiI	
Cel	Poprawa skuteczności aktywizacji zawodowej osób młodych najbardziej oddalonych od rynku pracy poprzez wykorzystanie istniejących instrumentów, w szczególności PAiI.
Obszar	Obszar 1: Rekomendacje dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak największej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego
Uzasadnienie	<p>Program Aktywizacja i Integracja (PAiI) realizowany jest dla osób z ustalonym III profilem pomocy. Jednym z efektów programu może być 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 drugim profilu zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy osobie tej przysługuje dostęp do większej liczby instrumentów aktywizacyjnych. Dodatkowo motywacja tej osoby po intensywnym dwu, trzy lub sześciomiesięcznym treningu społecznym 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 w ramach PO WER realizowanych przez urząd pracy.</p> <p>Jak wskazują badania, osoby młode wymagają intensywnego wsparcia w zakresie rozwijania kompetencji społecznych¹¹, 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.</p>
Działania	<p>Działanie: Włączanie w pierwszej kolejności do projektów EFS osób młodych, które zostały przeprofilowane w ramach zakończenia realizacji PAiI.</p> <p>Ryzyko 1: do realizowanych przez PUP projektów mogą trafić tylko osoby będące w rejestrze do 4 miesięcy, przy realizacji podstawowej wersji PAiI trwającej 2 m-ce czas na wdrożenie działań rekomendacji będzie bardzo krótki.</p>

¹¹ http://www.e-mentor.edu.pl/pdf/60/art_08-16_Turek.pdf (dostęp 25.09.2016r)

	<p>- Rekomendujemy by okres 4 m-cy dotyczący osób do 25 r.ż liczony był od czasu przeprofilowania, a nie zarejestrowania.</p> <p>Ryzyko 2: Wśród osób kierowanych do PAiI osoby do 30 r. życia stanowią niewielki odsetek.</p> <p>Ryzyko 3: Zmiana Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć w obszarze włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa z wykorzystaniem środków Europejskiego Funduszu Społecznego i Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego na lata 2014-2020. Zmiany dotyczą m.in.: rezygnacji z obowiązkowego zastosowania przez ośrodki pomocy społecznej Programu Aktywizacja i Integracja, o którym mowa w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.</p>
Wskaźniki	<p>Liczba osób, które objęto wsparciem w ramach projektów EFS realizowanych przez PUP po procesie przeprofilowania wskutek udziału w PAiI.</p> <p>Wskaźnik bazowy: 0</p> <p>Wskaźnik docelowy: 500 osób co roku</p>
Adresaci	— PUP – podmioty wdrażające rekomendację
Harmonogram	Wdrożenie od 2017 r.
Zasięg terytorialny	Dotyczy powiatów: bieszczadzkiego, brzozowskiego, dębickiego, jarosławskiego, jasielskiego, kolbuszowskiego, krośnieńskiego, leskiego, leżajskiego, lubaczowskiego, łańcuckiego, mieleckiego, niżańskiego, przemyskiego, przeworskiego, ropczycko-sędziszowskiego, rzeszowskiego, sanockiego, stalowowolskiego, strzyżowskiego, tarnobrzesckiego oraz miast na prawach powiatu: Krosna, Przemyśla, Rzeszowa i Tarnobrzega.
Ocena skutków wdrożenia rekomendacji	<p>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.</p> <p>Od strony racjonalnego gospodarowania środkami publicznymi, środki wydatkowane w ramach PAiI wzmocnione środkami EFS lub innymi przyniosą korzyści zarówno dla samych uczestników projektów, ale także ekonomiczne - osoba z biorcy zostanie płatnikiem.</p> <p>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.</p>



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 wykorzystywana. Optymalizacja zadań, komunikacja między podmiotami zaangażowanymi w proces aktywizacji osób młodych może skutkować wzrostem efektywności realizowanych działań.

Przykładem takich działań skierowanych do osób młodych w województwie podkarpackim, może być zachowanie logiki i komplementarności interwencji między projektami mającymi na celu reintegrację oraz aktywizację społeczno-zawodową w ramach RPO oś VIII a projektami realizowanymi w ramach PO WER. W celu integracji środowisk realizujących projekty skierowane m.in. do osób młodych można wykorzystać np. organizowane przez ROPS spotkania sieciujące.

6. PORTAL INFORMACYJNY

Cel	Usprawnienie dostępu do aktualnej i rzetelnej informacji na temat działań współfinansowanych z Funduszy Europejskich skierowanych do osób młodych poprzez funkcjonowanie ogólnopolskiego portalu skupiającego dostępne oferty.
Obszar	Obszar 1. Rekomendacja dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak największej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze: sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego;
Uzasadnienie	<p>Odpowiedzią na zbyt dużą ilość informacji oraz brak przejrzystości w informowaniu może być funkcjonowanie jednego ogólnopolskiego portalu.</p> <p>Celem takiej inicjatywy jest prezentowanie informacji o możliwościach, jakie dają Fundusze Europejskie w sposób m.in. przejrzysty, wystandaryzowany, wyczerpujący oraz aktualny. Ponadto zgodny z oczekiwaniami osób młodych czy pracodawców. Informacje te powinny dotyczyć zarówno form wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej możliwych w ramach PO WER, jak oferty edukacyjnej, integracji społeczno-zawodowej (np. spółdzielczość socjalna) czy inicjatywy start up-owych oraz staży zagranicznych.</p> <p>Portal taki powinien charakteryzować się m.in. intuicyjnymi filtrami pozwalającymi sortować zbierane informacje w kilku wymiarach (np. obszar terytorialny, forma wsparcia, grupa docelowa, beneficjent, działanie, itd.)</p> <p>Poza upowszechnianiem informacji platforma ta może pełnić rolę platformy wymiany dobrych praktyk, nawiązywania partnerstw. Miejsce może być także przestrzenią łączącą stronę popytową i podażową rynku pracy, m.in. poprzez możliwość umieszczania ogłoszeń o pracę czy też CV osób młodych (dobre praktyki można wykorzystać implementując rozwiązania zastosowane na portalach http://zawodowcy.org/ czy www.vilbli.no).</p> <p>Instytucje rynku pracy zwracają uwagę na nasilający się problem z dotarciem do osób młodych. Z drugiej strony młodzież ocenia negatywnie sposób funkcjonowania instytucji rynku pracy, w szczególności w zakresie aktywnych form komunikacji czy niewielkiej elastyczności w współpracy. 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 narzędzi komunikacji wpłynie negatywnie na skuteczność funkcjonowania instytucji rynku pracy. Więcej informacji o problemach z rekrutacją można znaleźć w opracowaniu <i>Badanie efektów wsparcia zrealizowanego na rzecz osób młodych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój: Raportu tematycznego z dnia 21.12.2015, przygotowanego przez</i></p>



konsorcjum IBS, IMAPP, IQS dla Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju.

Rozwiązanie wpisuje się w czynniki powodzenia gwarancji dla młodzieży określone w *COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE EUROPEAN COUNCIL, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS The Youth Guarantee and Youth Employment Initiative three years on*.

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

Funkcjonuje aktualnie kilka stron, na których osoby młode mogą szukać informacji np.:

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

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

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

Towarzyszyć temu powinno uelastycznienie wymagań co do konieczności prowadzenia stron internetowych przez Beneficjenta, czy przez Instytucje Pośredniczące. Aktualnie np. WUP w Rzeszowie ma 2 podstrony: jedna poświęcona PO WER, druga Gwarancjom dla młodzieży. Obie strony związane są z tym samym obszarem problemowym, a część informacji na nich umieszczonych się powiela.



	<p>Odbiorcami portalu poza osobami młodymi i ich najbliższym otoczeniem będą także specjaliści wspierający rozwój i aktywizację osób młodych, w tym pracownicy IRP, pedagodzy.</p> <p>Warto też zapoznać się z sprawdzonymi przykładami wykorzystania Internetu w pośrednictwie pracy i budowie kariery:</p> <ul style="list-style-type: none"> — 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 <p>Szczegółowe informacje nt. tendencji w usługach ICT na rynku pracy można znaleźć na : http://rynekpracy.org/x/665285.</p>
<p>Działania</p>	<p>Działanie1.: Opracowanie koncepcji i wdrożenie zmian w zakresie funkcjonowania ogólnopolskiego portalu zawierającego informację o formach wsparcia skierowanych do osób młodych.</p> <p>Przykładowe działanie towarzyszące:</p> <ul style="list-style-type: none"> - analiza istniejących rozwiązań; - opracowanie wytycznych związanych z umieszczeniem przez Beneficjentów informacji na portalu; - optymalizacja i połączenie z innymi portalami w celu oszczędności zasobów oraz nie dublowania działań (integracja i migracja informacji); - identyfikacja portali których zawartość można zintegrować w jednym miejscu w sieci; - opracowanie kampanii w mediach społecznościowych związanej z funkcjonowaniem portalu. - opracowanie aktywnych form komunikacji upowszechniających funkcjonowanie portalu wśród IRP, systemu edukacji, itd.. - opracowanie strategii zapewniającej trwałość rozwiązania.

	<p>Potencjalne ryzyka:</p> <p>Czas potrzebny na wprowadzenie sprawnie funkcjonującego rozwiązania. Określenie źródła finansowania. Niska jakość portalu – uzależniona od efektów procesu przygotowawczego (w tym trafnej diagnozy potrzeb) oraz od trybu wyboru wykonawcy, w tym szczegółowego opisu przedmiotu zamówienia. Rekomenduje się by portal obsługiwany był przez podmiot wdrażający rekomendację, a nie zlecany podmiotowi zewnętrznemu.</p>
Wskaźniki	<p>Wskaźnik1: Funkcjonowanie ogólnopolskiego portalu w nowej formule.</p> <p>Wskaźnik bazowy: 0</p> <p>Wskaźnik docelowy: 1</p>
Adresaci	Publiczne służby zatrudnienia, w szczególności powiatowe urzędy pracy, ochotnicze hufce pracy,
Harmonogram	<p>Uruchomienie procesu pozwalającego na wdrożenie rekomendacji 02-12.2017</p> <p>Wdrożenie i utrzymanie rekomendacji: lata 2018 - 2023</p>
Zasięg terytorialny	Dotyczy powiatów: bieszczadzkiego, brzozowskiego, dębickiego, jarosławskiego, jasielskiego, kolbuszowskiego, krośnieńskiego, leskiego, leżajskiego, lubaczowskiego, łańcuckiego, mieleckiego, nizańskiego, przemyskiego, przeworskiego, ropczyko-sędziszowskiego, rzeszowskiego, sanockiego, stalowowolskiego, strzyżowskiego, tarnobrzeskiego oraz miast na prawach powiatu: Krosna, Przemyśla, Rzeszowa i Tarnobrzega.
Ocena skutków wdrożenia rekomendacji	<p>Skutkiem będzie zwiększenie dostępu do wiedzy wśród osób młodych i ich otoczenia na temat form wsparcia oferowanych przez publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy, co przyczyni się do większego udziału osób młodych w w/w formach.</p> <p>Funkcjonowaniu portalu powinna towarzyszyć dywersyfikacja stosowanych przez IRP, w szczególności PSZ, kanałów informacji i kontaktu z stroną popytową i podaźową rynku pracy. Komunikacja dostosowana do potrzeb klientów IRP i odpowiadająca ich oczekiwaniom będzie możliwa przy uelastycznieniu procedur i formalności. Rozwiązanie wpłynie pozytywnie na zarządzanie zasobami niezbędnymi do zaoferowania zindywidualizowanej pomocy osobie młodej ograniczy się m.in. czas potrzebny na wyszukanie dostosowanych form wsparcia od potrzeb osoby młodej – dotyczyć to będzie zarówno pracowników instytucji rynku pracy, ale i innych specjalistów aktywizujących osoby młode.</p> <p>Efektem długofalowym będzie zmiana postrzegania publicznych instytucji rynku pracy, które w opinii młodych są skostniałe, sformalizowane i nie zachęcają do korzystania z ich usług.</p>



7. 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 najszerzej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego.
Uzasadnienie	<p>Rodzina i otoczenie istotnie wpływają na aktywność społeczno-zawodową osób młodych. Mogą wpływać zarówno negatywnie na proces aktywizacji, jak i pozytywnie - wspierać osobę młodą w usamodzielnieniu.</p> <p>Wpływ pozytywny dotyczyć może dodatkowej mobilizacji osoby młodej, wspierania jej w jej wysiłkach i w sytuacjach kryzysowych. Warto wzmacniać pozytywne oddziaływanie rodziny, instruując członków rodziny i otoczenie, w jaki sposób wspierać osoby młode.</p> <p>Wpływ negatywny jest bardziej złożony i dotyczyć może wielu sytuacji. Rodzina może być niechętna wobec aktywizacji, np. w przypadku osób z niepełnosprawnościami może to być obawa o utratę renty, która jest zazwyczaj istotnym źródłem dochodu dla rodziny. Blokowanie aktywności osób młodych przez rodzinę może wynikać też z nadopiekuńczości rodziców, co często wiąże się również z uzależnieniem od rodziny i najbliższego otoczenia, wynikającym z problemów zdrowotnych (opieka asystencka)¹², co znacznie utrudnia proces usamodzielniania się.</p> <p>Rodzina wpływa również na wybór ścieżki kształcenia, potrafi go zdeterminować. Czasami ten wpływ może być negatywny i prowadzić do wyboru kierunku kształcenia lub zawodu niezgodnego z predyspozycjami osoby młodej. O potrzebie pracy z rodziną i otoczeniem mogą też świadczyć coraz częściej zauważalne w instytucjach rynku pracy sytuacje, kiedy to osoba młoda - klient IRP, przychodzi na spotkanie z rodzicem. Zasadność pracy z rodziną wskazywana jest również w wielu badaniach i ewaluacjach. Dotyczy to szczególnie młodych niepełnosprawnych (np.: Kublicka, Łukasiewicz, Stronkowski, Badanie monitoringowe sektora ekonomii społecznej oraz jakości wsparcia i efektów działania w obszarze reintegracji społecznej i zawodowej podmiotów ekonomii społecznej ze wskazaniem rekomendacji dla system monitoring, ROPS Poznań, 2015). Dotyczy to jednak również osób bezrobotnych (np. Doświadczenia projektu "Praca w posagu", realizowanego przez WUP w Szczecinie).</p> <p>Potrzeba wsparcia otoczenia aktywizowanej osoby młodej powinna być diagnozowana na etapie rekrutacji lub opracowania IPD. Zakres i forma wsparcia powinna być</p>

¹² Raszeja- Ossowska Iwona, Młodzi- niepełnosprawni. Sytuacja społeczna i zawodowa. Fundacja Aktywizacja, 2013(<http://www.aktywizacja.org.pl/biblioteka/publikacje/701-pub10>)



	<p>dostosowana do zdiagnozowanych potrzeb.</p> <p>Więcej informacji w temacie rekomendacji można znaleźć m.in. w opracowaniach:</p> <p>Rodzinny program aktywizacji zawodowej, pomocy i integracji społecznej - http://mopr.poznan.pl/wp-content/uploads/2014/12/2015_02_11_Rodzinny-Program-Aktywizacji-z-podpisami.pdf;</p> <p>Poszukiwanie nowych, skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia - http://wupzielonagora.praca.gov.pl/documents/901750/992314/Ekspertyza%20-%20nowe%20metody%20aktywizacji.pdf/88fd6d18-cedb-4ce8-9309-ddeb9bbff989?t=1409859202000;</p> <p>Rodzina w procesie wsparcia społecznego i zawodowego osoby niepełnosprawnej - https://depot.ceon.pl/bitstream/handle/123456789/6980/labor_2_zielinska.pdf?sequence=1.</p>
<p>Działania</p>	<p>Działanie 1: Wdrożenie działań włączających rodzinę i otoczenie w proces aktywizacji osób młodych poprzez oferowanie im form wsparcia jako jednego z elementów realizowanych projektów, skierowanych do osób młodych.</p> <p>Przykładowe formy wsparcia: warsztaty motywacyjne, warsztaty z prawnikiem, pomoc asystenta rodziny dla rodzin doświadczających problemów.</p> <p>Ryzyko: w przypadku środków projektowych ryzyko braku kwalifikowalności kosztów takich działań, przy aktualnie określonych typach działań możliwych do realizacji. Propozycja rozszerzenia zakresu działań możliwych do realizacji w ramach PO WER. PUP działając w oparciu o ustawę nie mają możliwości bezpośrednio wspierać otoczenia osób aktywizowanych.</p> <p>Działanie 2: Powołanie interdyscyplinarnych zespołów na poziomie powiatowym, w celu kompleksowego i komplementarnego wsparcia osób młodych w procesie ich aktywizacji w oparciu o łączenie dostępnych instrumentów i rozwiązań.</p> <p>Ryzyko: brak lokalnego lidera oraz niewystarczający poziom kompetencji do łączenia dostępnych instytucji, mechanizmów i narzędzi w celu efektywnego i skutecznego działania w oparciu o modelowe rozwiązania wykorzystujące sieci kontaktów i kompetencji. Niski poziom planowania strategicznego i realizacji działań w perspektywie długofalowej. Czynnikiem determinującym będzie doświadczenie lokalnych instytucji we współpracy międzysektorowej.</p>
<p>Wskaźniki</p>	<p>Wskaźnik 1: Liczba projektów w województwie wykorzystujących w procesie aktywizacji osób młodych działanie skierowane do rodziny i otoczenia.</p> <p>Wskaźnik bazowy:0</p>



	<p>Wskaźnik docelowy: 20 co roku</p> <p>Wskaźnik 2: Liczba zawiązanych i funkcjonujących inicjatyw służących kompleksowej aktywizacji osób młodych (w tym wspierających otoczenie i rodzinę).</p> <p>Wskaźnik bazowy:0</p> <p>Wskaźnik docelowy: 25 po jednej inicjatywie w każdym powiecie województwa (w tym miasta na prawach powiatu)</p>
Adresaci	<ul style="list-style-type: none"> — Publiczne służby zatrudnienia, w szczególności powiatowe urzędy pracy oraz ochotnicze hufce pracy — Instytucje dialogu społecznego,
Harmonogram	Wdrożenie od 2017
Zasięg terytorialny	Dotyczy powiatów: bieszczadzkiego, brzozowskiego, dębickiego, jarosławskiego, jasielskiego, kolbuszowskiego, krośnieńskiego, leskiego, leżajskiego, lubaczowskiego, łańcuckiego, mieleckiego, niżańskiego, przemyskiego, przeworskiego, ropczyko-sędziszowskiego, rzeszowskiego, sanockiego, stalowowolskiego, strzyżowskiego, tarnobrzesckiego oraz miast na prawach powiatu: Krosna, Przemyśla, Rzeszowa i Tarnobrzega.
Ocena skutków wdrożenia rekomendacji	<p>Zaangażowanie rodziny i otoczenia wpłynie na zwiększenie odsetka zaktywizowanych osób młodych. Dodatkowo angażując rodzinę stwarza się poczucie sprawstwa i celowości działań aktywizacyjnych. Wzrost liczby osób gotowych podjąć pracę determinuje rozwój regionalny, jednocześnie obniża środki wydatkowane przez pomoc społeczną.</p> <p>Aktywizacja środowisk lokalnych wpłynie też na większą akceptację dla postaw proaktywnych na rynku pracy.</p>



8. INDYWIDUALNY PLAN DZIAŁANIA – KLUCZOWY DROGOWSKAZ

<p>Cel</p>	<p>Stosowanie Indywidualnego Planu Działania (IPD) jako procesu - opracowanie dokumentu, jego monitoring i aktualizacja.</p> <p>Zwiększenie skuteczności działań aktywizacyjnych i wzrost liczby osób młodych na rynku pracy poprzez rozszerzenie IPD, które będzie zawierać elementy kontraktu społecznego.</p>
<p>Obszar</p>	<p>Obszar 1. Dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak największej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego.</p>
<p>Uzasadnienie</p>	<p>Rzetelna, trafna, wyczerpująca i systematycznie aktualizowana informacja na temat uczestnika i jego otoczenia determinuje sposób pracy z osobą oraz dobór adekwatnych instrumentów wsparcia.</p> <p>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.</p> <p>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. Jednym z przykładów opisu wymagań odnośnie IPD może być dokumentacja konkursowa do Działania 4.2. realizowanego w ramach PO WER. Określenie standardu minimum dla IPD byłoby też użyteczne w przypadku zlecenia zadania przez Beneficjenta podmiotom zewnętrznym.</p> <p>Istotną kwestią, jest też potrzeba opracowywania IPD osobom o skonkretyzowanych potrzebach i oczekiwaniach. Nie wykorzystywane są także dokumenty opracowywane w</p>

	<p>ramach projektów współfinansowanych z EFS, w których osoba dotychczas uczestniczyła.</p> <p>Wdrożenie rekomendacji koresponduje ze zmianami w zakresie uelastycznienia form wsparcia, wprowadzeniem mechanizmów rozliczania za efekt, zmniejszeniem liczby bezrobotnych przypadających na jednego doradcę klienta oraz innymi determinującymi realną indywidualizację oferowanego wsparcia w oparciu o potrzeby i możliwości uczestnika.</p>
Działania	<p>Głównym działaniem mającym na celu wdrożenie rekomendacji będzie opracowanie i upowszechnienie standardu modelowego procesu tworzenia i realizacji IPD z wskazaniem czynników determinujących potrzebę jego realizacji.</p> <p>Tworzenie i realizowanie IPD powinno składać się z następujących etapów:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identyfikacja preferencji: <ul style="list-style-type: none"> - zawodowych realizowana 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 psychologa i 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 przezwycięzenie trudnej sytuacji życiowej i przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu klienta. 2. 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 formularz IPD. Zadania zapisane w IPD powinny być sformułowane w sposób konkretny, realistyczny i mierzalny. Cel zawodowy powinien być określony zgodnie z zasadą S.M.A.R.T. 3. 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. 4. 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. 5. 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. <p>W związku z realizacją powyższych etapów zaleca się przy opracowywaniu IPD kierowanie się kilkoma ważnymi zasadami: kompleksowości, subsydiarności, elastyczności, indywidualizacji wsparcia oraz zasadą <i>empowerment</i>.</p>



Wskaźniki	<p>Wskaźnik 1: Opracowanie standardu modelowego procesu tworzenia i realizacji IPD</p> <p>Wskaźnik bazowy:0</p> <p>Wskaźnik docelowy:1</p> <p>Ryzyko: brak odpowiednio wykwalifikowanej kadry w instytucjach rynku pracy, np., psychologów. Brak środków na odpowiednią liczbę etatów w PUP. Ograniczenia kosztowe w projektach konkursowych, m.in. proces rekrutacji w kosztach pośrednich. Brak narzędzi pozwalających odpowiedzieć na potrzeby określone w IPD.</p>
Adresaci	<ul style="list-style-type: none"> — Publiczne służby zatrudnienia, w szczególności powiatowe urzędy pracy oraz ochotnicze hufce pracy — Instytucje dialogu społecznego,
Harmonogram	<p>Uruchomienie działań w zakresie realizacji rekomendacji od 2 kwartału 2017 roku.</p>
Zasięg terytorialny	<p>Dotyczy powiatów: bieszczadzkiego, brzozowskiego, dębickiego, jarosławskiego, jasielskiego, kolbuszowskiego, krośnieńskiego, leskiego, leżajskiego, lubaczowskiego, łańcuckiego, mieleckiego, niżańskiego, przemyskiego, przeworskiego, ropczyko-sędziszowskiego, rzeszowskiego, sanockiego, stalowowolskiego, strzyżowskiego, tarnobrzaskiego oraz miast na prawach powiatu: Krosna, Przemyśla, Rzeszowa i Tarnobrzega.</p>
Ocena skutków wdrożenia a rekomendacji	<p>Skutkiem 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.</p> <p>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. Kluczowa byłaby możliwość wykorzystania opracowanych już dokumentów (w tym IPD) nt. uczestnika opracowanych np. w ramach innych projektów.</p>

9. NEET - PRZEDSIĘBIORCA

Cel	Wzmocnienie skuteczności oraz trwałości instrumentu, jakim jest bezzwrotna dotacja na rozpoczęcie działalności.
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	<p>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 osób młodych w ramach PO WER w działaniach pozakonkursowych na terenie Podkarpacia w 2015 r. otrzymało dotację na rozpoczęcie działalności.</p> <p>Realizacja tej formy wsparcia 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 w porównaniu do dotacji bezzwrotnych.</p> <p>W obecnej perspektywie finansowej osoby młode mogą otrzymać bezzwrotną dotację w ramach PO WER. Linia demarkacyjna odnosząca się do wieku nie dopuszcza przyznawania 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.</p> <p>OHP w swoich projektach nie przewidują tego typu wsparcia. Wśród zaplanowanych form wsparcia w projektach konkursowych ta forma stanowi znikomy odsetek (przykład projektu: http://www.mlodziopotencjalem.pl/index.php/formy-wsparcia/sciezka-a)</p> <p>Ze spotkań zarówno z pracodawcami jak i młodzieżą, wynikało, że uczestnicy nie mają wiedzy na temat zmian, część była przekonana że „dotacje 40 tys.” będą dla nich dostępne. Uczestnicy też nie mieli wiedzy na temat możliwości korzystania z dotacji, które determinowane są przez linie demarkacyjne.</p> <p><i>„otrzymanie dotacji w wysokości 40 tysięcy oraz pomostówki byłoby interesującym rozwiązaniem by zalegalizować działalność” (FGI z młodzieżą)</i></p> <p>Osoby młode zwracały uwagę, iż taki podział i nierówna dystrybucja, oferty jaką jest</p>



bezwrotna dotacja, jest wręcz działaniem „dyskryminującym”, niezgodnym z rozumianą przez nich zasadą konkurencyjności i pomocniczości.

Sposób wdrażania instrumentu obejmuje także dostępne „**wsparcie towarzyszące**” oraz **obowiązujące regulaminy, które determinują trwałość działalności:**

-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 ze wsparcia pomostowego w ramach dotacji przyznawanych przez PUP – osoby młode wyodrębnione jako grupa wymagająca 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.

- zobowiązanie się, że przez 12 m-cy nie podejmie się zatrudnienia (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 „zatarowanie” lub na zakup półproduktów czy surowców, a nie na środki trwałe.

Dbanie o klienta - Klient PUP, jakim jest osoba młoda otrzymująca dotację powinien



	<p>być „utrzymany” poprzez trafne i systematyczne informowanie i kierowanie możliwości korzystania z oferty jaką posiada urząd dla przedsiębiorców. Takie działania mogą wpływać pozytywnie na rozwój jego firmy.</p>
Działania	<p>Działanie1. : Wprowadzenie rozwiązań obligujących podmioty przyznające dotację na przeprowadzanie szczegółowej analizy predyspozycji w szczególności w przypadku osób długotrwale bezrobotnych, nigdy nie pracujących, absolwentów.</p> <p>Działanie2.: Uelastycznienie kategorii wydatków możliwych do sfinansowania w ramach dotacji poprzez zastosowanie adekwatnych zapisów w regulaminach obowiązujących w PUP, ze szczególnym naciskiem na poszerzenie możliwości finansowania wydatków obrotowych.</p> <p>Działanie3: Standaryzacja zasad przyznawania dotacji bezzwrotnych w regionie wpływających na poziom konkurencyjności tworzonych podmiotów.</p> <p>Ryzyko:</p> <p>Czas potrzebny do wprowadzenia zmian. Potrzeba zmian w ustawie. W dłuższej perspektywy czasowej bezzwrotne dotacje mogą być formą wsparcia coraz rzadziej stosowaną.</p>
Wskaźniki	<p>Wskaźnik 1: Wprowadzenie zmian w dokumentach wykonawczych oraz regulaminach przyznawania dotacji bezzwrotnych.</p> <p>Wskaźnik bazowy:0</p> <p>Wskaźnik docelowy:1</p> <p>Wskaźnik 2: Przyznawanie dotacji bezzwrotnych w regionie w oparciu o wystandardyzowane zasady.</p> <p>Wskaźnik bazowy:0</p> <p>Wskaźnik docelowy:1</p>
Adresaci	<p>Publiczne służby zatrudnienia – w szczególności Powiatowe Urzędy Pracy, Instytucje dialogu społecznego</p>
Harmonogram	<p>Wdrażania działań określonych w ramach rekomendacji może rozpocząć się w 2 kwartale 2017r.</p>
Zasięg terytorialny	<p>Dotyczy powiatów: bieszczadzkiego, brzozowskiego, dębickiego, jarosławskiego, jasielskiego, kolbuszowskiego, krośnieńskiego, leskiego, leżajskiego, lubaczowskiego, łańcuckiego, mieleckiego, nizańskiego, przemyskiego, przeworskiego, ropczycko-sędziszowskiego, rzeszowskiego, sanockiego, stalowowolskiego, strzyżowskiego, tarnobrzaskiego oraz miast na prawach powiatu: Krosna, Przemyśla, Rzeszowa i Tarnobrzega.</p>



<p>Ocena skutków wdrożenia rekomendacji</p>	<p>Zwiększenie trwałości i przeżywalności firm. Wzrost konkurencyjności w regionie także poprzez tworzenie nowych miejsc pracy – to przykładowe skutki proponowanych działań.</p> <p>Standaryzacja zasad w zakresie przyznawania dotacji bezzwrotnych – np. ograniczenie wsparcia pomostowego w RPO do wsparcia niefinansowego lub umożliwienie realizacji wsparcia pomostowego w PUP wpłynie na „równy start” i konkurencyjność firm na rynku.</p>
---	---

III.3. Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, w tym sformułowania kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER

10. KONCENTRACJA TERYTORIALNA WSPARCIA	
Cel	<p>Wzmocnienie trafności rekrutacji osób młodych, w tym NEET, w szczególności niezarejestrowanych w urzędach pracy poprzez realizację projektów konkursowych na obszarze maksymalnie jednego podregionu (NUTS3) w latach 2018-2023.</p> <p>Cel szczegółowy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zapewnienie równego dostępu do wsparcia osobom poprzez podział alokacji adekwatny do potrzeb subregionów; • podniesienie skuteczności i efektywności form wsparcia poprzez lepsze dostosowanie ich do lokalnego, subregionalnego rynku.
Obszar	<p>Obszar 2. Rekomendacja w zakresie wspierania osób młodych przez WUP, w tym sformułowanie kryterium konkursowego dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER</p>
Uzasadnienie	<p>Zawężenie grupy osób objętych wsparciem do mieszkańców danego subregionu pozwoli projektodawcom na bardziej trafną i rzetelną analizę potrzeb, oczekiwań, identyfikację czynników problemowych zarówno grupy docelowej jak i otoczenia, w szczególności pracodawców. Zawężenie obszaru działania będzie determinowało potrzebę uwzględnienia uwarunkowań rynkowych danego subregionu. Realizacja wsparcia na terenie maksymalnie jednego subregionu to także prowadzenie biura na tym obszarze, tym samym zwiększenie dostępności dla potencjalnych uczestników, w szczególności zamieszkujących tereny wiejskie. Subregiony są zwartymi jednostkami terytorialnymi, w przypadku których ośrodek centralny oddalony jest maksymalnie o ok. 100 km od najbardziej oddalonych miejscowości. W ośrodkach centralnych koncentruje się również subregionalny system transportowy, co w stosunkowo dużym stopniu ułatwia możliwości dotarcia do nich.</p> <p>Województwo podkarpackie składa się z 4 podregionów statystycznych – zgodnych ze standardem NUTS Unii Europejskiej: krośnieński, przemyski, rzeszowski, tarnobrzeski. 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 <i>Pracodawcy Podkarpacia 2011-2013. Raport porównawczy</i> (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.</p> <p>W związku z tym w każdym z tych subregionów polityka rynku pracy powinna być silniej koordynowana z polityką rozwoju gospodarczego i dostosowana do potrzeb lokalnych i</p>



	<p>subregionalnych gospodarek. Jest to szczególnie istotne w okresie nasilającego się deficytu podaży pracy. W tym kontekście szczególnie istotne jest intensyfikowanie działań kierowanych do osób nieaktywnych zawodowych, takich jak NEETs, co może przełożyć się na zwiększenie podaży pracy. Adekwatnie do występujących różnic mogą być profilowane nie tyle formy i narzędzia aktywizacyjne, co zakres tych działań (np. rodzaj szkoleń zawodowych). Wprowadzenie projektów realizowanych w skali jednego podregionu może przyczynić się do poprawy koordynacji polityki rynku pracy i polityki gospodarczej.</p> <p>Warto też podkreślić, że rozwiązanie wpisuje się w rekomendacje zawarte w dokumencie Badanie potencjałów i specjalizacji województwa podkarpackiego, UMWP Departament Rozwoju Regionalnego Rzeszów 2014 :</p> <ul style="list-style-type: none"> — „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.” <p>Rekomendowane rozwiązanie funkcjonuje już w innych województwach i można skorzystać z dobrych praktyk stosowanych w regionach, np. w woj. warmińsko – mazurskim. Region ten charakteryzuje się podobną do Podkarpacia stopą bezrobocia, w tym wśród osób młodych (NEET).</p> <p>Rekomendacja pozwoli także na zmniejszenie zjawiska występowania tzw. "białych plam" – czyli obszarów, na których dostęp do aktywnych instrumentów rynku pracy, dla osób niezarejestrowanych w urzędach pracy, jest utrudniony z powodu braku na danym terenie beneficjentów realizujących działania w ramach PO WER.</p> <p>Dokumenty - źródła w których można znaleźć bardziej wyczerpującą informację związane z uzasadnieniem potrzeby wdrożenia rekomendacji:</p> <ul style="list-style-type: none"> — <i>Strategia rozwoju województwa podkarpackiego na lata 2007-2020</i>, — Regionalna Strategia Innowacji, — <i>Pracodawcy Podkarpacia 2011-2013. Raport porównawczy</i> (Rzeszów 2013), — <i>BADANIE POTENCJAŁÓW I SPECJALIZACJI WOJEWÓDZTWA PODKARPACKIEGO</i> UMWP. Departament Rozwoju Regionalnego Rzeszów 2014, — <i>Obszary funkcjonalne w województwie podkarpackim</i>, PBPP, Rzeszów 2015, — GUS Rzeszów, — Regionalne Obserwatorium Terytorialne http://rot.podkarpackie.pl/.
<p>Działania</p>	<p>Działanie 1: Wprowadzenie do Roczego Planu Działania w Oś I PO WER - Osoby młode na rynku pracy - Działanie 1.2.2 oraz 1.2.1 w województwie podkarpackim, zapisów pozwalających na realizację projektów obejmujących maksymalnie jeden subregion.</p> <p>Zakłada się przy tym, że w ramach ogłoszonego konkursu województwo podzielone zostanie na cztery subregiony. Wnioskodawca będzie mógł złożyć wniosek obejmujący</p>

	<p>wsparciem uczestników zamieszkujących na terenie maksymalnie jednego subregionu. Wnioskodawca będzie mógł złożyć wniosek na każdy subregion.</p> <p>Przykładowy zapis kryterium dostępu: Projekt jest skierowany do grup docelowych, z obszaru subregionu <i>NAZWA SUBREGIONU*</i> (w przypadku osób fizycznych zamieszkują one na obszarze subregionu <i>NAZWA</i> w rozumieniu przepisów Kodeksu Cywilnego).</p> <p>*Podregiony(subregiony) [NUTS3]: krośnieński, rzeszowski, przemyski, tarnobrzeski</p> <p>Etapy działania: uruchomienie procesu przygotowania do wdrożenia rekomendacji, m.in. opracowanie fiszki RPD, analiza niezbędnych dokumentów potrzebnych do uzasadnienia realizacji, ustalenie kwestii formalno-technicznych. Konsultacje i korespondencja z IZ.</p> <p>Ryzyko: Brak zgody IZ i KM POWER na wprowadzenie rozwiązania. Problemy z określeniem sposobu wyboru projektów oraz z opracowaniem algorytmu podziału alokacji.</p>
Wskaźniki	<p>Wskaźnik 1: Zapis w Rocznym Planie Działania POWER Oś I Osoby młode na rynku pracy Działanie 1.2.2 i/lub 1.2.1 na rok 2018 Instytucja WUP Rzeszów pozwalający realizować projekty o zasięgu maksymalnie subregionalnym (NUTS3). Wskaźnik bazowy:0 Wskaźnik docelowy:1</p> <p>Wskaźnik 2: Liczba konkursów ogłoszonych w ramach Działanie 1.2.2 oraz 1.2.1 uwzględniających podział alokacji na subregiony. Wskaźnik bazowy:0 Wskaźnik docelowy:2 (wskaźnik liczony narastająco n+2 co roku)</p> <p>Trwałość wskaźnika zapewniona przez utrzymanie rozwiązania w kolejnych latach realizacji PO WER.</p>
Adresaci	Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie
Harmonogram	Uruchomienie procesu pozwalającego na wdrożenie rekomendacji 04-12.2017 Wdrożenie i utrzymanie rekomendacji: lata 2018 -2023
Zasięg terytorialny	Dotyczy powiatów: jasielski, strzyżowski, brzozowski, przemyski ziemski, leski, bieszczadzki, niżański, lubaczowski, kolbuszowski, leżajski, przeworski.
Ocena skutków wdrożenia rekomendacji	<p>Istotne zarówno dla uczestników jak i regionu jest fakt, iż 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 bezpośrednim środowisku uczestników może także wpłynąć pozytywnie na proces rekrutacji i utrzymania uczestników w formach wsparcia.</p> <p>Efektywność rozwiązania może zostać wzmocniona poprzez zastosowanie dodatkowych kryteriów premiujących, np.:</p> <ul style="list-style-type: none"> — za objęcie wsparciem osób zamieszkujących tereny wiejskie, — za realizację wsparcia na terenie każdego powiatu danego subregionu, — 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, nizański, 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 Regionalnego Programu Operacyjnego na tych obszarach były również dodatkowo premiiowane. Rozwiązanie może mieć przełożenie na większą liczbę osób, które po skutecznym procesie reintegracji będą szukały wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej (istotne dla zapewnienie komplementarności i ciągłości wsparcia).

11. KOMPETENTNY REALIZATOR

Cel	Zwiększenie efektywności działań projektowych poprzez stosowanie odpowiednich mechanizmów doboru kompetentnego realizatora oraz partnera projektu.
Obszar	Obszar 2. Rekomendacja w zakresie wspierania osób młodych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, w tym sformułowania kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I PO WER
Uzasadnienie	<p>Projekt ma szansę powodzenia, jeśli będzie realizowany przez kompetentnego projektodawcę i doświadczonego partnera. W celu zapewnienia wysokiej jakości rezultatów projektu, należy zapewnić, że podmiot realizujący projekt posiada odpowiednie doświadczenie w projektowaniu oraz wdrażaniu polityk publicznych na rzecz wsparcia aktywności zawodowej osób młodych. Istotne jest także doświadczenie w realizacji działań na danym obszarze terytorialnym.</p> <p>Przykładowe pożądane cechy projektodawcy:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Ma co najmniej trzy lata doświadczenia w pracy z osobami młodymi - zagrożonymi wykluczeniem na rynku – 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 podmioty realizujące projekt nie mają odpowiedniego doświadczenia – uczą się grupy docelowej i jej zachowań podczas realizacji projektu). Referencje potwierdzające skuteczne wprowadzenie osób na rynek pracy są np. wymagane w SOPZ przy wyborze agencji zatrudnienia do realizacji zadań aktywizacji zawodowej. — Posiada wiarygodne referencje, rekomendacje. — Realizuje komplementarne działania w ramach swojej oferty, pozwalające objąć osobę młodą nieprzygotowaną do wejścia na ścieżkę aktywizacji zawodowej wsparciem o charakterze reintegracyjnym, w tym podnoszącym kompetencje społeczne. <p>Przykładowe rozwiązania użyteczne w ocenie potencjału:</p> <ul style="list-style-type: none"> — potwierdzenie posiadanego potencjału w postaci dołączenia do wniosku kopii dwóch ostatnich sprawozdań z prowadzenia agencji, — rekomendacje od pracodawców, z którymi instytucja współpracowała w ciągu ostatnich 2 lat, w tym potwierdzenie efektywności zatrudnieniowej, — telefoniczna weryfikacja opisanego doświadczenia, — w przypadku organizacji pozarządowych sprawozdanie merytoryczne za ostatnie 2 lata. <p>Wnioskodawca powinien aktywnie działać na terenie, który zamierza objąć swoim</p>

	<p>wsparciem w ramach projektu. Znajomość specyfiki rynku daje wnioskodawcy pełny obraz lokalnych problemów i uwarunkowań funkcjonowania społeczności, w której jest grupa docelowa i układu relacji społecznych, w jakich się znajduje. Duże znaczenie ma także wiedza na temat zasobów lokalnych i układu sieci społecznych na poziomie lokalnym. Bliskość terytorialna jest także czynnikiem sprzyjającym dobrej współpracy. Bliskość umożliwi szybszą, bardziej efektywną komunikację, np. w sytuacjach kryzysowych.</p> <p>Podsumowując, tworząc kryteria do realizacji projektów konkursowych należy zwracać uwagę przede wszystkim na doświadczenie projektodawcy i partnera w realizacji podobnych projektów.</p> <p>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 w pisaniu wniosków o dofinansowanie organizacje posiadające „misję” i doświadczenie w pracy, np. z osobami wykluczonymi społecznie, trudniejszymi w aktywizacji zawodowej, oferujące wsparcie dla tej grupy bardziej dopasowane do ich faktycznych nie uzyskują dofinansowania.</p> <p>Przykładowe kryteria mogące być wskazówką do sformułowania kryteriów stosowanych w I osi PO WER:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Beneficjent 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 lub sprzedażą usług szkoleniowych i doradczych dla przedsiębiorców na terenie województwa zachodniopomorskiego przez okres minimum 5 lat przed złożeniem wniosku o dofinansowanie. (RPO Zachodniopomorskie).
<p>Działania</p>	<p>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.</p> <p>Działaniu towarzyszyć powinno szkolenie, warsztaty i spotkania informacyjne dla ekspertów oceniających wnioski oraz spotkania informacyjne dla potencjalnych Beneficjentów.</p> <p>Działanie 2. Wprowadzenie dodatkowych kryteriów (dostępu lub premiujących) w zakresie posiadanego doświadczenia.</p>

	Ryzyko: Problem z możliwością weryfikacji potencjału Beneficjenta. Zwiększenie i tak dużej liczby kryteriów oraz ograniczeń formalnych utrudniających aplikowanie o środki.
Wskaźniki	Liczba wprowadzonych rozwiązań premiujących podmioty posiadające doświadczenie w pracy z grupą docelową na danym obszarze. Wskaźnik bazowy:0 Wskaźnik docelowy: 10 (liczony odrębnie dla każdego konkursu)
Adresaci	— WUP w Rzeszowie – podmiot wdrażający rekomendację
Harmonogram	Rozpoczęcie działań służących wdrożeniu rekomendacji I kwartał 2017 roku.
Zasięg terytorialny	Dotyczy powiatów: bieszczadzkiego, brzozowskiego, dębickiego, jarosławskiego, jasielskiego, kolbuszowskiego, krośnieńskiego, leskiego, leżajskiego, lubaczowskiego, łańcuckiego, mieleckiego, nizańskiego, przemyskiego, przeworskiego, ropczycko-sędziszowskiego, rzeszowskiego, sanockiego, stalowowolskiego, strzyżowskiego, tarnobrzeskiego oraz miast na prawach powiatu: Krosna, Przemyśla, Rzeszowa i Tarnobrzega.
Ocena skutków wdrożenia rekomendacji	<p>Premiowanie podmiotów zakorzenionych w danym regionie, subregionie oraz posiadających realne doświadczenie w pracy z osobami młodymi jest elementem rozwoju regionalnego i budowaniem potencjału lokalnego.</p> <p>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 partnerów stanowią o sukcesie projektu oraz przynoszą wymierne korzyści w postaci oczekiwanych rezultatów przedsięwzięcia.</p> <p>Partnerstwa projektowe należy postrzegać jako narzędzie, które w określonych sytuacjach (rodzajach projektów) mogą przyczynić 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.</p> <p>Propozycja takich dodatkowych kryteriów w ocenie pozwoli wyeliminować projektodawców wyspecjalizowanych w „technicznych” aspektach pisania wniosków, a nie przejawiających zaangażowania w problemy grupy docelowej.</p>

12. DOSTĘPNY PO WER

Cel	Podniesienie poziomu dostępności aktywnych instrumentów rynku pracy dla młodych osób z niepełnosprawnościami w województwie podkarpackim w latach 2017 - 2020 poprzez stosowanie odpowiednich kryteriów premiujących w konkursach ogłaszanych przez WUP w ramach PO WER dla Poddziałania 1.2.2 oraz 1.2.1
Obszar	Obszar 2. Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez WUP, w tym sformułowanie kryterium konkursowego dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER
Uzasadnienie	<p>WUP w Rzeszowie stosuje w konkurach ogłaszanych w ramach PO WER kryterium premiujące osoby z niepełnosprawnościami jako uczestników projektów konkursowych. Rekomendujemy by tę dobrą praktykę kontynuować w kolejnych latach, jednocześnie proponujemy modyfikację algorytmu przydzielania punktów za spełnienie kryterium.</p> <p>Osoby z niepełnosprawnością, w szczególności młode, znajdują się w bardzo trudnej sytuacji na rynku pracy. Ich sytuację determinuje zarówno poziom i kierunek posiadanego wykształcenia, doświadczenie zawodowe, jak i otwartość pracodawców na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami. Ważna jest także pełna dostępność oferty aktywizacyjnej. Pomimo zmian, które zmniejszają bariery architektoniczne, kampanii społecznych wpływających na świadomość społeczeństwa oraz możliwości technicznych i finansowych związanych z ułatwieniami w kształceniu osób z niepełnosprawnościami, w dalszym ciągu istnieje problem z zastosowaniem tych możliwości w praktyce. Przykładem jest powszechność wydawania orzeczeń o potrzebie nauczania indywidualnego, które oznacza odsunięcie osoby z niepełnosprawnościami od rówieśników i luki w jego wiedzy. Skutkuje to potem trudnościami w dostaniu się na studia i w terminowym ich ukończeniu. Natomiast w uzupełniającej edukacji zawodowej brakuje powszechnego systemu doskonalącego w ramach indywidualnej ścieżki rozwoju, podnoszącego wiedzę oraz umiejętności osób z niepełnosprawnościami. Edukacja zawodowa powinna dotyczyć nie tylko ogólnej wiedzy, ale także rozwoju kompetencji społecznych, takich jak umiejętności komunikacji interpersonalnej, umiejętności informatycznych i czy też coraz potrzebniejszej znajomości języków obcych.</p> <p>Na Podkarpaciu osoby z niepełnosprawnościami 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). Tylko w 2014r. wydano 44 635 orzeczeń o niepełnosprawności (51%K) w tym 11 600 o stopniu znacznym. 74% osób w momencie orzekania było bez zatrudnienia, wykształcenie wyższe posiadało tylko 9% (<i>Dane z Woj. Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności Tabela III.1.2015r.</i>).</p> <p>Współczynnik aktywności zawodowej wśród osób z niepełnosprawnościami wynosi 16,6%, wskaźnik zatrudnienia 14,1% (Ikw.2015 GUS). Niepełnosprawność lub choroba stanowią trzecią w kolejności przyczynę korzystania z pomocy społecznej – 27%.</p>



	<p>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).</p> <p>Warto dodać, że w 2015 roku osoby z niepełnosprawnościami stanowiły 2,7% (251 osób – śr. 10 osób na powiat) wszystkich uczestników objętych wsparciem w PO WER w ramach działań pozakonkursowych (na podstawie analizy danych z SL 2014-2020). 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 terenu województwa podkarpackiego, który oferowałby wsparcie dla tej grupy. (wyniki konkursu POWR.01.03.01-IP.03-00-002/15)</p> <p>Mając na uwadze założenie zapisane w SZOOP PO WER, iż: <i>Działania realizowane we wszystkich osiach PO WER są komplementarne w szczególności z działaniami realizowanymi z EFS w ramach Regionalnych Programów Operacyjnych</i>, 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).</p> <p>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.</p> <p>Cel ten to: umożliwienie osobom niepełnosprawnym pełnego uczestnictwa w życiu społecznym i zawodowym. Uszczegółowiony poprzez cel strategiczny: <i>Stwarzanie warunków do podnoszenia poziomu wykształcenia, kwalifikacji zawodowych osób niepełnosprawnych oraz pobudzania aktywności zawodowej.</i></p>
<p>Działania</p>	<p>Działanie 1: Kryterium premiujące uczestnictwo osób z niepełnosprawnościami w projekcie będzie stosowane w kolejnych latach w każdym konkursie ogłaszającym w ramach działania 1.2.1 i 1.2.2</p> <p>Działanie 2: Modyfikacja kryterium premiującego uczestnictwo osób z niepełnosprawnościami.</p> <p>Komentarz:</p> <p>W dotychczas ogłaszanych konkursach obowiązywało kryterium premiujące „<i>Minimum 50% uczestników projektu stanowią osoby z niepełnosprawnościami</i>” - o wadze punktowej 10.</p> <p>Zgodnie z opinią ekspertów oraz uczestników spotkań zespołów tematycznych wprowadzenie kryterium stopniowalnego może okazać się rozwiązaniem bardziej trafnym i adekwatnym. Ewentualna zmiana powinna uwzględniać zarówno sytuację na wojewódzkim rynku pracy oraz zmiany i rozwiązania o charakterze systemowym.</p> <p>Przykładowy zapis kryterium o charakterze stopniowalnym:</p> <p><i>Osoby z niepełnosprawnościami stanowią:</i></p> <p><i>Minimum 10% - uczestników projektu - 2 pkt</i> <i>Minimum 20% - uczestników projektu - 4 pkt</i></p>

	<p>Minimum 30% - uczestników projektu - 6 pkt Minimum 40% - uczestników projektu - 8 pkt Minimum 50% - uczestników projektu - 10 pkt</p> <p>Ryzyko:</p> <p>Realizacja projektów przez Projektodawców bez doświadczenia w pracy z osobami z niepełnosprawnościami. Formy wsparcia nieadekwatne do potrzeb i niedostosowane do osób z niepełnosprawnościami.</p> <p>– Rekomendacja dla IP w zakresie podniesienia kompetencji ekspertów oceniających wnioski nt. holistycznej i wieloaspektowej oceny w kontekście weryfikacji potencjału, doświadczenia oraz zakresu zaplanowanych działań w stosunku do określonej w WOP struktury uczestników.</p>
Wskaźniki	<p>Wskaźnik 1: Liczba konkursów ogłoszonych w ramach działaniach 1.2.1 oraz 1.2.2 zawierających kryterium premiujące uczestnictwo w projekcie osób z niepełnosprawnościami.</p> <p>Wskaźnik bazowy:0</p> <p>Wskaźnik docelowy 2 (wskaźnik liczony narastająco co roku n+2)</p> <p>Wskaźnik 2: Zmiana w RPD oraz dokumentacji konkursowej z zakresie przyznawania punktów w ramach kryterium premiującego uczestnictwo w projekcie osób z niepełnosprawnościami.</p> <p>Wskaźnik bazowy:0</p> <p>Wskaźnik docelowy: 1</p>
Adresaci	Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie
Harmonogram	Rekomendacja wdrażana od 2017 do 2020 roku (do czasu ogłoszenia ostatniego konkursu).
Zasięg terytorialny	Dotyczy powiatów: bieszczadzkiego, brzozowskiego, dębickiego, jarosławskiego, jasielskiego, kolbuszowskiego, krośnieńskiego, leskiego, leżajskiego, lubaczowskiego, łańcuckiego, mieleckiego, niżańskiego, przemyskiego, przeworskiego, ropczycko-sędziszowskiego, rzeszowskiego, sanockiego, stalowowolskiego, strzyżowskiego, tarnobrzaskiego oraz miast na prawach powiatu: Krosna, Przemyśla, Rzeszowa i Tarnobrzega.
Ocena skutków wdrożenia a rekomendacji	<p>W obliczu dynamicznych zmian zachodzących na rynku pracy osoby z niepełnosprawnościami stanowią ważną grupę potencjalnych pracowników. Grupę, która potrzebuje dostępu zarówno do zindywidualizowanych form podnoszenia kwalifikacji oraz kompetencji, jak i możliwości zdobycia doświadczenia zawodowego. Tym samym zwiększy się liczba osób aktywnych zawodowo.</p> <p>Wsparcie osób młodych z niepełnosprawnościami często wymagać będzie zaangażowania narzędzi i metod dostosowujących otoczenie do indywidualnych potrzeb. Ważne by Projektodawcy mogli w sposób przejrzysty, adekwatny do potrzeb korzystać z dostępnych rozwiązań np. mechanizmów racjonalnych usprawnień.</p>

III.4. rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez MRPiPS oraz KG OHP, w tym sformułowania kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER

13. OTWARTY KATALOG FORM WSPARCIA	
Cel	Rozszerzenie typów projektowych dedykowanych dla I osi PO WER
Obszar	Obszar 1: Rekomendacje dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak największej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz metody wsparcia aktywizacyjnego
Uzasadnienie	<p>Typy projektowe, wskazane w I osi PO WER mają charakter katalogu zamkniętego, który nie dopuszcza zastosowania innej formy wsparcia niż wymienione w SZOOP. Katalog ten jednocześnie różni się od katalogu jaki obowiązuje w projektach aktywizacyjnych realizowanych np. w ramach RPO WP. Potrzeba rozszerzenia typów projektów możliwych do realizacji zgłaszana jest zarówno przez przedstawicieli publicznych, jak i niepublicznych IRP. Poszerzenie katalogu typów projektów służyć też będzie poprawie indywidualizacji wsparcia, jakie powinno być kierowane do uczestników oraz może przyczynić się do poprawy jego trafności.</p> <p>Katalog form wsparcia powinien być rozszerzony na działania o charakterze prewencyjnym. W opinii pracowników IRP niezbędna jest możliwość realizacji działań mających na celu przeciwdziałanie wejściu do grupy NEET osób młodych w szczególności zagrożonych przedwczesnym ukończeniem edukacji formalnej. Działania o takim charakterze powinno się realizować poprzez: pracę z uczniem - doradztwo zawodowe prowadzone przez doświadczonego specjalistę, pracę z rodziną i otoczeniem osoby młodej.</p>
Działania	<p>Działanie 1: Wprowadzenie zmian w SZOOP PO WER w zakresie określonych typów projektów w I osi.</p> <p>Ryzyko: Czas potrzebny na wdrożenie. Brak równoległych zmian w ustawie nie pozwoli PUP w pełni korzystać ze zmiany. Rekomendowane jest uwzględnienie wprowadzenia zmian w ustawie.</p>
Wskaźniki	<p>Wskaźnik1: Liczba zmian w I Osi w SZOOP POWER w zakresie typów projektów.</p> <p>Wskaźnik bazowy: 0</p> <p>Wskaźnik docelowy: 1</p>



	<p>Wskaźnik2: Liczba nowych typów projektów wybranych do realizacji przez Beneficjentów.</p> <p>Wskaźnik bazowy:0</p> <p>Wskaźnik docelowy: 40</p>
Adresaci	— MRPiPS – podmiot wdrażający rekomendację
Harmonogram	Wdrożenie od 2017
Zasięg terytorialny	Dotyczy powiatów: bieszczadzkiego, brzozowskiego, dębickiego, jarosławskiego, jasielskiego, kolbuszowskiego, krośnieńskiego, leskiego, leżajskiego, lubaczowskiego, łańcuckiego, mieleckiego, niżańskiego, przemyskiego, przeworskiego, ropczycko-sędziszowskiego, rzeszowskiego, sanockiego, stalowowolskiego, strzyżowskiego, tarnobrzskiego oraz miast na prawach powiatu: Krosna, Przemyśla, Rzeszowa i Tarnobrzega.

III.5. Rekomendacje w zakresie trwałości 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	<p>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. W skład partnerstwa wchodzi reprezentanci następujących podmiotów:</p> <ul style="list-style-type: none"> - instytucji rynku pracy, - podmiotów zajmujących się problematyką młodzieży, - instytucji pomocy i integracji społecznej, - podmiotów funkcjonujące w systemie edukacji, - pracodawców/organizacji pracodawców. <p>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.</p> <p>Poniżej przedstawiamy pięć zagadnień bezpośrednio dotyczących trwałości partnerstwa, w ramach których zaproponowane zostały rekomendacje:</p> <p>1. Jednym z podstawowych problemów związanych z trwałością funkcjonowania każdego partnerstwa (także zainicjowanego w ramach niniejszego projektu) jest <u>długoterminowe zapewnienie niezbędnych zasobów</u>. Każde partnerstwo ma inne potrzeby (w zależności swojego składu, od uwarunkowań w jakich funkcjonuje, od rodzaju inicjatyw, które ma realizować itp.). Mimo tego można stwierdzić, że partnerstwa powinny dysponować kilkoma kategoriami „uniwersalnych” zasobów,</p>



w tym: kadrowymi, merytorycznymi, techniczno-organizacyjnymi, komunikacyjnymi, analityczno-badawcze itp. Każdy z partnerów dysponuje różnego rodzaju zasobami: ludzkimi, technicznymi i merytorycznymi, które różnią się między sobą, ale często wzajemnie uzupełniają. Zasoby zgromadzone i wykorzystane w ramach partnerstwa, umożliwią 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; Ponadto każdy z partnerów w umowie partnerstwa zobowiąże się do zaangażowania swoich zasobów w prace 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, forum itp. Może jednak przekształcić się w formułę bardziej sformalizowaną np. sieci, w rozumieniu federacji. 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:

➡ zapropozowanie przyjęcia wspólnego stanowiska partnerów, dotyczącego dalszej formuły funkcjonowania partnerstwa;

3. 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 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.

➡ 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 osób młodych na Podkarpaciu. Konsekwentnie kolejnym etapem (już pozaprojektowym) będzie m.in. monitorowanie zachodzących zmian. 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).

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 partnerów 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.

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;

	<p>➔ żeby cele partnerstwa były realizowane potrzebne będą długookresowe ŹRÓDŁA FINANSOWANIA.</p> <p>Zaproponowane rozwiązania są oczywiście opcjonalne tzn. mogą być modyfikowane zależnie od obecnych i przyszłych potrzeb partnerstwa, zmieniającej się sytuacji w zakresie problemów grupy NEET, zmieniającego 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.</p>
Wskaźniki	<p>Wskaźnik bazowy:0</p> <p>Wskaźnik docelowy:1 (funkcjonowanie partnerstwa)</p>
14. OPRACOWANIE MAPY ZASOBÓW PARTNERÓW	
Działania	<p>Działanie 1: Opracowanie Mapy Zasobów Partnerów poprzez przeprowadzenie warsztatów strategicznych z udziałem przedstawicieli partnerstwa, prowadzonych metodą partycypacyjną do końca grudnia 2016 r.</p> <p>Analiza ta powinna przede wszystkim dotyczyć zasobów:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p><u>Praktyczne kwestie, które można w ramach tej rekomendacji uwzględnić:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - analiza zasobów może zostać uzupełniona o pogłębioną analizę braków (potrzeb) poszczególnych organizacji i całego partnerstwa w kontekście dalszego jego funkcjonowania (niektóre braki partnera mogą kompensować pozostali); - 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.); przewiduje się aktualizację mapy zasobów co najmniej raz na dwa lata. - można rozważyć możliwość upublicznienia Mapy zasobów (lub jej skróconej wersji) jako elementu działań informacyjnych, skierowanych do innych podmiotów



	<p>(potencjalnych partnerów) lub np. dla potrzebujących wsparcia z grupy NEET.</p> <p><u>Ryzyka związane z wdrożeniem rekomendacji:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - brak środków na realizację warsztatów (koszty organizacji i trenera); - przygotowanie dokumentu zbyt ogólnikowego, który nie da rzeczywistego obrazu zasobów, - przy okazji warsztatów mogą zostać ujawnione problemy, 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.
Adresaci	<ul style="list-style-type: none"> - dotychczasowi członkowie partnerstwa - nowe podmioty spełniające kryteria przystąpienia do partnerstwa
Wskaźniki	<p>Wskaźnik bazowy:0</p> <p>Wskaźnik docelowy:1</p> <p>Opracowana Mapa Zasobów Partnerów (MZP) – jej wersja powinna być uaktualniania.</p>
Harmonogram	Opracowanie Mapy powinno zakończyć się najpóźniej do końca marca 2017 r.
Ocena skutków wdrożenia rekomendacji	<p>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.</p> <p>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.</p>

15. PRZYJĘCIE BARDZIEJ SFORMALIZOWANEJ FORMUŁY FUNKCJONOWANIA PARTNERSTWA

Działania	<p>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.</p> <p>Obecnie partnerstwo ma charakter grupy zadaniowej, powołanej do wypracowania rekomendacji. <u>Rekomendowanym rozwiązaniem jest przekształcenie partnerstwa w strukturę bardziej sformalizowaną np. tematyczną sieć.</u> Sieć wymaga koordynacji,</p>
------------------	---



wymaga wspólnych uzgodnień dotyczących strategii i zasad działania.

Proponowane jest także 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 byłoby 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.

Praktyczne kwestie, które można w ramach tej rekomendacji uwzględnić:

- aktualizacja umowy partnerskiej i regulamin partnerstwa, które będą uwzględniać kwestie ewentualnego nowego lidera, podziału obowiązków pomiędzy partnerami, przystąpienia nowych podmiotów itp.

- inną możliwą formą rozwijającą formułę partnerstwa może być prowadzenie Forum, które umożliwi 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 lobbingsową i co bardzo istotne może pozyskiwać środki zewnętrzne,

- formalne partnerstwo ma większą wiarygodność i prestiż,

- dobrych praktyk w zakresie funkcjonowania sieci w Polsce jest kilka m.in. Sieci Wspierania Organizacji Pozarządowych SPLIT (<http://siecsplot.pl>), Sieć Funduszy Lokalnych w Polsce (<http://ffl.org.pl>). Są to sieci ogólnokrajowe, ale ich przykłady i ich stosowanie przez nie rozwiązania mogą być inspiracją w zakresie strony organizacyjnej funkcjonowania partnerstwa;

Ryzyka związane z wdrożeniem rekomendacji:

- partnerstwo przestanie funkcjonować z powodu braku „parasola” organizacyjnego i administracyjnego po zakończeniu projektu,

- partnerzy lub jeden z nich będzie dążył do realizowania celów dla niego najistotniejszych. To ryzyko jest szczególnie ważne w przypadku federacji,

- 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

	<p>partnerów „rozmyta” itp. ,</p> <ul style="list-style-type: none"> - potencjalne ryzyko „upolitycznienia” partnerstwa lub traktowania go jako gremium wyłącznie „prestżowego”, a nie zadaniowego i roboczego (oddelegowanie do partnerstwa osób funkcyjnych, które będą mało dyspozycyjne i zaangażowane w bieżące działania), - sformalizowana 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. <p>Biorąc pod uwagę opinie dotychczasowych partnerów, formułowane m.in. podczas spotkania zdalnego we wrześniu oraz stacjonarnego w listopadzie rekomendowane jest w pierwszym okresie po zakończeniu realizacji projektu przyjęcie następujących rozwiązań:</p> <ul style="list-style-type: none"> - partnerstwo ma mieć charakter nieformalny, którym warunkiem dobrowolnego udziału jest akceptacja wypracowanych rekomendacji; - partnerstwo będzie płaszczyzną działań rzeczniczych, związanych z upowszechnianiem wypracowanych w ramach projektu rekomendacji, głównie na poziomie regionalnym np. w ramach komitetów monitorujących; - partnerstwo bazuje na zasobach swoich członków i nie jest konieczne dla jego funkcjonowania pozyskanie finansowania zewnętrznego; - partnerstwo ma formułę otwartą na przyjmowanie nowych członków, bez określania szczegółowych kryteriów przystąpienia do niego (kryterium jest zadeklarowanie działań na rzecz ich wdrażania); - konieczne jest opracowanie nowej umowy partnerskiej, określającej główne cele partnerstwa, formy realizacji celów i zasady współpracy członków.
<p>Adresaci</p>	<ul style="list-style-type: none"> - dotychczasowi członkowie partnerstwa, - nowi potencjalni partnerzy społeczni, w tym organizacje młodzieżowe
<p>Wskaźniki</p>	<p>Wskaźniki:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nowa umowa partnerska/ porozumienie w sprawie powołania Sieci, <p>Wskaźnik bazowy:0 Wskaźnik docelowy:1</p> <ul style="list-style-type: none"> - zaktualizowany lub nowy Regulamin partnerstwa, uwzględniający kryteria przyjęcia nowych członków, <p>Wskaźnik bazowy:0 Wskaźnik docelowy:1</p>
<p>Harmonogram</p>	<p>Decyzje dotyczące przyjęcia formuły partnerstwa powinny zostać podjęte najpóźniej do końca grudnia 2016 r.</p> <p>Dalsze działania związane z tymi decyzjami. np. opracowanie Regulaminu, wybór lidera, podpisanie umowy itp. najpóźniej do marca 2017 r.</p>



<p>Ocena skutków wdrożenia rekomendacji</p>	<p>Pozostanie przy projektowej formule partnerstwa będzie niemożliwe po zakończeniu realizacji projektu i wyczerpaniu dofinansowania ze środków UE. <u>Dlatego ww. zagadnienia to najbardziej kluczowe kwestie, mające bezpośredni wpływ na trwałość partnerstwa</u>, ponieważ partnerstwo ma niewielkie szanse na kontynuowanie działalności bez:</p> <ul style="list-style-type: none">- dokonania wyboru formuły w jakiej ma działać w nowej sytuacji;- nowego lidera, organizacji „parasolowej” dla niego;- otwarcia się na nowych partnerów społecznych i skorzystanie z ich potencjału i zasobów;- zagwarantowania formalnych warunków do pozyskania zewnętrznego dofinansowania. <p>Jeżeli partnerstwo się utrzyma (a docelowo będzie się rozwijać w nowej formule) to ma szanse na realizowanie inicjatyw realnie wpływających na poprawę sytuacji osób młodych z grupy NEET.</p>
---	--



16. PRZYJĘCIE NOWEJ STRUKTURY ZARZĄDZANIA PARTNERSTWEM

Działania

Działanie: Przyjęcie nowej struktury zarządzania partnerstwem poprzez: wybór sposobu zarządzania, powołania 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.

Proponowanym rozwiązaniem jest kadencyjność funkcji lidera np. może być wybierany na okres 2-letni. Funkcję monitorującą i nadzorującą nad partnerstwem (także jego liderem) może pełnić Rada partnerstwa (także kadencyjna).

Możliwą alternatywą (ale raczej na dalszym etapie funkcjonowania partnerstwa) może być wspólne zarządzanie, gdzie poszczególne zadania 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 lidera. Funkcje lidera w procesie budowania nowego partnerstwa to m.in.:

- pełnienie funkcji „strażnika” celów partnerstwa (wewnątrz i na zewnątrz),
- wzajemny „coaching” (bezpośredni i pośredni) w zakresie transferu dobrych praktyk partnerskich,
- motywowanie innych partnerów do aktywnego działania.

Lider będzie pełnił funkcję „parasolową” dla partnerstwa, co oznacza m.in. także jego obsługę organizacyjno-administracyjną.

Praktyczne kwestie, które można w ramach tej rekomendacji uwzględnić:

- jednym z proponowanych rozwiązań jest naturalne przejście roli lidera przez dotychczasowego Wnioskodawcę i Beneficjenta projektu tj. Fundację Aktywizacja,
- jeżeli będzie wybrany inny lider to z oczywistych względów powinien on 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 obecnych członków partnerstwa projektowego z ewentualnymi nowymi członkami w celu wypracowania roboczych rozwiązań „przejściowych” jeszcze przed zakończeniem realizacji projektu,
- w działania te należy zaangażować WUP w Rzeszowie, który może zaproponować



	<p>organizacyjne kwestie dotyczące liderowania partnerstwu,</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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-oczywiste jest, że Sekretariat partnerstwa prowadzi jego lider i jest to działanie przechodnie (pokrywa się z kadencją lidera), - funkcja lidera może mieć charakter przechodni – okres pełnienia tej roli to np. 2 lata z możliwością jego przedłużenia na kolejną kadencję. <p><u>Ryzyka związane z wdrożeniem rekomendacji:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - organizacja proponowana na lidera partnerstwa nie podejmie się przewodniczenia partnerstwu, - część dotychczasowych partnerów nie zaakceptuje nowego lidera, - inna organizacja nie sprawdzi się w roli lidera np. z powodu krótkiego okresu swojego funkcjonowania, małego doświadczenia itp., - działania związane z obsługą partnerstwa przerosną możliwości organizacyjne nowego lidera, - nieuzyskanie dofinansowania zewnętrznego na obsługę partnerstwa – nie jest to konieczne dla funkcjonowania partnerstwa w formule wyżej opisanej, prowadzącego działania rzecznicze przy wykorzystaniu zasobów własnych.
Adresaci	<ul style="list-style-type: none"> - dotychczasowi członkowie partnerstwa, - nowi potencjalni partnerzy społeczni, w tym organizacje młodzieżowe.
Wskaźniki	<p>Wskaźniki:</p> <ul style="list-style-type: none"> - uchwała w sprawie przyjęcia przewodnictwa w partnerstwie <p>Wskaźnik bazowy:0</p> <p>Wskaźnik docelowy:1</p>
Harmonogram	<p>Struktura zarządzania powinna być przyjęta najpóźniej do końca marca 2017 r. Dalsze działania związane z zarządzaniem, w tym wybór lidera (do kwietnia 2017), uruchomienie biura najpóźniej do maja 2017 r.</p>
Ocena skutków wdrożenia rekomendacji	<p>Podobnie jak w przypadku rekomendacji 2 zagadnienia opisane powyżej mają charakter kluczowy dla kontynuowania działań przez partnerstwo.</p>

17. OPRACOWANIA PLANU DZIAŁANIA PARTNERSTWA NA 2017 R. ORAZ STRATEGII DŁUGOOKRESOWEJ

Działania	<p>Działanie: opracowanie planu działania partnerstwa na 2017 r. oraz strategii długookresowej poprzez przeprowadzenie warsztatów planistycznych do końca marca 2017 r.</p> <p>Oczywiste jest, że partnerstwo potrzebuje nowego planu, ponieważ:</p> <ul style="list-style-type: none">- dotychczasowy plan, wynikający z realizacji projektu skończy się zgodnie z harmonogramem wniosku o dofinansowanie w grudniu 2016 r.,- zmieniają się jego cele, które dotychczas były podporządkowane celom i wskaźnikom projektowym,- partnerstwo powinno określić kilka priorytetowych zadań na 2017 r., żeby zaplanować pierwsze kroki swoich działań. <p>W przypadku współpracy partnerskiej należy brać pod uwagę, że:</p> <ul style="list-style-type: none">- 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. <p><u>Praktyczne kwestie, które można w ramach tej rekomendacji uwzględnić:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- plany (na 2017 r., jak i w dłuższej perspektywie czasowej) 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; ale nie rzadziej niż raz na rok / dwa lata;- 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
-----------	--



	<p>instytucjom spoza partnerstwa np. WUP, innym PUP, IRP i na stronie internetowej partnerstwa;</p> <ul style="list-style-type: none"> - sprawozdanie z realizacji planu powinno być oparte na kilku konkretnych, mierzalnych wskaźnikach np. ilość zorganizowanych działań orzecznich, w tym: spotkań, konsultacji społecznych, ilość wydanych publikacji, szkoleń, doradztwa, wydarzeń medialnych itp. <p><u>Ryzyka związane z wdrożeniem rekomendacji:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan nie zostanie opracowany lub będzie on miał charakter zbyt ogólnikowy lub nie będzie zawierał wskaźników realizacji itp., - część dotychczasowych lub nowych partnerów nie zaakceptuje Planu, - Plan nie będzie realizowany, monitorowany oraz poddany ewaluacji.
Adresaci	- dotychczasowi i potencjalni członkowie partnerstwa,
Wskaźniki	<p>Wskaźniki :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan partnerstwa na 2017r. zatwierdzony i przyjęty uchwałą partnerów <p>Wskaźnik bazowy:0 Wskaźnik docelowy:1</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan partnerstwa na lata 2018-2020 – jw. <p>Wskaźnik bazowy:0 Wskaźnik docelowy:1</p>
Harmonogram	<p>Plan partnerstwa na 2017 rok powinien zostać opracowany najpóźniej do końca marca 2017 r.</p> <p>Plan długookresowy na lata 2018-2020 najpóźniej do końca 2017r.</p>
Ocena skutków wdrożenia rekomendacji	<p>Efektem opracowania Planu będzie 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.</p>



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny





Podsumowanie opracowanych rekomendacji.

Nazwa rekomendacji	Obszar	Przedmiot rekomendacji	Propozycja kryterium	Tryb
Rekomendacja 1. Szkolenia zawodowe – kryteria a potrzeby	5	Formy wsparcia	Tak	Konkursowy Pozakonkursowy
Rekomendacja 2. System monitoringu absolwentów	5	Rekrutacja	Nie	Konkursowy/ Pozakonkursowy
Rekomendacja 3. Neet z wyższym wykształceniem	5	Rekrutacja	Nie	Konkursowy/ Pozakonkursowy
Rekomendacja 4. Przeedukowanie NEETów	5	Rekrutacja/ formy wsparcia	Nie	Konkursowy/ Pozakonkursowy
Rekomendacja 5. Wykorzystanie potencjału PAil	1	Rekrutacja	Nie	Pozakonkursowy
Rekomendacja 6. Portal informacyjny	1	Rekrutacja	Nie	Konkursowy/ Pozakonkursowy
Rekomendacja 7. Wsparcie rodziny i otoczenia osób aktywizowanych	1	Formy wsparcia	Nie	Konkursowy/ Pozakonkursowy
Rekomendacja 8. IPD – kluczowy drogowskaz	1	Formy wsparcia	Nie	Konkursowy/ Pozakonkursowy
Rekomendacja 9. Neet przedsiębiorca	1	Formy wsparcia	Nie	Konkursowy/ Pozakonkursowy
Rekomendacja 10. Koncentracja terytorialna wsparcia	2	Rekrutacja	Tak	Konkursowy
Rekomendacja 11. Kompetentny realizator	2	Rekrutacja/ Formy wsparcia	Tak	Konkursowy
Rekomendacja 12. Dostępny POWER	2	Rekrutacja	Tak	Konkursowy



Rekomendacja 13. Otwarty katalog form wsparcia	3	Formy wsparcia	NIE	Konkursowy Pozakonkursowy
Rekomendacja 14. Opracowanie Mapy Zasobów Partnerów	4	Partnerstwo	NIE	Konkursowy Pozakonkursowy
Rekomendacja 15. Przyjęcie bardziej sformalizowanej formuły funkcjonowania partnerstwa	4	Partnerstwo	NIE	Konkursowy Pozakonkursowy
Rekomendacja 16. Przyjęcie nowej struktury zarządzania partnerstwem	4	Partnerstwo	NIE	Konkursowy Pozakonkursowy
Rekomendacja 17. Opracowania Planu działania partnerstwa na 2017 r. oraz strategii długookresowej	4	Partnerstwo	NIE	Konkursowy Pozakonkursowy