



Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2015 rok

Załącznik do Uchwały Nr V/71/2014

Zarządu Województwa Lubelskiego z dnia 16 grudnia 2014 roku

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W LUBLINIE

ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin
tel. 81 46 35 300, fax 81 46 35 305
e-mail: sekretariat@wup.lublin.pl
www.wup.lublin.pl

Zespół opracowujący dokument:

Małgorzata Sokół – dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie
Kazimierz Stocki – wicedyrektor ds. Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie
Agnieszka Postępska – naczelnik Wydziału Polityki Rynku Pracy WUP w Lublinie
Iwona Wójcik – specjalista ds. programów
Karolina Taborek – inspektor wojewódzki

dr Marek Białach - ekspert ds. planowania rozwoju rynku pracy

SPIS TREŚCI:

Wprowadzenie	4
Rozdział I	
Monitoring wdrażania Regionalnego Planu Działania na rzecz Zatrudnienia na 2014 rok	9
Rozdział II	
Cele polityki rynku pracy	13
Rozdział III	
Diagnoza i analiza	14
Rozdział IV	
Charakterystyka i uzasadnienie obszarów	20
<i>Obszar I Ludzie młodzi.....</i>	<i>20</i>
1. Młodzież gimnazjalna	20
2. NEET	23
3. Absolwenci	27
<i>Obszar II Przedsiębiorczość.....</i>	<i>31</i>
1. Edukacja formalna – innowacje z zakresu edukacji przedsiębiorczości.....	31
2. Kształcenie ustawiczne osób w wieku 50+	35
3. Ekonomia społeczna	39
4. Firmy rodzinne	43
Rozdział V	
Ewaluacja i monitoring	46

WPROWADZENIE

Regionalny plan działań na rzecz zatrudnienia (RPD) jest dokumentem o charakterze operacyjnym, który określa i koordynuje politykę rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w regionie. Ideą dokumentu jest coroczna ocena sytuacji na regionalnym rynku pracy, a następnie wyznaczenie obszarów priorytetowych dla podejmowanych działań na najbliższy rok. Wybór obszarów priorytetowych nie jest przypadkowy – wynika z diagnozy sytuacji na rynku pracy w regionie oraz uwzględnia zapisy innych długo i średniookresowych dokumentów operacyjnych, takich jak:

- Strategia Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020 (z perspektywą do roku 2030),
- Regionalna Strategia Innowacji Województwa Lubelskiego do 2020 roku,
- Regionalny Program Operacyjny Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020 (RPO),
- Strategia Polityki Społecznej Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020,
- Wieloletni regionalny plan działań na rzecz promocji i upowszechniania ekonomii społecznej oraz rozwoju instytucji sektora ekonomii społecznej i jej otoczenia w województwie lubelskim na lata 2013-2020.

Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2015 rok uwzględnia założenia programowo-organizacyjne Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017.

Misją publicznych służb zatrudnienia, a zatem także Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, jest między innymi kreowanie polityki rynku pracy w regionie. Regionalny plan działań na rzecz zatrudnienia w województwie lubelskim został opracowany już po raz kolejny. Dotychczas powstało dziesięć edycji tego dokumentu. W tym czasie jego formuła ulegała różnorodnym modyfikacjom. Ogólną tendencją jest, aby RPD w możliwie

największym stopniu miał realny wpływ na kształtowanie regionalnej polityki zatrudnienia w województwie lubelskim.

Mając na uwadze powyższe, w dokumencie na rok 2013 po raz pierwszy zastosowano innowacyjną formułę planowania formatywnego, co oznacza, iż rezultaty jego oddziaływania są na bieżąco monitorowane oraz w sposób ciągły uwzględniane w kolejnych latach oddziaływania sformułowanych rekomendacji. Ponadto, corocznie aktualizowane są założenia, forma oraz funkcje regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia z jednoczesnym zgłębianiem aktualnej problematyki rynku pracy oraz uwzględnianiem informacji zwrotnej na temat efektów oddziaływania dokumentu, którą zawiera monitoring i ewaluacja.

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2015 poświęcono innowacjom w obszarze rynku pracy. Wybór tematyki nie jest przypadkowy, natomiast wynika wprost z realnych potrzeb oraz aktualnych tendencji w obszarze zatrudnienia.

Rynek pracy ulega ciągłym dynamicznym zmianom, zatem wymaga nowoczesnego oraz często niestandardowego podejmowania istotnych kwestii, w tym zmniejszania skali bezrobocia poprzez różnorodne metody, ale także niedopuszczania do eskalacji tego zjawiska dzięki zastosowaniu mechanizmów wsparcia na różnych etapach życia człowieka – od wczesnych etapów edukacji poprzez okres największej aktywności na rynku pracy, aż do momentu zakończenia kariery zawodowej. Zadaniem publicznych służb zatrudnienia jest nie tylko realna pomoc konkretnym osobom bezrobotnym w sytuacji, kiedy pozostają bez pracy – rola tych służb jest znacznie szersza i wymaga podejmowania szeregu inicjatyw realnie i długofalowo wpływających na sytuację na rynku pracy.

Kształt lokalnego rynku pracy zależy od wielu czynników – wśród najistotniejszych odnajdujemy rozwój gospodarczy, poziom przedsiębiorczości, stan edukacji, wykształcenie młodzieży, a zwłaszcza dopasowanie oferty kształcenia do wymagań rynku pracy. Nowoczesny rynek pracy wymaga nowatorskich, innowacyjnych rozwiązań.

Nawiązując do dwóch ostatnich lat funkcjonowania RPD dla województwa lubelskiego oraz kontynuując tematykę zawartą w tych dokumentach – tym razem w ujęciu innowacyjnym, w roku 2015 wyznaczono 2 główne obszary priorytetowe, tj. „Ludzie młodzi” oraz „Przedsiębiorczość”. Poszukiwanie innowacyjnych rozwiązań w obu obszarach

rozpoczęto od zdefiniowania głównych priorytetów oraz zdiagnozowania najistotniejszych problemów. Przede wszystkim, w wielu wypadkach, pomimo istnienia szeregu mechanizmów wsparcia, wciąż mamy do czynienia z problemami związanymi z uzyskaniem lub utrzymaniem zatrudnienia. Te kwestie wymagają nowoczesnego i innowacyjnego podejścia. Warto dodać, iż innowacyjność, również w obszarze rynku pracy znajduje się aktualnie w grupie priorytetowych obszarów wsparcia Unii Europejskiej. Biorąc pod uwagę powyższe, skoncentrowano się na następujących obszarach:

I. Ludzie młodzi

Obszar stanowi kontynuację myśli Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2013, jednak w ujęciu innowacyjnym. Przede wszystkim zwrócono uwagę na szczególnie trudną sytuację ludzi młodych, wchodzących na rynek pracy. W tym obszarze wyróżniono trzy grupy priorytetowe, tj.:

1. *Młodzież gimnazjalna* – na tym etapie analiza sytuacji oraz przedstawione rekomendacje dotyczą w pierwszym rzędzie działań związanych z poradnictwem zawodowym dla młodzieży gimnazjalnej. Rekomenduje się wszelkie innowacyjne rozwiązania wspierające młodzież gimnazjalną w decyzjach edukacyjno-zawodowych, w tym wypracowany przez WUP w Lublinie standard prowadzenia usługi poradnictwa zawodowego dla uczniów gimnazjum.
2. *NEET* – ta szczególnie problemowa grupa młodzieży na rynku pracy wymaga specjalnych działań zarówno o charakterze prewencyjnym, jak i naprawczym. Istotą wszelkich innowacyjnych rozwiązań na rzecz młodzieży niepracującej i nieuczącej się jest zapobieganie poważnemu problemowi wykluczenia społecznego.
3. *Absolwenci* – wciąż mamy do czynienia z trudną sytuacją młodych ludzi kończących edukację i stojących u progu kariery zawodowej. Pomimo istnienia mechanizmów wsparcia, nie są one wystarczająco efektywne, stąd konieczność poszukiwania niestandardowych oraz innowacyjnych rozwiązań. Działania skierowane na poprawę sytuacji koncentrują się zarówno na skutecznym dopasowaniu oferty kształcenia do wymagań rynku pracy, jak i na wpływie na mentalność młodego pokolenia, zwłaszcza w aspekcie rozumienia aktywności zawodowej.

II. Przedsiębiorczość

Zagadnieniom związanym z przedsiębiorczością poświęcony został ubiegłoroczny regionalny plan działań na rzecz zatrudnienia. W roku 2015 przedsiębiorczość potraktowana została jako cel dla działań innowacyjnych. Jak wiadomo, rozwój przedsiębiorczości ma ogromny wpływ na rynek pracy i zatrudnienie. Kreowanie postaw przedsiębiorczych oraz dbałość o rozwój w tej dziedzinie na różnych poziomach i w odmiennych kontekstach są niezwykle istotne. Przedsiębiorczość to również doskonały obszar dla rozwiązań innowacyjnych.

1. *Edukacja formalna – innowacje z zakresu edukacji przedsiębiorczości* – w tym obszarze promowane jest kreowanie postaw przedsiębiorczych wśród uczniów już na wczesnym etapie edukacji. Skuteczne nauczanie i promowanie przedsiębiorczości oznacza nie tylko realny wzrost liczby powstających firm, ale właściwie wyedukowane młode pokolenia wartościowe na rynku pracy.
2. *Kształcenie ustawiczne osób w wieku 50+* – ponieważ kształcenie ustawiczne przeciwdziała wykluczeniu społecznemu i bezrobociu oraz powoduje szereg korzyści zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika, istotne jest, aby również znajdujące się obecnie w trudnej sytuacji na rynku pracy, pokolenie 50+ miało szansę na edukację i pracę. *Potrzebna* jest przede wszystkim chęć i zmiana mentalności na różnych poziomach w myśleniu o pracownikach w wieku 50+ i właśnie temu mają służyć działania innowacyjne w tym obszarze.
3. *Ekonomia społeczna* – wzrastająca popularność inicjatyw z zakresu ekonomii społecznej pozwala mieć nadzieje na intensywny rozwój tej dziedziny. Działania oparte na zasadach ekonomii społecznej polegają przede wszystkim na wzajemnej współpracy i współdziałaniu. Ekonomia społeczna jest doskonałym obszarem dla wdrażania rozwiązań o charakterze innowacyjnym, wymaga jednak wsparcia o charakterze promocyjno-informacyjnym oraz nawiązywania efektywnej współpracy. Zaangażowanie różnych środowisk jest tutaj więc nieocenione i na tym skupiają się rekomendacje w zakresie ekonomii społecznej.
4. *Firmy rodzinne* – rosnące znaczenie oraz popularność firm rodzinnych skłania do bliższego przyjrzenia się temu zagadnieniu. W obrębie firm rodzinnych jest wiele możliwości dla działań o charakterze innowacyjnym – przede wszystkim w zakresie

budowania pozytywnego wizerunku firmy rodzinnej oraz skuteczna promocja takiej działalności.

RPD na 2015 rok został opracowany przy współpracy partnerów społecznych z instytucji i organizacji działających na rynku pracy.

Podmiotami, realizującymi założenia RPD na 2015 rok, są między innymi:

- publiczne służby zatrudnienia,
- ochotnicze hufce pracy,
- agencje zatrudnienia,
- instytucje partnerstwa lokalnego,
- placówki oświatowe i ich organy prowadzące,
- przedsiębiorcy i organizacje zrzeszające przedsiębiorców,
- szkoły wyższe.

W celu przygotowania projektu RPD na 2015 rok powołano Zespół Zadaniowy, który opracował główne założenia dokumentu.

Koordinacja działań została powierzona Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy w Lublinie. Zebranie i opracowanie materiałów z konsultacji społecznych oraz czynności organizacyjne wykonywane były przez zespół pracowników Wydziału Polityki Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie.

Rozdział I

Monitoring wdrażania Regionalnego Planu Działañ na rzecz Zatrudnienia na 2014 rok

Formatywny charakter dokumentu zakłada cykliczny monitoring działań prowadzonych przez partnerów rynku pracy w ramach rekomendacji przedstawianych w regionalnym planie działań na rzecz zatrudnienia. Informacja zwrotna na temat wszelkich, nawiązujących do RPD na 2014 rok, inicjatyw podejmowanych przez konkretne instytucje dała podstawę do wyciągnięcia wniosków dotyczących działań realizowanych w pierwszym półroczu 2014 roku.

Analiza dokumentu pozwoliła na stworzenie obrazu działań podejmowanych na lokalnym rynku pracy przez następujące instytucje:

- powiatowe urzędy pracy,
- cechy rzemiosł i organizacje rzemieślników,
- organizacje pozarządowe,
- szkoły wyższe,
- organy władzy samorządowej,
- organizacje zrzeszające pracodawców.

Przedstawione poniżej wnioski z działalności wspomnianych instytucji w pierwszym półroczu 2014 roku zostały uwzględnione również podczas pracy nad tegorocznym dokumentem, są bowiem jednym z głównych źródeł informacji o aktualnej sytuacji na rynku pracy województwa lubelskiego oraz o najbardziej istotnych problemach w tym obszarze.

Powiatowe urzędy pracy

Przede wszystkim trzeba podkreślić, że zasadniczo wszystkie powiatowe urzędy pracy województwa lubelskiego w pierwszym półroczu 2014 roku podjęły przedsięwzięcia zgodne z regionalnym planem działań na rzecz zatrudnienia. Wprawdzie nadal w części przypadków są to działania wynikające z kompetencji ustawowych, jednak daje się zaobserwować rosnącą aktywność powiatowych urzędów pracy w zakresie podejmowania własnych inicjatyw oraz nawiązywania współpracy z innymi partnerami na lokalnym rynku pracy. Z uwagi

na fakt, iż tematem przewodnim tegorocznej edycji RPD była przedsiębiorczość, powiatowe urzędy pracy miały możliwość większego zaangażowania się w realizację zakładanych rekomendacji. W części przypadków aktywność powiatowych urzędów pracy była zadowalająca (zwłaszcza jeśli chodzi o inicjatywy związane z promocją przedsiębiorczości wśród młodzieży oraz innych grup zainteresowanych podjęciem pracy na własny rachunek). W części przypadków działania były niewystarczające lub znikome. Zadaniem na przyszłość pozostaje zwiększenie nacisku na współpracę z innymi partnerami rynku pracy podczas realizacji inicjatyw.

Cechy rzemiosł i organizacje rzemieślników

Wciąż zauważa się niewystarczającą aktywność cechów oraz organizacji zrzeszających rzemieślników na lokalnym rynku pracy. Przede wszystkim obserwuje się znikomą wręcz informację zwrotną uzyskiwaną od tych organizacji na temat działań związanych z RPD. Ponadto, przedstawiona skala działań i inicjatyw jest wciąż mała. Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2015 w jeszcze większym stopniu zachęca organizacje rzemieślników do aktywnego zaangażowania się na lokalnym rynku pracy poprzez inicjowanie działań o charakterze innowacyjnym, w tym między innymi z zakresu promocji firm rodzinnych.

Organizacje pozarządowe

Przedsięwzięcia, zgodne z RPD na 2014 rok, w I półroczu 2014 roku zadeklarowała niewielka część organizacji pozarządowych, choć zwrotną informację przesłały niemal wszystkie, do których się zwrócono. Działania rekomendowane w RPD na 2015 rok pozwalają mieć nadzieję na znacznie szersze zaangażowanie się organizacji pozarządowych w realizację założeń o charakterze innowacyjnym.

Szkoły wyższe

Analiza danych uzyskanych w drodze monitoringu RPD za I półrocze 2014 r. wykazała, iż szkoły wyższe podjęły przedsięwzięcia zgodne z RPD na rok bieżący. Działania związane były z promocją przedsiębiorczości wśród studentów, w części przypadków realizowane w oparciu o współpracę z innymi partnerami rynku pracy. Niewystarczająca jest natomiast promocja działań innowacyjnych w obszarze przedsiębiorczości.

Organy władzy samorządowej

Analiza danych pokazuje, iż nie wszystkie samorządy powiatowe województwa lubelskiego w I półroczu 2014 roku uwzględniły w swoich działaniach rekomendacje zawarte w RPD na 2014 rok. Warto podkreślić, iż samorządy, jako jednostki nadrzędne w stosunku do szeregu podmiotów funkcjonujących w obszarach rynku pracy oraz edukacji, mają możliwość wykazania działań podejmowanych przez ww. jednostki. Na tle jednostek sektora samorządowego dobrze wypadły duże miasta województwa - Lublin, Chełm oraz Biała Podlaska.

Organizacje zrzeszające pracodawców

Większość organizacji zrzeszających pracodawców w województwie lubelskim zadeklarowała prowadzenie w pierwszym półroczu b.r. działań zgodnych z RPD na 2014 rok. Wśród deklarowanych inicjatyw znalazły się między innymi kampanie informacyjne promujące przedsiębiorczość (także wśród uczniów), nawiązywanie współpracy z innymi partnerami rynku pracy oraz działania podnoszące kompetencje przedsiębiorców. Uwagę zwraca natomiast słaba promocja działań z zakresu innowacji dla przedsiębiorców.

Analiza monitoringu wdrażania RPD na 2014 rok, podobnie jak w roku ubiegłym, pokazuje, iż sposób podejścia różnych instytucji do ww. tematu jest nie zawsze jednakowy. Część podmiotów dosyć szczegółowo opisuje podejmowane działania, choć niekoniecznie są one bezpośrednio powiązane z rekomendacjami RPD, a czasem wręcz są to zadania narzucane instytucjom ustawą. Inni podejmują konkretne działania bezpośrednio nawiązujące do wspomnianych rekomendacji, z kolei część jednostek podejmuje działania jedynie sporadycznie lub wcale. W przypadku podmiotów, które mają rolę nadrzędną w stosunku do innych jednostek, podejmowane inicjatywy dotyczą często jednostek podległych. Problemem pozostaje także fakt odróżniania inicjatywy od udziału w inicjatywach innych podmiotów. W przypadku, jeżeli jest to udział jedynie bierny, z punktu widzenia monitoringu zadań RPD jest on bez większego znaczenia. Te sugestie zostały uwzględnione w konstrukcji zasad monitoringu Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2015. Naszą intencją jest, aby podejmowane działania miały charakter zaplanowanych i celowych inicjatyw, wynikających wprost z założonych rekomendacji. Nie jest zasadne natomiast ilościowe wypisywanie wszelkich działań w jakich jednostka bierze udział (zwłaszcza pasywny), a tym bardziej zadań realizowanych ustawowo. Ponadto, istotne jest,

aby podejmowane inicjatywy były przez instytucje planowane z pewnym wyprzedzeniem, z uwzględnieniem zapisów RPD na konkretny rok oraz, aby monitoring wskazywał na instytucje rzeczywiście podejmujące przedsięwzięcia zgodne z regionalnym planem działań, nie zaś na jednostki nadrzędne.

Rozdział II

Cele polityki rynku pracy

Cele i Obszary Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2015 rok zostały określone na podstawie analizy krajowych i regionalnych uwarunkowań rozwoju rynku pracy. W szczególności uwzględniono:

- Diagnozę sytuacji na rynku pracy w województwie lubelskim,
- Uwarunkowania i kierunki regionalnego planowania strategicznego,
- Kierunki Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Lubelskiego do 2020 roku,
- Kierunki Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020 (RPO).

Cele uwzględniają także doświadczenia związane z realizacją Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2014 rok oraz zawarte w nim rekomendacje.

Cele Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2015 rok:

1. Promocja na lokalnym rynku pracy innowacyjnych rozwiązań z zakresu przedsiębiorczości oraz aktywizacji zawodowej młodzieży.
2. Wspieranie aktywizacji zawodowej grup szczególnie zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym młodzieży NEET oraz osób w wieku 50+ poprzez działania innowacyjne.
3. Promocja innowacyjnych metod i technik w zakresie kształcenia ustawicznego różnych grup wiekowych.
4. Promowanie rozwiązań innowacyjnych w obszarze firm rodzinnych i ekonomii społecznej.

Zgodnie z założeniami, powyższe cele wskazują priorytetowe kierunki rozwoju rynku pracy w województwie lubelskim na rok 2015. W działaniach na rzecz rozwoju zasobów ludzkich i rynku pracy województwa lubelskiego promują one działania innowacyjne.

Rozdział III

Diagnoza i analiza

Trudna i dynamiczna sytuacja na rynku pracy stwarza konieczność nowego spojrzenia na kreowanie regionalnej polityki zatrudnienia. Temu celowi służyć mogą innowacje społeczne tworzone w obszarze rynku pracy. Chociaż określenie to zyskuje popularność dopiero w ostatnich czasach, sama idea innowacji jest obecna od dawna w rzeczywistości społecznej.

Określenie „innowacja” oznacza w prostym tłumaczeniu „zmianę, nowość”. Innowacja staje się określeniem powszechnie stosowanym niemal w każdej dziedzinie życia, w tym dla opisywania zjawisk zachodzących na współczesnym rynku pracy. Aby lepiej zrozumieć istotę innowacji, warto sięgnąć do klasycznych definicji tego pojęcia. Według austriackiego ekonomisty Josepha Alois Schumpetera innowacją jest „tworzenie zmian fundamentalnych lub radykalnych obejmujących transformację nowej idei lub technologicznego wynalazku w rynkowy produkt lub proces”.¹ Zatem, cechą charakterystyczną dla innowacji jako procesu jest jego wdrożenie w praktyce. Żaden pomysł czy wynalazek nie będzie innowacją, jeżeli nie zostanie wprowadzony w życie, czyli nie zacznie funkcjonować w rzeczywistości.

W obszarze rynku pracy innowacje będą dotyczyły w szczególności wdrażania nowych metod aktywizacji zawodowej i promocji zatrudnienia. Trudna sytuacja niektórych specyficznych grup na rynku pracy w sytuacji, kiedy standardowe, zwyczajowe rozwiązania nie przynoszą oczekiwanych efektów, daje duże możliwości dla poszukiwania innowacyjnych rozwiązań tych problemów.

Wielowymiarowość i złożoność problemów, z jakimi mamy do czynienia we współczesnych społeczeństwach, wymusza konieczność poszukiwania rozwiązań niestandardowych, aktywizujących wspólnie różne sektory społeczne. Takie podejście jest podstawą inicjatyw o charakterze innowacyjnym, w tym z zakresu innowacji społecznych.

¹ Schumpeter J. A.: „Teoria rozwoju gospodarczego”, W-wa 1960

Mówiąc o innowacjach społecznych, mamy na myśli nowe rozwiązania (produkty, usługi, modele, procesy itp.) zaspokajające potrzeby społeczności w sposób bardziej efektywny oraz prowadzące do rozwoju nowych obszarów współpracy oraz lepszego wykorzystania zasobów. „Element społeczny przejawia się zarówno w ich celach, jak i wykorzystanych środkach”².

W efekcie istotnych przemian gospodarczych, jakie rozpoczęły się w latach 90-tych XX wieku, odnotowano korzystne zmiany w sytuacji bytowej i społecznej znacznej części społeczeństwa, ale jednocześnie zauważamy pewne negatywne konsekwencje tych procesów. Wśród nich warto wskazać przede wszystkim narastające nierówności społeczne, wzrost bezrobocia, wykluczenie społeczne oraz wzrost zanieczyszczenia środowiska wpływający negatywnie na stan zdrowia społeczeństwa. Odpowiedzią na te problemy mają się stać innowacje społeczne w znaczeniu aktywizacji kapitału społecznego w celu z góry założonym, „jakim jest poprawa jakości życia społeczeństwa” rozumianej jako stopień satysfakcji człowieka (społeczeństwa) z całokształtu swej egzystencji.³

W przypadku innowacji społecznych mówimy z jednej strony o społecznym charakterze celów tego rodzaju działań, z drugiej zaś o istotnym zaangażowaniu samego społeczeństwa w ich inicjowanie. Działania te realizowane są na zasadzie współpracy pomiędzy różnymi sektorami społeczeństwa, sformalizowanej lub nie.

Warto dodać, że „w aspekcie realizacji i wdrażania innowacji społecznych można mówić o takich jej specyficznych cechach, jak:

- procesowy charakter zmian,
- ulepszenia o charakterze stałym,
- uczestnicy charakteryzujący się prospołecznymi postawami, gotowością współpracy i zaufaniem.”⁴

Mówiąc o innowacjach społecznych, mamy na myśli zatem takie działania, które w istotny oraz trwały sposób wpływają na jakość życia społeczeństwa, a więc służą zaspokajaniu

² Kaczmarek P., Tomkiewicz E. „Innowacje społeczne z perspektywy prac Grupy Roboczej w projekcie Wizja 2050, w: Wizja 2050. Innowacje społeczne. Podsumowanie prac grupy roboczej w 2013 r., s.7

³ Olejniczuk-Merta A. „Innowacje społeczne wobec społecznych i gospodarczych wyzwań Polski” w: Wizja 2050..., s. 12-13

⁴ Olejniczuk-Merta A., dz. cyt. s. 14

jego potrzeb oraz rozwiązują istotne problemy o charakterze społecznym. Wśród zagadnień będących w obszarze działania innowacji społecznych, obok takich kwestii jak starzenie się społeczeństwa, wykluczenie społeczne itp., znajdują się również zagadnienia dotyczące rynku pracy.

Istotą innowacji jako takiej jest obecność w niej, w odróżnieniu od pomysłu czy idei, elementu adaptacji, wdrażania albo – inaczej mówiąc powielania danego rozwiązania. Takie działania wymagają jednak nawiązywania skutecznej współpracy pomiędzy różnymi podmiotami społecznymi.

Innowacyjność znajduje się aktualnie wśród priorytetowych obszarów wsparcia Unii Europejskiej. Przejawia się to między innymi w systematycznym wzroście nakładów na działania o charakterze innowacyjnym w różnych dziedzinach.

Trudna sytuacja na rynku pracy wymusza poszukiwanie nowych, innowacyjnych rozwiązań w tym obszarze. Działania innowacyjne w szczególności niezbędne są tam, gdzie pomimo istnienia szeregu mechanizmów wspierających, wciąż istnieje szczególnie duży problem z uzyskaniem i utrzymaniem zatrudnienia.

Wśród grup wymagających szczególnego wsparcia na rynku pracy jest młodzież. Bezrobocie wśród młodzieży to obecnie ogromny problem społeczny. Sytuacja młodzieży na rynku pracy uległa pogorszeniu wraz z kryzysem gospodarczym ostatnich lat. Pracodawcy ograniczając koszty zatrudnienia w firmach, najczęściej rezygnują z zatrudniania nowych osób, nie posiadających doświadczenia zawodowego, a w takiej sytuacji najczęściej znajdują się młodzi ludzie.

Problemy ludzi młodych na rynku pracy priorytetowo traktuje także Unie Europejska. Znalazło to odzwierciedlenie w szeregu działań podjętych na szczeblu europejskim, mających na celu ułatwienie młodym osobom podejmowania i utrzymania zatrudnienia. Ponieważ jednak problem jest wielowymiarowy i trudny do rozwiązania, potrzeba poszukiwania innowacyjnych rozwiązań dotyczących rynku pracy ludzi młodych jest bezdyskusyjna.

Biorąc pod uwagę powyższe kwestie, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, tworząc Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2013, szczególnie dużo miejsca poświęcił młodym ludziom. Założono promocję działań mających na celu profilaktykę bezrobocia w tej grupie, w tym doradztwo zawodowe na poziomie gimnazjum oraz przedsiębiorczość wśród młodzieży. Dostrzegając wagę problemu, Regionalny Plan

Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2015 wskazuje natomiast na konieczność poszukiwania i wdrażania rozwiązań innowacyjnych na rynku pracy, skierowanych przede wszystkim do grup szczególnie zagrożonych, w tym osób młodych.

W województwie lubelskim, począwszy od 2003 roku, dominującą grupę wśród zarejestrowanych bezrobotnych stanowią osoby od 25 do 34 roku życia. W końcu 2013 roku udział ten wyniósł 32,8%. Z analizy struktury bezrobotnych wynika, iż ponad połowa (53,9%) zarejestrowanych bezrobotnych nie przekroczyła 34 roku życia, a aż $\frac{3}{4}$ znajduje się w wieku „mobilnym”, tj. do 44 lat.⁵

Wśród głównych przyczyn wysokiego bezrobocia młodzieży wymienia się między innymi: brak doświadczenia zawodowego oraz niedopasowanie posiadanych kwalifikacji do potrzeb rynku pracy. Dodatkowym czynnikiem wzmacniającym ten stan jest przedłużający się kryzys gospodarczy, mający reperkusje także na rynku pracy. Szczególnie niepokojący jest fakt, że kryzys ten w dużym stopniu objął młodzież.

Statystyki nie w pełni jednak odzwierciedlają całość problemów młodzieży na rynku pracy. Coraz częściej, analizując bezrobocie młodzieży, mówi się więc o kategorii zwanej NEET, czyli młodzieży bez pracy, nauki oraz nie podejmującej żadnych kroków w celu podniesienia swoich kwalifikacji zawodowych. Innymi słowy, oznacza to całkowite wycofanie się z rynku pracy. Według danych Eurostatu, w 2011 r. 7,5 mln osób w wieku od 15 do 24 lat oraz 6,5 mln młodych ludzi w wieku od 25 do 29 lat było wykluczonych z rynku pracy i kształcenia w Europie. Zatem wskaźnik NEET dla tych grup wiekowych wynosił odpowiednio 13% i 20%. Na poziomie Unii europejskiej NEET uważana jest za jedną z najbardziej problematycznych grup w kontekście bezrobocia młodzieży. Unia Europejska podejmuje zatem liczne inicjatywy mające na celu powrót do aktywności zawodowej w tej grupie. Przynależność do kategorii NEET może mieć szereg negatywnych konsekwencji zarówno o charakterze psychologicznym, zdrowotnym, ale także społecznym. Dla tej grupy szczególnie skuteczne są wszelkie działania i strategie o charakterze innowacyjnym, wprowadzające nowe sposoby docierania do grup docelowych.⁶

⁵ „Analiza sytuacji na rynku pracy w województwie lubelskim 2013 r.”, Wydział Badań i Analiz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, Lublin 2014, s.26

⁶ „Młodzież NEET – młodzież bez pracy, nauki czy szkolenia: charakterystyka, koszty i rozwiązania polityczne w Europie – streszczenie”, Europejska Fundacja na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy

Problemy młodzieży na rynku pracy potrzebują kompleksowych rozwiązań, uwzględniających także działania w obszarze edukacji młodego pokolenia, ponieważ to właśnie na tym etapie ma swoje źródło znacząca część trudności z jakimi młodzi ludzie borykają się, wkraczając na rynek pracy. Rozwiązania o charakterze innowacyjnym powinny zatem dotyczyć również obszarów edukacji formalnej młodzieży już na poziomie gimnazjalnym oraz sytuacji absolwentów kończących edukację na różnym poziomie.

Kolejną grupą defaworyzowaną na rynku pracy, a zatem wymagającą szczególnego wsparcia (w tym rozwiązań o charakterze innowacyjnym), są osoby w wieku 50 +. Specyficzna sytuacja tej grupy wymaga kompleksowego podejścia do rozwiązywania charakterystycznych dla niej problemów, na zasadzie współpracy międzysektorowej. Starzenie się społeczeństwa, jako nasilający się trend demograficzny w całej Europie, sprawia, iż poszukiwanie skutecznych rozwiązań aktywizujących te grupy staje się jednym z priorytetowych celów współczesnych społeczeństw.

W województwie lubelskim na koniec 2013 roku bezrobotni powyżej 50 roku życia stanowili 19,5% ogółu zarejestrowanych, zatem co piąty zarejestrowany bezrobotny ukończył 50 lat. W tej kategorii wiekowej najliczniejszą grupę (34,8%) pod względem czasu pozostawania bez pracy stanowiły osoby pozostające bez zatrudnienia powyżej 24 miesięcy.⁷

Innowacje w obszarze rynku pracy to również innowacje dotyczące szeroko rozumianej przedsiębiorczości. Zagadnieniom promocji i rozwoju przedsiębiorczości poświęcony był Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2014. Tegoroczny dokument skupi się natomiast tylko na tych działaniach dotyczących przedsiębiorczości, które mają charakter innowacyjny.

Innowacyjność w połączeniu z przedsiębiorczością może się stać czynnikiem determinującym sukces młodego pokolenia. Postawy i działania innowacyjne są kluczową przesłanką konkurencyjnego rozwoju gospodarczego. Jednakże tylko w parze z przedsiębiorczością są najbardziej efektywne. Aby to osiągnąć, niezbędna jest współpraca międzysektorowa edukacji, samorządu i biznesu oraz transfer technologii ze sfery nauki do biznesu. Nieocenioną rolę w promowaniu innowacyjności i wspieraniu przedsiębiorczości odgrywa administracja publiczna. We współpracy z uczelniami i biznesem powinna tworzyć warunki

⁷ Analiza sytuacji na rynku pracy w województwie lubelskim, WUP Lublin 2013

dla przedsiębiorczości akademickiej, co w późniejszym okresie zaowocuje nowymi miejscami pracy i wpływami do budżetu w postaci podatków.⁸

Wachlarz możliwości w zakresie innowacyjnych rozwiązań wspierających przedsiębiorczość jest ogromny. Warto zwrócić uwagę na rosnące znaczenie firm rodzinnych. Według danych Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, w Polsce w sektorze małych i średnich firm 36% to przedsiębiorstwa rodzinne, czyli jest ich ok. 219 tys. Jeśli uwzględnimy też działalność osób fizycznych, to odsetek ten wzrasta do 78%. PARP szacuje także, że firmy rodzinne generują łącznie ok. 10 % polskiego PKB, a pracuje w nich ok. 1,3 mln osób. Z kolei badanie Boston Consulting Group wykazało, że firmy rodzinne mniej chętnie niż inne zadłużają się i przejmują konkurentów. Są też bardziej oszczędne. Wsparcie i promocja takich przedsięwzięć z pewnością daje wiele możliwości projektowania innowacyjnych rozwiązań.

Mówiąc o innowacjach w obszarze rynku pracy, nie sposób pominąć kwestii rozwoju ekonomii społecznej. Ta dziedzina, choć dopiero rozwijająca się w Polsce, stanowi alternatywę dla rozwiązywania istotnych problemów społecznych, w tym również bezrobocia i wykluczenia społecznego. Nowatorskie podejście do działania w tych obszarach sprawia, że projekty promujące ekonomię społeczną i działające w oparciu o jej zasady warto rekomendować w dokumentach strategicznych z zakresu rynku pracy.

⁸ Szomburg Jr. Jan: „Innowacyjność i przedsiębiorczość bez siebie żyć nie mogą”, <http://ppg.ibngr.pl/innowacyjne-pomorze> dostęp. dn. 06.08.2014r.

Rozdział IV

Charakterystyka i uzasadnienie obszarów

OBSZAR I

LUDZIE MŁODZI

Młodzi ludzie znajdują się od lat w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Z jednej strony stanowią grupę najbardziej pożądaną przez pracodawców, z drugiej jednak napotykają ogromne problemy z uzyskaniem zatrudnienia. Kryzys gospodarczy połączony z wchodzeniem na rynek pracy ostatnich roczników wyżu demograficznego, w znaczący sposób pogorszył ich szanse na zatrudnianie.

Młodzież kończąca szkołę wyposażona jest w zasób wiedzy teoretycznej, która jednak bardzo często w zetknięciu z rynkiem pracy jest niewystarczająca do znalezienia zatrudnienia. Dotyczy to zarówno szkół gimnazjalnych, ponadpodstawowych o profilu ogólnym i zawodowym, a także szkół kształcących na wyższym poziomie.

1. Młodzież gimnazjalna

W przypadku młodzieży szczególnie istotne jest właściwe ukierunkowanie w edukacji i wypracowanie świadomości w zakresie wyboru odpowiedniej drogi dalszego kształcenia.

Kwestią dyskusyjną w opinii społecznej pozostaje moment konieczności wprowadzenia profesjonalnego poradnictwa zawodowego do obowiązkowej edukacji uczniów. Dotychczas panowało przekonanie, że pierwsze lata w gimnazjum to zbyt wcześnie na doradztwo zawodowe. Doświadczenie pokazuje jednak, że to błędny pogląd, a nauka w gimnazjum jest jak najbardziej odpowiednim momentem, aby uczniów zainteresować profesjonalnym poradnictwem zawodowym, zarówno w wymiarze grupowym, jak i indywidualnym. Pomimo,

iż młodzież na tym etapie nauki podejmuje dopiero pierwsze decyzje edukacyjno-zawodowe, wsparcie w postaci profesjonalnego doradztwa jest w tym momencie niezwykle istotne.

Wychodząc z tego założenia, a także realizując rekomendacje Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2013 rok, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie podjął inicjatywę powołania *Partnerstwa lokalnego na rzecz promocji poradnictwa zawodowego*, w ramach którego powstał *Projekt pilotażowy* w sprawie utworzenia i funkcjonowania w powiecie ryckim i lubelskim ziemskim *Partnerstwa lokalnego na rzecz promocji poradnictwa zawodowego na poziomie szkół gimnazjalnych*. Jak wykazał raport z badań ankietowych, przeprowadzonych na zakończenie projektu, młodzież gimnazjalna zdecydowanie dostrzega potrzebę uczęszczania na zajęcia z doradztwa zawodowego.

Celem doradztwa zawodowego jest pomoc w dokonywaniu wyboru oraz podjęcia istotnych decyzji, zachęcenie do poznania własnych preferencji zawodowych, a także pobudzenie do twórczej pracy nad samym sobą i do aktywnego poszukiwania zadowolenia z pracy. Cel ten jest bardzo złożony i nakłada na doradcę zawodowego obowiązek posiadania wysokich kompetencji interpersonalnych, a także obszernej wiedzy, na bieżąco aktualizowanej, m.in. na temat rynku pracy. Dlatego też *Projekt pilotażowy* Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, jako główny cel postawił wypracowanie standardu prowadzenia usługi poradnictwa zawodowego na poziomie szkół gimnazjalnych. Zakładał on m.in. organizację spotkań doskonalących dla osób prowadzących zajęcia z poradnictwa zawodowego, a także opracowanie zakresu merytorycznego modułów tematycznych.

Przeprowadzone badania w ramach *Projektu pilotażowego* wykazały także ogromny wpływ rodziców na podejmowane przez młodzież decyzje. Rodzina, mając decydujący wpływ na rozwój dziecka, determinuje również jego orientację zawodową. W związku z tym konieczne jest również uwzględnienie rodziny w systemie przygotowania młodzieży do wyboru szkoły i przyszłego zawodu. Wsparcie rodziców w czasie „zawodowego startu” młodego człowieka jest istotnym czynnikiem, który może przesądzać o sukcesie zawodowym. Jednak nie wszyscy rodzice są w stanie w wystarczającym stopniu wspierać zawodowe wybory młodzieży. W ramach *Projektu pilotażowego* opracowany został „*Edukacyjno-zawodowy niezbędnik dla rodzica gimnazjalisty*”. Rodzice otrzymali niezbędne informacje mogące znacząco wpłynąć na decyzje zawodowe młodych ludzi. Informacje dotyczące *Projektu pilotażowego* są dostępne na stronie internetowej WUP w Lublinie.

Wybór kierunku kształcenia jest jedną z najważniejszych decyzji w życiu każdego człowieka. Odpowiednie i adekwatne do zainteresowań wykształcenie pomaga osiągnąć satysfakcję zawodową, zadowolenie z wykonywanej pracy, a także samorealizację. Jednak, patrząc na obecny rynek pracy i duże bezrobocie, zwłaszcza wśród ludzi młodych, stwierdzić można, że nadal wybory edukacyjno-zawodowe młodzieży dokonywane są pod wpływem otoczenia i mody, co w rezultacie nie zawsze umożliwia zdobycie stabilizacji zawodowej. Szczególnie istotne w tej sytuacji będzie zatem przede wszystkim skuteczne promowanie idei poradnictwa zawodowego począwszy od gimnazjum. Wszelkie działania w tym zakresie noszą znamiona innowacyjnych, ponieważ dotychczas panował błędny pogląd, iż czas nauki w gimnazjum niekoniecznie jest właściwy dla intensywnych działań z zakresu doradztwa zawodowego dla uczniów.

Właściwym kierunkiem dla wspierania i rozwoju działań innowacyjnych w obszarze kształcenia młodzieży na poziomie gimnazjalnym jest przede wszystkim wielotorowe wspieranie poradnictwa zawodowego na tym etapie nauczania. Działania promujące doradztwo dla uczniów gimnazjów powinny obejmować zarówno samych zainteresowanych (młodzież), ale także nauczycieli oraz pozostałą kadrę pedagogiczną w szkołach, a także rodziców uczniów. Istotne jest postrzeganie etapu nauki w gimnazjum jako właściwego dla rozpoczęcia intensywnych działań doradczych i informacyjnych z zakresu planowania kariery zawodowej. Kolejne etapy nauki stanowią w wielu wypadkach jedynie korektę decyzji, których motywacji należy poszukiwać właśnie na etapie szkoły gimnazjalnej. Innowacyjność należy rozumieć tutaj jako angażowanie różnych środowisk, wspieranie współpracy na rzecz skutecznego poradnictwa zawodowego gimnazjalistów, a także wykorzystywanie różnorodnych innowacyjnych technik i metod służących jego promocji.

Rekomendacje:

1. Wdrażanie efektów *Projektu pilotażowego*, który powstał z inicjatywy Wydziału Polityki Rynku Pracy WUP w Lublinie w ramach *Partnerstwa lokalnego na rzecz promocji poradnictwa zawodowego na poziomie szkół gimnazjalnych* oraz wypracowanego *Standardu prowadzenia usługi poradnictwa zawodowego na poziomie szkół gimnazjalnych*.

Adresaci: szkoły, organy prowadzące szkoły, Kuratorium Oświaty w Lublinie, lokalne władze, WUP w Lublinie

2. Podejmowanie innowacyjnych inicjatyw dla młodzieży gimnazjalnej o charakterze doradczo-informacyjnym z zakresu rynku pracy oraz planowania kariery zawodowej.

Adresaci: szkoły, organy prowadzące szkoły, kuratorium oświaty, lokalne władze, instytucje i organizacje działające na rzecz młodzieży

2. NEET

W ostatnich latach mamy do czynienia z narastającym problemem bezrobocia młodzieży. Wyniki badań oraz analiz prowadzonych przez instytucje badające rynek pracy wykazują, że sytuacja młodych ludzi jest wyjątkowo niekorzystna.⁹ Zgodnie z danymi Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, począwszy od 2003 roku, osoby w wieku 25–34 lata stanowią niezmiennie najliczniejszą grupę wiekową wśród zarejestrowanych bezrobotnych¹⁰. Powodów wysokiego bezrobocia młodzieży jest wiele. Najczęstszymi są: brak doświadczenia zawodowego, a także niedopasowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy.

Wśród osób młodych znajduje się liczna grupa stanowiąca tzw. „młodzież NEET”, czyli osoby w wieku 15-24 lata nie pracujące i nie podnoszące swoich kwalifikacji. Młodzież ta należy do najbardziej problematycznych grup wśród osób młodych, w związku z czym wymaga podejmowania szeregu rozwiązań, w tym w szczególności innowacyjnych.

NEET to młodzi ludzie, którzy nie studiują, nie pracują i przede wszystkim nic nie robią w kierunku zmiany tej sytuacji. Według Eurostatu liczba osób bez jakiegokolwiek zajęcia regularnie zwiększa się w całej Unii Europejskiej - od 2008 roku odsetek ten wzrósł z 13 do 15,9%. W 2013 r. Polska znalazła się na 12-tym miejscu z wynikiem 16,2%.

⁹ Rynek pracy wyzwaniem dla młodych, Publikacja Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, Lublin 2013.

¹⁰ Tamże.

Jest to o 3,5 proc. więcej w porównaniu z 2008 r. i o 0,5 proc. więcej w zestawieniu z 2012 r.¹¹

Wśród potencjalnych czynników ryzyka związanych z przynależnością do grupy NEET można wymienić:

- niepełnosprawność,
- przynależność do środowisk imigracyjnych,
- niskie wykształcenie,
- życie na obszarach oddalonych,
- niski dochód w gospodarstwie domowym,
- bezrobocie rodziców,
- rozwód rodziców.

Wsparcie osób pozostających w grupie NEET jest niezwykle istotne, przede wszystkim ze względu na fakt, iż jest to najbardziej problematyczna grupa w kontekście bezrobocia osób młodych. Szczególny nacisk należy położyć na zapewnienie drogi powrotnej do kształcenia i szkolenia, ale przede wszystkim na umożliwienie nawiązania trwałego kontaktu z rynkiem pracy. Niezbędne jest przy tym zaangażowanie różnych instytucji w projektowanie i realizowanie zadań na rzecz zatrudnienia młodzieży NEET.

Ważnym elementem niezbędnym do realizacji tych zamierzeń jest edukacja, ponieważ wyższy poziom wykształcenia ludności przyczynia się do wzrostu gospodarczego w dłuższej perspektywie czasowej. System edukacji szkolnej w Polsce zbyt małą wagę przykładają do zainteresowania nauką konkretnego zawodu. W celu wsparcia młodzieży NEET zasadne wydaje się uruchamianie inicjatyw mających na celu zapewnienie młodym ludziom oddalonym od edukacji i pracy powrotu do kształcenia, przede wszystkim w celu uzyskania dyplomu kwalifikacji zawodowych. Należałoby zatem zwiększyć liczbę placówek szkolenia zawodowego, a także zmodyfikować programy szkoleń zawodowych. W grupie NEET znajduje się wiele osób, które zakończyły naukę przedwcześnie. Dla takich osób najwłaściwszym rozwiązaniem będzie zwiększenie inicjatyw mających na celu zapewnianie szansy powrotu do kształcenia, zwłaszcza połączonego ze szkoleniem praktycznym. Tzw. „szkoły drugiej szansy” mogłyby oferować młodzieży przedwcześnie kończącej naukę

¹¹ Eurostat

możliwości uzyskania dyplomu kwalifikacji zawodowych, czy też świadectwa ukończenia kształcenia zawodowego. Pomocne dla tej grupy osób byłyby również szkolenia praktyczne, poświęcone podstawowym umiejętnościom związanym z wykonywaniem pracy zawodowej. System nauki zawodu ułatwi młodzieży NEET przejście w życie zawodowe.

Poważną barierę dla młodego człowieka stanowi samo wejście na rynek pracy i znalezienie zatrudnienia. Brak pracy na starcie negatywnie rzutuje na całokształt życia zawodowego, ponieważ opóźnia zdobywanie doświadczenia zawodowego, a także powoduje wzrost pesymistycznych postaw i zanik aktywności wśród osób, które chociażby z racji swojego wieku powinny być nastawione na intensywny rozwój zawodowy. Dlatego też należy wspierać przedsięwzięcia mające na celu zachęcanie przedsiębiorców do zatrudniania młodzieży, do tworzenia nowych miejsc pracy. Pewnego rodzaju zachętą mogłoby być wprowadzanie ulg, dotacji itp. dla pracodawców zatrudniających osoby z grupy NEET.

Grupa NEET jest kategorią heterogeniczną, dlatego działania ukierunkowane na poprawę jej sytuacji muszą być zróżnicowane. W części przypadków znalezienie się w tej grupie jest spowodowane obiektywnymi przyczynami, na które młodzież nie ma wpływu (jak np. środowisko wychowawcze, niepełnosprawność itp.), zaś w części przypadków przynależność do grupy NEET wiąże się z brakiem chęci podejmowania działań w celu kształcenia oraz zatrudnienia. Niezależnie od tego działania ukierunkowane na grupę NEET, zwłaszcza te o charakterze innowacyjnym, powinny uwzględniać przede wszystkim prewencję wykluczenia społecznego, na które młodzież NEET jest szczególnie narażona, niezależnie od przyczyn sytuacji, w jakiej się znajduje. Przede wszystkim inicjatywy skierowane do młodzieży NEET powinny skupić się na płynnym i możliwie szybkim przechodzeniu z etapu edukacji do etapu pracy zawodowej przy zachowaniu aktywności społecznej. Celowi temu będą służyły instrumenty wdrażane na kolejnych etapach życia jednostki, od wczesnej edukacji, poprzez jej kontynuację, ale także na etapie zakończenia nauki i podjęcia samodzielnej aktywności na rynku pracy. Do wykorzystania będą różnorodne możliwości w zakresie instrumentów doradczych, wspomagających informacyjnie i finansowo oraz wsparcie o charakterze psychologicznym. Wydaje się, iż tylko łączenie różnych typów działań będzie prowadziło do stopniowego i przynajmniej częściowego zmniejszania się skali tego zjawiska. Można także oczekiwać, iż, z różnych względów, całkowita likwidacja zjawiska nie jest możliwa, ponieważ zawsze znajdzie

się grupa niezainteresowana żadną aktywnością ani edukacyjną ani zatrudnieniową. Działania w tej dziedzinie powinny się skupić raczej na prewencji zjawiska, ponieważ na późnym etapie wszelkie inicjatywy są często mało skuteczne.

W 2012 roku Komisja Europejska przedstawiła propozycję – „Gwarancje dla młodzieży”, w ramach Pakietu na rzecz Zatrudnienia Młodzieży. Gwarancje te stanowią postulat skierowany do państw członkowskich Unii Europejskiej zagwarantowania wszystkim młodym ludziom w wieku od 15 do 24 lat, którzy nie mają zatrudnienia ani nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu, dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu w ciągu czterech miesięcy od zakończenia kształcenia formalnego lub utraty pracy. Ponadto wniosek w sprawie ustanowienia „Gwarancji dla Młodzieży” zawiera również rekomendacje co do usprawnienia funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia, a także podniesienia jakości świadczonych przez nie usług, większego zaangażowania partnerów społecznych, przede wszystkim pracodawców, we współpracę z instytucjami edukacyjnymi i szkoleniowymi, a także wzmacniania powiązań między systemami kształcenia i potrzebami rynku.

Trudność, dotycząca działań skierowanych do młodzieży z grupy NEET, polega głównie na tym, iż jest to młodzież w dużym stopniu zagrożona wykluczeniem społecznym, co w części przypadków ma podłoże kulturowe, dziedziczne lub psychologiczne, a tylko w części jest wynikiem niesprzyjającego zbiegu okoliczności. Wśród innowacyjnych działań w obszarze wspierania młodzieży z tej grupy, jednym z najistotniejszych jest prewencja oddalenia nie tylko od rynku pracy, ale od życia społecznego w ogóle. Te działania powinny odbywać się w odniesieniu do środowisk szczególnego ryzyka. Innowacyjne inicjatywy w tym obszarze powinny dotyczyć także stymulowania postaw aktywnych w omawianej grupie młodzieży. Problem szczególnej wagi w tym wypadku stanowi bowiem bardzo często nie sam brak kwalifikacji, ale brak motywacji do podejmowania jakiejkolwiek aktywności.

Rekomendacje:

1. Inicjowanie działań aktywizujących młodzież z grupy NEET (promocja postaw aktywnych oraz przedsiębiorczych w tej grupie młodzieży).

Adresaci: ochotnicze hufce pracy, powiatowe urzędy pracy, ośrodki pomocy społecznej, lokalne władze, organizacje pozarządowe, instytucje określające obszary wsparcia w ramach funduszy unijnych, ROPS

2. Podejmowanie działań o charakterze prewencyjnym (w tym informacyjno - promocyjnych), skierowanych do młodych osób potencjalnie zagrożonych znalezieniem się w grupie NEET i wynikającym z tego wykluczeniem społecznym.

Adresaci: szkoły, organy prowadzące szkoły, kuratorium oświaty, lokalne władze, ROPS, WUP w Lublinie

3. Konstruowanie i realizacja kryteriów wyboru projektów w uwzględnieniu rozwiązań innowacyjnych zawartych w niniejszym obszarze.

Adresaci: lokalne władze, WUP w Lublinie

3. Absolwenci

Zmieniająca się rzeczywistość społeczna i ekonomiczna, a także wciąż rosnące wymagania wobec absolwentów wszystkich typów szkół stawiają przed młodymi ludźmi nowe wymagania. Słabnąca koniunktura społeczna powoduje spadek liczby nowych miejsc pracy. Dlatego też absolwenci powinni być wspierani w taki sposób, aby byli jak najlepiej przygotowani do wymagań stawianych przez rynek pracy.

Coraz większa liczba młodych ludzi decyduje się na podnoszenie swoich kwalifikacji zawodowych, zdobywając wykształcenie wyższe. Czynnikiem sprzyjającym temu zjawisku jest dynamiczny rozwój szkolnictwa wyższego. Jednak obecnie największym problemem nie jest zbyt niskie wykształcenie, a niedopasowanie struktury kształcenia do potrzeb rynku pracy oraz brak wiedzy praktycznej absolwentów.

Absolwenci gimnazjów oraz szkół średnich i zawodowych powinni być przygotowani do aktywnego udziału w życiu społeczno-gospodarczym. Młodzi ludzie podejmują pierwsze ważne decyzje w swoim życiu – wybierają szkoły oraz późniejszy zawód. Odpowiednie przygotowanie i pomoc młodzieży w przełomowych momentach są bardzo ważne.

Jak wynika z analiz prowadzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie¹², wysoka dynamika zmian na rynku pracy skutkuje pojawieniem się coraz nowych specjalizacji, z jednoczesnym zanikiem tych starych. Obecnie młoda osoba wychodząca na rynek pracy musi liczyć się z tym, że w ciągu całego swojego życia zawodowego zmieni nie tylko miejsce pracy, ale także zawód, nawet kilka razy w ciągu życia. Tendencje te wynikają głównie z obecnych na rynku pracy, pewnych charakterystycznych trendów. Wśród najważniejszych tendencji nowoczesnego rynku pracy wymienić należy szeroko pojętą globalizację w dziedzinie gospodarki oraz przedsiębiorczości, a także szybkie upowszechnianie się nowoczesnych technologii informatycznych. W związku z tym młody człowiek kończący pewien etap edukacji powinien dostosować swoje oczekiwania, aspiracje oraz zainteresowania do wymagań rynku pracy.

Ponieważ główne problemy absolwentów na rynku pracy, a zatem także rosnąca potrzeba poszukiwania w tym obszarze nowych i innowacyjnych rozwiązań, są związane w znacznej mierze z niedopasowaniem strukturalnym na rynku pracy, głównie na tym polu należy poszukiwać nowatorskich rozwiązań. Konieczność wprowadzania oraz upowszechniania profesjonalnego doradztwa zawodowego wykazano we wcześniejszej części dokumentu. Dotyczy ona jednak młodzieży ze znacznie młodszych grup wiekowych, począwszy od pierwszych klas gimnazjów. Z pewnością wyeliminowanie choćby niektórych błędnych decyzji zawodowo-edukacyjnych na wcześniejszych etapach zmniejszy, przynajmniej w części, skalę problemów absolwentów na rynku pracy, lecz całkowicie jej nie zniweluje.

Specyfika trudności zawodowych absolwentów, niezależnie od ukończonej szkoły, wiąże się bowiem z jeszcze inną kwestią - permanentny brak doświadczenia zawodowego naszej młodzieży sprawia, że absolwent wciąż nie jest wartościowym kandydatem dla pracodawcy. Problemu tego nie rozwiąże, jak pokazuje doświadczenie, ukończenie dodatkowych szkoleń czy zdobycie kwalifikacji (choć same w sobie stanowią o wartości na rynku pracy). W przypadku absolwentów należy zwiększać znaczenie podejmowania praktyk zawodowych w konkretnych środowiskach pracy. Kluczowe wydaje się w tym miejscu zarówno nawiązywanie współpracy pomiędzy uczelniami i pracodawcami, umożliwiające dokładne dopasowanie kadr do zapotrzebowania rynkowego, a także promocja wśród studentów idei

¹² Rynek pracy wyzwaniem dla młodych, Wydział Badań i Analiz – Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Lublin 2013.

zdobywania doświadczenia zawodowego w formie zarówno praktyk, stażu, a także wolontariatu. Zatrudnienie osoby młodej, bez doświadczenia zawodowego, stanowi dla pracodawcy pewne ryzyko, dlatego należy dążyć do tego, aby ryzyko to zminimalizować.

Kolejna kwestia, na którą trzeba zwrócić uwagę, to konieczność promowania wśród absolwentów elastyczności na rynku pracy. Ukończenie szkoły o konkretnym profilu nie powinno być tożsame z poszukiwaniem pracy wyłącznie w tej dziedzinie. Elastyczny rynek pracy wymaga elastycznego podejścia wszystkich jego uczestników, w tym także absolwentów różnych typów szkół.

Wymagania rynku pracy ostatnich lat zdecydowanie faworyzują absolwentów kierunków ścisłych. Takie są oczekiwania rynku i trudno z nimi dyskutować, a młody człowiek w miarę możliwości powinien, akceptując je, starać się do nich dostosować. Nie wszyscy odnajdą się w takim modelu nauki, jednak ogólna tendencja jest dziś taka, aby promować kierunki ścisłe. Ponieważ często są to kierunki trudne, wymagają skutecznej promocji wśród uczniów.

Nowatorskim rozwiązaniem, które odzwierciedla trendy zachodzące na rynku pracy, jest próba zwiększenia zainteresowania uczniów nauką przedmiotów matematyczno-przyrodniczych, ścisłych typu chemia i fizyka z zastosowaniem interdyscyplinarnego programu nauczania metodą projektów na trzech poziomach nauczania. Inspiracją dla tego typu programu są trzy żywioły – woda, ziemia oraz powietrze, a jego głównym założeniem jest propozycja odmiennego niż ogólnie przyjęty sposób organizowania procesu dydaktycznego oraz zdobywania wiedzy. Zaproponowane w programie założenia, umożliwiają uczniom wykazanie się twórczym, a także niekonwencjonalnym podejściem w procesie uczenia. Wiedza zdobywana poprzez rozwiązywanie zadań jest zintegrowana i w każdym stopniu odnosi się do jej praktycznego zastosowania. W czasie zajęć uczniowie na podstawie uzyskanych informacji oraz wyników badań mają możliwość wyciągania wniosków, a także samodzielnego dochodzenia do wiedzy. Proponowane rozwiązanie umożliwia przełamanie stereotypów myślenia o przedmiotach ścisłych jako nieprzydatnych w życiu codziennym oraz mało ciekawych.

Istotne wśród absolwentów wszystkich typów szkół jest również rozwijanie kompetencji społecznych, w takich obszarach jak: komunikacja, współdziałanie, innowacyjność, przedsiębiorczość, a także twórcze myślenie, pewność siebie, adaptacyjność, czy też sprawne

zarządzanie samym sobą. W celu wypracowania tego typu postawy wśród uczniów należy stworzyć pewien zestaw innowacyjnych narzędzi dydaktycznych przeznaczonych do stosowania w czasie lekcji z przedsiębiorczości oraz ekonomii. Tego typu rozwiązanie w pozytywny sposób wpłynie na wypracowanie kompetencji społecznych przez uczniów i nabycie przez nich wiedzy praktycznej.

Innowacyjne działania skierowane na poprawę sytuacji absolwentów na rynku pracy powinny funkcjonować dwutorowo - z jednej strony muszą angażować instytucje wszystkich trzech sektorów we wzajemną współpracę mającą na celu efektywne dopasowanie kwalifikacji studentów, uczniów, a następnie absolwentów, do wymagań na rynku pracy, co ma na celu zwiększenie ich szans na zatrudnienie. Drugim elementem działań innowacyjnych powinno być kreowanie przy pomocy różnorodnych metod i technik, odpowiednich postaw prozatrudnieniowych wśród młodzieży – w szczególności zaś chodzi o elastyczność na rynku pracy, wczesną aktywność zawodową ukierunkowaną na zdobycie cennego doświadczenia zawodowego (uwzględniającą także wolontariat) oraz umiejętne poruszanie się po rynku pracy.

Rekomendacje:

1. Nawiązywanie partnerstw oraz umów trójstronnych pomiędzy przedstawicielami lokalnych władz, szkół oraz przedsiębiorcami mających na celu zwiększenie dopasowania oferty kształcenia do wymagań lokalnego rynku pracy.

Adresaci: powiatowe urzędy pracy, lokalne władze, szkoły ponadgimnazjalne i wyższe, organizacje zrzeszające przedsiębiorców i pracodawców

2. Promocja odpowiedzialnych i aktywnych postaw na rynku pracy, z uwzględnieniem wolontariatu, wśród absolwentów poprzez innowacyjne techniki i metody.

Adresaci: szkoły ponadgimnazjalne i wyższe, powiatowe urzędy pracy, WUP w Lublinie

OBSZAR II

PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ

1. Edukacja formalna – innowacje z zakresu edukacji przedsiębiorczości

Przedsiębiorczość można rozpatrywać zarówno w kategoriach jednostkowych – jako zbiór pewnych cech osobowości, mających wpływ na funkcjonowanie na rynku pracy i wybór zawodu lub jako gotowość psychologiczną do zakładania własnej firmy i rozpoczęcia pracy na własny rachunek. Szerokie ujmowanie zagadnienia przedsiębiorczości to z kolei gotowość społeczeństwa do podejmowania wyzwań związanych z podejmowaniem inicjatywy i pracą na własnych zasadach i na własne konto. Mianem osoby przedsiębiorczej określa się zazwyczaj człowieka aktywnego, skłonnego do podjęcia pewnego ryzyka, ale także cechującego się dużą samodyscypliną, samodzielnością i odpowiedzialnością za swoje życie. Z pewnością przedsiębiorczość jako cecha zachowania czy osobowości lub sposób myślenia jest zawsze pożądana, nawet w sytuacji, kiedy osoba nie podejmuje działalności gospodarczej. Osobę przedsiębiorczą charakteryzują bowiem takie cechy, które są także atrakcyjne w oczach potencjalnego pracodawcy. Zatem, przedsiębiorczość jest z pewnością takim wzorem działania, który warto rozwijać już na wczesnych etapach edukacji młodego pokolenia.

Potrzeba mówienia o wspieraniu przedsiębiorczości w edukacji każdego szczebla wynika z faktu, iż w naszym kraju wciąż ta dziedzina wydaje się być niedoceniana i nie dość wyraźnie reprezentowana w programach nauczania edukacji formalnej.

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2014 w całości poświęcony był zagadnieniom przedsiębiorczości. Kontynuując myśl zawartą we wspomnianym dokumencie, w tegorocznym RPD ponownie podejmujemy temat przedsiębiorczości, a konkretnie jej miejsca w edukacji formalnej w ujęciu innowacyjnym.

Działania w zakresie promowania przedsiębiorczości w nauczaniu szkolnym stwarzają szerokie możliwości dla innowacji.

Cyklicznie prowadzone badania Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy dotyczące planów oraz losów absolwentów pokazują, iż istnieje duże zapotrzebowanie wśród młodzieży na wiedzę z zakresu przedsiębiorczości. Ponad 95% badanych uczniów szkół różnego typu uważa, że przygotowanie młodych ludzi do podejmowania pracy na własny rachunek powinno spoczywać na szkole.¹³

Potrzeba promowania przedsiębiorczości w edukacji formalnej jest zatem bezsprzeczna, a działania o charakterze innowacyjnym pozwolą bardziej skutecznie rozwiązywać problemy w tym zakresie. W przypadku przedsięwzięć innowacyjnych dobrze sprawdzają się takie, które tworzone są przez osoby doskonale znające temat, czyli pracujące w danej dziedzinie na co dzień. Takie podejście umożliwia uzyskanie najbardziej optymalnych efektów. Wypracowane sposoby rozwiązywania problemów mogą być następnie wykorzystane przez inne podmioty działające w tym samym obszarze dla podobnego typu problemów.

Mówiąc o działaniach innowacyjnych w obszarze edukacji, ze szczególnym naciskiem na zagadnienia przedsiębiorczości, możemy wskazać dwa główne nurty: innowacje w zakresie kształcenia kadry pracującej w tych placówkach oraz innowacje dotyczące samych uczniów, a więc odnoszące się między innymi do metod, środków przekazu oraz programów nauczania w kształceniu formalnym. Pole dla rozwiązań o charakterze innowacyjnym jest tutaj bardzo szerokie.

Kształcenie powinno być modyfikowane w kierunku jak najlepszego dostosowania do rynku pracy, który jest obecnie niezwykle dynamiczny. Zatem dostosowanie kształcenia do jego wymagań wymusza ciągle monitorowanie zmian. Nie jest to proste przy użyciu dotychczas stosowanych metod. Najczęściej analiza sytuacji na rynku pracy jest dokonywana za pomocą badań, stąd dane uzyskiwane są z pewnym opóźnieniem. Dlatego warto promować wszelkie działania o charakterze innowacyjnym, umożliwiające stały dostęp do aktualnych informacji o rynku pracy.

Na poziomie szkolnym mamy do czynienia z niewystarczającym stopniem nauczania przedsiębiorczości. Deficyt ten dotyczy zarówno metod (brak metod nowoczesnych, atrakcyjnych dla uczniów oraz dostosowanych do potrzeb i oczekiwań rzeczywistości społecznej), narzędzi dydaktycznych, a także technik i narzędzi diagnozujących potencjał

¹³ LORP, Plany i losy absolwentów..., Lublin 2012, s. 39

ucznia w zakresie kompetencji przedsiębiorczych. Zastosowanie rozwiązań innowacyjnych w tym obszarze wpłynie pozytywnie na:

- pobudzenie kreatywności i samodzielnego myślenia wśród uczniów, ale także pracy zespołowej poprzez zastosowanie gier oraz zabaw symulacyjnych utrwalających wiedzę,
- zwiększenie świadomości uczniów na temat mocnych i słabych stron odnośnie kompetencji przedsiębiorczych oraz wyznaczanie obszarów dla doskonalenia i rozwoju ucznia między innymi poprzez interaktywne narzędzia badawcze,
- zwiększenie poziomu wiedzy samych uczniów, ale i nauczycieli, rodziców, doradców zawodowych na temat predyspozycji i potencjału młodzieży poprzez wykorzystanie narzędzi stymulujących rozwój kompetencji społecznych oraz interpersonalnych.¹⁴

Wzrost przedsiębiorczości wśród uczniów to także wzrost kompetencji związanych z myśleniem twórczym i umiejętnościami współpracy w grupie. W związku z tym należy promować wszelkie działania ukierunkowane na rozwój tych umiejętności, przy użyciu nowoczesnych technik i narzędzi, angażujących uczniów zarówno w proces tworzenia, jak i praktycznego stosowania zdobywanej wiedzy oraz możliwość testowania zaprojektowanych rozwiązań.

Działania innowacyjne, dotyczące rozwoju przedsiębiorczości wśród uczniów, powinny opierać się na niestandardowych technikach, z wykorzystaniem nowatorskich metod, szczególnie takich, które w możliwie największym stopniu angażują samą młodzież w proces dydaktyczny. Zastosowane techniki powinny być atrakcyjne dla uczniów, mogą też wykorzystywać naturalne chęci do eksperymentowania. Innowacyjność w tym obszarze w nie mniejszym stopniu powinna dotyczyć także nauczycieli, a podejmowane działania mają za zadanie między innymi spowodowanie wzrostu zainteresowania wśród kadry pedagogicznej nauczaniem przedsiębiorczości.

Rozwiązania innowacyjne w obszarze promocji przedsiębiorczości w edukacji formalnej uczniów umożliwią wszystkim zainteresowanym (zarówno uczniom, jak i nauczycielom) korzystanie z narzędzi ułatwiających kształtowanie postaw przedsiębiorczych wśród młodych

¹⁴ „Prezentacja rozwiązań innowacyjnych w obszarach: Adaptacyjność oraz edukacja i szkolnictwo wyższe”, Krajowa Instytucja Wspomagająca s. 10

ludzi, ale także, poprzez różnego typu gry symulacyjne, studia przypadku czy symulacje biznesowe, pozwalają uczniom na bardziej bezpośredni kontakt z tematyką prowadzenia biznesu oraz stanowią aktywną formę angażującą młodzież bezpośrednio w proces nauki przedsiębiorczości. Dzięki tego typu rozwiązaniom uczniowie zdobywają wiedzę poprzez praktykę, nie skupiając się wyłącznie na biernym przyswajaniu treści przekazywanych przez nauczyciela.

Podsumowując, innowacje w podejściu do przedsiębiorczości w edukacji formalnej uczniów powinny skupiać się na:

- pobudzaniu postaw przedsiębiorczych, kreatywności i samodzielności w myśleniu uczniów w różnorodny sposób,
- wykorzystywaniu różnych nowatorskich metod i technik służących samopoznaniu wśród uczniów, w tym e-learningowych,
- szerokim zastosowaniu alternatywnych technik w nauczaniu, w tym przede wszystkim takich, które pozwalają przyswajać wiedzę praktyczną w sposób aktywny (platformy e-learningowe, inne narzędzia informatyczne, gry symulacyjne oraz sytuacyjne),
- pobudzaniu zainteresowania zagadnieniami przedsiębiorczości w edukacji szkolnej wśród samej kadry pedagogicznej między innymi poprzez cykliczne szkolenia kadry z zakresu przedsiębiorczości i rynku pracy.

Rekomendacje:

1. Promocja przedsiębiorczości oraz postaw przedsiębiorczych wśród młodzieży na wszystkich etapach edukacji formalnej.

Adresaci: szkoły, organy prowadzące szkoły, kuratorium oświaty, lokalne władze, WUP w Lublinie

2. Stosowanie nowatorskich oraz alternatywnych technik i metod w nauczaniu pozwalających przyswajać wiedzę w sposób aktywny.

Adresaci: szkoły, organy prowadzące szkoły, kuratorium oświaty, lokalne władze

2. Kształcenie ustawiczne osób w wieku 50 +

Pod względem wskaźników zatrudnienia oraz udziału w kształceniu ustawicznym osób powyżej 50 roku życia nasz kraj znajduje się na szarym końcu Europy. Przyczyn takiego stanu rzeczy możemy doszukiwać się zarówno po stronie samych zainteresowanych, jak i całego systemu oraz świadomości wśród pracodawców odnośnie potencjału osób w tych grupach wiekowych. Z drugiej strony, w warunkach gospodarki wolnorynkowej, osobom w wieku 50 plus coraz trudniej znaleźć zatrudnienie, konkurując z osobami młodszymi.

Trudna sytuacja na rynku pracy osób powyżej 50 roku życia wynika z faktu, że choć dysponują one często doświadczeniem zawodowym znacząco przekraczającym to, jakie może zaoferować osoba młodsza, jest ono najczęściej niedoceniane przez pracodawców. Spojrzenie na osoby 50+ jest jednostronne – podkreślane są głównie ich słabsze punkty, a więc często niższy poziom kompetencji „informatycznych”, mniejsze możliwości w zakresie tempa pracy czy stosunkowo częstsze problemy związane ze zdrowiem. Zupełnie pomijane są natomiast zdecydowanie mocne punkty pracownika w wieku 50 +, takie jak: nieporównywalny z osobą młodą poziom doświadczenia zawodowego i życiowego, stabilność sytuacji rodzinnej i mieszkaniowej powodująca, że zatrudnienie takiej osoby wiąże się z potencjalnie mniejszym ryzykiem częstych zmian zatrudnienia. Potrzeba stabilności jest w starszych grupach wiekowych relatywnie wyższa, co wiąże się z mniejszym ryzykiem utraty pracownika przez pracodawcę. Oczywiście to wszystko nie jest regułą, ale w taki właśnie sposób osoby ze starszych grup wiekowych są postrzegane na rynku pracy. Podstawowym problemem jest zatem konieczność zmian w mentalności społeczeństwa na temat osób po 50 roku życia. Trendy demograficzne polegające na sukcesywnym starzeniu się społeczeństwa wymuszają przewartościowanie podejścia do starszych grup wiekowych w kategoriach atrakcyjności na rynku pracy.

Drugą grupę problemów związanych z sytuacją osób 50+ na rynku pracy stanowią indywidualne przyczyny tkwiące w nich samych. Wynikają one z pewnych negatywnych nawyków, niechęci do zmian, braku wiary we własne możliwości, ale także niedostatecznych kwalifikacji, często zdezaktualizowanych oraz nierzadko z problemów zdrowotnych.

Sytuacja osób po pięćdziesiątym roku życia wymaga gruntownego przemyślenia oraz podejmowania szeregu działań służących pozytywnym zmianom, w tym szczególnie działań innowacyjnych. Zmiany mentalności społeczeństwa są trudnym i powolnym procesem. W kwestii podniesienia kwalifikacji zawodowych tej grupy defaworyzowanej na rynku pracy można zrobić wiele. Zainteresowanie kształceniem ustawicznym osób po 50 roku życia jest aktualnie niewielkie zarówno wśród samych zainteresowanych, jak i wśród firm szkolących oraz pracodawców. W tej dziedzinie istnieje szczególna potrzeba działań innowacyjnych, proponujących rozwiązania nieszablonowe, nowatorskie, lecz możliwe do szerokiego zastosowania i powielania.

Kształcenie ustawiczne, choć nie jest pojęciem nowym, zyskuje na znaczeniu w ostatnim czasie. Postęp technologiczny, globalizacja oraz szybkie tempo zmian, jakie możemy obserwować w dzisiejszej rzeczywistości, wymagają dostosowania się do tych procesów. W tej sytuacji permanentne doksztalcanie staje się powoli nie wyborem, lecz koniecznością. Mamy do czynienia ze zjawiskiem szybkiej dezaktualizacji kwalifikacji, co pociąga za sobą nieustanną wręcz konieczność ich uzupełniania oraz nabywania zupełnie nowych. Współczesny człowiek, także ten, który znaczącą część życia zawodowego ma za sobą, powinien zdawać sobie sprawę z faktu, że szanse na znalezienie lub utrzymanie zatrudnienia czy zmianę pracy na lepszą, bardziej satysfakcjonującą ma ten, kto realizuje ideę kształcenia przez całe życie. Akceptacja tego założenia jest zatem niezbędna. Przez kształcenie ustawiczne należy rozumieć nie tylko formalne uzupełnianie posiadanych kwalifikacji i umiejętności, ale także permanentny rozwój człowieka, samodoskonalenie i praca nad sobą, niekoniecznie związana w bezpośredni sposób z pracą zawodową.

Kształcenie ustawiczne przeciwdziała takim niekorzystnym zjawiskom jak bezrobocie i wykluczenie społeczne, ale także sprzyja elastyczności na rynku pracy. Korzyści, jakie niesie za sobą ta idea, odnajdujemy zarówno po stronie pracownika, ale także pracodawcy. Pracownik zwiększa swoją wartość na rynku pracy, otrzymuje możliwość uzyskiwania większych dochodów oraz zmniejsza zagrożenie bezrobociem. Pracodawca uzyskuje poprawę jakości pracy i kapitału ludzkiego w firmie oraz w konsekwencji - wzrost konkurencyjności firmy.

Idea kształcenia ustawicznego w ostatnich latach zyskuje na znaczeniu także w województwie lubelskim. Tezę tę potwierdzają badania realizowane przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy. W ramach „Wszechstronnej analizy rynku pracy w 2012 r.” badanie osób pracujących

i samozatrudnionych pokazało, iż ponad połowa respondentów wskazywała na potrzebę zdobycia lub uzupełnienia posiadanych kwalifikacji zawodowych.¹⁵ W badaniu realizowanym przez LORP w kolejnym roku („Wszechstronna analiza rynku pracy 2013”) aż dwie trzecie ankietowanych deklarowało, że w ciągu ostatnich 10 lat podnosili swoje kwalifikacje zawodowe.¹⁶

Pomimo, iż coraz więcej osób jest świadomych znaczenia podnoszenia kwalifikacji zawodowych i konieczności uczenia się przez całe życie, w starszych kategoriach wiekowych odsetek osób doksztalających się jest stosunkowo niski oraz maleje wraz z wiekiem. Świadczą o tym między innymi badania prowadzone w 2011 roku pt. „Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza społeczna 2011”. Badaniem tym objęte były osoby pracujące, bezrobotne oraz bierne zawodowo. Uzyskane wyniki pokazały, że odsetek osób doksztalających się w starszych grupach wiekowych (50+) oscylował w granicach 8%, podczas gdy dla porównania: ¼ osób w wieku do 25 lat podnosiła kwalifikacje zawodowe.¹⁷

Tymczasem wzrost popularności i zainteresowania kształceniem ustawicznym w grupie osób po 50 roku życia mógłby się stać skuteczną metodą dla poprawy zarówno mobilności tej grupy na rynku pracy oraz niwelowania zjawiska niedopasowania strukturalnego w obszarze zatrudnienia.

Innowacyjne działania ukierunkowane na kategorię wiekową 50+ w obszarze kształcenia ustawicznego powinny mieć na celu przede wszystkim zwiększenie zainteresowania taką formą poszerzania wiedzy i możliwości wśród samych zainteresowanych oraz wśród aktualnych i potencjalnych pracodawców. Cele te można osiągnąć poprzez stosowanie różnorodnych metod i technik w nauczaniu, wykorzystujących między innymi elementy gier, zabaw, warsztatów itp. Poza tym, w przypadku tej specyficznej grupy odbiorców, warto zastanowić się, w jaki sposób można wykorzystać ogromny potencjał wiedzy i doświadczenia, które są już w posiadaniu tych osób. Modele pracy z osobami w wieku 50+ powinny uwzględniać specyfikę grupy, a przede wszystkim rozwijanie i zdobywanie kwalifikacji powinno się odbywać w możliwie największym stopniu z wykorzystaniem

¹⁵ Wszechstronna analiza rynku pracy w 2012 r.” LORP, Lublin 2013

¹⁶ Wszechstronna analiza rynku pracy 2013 r.” LORP, Lublin 2014

¹⁷ „Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza społeczna 2011”.

potencjału, jakim te osoby dysponują. W ten sposób uzyskuje się zaangażowanie jednostki oraz zwiększa poziom jej aktywności w poszerzaniu wiedzy i kwalifikacji.

Kształcenie ustawiczne osób z kategorii wiekowej 50+ powinno z jednej strony bazować na atutach tej grupy, z drugiej zaś działania tego typu muszą koncentrować się szczególnie na tych obszarach, w których występuje naturalny deficyt wiedzy (na przykład nowoczesne technologie). Kształcenie w każdej dziedzinie musi pociągać za sobą rozwój osobowy, ale i doskonalenie w zakresie wykorzystania nowoczesnych technologii. W starszych grupach wiekowych obserwuje się często tendencje niechęci do zmian, nawet jeżeli są to zmiany na lepsze. Właśnie te tendencje należy przełamywać. Innowacyjne rozwiązania w obszarze kształcenia ustawicznego w starszych grupach wiekowych powinny skupiać się na dostrzeganiu mocnych punktów tej generacji i próbie jak najefektywniejszego ich wykorzystania oraz pracy nad punktami słabymi przy użyciu metod, które będą atrakcyjne dla tej konkretnie kategorii. Działania o charakterze innowacyjnym skierowane do najstarszej generacji na rynku pracy powinny mieć na celu jak najszerszą aktywizację zawodową tej grupy. Wśród osób bezrobotnych innowacje powinny skupiać się na diagnozowaniu potrzeb zawodowych samych poszukujących zatrudnienia, ale także pracodawców, mogących potencjalnie zatrudniać osoby z tej grupy wiekowej. Tylko działania uwzględniające wzajemne potrzeby mają szanse realnego powodzenia. Błędne byłoby także myślenie o osobach w wieku 50+ w oderwaniu od ich indywidualnych uzdolnień oraz umiejętności. Innowacyjność w działaniach powinna skupiać się zatem także na tym, aby tę grupę traktować w sposób heterogeniczny, a nie jednolity. W obrębie osób z najstarszych grup wiekowych mamy bowiem do czynienia, podobnie jak wśród osób młodszych, z różnorodnością zarówno w zakresie preferencji, jak i predyspozycji. Postawienie na mocne punkty (na przykład określone talenty, uzdolnienia), odnalezienie ich oraz właściwe spożytkowanie stanowi w tym wypadku sens działań innowacyjnych.

Rekomendacje:

1. Promowanie kształcenia ustawicznego i aktywności zawodowej wśród osób w wieku 50+.

Adresaci: lokalne władze, organizacje zrzeszające przedsiębiorców i pracodawców, instytucje określające obszary wsparcia w ramach funduszy unijnych

2. Wzmocnienie wizerunku grupy 50+ poprzez współpracę publicznych służb zatrudnienia ze środowiskiem biznesu.

Adresaci: powiatowe urzędy pracy, lokalne władze, organizacje zrzeszające przedsiębiorców i pracodawców

3. Promowanie nowoczesnych technologii w grupach 50+.

Adresaci: powiatowe urzędy pracy, lokalne władze, organizacje zrzeszające przedsiębiorców i pracodawców, instytucje określające obszary wsparcia w ramach funduszy unijnych

3. Ekonomia społeczna

Zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady Europy w sprawie Programu Unii Europejskiej na rzecz przemian i innowacji społecznych z 6 października 2011 roku innowacje społeczne ocenić można jako wszelkie działania oparte na oryginalnym wykorzystaniu posiadanych zasobów (w tym materialnych, ludzkich, a także tych dotyczących zaangażowania partnerów reprezentujących różne sektory gospodarki), w celu rozwiązywania istotnych dla danej społeczności problemów. Dotyczyć to może wykorzystania zarówno sprawdzonych już rozwiązań w odniesieniu do nowej grupy społecznej lub obszaru działalności oraz wypracowania świeżych, czy też eksperymentalnych rozwiązań dla znanych, ale w dalszym ciągu ważnych problemów.

Ekonomia społeczna, często określana także jako gospodarka społeczna, solidarna, obywatelska, jest pojęciem bardzo złożonym. Jej podstawy odnaleźć można w zapisach art. 20 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej ustawa z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz. U. Nr 78, poz. 483), który stwierdza, iż społeczna gospodarka rynkowa oparta jest na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej, a także solidarności, dialogu oraz współpracy partnerów społecznych.

Ekonomia społeczna wyrosła z przekonania, zgodnie z którym przedsiębiorczość wymaga zarówno współpracy, jak i współdziałania, czyli kapitału ludzkiego. Na gruncie polskim do grupy podmiotów, wchodzących w jej zakres, zalicza się najczęściej: spółdzielnie pracy, spółdzielnie inwalidów i niewidomych, zakłady aktywności zawodowej, organizacje

pozarządowe oraz podmioty, które wymienione zostały w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 roku o pożytku publicznym i o wolontariacie (Dz. U. z 2010 roku, Nr 234, poz. 1536, ze zm.), czyli spółki non-profit, spółdzielnie socjalne, kościelne osoby prawne, centra integracji społecznej, warsztaty terapii zajęciowej oraz kluby integracji społecznej.

Jednostki działające na zasadach ekonomii społecznej wyróżnia:

- dobrowolność działania (pojedynczy obywatel, firmy prywatne lub instytucje społeczne),
- trwałe połączenie działań ekonomicznych i społecznych,
- nadrzędność celów społecznych przy pomocy środków ekonomicznych,
- wypracowany zysk służy tzw. „wyższemu celom”, na przykład integracji lub aktywizacji zawodowej czy społecznej jednostek,
- udział pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem społecznym.

Najwięcej podmiotów ekonomii społecznej działa w obszarze rynku pracy i aktywizacji zawodowej (77,3% w 2013 roku), a także pomocy społecznej i socjalnej (63,6%). Najmniej popularnym rodzajem działalności statutowej jest natomiast ochrona środowiska (9,1%) oraz działalność prewencyjna (4,5%). Te branże wydają się zatem polami, które mają jeszcze potencjał do zagospodarowania przez podmioty ekonomii społecznej.¹⁸

Organizacje ekonomii społecznej działają we wszystkich sektorach. Wyróżniają się natomiast przede wszystkim celami oraz formą przedsiębiorczości. Ekonomia społeczna obejmuje między innymi: spółdzielnie, stowarzyszenia oraz fundacje. Przedsiębiorstwa funkcjonują zwłaszcza w następujących obszarach: ochrona socjalna, usługi społeczne, ochrona zdrowia, bankowość, ubezpieczenia, produkcja rolnicza, kwestie konsumenckie, praca stowarzyszeniowa, rzemiosło, mieszkalnictwo, dostawy, usługi sąsiedzkie, edukacja i szkolenia oraz obszar kultury, sportu i rekreacji.¹⁹

Innowacyjność w ekonomii społecznej oznacza także różnego rodzaju zjawiska, z których wymienić można między innymi: innowacyjne obszary prowadzenia działalności gospodarczej, nowe metody wsparcia społecznej przedsiębiorczości, a także zastosowanie

¹⁸ Raport z „Badania społecznej wartości dodanej podmiotów ekonomii społecznej w Polsce za pomocą narzędzi aa esometr” Kraków 2013, s. 23-24

¹⁹ Wieloletni regionalny plan działań na rzecz promocji i upowszechniania ekonomii społecznej oraz rozwoju instytucji sektora ekonomii społecznej i jej otoczenia w województwie lubelskim na lata 2013-2020, s.9

innowacyjnych narzędzi pracy. Nowatorską formą ekonomii społecznej są przedsiębiorstwa społeczne działające na bazie spółek z ograniczoną odpowiedzialnością. Tego rodzaju spółki bardzo często świadczą usługi turystyczne i rekreacyjne, ze szczególnym uwzględnieniem promocji i sprzedaży lokalnych produktów, będących nierzadko produktami dziedzictwa kulturowego. Tego typu działalności mają wymiar społeczny, ze względu na to, że zapewniają miejsca pracy dla osób bezrobotnych zamieszkałych na lokalnym rynku pracy, a także podejmują działania ukierunkowane na aktywizację społeczności i gospodarki miejscowej, w oparciu o stworzone produkty turystyczne. Aktualnie w województwie lubelskim istnieje niewiele przedsiębiorstw społecznych opartych na tego typu formie, dlatego też istotne jest, aby przedsiębiorstwa społeczne częściej zawiązywały działalność gospodarczą w formie spółek z ograniczoną odpowiedzialnością.

Wśród głównych problemów z zakresu ekonomii społecznej odnajdujemy zarówno zagadnienia dotyczące współpracy różnych środowisk na rzecz ekonomii społecznej, jak i zagadnienia dotyczące przekazu, informacji oraz edukacji z tego obszaru.

Wszelkie inicjatywy na rzecz podtrzymywania, a także promowania współpracy różnych podmiotów na rzecz ekonomii społecznej o charakterze innowacyjnym, należy uznać za szczególnie pożądane w tej dziedzinie. Cele związane z ekonomią społeczną, aby miały charakter innowacyjny, powinny się skupiać na szeroko rozumianej promocji idei ekonomii społecznej oraz związanej z takim rodzajem działań, współpracy międzysektorowej.

Istotnym problemem w zakresie działania podmiotów ekonomii społecznej jest również zapewnienie trwałości funkcjonowania tych instytucji. W związku z tym należy podjąć działania ukierunkowane na promocję, a także poprawę jakości funkcjonowania podmiotów ekonomii społecznej. Wsparciem przedsięwzięć tego typu jest podjęcie współpracy ekonomii społecznej z instytucjami samorządowymi, w taki sposób, aby podmioty te stały się aktywnym partnerem w rozwoju lokalnym poprzez pełnienie funkcji pracodawcy, a także dostawcy usług społecznych. Szeroka współpraca pomiędzy podmiotami ekonomii społecznej oraz instytucjami rynku pracy umożliwi wypracowanie modelu działania ekonomii społecznej w województwie lubelskim. Przedsięwzięcie tego rodzaju doprowadzi do zwiększenia wiedzy na ten temat, zwłaszcza wśród osób bezrobotnych, a także do powstania nowych podmiotów ekonomii społecznej w regionie.

Podmioty ekonomii społecznej w województwie lubelskim są wciąż w sposób niewystarczający promowane. Wiedza ogółu społeczeństwa na temat takiej formy działalności jest niewielka. Kondycja tych jednostek jest ponadto słaba. Przede wszystkim obserwuje się zbyt niski poziom współpracy międzyinstytucjonalnej. Dotyczy to współdziałania podmiotów ekonomii społecznej pomiędzy sobą oraz współpracy z jednostkami samorządu terytorialnego. Problem stanowi również finansowanie tych jednostek - znacząca część z nich działa w oparciu o projekty unijne i nie ma zabezpieczonych środków na przetrwanie po zakończeniu projektu. Ponadto, rodzaj działalności nie zawsze odpowiada potrzebom rynkowym. Trudności podmiotów ekonomii społecznej nasila też sposób ich postrzegania przez społeczeństwo. Działalność tego rodzaju jest bowiem często mylona z pracą socjalną lub pomocą społeczną, stąd niekoniecznie właściwy społeczny wizerunek tych jednostek.

Realizacja działań innowacyjnych z zakresu ekonomii społecznej powinna skupiać się przede wszystkim na angażowaniu różnych środowisk we wzajemną współpracę. Nie bez znaczenia jest także szeroka promocja idei ekonomii społecznej w środowiskach lokalnych głównie w celu zapoznania z taką formą działań oraz poprawienia jej wizerunku wśród ogółu społeczeństwa. Innowacyjność w przedsiębiorczości społecznej może, a nawet powinna skupiać się również na szerokim promowaniu produktów oraz usług regionalnych.

Rekomendacje:

1. Podejmowanie inicjatyw na rzecz nawiązywania oraz utrzymywania współpracy różnych środowisk lokalnych na rzecz ekonomii społecznej.

Adresaci: lokalne władze, lokalne organizacje pozarządowe, powiatowe urzędy pracy, ROPS

2. Wspieranie inicjatyw tworzenia spółdzielni socjalnych wśród bezrobotnych.

Adresaci: powiatowe urzędy pracy, lokalne władze, ROPS

3. Działania o charakterze informacyjnym oraz promocyjnym w odniesieniu do ekonomii społecznej.

Adresaci: lokalne władze, organizacje pozarządowe, ROPS

4. Edukacja młodzieży oraz pracowników samorządowych z zakresu ekonomii społecznej

Adresaci: lokalne władze, organizacje pozarządowe, szkoły, ROPS

4. Firmy rodzinne

Firma rodzinna jest pojęciem wieloznacznym i trudnym do zdefiniowania, pomimo, iż od dawna funkcjonuje w ogólnym obiegu. Firmę rodzinną określić można jako podmiot gospodarczy z sektora mikro, małych lub średnich przedsiębiorstw, o dowolnej formie prawnej, zarejestrowany i działający w Polsce. Ponadto w tego typu działalności pracować powinno co najmniej dwóch członków rodziny, z których co najmniej jeden ma duży wpływ na zarządzenie przedsiębiorstwem i posiada w nim znaczące udziały.

Temat związany z firmami rodzinnymi stał się od niedawna przedmiotem polityki gospodarczej. Coraz częściej powstają organizacje samorządne, których celem jest propagowanie tematyki firm rodzinnych, a także stworzenie z firm rodzinnych przedmiotu polityk publicznych państwa. W Polsce ponad 90% podmiotów gospodarczych stanowi małe i średnie przedsiębiorstwa, w związku z czym głównym środowiskiem działania firm rodzinnych jest właśnie ten sektor. Wiele z tych firm z powodu ograniczoności zasobów lub strategicznego wyboru nie rozwija się w duże podmioty gospodarcze. Jak wynika z badań przeprowadzonych przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości – „Firmy rodzinne w polskiej gospodarce – szanse i wyzwania”,²⁰ rodzinność oraz ograniczona wielkość podmiotu i jego zasobów stanowią najbardziej charakterystyczne cechy większości przedsiębiorstw rodzinnych i w głównej mierze wpływają na sposób zarządzania nimi.

Firmy rodzinne uważa się za bardziej odporne na kryzys. Dzieje się tak między innymi dlatego, że tego rodzaju firma wiąże się z większą, bo osobistą, wewnętrzną odpowiedzialnością właściciela. W Polsce ponad 1,5 ml aktywnych firm (78%) to firmy rodzinne. W Unii Europejskiej firmy rodzinne stanowią natomiast 60%.

Firmy rodzinne są niezwykle wartościowym elementem sektora przedsiębiorczości, ze względu na wartości wnoszone do życia gospodarczego i społecznego, dlatego też ich rozwój powinien być wspierany. Kreowanie polityki wspierającej rozwój firm

²⁰ „Firmy rodzinne ...”, A. Kowalewska (red.), W-wa 2009

rodzinnych i konstrukcja konkretnych instrumentów wspierających tego typu działalność wymaga współpracy sektora publicznego z sektorem prywatnym.

Rozwój oraz sprawne funkcjonowanie na rynku firm rodzinnych to także umiejętne zarządzanie zmianą w tych jednostkach. Wśród najistotniejszych zmian związanych z firmą rodzinną znajdujemy zmianę sukcesyjną. W naszym kraju wciąż profesjonalne zarządzanie sukcesją firmy rodzinnej jest mało popularne. Tymczasem problem jest niezwykle istotny – wręcz kluczowy dla istnienia oraz sprawnego funkcjonowania takiej firmy. Działania w zakresie planowania oraz zarządzania sukcesją w firmie rodzinnej noszą znamiona innowacyjności. Ten złożony proces ma na celu nie tylko sprawne i efektywne planowanie przekazywania firmy kolejnym pokoleniom, ale również znalezienie dalszej drogi dla nestorów, którzy dzięki wiedzy i doświadczeniu stanowią wartościowy czynnik dla firmy i rynku pracy.

Miarą konkurencji firm rodzinnych, działających w województwie lubelskim, coraz częściej staje się innowacyjność. Przedsiębiorstwa, głównie nowo powstałe, funkcjonują w konkurencyjnym otoczeniu w związku z czym muszą podejmować działania ukierunkowane na wszelkie „nowości”. Innowacyjność określić można jako jeden z kluczowych czynników stanowiących o rozwoju firm rodzinnych. Nowe uwarunkowania gospodarcze oparte na wiedzy doprowadziły do tego, że osiągnięcie nadrzędnego celu przedsiębiorstwa, którym jest maksymalizacja wartości, nie może odbywać się z wyłączeniem zasobów niematerialnych, kształtujących postawy innowacyjne.

Podjmując działania na rzecz stymulowania procesów innowacyjnych w przedsiębiorstwach rodzinnych województwa lubelskiego, niezbędnym jest zwiększenie świadomości wśród mikroprzedsiębiorców na temat znaczenia innowacji zarówno w bieżącej działalności, jak i w perspektywie tworzenia i rozwoju umiejętności elastycznego reagowania na dynamiczne zmiany zachodzące w ich otoczeniu. Ważne są również formy współpracy pomiędzy firmami rodzinnymi, jak również udoskonalenie infrastruktury przedsiębiorstwa wspierającej procesy innowacyjne.

Rekomendacje:

1. Promowanie idei oraz budowanie pozytywnego wizerunku firm rodzinnych na rynku pracy.

Adresaci: lokalne władze, organizacje zrzeszające przedsiębiorców i pracodawców oraz rzemieślnicze organizacje przedsiębiorców

2. Promowanie działań innowacyjnych w firmach rodzinnych.

Adresaci: władze województwa, lokalne władze samorządowe, organizacje zrzeszające przedsiębiorców i pracodawców oraz rzemieślnicze organizacje przedsiębiorców

Rozdział IV

Ewaluacja i monitoring

Zwiększenie skuteczności działań ewaluacyjnych i monitorujących zostanie osiągnięte dzięki poprzedzeniu analizy zrealizowanych przedsięwzięć przedstawieniem przez wskazane podmioty propozycji inicjatyw bezpośrednio powiązanych z rekomendacjami zawartymi w RPD na 2015 rok. Na początku roku 2015 dokument zostanie przedstawiony wskazanym jednostkom odpowiedzialnym za jego realizację, w celu dokładnego zapoznania się z rekomendacjami oraz zaplanowania działań do nich bezpośrednio nawiązujących, a zatem odpowiadających na aktualne potrzeby lokalnego rynku pracy. Realizacja zakładanych planów zostanie zweryfikowana w analizie ankiet monitorujących za I i II półrocze 2015 roku. Modyfikacja w zakresie formuły monitoringu wynika z potrzeby wspomagania planowania zadań w oparciu o rekomendacje zawarte w regionalnym planie działań. Pewnym zmianom uległa też ankieta monitorująca. Wprowadzone zmiany mają na celu uściślenie uzyskiwanych informacji odnośnie rzeczywistych inicjatorów i realizatorów przedsięwzięć. Jednostki nadrzędne oddzielono zatem od podległych. Ponadto, w ankiecie przewidziano informacje na temat wcześniejszego planowania zadań - każde z przedstawionych działań jest kwalifikowane jako zaplanowane na początku roku lub nie. Niezależnie od tego, weryfikacja zaplanowanych zadań z ich realizacją będzie możliwa dzięki informacji wstępnej i ankiecie końcowej.

Za prowadzenie monitoringu zadań określonych w Regionalnym Planie Działañ na Rzecz Zatrudnienia na 2015 rok odpowiedzialny jest Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.

Częstotliwość uzyskiwania informacji z zakresu realizacji założeń dokumentu odbywać się będzie w okresach półrocznych.

Na podstawie informacji nadesłanych od partnerów realizujących rekomendacje zaproponowane w dokumencie, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie przygotuje i przedłoży Sprawozdanie z wykonania Regionalnego Planu Działañ na Rzecz Zatrudnienia na 2015 rok. Do dnia 15 marca 2016 roku sprawozdanie zostanie przedłożone Ministrowi Pracy i Polityki Społecznej.

Monitoring działań w ramach RPD na rok 2015 dotyczył będzie przede wszystkim:

- liczby inicjatyw zgodnych z RPD na 2015 rok, realizowanych przez instytucje partnerskie,
- liczby inicjatyw zgodnych z RPD na 2015 rok, realizowanych przez jednostki organizacyjne,
- typów działań o charakterze innowacyjnym, zawartych w rekomendacjach do poszczególnych priorytetów, realizowanych przez ww. podmioty w ramach dwóch głównych obszarów:
 - ✓ *Ludzie młodzi*
 - ✓ *Przedsiębiorczość*
- odwołań zawartych w treści dokumentów przygotowywanych przez instytucje partnerskie do Regionalnego Planu Działań na rok 2015.

Ewaluacja jakościowa odpowie na pytania:

1. Czy w województwie promowane są innowacyjne rozwiązania dotyczące przedsiębiorczości oraz ludzi młodych na lokalnym rynku pracy?
2. Czy wskazane podmioty wspierają aktywizację zawodową grup zagrożonych wykluczeniem społecznym (w tym młodzieży NEET oraz osób w wieku 50+) poprzez działania innowacyjne?
3. Czy w województwie promowane są działania innowacyjne w zakresie kształcenia ustawicznego w różnych grupach wiekowych?
4. Czy promowane są innowacyjne rozwiązania w obszarze firm rodzinnych oraz ekonomii społecznej?