

Model wsparcia osób z grupy NEET w województwie podlaskim

Ewa Rollnik-Sadowska



Białystok 2017

Spis treści

Wstęp.....	3
1. Charakterystyka osób z grupy NEET w województwie podlaskim.....	5
2. Uwarunkowania lokalnego rynku pracy w kontekście sytuacji osób z grupy NEET.....	11
3. Etapy wsparcia osób z grupy NEET	15
3.1. Podmioty zaangażowane we wsparcie	15
3.2. Zapobieganie zjawisku NEET	36
3.3. Sposoby docierania (rekrutacja) i komunikacja z osobami z grupy NEET	38
3.4. Diagnoza potrzeb osób z grupy NEET	41
3.5. Instrumenty wsparcia osób z grupy NEET	42
3.6. Współpraca z pracodawcami na rzecz wsparcia osób z grupy NEET	44
3.7. Zasady funkcjonowania sieci współpracy na rzecz wsparcia osób z grupy NEET	46
Podsumowanie.....	51
Schemat lokalnego planu działania na rzecz wsparcia osób z grupy NEET	52
Bibliografia	53

Wstęp

W dobie obecnych zmian społeczno-gospodarczych, w tym też tych zachodzących na rynku pracy, priorytety polityki publicznej ulegają przewartościowaniu. Coraz większym problemem jest bierność zawodowa i brak możliwości dotarcia do osób, które znajdują się poza rejestrami urzędów pracy. Szczególnie dużym wyzwaniem, i stanowi to tendencję występującą w całej Unii Europejskiej, jest ograniczenie zjawiska NEET, kiedy to młode osoby nie pracują, pozostają poza systemami kształcenia i szkoleń. Poszczególne kraje UE poszukują skutecznych modeli wsparcia tej grupy, aby przywrócić ich aktywność zawodową i edukacyjną.

Celem niniejszego opracowania jest zaprezentowanie modelu wsparcia osób z grupy NEET w województwie podlaskim. Model ten został wypracowany w ramach działania *Partnerstwa lokalnego na rzecz promocji zatrudnienia oraz rozwoju zasobów ludzkich w województwie podlaskim*, zwanego w dalszej części opracowania *Partnerstwem*, zawiązanego przez instytucje i partnerów rynku pracy, które zostało zainicjowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku w 2013 roku. Celem Partnerstwa jest promocja zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich w województwie podlaskim poprzez wymianę informacji, inicjowanie i realizację przedsięwzięć, promowanie i rozwijanie kształcenia ustawicznego i zawodowego w regionie oraz wspieranie działań na rzecz rozwoju usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej oraz upowszechnianie dobrych praktyk służących rozwojowi rynku pracy. Partnerstwo kontynuuje działania wypracowane w ramach projektu „Podlaskie otwarte na młodych”, realizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku we współpracy z Politechniką Białostocką w okresie 01.04.2016-31.12.2016 w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.

W publikacji wykorzystano główne wnioski wypracowane przez członków Partnerstwa podczas spotkań/warsztatów realizowanych na rzecz aktywizacji osób młodych z grupy NEET w woj. podlaskim. Ponadto opracowanie bazuje na wynikach badań dotyczących sytuacji osób młodych na rynku pracy w województwie podlaskim zrealizowanych w ramach projektu „Podlaskie otwarte na młodych”.

Model współpracy wpisuje się w założenia „*Rekomendacji w zakresie wspierania osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy*”

w województwie podlaskim” (wraz z suplementem), wypracowanych w ramach ww. projektu.

Niniejsze opracowanie składa się z trzech części. W rozdziale pierwszym przedstawiono specyfikę osób z grupy NEET, która wynika z danych pozyskanych w trakcie badań realizowanych w województwie podlaskim.

Część druga obejmuje analizę *desk research* regionalnych rynków pracy w województwie podlaskim. Wnioski z analizy są istotne w kontekście opracowywania lokalnych planów działania nakierowanych na poprawę sytuacji osób młodych w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, uwzględniających specyfikę regionu.

W części trzeciej, właściwej dla niniejszego opracowania, przedstawiono poszczególne składowe modele wsparcia osób z grupy NEET w województwie podlaskim. Wyodrębnione zostały podmioty, które powinny tworzyć sieć współpracy na rzecz wsparcia tej grupy. Wymieniono przykłady działań prewencyjnych, które powinny być podejmowane przez placówki współpracujące z osobami młodymi i ich rodzinami mające zapobiegać zjawisku NEET. Ponadto, w opracowaniu ujęto kluczową kwestię w zakresie wsparcia osób z grupy NEET, a mianowicie sposoby dotarcia do tych osób, proces rekrutacji oraz specyfikę komunikacji z tą grupą. Następnie zaprezentowano sposób diagnozowania potrzeb osób z grupy NEET oraz rodzaje wsparcia, z którego mogą skorzystać te osoby. Odrębny podrozdział stanowią założenia współpracy z przedsiębiorcami na rzecz wsparcia osób młodych. Ostatnim elementem modelu jest prezentacja zasad współpracy sieci podmiotów na rzecz wsparcia osób z grupy NEET.

Opracowany model wsparcia osób z grupy NEET zakłada dwie wersje:

1. najbardziej prawdopodobną (realistyczną), bazującą na zasobach posiadanych przez instytucje otoczenia osób z grupy NEET, przy uwzględnieniu zastanych rozwiązań systemowych,
2. optymistyczną, zakładającą dysponowanie dodatkowymi zasobami i zajście pożądanym zmian systemowych.

W publikacji zawarto także schemat lokalnego planu działania uwzględniającego proces tworzenia sieci współpracy oraz etapy modelu wsparcia osób z grupy NEET.

1. Charakterystyka osób z grupy NEET w województwie podlaskim¹

Młodych mieszkańców Podlasia, którzy nie pracują, nie kształcą się i nie szkolą, cechuje specyficzna charakterystyka, często odmienna od tej dla pozostałych osób młodych. Dotyczy ona nie tyle struktury demograficznej tej grupy, co reprezentowanych postaw wobec aktywności zawodowej.

Struktura osób z grupy NEET ze względu na płeć kształtuje się dość równomiernie – 53% stanowią mężczyźni, natomiast 47% - kobiety i jest to rozkład charakterystyczny dla zarejestrowanych bezrobotnych według płci w całym województwie podlaskim. Największą grupę respondentów stanowią osoby w wieku 19-24 lat (51%), następnie osoby w wieku 25-29 lat (47%). Najmniej liczną grupą są osoby w wieku poniżej 18 lat (tylko 2%), które są jednocześnie najmniejszą grupą osób wśród bezrobotnych zarejestrowanych ze względu na obowiązek nauki w tym wieku. Dalsza analiza wskazuje, że około 70% badanych osób pozostaje bez pracy powyżej 6. miesięcy, ale poniżej 1 roku. Natomiast jedna trzecia respondentów jest bez pracy ponad rok. Badane osoby z grupy NEET pochodzą z całego województwa podlaskiego, zarówno z podregionu białostockiego, łomżyńskiego, jak i suwalskiego.

Dokonując analizy sytuacji materialnej osób młodych z grupy NEET należy zauważyć, że w większości gospodarstwa domowe tworzone przez te osoby można określić jako ubogie. Znacznie ponad połowa respondentów (60%) deklaruje, że przeciętny miesięczny dochód na 1 osobę w ich gospodarstwie domowym wynosi poniżej 1000 zł netto. Jest to zdecydowanie poniżej średniej krajowej, jak również poniżej średniej dla województwa podlaskiego.

Natomiast źródła dochodu kształtują się dość zróżnicowanie. Zdecydowana większość gospodarstw domowych osób z grupy NEET uzyskuje wynagrodzenie z pracy w kraju. Jednak dość duży odsetek osób (21,3%) korzysta z finansowego wsparcia rodziny. Część osób uzyskuje dochody z pracy za granicą (12,3%), część z zasiłków pomocy społecznej (8,7%) oraz renty czy alimentów (9%). Dochody z

¹ Profil osoby z grupy NEET został opracowany w oparciu o wyniki badania zrealizowanego w ramach projektu „Podlaskie otwarte na młodych”, w którym udział wzięło 300 młodych osób, w wieku 15-29 lat, z kategorii NEET. Osoby te zostały zdefiniowane jako te, które nie pracują (są bezrobotne lub bierne zawodowo) nie kształcą się, ani się nie szkolą i w ciągu ostatnich 12 miesięcy łącznie przynajmniej przez 6 miesięcy przebywały poza rynkiem pracy i systemami kształcenia i szkolenia. U. Kobylińska, A. Kozłowski, E. Rollnik-Sadowska, J. Samul, *Sytuacja osób młodych na rynku pracy w województwie podlaskim*, Politechnika Białostocka, Białystok 2016.

własnej działalności gospodarczej stanowią źródło finansowe w 6,7% gospodarstw domowych. Dokonując analizy dotyczącej liczby źródeł dochodu, należy wskazać, że dochód najczęściej pochodzi z jednego źródła i ma to miejsce w 63% gospodarstw domowych. Tym źródłem jest, przede wszystkim, praca w kraju, praca za granicą lub działalność gospodarcza. Gospodarstwa domowe, w których dochody pochodzą tylko z zasiłków, alimentów czy rent stanowią niecałe 2%.

W pozostałych przypadkach (35%) źródeł dochodu jest kilka. Stereotypowe przypisanie osób z kategorii NEET do rodzin utrzymujących się jedynie ze wsparcia z pomocy socjalnej nie jest właściwe w przypadku osób młodych - respondentów prezentowanego badania. Osoby młode posiadają wzorce pracy w rodzinie, aczkolwiek jest to praca niskopłatna i być może jest to przyczyną niechęci do powielania wzorców związanych z aktywnością zawodową.

W większości gospodarstw domowych (62%) jest jedno dziecko, w 27% gospodarstw – dwójka dzieci i tylko w pozostałych 11% jest więcej dzieci, a więc tylko co dziesiąte badane gospodarstwo domowe jest wielodzietne. Zatem należy uznać, że nie jest to czynnik determinujący przynależność młodych osób do kategorii NEET.

Młode osoby z grupy NEET w województwie podlaskim są dobrze wykształcone. Osoby z najniższym wykształceniem, a więc podstawowym lub gimnazjalnym stanowią łącznie tylko 6%. Ponad połowa osób (51%) ma wykształcenie średnie, natomiast 20% osób – wykształcenie zawodowe. Co piąta osoba z grupy NEET legitymuje się wykształceniem wyższym – pełnym bądź niepełnym.

Ponadto, jak pokazują wyniki badań, osoby NEET posiadają dość dobre kompetencje do pracy zawodowej. Prawem jazdy legitymuje się większość młodych osób (71%), ponad połowa badanych (54%) uznaje, że dobrze lub bardzo dobrze włada językiem angielskim. Około 90% respondentów deklaruje, iż zna przynajmniej podstawy obsługi komputera w zakresie obsługi pakietu MS Office i Internetu. Aczkolwiek, prezentowane powyżej kompetencje są dosyć ogólne, natomiast aż 99% osób NEET nie posiada konkretnych uprawnień zawodowych.

Oprócz konkretnych zawodowych kwalifikacji, młodym w pracy często brakuje wielu innych kompetencji, szczególnie społecznych.

Jak wskazują wyniki badania, osoby NEET nie posiadają jednak aspiracji do dalszej edukacji, są usatysfakcjonowane posiadaną wiedzą i wykształceniem. Ma to

miejsce pomimo dobrego wykształcenia rodziców tych osób (połowa rodziców (62% matek i 41% ojców) posiada wykształcenie co najmniej średnie (pełne)).

Jednocześnie, osoby z grupy NEET w znacznym stopniu stykają się z sytuacjami problemowymi w swoim najbliższym otoczeniu. Na pierwszym miejscu znajduje się bezrobocie – 68% respondentów zadeklarowało, że to zjawisko występuje w ich rodzinie, 88%, że wśród znajomych. Na kolejnych miejscach znajdują się: rozwód oraz samotne wychowanie dziecka. Uzależnienie od alkoholu lub/i używek jest również istotnym problemem, występującym często w rodzinie i nagminnie wśród znajomych. Nieco mniejsze znaczenie ma przemoc fizyczna i/lub psychiczna, pobyt w zakładzie karnym/ośrodku resocjalizacyjnym czy bezdomność.

Osoby z kategorii NEET reprezentują dosyć powszechny dla młodych system wartości. Dotyczą one, między innymi:

- rodziny,
- realizowania swoich pasji,
- przyjaciół,
- pieniędzy.

Zaskakująca wydaje się wysoka pozycja realizacji pasji w systemie wartości osób z grupy NEET. Zgodnie z wieloma teoriami na ten temat np. hierarchią potrzeb A. Masłowa, czynnik ten staje się dopiero ważny, gdy zaspokojone są potrzeby niższego rzędu, jak stabilność zawodowa i finansowa. Badane osoby są niepracujące, a wcześniejsza analiza wykazała, że ich dochody są na dość niskim poziomie. Wydaje się, że w takiej sytuacji trudno jest realizować jakiegokolwiek pasje.

Z punktu widzenia przedmiotu badania istotne jest jak respondenci ocenili taką wartość jak kariera zawodowa. Znalazła się ona dopiero na trzecim miejscu od końca, tuż po rozrywce, co tłumaczyć można młodym wiekiem respondentów.

Charakterystyczne dla osób z grupy NEET (na tle innych osób młodych) są postawy wobec pracy zawodowej. W tym kontekście, osoby z grupy NEET najwyżej oceniają stabilność zatrudnienia. Na kolejnym miejscu znajduje się przyjemne miejsce pracy i wynagrodzenie. Najniżej ocenione zostało wykonywanie zadań zgodnych z kompetencjami i satysfakcja z pracy. Oczekiwania wobec pracy zawodowej wskazują na potrzeby stabilizacji, co nie odpowiada realiom coraz bardziej elastycznego rynku pracy i niepewności zatrudnienia.

Pasywność osób z grupy NEET przejawia się w preferowanych przez nie formach spędzania wolnego czasu. Analiza tego obszaru wskazuje, że ta kategoria

osób młodych najchętniej spędza czas z przyjaciółmi, oglądając telewizję i siedząc przed komputerem. Znacznie rzadziej wybiera formy aktywne – takie jak uprawianie sportu.

Większość osób z grupy NEET, mieszkańców województwa podlaskiego posiada doświadczenie zawodowe. Znaczna część (67%) zadeklarowała, że zmieniała pracę już 1 lub 2 razy. Część z nich (22%) ani razu nie zmieniała pracy, co może wskazywać, że osoby te jeszcze jej nie podejmowały. Uwzględniając, że są to osoby do 29. roku życia, to częsta zmiana pracy powoduje, że pierwsze doświadczenia takiej osoby na rynku pracy są negatywne.

Najczęstszą przyczyną ustania zatrudnienia było wygaśnięcie umowy, następnie własna rezygnacja (łącznie 70% wskazań). Świadczyć to może o tym, że przyczyny ustania zatrudnienia leżą raczej po stronie osób młodych. Wygaśnięcie umowy często wskazuje na to, że albo dany pracownik nie chce dalej pracować u danego pracodawcy albo nie wykazał się na danym stanowisku pracy i dlatego nie jest przedłużana z nim umowa.

Respondentów zapytano również o przyczyny bierności zawodowej. Znaczna część osób z grupy NEET, bo 37% nie szuka pracy. Jest to głównie spowodowane z jednej strony chęcią zabawy, a z drugiej posiadaniem wystarczających środków finansowych. Skoro są to osoby niepracujące, to najprawdopodobniej są na czyimś utrzymaniu.

Osoby z grupy NEET, które poszukują pracy, napotykają szereg barier. Według respondentów głównym ograniczeniem jest bezrobocie w regionie (68% wskazań). Zdecydowanie najczęściej tę przyczynę wskazywali mieszkańcy regionu łomżyńskiego (75%). Za istotną przyczynę braku możliwości znalezienia pracy respondenci uznali również brak znajomości, brak ofert w zawodzie, niesatysfakcjonujące zarobki, niesatysfakcjonujące oferty pracy, małe doświadczenie i brak jakichkolwiek ofert. Należy zauważyć, że wszystkie te przyczyny (oprócz małego doświadczenia) są związane z sytuacją na rynku pracy, a nie z respondentem. Świadomość tego, że przyczyny braku pracy nie są zależne od osoby młodej mogą spowodować wyzwalanie w nich bierność zawodowej. Z drugiej jednak strony, wskazywanie przyczyn zewnętrznych pozwala „obarczać winą” za niepowodzenia zawodowe rynek pracy.

Osoby z grupy NEET podejmują standardowe działania przy poszukiwaniu pracy. Najczęściej proszą o pomoc w znalezieniu pracy - znajomych lub/i rodzinę lub

wysyłają swoje dokumenty aplikacyjne do firm. Dodatkowo, 39% respondentów planuje uzupełnić kwalifikacje, 24% szukać pracy poza miejscem zamieszkania, ale w swoim regionie, 19% wyjechać za granicę. Powyższe wyniki mogą świadczyć o tym, że młodzi bezrobotni chcą poprawić swoją sytuację zawodową poprzez podejmowanie także aktywnych działań. Jednak wyrażają mało optymistyczne zdanie na temat szans znalezienia pracy. Ponad połowa badanych (60%) nie bardzo wierzy, że znajdzie odpowiednią pracę.

Większość osób z grupy NEET z województwa podlaskiego nie rejestruje się w urzędzie pracy (62%). Respondentów zapytano o powody nierejestrowania się. Najwyższy procent wskazań uzyskały odpowiedzi:

- „wizyty powodują pogorszenie samopoczucia”,
- „nie mam potrzeby”,
- „nie chce mi się”
- „brak pomocy ze strony urzędu”,
- „brak ofert pracy ze strony urzędu”.

Respondenci zostali zapytani również o główne powody rejestrowania się. Analiza wyników badań wskazuje, że młodzi bezrobotni rejestrują się właściwie tylko po to, aby otrzymać zasiłek i ubezpieczenie zdrowotne.

Osoby z grupy NEET niezmiernie rzadko korzystają z instrumentów rynku. Wyniki badań pokazują, że najbardziej znane są staże, jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, szkolenia oraz roboty publiczne, prace interwencyjne i prace społecznie użyteczne. Staże i szkolenia są jednocześnie tymi formami wsparcia, z których najwięcej respondentów korzystało i najchętniej skorzystałoby w przyszłości. Pozostałe instrumenty są właściwie w większości nieznanne. Co więcej, badani bezrobotni nie wykazują dużej chęci do korzystania z wymienionych instrumentów.

Wśród przyczyn niekorzystania z tych instrumentów respondenci wymienili:

- brak wiary w skuteczność (46%),
- obawa przed biurokracją (37%),
- brak środków finansowych (37%),
- brak motywacji do podejmowania działań w tym kierunku (35%),
- brak propozycji ze strony urzędu (32%),
- poziom obsługi w urzędzie, np. kolejki (30%),

- brak znajomości form wsparcia (24%),
- brak czasu (21%),
- brak potrzeby (12%).

Osoby z grupy NEET najczęściej pozyskują informacje odnośnie wsparcia na rynku pracy od znajomych (62%). Drugim dość istotnym źródłem jest rodzina (41%) i Internet (40%). Z urzędu pracy informacje uzyskuje już tylko jedna trzecia badanych (33%). Być może wynika to ze sposobów komunikacji tych instytucji z osobami z grupy NEET. Najczęściej stosowana jest tradycyjna forma komunikowania się, czyli zgłaszanie się osoby bezrobotnej do urzędu pracy – ma to miejsce w prawie 80% przypadków. Pozostałe formy stosowane są wyjątkowo rzadko, szczególnie te bardziej nowoczesne jak kontakt poprzez media społecznościowe i inne narzędzia internetowe.

- + dobre wykształcenie,
- + wzorce pracy w rodzinie,
- + posiadają już pewne doświadczenie zawodowe,
- + „zaradność życiowa” zapewniająca utrzymanie się pomimo braku dochodów, a nawet realizowanie swoich pasji,
- + większość poszukuje pracy,
- + znaczna część planuje zwiększyć kwalifikacje, podjąć mobilność (w kraju i zagranicę).



- wywodzenie się z ubogich gospodarstw domowych,
- niskie aspiracje edukacyjne,
- częsta styczność z sytuacjami problemowymi w najbliższym otoczeniu (bezrobocie, niepełna rodzina itp.),
- zachowawcze postawy wobec pracy zawodowej (istotność jej stabilności, wysokich zarobków),
- bierne formy spędzania wolnego czasu,
- częsta zmiana pracy,
- obwinianie otoczenia za niepowodzenia na rynku pracy,
- sceptycyzm odnośnie szans na znalezienie pracy,
- rzadkie rejestrowanie się w PUP (rejestrują się głównie ze względu na ubezpieczenie i pomoc socjalną),
- brak wiary w skuteczność instrumentów rynku pracy.

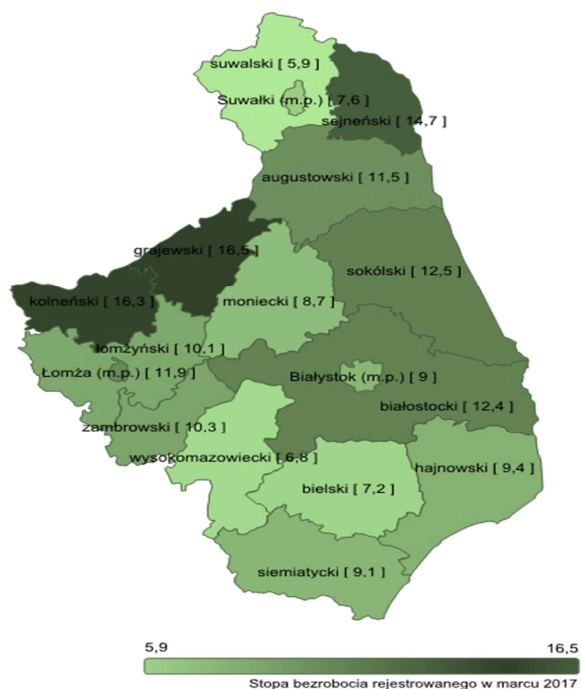
Rysunek 1.1. Charakterystyka osób z grupy NEET w województwie podlaskim (identyfikacja mocnych i słabych stron)

Źródło: opracowanie własne na podstawie: U. Kobylińska, A. Kozłowski, E. Rollnik-Sadowska, J. Samul, *Sytuacja osób młodych na rynku pracy w województwie podlaskim*, Politechnika Białostocka, Białystok 2016.

2. Uwarunkowania lokalnego rynku pracy w kontekście sytuacji osób z grupy NEET

Jedną z cech charakterystycznych sytuacji na rynku pracy w Polsce jest jej zróżnicowanie zarówno na poziomie województw, jak i powiatów. Heterogeniczność regionalnych rynków pracy wynika zarówno z uwarunkowań ekonomicznych – liczby przedsiębiorstw, warunków rozwoju działalności gospodarczej i potencjału popytu na pracę, czynników społecznych – liczby i struktury demograficznej ludności, jak i kulturowych – podejścia lokalnej społeczności do aktywności zawodowej, poziomu postaw przedsiębiorczych i kapitału społecznego.

Zróżnicowanie regionalne na rynku pracy w województwie podlaskim jest widoczne na etapie analizy stopy bezrobocia rejestrowanego. W marcu 2017 roku miernik ten wahał się od 5,9% w powiecie suwalskim po 16,5% w powiecie grajewskim – rysunek 2.1.



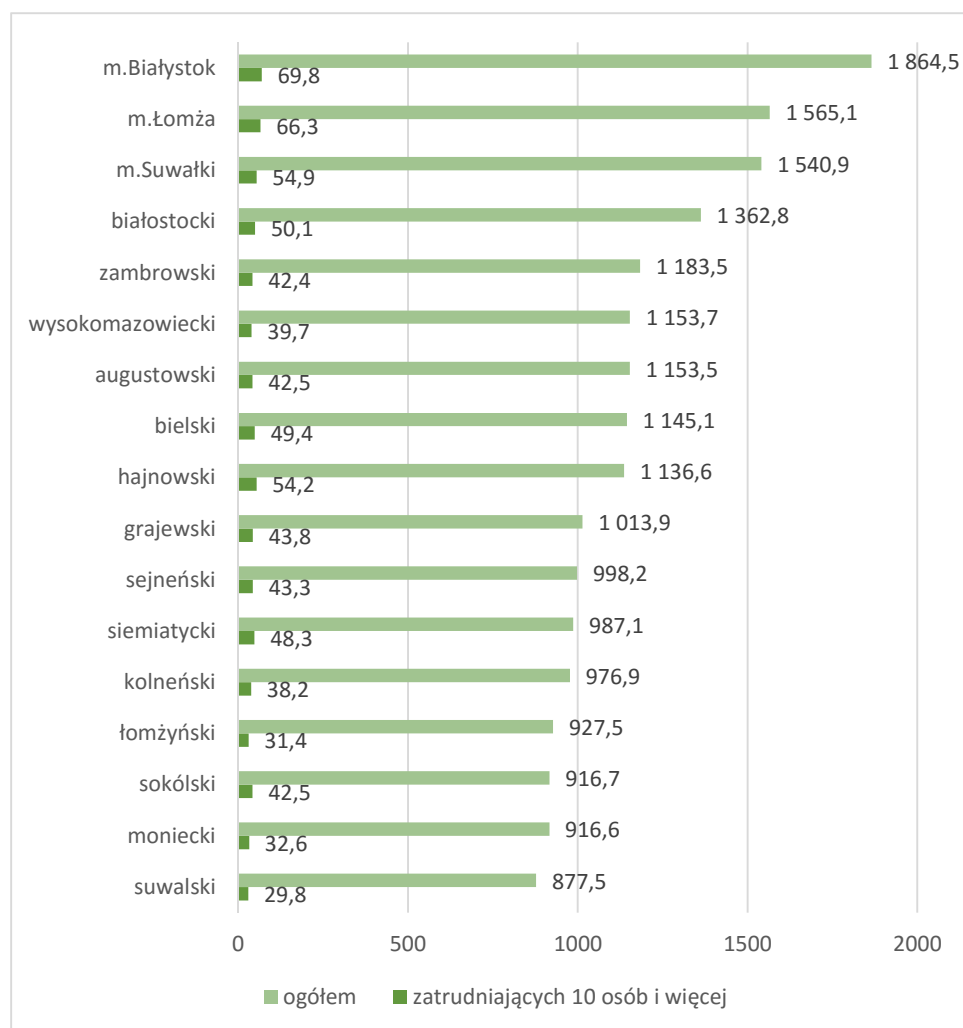
Rysunek 2.1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego w marcu 2017 roku (w %)

Źródło: <http://wupbialystok.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy> [data dostępu: 18.05.2017]

Niższa stopa bezrobocia jest charakterystyczna dla powiatów z większym nasyceniem przedsiębiorstw, wyższym popytem na pracę (wykres 2.1.) – wysokomazowiecki, bielski, miasto Białystok oraz tych korzystnie położonych – powiat suwalski (koniunktura regionu wsparta przez konsumentów z Litwy, oddziaływanie Suwalskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej). Natomiast wyższa stopa bezrobocia występuje w powiatach z mniejszą liczbą przedsiębiorstw – powiat grajewski, kolneński, sejneński.

Pomimo tego, że większa liczba przedsiębiorstw funkcjonujących na danych obszarze (zwłaszcza tych większych) z pewnością sprzyja budowaniu potencjału zatrudnieniowego, nie stanowi ona jedyne go czynnika determinującego sytuację na rynku pracy.

Wykres 2.1. Liczba podmiotów gospodarki narodowej na 10 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego, 2016



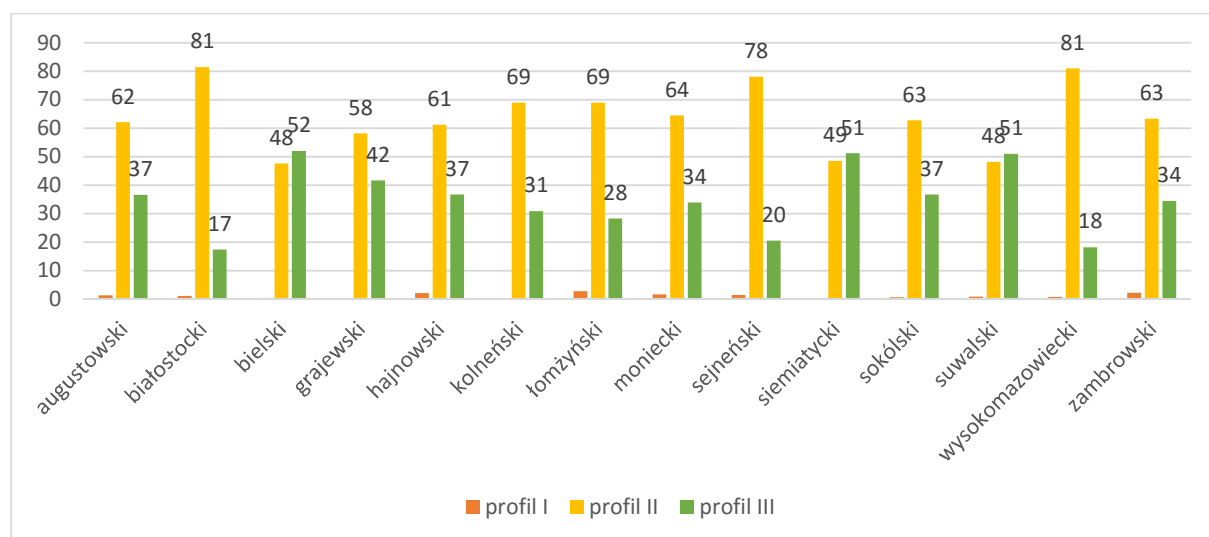
Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych, GUS.

Powiaty województwa podlaskiego odznaczające się najniższą liczbą przedsiębiorstw – suwalski, moniecki, sokólski, łomżyński (wykres 2.1.), nie były tymi, które charakteryzowały się najwyższą stopą bezrobocia. Powiat suwalski, pomimo najmniejszej liczby podmiotów gospodarczych na 10 tys. ludności w wieku produkcyjnym (w tym też tych zatrudniających 10 osób i więcej) posiadał najniższą stopę bezrobocia. Można więc przypuszczać, że poza lokalnym potencjałem zatrudnieniowym, także inne czynniki oddziałują na sytuację na rynku pracy. W przypadku powiatu suwalskiego może nim być położenie przy litewskiej granicy i popyt konsumentów z Litwy.

Analizując sytuację osób z grupy NEET, które są bezrobotne lub bierne zawodowo, należy dokładniej poznać strukturę bezrobotnych w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego.

Jednym z elementów tej struktury są kategorie osób bezrobotnych uzyskane poprzez ich profilowanie. W większości powiatów województwa podlaskiego dominują osoby znajdujące się w II profilu, mogące korzystać z usług i instrumentów rynku pracy – wykres 2.2.

Wykres 2.2. Udział bezrobotnych według ustalonego profilu pomocy w ogólnej liczbie bezrobotnych w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego, marzec 2017 (w %)

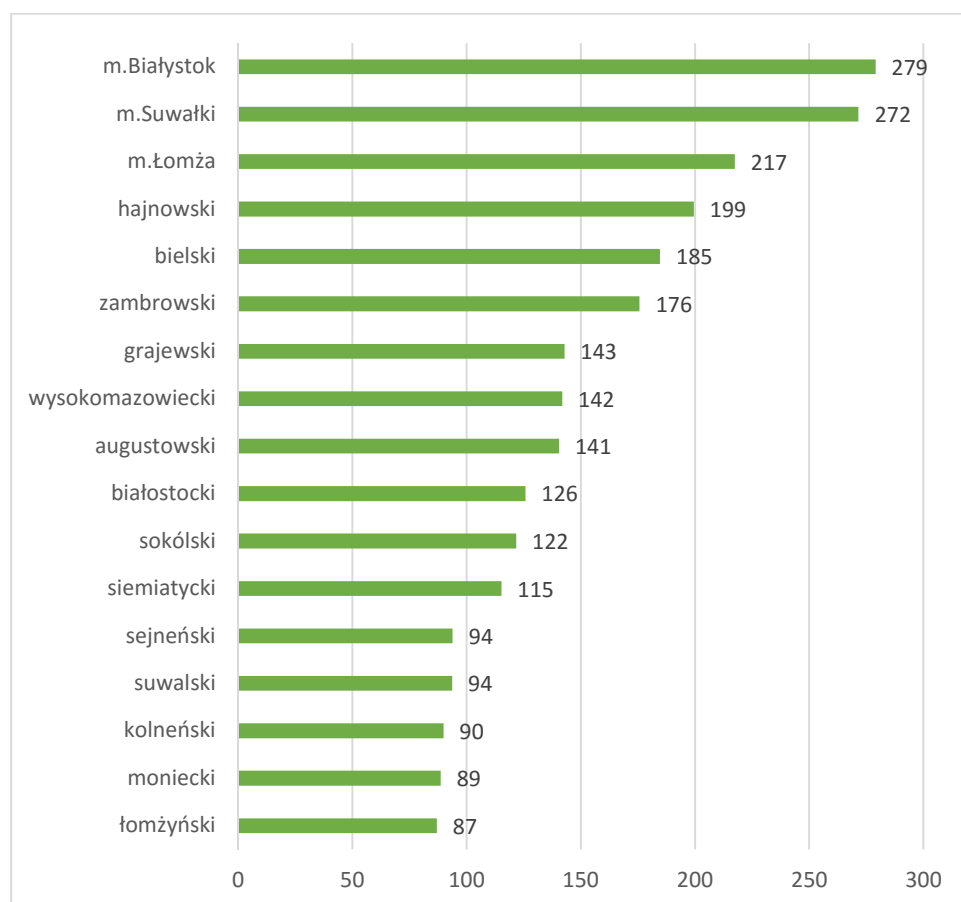


Źródło: opracowanie własne na podstawie: <http://wupbialystok.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analazy> [data dostępu: 18.05.2017]

Aczkolwiek, w przypadku trzech powiatów widoczna jest przewaga osób znajdujących się w trzecim profilu – powiat bielski, siemiatycki i suwalski. Pomimo, iż są to regiony które nie odznaczają się najwyższą stopą bezrobocia w województwie, to taka struktura osób bezrobotnych jest niekorzystna i stawia wyzwania przed instytucjami rynku pracy. Osoby znajdujące się w trzecim profilu, niejednokrotnie długotrwale bezrobotne, wymagają dodatkowej pracy (nie tylko ze strony pracowników urzędów pracy) nakierowanej na motywację do aktywności zawodowej i rozwiązanie problemów socjalnych.

Poza stopą bezrobocia, miernikami obrazującymi sytuację na rynku pracy są te dotyczące zatrudnienia. Jednym z indykatorów z tej kategorii dostępnym na poziomie powiatów jest liczba pracujących na 1000 ludności – wykres 2.3.

Wykres 2.3. Pracujący na 1000 ludności w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego, 2015



Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych, GUS.

Największa liczba pracujących na 1000 ludności występowała w powiatach grodzkich, charakteryzujących się największym nasyceniem przedsiębiorstw.

Natomiast najmniejszą liczbą pracujących odznaczały się powiaty łomżyński, moniecki, kolneński, suwalski i sejneński. Są to te regiony, które odznaczały się najmniejszą liczbą podmiotów gospodarczych na 10 tys. ludności w wieku produkcyjnym (wykres 2.1.).

3. Etapy wsparcia osób z grupy NEET

3.1. Podmioty zaangażowane we wsparcie

Niezwykle istotnym aspektem skutecznego funkcjonowania modelu wsparcia osób z grupy NEET jest zaangażowanie różnych podmiotów w jego realizację – zarówno instytucji publicznych i niepublicznych, przedstawicieli pracodawców, jak i organizacji z trzeciego sektora. Obecnie, podmioty te odrębnie realizują zadania skierowane do osób młodych (w tym też osób z grupy NEET), brak jest koordynacji ich działań w ramach wspólnego celu jakim jest poprawa sytuacji osób młodych i ograniczenie zjawiska NEET w województwie podlaskim. Na poziomie centralnym nie funkcjonuje jednostka odpowiedzialna za realizację polityki publicznej skierowanej wyłącznie do osób młodych, jak ma to miejsce na przykład na Litwie². Takie rozwiązanie systemowe zapewniałoby wyodrębnienie spośród zadań polityki rynku pracy tych skierowanych wyłącznie do osób młodych, dostosowanie profilu funkcjonowania instytucji publicznych i ich oferty do potrzeb tej konkretnej grupy docelowej, sprawniejszą koordynację działań, a także monitoring sytuacji osób młodych na rynku pracy.

Kluczowym czynnikiem zapewniającym skuteczne funkcjonowanie modelu wsparcia osób z grupy NEET w realiach polskich rozwiązań systemowych jest stworzenie sieci współpracy podmiotów tworzących otoczenie osób młodych. Poprzez sieć zapewnione będzie dotarcie do osób z grupy NEET, wymiana wiedzy odnośnie możliwych sposobów aktywizacji tej grupy, a także monitoring skuteczności realizowanych działań.

Networking poszczególnych podmiotów będzie możliwy jeżeli funkcjonowanie w sieci zapewni im większe korzyści niż indywidualne działanie. Idea networking'u instytucji

² Poza odrębnym Wydziałem ds. Osób Młodych na poziomie ministerialnym, na Litwie funkcjonuje 46 regionalnych urzędów pracy ds. osób młodych.

publicznych w celu realizacji funkcji społecznych jest powszechna w Europie Zachodniej. W Wielkiej Brytanii działa Sieć Usług Publicznych (Public Services Network), która skupia podmioty publiczne i jest zarządzana centralnie na poziomie ministerialnym. Jej celem jest zwiększenie efektywności tych instytucji poprzez wymianę informacji, dzielenie zasobów i zapobieganie powielaniu się działań³.

W Danii sieciowanie wśród instytucji publicznych jest wdrażane na poziomie lokalnym i zarządzane przez władze samorządowe.

W Polsce, o ile tradycja networking'u jest coraz bardziej popularna w biznesie, gdyż powiązania sieciowe pozwalają przedsiębiorstwom na wzajemne uczenie się i są ważnym źródłem innowacji⁴, to nadal jest niedoceniana przez instytucje publiczne.

Natomiast uczestnictwo w sieci może przynieść wiele korzyści także instytucjom publicznym. Można do nich zaliczyć możliwość podejmowania działań kompleksowych, oddziaływanie wielotorowe, większą skuteczność działań, a także łatwiejszy dostęp do pozyskania środków z funduszy unijnych. Wśród innych korzyści można wymienić wymianę wiedzy i doświadczeń, poznanie innej perspektywy – perspektywy innych instytucji. Ważny jest również dostęp do dokumentów, źródeł innych organizacji. Poza tym, w Polsce ze względu na niekompatybilność systemów informatycznych różnych instytucji, podczas gdy różne instytucje zajmują się tymi samymi osobami, często podmioty te nie mają kompleksowej informacji o tych osobach. Dotyczy to w szczególności braku połączenia między programem Empatia (używanym w systemie pomocy społecznej) a Syriuszem (używanym w urzędach pracy)⁵. Uczestnictwo w sieci współpracy zapewnia przepływ informacji o ofercie poszczególnych podmiotów, za pośrednictwem ich partnerów, którzy posiadają własne bazy danych.

Utworzenie sieci można potraktować jako specyficzny projekt. Jego zaczątki są inspirowane przez pomysł i inicjatora. Następnie konieczne jest przekonanie i zaangażowanie partnerów, wypracowanie oferty i planu działania oraz zabezpieczenie zasobów poprzez dofinansowanie publiczne czy deklaracje

³ <https://www.gov.uk/government/groups/public-services-network> [data dostępu: 16.06.2017]

⁴ A. Pyka, G. Küppers (red.), *Innovation networks: theory and practice*, Chentelham, Edward Elgar Publishing Limited, 2002, s. 5.

⁵ A. Skowrońska, *Osoby młode w trudnej sytuacji na pomorskim rynku pracy – potrzeby, instytucje i możliwości wsparcia*, s. 79, 80.
http://wup.gdansk.pl/g2/2016_11/8458eff42e70176aea3840a8dfd31c3d.pdf

partnerów. Może zdarzyć się, że sieć wyłania się naturalnie z początkowo incydentalnych wspólnych działań czy spotkań⁶.

Koncepcja sieci współpracy (w tym na rzecz osób z grupy NEET) obejmuje⁷:

1. cele, którym sieć ma służyć i oczekiwane efekty,
2. oferta dla klientów z zewnątrz (w tym przypadku osób grupy NEET) oraz dla partnerów,
3. zadania, jakie ma wykonywać oraz role partnerów,
4. zasoby, jakie może wykorzystać, zasady finansowania wspólnych działań,
5. narzędzia pracy (usługi, narzędzia współpracy),
6. plan działań.

Celem funkcjonowania sieci współpracy skierowanej do osób grupy NEET jest poprawa sytuacji osób młodych, a w efekcie ograniczenie zjawiska NEET w województwie podlaskim.

Oferta, zadania, zasoby i narzędzia będące potencjałem sieci zostały wskazane w tabeli 3.1. Natomiast plan działań bazuje na opisanym modelu wsparcia i jest zależny od specyfiki lokalnej otoczenia danej sieci – por. rozdz. 2.

Zawiązanie sieci współpracy może nastąpić zarówno w wyniku realizacji projektów z funduszy strukturalnych, jak i oddolnych inicjatyw lokalnych.

Przykładem pierwszego typu sieci, zainicjowanej w ramach projektu „Podlaskie otwarte na młodych”, jest Partnerstwo na rzecz poprawy sytuacji osób młodych w województwie podlaskim w szczególności osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Po zakończeniu projektu, w 2017 roku, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku zaprosił członków sieci do kontynuacji prac w ramach działającego już Partnerstwa lokalnego na rzecz promocji zatrudnienia oraz rozwoju zasobów ludzkich w województwie podlaskim, które reprezentują zarówno publiczne służby zatrudnienia, placówki edukacyjne, ośrodki pomocy społecznej, zrzeszenia pracodawców, jak i organizacje pozarządowe. W celu skutecznego funkcjonowania modelu wsparcia należałoby poszerzyć sieć współpracy

⁶ E. Książek, J. M. Pruvot, *Budowa sieci współpracy i partnerstwa dla komercjalizacji wiedzy i technologii*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2011, s. 19.

⁷ Por. Ibidem, s. 20.

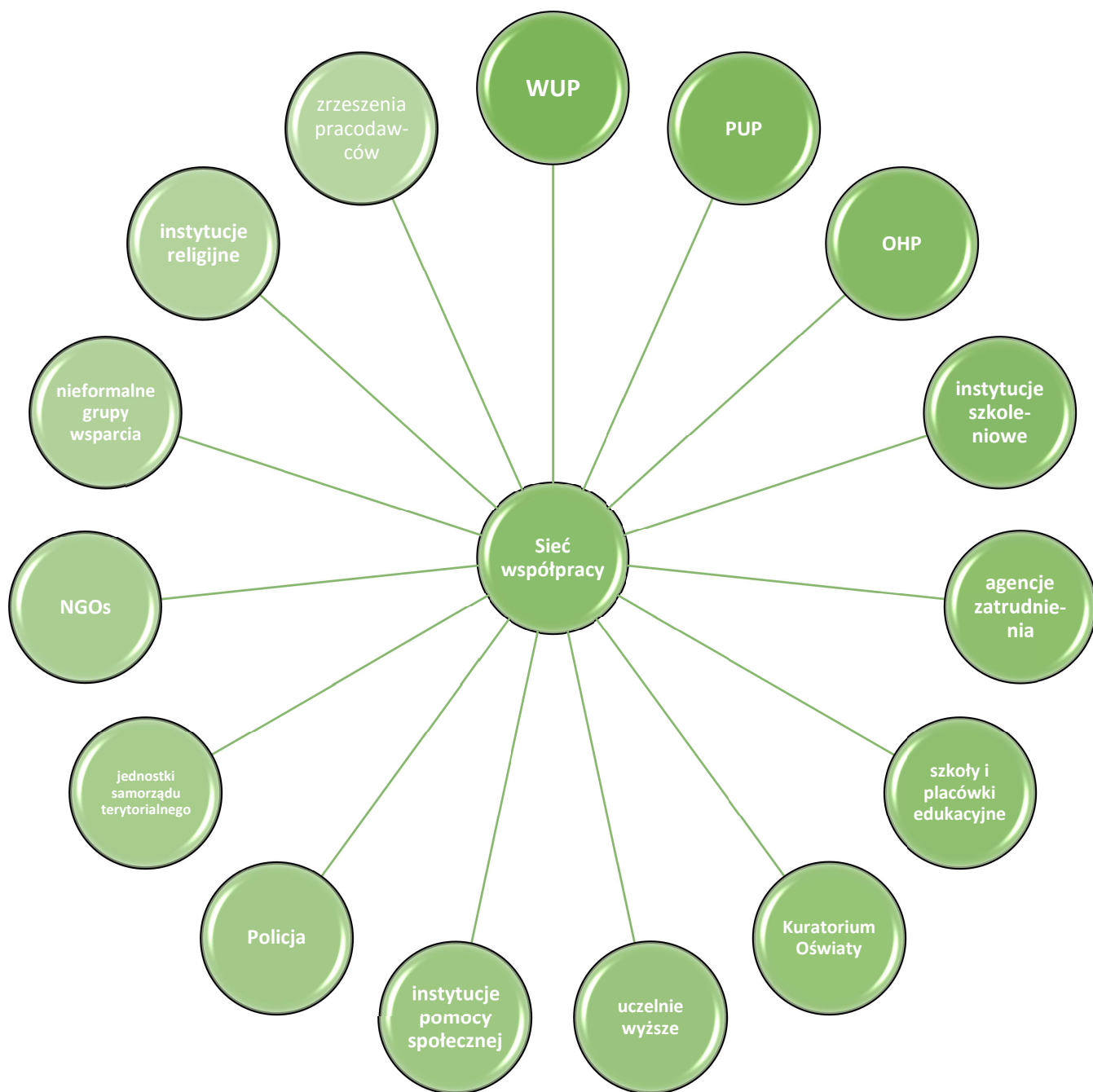
o dodatkowe podmioty. Można do nich zaliczyć, między innymi, policję, jednostki samorządu terytorialnego, instytucje religijne, czy nieformalne grupy wsparcia.

Kluczowe jest także wyodrębnienie koordynatora sieci współpracy. Powinna być to instytucja, która z jednej strony posiada odpowiednie zasoby (ludzkie, rzeczowe, finansowe) umożliwiające organizację działań w ramach sieci współpracy, a z drugiej strony autorytet zapewniający skupienie działań szerokiego grona członków wokół wspólnego celu. W przypadku Partnerstwa instytucją koordynującą jest Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku.

Do zadań koordynatora sieci można zaliczyć:

- planowanie działań sieci,
- organizację pracy sieci,
- motywowanie członków sieci do pracy,
- nadzór nad realizacją przyjętych celów,
- sporządzenie rocznego sprawozdania z pracy sieci,
- promocję działań sieci.

Ponadto, poszczególne instytucje wchodzące w skład sieci współpracy na rzecz osób z grupy NEET powinny oddelegować konkretnego pracownika, odpowiedzialnego za reprezentowanie danego podmiotu, który uczestniczyłby w spotkaniach, koordynował działania sieci z ramienia instytucji. Powinna być to osoba, która posiada doświadczenie we współpracy z osobami młodymi, dysponuje wiedzą na temat uwarunkowań sytuacji grupy NEET.



Rysunek 3.1. Podmioty tworzące sieć współpracy instytucji otoczenia osób z grupy NEET

Źródło: opracowanie własne.

Kluczową grupą członków sieci współpracy są instytucje rynku pracy – zarówno publiczne (publiczne służby zatrudnienia: WUP, PUP oraz OHP), jak i niepubliczne (m.in. instytucje szkoleniowe, agencje zatrudnienia). Dysponują one usługami i instrumentami rynku pracy, w tym także tymi skierowanymi do osób młodych, posiadają sprawdzone metody współpracy z tą grupą. Jednocześnie dysponują bazami danych pracodawców, znają bieżące trendy na rynku pracy.

Wojewódzki Urząd Pracy działający w imieniu samorządu województwa, między innymi, określa i koordynuje regionalną politykę rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w odniesieniu do krajowej polityki rynku pracy przez przygotowanie i realizację regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia. Ponadto dokonuje podziału środków Funduszu Pracy oraz prowadzi analizy rynku pracy. W WUP działa także Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (CliPKZ), które jest wyspecjalizowaną komórką utworzoną w celu świadczenia usług poradnictwa i informacji zawodowej dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy. W ramach CliPKZ, we współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy oraz akademickimi biurami karier, następuje opracowanie, gromadzenie, aktualizowanie i upowszechnianie informacji zawodowych. Ponadto, CliPKZ wspiera, koordynuje i realizuje zadania sieci EURES (Europejskich Służb Zatrudnienia) na terenie województwa poprzez:

- świadczenie pośrednictwa pracy dla pracodawców krajowych i zagranicznych,
- informowanie o możliwościach zatrudnienia, warunkach życia i pracy na terytorium RP i w państwach EOG oraz o sytuacji na rynkach pracy tych państw.

Wojewódzki Urząd Pracy, ze względu na posiadane zasoby ludzkie i finansowe oraz autorytet wśród podmiotów publicznych może pełnić rolę koordynatora sieci.

Powiatowe Urzędy Pracy świadczą usługi rynku pracy i oferują szereg instrumentów. Realizują pośrednictwo pracy na rzecz swoich klientów – bezrobotnych, poszukujących pracy i pracodawców. Najważniejszymi działaniami podejmowanymi w ramach usługi jest pozyskiwanie od pracodawców ofert pracy, które następnie upowszechniane są do publicznej wiadomości w siedzibach urzędów i w Centralnej Bazie Ofert Pracy (CBOP), a także poprzez inne środki masowego przekazu. CBOP to wspólna baza urzędów pracy, w której prezentowane są

informacje o aktualnych ofertach pracy, propozycjach staży z urzędu i przygotowaniu dorosłych, a także ofertach pracy pracodawców krajowych.

W PUP świadczone są także usługi poradnictwa zawodowego. Są one dostępne zarówno dla osób zarejestrowanych w PUP, jak i w węższym zakresie dla osób niezarejestrowanych oraz pracodawców i ich pracowników. W ramach usług poradnictwa zawodowego można otrzymać pomoc w zakresie:

- wyboru lub zmiany zawodu,
- zaplanowania kariery zawodowej,
- uzupełnienia kwalifikacji zawodowych,
- określenia swoich kompetencji i zainteresowań,
- zaplanowania rozwoju zawodowego.

Powiatowe Urzędy Pracy dysponują szeroką ofertą instrumentów mających na celu podnoszenie kwalifikacji osób bezrobotnych. Można do nich zaliczyć:

- szkolenia mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy,
- pożyczkę szkoleniową udzielaną na sfinansowanie kosztów szkolenia, przyznawana na wniosek bezrobotnego lub poszukującego pracy, w celu umożliwienia podjęcia lub utrzymania zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej,
- finansowanie egzaminów i licencji umożliwiających uzyskanie świadectw, dyplomów, zaświadczeń, określonych uprawnień zawodowych lub tytułów zawodowych oraz pokrycie kosztów uzyskania licencji, niezbędnych do wykonywania danego zawodu,
- stypendium z tytułu podjęcia dalszej nauki skierowane do osób bezrobotnych, które decydują się podjąć dalszą naukę w celu podniesienia swoich kwalifikacji zawodowych,
- dofinansowanie studiów podyplomowych umożliwiające pogłębienie wiedzy i zdobycie nowych umiejętności.

Część instrumentów oferowanych przez PUP jest skierowana wyłącznie do osób do 30. roku życia. Można do nich zaliczyć:

- bon szkoleniowy stanowiący gwarancję skierowania bezrobotnego na wskazane przez niego szkolenie oraz opłacenia kosztów, które zostaną poniesione w związku z podjęciem szkolenia,
- bon stażowy stanowiący gwarancję 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,
- bon zatrudnieniowy stanowiący gwarancję zrefundowania pracodawcy części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego posiadacza bonu,
- bon na zasiedlenie przyznawany w związku z podjęciem przez osobę bezrobotną zatrudnienia poza miejscem dotychczasowego zamieszkania, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej.

Ponadto, PUP realizują Program Aktywizacja i Integracja. W ramach tego programu przewidziano szereg działań w zakresie aktywizacji zawodowej i integracji społecznej osób bezrobotnych. Do udziału w PAI kierowane są osoby bezrobotne, dla których został ustalony profil pomocy III, korzystające ze świadczeń pomocy społecznej, w szczególności realizujące kontrakt socjalny, o którym mowa w przepisach o pomocy społecznej.

Program, po zaopiniowaniu przez powiatową radę rynku pracy, realizowany jest przez:

- PUP – w zakresie aktywizacji zawodowej bezrobotnych, w ramach prac społecznie użytecznych,
- ośrodek pomocy społecznej lub podmioty prowadzące działalność statutową na rzecz integracji i reintegracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym lub przeciwdziałania uzależnieniom i patologiom społecznym, zgodnie z przepisami o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie – w zakresie integracji społecznej bezrobotnych.

Działania w zakresie integracji społecznej osób bezrobotnych, służące kształtowaniu aktywnej postawy w życiu społecznym i zawodowym, mogą być realizowane, w szczególności, poprzez grupowe poradnictwo specjalistyczne, warsztaty trenerskie i grupy wsparcia, w wymiarze co najmniej 10 godzin tygodniowo.

Realizacja Programu Aktywizacja i Integracja trwa 2 miesiące.

Powiatowe Urzędy Pracy dysponują także odpowiednimi zasobami kadrowymi, przeszkolonymi z zakresu diagnozowania potrzeb klienta, dobierania oferty dostosowanej do cech indywidualnych danej osoby objętej wsparciem i potrzeb rynku pracy. Są to doradcy klienta zatrudnieni na jednym z czterech stanowisk: pośrednika pracy, doradcy zawodowego, specjalisty ds. rozwoju zawodowego lub specjalisty ds. programów.

W Powiatowych Urzędach Pracy działa także **Centrum Aktywizacji Zawodowej**. Jest to wyspecjalizowana komórka organizacyjna realizująca zadania w zakresie usług rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy.

Do zakresu działania CAZ należy w szczególności:

1. świadczenie usług rynku pracy, którymi są:
 - pośrednictwo pracy,
 - poradnictwo zawodowe,
 - organizacja szkoleń,
2. wspieranie podstawowych usług rynku pracy za pomocą takich instrumentów, jak:
 - finansowanie kosztów przejazdu do pracodawcy zgłaszającego ofertę pracy lub do miejsca pracy, odbywania stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub odbywania zajęć w zakresie poradnictwa zawodowego lub pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy w związku ze skierowaniem przez PUP,
 - finansowanie kosztów zakwaterowania w miejscu pracy osobie, która podjęła zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, staż, przygotowanie zawodowe dorosłych poza miejscem stałego zamieszkania, w przypadku skierowania jej przez PUP,
 - dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy, podjęcia działalności gospodarczej, kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa,
 - refundowanie kosztów poniesionych z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem skierowanego bezrobotnego,
 - finansowanie dodatków aktywizacyjnych,
 - finansowanie kosztów zorganizowanego przejazdu bezrobotnych i poszukujących pracy, w związku z udziałem tych osób w targach i giełdach

pracy organizowanych przez wojewódzki urząd pracy w ramach pośrednictwa pracy, w szczególności prowadzonego w ramach sieci EURES.

W modelu wsparcia Powiatowy Urząd Pracy może pełnić rolę Mobilnego Doradcy Klienta odpowiedzialnego za rekrutację, diagnozę potrzeb klientów i dobór odpowiedniej oferty.

Ochotnicze Hufce Pracy dysponują najbogatszym instrumentarium na rzecz wsparcia osób młodych i jest to instytucja, która koncentruje swoje działania tylko na tej grupie wieku (włączając osoby z grupy NEET). OHP wykonują zadania Państwa w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży, a także zadania w zakresie jej kształcenia i wychowania.

Do głównych zadań OHP należy:

- wspomaganie systemu oświaty poprzez aktywizację społeczną, zawodową i ekonomiczną młodzieży,
- podejmowanie działań zmierzających do podwyższania kwalifikacji zawodowych lub przekwalifikowania,
- wspieranie inicjatyw służących przeciwdziałaniu bezrobociu i wychowaniu w procesie pracy, w tym organizowanie zatrudnienia oraz organizowanie międzynarodowej współpracy młodzieży.

W zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży OHP realizuje szereg działań, świadczy usługi i oferuje instrumenty rynku pracy takie jak:

- organizacja zatrudnienia młodzieży powyżej 15 lat, która nie ukończyła szkoły podstawowej lub gimnazjum albo nie kontynuuje nauki po ukończeniu tych szkół; bezrobotnych do 25 roku życia; uczniów i studentów,
- poradnictwo zawodowe dla młodzieży oraz mobilne centra informacji zawodowej,
- szkolenia zawodowe zgodnie z potrzebami rynku pracy (prowadzone przez Młodzieżowe Centra Kariery),
- międzynarodowa współpraca i wymiana młodzieży,
- refundacja kosztów poniesionych przez pracodawcę na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników,

zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

W strukturze OHP funkcjonują następujące podmioty:

- Centra Edukacji i Pracy Młodzieży, którym podlegają:
 - ✓ Mobilne Centra Informacji Zawodowej,
 - ✓ Młodzieżowe Biura Pracy,
 - ✓ Młodzieżowe Centra Kariery,
 - ✓ Punkty Pośrednictwa Pracy.
- Hufce Pracy,
- Ośrodki Szkolenia i Wychowania,
- Rejonowe Ośrodki Szkolenia Zawodowego Młodzieży.

OHP realizują także liczne projekty finansowane z funduszy strukturalnych skierowane do młodzieży, w tym osób z grupy NEET. Można do nich, między innymi, zaliczyć „Gwarancje dla młodzieży”, program Unii Europejskiej na rzecz zwalczania bezrobocia wśród młodzieży. Program ma zagwarantować dobrej jakości ofertę zatrudnienia, dalsze kształcenie, przyuczenia do zawodu lub staż w ciągu czterech miesięcy od zakończenia kształcenia formalnego lub utraty pracy.

OHP prowadzi także portal internetowy „Zielona Linia” - Centrum Informacyjno-Konsultacyjne Służb Zatrudnienia. W ramach portalu realizowanych jest bezpłatnie szereg usług, z których mogą korzystać osoby młode. Można do nich zaliczyć:

- Autoposzukiwacz – zarejestrowani użytkownicy mają możliwość otrzymywania powiadomień e-mail o dostępności nie tylko ogłoszeń o pracy, ofert szkoleń, ale również dostępnych pracowników dla zarejestrowanych pracodawców w portalu „Zielona Linia”.
- Fabrykę CV – oferująca pakiety służące napisaniu CV, jego modyfikacji, czy tłumaczenia dokumentu na język angielski.
- Newsletter – prowadzone są 4 newslettery tematyczne: dla pracodawców, poszukujących pracy, dla osób zainteresowanych powrotem do Polski oraz ogólny.
- Bezpłatna rekrutacja dla pracodawców prowadzona przez Centrum Informacyjno-Konsultacyjne Służb Zatrudnienia.

Ponadto, OHP koordynuje Elektroniczne Centrum Aktywizacji Młodzieży (ECAM) – platformę dla młodych ludzi poszukujących pracy, mających trudności w nauce lub problemy z funkcjonowaniem w swoim środowisku.

W związku z tym, że OHP posiada zarówno zasoby kadrowe, jak i kompleksową ofertę wsparcia osób młodych, w sieci współpracy może pełnić rolę koordynatora. Ponadto, z OHP powinni rekrutować się Mobilni Doradcy Klienta NEET.

Instytucje szkoleniowe (publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące edukację pozaszkolną) zajmują się organizacją szkoleń dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Instytucje szkoleniowe mogą ubiegać się o finansowanie szkoleń ze środków publicznych po wpisie do rejestru instytucji szkoleniowych prowadzonego przez WUP. Rejestr instytucji szkoleniowych z ich ofertą szkoleniową jest ogólnodostępny pod adresem: <http://stor.praca.gov.pl/>

Agencje zatrudnienia to podmioty prowadzące działalność gospodarczą wymagającą wpisu do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia. Realizują pośrednictwo pracy, kierując osoby do pracy w kraju i za granicą. Ponadto, prowadzą doradztwo personalne i poradnictwo zawodowe oraz świadczą usługi w zakresie pracy tymczasowej.

Kolejną grupą wchodzącą w skład sieci współpracy są szeroko pojęte **instytucje edukacyjne**. W przypadku placówek edukacji obowiązkowej, istotne jest inicjowanie działań prewencyjnych w kontekście zjawiska NEET. Mogą być one prowadzone podczas zajęć poradnictwa zawodowego. Przedstawiciele szkół ponadpodstawowych, z jednej strony mogą kontynuować działania prewencyjne, z drugiej strony identyfikują obszary problemowe wśród swoich podopiecznych i absolwentów oraz są w stanie wytypować osoby zagrożone zjawiskiem NEET.

MEN proponuje obecnie rozwiązania z zakresu poradnictwa zawodowego, które mają być wdrażane w szkołach polegające na:

- wprowadzeniu ramowych programów doradztwa zawodowego,
- uwzględnieniu tematyki doradztwa w podstawie programowej na każdym etapie edukacji,
- obowiązku badania predyspozycji zawodowych uczniów przed wyborem ścieżki kształcenia w poradni psychologiczno-pedagogicznej.

W związku z potrzebą dostosowania kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy w określonych branżach, MEN proponuje wydawanie weryfikowanej czasowo opinii przez powiatowe i wojewódzkie rady rynku pracy. Opinia będzie dotyczyła

wprowadzenia i kontynuowania kształcenia w zawodzie. Wojewódzkie Urzędy Pracy wydawać będą ją na podstawie przeprowadzonych badań i rzetelnych diagnoz w zakresie zapotrzebowania na pracowników w określonych zawodach⁸.

Ponadto, MEN zapowiada stopniowe wprowadzanie dualnego systemu kształcenia, włączanie pracodawców w proces kształcenia i egzaminowania, powołanie II stopniowej szkoły branżowej oraz utworzenie Korpusu Fachowców i specjalnego Funduszu Rozwoju Edukacji Zawodowej (FREZ).

Instytucjami edukacyjnymi, których obecność w sieci współpracy jest istotna ze względu na ofertę, z której mogą skorzystać osoby z grupy NEET są **placówki kształcenia osób dorosłych**. Można do nich zaliczyć Centrum Kształcenia Ustawicznego w Białymstoku świadczące bezpłatne usługi edukacyjne w zakresie przygotowania do egzaminu maturalnego, zapewniające zdobycie określonych uprawnień lub podwyższenie kwalifikacji⁹. Ponadto, realizacją zadań z przygotowania praktycznego młodzieży i dorosłych zajmują się Centra Kształcenia Praktycznego.

Uczestnikiem sieci współpracy może być także **Kuratorium Oświaty** pełniące funkcję koordynatora w zakresie realizacji doradztwa zawodowego w szkołach i placówkach edukacyjnych. Ponadto, Kuratorium Oświaty prowadzi promocję kształcenia zawodowego dostosowanego do potrzeb rynku pracy, w tym kształcenia dualnego. Wspiera też inicjatywy na rzecz adaptacji oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy.

Uczelnie wyższe stanowią kolejnego członka sieci współpracy na rzecz osób z grupy NEET. Placówki te prowadząc kształcenie, zwiększając kwalifikacje i kompetencje studentów, realizują działania zapobiegawcze w kontekście zjawiska NEET. W dobie zmian demograficznych i konkurencji placówek edukacyjnych trzeciego stopnia, uczelnie dostosowują programy kształcenia do potrzeb rynku pracy (także poprzez oferowanie studiów o profilach praktycznych). Ponadto, następuje internacjonalizacja kształcenia, uczelnie oferują programy i stypendia międzynarodowe (finansowane ze środków publicznych lub w ramach programu Erasmus+ czy POWER).

Uczelnie wyższe posiadają także potencjał badawczy (w postaci pracowników naukowo-dydaktycznych, administracyjnych, infrastruktury technicznej

⁸ http://men.gov.pl/wp-content/uploads/2016/06/men_prezentacja.pdf [data dostępu: 16.06.2017].

⁹ http://ckubialystok.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=18&Itemid=32 [data wejścia: 22.06.2017]

i oprogramowania) oraz dostęp do finansowania badań społecznych w zakresie kluczowych kompetencji na rynku pracy, rozwiązań międzynarodowych dotyczących dobrych praktyk, czy uwarunkowań zjawiska NEET (program Erasmus +, POWER, Interreg, środki publiczne). Członkowie sieci współpracy pochodzący z placówek szkolnictwa wyższego stanowią więc grupę zapewniającą wsparcie eksperckie.

Uczelnie wyższe mają stały kontakt z przedsiębiorcami z regionu, którzy są zaangażowani zarówno w proces kształcenia (praktyki, staże oraz wizyty studyjne w przedsiębiorstwach, zajęcia dydaktyczne z zakresu praktyki biznesu prowadzone przez przedsiębiorców, opiniowanie programów kształcenia, studia dyplomowe na zamówienie przedsiębiorstw i in.), jak i w proces badawczy (badawcze projekty wdrożeniowe we współpracy z przedsiębiorstwami).

Ponadto, w ramach uczelni wyższych działają Biura Karier oferujące pośrednictwo pracy oraz poradnictwo zawodowe. Realizują warsztaty, szkolenia oraz praktyki i staże. Obowiązkiem Biur Karier jest także badanie losów zawodowych absolwentów, które zapewnia monitorowanie karier młodych osób i umożliwia wdrożenie oferty sieci w przypadku, gdy absolwenci podlegają pod kategorię NEET.

Uczelnie wyższe, które niejednokrotnie posiadają doświadczenie w networking'u organizowanym z przedstawicielami biznesu, mają zasoby kadrowe i infrastrukturalne mogą odpowiadać za koordynowanie sieci współpracy ds. osób NEET.

Poza instytucjami rynku pracy i placówkami edukacyjnymi, istotną grupą podmiotów mogących identyfikować występowanie zjawiska NEET oraz realizować działania aktywizacyjne są **instytucje pomocy społecznej**. Przedstawiciele tych podmiotów pracują z rodzinami i jednostkami borykającymi się z problemami socjalnymi, znają specyfikę ekonomiczną i społeczną lokalnych gospodarstw domowych, diagnozują potrzeby swoich klientów. Pracownicy socjalni, poprzez realizację pracy socjalnej, wzmacniają w Kliencie umiejętność prawidłowego funkcjonowania w społeczeństwie. Sytuacje życiowe osób korzystających z pomocy społecznej (w tym osób z grupy NEET) są czasami tak trudne, że pracownik socjalny musi nauczyć je tej umiejętności na nowo, pomóc im ponownie stworzyć odpowiednie warunki, które umożliwią wypełnianie ról społecznych¹⁰.

¹⁰ <http://ops.pl/2016/08/jakie-sa-zadania-pracownika-socjalnego/> [data wejścia: 16.06.2017].

Pomoc społeczna polega w szczególności na¹¹:

- przyznawaniu i wypłacaniu, przewidzianych ustawą, świadczeń,
- pracy socjalnej,
- prowadzeniu i rozwoju niezbędnej infrastruktury socjalnej
- analizie i ocenie zjawisk rodzących zapotrzebowanie na świadczenia z pomocy społecznej,
- realizacji zadań wynikających z rozeznaczonych potrzeb społecznych,
- rozwijaniu nowych form pomocy społecznej i samopomocy w ramach zidentyfikowanych potrzeb.

Ośrodki Pomocy Społecznej mogą uczestniczyć w realizacji Programu Aktywizacja i Integracja.

Poza tym, OPS prowadzą Portal Pomocy Społecznej stanowiący kompleksowe źródło informacji skierowane zarówno do pracowników socjalnych, jak i Klientów pomocy.

Dysponując bazami danych beneficjentów pomocy społecznej, OPS jako uczestnik sieci współpracy, będzie miał możliwość dotarcia do swoich Klientów, przekazania informacji o ofercie sieci, a także monitoringu sytuacji osób, które skorzystały ze wsparcia.

Kolejną instytucją, która mogłaby stanowić istotne wsparcie w zakresie diagnozy problemu NEET i lokalizacji gospodarstw domowych, w których on występuje jest **Policja** (w tym głównie dzielnicowi). Dzielnicowi, jako policjanci „pierwszego kontaktu” z mieszkańcami swojego rewiru, także stykają się z problemami występującymi wśród osób młodych, są w stanie dotrzeć do rodzin, w których te problemy występują.

Do zadań dzielnicowego, w kontekście wsparcia osób z grupy NEET, należą w szczególności:

- prowadzenie rozpoznania przydzielonego mu rejonu służbowego pod względem osobowym, terenowym, zjawisk i zdarzeń mających wpływ na stan porządku i bezpieczeństwa publicznego,
- realizowanie zadań z zakresu profilaktyki społecznej.

Ponadto, dzielnicowy współpracuje z lokalnymi jednostkami samorządowymi, zwłaszcza radami dzielnic i osiedli oraz placówkami oświatowymi.

¹¹ Ustawa z dnia 12 marca 2014 r. o pomocy społecznej (Dz.U. 2014 nr 64 poz. 593).

Identyfikacją szeroko pojętych potrzeb lokalnej społeczności zajmują się także przedstawiciele **jednostek samorządu terytorialnego** (powiaty, gminy). Znają specyfikę lokalną, zapewniają realizację zadań publicznych o zasięgu lokalnym, w tym m.in. z pomocy społecznej. Ich działania stanowią funkcję strategiczną i koordynującą dla lokalnej polityki publicznej, w tym lokalnej polityki rynku pracy. Spośród przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego rekrutować się mogą liderzy środowiskowi, osoby darzone szacunkiem i zaufaniem lokalnej społeczności.

Niezbędne jest także włączenie w sieć współpracy na rzecz osób z grupy NEET **przedstawicieli trzeciego sektora** (NGO). Osoby te niejednokrotnie reprezentują niestandardowe podejście do problematyki NEET, są elastyczniejsze w działaniu dzięki mniejszej formalizacji funkcjonowania reprezentowanych podmiotów. Poza organizacjami trzeciego sektora, także nieformalne grupy (w tym młodzieżowe) stanowią potencjał dotarcia do osób z grupy NEET.

Według badań¹² najpowszechniejszym obszarem aktywności podlaskich organizacji pozarządowych jest „sport, turystyka, rekreacja i hobby” (61% stowarzyszeń i fundacji prowadzi działania w tym zakresie). Drugą co do wielkości branżą podlaskiego sektora pozarządowego jest „edukacja i wychowanie” – działaniami edukacyjnymi zajmuje się 57% organizacji. Trzecia w rankingu branża to „kultura i sztuka”, 45% stowarzyszeń i fundacji działa w tym zakresie. 25% zajmuje się „rozwojem lokalnym”, 20% – „usługami socjalnymi i pomocą społeczną”, a 18% działa w obszarze „ochrona zdrowia”.

Organizacje pozarządowe swoje działania mogą realizować poprzez różnorodne formy. W województwie podlaskim najczęściej podejmowaną formą działań jest organizowanie wydarzeń, np. koncertów, festynów czy zawodów, robi to 64% organizacji z regionu. Nieco mniej powszechne jest bezpośrednie świadczenie usług członkom, podopiecznym lub klientom organizacji – w ten sposób pracuje 56% podlaskich organizacji. 36% stowarzyszeń i fundacji z województwa podlaskiego prowadzi działalność informacyjną, do tego zalicza się też prowadzenie serwisów internetowych, a 31% mobilizuje i edukuje opinię publiczną dla poparcia działań organizacji, prowadzi kampanie społeczne. Organizacją debat, seminariów i konferencji zajmuje się 29% organizacji z województwa, a 27% animuje współpracę między organizacjami/instytucjami w Polsce, np. poprzez inicjowanie wspólnych

¹² P. Adamiak, B. Charycka, M. Gumkowska, *Potrzeby i możliwości organizacji pozarządowych województwa podlaskiego. Raport z badania*, Białystok 2016, s. 10.

akcji, spotkań. Reprezentowanie i rzecznictwo interesów członków, podopiecznych bądź klientów organizacji to praktyka stosowana przez 26% podlaskich organizacji, z kolei 25% uczestniczy w debatach, sporach z administracją publiczną i samorządem, np. w konsultacjach społecznych, kampaniach, protestach¹³. Wszystkie powyższe formy działań stwarzają okazję do dotarcia do osób z grupy NEET i prezentacji oferty sieci współpracy.

Kompleksowe informacje odnośnie trzeciego sektora znajdują się na Portalu organizacji pozarządowych **ngo.pl**, na którym, między innymi, znajduje się baza NGOs.

Z tego typu podmiotów mogą wyłaniać się liderzy środowiskowi.

Diagnozą problemu NEET, poprzez znajomość środowisk lokalnych, a także autorytet i zaufanie (w tym szczególnie na terenach wiejskich) zajmować się także mogą **instytucje religijne**. Instytucje te często są inicjatorami spotkań młodzieży w ramach wspólnot religijnych czy parafii (takich jak bractwa, oazy czy chóry/schole). Inicjatywy te zapewniają osobom młodym poczucie przynależności, wspierają wypracowanie systemu wartości w ramach zasad religijnych, a także rozwój osobisty. Ponadto, tego typu wspólnoty religijne tworzą swoistą sieć współpracy w grupie rówieśniczej. Uczestnictwo w takich stowarzyszeniach może stanowić prewencję przed zjawiskiem NEET.

Aktywność duszpasterzy w parafiach (podczas świąt parafialnych, wizyt duszpasterskich) zapewnia natomiast dotarcie do rodzin i identyfikację problemu NEET, a także przekazanie informacji o ofercie sieci współpracy.

Odrębną grupą zrzeszoną w sieci współpracy na rzecz wsparcia osób z grupy NEET są **przedstawiciele pracodawców i zrzeszeń pracodawców**. Ich obecność jest istotna w obszarze współpracy z instytucjami edukacyjnymi (zwłaszcza jednostkami kształcenia zawodowego) w kontekście dostosowania programów kształcenia do potrzeb rynku pracy. Udział pracodawców i zrzeszeń pracodawców w sieci jest niezbędna ze względu na skuteczną realizację instrumentów rynku pracy oferowanych przez PUP, z których mogą korzystać osoby z grupy NEET (bonów stażowych, zatrudnieniowych i na zasiedlenie, staży, refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy). Ponadto, obecność pracodawców oraz zrzeszeń pracodawców zapewni bieżącą informację odnośnie potrzeb popytu na

¹³ P. Adamiak, B. Charycka, M. Gumkowska, op. cit., s. 25.

pracę w zakresie profili kwalifikacyjnych i kompetencyjnych potencjalnych pracowników. Możliwa będzie także aktualizacja baz danych pracodawców (np. Centralnej Bazy Ofert Pracy). Przedstawiciele publicznych służ zatrudnienia natomiast będą mogli przekazywać informacje odnośnie form wsparcia pracodawców. Będzie to możliwe poprzez wymianę informacji podczas spotkań członków sieci współpracy.

Istotnym źródłem finansowania projektów na rzecz wsparcia osób z grupy NEET jest **Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój (POWER)**. Osoby młode, w tym niepełnosprawne, do 30 roku życia bez pracy, które nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu stanowią jedną z grup docelowych projektów finansowanych w ramach POWER¹⁴. O dotację z powyższego programu może ubiegać się większość członków sieci współpracy na rzecz osób z grupy NEET, w tym, między innymi, jednostki samorządu terytorialnego, instytucje integracji i pomocy społecznej, instytucje rynku pracy, uczelnie i podmioty uczestniczące w kształceniu na poziomie wyższym, przedsiębiorcy, organizacje pracodawców.

Kolejnym programem, w ramach którego mogą być finansowane projekty na rzecz wsparcia osób z grupy NEET (głównie na etapie realizacji działań zapobiegawczych) jest **Erasmus+**. Erasmus+ został opracowany tak, aby wspierać kraje uczestniczące w programie w zakresie efektywnego wykorzystywania potencjału kapitału społecznego oraz promowania idei uczenia się przez całe życie. Z programu mogą skorzystać instytucje lub organizacje w celu realizacji akcji Mobilność edukacyjna, Współpraca na rzecz innowacji i wymiany dobrych praktyk oraz Wsparcie w reformowaniu polityk. Powyższe akcje są skierowane do następujących sektorów odbiorców: Edukacja szkolna, Szkolnictwo wyższe, Kształcenie i szkolenia zawodowe, Edukacja dorosłych oraz Młodzież¹⁵.

¹⁴ http://www.power.gov.pl/strony/o-programie/zasady/dla_kogo_jest_program/ [data wejścia: 22.06.2017]

¹⁵ <http://erasmusplus.org.pl/o-programie/struktura-programu/> [data wejścia: 23.06.2017]

Tabela 3.1. Uczestnicy sieci współpracy z wyodrębnieniem zadań skierowanych do osób z grupy NEET i pełnionej roli w sieci

Uczestnik sieci współpracy	Realizowane zadania skierowane do osób młodych (w tym osób z grupy NEET)	Rola w sieci współpracy oraz udział w etapach modelu wsparcia ¹⁶
Wojewódzki Urząd Pracy	<ul style="list-style-type: none"> ● Określenie i koordynacja regionalnej polityki rynku pracy (w tym też skierowanej do osób z grupy NEET). ● Podział środków z Funduszu Pracy. ● Prowadzenie Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, w ramach którego, między innymi, jest prowadzone poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy, w tym międzynarodowe pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES (Europejskie Służby Zatrudnienia). 	<p><u>Rola:</u> Koordynator sieci współpracy</p> <p><u>Etapy modelu wsparcia:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Oferta, ● Monitoring.
Powiatowy Urząd Pracy	<ul style="list-style-type: none"> ● Pośrednictwo pracy, w tym międzynarodowe pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES oraz prowadzenie (wraz z WUP) Centralnej Bazy Ofert Pracy. ● Usługi poradnictwa zawodowego. ● Instrumenty mające na celu podnoszenie kwalifikacji (szkolenia, pożyczka szkoleniowa, finansowanie egzaminów i licencji, stypendium z tytułu podjęcia dalszej nauki, dofinansowanie studiów podyplomowych). ● Instrumenty rynku pracy przeznaczone dla bezrobotnych osób młodych do 30. roku życia: <ul style="list-style-type: none"> bon szkoleniowy, bon stażowy, bon zatrudnieniowy, bon na zasiedlenie. ● Program Aktywizacja i Integracja. ● Centrum Aktywizacji Zawodowej. 	<p><u>Rola:</u> Mobilny Doradca Klienta NEET</p> <p><u>Etapy modelu wsparcia:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Rekrutacja, ● Diagnoza, ● Oferta.
Ochotnicze Hufce Pracy	<ul style="list-style-type: none"> ● Umożliwienie młodzieży, która nie ukończyła szkoły podstawowej albo nie kontynuuje nauki po ukończeniu tej szkoły, zdobycie kwalifikacji zawodowych oraz uzupełnienie wykształcenia podstawowego. 	<p><u>Rola:</u> Koordynator sieci współpracy, Mobilny Doradca Klienta NEET</p> <p><u>Etapy modelu wsparcia:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Rekrutacja osób

¹⁶ Patrz: rysunek 3.5.

	<ul style="list-style-type: none"> • Umożliwienie młodzieży uzupełnienie ponadgimnazjalnego lub ponadpodstawowego wykształcenia ogólnego i zawodowego. • Refundacja kosztów poniesionych przez pracodawcę na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników, • Programy specjalne. • Instrumenty i usługi: <ul style="list-style-type: none"> poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy (w tym międzynarodowe pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES, Mobilne Centra Informacji Zawodowej (Białystok, Łomża, Suwałki), Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży (oferty pracy stałej, sezonowej, za granicą), Portal internetowy „Zielona Linia” - Centrum Informacyjno-Konsultacyjne Służb Zatrudnienia. Elektroniczne Centrum Aktywizacji Młodzieży (ECAM) - platforma dla młodych ludzi poszukujących pracy, mających trudności w nauce lub problemy z funkcjonowaniem w swoim środowisku. 	<p>NEET,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diagnoza, • Oferta.
Instytucje szkoleniowe	<ul style="list-style-type: none"> • Organizacja szkoleń dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy. 	<p><u>Rola:</u> uczestnik sieci współpracy</p> <p><u>Etapy modelu wsparcia:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Oferta.
Agencje zatrudnienia	<ul style="list-style-type: none"> • Pośrednictwo pracy (w kraju i zagranicą), • Doradztwo personalne, • Poradnictwo zawodowe, • Praca tymczasowa. 	<p><u>Rola:</u> uczestnik sieci współpracy</p> <p><u>Etapy modelu wsparcia:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Diagnoza, • Oferta.
Szkoły i placówki edukacyjne (szkoły podstawowe, ponadpodstawowe oraz dla dorosłych)	<ul style="list-style-type: none"> • Poradnictwo zawodowe. • Targi edukacyjno-zawodowe. • Kształcenie dostosowane do potrzeb rynku pracy (w tym kształcenie dualne) • Podnoszenie/zmiana lub uzupełnienie kwalifikacji. 	<p><u>Rola:</u> uczestnik sieci współpracy</p> <p><u>Etapy modelu wsparcia:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Zapobieganie, • Diagnoza, • Oferta.
Kuratorium Oświaty	<ul style="list-style-type: none"> • Koordynacja doradztwa zawodowego w szkołach i placówkach. • Promocja kształcenia zawodowego dostosowanego do potrzeb rynku pracy, w tym kształcenia dualnego. 	<p><u>Rola:</u> uczestnik sieci współpracy</p> <p><u>Etapy modelu wsparcia:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Zapobieganie, • Diagnoza,

	<ul style="list-style-type: none"> • Wspieranie inicjatyw na rzecz rozszerzenia lub dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy. 	<ul style="list-style-type: none"> • Oferta.
Uczelnie wyższe	<ul style="list-style-type: none"> • Kształcenie dostosowane do potrzeb rynku pracy. • Eksperymentalne zaplecze badawcze. • Programy i stypendia międzynarodowe. • Współpraca z pracodawcami. <p><u>Oferta Biur Karier w zakresie:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • pośrednictwa pracy (w tym Targów Pracy), • poradnictwa zawodowego, • organizacji szkoleń i warsztatów, • badania losów zawodowych absolwentów. 	<p><u>Rola:</u> Koordynator sieci współpracy</p> <p><u>Etapy modelu wsparcia:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Zapobieganie, • Diagnoza, • Oferta, • Monitoring.
Instytucje pomocy społecznej	<ul style="list-style-type: none"> • Przyznawanie i wypłata świadczeń. • Praca socjalna. • Program Aktywizacja i Integracja. • OPS, Portal Pomocy Społecznej. 	<p><u>Rola:</u> uczestnik sieci współpracy</p> <p><u>Etapy modelu wsparcia:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Zapobieganie, • Rekrutacja, • Diagnoza, • Oferta, • Monitoring.
Policja	<ul style="list-style-type: none"> • Rozpoznania rejonu służbowego pod względem osobowym, terenowym, zjawisk i zdarzeń mających wpływ na stan porządku i bezpieczeństwa publicznego. • Realizacja zadań z zakresu profilaktyki społecznej. 	<p><u>Rola:</u> uczestnik sieci współpracy</p> <p><u>Etapy modelu wsparcia:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Rekrutacja, • Diagnoza, • Monitoring.
Jednostki samorządu terytorialnego (powiaty, gminy)	<ul style="list-style-type: none"> • Realizują zadania publiczne o zasięgu lokalnym (m.in. programy edukacyjne, pomocy społecznej, polityki prorodzinnej). 	<p><u>Rola:</u> Lider środowiskowy</p> <p><u>Etapy modelu wsparcia:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Diagnoza.
NGOs i nieformalne grupy wsparcia	<ul style="list-style-type: none"> • Szerokie spectrum obszarów aktywności i realizowanych działań. • Ngo.pl Portal organizacji pozarządowych. • Baza danych NGOs http://bazy.ngo.pl/ 	<p><u>Rola:</u> Lider środowiskowy</p> <p><u>Etapy modelu wsparcia:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Rekrutacja, • Oferta.
Instytucje religijne	<ul style="list-style-type: none"> • Religijne stowarzyszenia młodzieży – np. Bractwa, Schole. • Aktywność duszpasterzy w parafiach. 	<p><u>Rola:</u> Lider środowiskowy</p> <p><u>Etapy modelu wsparcia:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Zapobieganie, • Diagnoza.

Zrzeszenia pracodawców	<ul style="list-style-type: none"> • Partycypacja w realizacji instrumentów rynku pracy skierowanych do osób do 30. roku życia (bonów stażowych, zatrudnieniowych i na zasiedlenie) oraz pozostałych, z których mogą skorzystać osoby NEET (staże, refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy). • Partycypacja w procesie pośrednictwa pracy. 	<u>Rola:</u> uczestnik sieci współpracy
		<u>Etapy modelu wsparcia:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Oferta.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Ujednolicony tekst ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001). Centrum Informacyjne Służb Zatrudnienia <http://zielonalinia.gov.pl/> [data wejścia: 14.06.2017]

3.2. Zapobieganie zjawisku NEET

Wyniki badań wśród osób z grupy NEET oraz konsultacji z ekspertami przeprowadzonych w ramach projektu „Podlaskie otwarte na młodych” wskazują, iż kluczowe źródło problemów tych osób na rynku pracy tkwi w środowisku, z którego się wywodzą. Podłoże tych dysfunkcji dotyczy kształtowania w rodzinie postaw i systemu wartości, które powodują u młodych osób brak motywacji do pracy, negatywne podejście do aktywności zawodowej i edukacyjnej. W związku z powyższym, istotne są działania kształtujące wśród młodych osób postawy proaktywne, uświadamiające wartość edukacji i pracy.

Działania te powinny być kształtowane poprzez najbliższe otoczenie osób młodych na dwóch poziomach:

- systemu oświaty,
- rodziny.

O ile ingerencja państwa w proces kształtowania relacji rodzinnych jest ograniczona, to tworzenie zasad funkcjonowania systemu oświaty stanowi typową składową polityki publicznej. Organizacja procesu kształcenia (zarówno w wymiarze roli szkoły jako placówki edukacyjnej, ale także socjalizacyjnej) jest kluczowa przy wdrażaniu działań prewencyjnych dla zjawiska NEET.

Jednym z istotnych zadań szkoły jako placówki socjalizacyjnej jest prowadzenie wczesnego poradnictwa zawodowego (już na etapie szkoły podstawowej). Jest to szczególnie ważne w przypadku przedwczesnego opuszczania edukacji przez osoby młode¹⁷. W tym aspekcie, rola poradnictwa zawodowego

¹⁷ por. Eurofound, *NEETs - Young people not in employment, ion or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2012.

polega na wskazaniu młodym osobom (i ich rodzinom) dostępnych ścieżek edukacyjnych, wpojeniu wartości pracy, przedstawieniu zasad funkcjonowania rynku pracy. Istotne jest wykorzystanie zróżnicowanych metod dydaktycznych, aktywnego uczenia, edukowania przez doświadczenie – na przykład poprzez organizację wizyt studyjnych w przedsiębiorstwach¹⁸.

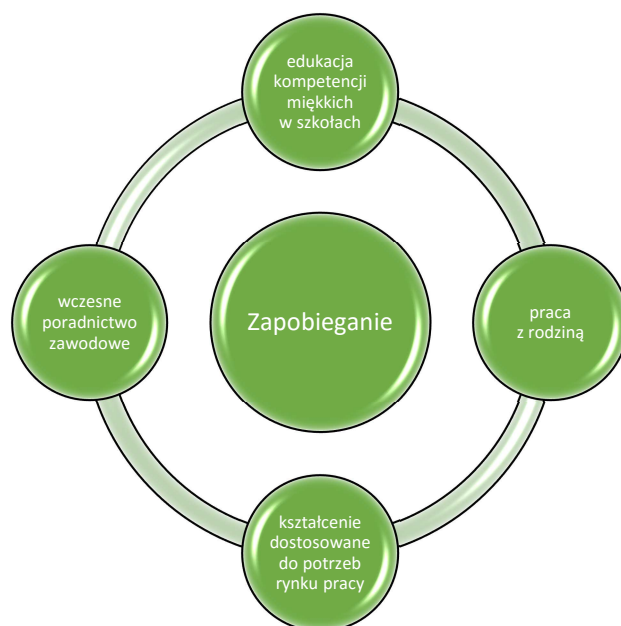
Przy realizacji roli szkoły jako placówki edukacyjnej niezmiennie ważne jest dostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy i odpowiedni dobór treści programowych. Wyposażenie młodych osób w odpowiednie kwalifikacje i kompetencje, zwiększy szanse osoby młodej na rynku pracy, ograniczy ryzyko nie znalezienia pracy po zakończeniu edukacji.

Ponadto, kluczowy jest trening kompetencji miękkich dla młodych osób, wyposażenie ich w umiejętność komunikacji interpersonalnej, pracy zespołowej, kreatywności czy zdolność zarządzania czasem, planowania i motywacji. Dzięki tym umiejętnościom, młodzi skuteczniej radzą sobie ze stresującymi sytuacjami, lepiej funkcjonują w grupie rówieśniczej, czy potem na rynku pracy w relacjach zawodowych.

Odrębną kwestią w zakresie działań zapobiegających zjawisku NEET jest praca z rodziną osoby młodej, wpajanie wartości edukacji i pracy, pomoc w rozwiązywaniu problemów socjalnych, angażowanie otoczenia osoby młodej w aktywności społeczne i zawodowe. Istotne jest, aby z otoczenia rodzinnego osoby młode pozyskiwały motywację do edukacji i pracy¹⁹. Podmiotami odpowiedzialnymi za pracę z rodziną powinny być z jednej strony szkoły (wzmocnienie komunikacji szkół z rodzicami poprzez organizację prelekcji, zebrań dla rodziców dotyczących rozwiązywania problemów wychowawczych, istoty edukacji w życiu dziecka), a także ośrodki pomocy społecznej (wsparcie zindywidualizowane, w większym stopniu ukierunkowane na problemy socjalne – rola asystentów rodziny).

¹⁸ *Preventing and contrasting the NEET phenomena. How to work with NEETs – a toolkit for local administrations*, The project funded with support from the European Commission, 2013. http://thess.pde.sch.gr/jn/eu_progs/nnn/toolkit.pdf#page=2&zoom=auto,-158,452

¹⁹ *Ibidem*.



Rysunek 3.2. Zapobieganie zjawisku NEET

Źródło: opracowanie własne.

W ramach sieci współpracy nastąpi wymiana doświadczeń w zakresie realizowanych działań prewencyjnych wobec zjawiska NEET oraz wykorzystywanych narzędzi pracy z tą grupą (wśród przedstawicieli placówek edukacyjnych, pracowników ośrodków pomocy społecznych).

Poza tym skupienie w sieci współpracy takich podmiotów jak instytucje religijne zapewni wdrożenie dodatkowych działań zapobiegawczych.

3.3. Sposoby docierania (rekrutacja) i komunikacja z osobami z grupy NEET

W związku z tym, że osoby z kategorii NEET znajdują się poza systemem edukacji i zatrudnienia, utrudnione jest dotarcie do tych osób, co stanowi główną barierę rozpoczęcia współpracy z analizowaną grupą.

Opracowując sposoby dotarcia do osób z grupy NEET, założenia modelu rekrutacji tych osób do działań aktywizacyjnych należy uwzględnić także niestandardowe formy komunikacji i pracę w terenie. Podstawowym założeniem w tym zakresie jest zawiązanie sieci współpracy podmiotów z otoczenia osób z grupy NEET (rozdz. 3.1.). Zapewni to wymianę informacji pomiędzy partnerami wchodzącymi w skład sieci współpracy odnośnie oferowanych instrumentów i realizowanych projektów skierowanych do osób młodych (zapobieganie dublowaniu

się oferty, lepszy przepływ informacji). W ramach sieci współpracy powinna zostać opracowana kompleksowa oferta, która będzie mogła być zaprezentowana grupie docelowej. Przekazywanie informacji o ofercie potencjalnym zainteresowanym może następować poprzez portal internetowy (z możliwością wykorzystania już istniejących zasobów, np. Portalu „Zielona Linia”, „Gwarancje dla Młodzieży”). Portal powinien zawierać informacje o instrumentach skierowanych do osób młodych oferowanych przez PUP i OHP, aktualne projekty realizowane przez partnerów sieci, kontakt do poszczególnych członków sieci (do pracownika oddelegowanego ds. współpracy z osobami młodymi). Co istotne, treści zamieszczane na portalu powinny być sformułowane przystępnym językiem, dostosowanym do docelowej grupy odbiorców.

Ponadto, funkcjonowanie sieci współpracy umożliwi szerszy dostęp do bazy danych o osobach z grupy NEET. Poszczególni członkowie sieci (głównie PUP, OHP, OPS, NGOs) dysponują bazami danych swoich klientów. Współpracując w sieci, prowadząc wymianę informacji odnośnie posiadanej oferty, jej członkowie będą przekazywali informację klientom reprezentowanych podmiotów odnośnie możliwości kompleksowego wsparcia.

Zadaniem sieci współpracy będzie także wyłonienie **liderów środowiskowych** – lokalnych mentorów wywodzących się ze środowisk osób z grupy NEET, budzących szacunek i zaufanie młodych osób. Profil liderów środowiskowych i percepcja ich pozycji przez osoby młode umożliwią integrację mentorów z lokalną grupą NEET. Rolą liderów będzie uczestnictwo w lokalnych wydarzeniach (np. festynach, koncertach, imprezach sportowych), docieranie do potencjalnych osób z grupy NEET (np. poprzez lokalne kluby oraz inne organizacje skupiające młodzież) i przekazywanie informacji dotyczących oferty sieci współpracy.

Wykorzystując bazy danych partnerów sieci o osobach z grupy NEET oraz informacje dostarczane przez liderów środowiskowych odnośnie specyfiki lokalnej, instytucje rynku pracy będą mogły podjąć odpowiednie działania aktywizacyjne. Należy pamiętać, że także w tym przypadku zalecana jest elastyczność form komunikacji z osobami z grupy NEET. Jak wskazują wyniki badań zrealizowanych w ramach projektu „Podlaskie otwarte na młodych”, osoby kategorii NEET uważają urzędy pracy za nieprzyjazne otoczenie, niezwykle rzadko korzystają z ich oferty. W związku z tym pracownicy instytucji rynku pracy (PUP, OHP) powinni dotrzeć bezpośrednio do swoich beneficjentów jako **Mobilni Doradcy Klienta**, aby dokonać diagnozy ich potrzeb i dostosować wsparcie adekwatne do specyfiki danej osoby.

Spotkania osoby z grupy NEET i doradcy będą inicjowane oraz organizowane przez liderów środowiskowych (np. sołtysów, wójtów, przedstawicieli NGO realizujących lokalne projekty, członków grup młodzieżowych – np. trenerzy klubów sportowych, liderów lokalnych subkultur, księży) i innych członków sieci współpracy (np. pracowników OPS, Policji).

Bezpośrednia forma komunikacji z osobami z grupy NEET, docieranie do ich środowisk lokalnych jest wskazana przy pierwszych etapach współpracy. Po zainteresowaniu beneficjenta ofertą, gdy wykaże on gotowość do współpracy, można zastosować szersze spectrum kanałów komunikacji, z wykorzystaniem także tych tradycyjnych (np. drogę telefoniczną, poprzez media społecznościowe, a z czasem wizyty w siedzibie właściwego PUP czy OHP).

W związku z tym, że osoby z grupy NEET niejednokrotnie posiadają negatywne doświadczenia ze współpracy z urzędnikami, nauczycielami, pracownikami socjalnymi itp.²⁰, istotne jest, aby osoba wyznaczona na stanowisko Mobilnego Doradcy Klienta posiadała odpowiednie podejście do osób młodych, była w stanie pozyskać ich zaufanie.



Rysunek 3.3. Fazy docierania do osób z grupy NEET

Źródło: opracowanie własne.

²⁰ *Preventing and contrasting the NEET phenomena. How to work with NEETs – a toolkit for local administrations*, The project funded with support from the European Commission, 2013. http://thess.pde.sch.gr/jn/eu_progs/nnn/toolkit.pdf#page=2&zoom=auto,-158,452

3.4. Diagnoza potrzeb osób z grupy NEET

Heterogeniczność grupy NEET w kontekście przyczyn ich sytuacji życiowej powoduje, że osoby te posiadają zróżnicowane potrzeby.

Diagnoza stanowi proces identyfikacji problemów danej osoby, ze względu na które znalazła się ona w kategorii NEET oraz relacji przyczynowo - skutkowej pomiędzy zidentyfikowanymi problemami. Diagnoza dotyczy nie tylko analizy potencjału osoby młodej, ale także jej najbliższego otoczenia (w tym środowiska rodzinnego).

W proces diagnozy potrzeb powinni być zaangażowani Mobilni Doradcy Klienta, posiadający doświadczenie we współpracy z osobami młodymi. Pierwszy kontakt z osobą z grupy NEET należy oprzeć na zindywidualizowanym podejściu – zarówno w kontekście miejsca realizacji porady, jak i stosowanych metodach doradczych. W związku z tym, że kluczowy jest komfort beneficjenta i stworzenie dogodnych warunków do zaangażowania się w proces doradczy, diagnoza, będąca pierwszym etapem współpracy, często będzie odbywała się w miejscu wyznaczonym przez osobę z grupy NEET i będzie opierała się na odpowiednio ukierunkowanej rozmowie.

Celem diagnozy sytuacji beneficjenta jest identyfikacja przyczyny pozostawania poza rynkiem pracy, systemami kształcenia i szkoleń oraz wynikający z tego rodzaj implementowanego wsparcia.

Doradca powinien określić przyczynę dezaktywizacji danej osoby młodej. Może być ona związana z problemami w najbliższym otoczeniu, brakiem równowagi życiowej, gdy wymagane jest wprowadzenie pracy socjalnej (wspartej na przykład przez terapię uzależnień).

Kolejną przyczyną pasywnych postaw może być niska samoocena i wynikająca z niej potrzeba pobudzenia motywacji do aktywności edukacyjnej i zawodowej. Brak motywacji może być także wspierany przez stabilizację sytuacji finansowej osoby z grupy NEET (zapewnianej przez wsparcie rodziny lub dostęp do świadczeń socjalnych).

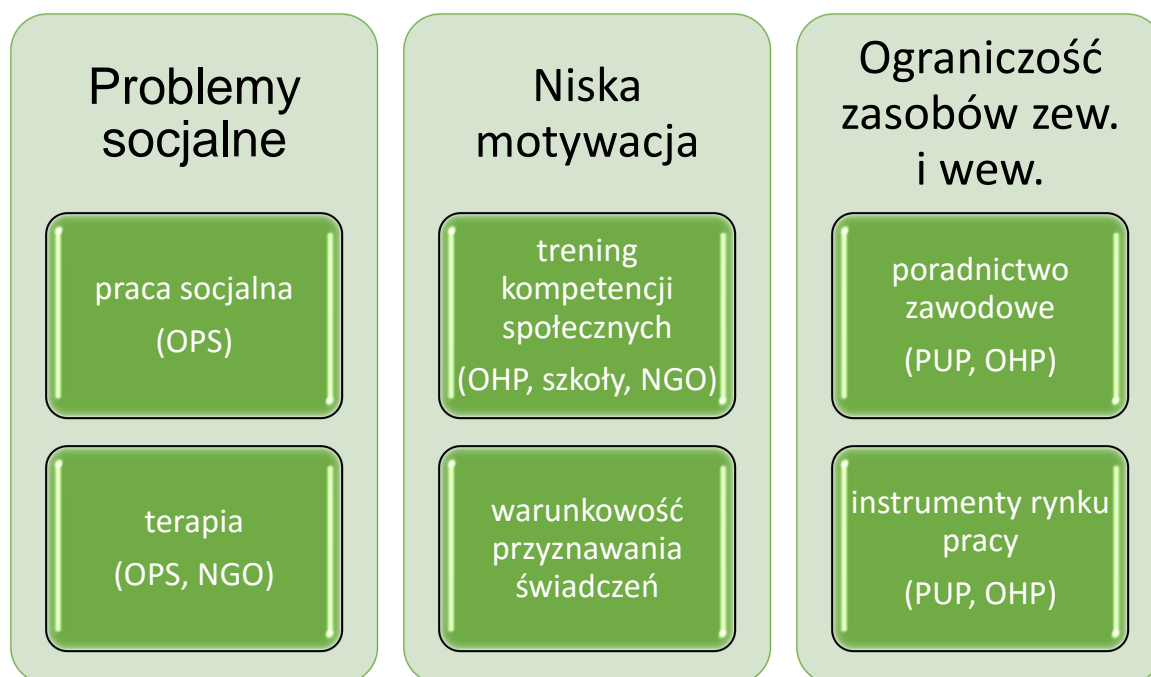
Przyczynę dezaktywizacji mogą stanowić kwestie ograniczoności zasobów zewnętrznych – występujących w otoczeniu osoby z grupy NEET (infrastruktury edukacyjnej, czy komunikacyjnej w regionie, trudnej sytuacji na rynku pracy na

danym terenie) lub zasobów wewnętrznych – dotyczących luk kompetencyjnych czy kwalifikacyjnych młodego człowieka.

3.5. Instrumenty wsparcia osób z grupy NEET

W zależności od zdiagnozowanych problemów i potrzeb, dana osoba z grupy NEET powinna zostać objęta odpowiednio dobranym wsparciem oferowanym przez członków sieci współpracy. W efekcie realizowanego wsparcia powinien nastąpić powrót osoby młodej do systemu edukacji i/lub podjęcie zatrudnienia. Włączenie członków utworzonej sieci współpracy w działania wspierające może następować w ramach prowadzonych zadań statutowych, a także prowadzonych projektów (finansowanych ze środków krajowych oraz UE) skierowanych do grupy NEET.

W przypadku zdiagnozowanych problemów socjalnych należy podjąć pracę socjalną oraz różnego rodzaju terapie. Przy problemie braku motywacji wskazany jest trening kompetencji społecznych wsparty rozwiązaniami systemowymi (scenariusz optymistyczny) ukierunkowanymi na warunkowość przyznawania świadczeń. Natomiast przy diagnozie ograniczoności zasobów zewnętrznych i wewnętrznych danej osoby młodej powinno być realizowane odpowiednio ukierunkowane poradnictwo zawodowe wraz z ofertą obowiązujących instrumentów rynku pracy, z których mogą korzystać osoby młode.



Rysunek 3.4. Rodzaje wsparcia osób z grupy NEET

Źródło: opracowanie własne.

Należy zaznaczyć, że instrumenty rynku pracy nie powinny być oferowane dla osób, które posiadają zdiagnozowane problemy socjalne i motywacyjne. Dopiero po rozwiązaniu tych problemów może być realizowana porada dotycząca doboru odpowiednich instrumentów, które zapewnią wejście na rynek pracy.

Do instrumentów tych można zaliczyć te oferowane przez PUP, takie jak:

- staże i bony stażowe,
- szkolenia i bony szkoleniowe,
- przygotowanie zawodowe dorosłych,
- stypendium z tytułu podjęcia dalszej nauki,
- dofinansowanie studiów podyplomowych,
- pożyczka szkoleniowa,
- prace interwencyjne,
- roboty publiczne,
- prace społecznie użyteczne,
- zwrot kosztów przejazd i zakwaterowania,
- refundacja kosztów opieki nad dzieckiem do lat 7 lub osobą zależną,
- bon zatrudnieniowy.
- bon na zasiedlenie,
- pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej.

Do innych form wsparcia, które mogą być stosowane wobec osób młodych (tym z grupy NEET) przez członków sieci współpracy można zaliczyć²¹:

- mentoring i coaching,
- warsztaty (szczególnie z kompetencji miękkich),
- spotkania integracyjne osób młodych (wspólne wyjścia, aktywności sportowe itp.),
- integrację dzieci z różnych środowisk,
- zaangażowanie osób młodych w działania wolontariatu,
- pomoc psychologiczną.

²¹ Por. A. Skowrońska, op. cit., s. 77.

3.6. Współpraca z pracodawcami na rzecz wsparcia osób z grupy NEET

Współpraca z pracodawcami posiada istotne znaczenie zarówno przy realizacji działań prewencyjnych, jak i w przypadku wsparcia osób z grupy NEET na etapie uzupełniania luk kompetencyjnych i kwalifikacyjnych.

W pierwszej sytuacji, zaangażowanie pracodawców jest niezbędne przy wdrażaniu niektórych metod dydaktycznych w szkołach (jak na przykład wizyt studyjnych w przedsiębiorstwach, czy targów pracy w szkołach). Tego typu zajęcia mają na celu uświadomienie uczniom wartości pracy, ukazanie warunków panujących na rynku pracy (w tym oczekiwań pracodawców). Ponadto, poprzez włączenie pracodawców w opracowanie programów kształcenia, realizację staży i praktyk zawodowych nastąpi lepsze dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy i nadanie jej praktycznego wymiaru.

Na etapie działań wspierających młode osoby, które już znalazły się w kategorii NEET, podjęcie współpracy z pracodawcami jest niezbędne przy realizacji instrumentów rynku pracy. Ponadto, skuteczne wprowadzenie osoby młodej na rynek pracy, prowadzenie pośrednictwa pracy, będzie możliwe dzięki stałemu kontaktowi z pracodawcami i aktualizowaniu, dostępnych w regionie, wakatów.

Poza szkołami, głównymi odbiorcami współpracy z pracodawcami są publiczne służby zatrudnienia (w tym przede wszystkim PUP). Instytucje te są świadome strategicznej roli pracodawców w funkcjonowaniu urzędów i konieczności włączenia przedsiębiorców w skuteczną realizację polityki rynku pracy. W tym celu, w PUP zostali powołani doradcy klienta instytucjonalnego. Zgodnie z ideą tego stanowiska, są oni partnerami dla przedsiębiorstw poszukujących pracowników, informują o aktualnych formach wsparcia, z którego może korzystać przedsiębiorca przy tworzeniu nowych miejsc pracy. Aczkolwiek, jak wskazują wyniki badań zrealizowanych w ramach projektu „Podlaskie otwarte na młodych”, nadal istnieje wiele barier, utrudniających sprawną współpracę publicznych służb zatrudnienia z pracodawcami. Można do nich, między innymi, zaliczyć zbyt mało elastyczne wydatkowanie środków przez instytucje publiczne, czy ograniczone kanały komunikacji doradców klienta instytucjonalnego z przedsiębiorcami.

Z drugiej strony, przy ograniczonych zasobach pracy, także pracodawcom zależy na współpracy z publicznymi instytucjami otoczenia biznesu (do których

można zaliczyć szkoły – głównie zawodowe i uczelnie wyższe oraz publiczne służby zatrudnienia). Pracodawcy, przy udziale podmiotów publicznych, chcą zapewnić dostęp do potencjalnych pracowników, którzy stają się zasobem rzadkim.

Przy sprzyjającym klimacie do podejmowania współpracy, łatwiej jest wprowadzać rozwiązania racjonalizujące relacje na linii publiczne służby zatrudnienia – popyt na pracę, które mogą sprzyjać poprawie sytuacji osób z grupy NEET.

Jednym z obszarów stanowiących barierę rozwoju współpracy z pracodawcami są rozwiązania systemowe w zakresie uelastycznienia wydatkowania środków przez publiczne służby zatrudnienia. Zapewniłoby to wsparcie długoterminowej współpracy z pracodawcami (umożliwienie planowania długoterminowych projektów wsparcia pracodawców).

Kolejną kwestią jest dotarcie z ofertą dotacji na zatrudnianie pracowników do pracodawców.

Dotacje na zatrudnianie pracowników młodych do 30. roku życia stanowią szerokie spectrum wsparcia, do którego można zaliczyć²²:

- refundację kosztów poniesionych na wynagrodzenia oraz składki na ubezpieczenia społeczne w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych (w tym też osób młodych),
- refundację składek na ubezpieczenie społeczne przy zatrudnianiu bezrobotnych do 30. roku życia podejmujących zatrudnienie po raz pierwszy, dla której ustalono profil pomocy i zaplanowano tę formę pomocy w indywidualnym planie działania,
- refundację części poniesionych kosztów na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenie społeczne przy zatrudnianiu osób bezrobotnych do 30. roku życia, dla której ustalono profil pomocy i zaplanowano tę formę pomocy w indywidualnym planie działania,
- dodatkowe formy wsparcia przy przyjmowaniu na staż lub zatrudnianiu osób do 30. roku życia, które otrzymały bon stażowy lub zatrudnieniowy²³,

²² <http://zielonalinia.gov.pl/web/zielona-linia/-/dotacje-na-zatrudnianie-pracownikow-32143> [data dostępu: 14.06.2017]

²³ Pracodawca, który na okres 6 miesięcy przyjmie na staż osobę bezrobotną, a później zatrudni ją na okres kolejnych 6 miesięcy, po jego zakończeniu otrzyma premię w wysokości 1 513,50 zł. Premia wypłacana jest na wniosek pracodawcy. Refundacja pracodawcy części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne przez okres 12 miesięcy w wysokości 100% kwoty zasiłku przy bonach zatrudnieniowych.

- refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy lub organizacji stażu.

Powyższa oferta powinna być skutecznie przekazywana do pracodawców przez doradców klienta instytucjonalnego z PUP poprzez:

- newsletter z aktualną ofertą wysyłany na początku każdego miesiąca do pracodawców z danego powiatu,
- kontakt telefoniczny (tydzień po wysłaniu newsletter'a) w celu weryfikacji zainteresowania ofertą przez lokalnych pracodawców,
- bezpośrednie wizyty u pracodawców, którzy zadeklarowali zainteresowanie ofertą, w celu omówienia zasad procedury formalnego złożenia wniosku o dotację,
- stały kontakt z pracodawcami (telefoniczny, bezpośredni w siedzibie pracodawcy, pośredni w danej instytucji) przygotowującymi wnioski o pozyskanie dotacji, wyjaśnianie wątpliwości dotyczących formalnego przygotowania dokumentacji.

3.7. Zasady funkcjonowania sieci współpracy na rzecz wsparcia osób z grupy NEET

Sieć współpracy odgrywa kluczową rolę w funkcjonowaniu opracowanego modelu wsparcia. Skuteczność modelu przejawia się przesunięciem osób z grupy NEET do zasobu efektywnej podaży pracy (podjęciem zatrudnienia) lub podjęcie przez te osoby kształcenia lub szkolenia. Sieć współpracy będzie odpowiedzialna za wdrożenie i koordynację poszczególnych etapów modelu – rys. 3.5 i 3.6. Można do nich zaliczyć, opisane powyżej, zapobieganie, rekrutację, diagnozę i ofertę. Etapem końcowym modelu jest monitoring osób z grupy NEET będących beneficjentami wsparcia. Będzie on polegał na regularnym badaniu losów uczestników modelu wsparcia i aktualizacji bazy danych o informacje czy beneficjenci rozpoczęli edukację i/lub pracę zawodową. Monitoring modelu wsparcia pozwoli na sprawdzenie, czy realizowane działania są skuteczne.

Niezwykle istotna będzie stała wymiana informacji w ramach sieci współpracy. Będzie ona przebiegała dwukanałowo, poprzez:

1. regularne spotkania sieci współpracy (co najmniej raz na kwartał),

2. utworzenie platformy cyfrowej, która będzie zapewniała komunikację wśród uczestników sieci pomiędzy spotkaniami.

Spotkania będą miały charakter:

- spotkań organizacyjnych (mających na celu integrację uczestników; rozpoznanie potrzeb i zasobów; ustalenie celów, harmonogramu pracy i działań na platformie),
- spotkań roboczych (dzielenie się doświadczeniami z zakresu współpracy z osobami z grupy NEET, wykorzystywanymi narzędziami, dobrymi praktykami; spotkania z ekspertami; tworzenie nowych rozwiązań),
- spotkań podsumowujących (podsumowanie i omówienie pracy sieci; zaplanowanie promocji i udostępniania wypracowanych rozwiązań innym zainteresowanym podmiotom; ewaluacja).

Natomiast platforma cyfrowa będzie umożliwiała:

- dyskusję, wymianę informacji i spostrzeżeń dotyczących tematyki osób z grupy NEET,
- koordynowanie pracy uczestników nad wspólnie tworzonymi rozwiązaniami,
- dzielenie się zasobami użytecznymi dla uczestników sieci (zamieszczanie dokumentów, prezentacji itp.),
- publikację efektów pracy (np. wypracowane narzędzi do poradnictwa zawodowego z osobami z grupy NEET, scenariusze lekcji),
- udział w szkoleniach e-learningowych.

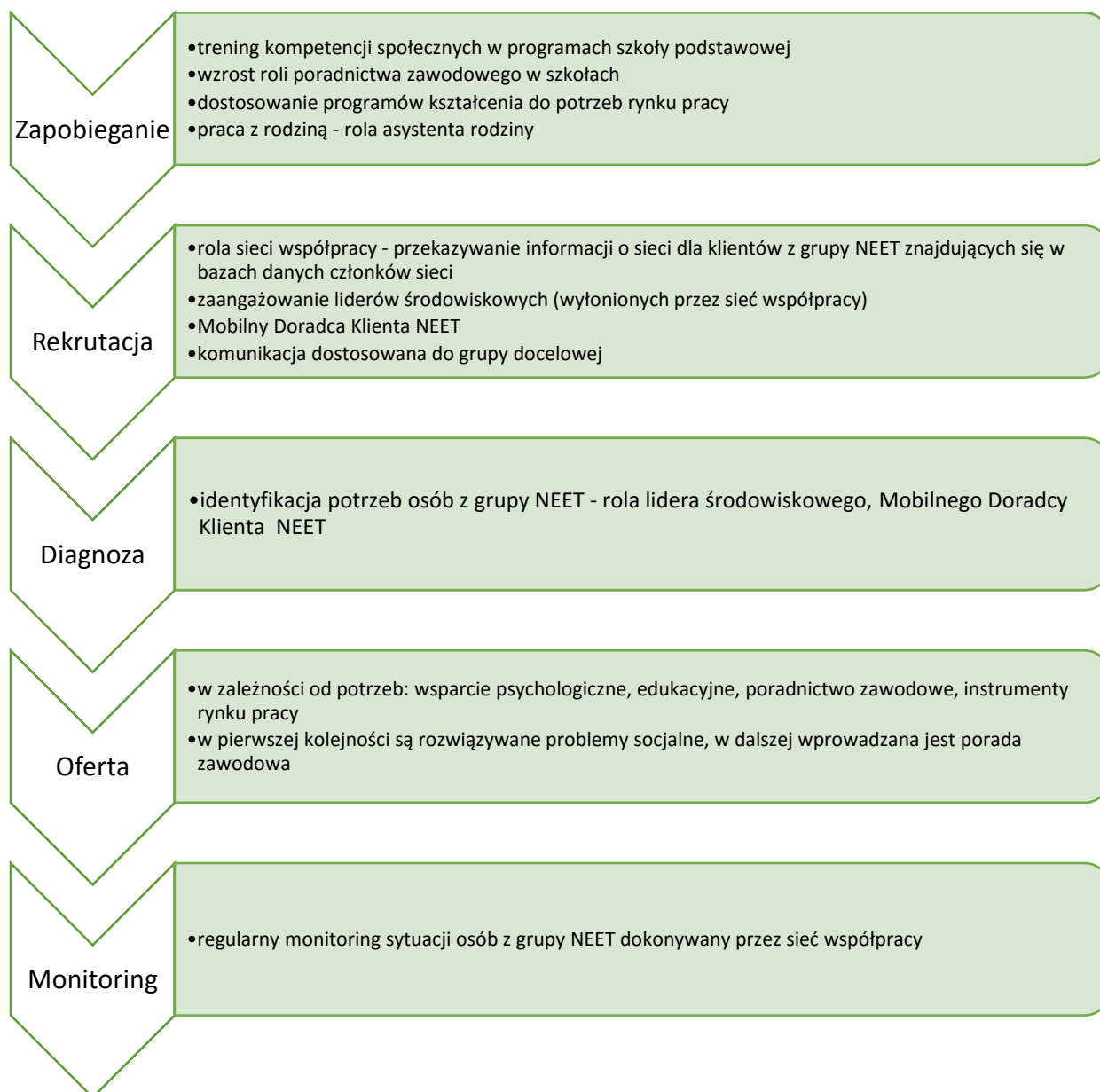
Ponadto, istotna jest promocja sieci współpracy w mediach, z których najczęściej korzystają osoby młode. Informacja o funkcjonowaniu sieci współpracy oraz jej ofercie powinna głównie być obecna w Internecie - na portalach społecznościowych (w szczególności na Facebook'u), na kanale Youtube, na popularnych wśród młodzieży blogach²⁴. Promocja sieci współpracy powinna się także odbywać poprzez uczestników sieci, osoby z otoczenia osób z grupy NEET –

²⁴ A. Skowrońska, *Osoby młode w trudnej sytuacji na pomorskim rynku pracy – potrzeby, instytucje i możliwości wsparcia*, s. 40.
http://wup.gdansk.pl/g2/2016_11/8458eff42e70176aea3840a8dfd31c3d.pdf [data wejścia: 16.06.2017].

przez pracowników socjalnych, pracowników urzędów gmin, duszpasterzy podczas niedzielnych nabożeństw²⁵.

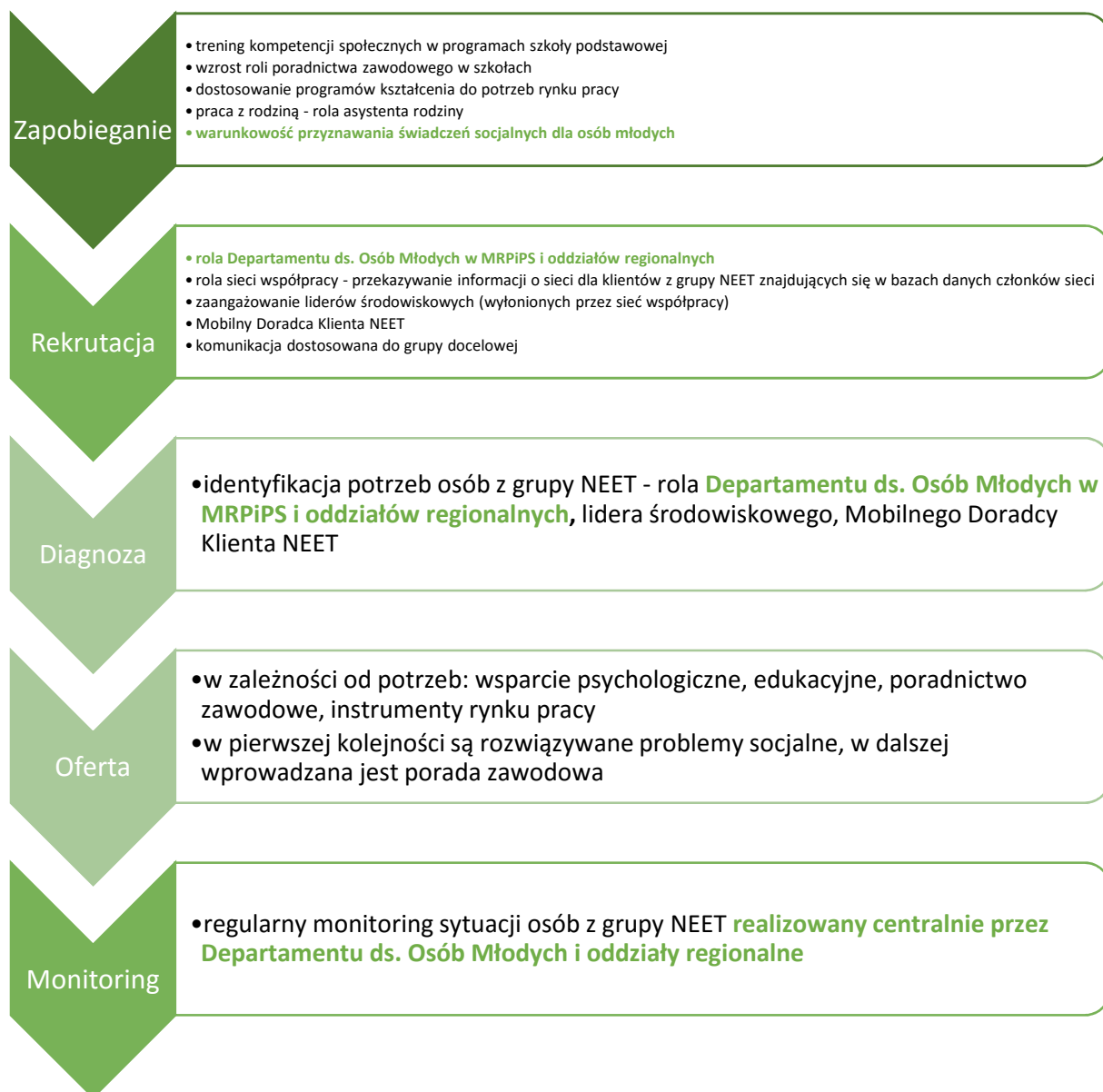
Część sugerowanych, w ramach modelu, zaleceń ma charakter deklaracyjny, gdyż dotyczy zmian systemowych, które nie leżą w gestii zawiązanej sieci współpracy. Można do nich zaliczyć, między innymi, utworzenie centralnej instytucji ds. osób młodych (Departamentu ds. Osób Młodych) podległej Ministerstwu Rodziny Pracy i Polityki Społecznej oraz adekwatnych jednostek regionalnych. Kolejną kwestią są odrębne zasady wypłaty świadczeń socjalnych dla osób młodych powiązane z ich aktywnością w sferze edukacyjnej czy zawodowej (warunkowość wypłacania świadczeń). Są to zmiany pożądane, ujęte w modelu optymistycznym (rys. 3.6), które zwiększą skuteczność działań realizowanych w ramach modelu.

²⁵ Por. *Identyfikacja potrzeb i priorytetów osób młodych w zakresie ich aktywizacji edukacyjnej, zawodowej oraz społecznej w województwie podlaskim. Raport z badań*, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok 2014, s. 67, 68.



Rysunek 3.5. Etapy modelu wsparcia osób z grupy NEET – wersja najbardziej prawdopodobna

Źródło: opracowanie własne.



Rysunek 3.6. Etapy modelu wsparcia osób z grupy NEET – wersja optymistyczna

Źródło: opracowanie własne.

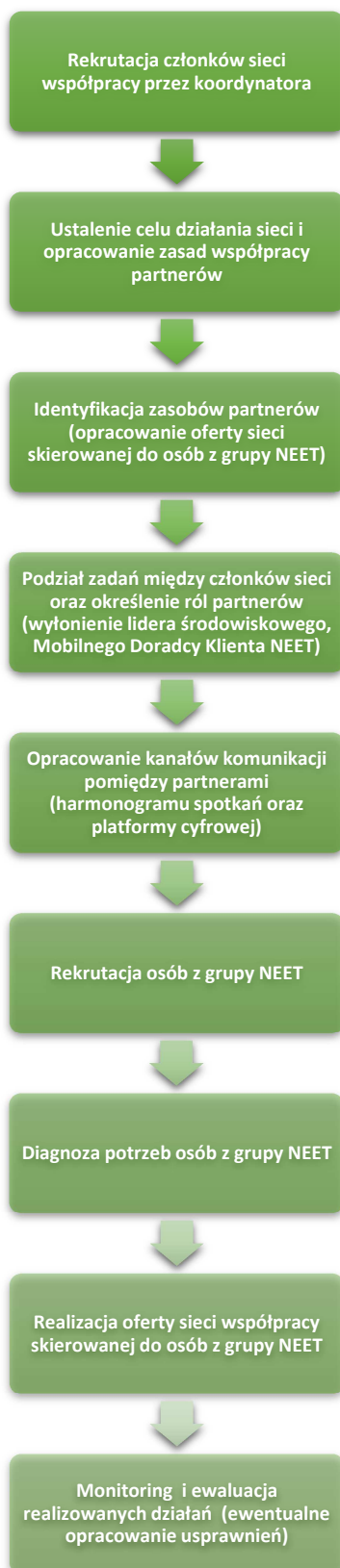
Podsumowanie

Osoby z grupy NEET, pozostając poza systemem kształcenia i rynkiem pracy, stanowią niewykorzystany potencjał kapitału ludzkiego. Jednocześnie posiadają wiele walorów, które przy odpowiednio ukierunkowanemu wsparciu reprezentują cenną wartość społeczną i gospodarczą.

Powyższy model bazuje na funkcjonowaniu sieci współpracy podmiotów z otoczenia osób z grupy NEET, które przy obecnie posiadanych zasobach i obowiązujących rozwiązaniach systemowych mogą zapewnić realizację poszczególnych etapów. Warunkiem koniecznym działania modelu jest zaangażowanie we współpracę instytucji reprezentujących różne obszary aktywności społecznej – instytucji rynku pracy, edukacyjnych, pomocy społecznej, trzeciego sektora i innych.

Wsparciem sprawnego przebiegu poszczególnych etapów modelu może być wdrożenie rozwiązań systemowych, do których można zaliczyć powołanie odrębnego podmiotu na poziomie centralnym zajmującego się sprawami osób młodych i podległych mu jednostek regionalnych. Ponadto, wprowadzenie warunkowości przyznawania świadczeń osobom młodym, uzależnienie ich wypłaty od aktywności edukacyjnej i zawodowej beneficjentów, zapewniłoby zwiększenie motywacji osób z grupy NEET do udziału w modelu.

Schemat lokalnego planu działania na rzecz wsparcia osób z grupy NEET



Źródło: opracowanie własne.

Bibliografia

1. Adamiak P., Charycka B., Gumkowska M., *Potrzeby i możliwości organizacji pozarządowych województwa podlaskiego. Raport z badania*, Białystok 2016.
2. Eurofound, (2012), *NEETs - Young people not in employment, ion or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
3. *Identyfikacja potrzeb i priorytetów osób młodych w zakresie ich aktywizacji edukacyjnej, zawodowej oraz społecznej w województwie podlaskim. Raport z badań*. Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok 2014.
4. Kobylińska U., Kozłowski A., Rollnik-Sadowska E., Samul J., *Sytuacja osób młodych na rynku pracy w województwie podlaskim*, Politechnika Białostocka, Białystok 2016.
5. Książek E., Pruvot J. M., *Budowa sieci współpracy i partnerstwa dla komercjalizacji wiedzy i technologii*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2011,
6. *Preventing and contrasting the NEET phenomena. How to work with NEETs – a toolkit for local administrations*, The project funded with support from the European Commission, 2013.
http://thess.pde.sch.gr/jn/eu_progs/nnn/toolkit.pdf#page=2&zoom=auto,-158,452
7. Pyka A., Küppers G. (red.), *Innovation networks: theory and practice*, Chentelham, Edward Elgar Publishing Limited, 2002.
8. Saczyńska-Sokół S., *Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie podlaskim*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Białostockiej, Białystok 2016.
9. Skowrońska A., *Osoby młode w trudnej sytuacji na pomorskim rynku pracy – potrzeby, instytucje i możliwości wsparcia*,
http://wup.gdansk.pl/q2/2016_11/8458eff42e70176aea3840a8dfd31c3d.pdf
10. Ujednolicony tekst ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001).
11. Ustawa z dnia 12 marca 2014 r. o pomocy społecznej (Dz.U. 2004 nr 64 poz. 593).

Zasoby Internetu

1. Bank Danych Lokalnych.
2. http://ckubialystok.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=18&Itemid=32
3. <http://erasmusplus.org.pl/o-programie/struktura-programu/>
4. http://men.gov.pl/wp-content/uploads/2016/06/men_prezentacja.pdf
5. <http://ops.pl/2016/08/jakie-sa-zadania-pracownika-socjalnego/>
6. <http://wupbialystok.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analazy>
7. http://www.power.gov.pl/strony/o-programie/zasady/dla_kogo_jest_program/
8. <https://www.gov.uk/government/groups/public-services-network>