

NUMER 4 2014 rok (XIII) *grudzień 2014*



BIULETYN

Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy III



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

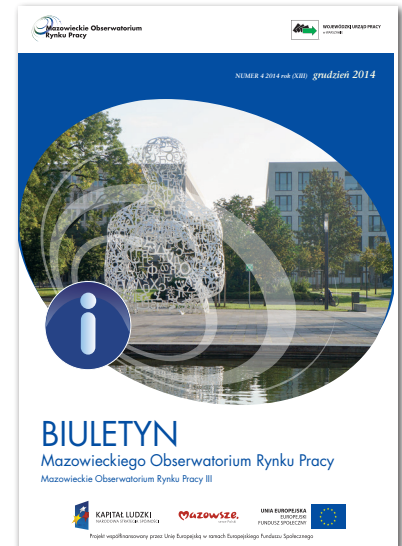
Mazowsze.
serce Polski

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



SPIS TREŚCI

Wstęp	2
Okiem eksperta. Renesans szkolnictwa zawodowego?	3
Rewitalizacja to nie tylko remont. O ludzkiej twarzy rewitalizacji – wywiad	5
Mazowiecki rynek pracy – wrzesień 2014 r.	8
Słabość uniwersytetu? Kilka uwag o kształceniu „na potrzeby rynku pracy”	9
Portret NEET na Mazowszu	11
Rozmowy w kraju Goethego o regionalnych rynkach pracy	13
Młodzi bezrobotni na Mazowszu. Wspólne badanie urzędów pracy i Obserwatorium	15
Mazowieckie Centrum Dialogu i Partycypacji Środowisk Gospodarczych	17
Rozwiązanie konkursu	17
Konkurs	18



**Biuletyn Mazowieckiego Obserwatorium
Rynku Pracy**
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warsza-
wie

Redakcja:

Magdalena Łotocka
Katarzyna Kozakowska

Korekta:

Magdalena Łotocka
Katarzyna Kozakowska

Opracowanie graficzne, skład i łamanie:
Michał Galant

Zdjęcia:

Fotolia, archiwum MORP, archiwum WUP
w Warszawie

Wydawca:

Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy
Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

Adres redakcji:

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie
ul. Młynarska 16, 01-205 Warszawa.
tel. (22) 578 44 00

obserwatorium@wup.mazowsze.pl

www.obserwatorium.mazowsze.pl

www.wup.mazowsze.pl

Wydawnictwo bezpłatne w ramach pro-
jektu „Mazowieckie Obserwatorium Rynku
Pracy III” współfinansowane ze środków
Unii Europejskiej w ramach Europejskiego
Funduszu Społecznego.

Przedruk materiałów jest możliwy wyłącznie
za zgodą Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Warszawie i za podaniem źródła.



Trwają przygotowania do wdrażania nowej perspektywy finansowej Unii Europejskiej na lata 2014-2020. Jak wiele instytucji i organizacji z niecierpliwością czekamy na zatwierdzenie dokumentów programowych, które będą podstawą do realizacji nowych inicjatyw m.in. na rzecz wzrostu zatrudnienia. Już dziś staramy się podjąć działania, które pozwolą nam jak najlepiej realizować zadania przewidziane dla publicznych służb zatrudnienia. Jednym z najważniejszych jest wdrażanie „Gwarancji dla młodzieży” – unijnego programu wsparcia osób młodych na rynku pracy. Od informacji do działania – zgodnie z tym mottem Obserwatorium pierwszym krokiem do zaplanowania interwencji było przeprowadzenie badań i analiz pozwalających zdiagnozować sytuację tej grupy w województwie mazowieckim.

W numerze znajdziecie Państwo podsumowanie wyników i wnioski płynące z prowadzonych przez nas prac. Wyjątkowe miejsce zajmuje tu badanie prowadzone przez Obserwatorium we współpracy z powiatowymi urzędami pracy z naszego regionu. Umożliwiło nam ono scharakteryzowanie młodych osób zarejestrowanych jako bezrobotne w mazowieckich urzędach – poznanie ich potencjału, potrzeb w zakresie aktywizacji. W tym wydaniu prezentujemy wyniki badania na przykładzie powiatu sokołowskiego.

W nowym okresie programowania zwraca się szczególną uwagę na konieczność adresowania działań do wszystkich młodych osób niepracujących i nieuczestniczących w kształceniu (NEET), również tych, które nie są zarejestrowane w urzędach pracy. Zaplanowanie adekwatnych działań w tym obszarze jest zadaniem wymagającym ze względu na fakt, że nie dysponujemy jeszcze wyczerpującą wiedzą na temat sytuacji i potrzeb osób młodych określanych mianem NEET, szczególnie w ujęciu regionalnym. By uzupełnić tę lukę informacyjną, Obserwatorium zleciło realizację badania dotyczącego tej grupy w województwie mazowieckim. Główne wnioski prezentujemy w opracowaniu „Portret NEET na Mazowszu”.

Zachęcamy także do lektury naszych stałych rubryk. W wywiadzie biuletynu MORP Pani Anna Wesołowska z Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich opowiada o realizacji i osiągniętych rezultatach projektu „Rewitalizacja społeczna”. Z kolei w cyklu „Okiem eksperta” dr Tomasz Mering (UW) przygląda się projektowi reform szkolnictwa zawodowego przedstawionego do konsultacji społecznych przez minister edukacji narodowej. Czy będziemy mieć do czynienia z renesansem tej formy kształcenia? To i inne pytania stawia autor artykułu.

W kontekście refleksji na temat edukacji i wejścia młodzieży na rynek pracy polecamy także lekturę tekstu dr Justyny Godlewskiej-Szyrkowej poświęconego oczekiwaniom względem uczelni i możliwościom ich zaspokojenia w świetle nowych przepisów ustawy o szkolnictwie wyższym.

Zapraszamy również do zapoznania się z relacją z cyklicznej konferencji sieci europejskich obserwatoriów rynku pracy, która w tym roku odbyła się w siedzibie lidera – na Uniwersytecie Goethego we Frankfurcie.

Na najbardziej uważnych Czytelników jak zwykle czekają nagrody. Mamy nadzieję, że będą miłym akcentem na zbliżające się Święta Bożego Narodzenia, z okazji których życzymy Państwu wszelkiej pomyślności.

Zespół Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy



OKIEM EKSPERTA

Renesans szkolnictwa zawodowego?

Ministerstwo Edukacji Narodowej (MEN) ogłosiło rok szkolny 2014/2015 rokiem szkół zawodowych. Inicjatywa ma charakter nie tylko symboliczny. W dniu 7 października br. Joanna Kluzik-Rostkowska, Minister Edukacji Narodowej, przedstawiła do konsultacji społecznych projekt reform mających na celu odbudowę szkolnictwa zawodowego. Konsultacje zakończyły się 30 października br. Ich efektem jest wypracowanie pakietu działań, których podstawowym celem jest dostosowanie w najbliższych kilku latach kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy.

Przedstawiony projekt zmian zakłada realizację szeregu konkretnych działań o charakterze programowym i legislacyjnym. Ważną jest również zapowiedź silniejszego wsparcia szkół zawodowych środkami z perspektywy finansowej Unii Europejskiej na lata 2014-2020. Pieniądze mają pochodzić przede wszystkim z budżetów regionalnych programów operacyjnych oraz z programu centralnego, koordynowanego przez MEN. W nowej perspektywie finansowej na dofinansowanie szkolnictwa zawodowego MEN przewidział 120 mln euro, a pieniądze mają być przeznaczone przede wszystkim na poprawę jakości i efektywności nauczania. Dodatkowo, jak wspomniano powyżej, szkoły zawodowe będą mogły być wspierane z regionalnych programów operacyjnych (według przedstawicieli resortu edukacji marszałkowie województw będą dysponowali kwotą około 720 mln euro na wsparcie szkół zawodowych).

Zapowiedziane przez MEN reformy mają być realizowane aż w pięciu obszarach, do których należą: współpraca z pracodawcami, rozwój pozaszkolnych form kształcenia i uczenia się, rozwój doradztwa zawodowego oraz systemu informacji edukacyjno-zawodowej, wspieranie szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe oraz doskonalenie procesu potwierdzania efektów kształcenia zawodowego.

Pierwszy z wspomnianych obszarów od lat stanowi jedną z głównych bolączek systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Zbyt małe zaangażowanie pracodawców we współpracę ze szkołami powoduje niedostateczne dostosowanie programów nauczania do wymagań współczesnego konkurencyjnego rynku pracy. Aby zmienić ten stan rzeczy zaproponowano szereg rozwiązań, które mają silnie zinstytucjonalizować dialog szkół z pracodawcami. Zapowiedziano również wprowadzenie zachęt finansowych dla pracodawców, którzy będą angażować się we współpracę z jednostkami edukacyjnymi.

Zgodnie z zapowiedziami ministerstwa współpraca z pracodawcami będzie mieć charakter zarówno strategiczny (włączenie pracodawców w system identyfikacji potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na regionalnym i lokalnym rynku pracy, wspólne projektowanie oferty kształcenia), jak i praktyczny (większe zaangażowanie pracodawców we wspólne przygotowywanie programów nauczania ze szkołami, organizację kształcenia praktycznego dla uczniów oraz praktyk i staży dla nauczycieli w rzeczywistych warunkach pracy oraz prowadzenie kwalifikacyjnych kursów zawodowych, jak również zwiększenie udziału pracodawców w egzaminowaniu). Aby uzyskać wspomniane efekty planuje się m.in. utworzenie w latach 2014-2020 na poziomie centralnym zespołów partnerów społecznych reprezentatywnych dla zawodów szkolnictwa zawodowego, w skład których wchodzić będą:



stowarzyszenia zawodowe, organizacje pracodawców oraz związki zawodowe. Zespoły te, wspólnie z radami sektorowymi (które zostaną uruchomione przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości), zajmować się będą identyfikacją potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na rynku pracy w poszczególnych branżach/zawodach szkolnictwa zawodowego. Docelowo zespoły mają wypracować ścieżki rozwoju zawodowego w danej branży/zawodzie, poprzez określenie pożądanych typów szkół oraz oczekiwanego profilu ich absolwentów. Dodatkowo w ramach nowej perspektywy finansowej przewidziano środki na wsparcie pracodawców, którzy angażować się będą w organizację praktycznej nauki zawodu (w tym w tzw. kształcenie dualne). Środki będą mogły być przeznaczone na dofinansowanie opracowania ram jakości staży i praktyk dla uczniów realizujących kształcenie praktyczne w przedsiębiorstwach, przygotowanie modelowych programów praktycznej nauki zawodu oraz wypracowanie modelu zachęt dla pracodawców angażujących się w proces kształcenia zawodowego (ze



szczególnym uwzględnieniem kształcenia praktycznego). Dodatkowo ministerstwo zamierza zmodyfikować system finansowania, aby zachęcać szkoły do zatrudnienia do nauki zawodu fachowców rekrutujących się z sektora przedsiębiorstw (czyli spoza szkół). Warto wspomnieć, że tego typu rozwiązania prawne istnieją już obecnie (por. art.7 ust.1a ustawy o systemie oświaty), jednak nie są one wykorzystywane w szerokim zakresie przez szkoły. W sumie należy uznać, że pakiet rozwiązań zaproponowanych przez ministerstwo, a także zapowiedź wdrożenia wspomnianych instrumentów finansowych stanowią istotną nowość, która powinna przyczynić się do zwiększenia zaangażowania pracodawców we współpracę ze szkołami zawodowymi.

Zgodnie z zapowiedziami w kolejnych latach ma nastąpić dalsze rozbudowywanie oferty edukacyjnej z szerszym uwzględnieniem, niż ma to miejsce obecnie, prowadzenia krótkich form kursowych niezbęd-

Zakładane reformy mogą przyczynić się do istotnej redefinicji miejsca szkół zawodowych na lokalnych rynkach pracy, zmieniając je w ważny podmiot współpracujący z innymi instytucjami rynku pracy przy tworzeniu lokalnych i regionalnych strategii zatrudnienia.

nych do nabycia pojedynczych umiejętności zawodowych. Ministerstwo zamierza w najbliższym czasie umożliwić organizację krótszych form kursowych dla uczniów liceów, pozwalających na nabycie konkretnych umiejętności w danym zawodzie, a także – wprowadzić możliwość gromadzenia poszczególnych zestawów umiejętności w celu nabycia pełnej kwalifikacji. Warto dodać, że już dziś istnieje możliwość wprowadzenia krótkich kursów zawodowych dla osób, które ukończyły gimnazjum, a zapowiadane wprowadzenie analogicznej oferty dla licealistów jest krokiem w dobrą stronę.

Rozwój skutecznego systemu doradztwa zawodowego od lat stanowi jedno z ważniejszych wyzwań, przed którym stoi kształcenie zawodowe w kraju. Zgodnie z zapowiedziami, działania realizowane w ramach tego obszaru będą koncentrować się m.in. na: stworzeniu skutecznego systemu doradztwa zawodowego od poziomu gimnazjum, zapoznaniu uczniów ze światem zawodów na poziomie szkoły podstawowej oraz generalnie – na zmianie świadomości uczniów i rodziców w zakresie doradztwa zawodowego. W latach 2014-2020 mają zostać opracowane nowe ramowe programy i rozwiązania organizacyjne w zakresie doradztwa zawodowego w szkołach i placówkach, uwzględniające potrzeby uczniów i dorosłych uczących się na różnych poziomach edukacyjnych (oraz w różnych typach szkół i placówek). Rozwiązania te mają objąć m.in. określenie rekomendowanej tematyki zajęć edukacyjnych, proponowanych narzędzi i metod pracy oraz oczekiwanych efektów usług doradczych. Warto jednocześnie tu wspomnieć o działaniach, które są realizowane obecnie. Do końca marca 2015 r. zostanie utworzona mapa zawodów i szkół prowadzących kształcenie zawodowe. Uzupełnieniem tego działania będzie przygotowanie e-zasobów do doradztwa zawodowego dla różnych grup wiekowych, przedstawiających kompleksową informację o zawodach (w tym m.in. materiały dla dzieci zapoznające je ze światem zawodów). Zasoby te zostaną udostępnione na portalu doradztwa edukacyjno-zawodowego „Edukacja dla pracy”, przygotowanym w ramach projektu PO KL.

Być może najważniejszą zmianą zapowiedzianą przez ministerstwo jest obietnica większego wsparcia finansowego dla szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe. Obecnie szkoły są niedoinwestowane i borykają się z problemami wynikającymi z użytkowania przestarzałej infrastruktury i pomocy naukowych, które nie pozwalają uczniom na uzyskanie aktualnej wiedzy i umiejętności poszukiwanych na rynku pracy. Zgodnie z zapowiedziami proces doposażenia szkół i placówek w sprzęt i materiały dydaktyczne będzie realizowany głównie w ramach regionalnych programów operacyjnych. Zakłada się, że w latach 2014-2020 będzie możliwe stworzenie w szkołach i placówkach kształcenia zawodowego warunków odzwierciedlających rzeczywiste środowisko pracy zawodowej. Przedsięwzięcia te będą obejmowały wyposażenie/doposażenie szkół i placówek w nowoczesny sprzęt oraz materiały dydaktyczne zapewniające wysoką jakość kształcenia i umożliwiające

realizację podstawy programowej kształcenia w zawodach, w oparciu o centralnie opracowane rekomendacje. Dodatkowo na poziomie regionalnym przewidziano działania mające na celu doskonalenie warsztatu pracy nauczycieli kształcenia zawodowego (we współpracy z uczelniami wyższymi i rynkiem pracy), co ma zapewnić im możliwość aktualizowania swojej wiedzy przez bezpośredni kontakt z rzeczywistym środowiskiem pracy.

Bardzo ważnym elementem wprowadzanych zmian ma być dalsze doskonalenie procesu potwierdzania efektów kształcenia zawodowego. Należy tu wspomnieć, że „nowy” egzamin potwierdzający kwalifikacje jest już wprowadzany od 2013 r. i docelowo do 2017 r. ma zastąpić całkowicie starą formę egzaminu. Planuje się, że w okresie przejściowym kontynuowane będą działania usprawniające jego organizację, w tym w szczególności upowszechnienie informacji o zakresie i wymaga-

niach egzaminacyjnych w nowym egzaminie zawodowym oraz stworzenie krajowych ośrodków kształcenia i egzaminowania dla zawodów o charakterze unikalnym i regionalnym we współpracy z pracodawcami (górnictwo węgla i miedzi, przemysł stoczniowy, gazownictwo, żegluga śródlądowa, wybrane zawody budowlane).

Scharakteryzowane powyżej działania i projekty nowych inicjatyw należy ocenić pozytywnie, jako krok w stronę odbudowy potencjału szkół zawodowych. Zakładane reformy mogą przyczynić się do istotnej redefinicji miejsca szkół zawodowych na lokalnych rynkach pracy, zmieniając je w ważny podmiot współpracujący z innymi instytucjami rynku pracy przy tworzeniu lokalnych i regionalnych strategii zatrudnienia. Proponowane zmiany wychodzą także naprzeciw oczekiwaniom sformułowanym przez uczestników edukacji zawodowej (uczniów oraz absolwentów), a także potrzebom pracodawców, którzy od lat wskazują w badaniach na niedostateczne przygotowanie absolwentów do pracy. Z pewnością bardzo ważną jest zapowiedź dofinansowania szkół zawodowych, co daje pewną nadzieję na nadrobienie wieloletnich zaniedbań w tej dziedzinie. Na koniec należy jednak podkreślić, że ostateczny efekt zmian zależeć będzie od przyjęcia konkretnych rozwiązań legislacyjnych, instytucjonalnych i finansowych.



Tomasz Mering – doktor nauk humanistycznych w zakresie nauk o polityce, absolwent Wydziału Dziennikarstwa i Nauk Politycznych Uniwersytetu Warszawskiego.

Rewitalizacja to nie tylko remont. O ludzkiej twarzy rewitalizacji

O tym, jak powinna wyglądać skuteczna rewitalizacja, czym jest Modelowy Standard Aktywnej Integracji, a także o współpracy podmiotów publicznych i prywatnych na rzecz rozwiązywania problemów społecznych z Anną Wesołowską z Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, kierownikiem projektu „Rewitalizacja społeczna”, rozmawia Magdalena Łoćocka.



Fot. Autorka wywiadu (z prawej strony) z Anną Wesołowską, kierownikiem projektu „Rewitalizacja społeczna”

Wielu osobom rewitalizacja kojarzy się z remontem, odnawianiem budynków. Czy to właściwe rozumienie rewitalizacji?

Określanie mianem „rewitalizacji” wyłącznie działań zmierzających do wyremontowania pojedynczych budynków, skwerów czy zespołów zabudowań jest błędem. U podstaw rewitalizacji leży bowiem koncepcja ożywienia społeczności lokalnych poprzez tchnięcie ducha działania w mieszkańców rewitalizowanego obszaru, a remont infrastruktury jest jedynie środkiem do osiągnięcia celu.

Jak można zatem najkrócej zdefiniować czym jest rewitalizacja?

Rewitalizacja to wieloletni proces podejmowania spójnych, zintegrowanych działań, inicjowany i koordynowany przez władze samorządowe i jego jednostki organizacyjne w celu wyprowadzenia ze stanu kryzysowego zdegradowanych obszarów miast. Ważne są tu równoczesne działania w trzech sferach: społecznej, gospodarczej i przestrzennej. W sferze społecznej szczególną rolę odgrywają instytucje pomocy i integracji społecznej. Niezwykle istotny w tym procesie jest aktywny udział mieszkańców rewitalizowanych obszarów.

Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich (CRZL) kończy realizację dużego projektu „Rewitalizacja społeczna”. Proszę powiedzieć na czym on polegał?

Projekt „Rewitalizacja społeczna” polegał na zrealizowaniu dwóch edycji programów rewitalizacji społecznej (PRS), w trakcie których opracowano i przetestowano kompleksowy zestaw działań wspierających mieszkańców obszarów zdegradowanych oraz model partnerstwa lokalnego wspólnie działającego na rzecz tychże środowisk. W ramach projektu przeprowadzono także szkolenia z zakresu inicjowania i wdrażania partnerskich programów rewitalizacji społecznej dla pracowników publicznych oraz niepublicznych instytucji pomocy i integracji społecznej. Były one realizowane na podstawie autorskiego programu opracowanego w ramach naszego projektu oraz metody szkoleniowej stanowiącej nowatorskie działanie w zakresie metodologii pracy ze środowiskami lokalnymi oraz osobami wykluczonymi i zagrożonymi wykluczeniem społecznym.

Jaki był zatem cel projektu?

Z jednej strony poprawa jakości życia i bezpieczeństwa mieszkańców zdegradowanych środowisk lokalnych, poprzez inicjowanie i koordy-

Rys. Trzy sfery procesu rewitalizacji.



nowanie działań naprawczych z ich aktywnym udziałem. Z drugiej zaś strony dostarczenie realizatorom tych działań, czyli samorządom lokalnym i pracownikom instytucji pomocowych, modelowych rozwiązań w zakresie sposobów pracy i metod szkolenia.

Kto mógł wziąć udział w projekcie?

Adresatów projektu można podzielić na dwie grupy. Pierwsza to pracownicy publicznych oraz niepublicznych instytucji pomocy i integracji społecznej, a druga – publiczne i niepubliczne podmioty instytucjonalne pomocy i integracji społecznej. Do pierwszej z grup skierowane były, wspomniane już przeze mnie, szkolenia z zakresu inicjowania i wdrażania partnerskich programów rewitalizacji społecznej wraz z wizytami studyjnymi. Bazowały one na nowo opracowanych zaleceniach dotyczących Modelowego Standardu Aktywnej Integracji. Do drugiej grupy odbiorców projektu skierowane były konkursy na realizację programów rewitalizacji społecznej, które zostały przeprowadzone w dwóch edycjach. Gminom, które złożyły najlepsze programy, na realizację zaproponowanych działań przekazane zostały dotacje. Pierwszy konkurs przeprowadzono w 2012 roku, a drugi ogłoszono w 2013 r. Nabór zarówno na I, jak i II edycję programów rewitalizacji społecznej stanowił uzupełnienie działań podejmowanych w gminach w ramach lokalnych programów rewitalizacji współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Regionalnego w ramach Regionalnych Programów Operacyjnych (RPO).

Ile gmin przystąpiło do konkursów?

Łącznie do projektu przystąpiło 40 gmin z całej Polski – w każdej z dwóch edycji konkursów na realizację partnerskich programów rewitalizacji społecznej dotacje zostały przyznane 20 gminom.

Kto mógł zostać liderem, a kto partnerem w projekcie?

Warunkiem minimalnym w projekcie był skład partnerstwa obejmujący jednostkę samorządu terytorialnego lub działający w jej imieniu ośrodek pomocy społecznej oraz podmioty niepubliczne realizujące zadania z zakresu pomocy i integracji społecznej. Według wypracowanych modelowych rozwiązań obowiązki lidera w trakcie realizacji programu w partnerstwie winna pełnić gmina, bądź też w jej imieniu mógł występować ośrodek pomocy społecznej z upoważnienia rady gminy. Przyszłym potencjalnym realizatorom programów rewitalizacyjnych zalecało się również zróżnicowanie profilu instytucji biorących udział w partnerstwie.

Wspomniała Pani wcześniej o Modelowym Standardzie Aktywnej Integracji. Proszę powiedzieć co to takiego?

To zalecenia dla instytucji pomocy i integracji społecznej oraz jednostek samorządu terytorialnego mające charakter modelowych działań w zakresie rewitalizacji społecznej oraz modelowego partnerstwa społecznego. Zostały opracowane na bazie doświadczeń zdobytych w pierwszej edycji programów rewitalizacji społecznej. Ich innowacyjny charakter polegał przede wszystkim na założeniu komplementarności w kontekście funduszy i kompleksowości w kontekście obszarów, podmiotów pomocy i integracji społecznej oraz grup będących beneficjentami działań rewitalizacyjnych. Do tej pory instytucje publiczne i organizacje samorządowe nie posiadały takiego standardu. Ponadto ich pracownicy nie byli szkoleni z tego zakresu, co spowodowało u nich deficyt w umiejętnym programowaniu i wdrażaniu programów rewitalizacji z innymi partnerami. I właśnie projekt „Rewitalizacja społeczna” miał za zadanie rozwiązać te problemy.

Jakie działania podejmowali realizatorzy programów rewitalizacyjnych w gminach ?

W realizowanych programach rewitalizacji społecznej w zależności od grupy docelowej zastosowano wiele różnych form oddziaływania. Należały do nich m.in.: szkolenia, warsztaty, wykłady oraz staże zawodowe, które miały na celu podnieść atrakcyjność uczestników programów rewitalizacyjnych na rynku pracy. Natomiast w przypadku dzieci i młodzieży były to korepetycje, szkolenia, czy warsztaty o charakterze hobbistycznym. Niektóre z zajęć miały także służyć kształtowaniu świadomości społeczeństw lokalnych w kwestiach dotyczących zdrowia, ekologii, racjonalnego gospodarowania zasobami domowymi i wspólnotowymi, sportu czy kultury. Organizowano również imprezy, pikniki i inne spotkania kulturalne dla mieszkańców. Wszystkie te działania miały prowadzić w kierunku pobudzenia motywacji do aktywności i integracji środowisk lokalnych. Wśród form wsparcia znalazły się także zajęcia edukacyjne dla przedstawicieli władz samorządowych, organizacji pozarządowych oraz pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej i streetworkerów.

Co udało się osiągnąć w efekcie tych działań?

Realizacja programów rewitalizacyjnych bezpośrednio przyczyniła się do polepszenia sytuacji społecznej beneficjentów ostatecznych i całej społeczności lokalnej, a także samych liderów i partnerów. Uczestnicy programów zauważyli, że działania, w których brali udział, wpłynęły

przede wszystkim na wzrost ich motywacji do działania – w zależności od potrzeb: motywacji do szukania pracy, zmiany swojej sytuacji życiowej czy przemian świadomościowych. Jak podkreślali także liderzy i partnerzy zmiany te zauważane były już w trakcie realizacji zadań. W ankietach ewaluacyjnych beneficjenci zadeklarowali, że udział w PRS wpłynął na wzrost ich aktywności w miejscu zamieszkania. Przeprowadzenie programów rewitalizacji społecznej zgodnie z Modelowym Standardem Aktywnej Integracji (MSAI) korzystnie wpłynęło nie tylko na sytuację osób wykluczonych, ale także na całe rodziny i lokalne społeczeństwa zamieszkujące tereny zdegradowane i objęte działaniami rewitalizacyjnymi.

A jak udział w projekcie ocenili realizatorzy – liderzy i partnerzy?

Programy wymagały od nich dużych nakładów osobowych i czasowych, niemniej jednak opłaciło się – przede wszystkim w kontekście zmian wizerunkowych. Mieszkańcy zaczęli pozytywniej postrzegać MOPS i pracowników społecznych. Natomiast wiedza uzyskana przez władze samorządowe oraz pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej przekłada się na ich codzienną pracę.

Na jakie bariery natrafiali realizatorzy programów rewitalizacyjnych?

Najczęściej były to rekrutacja uczestników do programów i brak motywacji wśród niektórych grup docelowych, jak osoby bezrobotne czy wykluczone społecznie. Zdarzały się również problemy w relacji między liderem i partnerem programu.

Budowanie partnerstwa instytucjonalnego nie jest sprawą prostą. Jak przebiegała zatem współpraca w partnerstwach związanych w ramach działań rewitalizacyjnych?

Dokładnie, ponieważ budowanie partnerstw instytucjonalnych nie jest proste, warunkiem przystąpienia do konkursu zarówno w I, jak i w II edycji PRS było wcześniejsze zainicjowanie partnerstw, zbudowanych przynajmniej pomiędzy jednostką samorządu terytorialnego czy publicznymi instytucjami pomocy i integracji społecznej a organizacją pozarządową. Struktura partnerstwa, podział obowiązków musiały być również określone na etapie planowania działań podejmowanych później, czyli podczas realizacji programów rewitalizacyjnych. W II edycji realizatorzy PRS najczęściej wybierali formę partnerstwa zapewniającą zarządzanie programem po stronie lidera. Taki podział, zdaniem realizatorów programów, wydał się dość naturalny i oczywisty ze względu na pełnione funkcje. W większości realizowanych programów zarówno w trakcie prowadzonych działań, jak i na ich zakończenie realizatorzy PRS nie mieli większych uwag i zastrzeżeń do podziału prac. Oczywiście zdarzały się i takie partnerstwa, które miały duże problemy podczas wspólnej realizacji programów. Wynikało to przede wszystkim z różnic podejścia do sposobu rozwiązywania problemów społecznych, braku umiejętności komunikowania się między sobą, uprzedzeń, a także różnic w charakterze pracy cechującej administrację publiczną i organizację pozarządową.

Co było szczególnie owocne we współpracy podmiotów publicznych i organizacji pozarządowych?

Sami realizatorzy – zarówno liderzy jak i partnerzy uważają, że dzięki połączeniu możliwości ośrodków pomocy społecznej i doświadczenia organizacji pozarządowych możliwe było zapewnienie największej efektywności i skuteczności programów. Niezwykle istotne okazało się wykorzystanie bazy klientów MOPS oraz niestandardowego podejścia do rozwiązywania problemów NGO. Włączenie do partnerstwa lokalnego wyspecjalizowanych organizacji pozarządowych, posiadających doświadczenie z rewitalizowaną grupą oraz wiedzę na temat pomocy i integracji społecznej, wymusiło większą elastyczność realizowanych działań ze względu na specyfikę funkcjonowania trzeciego sektora. Niewątpliwą korzyścią w osadzeniu w roli lidera ośrodka pomocy społecznej było utrzymanie płynności finansowej na wypadek przestoju związanych ze wstrzymaniem wypłacanych dotacji. Wart uwagi jest również fakt, iż do wspólnych działań niejednokrotnie udało się także zaangażować inne organizacje i inne podmioty z rewitalizowanego ob-

szeru, niebędące członkami związanych partnerstw. Takie działania są godne uwagi i naśladowania, bowiem proces rewitalizacji wymaga nie tylko sformalizowanego partnerstwa instytucjonalnego pomiędzy władzami lokalnymi, organizacjami pozarządowymi czy biznesem, ale elastycznej kooperacji całego lokalnego społeczeństwa. Daje to większą gwarancję na trwałe osiągnięcie zakładanych celów w danym regionie.

Czy może Pani podać przykłady dobrych praktyk, czyli sytuacji, w których rewitalizacja przebiegła szczególnie pomyślnie?

Największą skutecznością, i to można zaliczyć do dobrych praktyk, cieszyły się działania skoncentrowane na podnoszeniu poziomu wiedzy i kwalifikacji. Działania te były realizowane w różnorodnych formach podnoszenia kompetencji, m.in. jako szkolenia zawodowe, warsztaty przygotowujące do wejścia na rynek pracy, staże zawodowe czy wolontariat. Efektywne były również zajęcia poświęcone tematyce aktywnego szukania pracy przez osoby, które wypadły z rynku pracy. Dużą skutecznością i użytecznością cechowało się także wsparcie psychologiczne, prawne, zdrowotne zarówno w formie spotkań indywidualnych, jak i grup wsparcia. Działania integracyjne, takie jak zajęcia: motywacyjne, integracyjne, poznawcze, aktywizacyjne, które oprócz waloru edukacyjnego obejmowały często wyjazdy połączone ze zwiedzaniem ciekawych miejsc, również zasługują na miano dobrych praktyk.

Jaka jest perspektywa wykorzystywania Modelowego Standardu Aktywnej Integracji?

W przyszłej perspektywie finansowej duży nacisk położony będzie na kompleksowe działania rewitalizacyjne, zawierające zarówno komponenty twarde, takie jak rozwój infrastruktury, jak i miękkie, takie jak wsparcie ekonomiczne i społeczne lokalnych środowisk. Możliwość skorzystania z dostępnych środków oraz zastosowania podejścia aktywizującego, zmieniającego wizerunek i metody działania pomocy społecznej, powoduje wysokie zainteresowanie gmin udziałem w programach rewitalizacji społecznej. Tym samym Modelowy Standard Aktywnej Integracji będzie na pewno znajdował ciągłe zastosowanie w najbliższych latach. Można zatem powiedzieć, że jest to duży sukces i spełnienie misji zarówno projektu systemowego „Rewitalizacja społeczna”, jak i poszczególnych programów rewitalizacyjnych, biorąc pod uwagę zrealizowane cele i osiągnięte rezultaty a także trwałość i oddziaływanie podjętych w nim działań. Z opracowaniem poświęconym Modelowemu Standardowi Aktywnej Integracji wszyscy zainteresowani mogą zapoznać się na stronie internetowej CRZL.

Dziękuję za rozmowę.



Anna Aleksandra Wesolowska – absolwentka Wydziału Zarządzania UE. Posiada ok.10-letnie doświadczenie we wdrażaniu i realizacji projektów współfinansowanych z funduszy europejskich. Przez 8 lat kierowała warszawskim oddziałem organizacji pozarządowej statutowo realizującej zadania z obszaru pomocy społecznej i rynku pracy. Obecnie pracuje na stanowisku kierownika projektu systemowego „Rewitalizacja społeczna” w Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich



Mazowiecki rynek pracy - wrzesień 2014

Sytuacja na mazowieckim rynku pracy wyróżnia się pozytywnie na tle kraju.

Kobiety rzadziej uczestniczą w rynku pracy niż mężczyźni (obrazuje to większość wskaźników dotyczących rynku pracy).

We wrześniu br. na Mazowszu pracowało 1337,7 tys. osób (o 1,2% więcej niż przed rokiem).

Utrzymał się trwający od września ub.r., wzrost przeciętnego miesięcznego zatrudnienia w mazowieckich przedsiębiorstwach w skali roku – w analizowanym miesiącu wyniósł 1,2%.

Najwyższe zatrudnienie odnotowano na Mazowszu w sekcjach: przemysł - 347,5 tys. osób, handel; naprawa pojazdów samochodowych – 300,5 tys. osób oraz transport i gospodarka magazynowa - 247,1 tys. osób.

Największy wzrost zatrudnienia r/r - w sekcjach administrowanie i działalność wspierająca (o 6,3%) oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (o 5,1%).

Największy spadek zatrudnienia r/r – w sekcjach budownictwo (o 6,6%) oraz transport i gospodarka magazynowa (o 2,0%).

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw wyniosło na Mazowszu 4 686,69 zł (przekroczyło o 20% średnie wynagrodzenie w kraju).

Najwyższe wynagrodzenie odnotowano na Mazowszu w sekcjach informacja i komunikacja (7 743,57 zł) oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (7 563,14 zł).

Stopa bezrobocia rejestrowanego wyniosła na Mazowszu 10%. W skali roku oznaczało to poprawę sytuacji o 1,0 p.proc, natomiast w ujęciu miesięcznym - o 0,1 p.proc.

W skali roku bezrobocie obniżyło się we wszystkich mazowieckich powiatach (najbardziej w wyszkowskim – o 4,1 p.proc.).

Najniższe bezrobocie rejestrowane – m.st. Warszawa (4,5%), najwyższe – powiat szymborski (35,3%).

Na koniec miesiąca zarejestrowanych było 254,6 tys. osób. Oznacza to spadek liczby osób bezrobotnych o 9,4% w skali roku i o 1,3% w stosunku do poprzedniego miesiąca.

Dane dotyczące udziału zarejestrowanych kobiet w ogóle bezrobotnych to jedne z nielicznych, w których kobiety wypadły na Mazowszu korzystniej od mężczyzn; w końcu września br. stanowiły 48,5% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych (pogorszenie w stosunku do ubiegłego roku).

We wrześniu w mazowieckich urzędach pracy zarejestrowano 27,8 tys. osób bezrobotnych.

Do urzędów pracy zgłoszono 12,9 tys. ofert zatrudnienia – więcej o 29,5% niż przed miesiącem i o 54,4% niż przed rokiem.

Na koniec września na 1 ofertę pracy przypadało 29 osób bezrobotnych (w sierpniu - 36, we wrześniu ub.r. 51).

Źródła: Komunikaty, raporty i dane statystyczne Głównego Urzędu Statystycznego oraz Urzędu Statystycznego w Warszawie.

Słabość uniwersytetu? Kilka uwag o kształceniu „na potrzeby rynku pracy”

Jednym z najczęściej dyskutowanych problemów szkolnictwa wyższego w Polsce jest jego rzekomo słabe dostosowanie do potrzeb rynku pracy, co zdaniem wielu skutkuje trudnościami w procesie wejścia absolwentów na rynek pracy, a w konsekwencji grozi wysokimi wskaźnikami bezrobocia oraz niestabilnością zatrudnienia młodych osób z wykształceniem wyższym. W szczególności odnosi się te tezy do studiów uniwersyteckich na kierunkach humanistycznych i społecznych. W ostatnim czasie obserwujemy nasilenie działań mających na celu poprawę tej niekorzystnej sytuacji, w co wpisują się także niedawne zmiany w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym¹. Poniższy głos jest po części nawiązaniem do tej nowelizacji, ale także refleksją nad innymi aspektami związanymi z przygotowaniem studenta/absolwenta do podjęcia zatrudnienia po ukończeniu kształcenia wyższego. Jest to też próba odpowiedzi na formułowane pod adresem uniwersytetu zarzuty o nieskuteczność w kształceniu studentów w wymiarze ich kompetencji zawodowych.

Dla uzyskania pełniejszego obrazu, warto na wstępie przywołać najważniejsze dane statystyczne charakteryzujące polskie szkolnictwo wyższe. Według Głównego Urzędu Statystycznego² w roku akademickim 2013/2014 liczba studentów szkół wyższych wyniosła 1 549,9 tys. (dla porównania w szczytowym roku 2005/2006 było to 1 953,8 tys.), a współczynnik skolaryzacji netto 38,6%³ (warto zauważyć, że lata 90. rozpoczynaliśmy z niespełna 10% odsetkiem). Studenci kształcili się w 438 szkołach wyższych, z czego 132 były szkołami publicznymi. Blisko ¾ kształcących się na poziomie wyższym wybrało szkoły publiczne, gdzie najchętniej studiowano w trybie stacjonarnym. Spośród grup kierunków studiów najczęściej decydowano się na ekonomiczne i administracyjne (20,2% wszystkich studentów), społeczne (9,8%), pedagogiczne (9,4%), inżyniersko-techniczne (8,9%) i medyczne (8,1%). Należy też zwrócić uwagę, że obecnie dla zdecydowanej większości oferty edukacyjnej na poziomie szkolnictwa wyższego funkcjonuje zasada podziału na pierwszy (3-letnie studia licencjackie i inżynierskie) i drugi (2-letnie studia magisterskie) stopień kształcenia. Ponadto w tę strukturę wpisują się również studia trzeciego stopnia (doktoranckie)⁴.

Podsumowując, można zauważyć, że kształcenie na poziomie wyższym już od dłuższego czasu przybrało rozmiary masowe, co niewątpliwie nie pozostaje bez wpływu na jego przebieg (w tym zapewne po części także na jakość) – studia wyższe dla 40% populacji danych roczników będą zapewne różnić się od tych dla 10% najlepiej przygotowanych. Ponadto zarówno szkoły niepubliczne, jak i publiczne, na skutek zmian demograficznych już od kilku lat odczuwają spadek liczby studentów; w przypadku szkół publicznych dotyczy to nie tylko studiów niestacjonarnych, ale też problemów z naborem na studia stacjonarne. W związku z tym wiele wyższych uczelni przeżywa obecnie poważny kryzys finansowy związany bezpośrednio z niepowodzeniami w wypełnieniu zakładanych limitów rekrutacji. Dla szkół prywatnych taka sytuacja oznacza

często zagrożenie likwidacją⁵, dla uczelni publicznych, przy obecnych zasadach finansowania budżetowego, wiąże się z „walką o przetrwanie” części kierunków, a w wielu przypadkach także koniecznością zmian w polityce kadrowej. Zabieganie o studentów może powodować obniżanie kryteriów rekrutacyjnych (i tak się bardzo często dzieje), a także profilowanie oferty edukacyjnej nie tyle pod realne potrzeby potencjalnych studentów (tu oczywiście można zadać pytanie, na jakich zasadach takie potrzeby określać), czy możliwości jednostki kształceniowej, ale w sposób, który będzie zewnętrznym najbardziej atrakcyjny i pozwoli dobrze „sprzedać” promowany kierunek studiów.

Na te kwestie nakłada się również obserwowany na studiach stacjonarnych w publicznych szkołach wyższych znaczny odsetek osób, które zapisują się na studia (bardzo często jest to dla nich kolejny kierunek studiów), gdzie wymogi rekrutacyjne nie są wygórowane, a następnie de facto nie podejmują tych studiów, tzn. nie uczęszczają na zajęcia już od początku pierwszego semestru. Można przypuszczać, że są to świadome decyzje motywowane chęcią uzyskania różnorodnych przywilejów studenckich, także tych związanych ze świadczeniami socjalnymi. Taka sytuacja jest dla jednostek prowadzących kształcenie bardzo niekomfortowa; trudno wtedy dobrze zaplanować grupy zajęciowe i schematy obciążeń dydaktycznych dla wykładowców, ponadto cierpi na tym prestiż studiów. Z drugiej strony, uczelnie publiczne mają niewiele instrumentów, które pozwoliłyby zapobiegać takim problemom, tym bardziej, że ich funkcjonowanie (a w każdym razie części z ich jednostek) zależy od liczby pozyskanych studentów na studiach stacjonarnych. Można także postawić tezę o negatywnym wpływie tego rodzaju sytuacji na samych studentów (zarówno obecnych, jak i potencjalnych) – obniża się poczucie odpowiedzialności za dokonywane przez siebie wybory, co jest tym bardziej możliwe, że osoba taka nie ponosi żadnych konsekwencji finansowych, ani też związanych z możliwością ponownej rejestracji na studia w kolejnym roku.

Powyższa krótka i bardzo ogólna charakterystyka miała na celu nakreślenie tła, na jakim odbywa się kształcenie studentów w szkołach wyższych, w tym przede wszystkim w uczelniach o profilu uniwersyteckim na kierunkach humanistycznych i społecznych. To wobec tych ostatnich wysuwa się najwięcej zarzutów o nieumiejętność przygotowania własnych absolwentów do sprostania wymogom rynku pracy. Jednocześnie często forsuje się przekonanie o tym, że studia uniwersyteckie powinny umożliwiać zdobywanie konkretnych kwalifikacji wymaganych w określonych zawodach i pozwala się wierzyć obecnym i przyszłym studentom, że możliwe jest, aby opuszczając mury swojej alma mater byli oni w pełni „profesjonalistami”, przygotowanymi do wykonywania konkretnych zawodów. W opinii autorki niniejszego tekstu takie postawienie problemu nie jest do końca trafne. Odkładając nieco na bok dyskusję na temat tego, czemu mają służyć studia uniwersyteckie i jak odnosić się do ich umasowienia, można jednak przyjąć, że nie powinny być one traktowane jak szkoła zawodowa, bowiem tracą wtedy to co w nich najważniejsze i czemu zawsze służyły. Wymienić by tu należało przede wszystkim umiejętność krytycznego myślenia osadzoną w znajomości szeroko rozumianych procesów życia społecznego, ale też szereg innych elementów, na które składają się nie tylko wiedza i umiejętności przynależne „człowiekowi wykształconemu” (m.in. w zakresie analizowania różnych aspektów życia społecznego, spójnej i logicznej argumentacji w mowie i piśmie, sprawnego

1. Szerzej na temat tych zmian pisał Łukasz Łotocki w wrześniowym numerze „Biuletynu Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy”, zob. Nowelizacja ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, numer 3/2014, s. 3-4.

2. Wszystkie dane liczbowe przedstawione poniżej pochodzą z publikacji GUS: Szkoły wyższe i ich finanse w 2013 r., Warszawa 2014, dostępne na stronie: http://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5488/2/10/1/szkoły_wyższe_i_ich_finance_w_2012_r..pdf (19.11.2014).

3. Oznacza to, że 38,6% osób w wieku 19-24 lata kształciło się na poziomie wyższym. W tym czasie współczynnik skolaryzacji brutto wyniósł 49,2.

4. W przypadku studiów doktoranckich możemy mówić o lawinowym wręcz przyroście studentów-doktorantów w ciągu ostatnich dwudziestu pięciu lat: w roku akademickim 1990/1991 na studiach doktoranckich kształciło się zaledwie 2 695 osób, natomiast w roku 2013/2014 już 43 358.

5. Warto zauważyć, że w porównaniu do rekordowego pod względem liczby szkół niepublicznych roku akademickiego 2009/2010, gdzie odnotowano 330 niepublicznych szkół wyższych, w roku 2013/2014 liczba ta zmniejszyła się o 24 uczelnie (w tym samym czasie liczba studentów szkół niepublicznych zmniejszyła się o blisko 40%).



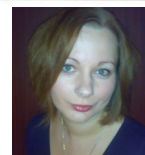
posługiwania się językiem polskim i co najmniej jednym językiem obcym), ale też pewna postawa indywidualna i społeczna. To właśnie przede wszystkim taka formacja służy wzmocnieniu pozycji absolwenta studiów wyższych na rynku pracy. Aby jednak móc z powodzeniem realizować powyższy scenariusz należy wziąć pod uwagę kilka kluczowych kwestii.

Niewątpliwie jedną z nich jest potrzeba zbliżenia uczelni wyższych do rynku pracy, rozumianego tu przede wszystkim jako budowanie więzi z jego podmiotami, wśród których to pracodawcy odgrywają kluczową rolę. Z tego punktu widzenia pozytywnie należy ocenić zmiany w Prawie o szkolnictwie wyższym w odniesieniu do kierunków o profilu praktycznym, gdzie zdecydowano się na wprowadzenie obowiązkowych trzymiesięcznych praktyk zawodowych. Z kolei możliwość prowadzenia studiów wyższych w systemie dualnym jest obecnie trudna do oceny, przede wszystkim ze względu na brak jasności co do tego, jak miałyby one realnie wyglądać, niemniej propozycja ta wydaje się być raczej niedostępna dla studentów większości kierunków humanistycznych i społecznych.

Kluczowym elementem ułatwiającym przejście ze szkoły wyższej na rynek pracy i odnalezienie własnej ścieżki zawodowej powinno stać się, umiejscowione na wyższej uczelni, powszechnie dostępne i zindywidualizowane poradnictwo edukacyjno-zawodowe, rozumiane tu na kształt „coachingu kariery”. Pozwoliłoby ono przede wszystkim na podniesienie świadomości studentów studiów wyższych odnośnie do dostępnych im opcji w zakresie kształcenia na uniwersytecie i poza jego murami, jak też realiów rynku pracy. Przekonanie o możliwości wpływu na własną ścieżkę kariery edukacyjno-zawodowej skutkowałoby zwiększeniem motywacji do kształcenia w obszarach uznanych za istotne, w tym zdobywania nowych kompetencji wpisujących się w obraz pożądanej przyszłości zawodowej. Instrument ten wpływałby także na wzrost odpowiedzialności za dokonywane przez studenta wybory edukacyjne. W konsekwencji mogłoby to pozytywnie kształtować postawę przyszłego pracownika, zgodnie z charakterystykami najbardziej pożądanymi przez pracodawców. Jednocześnie postawa studentów stymulowałaby przekształcenia w zakresie treści, form, jak i organizacji kształcenia w szkole wyższej. W odniesieniu do tej ostatniej kwestii, jednym z najczęściej podnoszonych przez studentów problemów jest trudność w pogodzeniu kształcenia w trybie stacjonarnym z aktywnością na rynku pracy. Wydaje się, że przyjmowanie w tym zakresie

bardziej elastycznych, niż dotychczasowe, rozwiązań, jeśli tylko nie oznaczałoby to obniżenia jakości kształcenia, byłoby korzystne dla przyszłej zatrudnialności absolwentów.

Nawiązując do pytania postawionego w tytule – słabością uniwersytetu jest niewiara we własny potencjał, na co wpływ w znacznej mierze mają także zewnętrzne warunki, do których szkoły wyższe próbują się dostosować. Umasowienie studiów wyższych podważyło dotychczasową formułę kształcenia, a spadek liczby studentów zachwiał podstawami bytu uczelni. Obecny okres przejściowy może jednak przynieść szereg pozytywnych zmian, jeśli tylko uniwersytety podejmą wysiłek na rzecz określenia ich pożądanego kierunku i wprowadzania nowych rozwiązań, wsłuchując się w potrzeby tych, których chcą kształcić, a zarazem nie ulegając narzucanej im często retoryce i walcząc o własną niezależność, także tę ekonomiczną.



Justyna Godlewska-Szyrkowa – doktor nauk humanistycznych w zakresie nauk o polityce, adiunkt w Instytucie Polityki Społecznej UW. Badaczka problemów migracji międzynarodowych, edukacji i rynku pracy (w tym m.in. sytuacji kobiet oraz integracji imigrantów na rynku pracy).

Portret NEET na Mazowszu

W ostatnich miesiącach na zlecenie Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy prowadzone było badanie pt. „Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy” poświęcone problematyce ludzi młodych pozostających bez zatrudnienia i nieuczestniczących w żadnej formie kształcenia – NEET (z ang. Not in Education, Employment or Training).

Tematyka ta pojawiła się już na łamach naszego biuletynu (nr 2/2013 [VII]) – wówczas koncentrowaliśmy się na wynikach raportu Eurofound poświęconego sytuacji tej grupy w Europie. Coraz większe zainteresowanie tą problematyką, pojawiające się m.in. w związku z planowanym wsparciem, które będzie kierowane do młodzieży w ramach nowej perspektywy finansowej Unii Europejskiej na lata 2014-2020, skłoniło nas do próby dokonania diagnozy sytuacji osób z grupy NEET na Mazowszu.

Metodologia badania

Dostęp do informacji na temat nieuczącej się i niepracującej młodzieży nie tylko na poziomie województwa, ale również kraju, jest bardzo ograniczony. Do momentu badania dysponowaliśmy jedynie danymi statystycznymi dostępnymi w bazach Eurostatu, pokazującymi jaki jest udział osób niepracujących i niekształcących się wśród przedstawicieli danej grupy wiekowej. Ponieważ dotychczas nie przeprowadzono charakterystyki sytuacji tej grupy w województwie mazowieckim, podjęte przez Obserwatorium badanie miało charakter eksploracyjny.

Badaniem objęto grupę osób w wieku 18-29 lat pozostających bez pracy, ani niepodjęających aktywności w zakresie kształcenia i szkolenia przez okres przynajmniej 6 miesięcy w przeciągu ostatnich 12 miesięcy. Zgodnie z przyjętą metodologią w ramach badania przeprowadzono analizę danych zastanych, 700 wywiadów kwestionariuszowych wspomaganych komputerowo (CAPI) z osobami należącymi do grupy NEET oraz indywidualne wywiady pogłębione (IDI) – 132 wywiady z młodzieżą NEET oraz 12 wywiadów z przedstawicielami instytucji wspierających osoby młode pozostające poza rynkiem pracy. Zebrany materiał badawczy pozwolił uzyskać odpowiedzi na wiele pytań pojawiających się w dyskusjach na temat sytuacji NEET, potrzeb osób należących do tej grupy, a także możliwości ich wsparcia. Główne z nich prezentujemy poniżej.

NEET, czyli kto?

Pierwszy etap prac badawczych stanowiła analiza charakterystyki społeczno-demograficznej grupy NEET w województwie mazowieckim. Pod względem płci badana populacja osób z grupy NEET była reprezentowana proporcjonalnie (49% – kobiety; 51% – mężczyźni). Wśród badanych nieznacznie dominowały osoby w przedziale wiekowym 18-24 lata – 52%, w stosunku do osób w wieku 25-29 lat – 48%, przy

czym respondenci w wieku 24-25 lat charakteryzowali się największym udziałem – 24% wszystkich badanych. Jeśli wziąć pod uwagę miejsce zamieszkania, wśród badanych dominowały osoby zamieszkujące najmniejsze miejscowości – mieszkańcy wsi i miast do 20 tys. mieszkańców stanowili łącznie niemal 50% badanej populacji.

W dotychczasowych opracowaniach dotyczących niepracującej i niekształcącej się młodzieży podkreśla się wielokrotnie heterogeniczność tej grupy pod względem poziomu wykształcenia, doświadczenia zawodowego, sytuacji rodzinnej, materialnej. Wyniki niniejszego badania MORP potwierdzają to zróżnicowanie wśród przedstawicieli NEET w woj. mazowieckim.

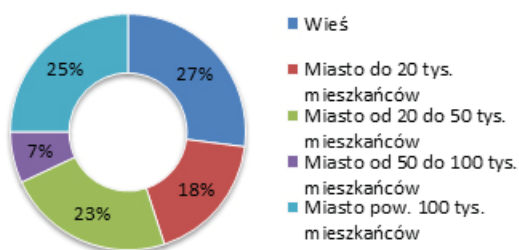
Jeśli chodzi o wykształcenie, w badanej grupie dominowały osoby, które ukończyły szkołę średnią (39%) i zasadniczą zawodową (18%). Z kolei najmniejszy był odsetek młodzieży NEET z wykształceniem niepełnym podstawowym i podstawowym (1% wszystkich badanych). Warto zwrócić uwagę na udział respondentów o najwyższym poziomie wykształcenia – absolwenci uczelni stanowili aż 10% badanej populacji – jest to swoiste potwierdzenie statystyk europejskich świadczących o trudnościach w podejmowaniu aktywności zawodowej nawet wśród tej części młodzieży, która jest relatywnie najlepiej przygotowana do konkurencji na rynku pracy. Jeśli dołączyć do tej charakterystyki kryterium płci, największe różnice w wynikach badania widoczne są w grupie osób z wykształceniem wyższym (tu dominuje udział kobiet) i w kategorii wykształcenie zasadnicze zawodowe, gdzie większość stanowią młodzi mężczyźni.

Badana grupa charakteryzowała się także zróżnicowanym doświadczeniem zawodowym – rozkład respondentów badania ilościowego pod względem tego kryterium prezentuje Wykres 2.

CZYNNIKI RYZYKA

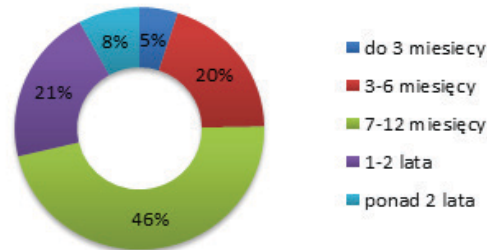
Jednym z ważniejszych celów badania była próba odpowiedzi na pytanie, z jakich powodów młodzi mieszkańcy Mazowsza nie pracują i nie kształcą się. Ze względu na wspomniane zróżnicowanie grupy NEET i złożoność uwarunkowań ich sytuacji trudno jednoznacznie mówić o determinantach przynależności do niej. Dlatego też w przytaczanym raporcie, podobnie zresztą jak w literaturze przedmiotu, starano się określić „czynniki ryzyka” – sytuacje, które mogą zwiększać prawdopodobieństwo przynależności do grupy NEET. Główne z nich wymieniane przez respondentów prezentuje Tabela 1.

Wykres 1. Charakterystyka badanej populacji ze względu na miejsce zamieszkania CAPI, n=700



Źródło: „Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy”, WUP w Warszawie, Warszawa 2014 r.

Wykres 2. Respondenci według okresu pozostawania bez pracy CAPI, n=700



Źródło: „Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy”, WUP w Warszawie, Warszawa 2014 r.

Tabela 1. Przyczyny zwiększające prawdopodobieństwo przynależności do grupy NEET.

Bierność zawodowa	Bierność edukacyjna
Przyczyny osobiste	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ brak lub niska motywacja osób młodych, ▪ konieczność opieki nad dzieckiem/dziećmi (dotyczy to przede wszystkim kobiet), ▪ niedostateczne kompetencje i kwalifikacje, ▪ problemy i trudności natury rodzinnej, np. niski status ekonomiczny rodziny, niski poziom wykształcenia rodziców, bezrobocie rodziców 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ukończenie edukacji na satysfakcjonującym poziomie, np. ukończenie studiów magisterskich, ▪ niedopasowanie oferty edukacyjnej/szkoleniowej do potrzeb osób młodych, ▪ brak wystarczających środków finansowych do inwestowania w dalsze kształcenie, ▪ brak motywacji, ▪ brak poczucia, że dalsze kształcenie zmieni sytuację na rynku pracy.
Przyczyny instytucjonalne	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ brak infrastruktury społecznej (np. żłobków, przedszkoli dla dzieci), ▪ zbyt sformalizowanie instytucji rynku pracy, ▪ brak odpowiedniej współpracy na linii osoby młode – instytucje rynku pracy, ▪ brak korzystania osób młodych z doradztwa zawodowego. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ brak spełnienia oczekiwań przez instytucje edukacyjne, ▪ niska użyteczność programów edukacyjnych, ▪ formalizm instytucji edukacyjnych.
Przyczyny gospodarcze i ekonomiczne	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ wysokie bezrobocie w regionie, ▪ brak przemysłu lub dużych pracodawców w regionie, ▪ słaba infrastruktura komunikacyjna; ▪ duże obciążenia fiskalne pracodawców, zniechęcające do zatrudniania młodych, ▪ wyższe oczekiwania finansowe młodych niż, oferowane zarobki. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ brak wystarczających zasobów finansowych.

Źródło: „Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy”, WUP w Warszawie, Warszawa 2014 r.

Styl życia

Największy odsetek badanych w odpowiedzi na pytanie o sposób spędzania wolnego czasu wymieniło przebywanie w domu i oglądanie telewizji lub grę na komputerze. Na kolejnych miejscach znalazły się spotkania ze znajomymi, czytanie książek, czasopism, aktywność na portalach społecznościowych, uprawianie sportu. W badaniu interesowało nas również, jak często badani podejmują wymienione rodzaje aktywności – pod tym względem najczęściej wymieniano spotkania ze znajomymi oraz korzystanie z portali społecznościowych. Analiza tego zagadnienia pokazuje ciekawe różnice w podziale na płeć.

Otóż typowy przedstawiciel populacji NEET to osoba:

- 1) z wykształceniem średnim lub poniżej średniego,
- 2) mieszkająca na wsi lub w miastach nie większych niż 50 tys. mieszkańców,
- 3) posiadająca już doświadczenie zawodowe,
- 4) przebywająca stale na bezrobociu od 6 miesięcy do 2 lat,
- 5) wykonująca proste prace usługowe bądź fizyczne,
- 6) poza związkiem formalnym,
- 7) mieszkająca w gospodarstwie domowym składającym się z 2-4 osób,
- 8) posiadająca od 1,5 tys. do 4 tys. zł dochodu na gospodarstwo domowe.

Kobiety częściej od mężczyzn:

- czytają książki i czasopisma
- opiekują się rodziną
- angażują się w wolontariat



Mężczyźni częściej od kobiet:

- spotykają się ze znajomymi
- uprawiają sport
- uczęszczają na imprezy sportowe

Można to powiązać z wynikami diagnozy wartości osobistych. Wnioski dla ogółu badanej populacji pokazują, że młode osoby cenią najbardziej wartości z grupy stabilność i bezpieczeństwo oraz społeczno-moralne (zdrowie, rodzina, bezpieczeństwo, wzajemne zaufanie i uczciwość). Relatywnie mniej istotne są natomiast wszelkie kwestie życia intelektualno-duchowego, podobnie jak wymiar sukcesu, kariery i pieniędzy. W tym przypadku również ciekawe różnice widoczne są między badanymi kobietami i mężczyznami. Kobiety zdecydowanie bardziej cenią sobie: rodzinę, spokojne życie, rozwój duchowy, zdrowie, bezpieczeństwo, wiedzę i naukę. Dla mężczyzn natomiast istotnie ważniejsza jest rozrywka.

Omawiane badanie, poza charakterystyką osób niepracujących i nieuczących się z terenu województwa mazowieckiego, miało za cel określenie potrzeb przedstawicieli tej grupy, a także optymalnych form ich aktywizacji zawodowej i edukacyjnej. Ale o tym przeczytacie już Państwo w raporcie pt. „Wsparcie osób młodych na mazowieckim rynku pracy”, który już niedługo dostępny będzie w naszym serwisie internetowym www.obserwatorium.mazowsze.pl

oprac. na podstawie raportu „Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy”, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa 2014 r.

Portret NEET

Mimo podkreślonej już niejednorodności grupy NEET, widocznej również w wynikach badania prowadzonego w województwie mazowieckim, pozyskane dane pozwalają pokusić się o nakreślenie portretu najbardziej charakterystycznych reprezentantów badanej grupy.

Katarzyna Kozakowska
główny specjalista
Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy
WUP w Warszawie



Przedsstawiciele europejskich obserwatoriów rynku pracy po raz kolejny spotkali się, aby omówić najnowsze wyniki badań oraz podzielić się doświadczeniami dotyczącymi monitoringu rynku pracy. Cieszymy się, że także w tym roku mogliśmy uczestniczyć w spotkaniu z kolegami z wielu europejskich krajów. W dniach 23-24 września 2014 roku we Frankfurcie nad Menem (Niemcy) odbyło się ósme już spotkanie Europejskiej Sieci na Rzecz Monitorowania Regionalnych Rynków Pracy, koordynowanej przez Instytut Badań Gospodarki, Pracy i Kultury (IWAK) Uniwersytetu Goethego we Frankfurcie. Tematyka tegorocznej konferencji obejmowała między innymi zagadnienia zielonych miejsc pracy oraz zrównoważonego zatrudnienia. Wśród prelegentów znaleźli się przedstawiciele wielu europejskich regionów, w tym eksperci z Polski.

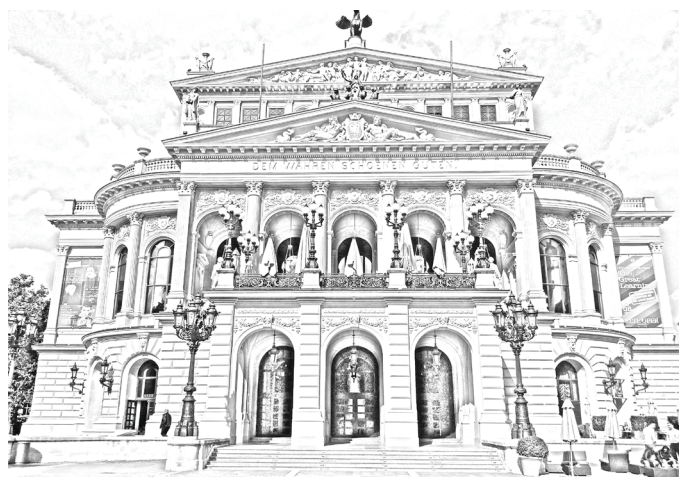
W pierwszym dniu spotkania dyskutowaliśmy wokół tematu zielonych miejsc pracy. W trakcie konferencji zostały omówione między innymi dane z Austrii, przygotowane w oparciu o barometr umiejętności „Skills Barometer” (<http://bis.ams.or.at/qualibarometer>). Jego możliwości i zastosowanie przedstawiła Maria Kargl z wiedeńskiej instytucji „3s”. Zaprezentowane przez nią narzędzie pokazuje informacje dotyczące austriackiego rynku pracy w podziale na branże, płeć, kwalifikacje i umiejętności oraz umożliwia obserwowanie trendów w zatrudnieniu w poszczególnych branżach. W barometrze wyszczególnione zostały także dane dotyczące tzw. „green jobs and skills”. Z materiału przedstawionego przez M. Kargl można wywnioskować, iż najwięcej zielonych miejsc pracy odnotowuje się w sektorze budowlanym i energetycznym.

Równie ciekawy był temat dotyczący potencjału wzrostu zielonych miejsc pracy w sektorze ekonomicznym w Kraju Basków, któremu prezentację poświęcił Miren Gotzone, przedstawiciel baskijskich służb zatrudnienia.

Jeszcze tego samego dnia uczestniczyliśmy w bardzo interesujących warsztatach dotyczących zatrudnienia w sektorze turystycznym w powiązaniu z kwestiami zielonych umiejętności (Green Skills). Podsumowując żywą dyskusję warsztatową śmiało można powiedzieć, że nie tylko budownictwo (jak widzimy na przykładzie Austrii), ale również

Rozmowy w kraju Goethego o regionalnych rynkach pracy





turystyka jest idealnym obszarem do rozwoju zielonej ekonomii i zielonych miejsc pracy.

Kolejny dzień spotkania poświęcony był zagadnieniu zrównoważonego zatrudnienia. Po krótkim wprowadzeniu profesora Jorga Peschnera z Uniwersytetu Goethego przeszliśmy do omawiania działań podejmowanych w regionach. Szczególnie ciekawe było wystąpienie na temat współpracy transgranicznej w zakresie polityki rynku pracy. Prezentacja Oliviera Nüchtera z IWAK i Hilke van den Elsen z Interregionalnego Obserwatorium Rynku Pracy z siedzibą w Saarbrücken (<http://www.iba-oie.eu>) dotyczyła sytuacji na rynkach pracy regionów:

- Walonia w Belgii,
- Lorraine we Francji,
- Saarland w Niemczech,
- Luksemburg.

Współzależności jakie zachodzą pomiędzy tymi regionami w zakresie nie tylko rynku pracy i zatrudnienia, ale także edukacji, infrastruktury i interakcji społecznych spowodowały, że koniecznością okazało się utworzenie

jednolitego systemu monitoringu danych na rzecz zrównoważonego zatrudnienia. Wspólne działania są z powodzeniem prowadzone od 2000 roku i stanowią bardzo dobry przykład dążeń do rozwoju wszystkich regionów.

Także w drugim dniu spotkania swoje wystąpienie miała Marta Sosnowska z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku. Zaprezentowała ona efekty współpracy 11 obserwatoriów rynku pracy w zakresie modelu monitorowania sytuacji osób młodych na rynku pracy.

W ponad dwuletnich pracach nad stworzeniem tzw. miękkiego systemu monitorowania aktywnie uczestniczyli również przedstawiciele Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy. Cieszymy się, że wyniki ciężkiej pracy mogły zostać zaprezentowane szerszemu gremium, a później dokładniej omówione w trakcie warsztatów.

Podobnie jak to było w poprzednich latach, także i tegoroczną konferencję należy zaliczyć do bardzo udanych. Rosnąca z roku na rok liczba uczestników pokazuje, jak ważna jest organizacja wydarzeń, podczas których mają okazję spotkać się przedstawiciele poszczególnych krajów europejskich. Po raz kolejny przekonaliśmy się, że z jednej strony mamy podobne potrzeby w zakresie monitorowania rynku pracy, z drugiej natomiast różne doświadczenia i sposoby na realizację tego typu działań.

Następne spotkanie Europejskiej Sieci na Rzecz Monitorowania Regionalnych Rynków Pracy planowane jest w Mediolanie. Będzie ono następną okazją do zaprezentowania rezultatów badań, podzielenia się dobrymi praktykami i wypracowywania wspólnych rozwiązań.

Jonna Obałek

inspektor

Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy
WUP w Warszawie



Młodzi bezrobotni na Mazowszu. Wspólne badanie urzędów pracy i Obserwatorium

W maju br. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie podpisał porozumienia dotyczące współpracy przy realizacji badań z 29 powiatowymi urzędami pracy z Mazowsza. Pierwszym wspólnym przedsięwzięciem było ilościowe badanie wśród osób młodych do 30 r.ż. zarejestrowanych w ww. urzędach. Do jego realizacji użyto techniki CAWI (wspomagany komputerowo wywiad przy pomocy strony www). Współpraca okazała się owocna – łączna liczba respondentów, którzy wypełnili kwestionariusz ankiety wyniosła 2900.

Konieczność pochylenia się nad tym zagadnieniem zdiagnozowaliśmy m.in. na podstawie wyników badań potrzeb informacyjnych¹, które zrealizowaliśmy w 2013 r. i 2014 r. wśród przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego. Analizy dotyczące osób młodych pokazują, że sytuacja tej grupy na rynku pracy cały czas, mimo różnych form wsparcia, jest jednym z bardziej palących problemów. Na koniec II kw. 2014 r. w województwie mazowieckim było 45 tys. młodych bezrobotnych do 25 r.ż. (najwięcej w Polsce), co stanowiło 22,5% wszystkich osób deklarujących nieposiadanie zatrudnienia². Coraz więcej osób zaczyna także dotykać zjawisko określane jako NEET (z ang. Not in Education, Employment or Training), które oznacza, że wielu młodych ludzi ani nie pracuje, ani się nie uczy.

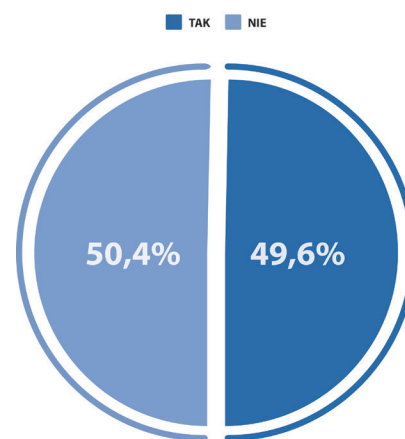
Do celów, jakie postawiliśmy sobie w „Badaniu osób młodych na mazowieckim rynku pracy” należały m.in.: analiza potencjału zawodowego bezrobotnej młodzieży, identyfikacja barier związanych z wejściem na rynek pracy, poznanie planów i aspiracji młodych oraz oczekiwania wobec form wsparcia oferowanych przez powiatowe urzędy pracy. Wiek respondentów dostosowaliśmy do zapisów zawartych w nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która weszła w życie 27 maja 2014 r. Wprowadziła ona zmiany w definiowaniu kategorii ludzi młodych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, rozszerzając jej zakres z 25 do 30 roku życia. Była to odpowiedź na otaczającą rzeczywistość, dla której charakterystyczne stało się wydłużenie okresu edukacji, a tym samym opóźnienie momentu wchodzenia młodych na rynek pracy.

Z 29 powiatów, które przystąpiły do współpracy w przeprowadzeniu badania, jako pierwszy realizację ankiet zakończył Powiatowy Urząd Pracy w Sokołowie Podlaskim, rekrutując przy tym również największą liczbę respondentów. Poniżej zaprezentowane zostały wybrane dane pochodzące z analizy przeprowadzonej dla tego powiatu. Raport zbiorczy z wynikami dla województwa mazowieckiego dostępny będzie wkrótce na stronie Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy (www.obserwatorium.mazowsze.pl).

Powiat sokołowski należy do grupy powiatów z najwyższym odsetkiem bezrobotnej młodzieży w ogóle osób zarejestrowanych. Na koniec września br. w urzędzie pracy zarejestrowanych było 1146 osób do 30 r.ż., co stanowiło 44,6% ogółu bezrobotnych³. W grupie tej przeważają kobiety – ich udział wyniósł 51,8%⁴.

Z powiatu sokołowskiego do badania przystąpiło 139 respondentów w wieku 18-29 lat (w momencie badania ankietowani nie mogli mieć

Wykres 1. Czy posiada Pan(i) doświadczenie zawodowe?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=139)

ukończonego 30 r.ż.). Analiza struktury respondentów w podziale na wiek i płeć pokazuje, że wśród osób, które wypełniły ankietę zdecydowanie dominowały kobiety (co dobrze odzwierciedla strukturę młodych bezrobotnych) w przedziale wiekowym 18-24 lata – takich osób było 63, czyli 45,3% ogółu badanych.

Jednym z elementów potencjału zawodowego respondentów jest posiadanie doświadczenia na rynku pracy. Wśród respondentów z powiatu sokołowskiego prawie połowa – 69 osób (49,6% ogółu) zadeklarowała, że takowe posiada. W tej grupie ankietowanych dominowały osoby z wykształceniem średnim zawodowym (17) i wyższym licencjackim (16). Najwięcej młodych osób, które wzięły udział w badaniu, swoją pierwszą pracę podjęło w okresie do 6 miesięcy od ukończenia szkoły (40,6% osób spośród deklarujących posiadanie doświadczenia). Tyle najczęściej wynosił także staż pracy, którym mogli wykazać się ankietowani w dniu wypełniania kwestionariusza. Wśród najdłużej zajmowanych przez respondentów stanowisk dominowały dwie kategorie: „pracownicy usług i sprzedawcy” oraz „pracownicy biurowi” – wskazała na nie ponad połowa odpowiadających na to pytanie. Ważną formą zdobywania doświadczenia bywa często staż zawodowy, co potwierdziło się również w opisywanym badaniu – dla 20% młodych była to dotychczas najważniejsza forma stawiania pierwszych kroków na rynku pracy.

Jak wynika z rezultatów badania, większość ankietowanych charakteryzuje pozytywna samoocena – prawie 80% uznało, że posiadane przez nich kwalifikacje i kompetencje są wystarczające do zdobycia zatrudnienia. Respondenci najlepiej ocenili siebie w zakresie: „obsługi komputera i Internetu”, „kontakty z innymi ludźmi” i „sprawności fizycznej”, a najstąbiej

1. Raporty dostępne są na stronie Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy w zakładce „Raporty z badań” (<http://obserwatorium.mazowsze.pl/idm,178,rynek-pracy.html>).

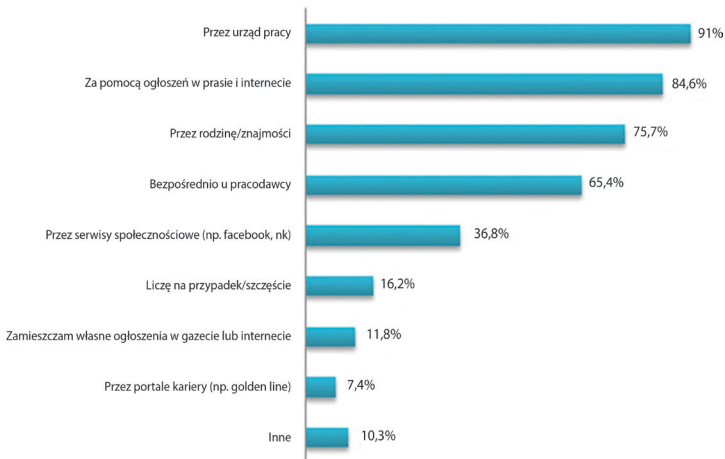
2. Dane pochodzące z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności w II kw. 2014 r., <http://stat.gov.pl/bdl>.

3. System analityczno-raportowy CeSAR, dane na koniec września 2014 r.

4. Tamże.



Wykres 2. W jaki sposób szuka Pan(i) pracy?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=139)

w: „obsłudze, montowaniu i naprawie urządzeń technicznych”, „zdolnościach artystycznych i twórczych” oraz w „zdolnościach kierowniczych i organizacyjnych”.

Za jeden z głównych czynników, który wpływa na trudności w znalezieniu zatrudnienia, uważa się brak kwalifikacji zawodowych. Wśród ankietowanych z powiatu sokołowskiego aż 58% zadeklarowało, że nie posiada wyuczonego zawodu. Sami respondenci (prawie połowa z nich) jako bariery w znalezieniu pracy najczęściej identyfikowali niekorzystną sytuację gospodarczą – brak ofert pracy w okolicy i w zawodzie oraz brak doświadczenia zawodowego.

Jak powszechnie wiadomo, znalezienie zatrudnienia wymaga obecnie wiele zaangażowania ze strony poszukujących. W świetle wyników badania jego uczestnicy wykazują się aktywnością – ponad 86% zadeklarowało, że w ciągu ostatnich 3 miesięcy podejmowało działania w celu zdobycia pracy. Wskazywali przy tym na wiele sposobów – zdecydowanie najczęściej wymieniane były takie formy poszukiwania zatrudnienia jak: „przez urząd pracy”, „za pomocą ogłoszeń w prasie i Internecie”, „przez rodzinę/znajomych” i „bezpośrednio u pracodawcy”. Co ważne – 80% młodych ankietowanych pozytywnie oceniło swoje umiejętności w zakresie tworzenia dokumentów aplikacyjnych (58% – dobrze i 22% – bardzo dobrze). Pozostali respondenci określili je jako przeciętne. Warto zauważyć, że żadna osoba nie wybrała w tym pytaniu odpowiedzi o zabarwieniu negatywnym („źle” lub „bardzo źle”). Większość uczestników badania zadeklarowała również, że jest zadowolona ze swojego przygotowania do rozmów kwalifikacyjnych czy spotkań rekrutacyjnych. Tylko 5 osób określiło je jako złe. Jak pokazała analiza wyników, takie doświadczenia miało już za sobą 75% uczestników badania.

W świetle rezultatów badania wygląda na to, że respondenci nie mają w planach ani zakładania swojej firmy, ani wyjazdu zagranicznego w celach zarobkowych (twierdząco na te pytania odpowiedziało odpowiednio 4,3% i 6% ogółu). Dla młodych osób wymarzona praca wiąże się przede wszystkim z: dobrą płacą, poczuciem bezpieczeństwa i dogodnymi godzinami pracy. Szanse na jej znalezienie w ciągu najbliższego roku aż 36% respondentów ocenia bardzo wysoko (25% – „mam duże szanse na znalezienie takiej pracy” i 11% – „na pewno znajdę taką pracę”). Oczekiwania zadeklarowane odnośnie do wynagrodzenia nie były w większości przypadków wygórowane – 54,6% ankietowanych satysfakcjonowałaby płaca do 2000 zł netto (w tym 20,1% – do 1500 zł). Uczestnicy badania pytani o to, na jakie warunki zgodziliby się, aby otrzymać zatrudnienie wyrazili przede wszystkim gotowość do przekwalifikowania/zmiany zawodu. Najmniej natomiast byłoby skłonni do podjęcia pracy bez umowy, co pozytywnie świadczy o postawie młodych ludzi w kontekście funkcjonowania na rynku pracy. Wyniki badania pokazały również, że ponad połowa respondentów nie chciałaby dojeżdżać do pracy dłużej niż 30 minut.

Wykres 3. Na jakie warunki był(a)by Pan(i) skłonny(a) zgodzić się, aby dostać stałą pracę?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=139)

W opinii badanych spośród form wsparcia oferowanych przez urzędy pracy, szanse na podjęcie zatrudnienia najbardziej zwiększają: oferty pracy (pośrednictwo zawodowe), staż u pracodawcy i szkolenia zawodowe. Z tych ostatnich chciałoby skorzystać aż 71% ogółu respondentów. Największym zainteresowaniem wśród potencjalnych uczestników cieszyłyby się kursy księgowe, komputerowe, językowe i fryzjerskie.

Na podstawie zrealizowanego badania możemy zauważyć, że młodzi ludzie pozytywnie oceniają swoje kompetencje, co z jednej strony jest dobre w kontekście nastawienia na poszukiwanie pracy, ale z drugiej może świadczyć o tym, że nieco przeceniają oni swoje umiejętności. Niepokojący w kontekście oczekiwań pracodawców jest fakt, że wielu młodych ludzi nie posiada wyuczonego zawodu i żadnego doświadczenia na rynku pracy. Do negatywnych czynników można również zaliczyć brak mobilności i elastyczności badanych w odniesieniu do kwestii dojazdu do pracy. Nadzieję na poprawę sytuacji respondentów daje deklarowana przez nich aktywność w poszukiwaniu pracy oraz otwartość na przekwalifikowanie i korzystanie ze szkoleń. Warto również podkreślić, że wbrew powszechnym opiniom, większość młodych ma realistyczne oczekiwania dotyczące zarobków.



Mazowieckie Centrum Dialogu i Partycypacji Środowisk Gospodarczych

Mazowieckie Centrum Dialogu i Partycypacji Środowisk Gospodarczych to forum wymiany wiedzy i doświadczeń pomiędzy jednostkami samorządu terytorialnego i organizacjami pozarządowymi, zajmującymi się w swojej działalności tematyką gospodarczą. Nowo powstała inicjatywa służyć ma rozwojowi przedsiębiorczości i tworzeniu miejsc pracy w naszym regionie.

Rozwój przedsiębiorczości to kluczowy czynnik rozwoju gospodarki wszystkich krajów. Sprzyja mu skuteczna współpraca administracji publicznej i organizacji wspierających pracodawców. W Polsce dopiero uczymy się kultury współpracy środowisk do tej pory rozproszonych. Również w województwie mazowieckim odczuwa się brak instytucji, która mogłaby integrować i wspierać rozdrobnione i słabe środowisko organizacji pozarządowych, zajmujących się problematyką gospodarczą. Trudności te pogłębia funkcjonowanie negatywnych stereotypów na linii władza-biznes. A przecież tylko silni i zintegrowani partnerzy są w stanie sprostać współczesnym wyzwaniom tam, gdzie bardzo wiele zależy od wzajemnego zrozumienia i wspólnego działania.

Tym potrzebom wychodzi naprzeciw Mazowieckie Centrum Dialogu i Partycypacji Środowisk Gospodarczych (MCDP), tworzone w partnerstwie Fundacji Europejskie Centrum Przedsiębiorczości ze Związkiem Pracodawców Warszawy i Mazowsza oraz Wojewódzkim Urzędem Pracy w Warszawie.

Połączony potencjał ekspertów a wraz z nim informacja, wiedza, wzorce, umiejętności, poradnictwo, standardy i procedury, które powstają w wyniku działalności Centrum, znacząco wzmocnią przedsiębiorczą rangę naszego regionu – mówi Jerzy Kwieciński, prezes Fundacji Europejskie Centrum Przedsiębiorczości.

Organizatorzy liczą na pozytywny wpływ swoich działań na sytuację mieszkańców województwa mazowieckiego. Lepszy klimat dla rozwoju przedsiębiorczości oznacza wzrost liczby miejsc pracy oraz większą zasobność kas samorządów i finansowanie inwestycji podnoszących standard życia – tłumaczy Anna Wolska, członek Zarządu Związku Pracodawców Warszawy i Mazowsza.

Jesteś pracownikiem jednostki samorządu terytorialnego lub przedstawicielem organizacji pozarządowej działającym na rzecz środowisk gospodarczych? Włącz się w budowanie oferty MCDP i skorzystaj z oferty projektu!

Szczegółowe informacje: <http://www.eucp.pl/projekty.html>

Mazowieckie Centrum Dialogu i Partycypacji Środowisk Gospodarczych powstaje dzięki środkom z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Instytucją Wdrażającą jest Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Barbara Kaznowska
koordynator projektu
Fundacja Europejskie Centrum Przedsiębiorczości

Rozwiązanie konkursu z wrzeźniowego numeru biuletynu. Gratulujemy zwycięzcom!

Dziękujemy wszystkim za wspólną zabawę i serdecznie gratulujemy tym, którzy jako pierwsi przystali do nas prawidłowe odpowiedzi.

Rozwiązanie konkursu:

1) Jak się nazywa największy fundusz na rzecz integracji cudzoziemców objętych ochroną międzynarodową?

a) Europejski Fundusz na rzecz Uchodźców

2) Osób z jakim wykształceniem poszukiwali najczęściej mazowieccy pracodawcy w świetle badań „Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy”?

b) średnim

3) Ile szkół ponadgimnazjalnych funkcjonuje na Mazowszu (stan na 30.09.2013r. według Systemu Informacji Oświatowej)?

b) 2828

4) Na kim od 1 października br. będzie spoczywał obowiązek prowadzenia monitoringu karier zawodowych absolwentów?

b) na ministrze ds. nauki i szkolnictwa wyższego

5) Ile osób bezrobotnych było zarejestrowanych w mazowieckich urzędach pracy w lipcu 2014 r. ?

c) 259,6 tys.

Lista nagrodzonych:

Marlena Gałęziewska

Patrycja Nowicka

Tomasz Ochelski

Mariola Gołębiowska

Marcin Piątek

Natalia Owsianko – Piątek

Magdalena Wysokińska

Jakub Styczyński

**W bieżącym numerze kolejna szansa na atrakcyjne nagrody.
Zapraszamy!**



www.obserwatorium.mazowsze.pl

Konkurs

Odpowiedz na kilka pytań i wygraj!

1) Ministerstwo Edukacji Narodowej ogłosiło rok szkolny 2014/2015 rokiem:

- a) nauczycieli
- b) szkół zawodowych
- c) matematyki
- d) Janusza Korczaka

2) Ilu bezrobotnych do 25 roku życia było na Mazowszu w II kw.2014 r. (dane wg BAEL):

- a) 30 tys.
- b) 45 tys.
- c) 53 tys.
- d) 72 tys.

3) Które kierunki były najczęściej wybierane przez studentów w roku akademickim 2013/2014:

- a) społeczne
- b) pedagogiczne
- c) ekonomiczne i administracyjne
- d) inżynierjno-techniczne

4) Jaki procent szkół wyższych stanowią w Polsce szkoły publiczne:

- a) ok.10%
- b) ok.15%
- c) ok.30%
- d) ok.50%

5) Wspomagany komputerowo wywiad przy pomocy strony www to w skrócie (z ang.):

- a) CAPI
- b) CATI
- c) CAWI
- d) PAPI

REGULAMIN KONKURSU:

- 1) Rozwiązania prosimy przysyłać na adres: obserwatorium@wup.mazowsze.pl do 31 grudnia 2014 r. w tytule wpisując „Quiz Biuletyn”.
- 2) Odpowiedzi powinny być formatu 1a, 2b, 3c, itp., gdzie cyfra to numer pytania, literka – odpowiedź.
- 3) Zgłoszenia powinny zawierać imię i nazwisko oraz numer telefonu.
- 4) Na pierwszych 10 osób, które udzielą poprawnych odpowiedzi na wszystkie konkursowe pytania i polubią nasz fanpage czekają nagrody niespodzianki.
- 5) Zwycięzców o wygranej poinformujemy mailem, a poprawne odpowiedzi wraz z listą laureatów konkursu opublikujemy w kolejnym numerze biuletynu, na naszym fanpage`u oraz w serwisie www.obserwatorium.mazowsze.pl.
- 6) Niniejszy konkurs nie jest „grą losową” w rozumieniu ustawy z 19 listopada 2009 r. o grach hazardowych (Dz. U. Nr 201, poz. 1540, z późn. zm.).
- 7) W konkursie nie mogą brać udziału pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, a także członkowie ich najbliższych rodzin (współmałżonkowie, dzieci, rodzice, rodzeństwo).
- 8) Udział w konkursie jest równoważny z akceptacją niniejszego regulaminu.



ŻYCZYMY

WESOŁYCH ŚWIĄT

BOŻEGO NARODZENIA

SZCZĘŚLIWEGO NOWEGO ROKU

