

MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
DEPARTAMENT RYNKU PRACY

ul. Nowogrodzka 11, 00-513 Warszawa, tel. +48 22 529 08 16, fax +48 22 529 07 41
www.mpips.gov.pl; E-Mail: rafal.bartochowski@mpips.gov.pl

Warszawa, 11 lutego 2015 r.

DRP.IV.40310.15.2015.RB

Według rozdzielnika

Szanowni Państwo,

16 stycznia 2015 r. miał miejsce w Brukseli warsztat organizowany przez Sieć Europejskich Publicznych Służb Zatrudnienia zatytułowany „Praktyki publicznych służb zatrudnienia dla docierania do NEETs i ich aktywizacji” (*PES Youth Workshop. PES Practices for the Outreach and Activation of NEETs*). Wziął w nim udział przedstawiciel Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Obecnie w większości z Państwa województw mają miejsce prace nad przygotowaniem konkursów regionalnych na działania aktywizacyjne realizowane w ramach Gwarancji dla młodzieży. Pragnę zatem przekazać Państwu obszernie fragmenty ze sprawozdania z warsztatów, zawierające opisy interesujących praktyk stosowanych w docieraniu do młodych osób z grupy NEET. Proszę o potraktowanie tego jako informację i potencjalną inspirację dla wyboru kierunków i form wsparcia najważniejszych na Państwa regionalnych rynkach pracy.

Celem warsztatu „Praktyki publicznych służb zatrudnienia dla docierania do NEETs i ich aktywizacji” była pogłębiona analiza narzędzi stosowanych przez publiczne służby zatrudnienia (PSZ) w zakresie docierania do najbardziej oddalonych od rynku pracy przedstawicieli grupy młodych NEETs, czyli młodzieży nie pracującej, nie uczącej się, ani nie szkolącej. Znaczna część przedstawicieli tej grupy pozostaje poza rejestrami osób bezrobotnych, dlatego też, zgodnie z logiką wdrażania Gwarancji dla młodzieży, konieczne jest dotarcie do tych osób z ofertą aktywizacji. Bardzo ważny jest również odpowiedni dobór narzędzi aktywizacji ze względu na częste w tej grupie wielorakie deficyty edukacyjne, psychologiczne, środowiskowe itd. Stąd drugim obszarem poruszonym podczas warsztatu była aktywizacja NEETs.

Pierwsza z prelegentek reprezentująca Austrię przedstawiła koncepcję docierania do młodych NEETs przez tzw. trenerów młodzieży (*Youth Coaches*). Ten rodzaj usług austriackich PSZ adresowany jest zarówno do młodzieży szkolnej, jak również wypadającej z systemu edukacji. Odpowiednio przeszkoleni i przygotowani trenerzy zapewniają doradztwo

w zakresie możliwości edukacyjnych i zawodowych, zmniejszając tym samym niebezpieczeństwo wykluczenia społecznego młodych. Z trenerami mają do czynienia młodzi ludzie w 9 roku swojej obowiązkowej edukacji (maksymalny limit wieku: 24 lata), jak również wszyscy wypadający z systemu edukacji. W większości przypadków oznacza to pierwszy kontakt w wieku 14 lat. Trenerzy młodzieży realizując swoje zadania, współpracują blisko z nauczycielami. Dodatkowo zakłada się ich bliski kontakt z rodzicami i opiekunami dzieci. Efektem tak sprofilowanego wsparcia jest ogólne wzmocnienie świadomości konieczności wyboru ścieżki zawodowej i możliwości odniesienia sukcesu zawodowego. 80% ankietowanych uczestników spotkań z trenerem młodzieży oceniło je jako bardzo przydatne. Ponad 50% miało realistyczne założenia co do przebiegu swojej kariery. Rozkład rekomendacji przedstawianych przez trenerów wygląda następująco: 50% młodych zalecane jest osiągnięcie wyższego poziomu wykształcenia, 35% praktyczna nauka zawodu (kształcenie zawodowe), a 15% skorzystanie z innej formy wsparcia. Rocznie z usług trenerów korzysta ok. 27 tys. młodych.

Prezentacja przedstawicielki Belgii (region Flandrii) zatytułowana była „Docieranie metodą znajdź-uświadom-zaangażuj” („*Find-mind-bind outreach metod*”). W zakresie pierwszego elementu wskazanej metody, czyli znajdowania (kontaktu) z młodym NEET, pracownicy flandryjskich PSZ kładą akcent na budowanie zaufania, ale również na wzajemne zobowiązanie. Podkreślany jest efekt podwójnego zwycięstwa gdy tylko uda się nawiązać kontakt z młodym oddalonym od rynku pracy. W zakresie elementu „uświadamiania”, kluczowe jest przedstawienie wysokiej jakości oferty – dopasowanego do potrzeb młodej osoby planu działań. W trzecim z etapów nacisk kładziony jest na konsekwentną realizację wyznaczonego planu, a także skrupulatne śledzenie dalszych losów uczestnika aktywizacji. Za sukces uznaje się sytuację, w której młoda osoba nie musi pokonywać żadnej bariery przed integracją z rynkiem pracy. Oznaczać to może podjęcie zatrudnienia, ale także dalszej edukacji lub stażu. Jak podkreśliła Belgijka, duże znaczenie ma partnerski stosunek pracownika PSZ do młodego NEET. Usiłuje się także, o ile to możliwe, tworzyć sieci aktywizowanych osób.

W panelu drugim reprezentująca brytyjski Departament Pracy i Emerytur przedstawiła prezentację zatytułowaną "Zwalczanie gangów i przemocy". Młodzież NEET mająca styczność z przestępczością jest szczególnie trudną grupą w aktywizacji. Bodziec dla przeciwdziałania przestępczości młodzieży dały wydarzenia z sierpnia 2011 roku, gdy miały miejsce masowe rozruchy uliczne. W ramach przeciwdziałania temu zjawisku powołano m.in. tzw. *Gang Advisers*. Są to wyspecjalizowani pracownicy urzędów pracy ("*Job Centres*"), których zadaniem jest np. "dostarczanie" młodych na spotkania w urzędzie. Młodzi mogą liczyć także na wsparcie np. poprzez finansowanie biletów na komunikację miejską, ubrania i innych wydatków związanych z podejmowaniem pracy. Duży nacisk położono także na wsparcie środowiska młodych osób, czyli ich rodzin. Założeniem jest aktywizacja zawodowa możliwie wszystkich dorosłych członków rodziny. Efektem działań było objęcie wsparciem 6000 młodych osób, z których 1800 udało się przywrócić do zatrudnienia lub edukacji. Brytyjskie władze uznały to za bardzo dobry wynik i podjęto decyzje o kontynuowaniu programu. W ostatnim czasie włączono do niego 10 nowych obszarów w Wielkiej Brytanii (przeznaczono na to 30 mln funtów). W dyskusji, która wywiązała się po prezentacji, Brytyjka dodała, iż obecnie dominujące staje się podejście, by

w aktywizacji młodych z przeszłością przestępczą nie skupiać się na tym elemencie ich życiorysu.

Przedstawiciel Finlandii zaprezentował podczas swojego wystąpienia fińskie Działania na rzecz docierania do młodych (*Outreach Youth Work*). Rozpoczął on od przedstawienia danych nt. ilości NEETs w Finlandii. Jakkolwiek szacunki co do ich liczby wahały się o 10 do 100 tys. osób, pogłębiona analiza przyniosła informację o 40-50 tys. W przypadku badania NEETs ważne okazały się dane uzyskiwane z rejestrów poborowych. *Outreach Youth Work*, jak ujął to prelegent, jest kombinacją działań w zakresie statystyki, prowadzenia rejestru i fizycznego docierania do młodych w lokalnych społecznościach. Bardzo duże znaczenie ma również docieranie do młodych w Internecie - duża część młodych doświadcza wykluczenia społecznego jednocześnie przejawiając znamiona uzależnienia od tego medium. Fiński model zakłada 3 etapy: pierwszy kontakt, fazę "prowadzenia" młodej osoby i fazę rozpoczęcia samodzielnego (w wymiarze zawodowym i ekonomicznym) życia. Jako efekty Działań na rzecz docierania do młodych Fin wskazał: 29% młodych podejmujących naukę, 20% korzystających z aktywizacji w ramach PSZ, 17% korzystających z warsztatów i innych "miękkich" form, 16% korzystających z wsparcia usług społecznych lub zdrowotnych. Jako cel do osiągnięcia w najbliższym czasie, wskazał na zwiększanie systematyczności tego typu wsparcia. W dyskusji padło pytanie o "kij" dla rezygnujących ze wsparcia - jak się okazuje, odrzuceniu oferty nie towarzyszy żadna sankcja.

Podczas wymiany myśli, która nastąpiła po wystąpieniu, przedstawicielka Wielkiej Brytanii dopytywana była o różne aspekty programu zwalczania gangów i przemocy. Zwróciła uwagę m.in. na:

- efekt kuli śnieżnej (*snowball effect*) w docieraniu do kolejnych młodych będących w gangach, od jednej osoby do kolejnej;
- pyt.: Jak wspierano rodziny? odp: Wsparcie było kompleksowe - służby zwracały uwagę na mieszkanie, stan zdrowia itd.;
- pyt.: Jak równoważona jest potrzeba zaangażowania młodych i ich konieczna kontrola? odp.: Przede wszystkim budowane jest ich poczucie wartości;
- pyt.: Czy równie skuteczne jest docieranie do NEETs ze środowisk migranckich? odp.: To rzeczywiście poważny problem. Bark jest danych na ten temat;
- pyt: Ilu klientów ma jednorazowo specjalista od młodzieży w gangach? odp: Ma ich mniej niż inni pracownicy urzędu, ale to ok. 50 osób;
- pyt: Jak identyfikowane są te młode osoby, czy korzysta się z rejestrów sądów, policji? odp: To raczej nieformalna współpraca;
- znaczenie "znajomości" opiekuna w lokalnym środowisku, a także "pozytywnego przykładu" (*succes story*).

Podsumowując panel przedstawiciele Komisji Europejskiej zwrócili uwagę na ogromną rolę władz lokalnych w obu prezentowanych rozwiązaniach oraz że ważne jest budowanie podejścia partnerskiego.

Trzeci z paneli otworzyła prezentacja "Aktywizując nieaktywnych - Atelier poszukiwania pracy" („*Activating the inactive - Job Search Atelier*”) przygotowana przez przedstawicielkę

Bułgarii. Atelier poszukiwania pracy (JSA) to wyspecjalizowane wsparcie w poszukiwaniu pracy, w którym młode osoby (do 30 roku życia) mogą liczyć na usługi psychologa i doradcy zawodowego. JSA prowadzi także szkolenia dla młodych poszukujących pracy. Rozwiązanie to wprowadzono z sierpnia 2013 r. i zostało ono wpisane jako jeden z kluczowych elementów realizacji Gwarancji dla młodzieży w Bułgarii - zgodnie z krajowym programem wdrażania Gwarancji, każda bezrobotna osoba do 25 r. ż. powinna mieć zapewnione doradztwo zawodowe i szkolenie w zakresie poszukiwania pracy. Uczestnicy JSA otrzymują również zaproszenia na targi pracy. Odpowiadając na pytania panelistka poinformowała m.in. o tym, że oferta JSA jest dostosowana do indywidualnych potrzeb.

Przedstawicielka Danii przedstawiła temat "Budowanie mostu do edukacji" („*Building Bridge to Education*”). Jak zaznaczyła na wstępie, przeprowadzona niedawno reforma świadczeń społecznych w Danii postawiła akcent na zachęcanie młodych osób bezrobotnych do dalszego kształcenia się. W przypadku części osób jest to bardzo poważne wyzwanie, bowiem prezentują wyjątkowo niskie umiejętności (często na poziomie szkoły podstawowej). Zachęcanie do podnoszenia kwalifikacji odbywa się w dwóch zasadniczych fazach. W pierwszej ma miejsce wybór odpowiedniej ścieżki kształcenia dla młodej osoby. Może być to wejście do formalnej edukacji szkolnej na ogólnych zasadach, ale również np. krótki staż o charakterze nabywania praktyki w zawodzie. To co łączy wszystkie formy, to położenie nacisku na podstawowe umiejętności, a mianowicie język duński i matematykę. Wszyscy uczestnicy mają także bezpośredni kontakt z mentorem edukacyjnym (*educational mentor*). W drugiej fazie ma miejsce permanentne śledzenie postępów uczestnika. Badania ankietowe wśród młodych uczestników wskazują że 80% uznaje udział w inicjatywnie jako zbliżający ich do osiągnięcia swoich celów edukacyjnych. 85% wskazuje na mentora jako kluczowy element wsparcia.

Pogłębiona dyskusja przedstawicielką Bułgarii na temat Atelier poszukiwania pracy (JSA), jako oddzielny punkt programu, przyniosła następujące informacje:

- pyt: W jaki sposób dostosowywany jest zakres szkoleń dla osób na bardzo różnych poziomach wykształcenia, kompetencji itd.; odp: Bardzo dokładnie badany jest poziom wiedzy i wtedy ustalany jest skład grupy,
- pyt: W jaki sposób określa się gotowość przystąpienia uczestnika do komponentu praktycznego w programie?; odp: Określa to szkoła/institucja szkoleniowa;
- Wymiana myśli nt. bułgarskiego programu: duża rola indywidualnego planu, mediatorzy – bardzo ważni, oni organizują warsztaty, ustalają ich tematy. Jednak jest ich w całym kraju zaledwie 43;
- pyt: Jakie są najpopularniejsze tematy szkoleń; odp: Wszyscy uczestnicy są szkoleni z tego jak szukać pracy, jak pisać CV, jak budować karierę. Kolejne, bardziej szczegółowe szkolenia są dopasowywane do kwalifikacji uczestników.
- pyt. Jak liczne są grupy szkoleniowe?; odp. Jest to maksymalnie 7 osób. Chodzi o to, by uczestnicy się otworzyli, przełamali swój wstyd w grupie. Uczestnictwo jest dobrowolne. JSA to 7 dni po 1 godzinie w ciągu 1 miesiąca.

- Uwaga z Rumunii: małe miasta w Bułgarii to małe rynki pracy, jaki sens ma wspieranie szukania pracy, jeśli oferty pracy krążą nieformalnym obiegiem?
- pyt. Jakie są korzyści z warsztatów grupowych? Większość krajów przeszła na warsztaty indywidualne (poza niewątpliwymi zaletami w postaci niższych kosztów); odp: Warsztaty grupowe dają szansę na przełamanie nieśmiałości.
- pyt. Jak wygląda monitoring programu? odp. Ankiety pokazują, że młodzi ludzie czują, że ich kompetencje i pewność siebie wzrosły. Ma miejsce samoocena po każdym zasadniczym etapie szkoleń.
- Problem kosztów dla młodych, których szkolenia są poza miejscem zamieszkania - nie ma refundacji dojazdu.

Podsumowując warsztaty, należy wskazać jako wnioski:

- Niezależnie od przyjmowanych schematów realizacji Gwarancji dla młodzieży w Europie, publiczne służby zatrudnienia pozostają ich głównym realizatorem. Oznacza to także konieczność docierania przez PSZ do młodzieży NEET, co jest szczególnie trudne w sytuacji gdy PSZ działają w „tradycyjny” sposób, operując przede wszystkim na zbiorze zarejestrowanych bezrobotnych.
- Przedstawione dobre praktyki w docieraniu do młodych NEETs wskazują na kilka wspólnych elementów. Są to: indywidualizacja i dopasowanie wsparcia, ważna rola wiarygodnego mentora/opiekuna młodej osoby, konieczność zapewnienia atrakcyjnych edukacyjnych systemów „drugiej szansy”.
- W zgodnej opinii praktyków, mało rozwinięte formy wsparcia takie jak szkolenia z pisania CV i autoprezentacji czy też podstawowe pośrednictwo pracy (np. organizacja targów pracy) zdecydowanie nie są wystarczającymi dla grupy jaką stanowią NEETs. Wymienione formy zapewnić powinien system edukacji, natomiast NEETs wymagają bardziej zaawansowanych działań ze strony PSZ.
- Na tle przedstawionych przykładów, Polska z jej formami docierania do NEETs i ich aktywizacji wydaje się lokować pomiędzy „minimalistycznym” wsparciem w modelu bułgarskim, a bardzo rozwiniętym i kosztochłonnym wsparciem jak w przypadku Austrii, Wielkiej Brytanii, czy Finlandii.

Z poważaniem,

DYREKTOR
Departamentu Rynku Pracy
dr Hanna Świątkiewicz-Zych

Otrzymują:

1. Pani Monika Kwil-Skrzypińska, Dyrektor Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy,
2. Pan Artur Janas, Dyrektor Kujawsko-Pomorskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy,
3. Pani Małgorzata Sokół, Dyrektor Lubelskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy,
4. Pan Waldemar Stępak, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze,
5. Pan Andrzej Kaczorowski, Dyrektor Łódzkiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy,
6. Pan Andrzej Martynuska, Dyrektor Małopolskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy,
7. Pan Tomasz Sieradz, Dyrektor Mazowieckiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy,
8. Pan Jacek Suski, Dyrektor Opolskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy,
9. Pan Tomasz Czop, Dyrektor Podkarpackiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy,
10. Pani Janina Mironowicz, Dyrektor Podlaskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy,
11. Pan Tadeusz Adamejtis, Dyrektor Pomorskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy,
12. Pan Mieczysław Płaneta, Dyrektor Śląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy,
13. Pan Arkadiusz Piecyk, Dyrektor Świętokrzyskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy,
14. Pan Zdzisław Szczepkowski, Dyrektor Warmińsko-Mazurskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy,
15. Pani Barbara Kwapiszewska, Dyrektor Wielkopolskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy,
16. Pan Andrzej Przewoda, Dyrektor Zachodniopomorskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy,
17. Pan Marian Najdychor, Komendant Główny Ochotniczych Hufców Pracy.