



Lubuskie
Warte zachodu

Gwarancja dla młodzieży

broşura informacyjna



www.wup.zgora.pl

www.wupzielonagora.praca.gov.pl



Spis treści

Ustanowienie Gwarancji dla młodzieży	3
Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce	4
Założenia POWER	6
Sytuacja osób młodych do 25 roku życia na rynku pracy województwa Lubuskiego.....	8
Instrumenty i usługi rynku pracy	10
Bony dla młodych	13
Doświadczenia Powiatowego Urzędu Pracy w Słubicach związane z aktywizacją zawodową osób młodych do 25 roku życia	14
Mentoring – innowacyjne narzędzie aktywizacji osób bezrobotnych do 25 roku życia	16
Partnerstwo	19

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy
65-036 Zielona Góra
ul. Wyspiańskiego 15
tel. 068 456 56 10

Redakcja:

Wojewódzki Urząd Pracy
65-036 Zielona Góra
ul. Wyspiańskiego

Skład i druk:

Lukstar
98-220 Zduńska Wola
ul. Zielona 39
tel. 665 127 347

W publikacji wykorzystano fotografie:

Audiovisual Library of the European Commission, Fundacji na rzecz Collegium Polonicum

Ustanowienie Gwarancji dla młodzieży

W całej Unii Europejskiej 7,5 mln młodych osób, czyli 12,9% Europejczyków w wieku od 15 do 24 lat, nie pracuje, nie kształci się ani nie szkoli. Znaczna część z nich ma najwyżej wykształcenie średnie I stopnia i wcześniej kończy kształcenie lub szkolenie. Ponad 30% osób bezrobotnych w wieku poniżej 25 roku życia pozostaje bez pracy przez okres dłuższy niż 12 miesięcy.

W odpowiedzi na coraz wyższy poziom bezrobocia ludzi młodych w Europie, Komisja Europejska podjęła działania mające na celu wsparcie młodzieży w podejmowaniu zatrudnienia. W grudniu 2012 r. na szczeblu UE opracowany został **Pakiet na rzecz zatrudnienia młodzieży**. Częścią pakietu jest inicjatywa ustanowienia **Gwarancji dla młodzieży**.

Gwarancja dla młodzieży (Youth Guarantee) to skierowany do państw członkowskich UE postulat zapewnienia młodym ludziom w wieku do 25 roku życia, którzy nie mają zatrudnienia ani nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu, dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu w ciągu 4 miesięcy od zakończenia kształcenia formalnego lub utraty pracy. Rada Unii Europejskiej przyjęła zalecenie w sprawie ustanowienia **Gwarancji dla młodzieży** (2013/C 120/01) 22 kwietnia 2013 r., obligując wszystkie państwa do jego wdrożenia.

Gwarancja dla młodzieży wpisuje się w realizację trzech celów strategii „Europa 2020”:

- aby 75% osób w wieku 20-64 lata miało zatrudnienie;
- aby odsetek uczniów wcześniej kończących naukę spadł poniżej 10%;
- aby liczba osób doświadczających ubóstwa i wykluczenia społecznego zmniejszyła się o co najmniej 20 milionów.

Wniosek w sprawie ustanowienia **Gwarancji dla młodzieży** zawiera rekomendacje dot. m.in.:

- zapewnienia młodzieży pełnego dostępu do informacji o oferowanych usługach i wsparciu, zacieśniając współpracę między służbami zatrudnienia, organizacjami poradnictwa zawodowego, instytucjami kształcenia i szkolenia oraz służbami wsparcia dla młodzieży;
- umocnienia partnerstwa między pracodawcami a stosownymi podmiotami rynku pracy w celu zwiększenia możliwości zatrudnienia młodzieży oraz jej uczestnictwa w przygotowaniu zawodowym i stażach;
- opracowania skutecznych strategii informacyjno-promocyjnych, w tym kampanii, w celu dotarcia do młodzieży, zwłaszcza młodzieży borykającej się z szeregiem problemów, np. ubóstwem, wykluczeniem społecznym oraz młodzieży NEET (not in employment, education or training - niepracującej, nieuczącej się i niebiorącej udziału w szkoleniach) i zachęcenia jej do zgłaszania się do służb zatrudnienia;
- zaoferowania młodzieży wcześniej kończącej naukę i młodzieży o niskich umiejętnościach ścieżki powrotu do kształcenia i szkolenia;
- zapewnienia, aby działania służące podnoszeniu umiejętności i kompetencji pomagały zaradzić zjawisku niedopasowania umiejętności do potrzeb rynku pracy oraz wychodziły naprzeciw zapotrzebowaniu w zakresie popytu na pracę;
- zapewnienia, aby w działaniach służących podnoszeniu umiejętności i kompetencji uwzględniono umiejętności z zakresu ICT oraz umiejętności cyfrowe;
- stosowania ukierunkowanych subsydiów do wynagrodzeń i subsydiów rekrutacyjnych w celu zachęcenia pracodawców do stworzenia młodzieży możliwości zdobycia doświadczenia zawodowego;
- promowania mobilności pracowników.

Jako uzupełnienie dla realizacji **Gwarancji dla młodzieży**, na szczycie Rady Europejskiej 7-8 lutego 2013 r. podjęto decyzję o realizacji **Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych (YEI)**, skierowanej do regionów, w których poziom bezrobocia osób w wieku od 15 do 24 lat przekracza 25%. Ma ona stanowić finansowe uzupełnienie dla projektu **Gwarancji dla młodzieży**, w jej ramach na lata 2014-2020 przewidywane jest wsparcie na poziomie 6 mld EUR. Na tę kwotę składać się mają w równych udziałach po 3 mld EUR środki Europejskiego Funduszu Społecznego oraz środki ze szczególnego przydziału na tę inicjatywę w ramach zasobów dla spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej.

Agnieszka Wawryk-Grzelec, Starszy Inspektor Wojewódzki
w Wydziale ds. Obsługi Finansowej i Monitorowania PO KL
w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Zielonej Górze

(materiał opracowano na podstawie Zalecenia Rady
z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie
ustanowienia gwarancji dla młodzieży)

Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce

Inicjatywa Komisji Europejskiej jaką jest Gwarancja dla młodzieży ma służyć praktycznej realizacji działań na rzecz jak najszybszego odwrócenia negatywnej tendencji w zatrudnieniu młodzieży w UE, w tym także w Polsce.

Na tej podstawie Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej opracowało Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży z wykorzystaniem Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych w Polsce.

Ograniczanie bezrobocia osób młodych od lat stanowi jeden z głównych priorytetów polityki rynku pracy w Polsce.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. identyfikuje osoby do 25 roku życia jako jedną z kategorii społecznych, znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy, a w związku z tym uprawnionych do szczególnej pomocy. W przyjętej przez parlament nowelizacji ww. ustawy wprowadzono obowiązek objęcia osób w wieku do 25 roku życia wsparciem w ciągu 4 miesięcy od dnia rejestracji w urzędzie pracy.

Wśród kluczowych instytucji realizujących działania wspierające osoby młode we wchodzeniu na rynek pracy wymienić należy:

- A. powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy,
- B. Ochotnicze Hufce Pracy,
- C. Bank Gospodarstwa Krajowego,
- D. partnerzy rynku pracy.

Gwarancje dla młodzieży to zapewnienie wszystkim młodym osobom w wieku do 25 lat dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu w ciągu czterech miesięcy od utraty pracy lub zakończenia kształcenia formalnego.

W Polsce adresatami Gwarancji dla młodzieży będą osoby w wieku od 15 do 25 roku życia, w tym zwłaszcza z grupy tzw. NEET. W zakresie pożyczek na rozpoczęcie działalności gospodarczej granica wieku została podniesiona do 29 roku życia.

Wśród adresatów Gwarancji dla młodzieży w Polsce należy wyróżnić 4 podgrupy, do potrzeb których będzie dostosowana oferta w ramach Gwarancji:

- osoby w wieku 15-17 lat przedwcześnie kończące naukę – osoby zaniedbujące obowiązek szkolny (do 16 roku życia) lub obowiązek nauki (do osiągnięcia 18 roku życia);
- osoby w wieku 18-24 lata pozostające poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem (NEET) – w tym osoby wymagające szczególnego wsparcia, tj. oddalone od rynku pracy, ze środowisk defaworyzowanych, z obszarów wiejskich;
- osoby w wieku 18-24 lata zarejestrowane jako bezrobotne – w tym również zarejestrowani studenci studiów zaocznych i wieczorowych, czyli niespełniający tym samym warunku dla klasyfikacji jako NEET;
- bezrobotna młodzież oraz poszukujący pracy absolwenci szkół i uczelni w okresie 48 miesięcy od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania tytułu zawodowego, w wieku 18-29 lat – w zakresie wsparcia przedsiębiorczości osób młodych.

W odniesieniu do osób w wieku 15-17 lat przedwcześnie kończących naukę, zaniedbujących obowiązek szkolny lub obowiązek nauki, zagrożonych wykluczeniem społecznym, które mają problemy z odnalezieniem się na rynku pracy i usamodzielnieniem, podejmowane będą działania w **Ochotniczych Hufcach Pracy**. Będą się one koncentrować na udzielaniu wsparcia prowadzącego do podjęcia nauki lub szkolenia bądź nabycia kwalifikacji zawodowych poprzez udział w kwalifikacyjnych kursach zawodowych oraz nabycia elementarnych kompetencji społecznych.

W stosunku do drugiej z grup, czyli NEETs w wieku 18-24 lata, zakres wsparcia będzie miał charakter standardowy lub pogłębiony/kompleksowy.

Wsparcie standardowe skierowane będzie do nieuczącej się i niepracującej młodzieży, wymagającej pomocy w zakresie aktywizacji zawodowej w obszarze rynku pracy. Podejmowane działania będą polegały na przeprowadzeniu diagnozy sytuacji zawodowej i osobistej osoby młodej (tj. diagnoza wiedzy, umiejętności oraz potencjału, jak również diagnoza sytuacji rodzinnej uczestnika) służącej zaprojektowaniu form wsparcia adekwatnych do istniejących potrzeb młodej osoby.

Jeżeli na podstawie przeprowadzonej diagnozy zostanie stwierdzone, iż wystarczające będzie zaoferowanie młodej osobie dobrej jakości oferty zatrudnienia lub innej formy pomocy prowadzącej do aktywizacji zawodowej, zastosowana zostanie tzw. interwencja standardowa obejmująca:

- pośrednictwo pracy i pośrednictwo w zakresie organizacji staży i praktyk,
- poradnictwo zawodowe i informację zawodową (forma indywidualna i grupowa),
- naukę aktywnego poszukiwania pracy (zajęcia aktywizacyjne, warsztaty z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, konsultacje indywidualne).

Wsparcie pogłębione/kompleksowe, tzn. obejmujące wszystkie formy pomocy, które zostaną zidentyfikowane u danej osoby jako niezbędne w celu poprawy jej sytuacji na rynku pracy lub uzyskania zatrudnienia, adresowane będzie do osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji, które napotykają na szereg trudności związanych z wejściem lub utrzymaniem się na rynku pracy. Trudności te mogą być związane np. z brakiem kwalifikacji zawodowych i doświadczenia zawodowego lub kwalifikacjami w zawodzie niedopasowanym do potrzeb rynku pracy.



Podejmowane działania koncentrować się będą głównie na umożliwieniu zdobycia zawodu, zmiany zawodu lub podwyższenia posiadanych kwalifikacji zawodowych, zdobycia doświadczenia zawodowego i podjęcia pracy prowadzących do usamodzielnienia się młodej osoby. Dlatego też formami wsparcia w tym obszarze będą szkolenia zawodowe, staże zawodowe u pracodawców, elementy wsparcia zatrudnienia oraz usługi poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy, dodatkowo – treningi aktywnego poszukiwania pracy (zajęcia aktywizacyjne, szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, dostęp do informacji i elektronicznych baz danych służących uzyskaniu umiejętności poszukiwania pracy).

Wsparcie dla grupy osób w wieku 18-24 lata zarejestrowanych jako bezrobotne obejmować będzie pełen zakres dostępnych instrumentów i usług rynku pracy. Rodzaj wymaganego w indywidualnym przypadku wsparcia określony zostanie dzięki profilowaniu pomocy. Dla osób młodych będących najbliżej zatrudnienia oferowane będzie poradnictwo i pośrednictwo zawodowe oraz pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, które dadzą szansę osobie młodej na płynne wejście na rynek pracy oraz zdobycie zatrudnienia, które pozwoli jej na wykorzystanie umiejętności i kompetencji, które już posiada. Osoby najbardziej aktywne będą mogły skorzystać z bonów. Wprowadzaniu na rynek pracy, poprzez podnoszenie poziomu kompetencji i umiejętności, a także nabywanie niezbędnego doświadczenia, służyć będą przede wszystkim staże i szkolenia. Dodatkowo, osoby te będą mogły skorzystać z możliwości dofinansowania dalszego kształcenia (m.in. studiów podyplomowych, stypendium na kontynuowanie nauki), co przekładać się będzie na dalsze zwiększanie ich kompetencji, a tym samym szanse na znalezienie zatrudnienia.

Szansą dla części młodych bezrobotnych, w szczególności tych o odpowiednich kompetencjach jest rozwój przedsiębiorczości. Służyć będą temu środki na podejmowanie działalności gospodarczej, a także program pożyczkowy realizowany we współpracy z BGK. W ramach programu absolwenci w ciągu 48 miesięcy od ukończenia szkoły lub studiów w wieku do 29 lat będą mogli skorzystać z pożyczek na rozpoczęcie działalności gospodarczej i na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego.

*Joanna Piątek, Naczelnik Wydziału ds. Obsługi Finansowej i Monitorowania PO KL
w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Zielonej Górze*

*(materiał opracowano na podstawie dokumentu „Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce”, MPiPS,
MliR, Warszawa, kwiecień 2014 r.)*

Założenia PO WER

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) powstał w odpowiedzi na potrzeby reform w obszarach zatrudnienia, włączenia społecznego, edukacji, szkolnictwa wyższego, zdrowia i dobrego rządzenia. Będzie też wspierał innowacje społeczne i współpracę ponadnarodową w wymienionych obszarach oraz wdrażanie w Polsce Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych.

PO WER będzie wspierać następujące obszary:

zatrudnienie i mobilność pracowników

włączenie społeczne i walkę z ubóstwem

inwestowanie w edukację, umiejętności i uczenie się przez całe życie

wzmacnianie sprawności i efektywności państwa

ZAKRES WSPARCIA PO WER OPIERA SIĘ NA DWÓCH FILARACH:

poprawie funkcjonowania poszczególnych polityk sektorowych

interwencji w obszarach, dla których większą efektywność zapewni wsparcie z poziomu krajowego:

- * wsparcie osób młodych
- * szkolnictwo wyższe
- * innowacje społeczne, programy mobilności i współpracy ponadnarodowej

**Osoby młode
na rynku pracy**



Wsparcie osób młodych, w tym szkolenia, staże, praktyki, pożyczki i dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

**Efektywne polityki
publiczne dla
rynku pracy,
gospodarki
i edukacji**



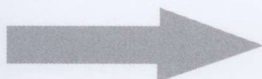
Poprawa efektywności wybranych polityk publicznych kluczowych z punktu widzenia strategii Europa 2020 i krajowych programów reform (np. modernizacja instytucji rynku pracy, rozwój polityki edukacyjnej, poprawa jakości działań skierowanych do osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym).

**Szkolnictwo
wyższe
dla gospodarki
i rozwoju**



Rozwój szkolnictwa wyższego (np. zapewnienie kształcenia odpowiadającego potrzebom gospodarki, rynku pracy i społeczeństwa, podniesienie jakości studiów doktoranckich i zapewnienie ich uczestnikom właściwych warunków rozwoju, zwiększenie otwartości i mobilności międzynarodowej, poprawa jakości dydaktyki i systemów zarządzania, rozwój kształcenia przeddyplomowego na kierunkach medycznych).

**Innowacje
społeczne
i współpraca
ponadnarodowa**



Zwiększenie wykorzystania innowacji społecznych w ramach polityk publicznych, wzmocnienie potencjału rozwojowego osób i instytucji z wykorzystaniem programów mobilności ponadnarodowej, rozwój współpracy polskich podmiotów z partnerami zagranicznymi.

Beneficjentami PO WER 2014-2020 będą zarówno podmioty prywatne, jak i podmioty publiczne m.in.:

- Powiatowe Urzędy Pracy,
- Ochotnicze Hufce Pracy,
- partnerzy społeczno-gospodarczy,
- organizacje pozarządowe,
- niepubliczne agencje zatrudnienia,
- Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości,
- minister właściwy ds. gospodarki,
- minister właściwy ds. zdrowia,
- minister właściwy ds. pracy, rodziny i zabezpieczenia społecznego,
- podmioty posiadające potencjał do opracowywania programów profilaktycznych (np. uczelnie, szpitale kliniczne, instytuty badawcze),
- publiczne i niepubliczne podmioty działające na rzecz aktywizacji zawodowej i zatrudnienia osób w wieku 50+,
- jednostki samorządu terytorialnego oraz ich jednostki organizacyjne,
- ogólnopolskie stowarzyszenia i związki jednostek samorządu terytorialnego.

Grupami docelowymi działań realizowanych w ramach PO WER będą m.in.:

- osoby młode, w tym niepełnosprawne, w wieku 15-24 lata bez pracy, które nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu (tzw. kategoria NEET),
- osoby młode, w tym niepełnosprawne, do 25 roku życia bez pracy,
- osoby młode, w tym niepełnosprawne, do 29 roku życia bez pracy w odniesieniu do pożyczek na rozpoczęcie działalności gospodarczej,
- pracodawcy i ich pracownicy,
- osoby objęte programami profilaktycznymi,
- osoby odbywające karę pozbawienia wolności,
- społeczność romska.

PO WER będzie finansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS).

Joanna Piątek
Naczelnik Wydziału ds. Obsługi Finansowej i Monitorowania PO KL
w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Zielonej Górze

(materiał opracowano na podstawie projektu Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój z dnia 08.01.2014 r.)

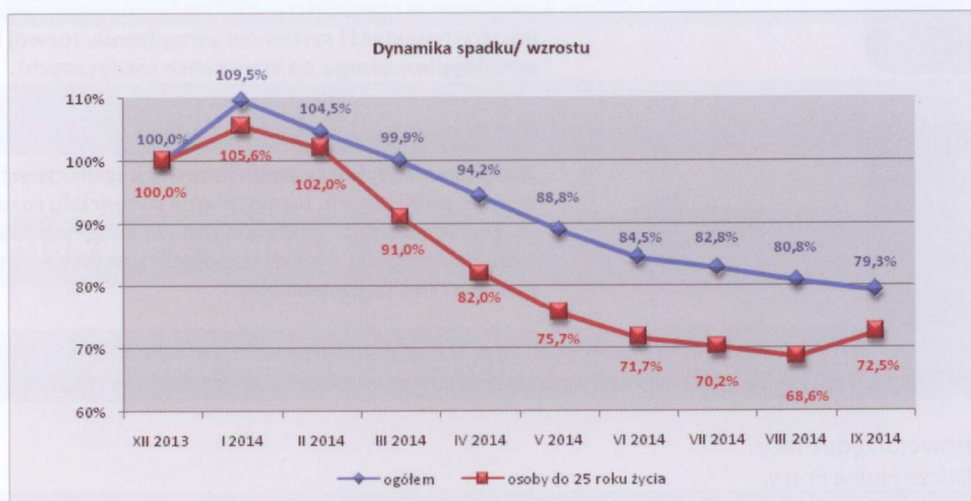
Sytuacja osób młodych do 25 roku życia na rynku pracy województwa Lubuskiego

Osoby młode do 25 roku życia od lat stanowią w statystykach powiatowych urzędów pracy wysoki odsetek osób pozostających bez zatrudnienia. Kategoria ta zaliczana jest do grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

I. Tendencja spadkowa

W III kwartale 2014 roku znacząco zmniejszyła się liczba bezrobotnych, zarówno w województwie lubuskim, jak i na terenie całego kraju. Tendencja spadkowa zauważalna jest także wśród osób młodych do 25 roku życia. Na koniec września 2014 roku liczba osób w tej kategorii wynosiła 7 360, stanowiąc 15,5% ogółu bezrobotnych. Dla porównania w styczniu 2014 roku odnotowano 10 721 osób bezrobotnych do 25 roku życia.

Należy zwrócić uwagę, iż dynamika spadku jest dużo większa wśród osób do 25 roku życia niż wśród ogółu bezrobotnych.



II. Lepsze wykształcenie

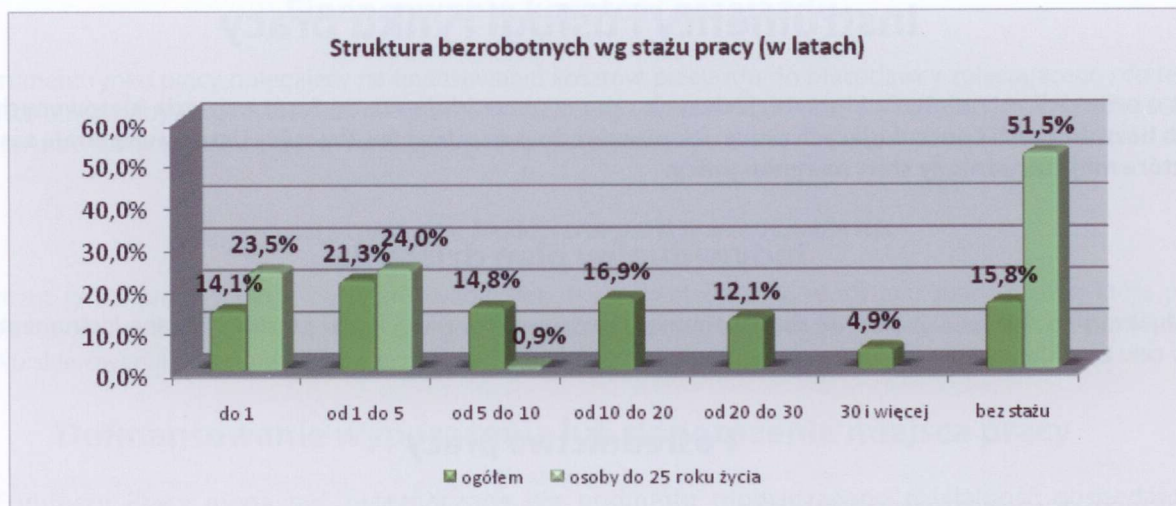
Bezrobotni do 25 roku życia to najczęściej osoby posiadające wykształcenie gimnazjalne i poniżej, stanowiąc 28,9% kategorii oraz policealne i średnie zawodowe – 24,6% kategorii. Osoby legitymujące się wykształceniem wyższym to zaledwie 6,2% bezrobotnych tej kategorii. Wśród ogółu bezrobotnych najwięcej osób posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe – 29,9%, natomiast najmniej – wykształcenie średnie ogólnokształcące – 9,5%.



III. Krótszy staż pracy

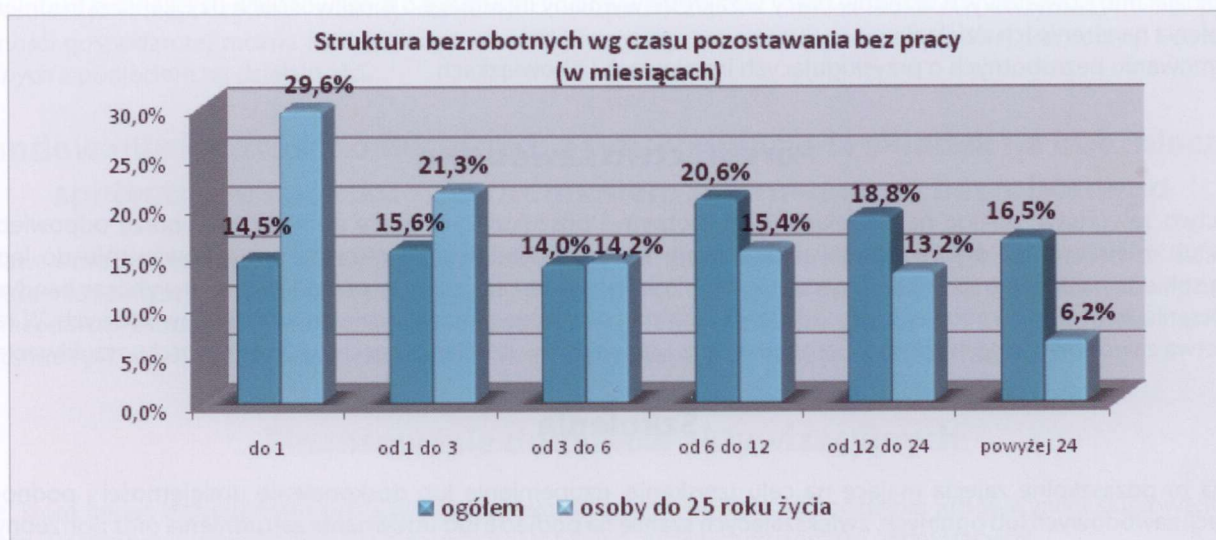
Ponad połowa (51,5%) bezrobotnych do 25 roku życia nie ma żadnego stażu pracy. Osoby posiadające doświadczenie od 1 do 5 lat to 24,0%. Wysoki odsetek stanowią młodzi z niewielkim doświadczeniem, maksymalnie do 1 roku – 23,5%. Wśród ogółu bezrobotnych najwięcej osób legitymuje się stażem pracy od 1 do 5 lat – 21,3%, natomiast najmniej stażem 30 lat i więcej – 4,9%. Bez żadnego doświadczenia jest 15,8% ogółu bezrobotnych.

Powyższe dane pokazują, iż młodzi nie podejmują zatrudnienia w trakcie trwania okresu nauki, skupiając się wyłącznie na edukacji. Brakuje im odpowiedniego doświadczenia zawodowego.



V. Krótszy czas pozostawania bez pracy

Najwięcej młodych bezrobotnych do 25 roku życia to osoby pozostające bez pracy do 1 miesiąca – 29,6%. Drugą w kolejności grupę tworzą osoby od 1 do 3 miesięcy pozostawania bez pracy – 21,3%. Młodzi pozostający bez pracy powyżej 12 miesięcy stanowią 19,4% ogółu kategorii. Dla porównania wśród ogółu bezrobotnych odsetek ten wynosi 35,3%.



V. Powiatowe zróżnicowanie

Na koniec III kwartału 2014 roku największy udział osób bezrobotnych do 25 roku życia odnotowano w powiatach: nowosolskim – 12,9%, żarskim – 10,4%, strzelecko – drezdeneckim, zielonogórskim (ziemskim) i żagańskim – 9,1%. Natomiast najniższy odsetek zarejestrowano w powiatach: słubickim – 2,7%, gorzowskim (ziemskim) – 4,2% oraz sulęcińskim – 4,3%.

Nie ulega wątpliwości, że sytuacja osób do 25 roku życia jest ciągle trudna. Są oni bardziej narażeni na bezrobocie niż inne grupy. Związane jest to m.in. z brakiem doświadczenia zawodowego oraz brakiem kompetencji wymaganych przez pracodawców. Jednocześnie niskie zarobki dla osób bez praktyki zawodowej zniechęcają do podjęcia zatrudnienia. Dlatego tak istotnym wyzwaniem dla instytucji zajmujących się rynkiem pracy jest szczególne zainteresowanie bezrobociem wśród młodzieży.

Instrumenty i usługi rynku pracy

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przewiduje szereg form wsparcia kierowanych zarówno do osób bezrobotnych i poszukujących pracy, jak również do pracodawców. Przepisy Ustawy wspierają zatrudnianie osób, które mają utrudniony start na rynku pracy.

Indywidualny plan działania

Indywidualny plan działania to plan działań obejmujący podstawowe usługi rynku pracy wspierane instrumentami rynku pracy w celu zatrudnienia bezrobotnego lub poszukującego pracy.

Pośrednictwo pracy

Pośrednictwo pracy polega w szczególności na:

- udzielaniu pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz pracodawcom w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych,
- pozyskiwaniu oraz upowszechnianiu ofert pracy, w tym przekazywaniu ich do internetowej bazy ofert pracy udostępnianej przez ministra właściwego ds. pracy,
- udzielaniu pracodawcom informacji o kandydatach,
- informowaniu bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców o aktualnej sytuacji i zmianach na rynku pracy,
- inicjowaniu i organizowaniu kontaktów bezrobotnych i poszukujących pracy z pracodawcami,
- współdziałaniu powiatowych urzędów pracy w zakresie wymiany informacji o możliwościach uzyskania zatrudnienia i szkolenia na terenie ich działania,
- informowaniu bezrobotnych o przysługujących im prawach i obowiązkach.

Poradnictwo zawodowe

Poradnictwo zawodowe polega na udzielaniu bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu lub miejsca pracy oraz w planowaniu rozwoju kariery zawodowej, a także na przygotowywaniu do lepszego radzenia sobie w poszukiwaniu i podejmowaniu pracy. Polega również na pomocy pracodawcom w wyborze kandydatów, we wspieraniu rozwoju zawodowego pracodawcy i jego pracowników poprzez udzielanie porad zawodowych. W ramach poradnictwa zawodowego są inicjowane, organizowane i prowadzone szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy.

Szkolenia

Szkolenia to pozaszkolne zajęcia mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i podnoszenie kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, zwiększających szansę na podjęcie lub utrzymanie zatrudnienia oraz potrzebnych do wykonywania pracy, w tym umiejętności poszukiwania zatrudnienia. Bezrobotnemu w okresie odbywania szkolenia, na które został skierowany, przysługuje stypendium szkoleniowe finansowane ze środków Funduszu Pracy.

Pożyczka szkoleniowa

Pożyczka na sfinansowanie kosztów szkolenia udzielana jest w celu umożliwienia podjęcia lub utrzymania zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej. Pożyczka udzielana jest z Funduszu Pracy na wniosek bezrobotnego bez konieczności skierowania przez powiatowy urząd pracy na to szkolenie.

Studia podyplomowe

Na wniosek bezrobotnego, można sfinansować z Funduszu Pracy koszty studiów podyplomowych należne organizatorowi studiów, do wysokości 100%, jednak nie więcej niż 300% przeciętnego wynagrodzenia. W przypadku gdy w czasie odbywania studiów bezrobotny podejmie zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą, nie zawiesza się dofinansowania kosztów studiów do planowanego terminu ich ukończenia. W przypadku przerwania studiów z winy uczestnika, kwota podlega zwrotowi.

Finansowanie kosztów przejazdu

Jest to instrument rynku pracy polegający na finansowaniu kosztów przejazdu do pracodawcy zgłaszającego ofertę pracy lub do miejsca pracy, odbywania stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub odbywania zajęć w zakresie poradnictwa zawodowego w związku ze skierowaniem przez powiatowy urząd pracy.

Finansowanie kosztów zakwaterowania

Ten instrument rynku pracy polega na finansowaniu kosztów zakwaterowania w miejscu pracy osobie, która podjęła zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, staż, przygotowanie zawodowe dorosłych poza miejscem stałego zamieszkania, w przypadku skierowania przez powiatowy urząd pracy.

Dofinansowanie wyposażenia lub doposażenia miejsca pracy

Środki z Funduszu Pracy mogą być przeznaczone dla podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą na refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego w wysokości określonej w umowie, nie wyższej jednak niż 6-krotnej wysokości przeciętnego wynagrodzenia.

Środki na podjęcie działalności gospodarczej

Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej (tzw. dotacje) to instrument rynku pracy skierowany do osób bezrobotnych, absolwentów centrum integracji społecznej oraz absolwentów klubów integracji społecznej zainteresowanych rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej. W ramach środków otrzymanych na podjęcie działalności gospodarczej można również uzyskać środki na pokrycie kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa, związanych z podjęciem tej działalności.

Refundowanie kosztów poniesionych z tytułu opłacania składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem skierowanego bezrobotnego

Pracodawca może skorzystać z jednorazowego zrefundowania poniesionych kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem skierowanego bezrobotnego. Refundacja może nastąpić w przypadku gdy, pracodawca zatrudniał skierowanego bezrobotnego w pełnym wymiarze czasu pracy przez okres co najmniej 12 miesięcy oraz po upływie 12 miesięcy zatrudnienia skierowany bezrobotny jest nadal zatrudniony.

Finansowanie dodatków aktywizacyjnych

Osobie, która będąc bezrobotnym posiadającym prawo do zasiłku podjęła samodzielnie lub w wyniku skierowania przez powiatowy urząd pracy zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, przysługuje dodatek aktywizacyjny.

Staż

Staż to nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą.

Przygotowanie zawodowe dorosłych

Przygotowanie zawodowe dorosłych jest instrumentem aktywizacji w formie praktycznej nauki zawodu dorosłych lub przyuczenia do pracy dorosłych, realizowany bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą, według programu obejmującego nabywanie umiejętności praktycznych i wiedzy teoretycznej, zakończonego egzaminem.

Prace interwencyjne

Prace interwencyjne polegają na zatrudnieniu bezrobotnego/bezrobotnych przez pracodawcę, które nastąpiło w wyniku umowy zawartej pomiędzy PUP a pracodawcą i ma na celu wsparcie bezrobotnych. Zawarcie umowy stanowi podstawę refundacji części kosztów, które pracodawca poniósł na skutek wynagrodzeń, nagród i obowiązkowych ubezpieczeń na rzecz zatrudnionych pracowników w ramach prac interwencyjnych.

Roboty publiczne

Roboty publiczne oznaczają zatrudnienie bezrobotnego w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy przy wykonywaniu prac organizowanych przez powiaty (z wyłączeniem prac organizowanych w urzędach), gminy, organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką ochrony środowiska, kultury, oświaty, kultury fizycznej i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej, a także spółki wodne i ich związki, jeżeli prace te są finansowane lub dofinansowane ze środków samorządu terytorialnego, budżetu państwa, funduszy celowych, organizacji pozarządowych, spółek wodnych i ich związków.

Granty na telepracę

Grant na telepracę to świadczenie, które starosta może, na podstawie zawartej umowy, przyznać pracodawcy lub przedsiębiorcy na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy. Starosta może przyznać grant na telepracę:

- 1) skierowanemu bezrobotnemu rodzicowi powracającemu na rynek pracy, posiadającemu co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat,
- 2) bezrobotnemu sprawującemu opiekę nad osobą zależną, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy jako bezrobotny zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka lub sprawowania opieki nad osobą zależną.

Dofinansowanie kosztów egzaminów oraz uzyskania licencji

Finansowanie kosztów egzaminów i licencji przyznawane jest przez powiatowy urząd pracy na wniosek bezrobotnego lub poszukującego pracy. Dofinansowaniem mogą być objęte koszty egzaminów umożliwiających uzyskanie świadectw, dyplomów, zaświadczeń, określonych uprawnień zawodowych lub tytułów zawodowych oraz koszty uzyskania licencji niezbędnych do wykonywania danego zawodu. Kwota dofinansowania nie może przekraczać przeciętnego wynagrodzenia za pracę.

Przyuczenie do pracy dorosłych

Przyuczenie do pracy dorosłych jest formą przygotowania zawodowego dorosłych, umożliwiającą uzyskanie wybranych umiejętności lub kwalifikacji zawodowych potwierdzonych zaświadczeniem lub świadectwem.

Finansowanie kosztów zorganizowanego przejazdu bezrobotnych i poszukujących pracy

Finansowanie odbywa się w związku z udziałem tych osób w targach pracy i giełdach pracy organizowanych przez WUP w ramach pośrednictwa pracy, w szczególności prowadzonego w ramach sieci EURES. Zorganizowany przejazd odbywa się z miejsc określonych przez PUP.

Stypendium na kontynuowanie nauki

Stypendium to może zostać przyznane bezrobotnemu bez kwalifikacji zawodowych, który w okresie 12 miesięcy od dnia zarejestrowania w PUP podjął dalszą naukę w szkole ponadgimnazjalnej dla dorosłych, będącej szkołą publiczną lub niepubliczną o uprawnieniach szkoły publicznej, albo w szkole wyższej, gdzie studiuje w formie studiów niestacjonarnych. Stypendium może zostać przyznane na wniosek bezrobotnego. Wypłacane jest przez okres 12 miesięcy od dnia rozpoczęcia nauki.

Świadczenie aktywizacyjne

Starosta może, na podstawie zawartej umowy, przyznać pracodawcy świadczenie aktywizacyjne za zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy skierowanego bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka lub bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy jako bezrobotny zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka lub sprawowania opieki nad osobą zależną.

Refundacja kosztów składek na ubezpieczenia społeczne bezrobotnych do 30 roku życia

Starosta może, na podstawie zawartej umowy, refundować pracodawcy koszty poniesione na składki na ubezpieczenia społeczne należne od pracodawcy za skierowanych do pracy bezrobotnych do 30 roku życia, którzy podejmują zatrudnienie po raz pierwszy w życiu.

Pożyczka na utworzenie stanowiska pracy

Pożyczka na utworzenie stanowiska pracy to pomoc finansowa udzielana w związku ze stworzeniem stanowiska pracy i zatrudnieniem na tym stanowisku skierowanej osoby bezrobotnej.

Pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej

Pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej to instrument rynku pracy skierowany do osób zainteresowanych rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej. Pożyczka udzielana jest na podstawie umowy, na wniosek zainteresowanej osoby, po przedstawieniu opisu i kosztorysu planowanej działalności oraz po przedstawieniu zabezpieczenia prawnego spłaty bądź zwrotu udzielonej pożyczki – weksel własny in blanco i poręczenie dwóch osób fizycznych.

Zwrot kosztów opieki

Zwrot kosztów opieki to możliwość zrefundowania – po wcześniejszym udokumentowaniu – części kosztów poniesionych w związku z opieką nad dzieckiem lub dziećmi do 7 lat albo osobą zależną, czyli taką, która ze względu na stan zdrowia lub wiek wymaga stałej opieki i jest połączona więzami rodzinnymi, powinowactwem lub zamieszkuje we wspólnym gospodarstwie domowym z osobą bezrobotną. O refundację można ubiegać się przy spełnieniu takich warunków, jak:

- 1) bycie osobą bezrobotną i wychowującą samotnie co najmniej jedno dziecko do 7 lat albo opiekowanie się osobą zależną,
- 2) podjęcie zatrudnienia albo innej pracy zarobkowej,
- 3) zostanie skierowanym na staż, przygotowanie zawodowe dorosłych lub szkolenie,
- 4) miesięczne przychody nie przekraczają minimalnego wynagrodzenia.

Aleksandra Paszkiewicz, Starszy Inspektor
w Wydziale ds. Obsługi Finansowej i Monitorowania PO KL
w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Zielonej Górze

(materiał opracowano na podstawie Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)

Bony dla młodych

Znowelizowana Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadziła nowe instrumenty, mające na celu aktywizację osób bezrobotnych do 30 roku życia. Nowe formy wsparcia przewidują przyznanie osobom młodym bonu szkoleniowego, stażowego, zatrudnieniowego czy zasiedleniowego.

Podniesienie kwalifikacji zawodowych – bon szkoleniowy

Na wniosek osoby bezrobotnej do 30 roku życia starosta może przyznać bon szkoleniowy stanowiący gwarancję skierowania bezrobotnego na wskazane przez niego szkolenie oraz opłacenia kosztów, które zostaną poniesione w związku z podjęciem szkolenia. Przyznanie i realizacja bonu szkoleniowego następuje na podstawie indywidualnego planu działania oraz uprawdopodobnienia przez bezrobotnego podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej.

W ramach bonu szkoleniowego starosta finansuje bezrobotnemu, do wysokości 100% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu przyznania bonu szkoleniowego, koszty:

- jednego lub kilku szkoleń, w tym kosztów kwalifikacyjnego kursu zawodowego i kursu nadającego uprawnienia zawodowe – w formie wpłaty na konto instytucji szkoleniowej;
- niezbędnych badań lekarskich lub psychologicznych – w formie wpłaty na konto wykonawcy badania;
- przejazdu na szkolenia – w formie ryczałtu wypłacanego bezrobotnemu;
- zakwaterowania, jeśli zajęcia odbywają się poza miejscem zamieszkania – w formie ryczałtu wypłacanego bezrobotnemu.

Zdobycie doświadczenia zawodowego – bon stażowy

Bon stażowy to gwarancja skierowania do odbycia stażu u pracodawcy wskazanego przez bezrobotnego na okres 6 miesięcy, o ile pracodawca zobowiąże się do zatrudnienia bezrobotnego po zakończeniu stażu przez okres 6 miesięcy. Przyznanie bonu stażowego następuje tak jak w przypadku bonu szkoleniowego, na podstawie indywidualnego planu działania. Pracodawcy, który zatrudni bezrobotnego przez deklarowany okres 6 miesięcy, starosta wypłaca premię w wysokości około 1500 zł.

W ramach bonu stażowego starosta finansuje:

- koszty przejazdu do i z miejsca odbywania stażu – w formie ryczałtu wypłacanego bezrobotnemu w miesięcznych transzach, łącznie ze stypendium;
- koszty niezbędnych badań lekarskich lub psychologicznych.

Podjęcie pracy – bon zatrudnieniowy

Bon zatrudnieniowy stanowi dla pracodawcy gwarancję refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego, któremu powiatowy urząd pracy przyznał ten bon przez okres 12 miesięcy. Również w tym instrumencie przyznanie bonu następuje na podstawie indywidualnego planu działania. Umowa zawarta między starostą a pracodawcą zobowiązuje do dalszego zatrudnienia skierowanego bezrobotnego przez okres 6 miesięcy po zakończeniu okresu refundacji.

Wsparcie mobilności geograficznej – bon na zasiedlenie

Bon na zasiedlenie przyznawany jest w związku z podjęciem przez bezrobotnego poza miejscem dotychczasowego zamieszkania zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej, jeżeli:

- z tytułu ich wykonywania bezrobotny będzie osiągał wynagrodzenie lub przychód w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę brutto miesięcznie oraz będzie podlegał ubezpieczeniom społecznym;
- odległość od miejsca dotychczasowego zamieszkania do miejscowości, w której bezrobotny zamieszka w związku z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej wynosi co najmniej 80 km lub czas dojazdu do tej miejscowości i powrotu do miejsca dotychczasowego zamieszkania środkami transportu zbiorowego przekracza łącznie 3 godziny dziennie;
- bezrobotny będzie pozostawał w zatrudnieniu, wykonywał inną pracę zarobkową lub będzie prowadził działalność gospodarczą przez okres co najmniej 6 miesięcy.

Środki Funduszu Pracy przyznane w ramach bonu na zasiedlenie przeznacza się na pokrycie kosztów zamieszkania.

Agnieszka Wawryk-Grzelec, Starszy Inspektor Wojewódzki
w Wydziale ds. Obsługi Finansowej i Monitorowania PO KL
w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Zielonej Górze

(materiał opracowano na podstawie Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)

Doświadczenia Powiatowego Urzędu Pracy w Słubicach związane z aktywizacją zawodową osób młodych do 25 roku życia

Analizy rynku pracy alarmują, że coraz większa liczba ludzi młodych ma problemy z podjęciem zatrudnienia i problem ten dotyczy również terenu województwa lubuskiego. Bezrobocie u osób młodych do 25 roku życia, w okresie kiedy tworzą swoje plany życiowe, projekty zawodowe i dokonują wyborów dalszych dróg kształcenia, ma liczne negatywne konsekwencje oraz silne oddziaływanie demotywacyjne, a także przyczynia się do powstawania barier uniemożliwiających realizację życiowych celów. Dlatego konieczna jest intensyfikacja działań mających na celu aktywizację zawodową oraz ułatwienie wejścia tych osób na rynek pracy i podjęcia czynnego życia zawodowego, co również jest priorytetem Gwarancji dla młodzieży.

Powiatowy Urząd Pracy w Słubicach obejmuje wsparciem osoby do 25 roku życia w ramach standardowych działań wynikających z Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wśród których wymienić należy poradnictwo zawodowe, organizację staży, naukę aktywnego poszukiwania pracy poprzez zajęcia aktywizacyjne, organizację szkoleń indywidualnych, udzielanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej oraz pośrednictwo pracy w zakresie wydawania skierowań do pracy na stanowiska subsydiowane i niesubsydiowane.

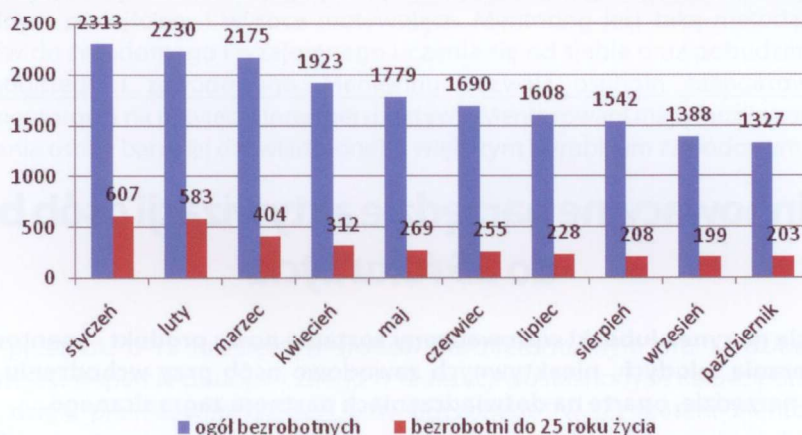
Największym zainteresowaniem wśród ludzi młodych cieszą się staże, gdyż czynnikiem podstawowym, niejednokrotnie potęgującym bezrobocie w grupie osób do 25 roku życia jest przede wszystkim brak doświadczenia, a także niedostosowanie uzyskanego w toku edukacji zawodu do aktualnego zapotrzebowania na rynku pracy i oczekiwań pracodawców. Stworzenie możliwości nabywania praktycznych umiejętności w miejscu pracy poprzez organizację staży, uwzględniając przede wszystkim organizatorów deklarujących zatrudnienie po odbyciu stażu, jest dużą szansą dla młodych na zdobycie pierwszych doświadczeń zawodowych. W okresie styczeń - październik 2014 r. z tej formy pomocy skorzystało 186 osób bezrobotnych do 25 roku życia.

W kontekście założeń *Gwarancji dla młodzieży* warto podkreślić rolę poradnictwa zawodowego, które to umożliwia młodym ludziom otrzymanie profesjonalnego wsparcia w zakresie analizy własnego problemu zawodowego czy planowania kariery zawodowej.

Wsparcie w postaci sfinansowania kosztów studiów podyplomowych, pożyczki szkoleniowej czy organizacji szkoleń to działania Powiatowego Urzędu Pracy w Słubicach, wpisujące się również w priorytet *Gwarancji dla młodzieży*, gdyż zmierzają one przede wszystkim do stworzenia bezrobotnym, w tym również osobom młodym, możliwości zdobycia zawodu, korzystnej zmiany zawodu lub podwyższenia posiadanych kwalifikacji zawodowych.

Jak wykazuje dotychczasowa praktyka, tworzenie warunków i wspieranie rozwoju przedsiębiorczości ma niezwykle pozytywny wpływ na rynek pracy i na podejmowanie inicjatywy w postaci samozatrudnienia, a w konsekwencji pozwala na zmniejszanie poziomu rejestrowanego bezrobocia. Dlatego tak istotna jest rola wsparcia w postaci jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, co również cieszy się sporym zainteresowaniem osób do 25 roku życia, gdyż jest to szansa zdobycia doświadczenia zawodowego i prowadzi do usamodzielnienia się młodej osoby, tak istotnego w kontekście *Gwarancji dla młodzieży*.

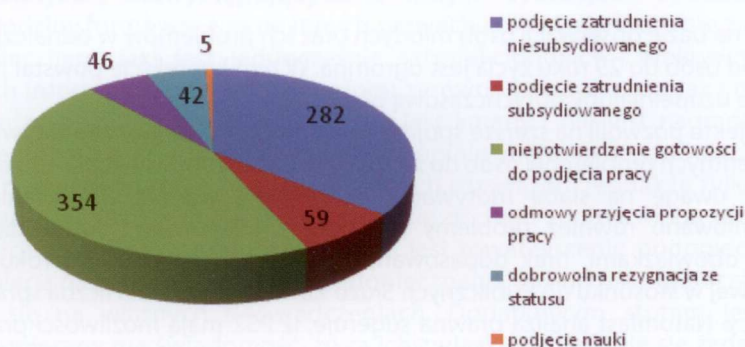
Rysunek 1: Bezrobotni zarejestrowani w Powiatowym Urzędzie Pracy w Słubicach w okresie styczeń –październik 2014 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych dostępnych na stronie internetowej: pupslubice.pl

Z zaprezentowanych powyżej danych wynika, że osoby bezrobotne do 25 roku życia na dzień 31 października 2014 r. stanowiły 15,3% (203 osoby) spośród wszystkich osób zarejestrowanych w tutejszym urzędzie, natomiast w styczniu br. stanowiły 26,2% (607 osób), co oznacza znaczny spadek bezrobocia w tej kategorii bezrobotnych. Przyczyny utraty statusu bezrobotnego przez osoby do 25 roku życia ilustruje poniższy wykres.

Rysunek 2: Przyczyny utraty statusu bezrobotnego przez osoby do 25 roku życia w okresie styczeń –październik 2014 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych dostępnych na stronie internetowej: pupslubice.pl

Warto wspomnieć, że w okresie styczeń – październik 2014 r. 341 osób bezrobotnych do 25 roku życia utraciło status bezrobotnych w związku z podjęciem zatrudnienia, w tym 59 osób podjęło zatrudnienie w ramach zatrudnienia subsydiowanego, z czego przeważająca część w następstwie refundacji kosztów zatrudnienia (41 osób). Natomiast pozostałe osoby uzyskały pomoc w samozatrudnieniu poprzez otrzymanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej (13 osób) oraz uzyskały pracę w wyniku otrzymanego skierowania na prace interwencyjne (3 osoby) i roboty publiczne (2 osoby).

Nowelizacja Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w 2014 roku wprowadziła zmiany dotyczące osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, powołując dodatkowe instrumenty w postaci bonów: stażowego, na zasiedlenie, szkoleniowego i zatrudnieniowego, adresowanych do bezrobotnych do 30 roku życia, do których to należy omawiana grupa. Wśród osób zarejestrowanych w tutejszym urzędzie informacje na temat tych form wsparcia rozpowszechniane są podczas rejestracji, jak również w toku indywidualnych rozmów z doradcami klienta, jednakże nie spotkały się z zainteresowaniem młodych osób, gdyż jak dotąd nie wpłynął żaden wniosek o zorganizowanie pomocy w tym zakresie.

Codzienna praktyka pokazuje, że czynnikami, które najbardziej utrudniają podjęcie zatrudnienia przez osoby do 25 roku życia, są: brak możliwości dojazdu do pracy wynikający ze słabo rozwiniętej infrastruktury transportowej, niewielkie doświadczenie zawodowe bądź jego brak oraz brak możliwości zapewnienia opieki nad dziećmi. Problemem w aktywizacji zawodowej młodych osób jest również zjawisko niedostosowania kwalifikacji i wykształcenia osób z tej kategorii wiekowej do ofert pracy, co przekłada się na trudności w znalezieniu kandydatów na oferowane stanowiska pracy. Ponadto czynnikiem utrudniającym podjęcie efektywnej współpracy z osobami bezrobotnymi do 25 roku życia są wysokie oczekiwania płacowe osób bezrobotnych wynikające z bliskości granicy polsko-niemieckiej.

Powiatowy Urząd Pracy w Słubicach

Mentoring – innowacyjne narzędzie aktywizacji osób bezrobotnych do 25 roku życia



MENTORING
innowacyjne narzędzie aktywizacji

W ramach przedsięwzięcia na rynek lubuski wprowadzony zostanie nowy produkt – mentoring. Jego zadaniem jest zmiana sposobów wspierania młodych, nieaktywnych zawodowo osób przy wchodzeniu lub powrocie na rynek pracy. Jest to efektywne narzędzie, oparte na doświadczeniach partnera zagranicznego.

Mentoring to specyficzna forma świadczenia usługi pomocy i wspierania ludzi w trudnych dla nich sytuacjach społecznych, życiowych, związanych przede wszystkim z problemami adaptacyjnymi, bazująca głównie na wolontariuszach dzielących się swoim czasem i doświadczeniem. Mentor przekazuje podopiecznym najlepsze i sprawdzone sposoby działania, wspierające ich w dążeniu do zdobycia nowych umiejętności i wiedzy potrzebnej do samodzielnego i skutecznego działania we współczesnym świecie, w taki sposób, aby podopieczny czuł wsparcie, pomoc, zainteresowanie, jednocześnie nie tracąc swojej autonomii i samodzielności czy poczucia odpowiedzialności za siebie. **W procesie bierze udział mentor i jego podopieczny, którego można nazwać uczniem.**

Młodzi, zdolni, bezrobotni

Pomysł projektu zrodził się na bazie obserwacji osób młodych oraz ich problemów w odnalezieniu się na rynku pracy. Skala bezrobocia w Europie wśród osób do 25 roku życia jest ogromna. W tym kontekście powstał pomysł na nowe narzędzie dla instytucji rynku pracy, które uzupełniałoby dotychczasową ofertę.

Pierwszy etap realizacji projektu pozwolił na szersze spojrzenie na problemy związane z aktywizacją osób niepracujących do 25 roku życia. Oprócz ewidentnych problemów osób do 25 roku życia tj. niedopasowania edukacji i praktyk do potrzeb rynku pracy, zwrócono również uwagę na słabą motywację, specyficzne wartości (pokolenie Y) czy brak umiejętności psychospołecznych. Zdefiniowano również problemy związane z instytucjami, które zajmują się aktywizacją grupy docelowej – przeciążenie obowiązkami, brak dopasowania do potrzeb osób do 25 roku życia, brak zaufania innych podmiotów i grupy docelowej w stosunku do Publicznych Służb Zatrudnienia, mała liczba sprawnie działających partnerstw związanych z rynkiem pracy. Natomiast analiza prawna sugeruje, iż PSZ mają możliwości prawne, aby zlecać część zadań publicznych do realizacji innym podmiotom (odciążenie zadaniami) oraz aby w ten sposób zawiązywać długotrwałe partnerstwa.

Sprawdzone metody po drugiej stronie Odry

Możliwości i korzyści ze stosowania nowatorskich narzędzi bardzo dobrze nakreślił partner niemiecki, który wskazał, jak są realizowane działania na rzecz osób młodych w Niemczech. Oparcie projektu właśnie o doświadczenia partnera niemieckiego umożliwiły zaadaptowanie i wdrożenie innowacyjnego narzędzia mentoringu. Projekty tego typu z powodzeniem realizowane są w Europie Zachodniej.

MENTORING ma na celu indywidualizację procesu poszukiwania i znajdowania pracy poprzez kontakt, relację młodej, niepracującej osoby z mistrzem. Metoda zorientowana jest na proces i rozwój potencjału ucznia, a opiera się na inspiracji, stymulowaniu i przywództwie. Pomaga w programowaniu sukcesu na rynku pracy osoby mentorowanej, poprzez wzrost samoświadomości oraz pokazanie możliwości. **Mentoring jako narzędzie rozwoju osobistego, ma za zadanie towarzyszyć i wzmacniać oddziaływanie pozostałych instrumentów rynku pracy przede wszystkim form aktywizacji zawodowej oferowanych przez powiatowe urzędy pracy – zwłaszcza staży zawodowych.**

Kim jest mentor?

Mentor to osoba, która dzięki osobistemu zaangażowaniu i doświadczeniu jest w stanie służyć radą, wsparciem, pomocą podopiecznemu w tych dziedzinach, w których jest potrzebny. Mentoring jest procesem, w którym dokonuje się **transfer wiedzy i doświadczenia**, w którym mentor odgrywa rolę „wzorca”, a dzięki wzajemnemu szacunkowi i zaufaniu staje się osobą, której podopieczny może ufać, zwierzać się, budować pozytywny obraz siebie, dokonywać wyborów i co najważniejsze przejmować odpowiedzialność za siebie i swoje zachowanie.

Mentoring jest narzędziem jakościowym, które pozwala w bardzo indywidualny sposób odpowiadać na potrzeby grup w nim uczestniczących. Dzięki relacji mentora z jego podopiecznym udaje się dopełnić szeroki katalog form aktywizacji o narzędzie z indywidualnym podejściem i wysoce motywujące. Mentoring jest taką metodą, która ma na celu m.in. stymulowanie uczestników do świadomego i wzajemnego uczenia się od siebie oraz pobudzania własnego potencjału w obszarze rozwoju osobistego i zawodowego. Mentoring pozwala osobom zaangażowanym (głównie osobie mentorowanej, ale także mentorowi) na przyjęcie innej perspektywy. Mentorowani mają możliwość spojrzenia na swoje cele zawodowe z punktu widzenia osoby bardziej doświadczonej, z większym dorobkiem zawodowym.

Jak to działa?

Spotkania odbywają się przez ok. 6-12 miesięcy w środowisku nieformalnym (np. siedziba organizacji, przestrzeń publiczna), a ich zadaniem jest wsparcie podopiecznego w realizacji postawionych celów, pomoc czy wręcz ułatwienie wejście na rynek pracy, dzięki przekazaniu wiedzy „doświadczonego” w tej materii mentora. Młode osoby dzięki kontaktom z mentorem dostawać mogą bezpośredni dostęp do bezcennej, praktycznej wiedzy, doświadczenia, obycia w miejscu pracy. Uzyskują konstruktywną i zaangażowaną informację zwrotną o własnej postawie, działaniach i ich rezultatach. Indywidualizowany kontakt mentora i podopiecznego ułatwi poruszanie się po rynku pracy, wzmocni jednostkę w realizacji celów, a także wesprze istniejące instrumenty rynku pracy (np. aklimatyzacja w miejscu stażu, pomoc w rozwiązywaniu konfliktów, rozmowa z pracodawcą, wzmocnienie umiejętności interpersonalnych, motywacji).

Dlaczego mentoring się sprawdza?

Mentoring może stać się skutecznym narzędziem wspierającym rozwój podopiecznego, ponieważ oparty jest na szczególnym związku i relacjach, niewystępujących w innych sytuacjach społecznych. Role nauczycieli, wychowawców, znajomych, rodziny formowane są na innych prawach i zasadach, które nie zawsze pozwalają osiągnąć taki kształt relacji z podopiecznym, jaki jest jednocześnie satysfakcjonujący i efektywny, jak również różne są oczekiwania partnerów takich interakcji i więzi. W mentoringu zarówno podopieczny, jak i mentor zaczynają od tego samego – obydwie nie wiedzą o sobie nic. Ich związek nie jest karany i nie jest nagradzany. Wzajemne zaufanie budowane jest na wymianie spostrzeżeń i opinii, przy czym opinie mentora i podopiecznego są równe. Mentor prezentuje podopiecznemu pomysły, wnioski, możliwości innych rozwiązań, jednakże tylko podopieczny decyduje o wyborze i kierunku swojego działania, w chwili, kiedy czuje się do tego zdolny. Mogą to być również złe decyzje i wybory dokonywane wielokrotnie, jednak zadaniem mentora jest towarzyszenie podopiecznemu również w takich sytuacjach. Mentoring nie polega na robieniu czegoś za podopiecznego, aby go nie ograniczać i pozwolić mu samemu przejść cały proces, ucząc się na własnych doświadczeniach. Dodatkowym atutem jest fakt, że mentorzy są wolontariuszami, a więc podopieczny ma świadomość, że za ich związkiem nie kryje się żadna dodatkowa korzyść dla mentora poza satysfakcją i chęcią towarzyszenia właśnie tej, a nie innej osobie.

Co dalej?

Program mentoringowy zostanie wydany w postaci podręcznika wraz z płytą CD. Trafi do potencjalnych użytkowników – czyli powiatowych urzędów pracy i organizacji pozarządowych, które są zainteresowane mentoringiem. – Bardzo ciekawe jest to, że naszym programem chcemy zachęcić urzędy pracy, żeby zlecały część swoich usług na zewnątrz, innym instytucjom lub organizacjom – mówi Magdalena Tokarska z Fundacji na rzecz Collegium Polonicum, koordynatorka projektu. Ścieżka zlecenia w formie konkursu ofert jest taka sama jak w przypadku urzędów miast i gmin czy starostw powiatowych (zgodna z Ustawą o Działalności Pożytku Publicznego i o Wolontariacie). Ta droga jest sprawdzona, czas, żeby poszły nią urzędy pracy.

Realizatorami programu mentoringowego byłyby organizacje pozarządowe. Urzędy pracy kierowałyby młode osoby, które chcą wziąć udział w mentoringu. A organizacje zajmowałyby się resztą: rekrutacją mentorów, ich szkoleniem, kojarzeniem w pary, nadzorem nad relacją. Podobnie jest u naszych zachodnich sąsiadów.

Poznać po efektach

Czy mentoring faktycznie sprawia, że młodzi ludzie znajdują pracę? – Nie można podchodzić do niego czysto technicznie, jak do wskaźnika szkoleniowego. Jest to narzędzie wspierania rozwoju osobistego, co naprawdę przekłada się na zwiększenie ich szans na rynku pracy, zwłaszcza w połączeniu ze stażem, czyli możliwością sprawdzenia nowych kompetencji w praktyce – wyjaśnia Anna Serba, asystentka merytoryczna.

W projekcie wzięło udział 10 młodych, bezrobotnych dziewczyn do 25 r. ż., które wcześniej nigdzie nie pracowały. 4 z nich znalazły zatrudnienie na umowę o pracę, 2 otrzymały umowy-zlecenia. Czyli 60 proc. z nich zniknęło z ewidencji urzędów pracy. To bardzo dobry wskaźnik. – Jesteśmy zadowolone z tego wskaźnika. Wydaje się, że to tylko 10 osób, ale gdyby co kwartał objąć wsparciem tych 10 osób, które potem znalazłyby pracę, to przecież byłoby to coś wspaniałego – mówi M. Tokarska.

Informacje o projekcie

Tytuł: PI - PWP Mentoring – innowacyjna metoda aktywizacji

Grantodawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, Priorytet VI – Rynek pracy otwarty dla wszystkich.

Czas realizacji: październik 2012 – wrzesień 2015

Temat: Poszukiwanie nowych, skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia.

Wnioskodawca: Fundacja na rzecz Collegium Polonicum w Słubicach

Partner ponadnarodowy: Deutsche Angestellten Akademie

Partnerstwo trójsektorowe:

Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie Odrzańskim (sektor publiczny)

Przedsiębiorstwo Produkcyjno Handlowe „IRMEK” (sektor prywatny)

Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej (sektor pozarządowy)

Cel główny: Zaadaptowanie i wdrożenie innowacyjnego narzędzia mentoringu, opartego na doświadczeniach partnera niemieckiego, który przeznaczony będzie dla instytucji rynku pracy z Lubuskiego i który służyć będzie w przyszłości aktywizacji zawodowej osób do 25 roku życia.

Grupa odbiorców: osoby bezrobotne do 25 roku życia

Grupa użytkowników: instytucje rynku pracy



Magdalena Tokarska, koordynatorka projektu. – Przeszliśmy różne sytuacje. Jednak zawsze kluczem są chęci. Tych, którzy mają możliwości skorzystania ze wsparcia. Bez ich otwartości nie da się zrobić nic. Tu nawet najlepsze narzędzia nie pomogą, jeśli ktoś nie będzie chciał przyjąć pomocy.

Anna Serba, asystentka merytoryczna. – Założeniem projektu innowacyjnego jest spróbowanie czegoś nowego, przetestowanie nowego narzędzia. Myślę, że sprawdziliśmy nasz produkt „wzdłuż i wszerz”, możemy zweryfikować go, wiedząc, jakie trudności napotkaliśmy. Możemy dostosować go tak, aby był łatwiejszy do użycia.



6 września 2014 roku w Gospodarstwie Agroturystycznym „Stary Młyn” w Brzeźnicy odbyła się uroczystość podsumowania testowania mentoringu. W spotkaniu udział wzięli mentorzy oraz podopieczni. Najważniejsze tego dnia były dziewczyny – dobrze było na nie popatrzeć – pewnie siebie, młode osoby, zadowolone z tego, co udało się im osiągnąć. Chętnie rozmawiały i dzieliły się swoimi przemyśleniami na temat mentoringu. Wszystkie zgodnie przyznają, że projekt wpłynął na ich pewność siebie i pomógł odnaleźć kierunek.

Katarzyna Kochańska, Fundacja na rzecz Collegium Polonicum

Artykuł został napisany w oparciu o publikację „Mentoring w praktyce. Ścieżka kształcenia mentorów i peer-mentorów dla grup defaworyzowanych” autorstwa dr Anny Sołtys i Małgorzaty Tarkowskiej ze Społecznej Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania w Łodzi w ramach realizacji projektu „Wychowankowie domów dziecka – nowe szanse, lepsze jutro”, realizowanego przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

Partnerstwo

Zgodnie z Zaleceniem Rady z 22 kwietnia 2013 r. w sprawie *Gwarancji dla młodzieży* szczególny nacisk kładzie się na ustanowienie partnerstw na rzecz wsparcia osób młodych.

Kwestie złożoności i rozległości partnerstwa w procesach opracowania i realizacji *Gwarancji dla młodzieży* w Polsce wynikają ze specyficznego samorządowego i zdecentralizowanego modelu publicznych służb zatrudnienia.

Każdy z partnerów strategicznych, poprzez swoje jednostki organizacyjne i placówki, współpracuje z gęstą siecią instytucji społeczno-gospodarczych, organizacji pozarządowych, fundacji i stowarzyszeń. Z kolei niezbędność tworzenia nowych uregulowań prawnych determinuje szerokie konsultacje i uzgodnienia na etapie projektowania, a następnie procedowania zakładanych zmian. Oznacza to zaangażowanie partnerów społecznych w każdym z wymienionych etapów projektowania i wdrażania działań na rzecz realizacji *Gwarancji dla młodzieży* w Polsce.

Dla realizacji *Gwarancji dla młodzieży* w Polsce zakładany jest aktywny udział partnerstw działających na poziomie lokalnym.

W związku z powyższym, w październiku br. Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze wystosował pisma do instytucji, które w 2008 roku przystąpiły do Lubuskiego Paktu na Rzecz Zatrudnienia z prośbą o zadeklarowanie chęci współpracy z naszym urzędem na rzecz osób młodych.

W odpowiedzi na nasze pismo, deklarację współpracy złożyły następujące podmioty:

Departament Infrastruktury Społecznej
w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Lubuskiego
Lubuski Urząd Wojewódzki
Uniwersytet Zielonogórski
Miasto Zielona Góra
Lubuska Izba Rolnicza

Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Gorzowie Wlkp.
Lubuska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy
Powiatowy Urząd Pracy w Strzelcach Krajeńskich

Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu
Powiatowy Urząd Pracy w Żarach
Fundacja „Nasz dom”
Starostwo Powiatowe w Świebodzinie
Zespół Szkół Zawodowych PBO Sp. z o.o.

Stowarzyszenie Gmin Polskich Euroregionu „Pro Europa Viadrina”
Fundacja na rzecz Collegium Polonicum w Słubicach

Urząd Miejski w Drezdenku
Kuratorium Oświaty
Powiatowy Urząd Pracy w Gorzowie Wlkp.
Urząd Statystyczny w Zielonej Górze
Powiatowy Urząd Pracy w Zielonej Górze
Centrum Integracji Społecznej
Centrum Kształcenia Ustawicznego i Praktycznego
Polskie Towarzystwo Ekonomiczne
Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie Odrz.

Gmina Dąbie
Starostwo Powiatowe w Nowej Soli
Powiatowy Urząd Pracy w Nowej Soli
Powiatowy Urząd Pracy w Słubicach
Gminny Ośrodek Kultury w Górzycy
Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcinie
Powiatowy Urząd Pracy we Wschowie

Współpraca w ramach partnerstwa obejmować będzie m.in.:

- wymianę informacji na temat podejmowanej przez strony partnerstwa działalności na rzecz osób młodych oraz doświadczenia w tym zakresie,
- współpracę przy formułowaniu założeń dotyczących kierunków podejmowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze działań na rzecz osób młodych,
- współpracę przy określaniu priorytetów i celów programowych w ramach *Gwarancji dla młodzieży*, zgodnie z potrzebami regionalnego rynku pracy,
- współpracę przy określaniu koncepcji i zasad realizacji konkursów regionalnych,
- współpracę przy definiowaniu kryteriów wyboru projektów do dofinansowania w ramach realizowanego w woj. lubuskim Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój,
- aktywny udział stron partnerstwa w zakresie konsultowania dokumentów strategicznych dla realizacji Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.

Porozumienia Partnerskie zostaną zawarte w grudniu br. Niemniej jednak, wszystkich zainteresowanych serdecznie zapraszam do składania deklaracji o współpracy.

Joanna Piątek, Naczelnik Wydziału ds. Obsługi Finansowej i Monitorowania PO KL
w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Zielonej Górze



**Wojewódzki Urząd Pracy
w Zielonej Górze**
ul. Wyspiańskiego 15
65-036 Zielona Góra
tel.: (+48) 68 456 56 00
fax: (+48) 68 327 01 11
wup@wup.zgora.pl

**Wojewódzki Urząd Pracy
w Zielonej Górze**
Oddział Zamiejscowy w Gorzowie Wlkp.
Zespół ds. Obsługi Rynku Pracy
ul. Kombatantów 34
66-400 Gorzów Wielkopolski
tel (+48) 95 720 70 14
fax (+48) 95 722 38 68
ziwugo@praca.gov.pl
gorzow@wup.zgora.pl



**Centrum Informacji i Planowania
Kariery Zawodowej
w Zielonej Górze**
ul. Wyspiańskiego 15
65-036 Zielona Góra
tel. (+48) 68 456 76 96
cizzg@wup.zgora.pl



**Centrum Informacji i Planowania
Kariery Zawodowej**
ul. Kombatantów 34
66-400 Gorzów Wielkopolski
tel (+48) 95 722 80 25
fax (+48) 95 722 46 61
gowuciz@praca.gov.pl
cizgorzow@wup.zgora.pl