

## **Katalog dobrych praktyk**

**realizowanych przez powiatowe urzędy pracy  
w celu zwiększenia skuteczności  
aktywizacji zawodowej osób młodych**

opracowany na podstawie  
informacji zawartych w formularzach zgłoszeniowych  
konkursu

**„Lider aktywizacji osób młodych”**

Edycja 2017



Warszawa, grudzień 2017

## Wstęp

**D**o urzędów pracy trafia duża część funduszy przeznaczonych na wsparcie młodych osób w podjęciu zatrudnienia. **Problem polega na tym, że młodzi ludzie nie chcą iść po pomoc do takich instytucji.** W 2016 roku Fundacja Promocji Inicjatyw Społecznych POLPROM przeprowadziła badania, w których pozostające bez zatrudnienia młode osoby opowiadały o swoich doświadczeniach i oczekiwaniach dotyczących poszukiwania pracodawcy. Prawie nikt nie brał pod uwagę, że może skorzystać z oferty urzędów pracy. **„Pośredniaki”, bo tak te instytucje nazywają młodzi, to dla nich symbol skrajnego niepowodzenia.**

Młodzież nie wykorzystuje środków przeznaczonych na aktywizację, bo nie odwiedza urzędów pracy. I nic na to nie poradzi zmiana wystroju urzędów i szkolenie personelu. Na nic zda się dodawanie do listy ofertowej kolejnych bonów, dofinansowań itp. **Młodzi nie korzystają z własnej inicjatywy z oferty urzędów pracy nie dlatego, że jest zła, ale dlatego, że jej nie znają. I co więcej, nie chcą poznać.**

Dlatego tak ważne jest dotarcie z informacją o ofercie rynku pracy do osób młodych. Do tego zaś potrzebne są niestandardowe działania urzędów.

Nasza Fundacja zwróciła się do wszystkich urzędów pracy w Polsce z zaproszeniem do konkursu na najlepsze praktyki aktywizacji osób młodych.

**W grudniu 2017 roku wręczyliśmy w Warszawie nagrody „Liderom aktywizacji osób młodych”.** Uroczystość była połączona z konferencją, podczas której omówiliśmy różne nowatorskie działania przełamujące schematy myślenia młodych osób o ofercie instytucji rynku pracy.

Konferencja „Aktywizacja osób młodych oddalonych od rynku pracy – dobre praktyki i rekomendacje” była organizowana pod honorowym patronatem Pani Elżbiety Rafalskiej, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej i finansowana przy udziale środków Unii Europejskiej z Funduszu Spójności w ramach Programu Operacyjnego Pomoc Techniczna na lata 2014 – 2020.

Szczególnie teraz, w okresie niskiej stopy bezrobocia, warto zmobilizować urzędy pracy do działań, które pozwolą przełamać budowaną przez dziesięciolecia niechęć do „pośredniaków”.

**W niniejszym katalogu prezentujemy działania, które potwierdzają tezę, że przekazywanie młodzieży informacji o rynku pracy nie musi być nudne.**

Dobre praktyki podzieliliśmy na cztery grupy:

- Wspieranie przedsiębiorczości osób młodych
- Lepsze przygotowanie absolwentów do wejścia na rynek pracy
- Tworzenie partnerstw lokalnych na rzecz poprawy sytuacji osób młodych na rynku pracy
- Inne rozwiązania

Powyższy podział ma charakter umowny. W rzeczywistości okazuje się, że niemal każde opisane działanie zawiera pewne elementy z kilku tematów. Prawie wszystkie nagrodzone urzędy potwierdzają, że wspieranie przyszłych absolwentów szkół i uczelni jest warunkiem koniecznym dokonywania przez młodzież przemysłanych wyborów zawodowych. Przekonują również, że skuteczność wdrożenia dobrych praktyk w dużym stopniu zależy od budowania lokalnych partnerstw. Na to wszystko nakłada się przekonanie, że każda młoda osoba wchodząca na rynek pracy powinna mieć rozwinięte umiejętności miękkie charakterystyczne dla podstawy przedsiębiorczej.

Serdecznie gratulujemy tegorocznym laureatom tytułu „Lider aktywizacji osób młodych” i zapraszamy do zapoznania się z najlepszymi praktykami powiatowych urzędów pracy.

Wiosną 2018 roku ogłosimy kolejną edycję konkursu. Tegoroczni laureaci będą mogli ubiegać się o kolejne nagrody w ramach działań Klubu Liderów Aktywizacji Osób Młodych. Wszystkie inne publiczne instytucje rynku pracy zachęcamy do przedstawienia swoich autorskich dobrych praktyk, które mogą stać się przepustką do prestiżowego grona Liderów Aktywizacji Osób Młodych.



## Katalog dobrych praktyk – spis treści

Tytuł praktyki	Realizator	Strona
<b>Wspieranie przedsiębiorczości osób młodych</b>		
Człowiek z inicjatywą	Powiatowy Urząd Pracy w Zabrze	6
Młody biznes	Powiatowy Urząd Pracy w Chrzanowie	7
<b>Lepsze przygotowanie absolwentów do wejścia na rynek pracy</b>		
Raport o bezrobociu absolwentów szkół ponadgimnazjalnych Poznania i powiatu poznańskiego	Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu	9
Program planowania karier edukacyjnych i zawodowych „Trafny wybór”	Powiatowy Urząd Pracy w Tychach	11
Startujemy od przedszkola	Powiatowy Urząd Pracy w Kędzierzynie - Koźlu	13
Młodzież na rynku pracy	Powiatowy Urząd Pracy w Opocznie	14
Konkurs „Moje CV”	Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie	15
Powiatowy konkurs wiedzy o rynku pracy – rywalizacja zespołowa	Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie	16
Skuteczni i zaradni na rynku pracy	Powiatowy Urząd Pracy w Prudniku	17
Młodzi poznają rynek pracy	Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni	18
Absolwent na rynku pracy	Powiatowy Urząd Pracy w Chojnicach	19

Start w karierę	Powiatowy Urząd Pracy w Tczewie	20
<b>Tworzenie partnerstw lokalnych na rzecz poprawy sytuacji osób młodych na rynku pracy</b>		
„Kim będę jak dorosnę?” może ratownikiem medycznym...	Powiatowy Urząd Pracy w Kielcach	21
Aktywizacja osób bez zawodu	Powiatowy Urząd Pracy w Mławie	22
Młodzieżowa Kraina Talentów	Gdański Urząd Pracy	23
Perspektywy na lepsze jutro – dla osób niepełnosprawnych	Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie	24
Konkurs wiedzy o rynku pracy jak „Jeden z dziesięciu”	Powiatowy Urząd Pracy w Gołdapi	25
Rybnicka Platforma Poradnictwa Zawodowego	Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku	25
<b>Inne rozwiązania</b>		
Szkolenie „Vademecum Pracownika”	Urząd Pracy Powiatu Krakowskiego	27
Samodzielne poszukiwanie pracy z promesą	Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu	28
Staż na start – gwarancja zatrudnienia dla młodych osób bezrobotnych	Powiatowy Urząd Pracy we Wrocławiu	29
Zespół specjalizujący się w obsłudze młodego klienta	Powiatowy Urząd Pracy w Nysie	30
Festiwal Nauki i Techniki Żory 2017	Powiatowy Urząd Pracy w Żorach	32

## **Wspieranie przedsiębiorczości osób młodych**

### **Człowiek z inicjatywą**

#### Powiatowy Urząd Pracy w Zabrze

PUP w Zabrzu od 2015 roku realizuje kolejne edycje programu specjalnego „Człowiek z inicjatywą”. Jest on kierowany do osób, dla których określono II profil pomocy. Celem projektu jest wyposażenie osób bezrobotnych w wiedzę i umiejętności niezbędne w procesie zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej.

Wiele osób chcących założyć działalność gospodarczą nie posiada odpowiedniej wiedzy z zakresu przedsiębiorczości. Pierwszym sygnałem, jaki może to potwierdzić, są wnioski o przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej. Częstokroć wnioski te są niepełne, opis konkurencji ( a tym samym świadomość konkurencji) nikła, analiza SWOT pobieżna. Zdarzają się osoby, które ubiegają się o przyznanie dotacji przez kilka kolejnych naborów i nadal nie udaje się im uzyskać minimalnej liczby punktów kwalifikujących do wsparcia.

PUP W Zabrzu dysponuje dużymi środkami mającymi na celu wsparcie inicjatyw przedsiębiorczych wśród osób bezrobotnych. Źródła finansowania to m.in. Fundusz Pracy oraz projekt pozakonkursowy Po WER 1.1.1 (adresowany w całości do osób do 30 roku życia).

Większość inicjatyw przedsiębiorczych jest poprzedzona szkoleniami z zakresu przedsiębiorczości, organizowanymi już po etapie wyboru wniosków o dofinansowanie, a przed podpisaniem umowy o przyznanie środków. Dla przeważającej liczby klientów jest to wsparcie wystarczające i w pełni wyczerpuje potrzebę doształcania z zakresu biznesu. Jednak są osoby, które mają większe potrzeby w tym zakresie. Odpowiedzią na problem deficytu wiedzy i umiejętności z zakresu przedsiębiorczości jest program specjalny „Człowiek z inicjatywą”.

Głównym zamysłem przy tworzeniu programu było indywidualne podejście do każdego uczestnika.

Każdy uczestnik przystępując do programu ma bowiem swoje wyobrażenie o prowadzeniu biznesu. Czasami są to wyobrażenia niedopracowane i nie do końca przemyślane. Wymagają modyfikacji i ulepszenia. Urealnienie pomysłu ułatwiają indywidualne spotkania z doradcą zawodowym, który skupia się na najsłabszych ogniwach pomysłu na biznes. Doradcy to osoby doświadczone, które prowadzi własne firmy lub zajmują się konkretną dziedziną objętą tematem spotkania.

Uczestnicy otrzymują praktyczne wskazówki z zakresu prawa, księgowości, marketingu, biznesu, co pozwala im dopracować biznesplan. Doradztwa z poszczególnych dziedzin prowadzone są co tydzień, a uczestnicy otrzymują możliwość bieżącego korygowania biznesplanu, przeanalizowania lokalnego rynku i przygotowania się do następnego

spotkania. Elementem wieńczącym zajęcia było spotkanie biznesowe, na którym każdy uczestnik mógł zareklamować swoją przyszłą działalność oraz poznać innych przedsiębiorców działających na lokalnym rynku i nawiązać kontakty biznesowe. Zaproszone zostały firmy o podobnym profilu działalności.

Pomoc doradcza była dostępna nie tylko na etapie dopracowania pomysłu, ale również po otrzymaniu środków na otwarcie działalności gospodarczej, co pozwoliło uniknąć wielu błędów już w pierwszym okresie funkcjonowania firmy.

Dodatkowo każdy z uczestników miał możliwość skorzystania z miejsca do pracy, które zostało wyposażone w niezbędne meble biurowe, sprzęt komputerowy oraz zaplecze teleinformatyczne. Powierzchnia biurowa była dostępna minimum 8 godzin dziennie w okresie przed założeniem firmy, co dodatkowo wzmacniało działania networkingowe.

W ten sposób PUP w Zabrze oferuje wspieranie przedsiębiorczości osób oddalonych od rynku pracy w sposób porównywalny, a w wielu przypadkach nawet lepszy, niż oferowany w projektach wyłonionych w ramach konkursów i realizowanych przez podmioty inne niż publiczne służby zatrudnienia.

Wdrożenie takiego programu specjalnego wymaga nawiązania współpracy z wykonawcą tej części wsparcia, która wykracza poza standardową ofertę PUP. Pakiet biznesowy (indywidualne doradztwo biznesowe, prawne, marketingowe i księgowo, zajęcia grupowe oraz spotkanie biznesowe) muszą zostać szczegółowo opracowane. Należy również precyzyjnie określić wymagania stawiane wykonawcy oraz kryteria oceny ofert. Już na etapie pisania projektu warto szczegółowo rozeznaczyć lokalny rynek, bo proces wyboru wykonawcy i podpisywani umowy może wpłynąć na opóźnienia w realizacji zaplanowanych działań.

Następny krok milowy w realizacji projektu to rekrutacja uczestników. Ten element również musi być dopracowany formalnie (formularze rekrutacyjne, kryteria, ocena wniosków, spotkania kandydatów z komisją). Jego powodzenie w dużym stopniu zależy od działań informacyjnych realizowanych w środowisku lokalnym. Zakwalifikowane osoby rozpoczynają udział w projekcie, a po serii spotkań w ramach pakietu biznesowego składają biznesplany wraz z wnioskiem o przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej. Ta procedura jest dla PUP standardowa.

Utworzone firmy mogą bezpiecznie rozwijać się pod czujnym okiem doradców. To wszystko sprawia, że aktywizacja poprzez wspieranie przedsiębiorczości jest dużo bardziej skuteczna i dostępna nawet dla tych osób, które mają duży deficyt wiedzy o zakładaniu i prowadzeniu firmy.

**X X X**

## **Młody biznes**

### Powiatowy Urząd Pracy w Chrzanowie

Sam fakt założenia działalności gospodarczej przez osobę młodą nie będzie miał wpływu na rozwój lokalnej przedsiębiorczości i nie będzie gwarantował trwałej aktywizacji, jeśli nie

uwzględni się innych barier osób młodych wynikających z braku wiedzy, doświadczenia i know-how własnego biznesu. Dlatego PUP Chrzanów wspiera osoby młode podejmujące działalność gospodarczą tak, by nie zaprzepaścić ich trudu i kosztów związanych z założeniem firmy.

„Młody biznes” to praktyka, która obejmuje kilka spójnych logicznie działań.

### 1. Promocja przedsiębiorczości wśród osób młodych

Uczniowie szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych podczas rozmowy z doradcami o swojej przyszłości zawodowej prawie nigdy nie brali pod uwagę możliwości samozatrudnienia. Młodzież wynosi z domu przekonanie, że przepis na udaną karierę zawodową to konkretny zawód i praca na etacie.

Lekcje przedsiębiorczości mają zbyt teoretyczny charakter – „Uczestnicy zajęć, choć poznają definicję banku centralnego, to nie mają pojęcia co zrobić, gdy pies pogryzie kartę bankomatową” (źródło: tygodnik „Polityka” – „Lekcje przedsiębiorczości w szkołach”, 18.02.2014 r.).

Doradcy zawodowi PUP Chrzanów w sposób bardzo praktyczny promują przedsiębiorczość wśród młodzieży szkół średnich – gry ekonomiczne i pisanie biznes planów to okazje do poznania swoich słabych i mocnych stron oraz poznania predyspozycji przedsiębiorczych. Przy okazji można też dowiedzieć się o ofercie wsparcia przedsiębiorczości, w tym przez PUP.

Zaszczepienie świadomości możliwości samozatrudnienia jest niezwykle ważnym elementem całego procesu rozwoju postaw przedsiębiorczych wśród młodych osób.

### 2. Wsparcie merytoryczne przed rozpoczęciem działalności gospodarczej

Osoby młode rozważające złożenie wniosku o datację na założenie działalności gospodarczej spotykają się z przedstawicielami Chrzanowskiej Izby Gospodarczej, gdzie omawiane są takie tematy jak m.in.:

- Jak stworzyć spójny biznes plan?
- Jak promować swoją działalność gospodarczą?
- Gdzie pozyskać partnerów do współpracy?
- Jakie są błaski i cienie prowadzenia własnego biznesu?
- Jak radzić sobie z „papierkową robotą” w firmie?
- Jakich pułapek unikać na starcie prowadzenia działalności gospodarczej?

Kandydaci na przedsiębiorców spotykają się z osobami, które nie tylko są same swoimi szefami, ale również tworzą miejsca pracy. To dowód, że własna firma może być satysfakcjonującym sposobem na życie. Dodatkowo, młodzi ludzie poznają lokalną organizację, która w przyszłości będzie służyć im pomocą.

### 3. Wsparcie finansowe (dotacje)

To standardowa forma wsparcia realizowana przez wszystkie urzędy pracy w Polsce.

### 4. Pomoc nowopowstałym podmiotom gospodarczym w utrzymaniu się na rynku



Osoby rozpoczynające prowadzenie własnej firmy już na starcie stają się często członkami Chrzanowskiej Izby Gospodarczej. Mogą liczyć na doradztwo i pomoc innych członków, budując poczucie przynależności do społeczności lokalnego biznesu. Takie rozwiązanie – inicjowane przez PUP w Chrzanowie – wypełnia lukę w systemie wsparcia, który pomaga osobom młodym podjąć działalność, ale w najtrudniejszym momencie – na samym starcie – pozostawia ich samych sobie, bez wsparcia doradczego.

Jak wynika z danych GUS problemy młodych przedsiębiorców nie kończą się po pierwszych miesiącach uruchamiania firmy. Najtrudniejszy jest trzeci rok prowadzenia działalności gospodarczej. Dlatego włączenie nowego podmiotu na samym początku w struktury trwałej organizacji daje największe szanse na pokonanie kolejnych problemów.

Praktyka „Młody biznes” dotyczy kompleksowego wsparcia przedsiębiorczości osób młodych – od kształtowania postaw po wsparcie w okresie prowadzenia firmy. W standardowej ofercie PUP najczęściej pojawia się tylko trzeci punkt z powyższej listy. To zdecydowanie zbyt mało by tworzyć stabilne miejsca pracy w mikro firmach.

Bardzo cennym elementem tej praktyki jest również współpraca inicjowana przez PUP w Chrzanowie. Dotyczy to zarówno środowiska szkół, jak i przedsiębiorców zrzeszonych w Chrzanowskiej Izbie Gospodarczej.

## **Lepsze przygotowanie absolwentów do wejścia na rynek pracy**

### **Raport o bezrobociu absolwentów szkół ponadgimnazjalnych Poznania i powiatu poznańskiego**

#### Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu

Corocznie przygotowany jest „Raport o bezrobociu absolwentów szkół ponadgimnazjalnych Poznania i powiatu poznańskiego”. W Raporcie zawarta jest m. in.:

- analiza bezrobocia wśród młodzieży w odniesieniu do tendencji wojewódzkich i ogólnopolskich;
- informacja na temat typów szkół, jakie najczęściej kończyli młodzi ludzie i zdobytych przez nich zawodach;
- wskazówka dotycząca typów szkół, które generowały najwyższe wskaźniki bezrobotnych absolwentów – wraz z określeniem procentowego udziału liczby absolwentów zarejestrowanych jako bezrobotni w odniesieniu do ogółu absolwentów kończących szkołę.

Raport daje możliwość określenia prognoz zatrudnieniowych dla konkretnych zawodów. Analizie poddawane są dane uzyskiwane ze szkół publicznych i prywatnych. Informacje dotyczące absolwentów szkół uzyskiwane są od organów prowadzących szkoły – Urzędu Miasta Poznania i Starostwa Powiatowego w Poznaniu.

W Raporcie zawarte są również informacje dotyczące zawodów najbardziej poszukiwanych na lokalnym rynku pracy i możliwości aktywizacji zawodowej osób młodych. Opracowanie daje kompleksową wiedzę o sytuacji osób młodych na lokalnym rynku pracy.

Celem publikacji jest pokazanie korelacji pomiędzy systemem kształcenia i jego jakością a sytuacją młodzieży na rynku zatrudnienia. Raport jest oczekiwana publikacją, z której korzystają chętnie młodzi ludzie dokonujący wyboru dalszej ścieżki kariery zawodowej, ich rodzice, a także organy prowadzące szkoły, bowiem z analizy wynika, jakie kierunki kształcenia warto kontynuować, a na jakie zawody nie ma zapotrzebowania na lokalnym rynku. Również powiatowa rada Rynku Pracy wydając opinie o uruchomieniu nowych kierunków kształcenia korzysta z danych zawartych w Raporcie.

Analiza sytuacji absolwentów szkół jest podstawą formułowania przez PUP w Poznaniu rekomendacji w celu zwiększenia poziomu zatrudnienia osób młodych. W tegorocznym raporcie wskazano następujące rekomendacje:

- podnoszenie jakości kształcenia oraz elastyczne i szybkie reagowanie instytucji edukacyjnych na zapotrzebowanie lokalnego rynku pracy;
- współpraca między środowiskiem biznesu a instytucjami edukacyjnymi w zakresie organizacji praktyk i staży;
- stałe monitorowanie i prognozowanie sytuacji na rynku pracy;
- upowszechnianie i rozwój doradztwa zawodowego, szczególnie przy wyborze przyszłego zawodu;
- promocja kształcenia ustawicznego;
- promocja przedsiębiorczości.

PUP w Poznaniu prowadzi także stronę internetową [www.absolwenci.poznan.pl](http://www.absolwenci.poznan.pl), która zawiera publikacje poszczególnych Raportów z 16 lat, zakładkę umożliwiającą szybkie wyszukanie zagadnień zawartych w Raportach, zakładkę przeznaczoną dla osób młodych zawierającą: porady dotyczące wyboru dalszego kierunku kształcenia, możliwości określenia swoich predyspozycji zawodowych (udostępniony jest test predyspozycji), wykaz instytucji pomocnych w poszukiwaniu pracy dla młodzieży, a także zakładkę przeznaczoną dla rodziców z praktycznymi poradami dotyczącymi wspierania dziecka w wyborze odpowiedniego zawodu.

Corocznie, przy okazji publikacji kolejnego Raportu, organizowana jest konferencja prasowa w celu upowszechnienia informacji w nim zawartych, a w konsekwencji – aby przygotowana publikacja przyczyniała się do dokonywania przez młodych ludzi świadomego wyboru dalszej drogi kształcenia.

Przygotowanie szczegółowej analizy sytuacji osób młodych na rynku pracy wymaga rzetelnego zebrania informacji z całego regionu. Konieczna jest m.in. współpraca z organami prowadzącymi szkoły. Warto prowadzić odrębną stronę internetową skierowaną do osób młodych i ich rodziców, tak by młodzież szybko i łatwo mogła wyszukać interesujące zagadnienia, a przedstawiane treści były opisywane językiem zwięzłym i zrozumiałym dla młodego odbiorcy. Często osoby młode zniechęcają się do lektury analiz i badań ponieważ przedstawiane zagadnienia są opisywane trudnym i sformalizowanym językiem urzędowym.

Prowadzenie odrębnej strony internetowej wiąże się z kosztami uruchomienia i hostingu strony.

W celu skutecznej aktywizacji osób młodych konieczna jest współpraca z lokalnymi pracodawcami i ciągłe monitorowanie rynku pracy, aby działania kierowane do młodzieży odpowiadały potrzebom zatrudnieniowym w regionie. Wymierny efekt promocji zatrudnienia przynoszą partnerstwa zawierane z organizacjami pracodawców, co umożliwi dotarcie z informacją do szerokiego grona pracodawców.

Równie ważne jest dotarcie z informacją do środowiska osób młodych. W tym celu należy podjąć współpracę ze środowiskiem lokalnym (szkołami, uczelniami) i oferować wsparcie w postaci np. prelekcji, warsztatów, lekcji przedsiębiorczości, uczestnictwa w targach pracy.

**X X X**

## **Program planowania karier edukacyjnych i zawodowych „Trafny wybór”**

### Powiatowy Urząd Pracy w Tychach

Program ma na celu wsparcie realizacji obowiązku szkół w organizowaniu doradztwa zawodowego dla uczniów. Uczniowie otrzymują pomoc w dokonywaniu wyboru kierunków dalszego kształcenia i zawodu oraz w planowaniu kariery zawodowej. A wszystko to realizowane jest przy wykorzystaniu aktywnych metod wsparcia.

Uczniowie II klasy liceum ogólnokształcącego otrzymują możliwość odbycia tygodniowych praktyk w pracodawców. Wybór grupy docelowej wynika z faktu, że to właśnie uczniowie tych klas stają przed wyborem dalszej ścieżki zawodowej. Z doświadczenia PUP w Tychach wynika, iż bardzo często wybór dalszej ścieżki kształcenia lub rozpoczęcia aktywności w danym zawodzie jest przypadkowy. Młodzież nie ma wyobrażenia o specyfice pracy w danym zawodzie, nie zna cech charakterystycznych pracy w konkretnych przedsiębiorstwach. PUP w Tychach ma bardzo dobre kontakty z lokalnymi przedsiębiorcami i wykorzystuje je, aby w programie „Trafny wybór” umożliwić grupie młodzieży kontakt z realnym środowiskiem pracy.

Efekty wdrożenia programu to m.in.:

- zdobycie pierwszego doświadczenia zawodowego;
- poznanie specyfiki wybranego zawodu;
- świadomy wybór dalszej ścieżki edukacyjnej i zawodowej.

Warunkiem niezbędnym realizacji programu jest uzyskanie akceptacji ze strony organu prowadzącego szkołę średnie. Kolejnym krokiem jest zawarcie porozumienia pomiędzy urzędem pracy a szkołą średnią (liceum ogólnokształcącym). Porozumienie określa zadania każdej ze stron.

**Zadania urzędu pracy:**

- współpraca z pracodawcami w celu pozyskania miejsc odbywania praktyk;
- analiza potrzeb uczestników programu na podstawie informacji przedstawionych przez szkołę;
- podsumowanie z młodzieżą realizacji praktyk;
- rozliczenie programu;
- promocja programu.

**Zadania szkoły:**

- zebranie informacji dotyczącej zapotrzebowania uczniów na określone miejsca odbywania praktyk;
- analiza potrzeb na podstawie informacji przedstawionych przez uczniów;
- przygotowanie młodzieży do odbywania praktyk;
- opracowanie regulaminu praktyk;
- zawarcie umowy o przeprowadzenie praktyki z pracodawcą;
- nadzór nad młodzieżą odbywającą praktyki;
- współpraca z pracodawcą przyjmującym ucznia na praktykę;
- podsumowanie z młodzieżą realizacji praktyk;
- rozliczenie programu;
- promocja programu.

Partnerstwo opiera się na zasadach dialogu, wykorzystania potencjału i doświadczenia każdej ze stron oraz otwartości na poszukiwanie kompromisu w sytuacjach spornych.

Wdrożenie programu wymaga wyłącznie zaangażowania stron porozumienia i dobrej woli pracodawców. Nie łączy się z koniecznością poniesienia żadnych dodatkowych kosztów. Stronami umowy dotyczącej organizacji praktyki są: pracodawca, szkoła i opiekun prawny ucznia (rodzic). Umowa reguluje prawa i obowiązki każdej ze stron. Wykaz pracodawców przyjmujących na praktykę oraz dane osób reprezentujących pracodawcę przekazuje do szkoły urząd pracy.

Każdy uczeń prowadzi dzienniczek tej krótkiej praktyki, w którym zapisuje spostrzeżenia i opinie z każdego dnia. Te zapiski są podstawą ewaluacji programu, oceny przebiegu praktyki i poziomu zadowolenia z udziału ucznia w programie.

Termin praktyk nie koliduje z zajęciami szkolnymi – obejmuje okres matur, gdy uczniowie młodszych klas mają ograniczone zajęcia dydaktyczne. Program realizowany jest od 2013 roku. Wzięło w nim udział już ponad 260 uczniów. Praktyka odbywała się w 40 zawodach.

Na pytanie „Czy polecilibyś udział w programie swoim młodszym kolegom/koleżankom? Wszyscy uczniowie (100%!) odpowiedziało: TAK. Najczęściej program potwierdził preferencje zawodowe uczniów i utwierdził ich w przyszłych wyborach. Najważniejsze są jednak te przypadki, w których udział w praktyce pozwolił uniknąć młodzieży rozczarowań w przyszłości. Wśród uczniów wzrosła świadomość jak ważny jest wybór ścieżki zawodowej zgodnej z osobistymi predyspozycjami i zainteresowaniami.

**X X X**

## Startujemy od przedszkola

### Powiatowy Urząd Pracy w Kędzierzynie – Koźlu

Dzień otwarty w urzędzie pracy to okazja do przedstawienia osobom bezrobotnym ofert pracy zgłoszonych przez lokalnych pracodawców oraz pochodzących z innych regionów, a także ofert EURES. W ten szczególnie dzień do urzędu pracy przychodzą również przedstawiciele pracodawców, instytucji, jednostek szkolących i szkół. W Powiatowym Urzędzie Pracy w Kędzierzynie – Koźlu progi urzędu pracy przekraczają też przedszkolaki by skorzystać z oferty „Kącika malucha”. To kolejny przykład na to, że instytucje rynku pracy bardzo dostrzegają potrzebę zapoznania dzieci przez zabawę ze specyfiką różnych zawodów. Oraz na to, że urzędnicy chętnie biorą udział w dyskusji o tym, na czym polega praca na określonym stanowisku i jakie cechy musi mieć osoba, która chce ją wykonywać. Nawet w przypadku przedszkolaków zabawy rysunkowe mogą być uzupełnione takimi dyskusjami.

PUP w Kędzierzynie – Koźlu co roku wybiera inną grupę zawodową. Przedszkolaki poznały już m.in.:

- przedstawiciele służb mundurowych (strażaków i policjantów) – w trakcie tych spotkań dzieci m.in. nauczyły się udzielać pierwszej pomocy.;
- zawody medyczne (pielęgniarki, fizjoterapeuci, stomatolodzy, ratownicy medyczni) – ci eksperci nauczyli dzieci przyjmowania prawidłowej postawy i dbania o higienę jamy ustnej;
- osoby wykonujące prace związane z gastronomią (np. cukiernicy) – to okazja do poznania m.in. zasad zdrowego odżywiania się.

PUP w Kędzierzynie – Koźlu chce zwrócić uwagę na konieczność edukowania dzieci w zakresie wyboru zawodu już od przedszkola. Z dziećmi należy rozmawiać o przyszłości zawodowej, zadawać im pytania i dawać szansę zapoznania się ze specyfiką różnych zawodów.

Do organizacji zajęć z przedszkolakami włączania są inni młodzi ludzie, którzy mają możliwość sprawdzenia, czy posiadają predyspozycje do pracy z dziećmi i zyskują nowe doświadczenia. W ten sposób rozmowa o zawodach dzieci, młodzieży i dorosłych zamienia dzień otwarty w urzędzie pracy w spotkanie międzypokoleniowe.

Warunkiem powodzenia organizacji dnia otwartego w urzędzie pracy z udziałem przedszkolaków jest staranne przygotowanie logistyczne, w tym zadbanie o bezpieczeństwo dzieci.

**X X X**

## **Młodzież na rynku pracy**

### Powiatowy Urząd Pracy w Opocznie

Absolwenci szkół rejestrujący się w PUP w Opocznie często nie mają odpowiedniej wiedzy na temat świadomego planowania kariery zawodowej ani umiejętności związanych z poszukiwaniem pracy. Dlatego PUP w Opocznie wystąpił z propozycją organizacji spotkań zawodoznawczych. Inicjatywa spotkała się z dużym zainteresowaniem ze strony szkół. Zajęcia prowadzone są przez doradcę zawodowego z PUP z udziałem nauczyciela. Podczas 1,5-godzinnego spotkania wykorzystywana jest prezentacja multimedialna.

Zakres tematyczny spotkań:

- Wybór zawodu – czynniki wpływające na podejmowane decyzje.
- Analiza rynku pracy jako czynnika wpływającego na wybór zawodu - sytuacja osób do 25 roku życia na rynku pracy, charakterystyka szkół ponadgimnazjalnych na terenie powiatu, największe zakłady pracy w powiecie i najbliższej okolicy, analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych, zawody przyszłości, najpopularniejsze kierunki studiów.
- Oczekiwania pracodawców wobec młodych pracowników.
- Formy wsparcia dla ludzi młodych.
- Efektywne szukanie pracy na współczesnym rynku.

W latach 2011- 2017 w takich spotkaniach udział wzięło ponad 1100 uczniów. Zwiększyła się świadomość młodzieży przy wyborze ścieżki kształcenia oraz polepszyło przygotowanie do wejścia na rynek pracy z wykorzystaniem dostępnych instrumentów i usług.

PUP w Opocznie formułuje uwagę o potrzebie prowadzenia doradztwa zawodowego na wszystkich poziomach kształcenia. Szkoły często nie są w stanie zapewnić wykwalifikowanej kadry i dlatego jest to pole do zagospodarowania przez instytucje rynku pracy.

Zajęcia powinny być prowadzone przez doradcę zawodowego przy współudziale pośrednika pracy, specjalisty do spraw rozwoju zawodowego, opiekuna praktyk, wychowawcy. Warto pomyśleć o włączeniu również lokalnych przedsiębiorców oraz rodziców.

Realizacja takich spotkań wymaga systematycznej współpracy ze szkołami z terenu powiatu. PUP w Opocznie współpracuje też z Wydziałem Oświaty i Funduszy Unijnych Starostwa Powiatowego w Opocznie. To pozwala na tworzenie nowych kierunków kształcenia z uwzględnieniem wyników badań potrzeb lokalnego rynku pracy.

**X X X**

## Konkurs „Moje CV”

### Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie

Wspieranie osób młodych w działaniach zmierzających do podjęcia trwałego zatrudnienia to nie tylko propozycja określonej oferty pracy. Warto przytoczyć w tym miejscu niezmiernie istotny element działania edukacyjnego, jakim jest systematyczne i kompleksowe wpajanie nawyków związanych z poszukiwaniem i wykonywaniem pracy. Właściwe podejście do aktywizacji zawodowej młodzieży ma swój początek w teorii rozwoju określanej mianem „poszukiwania”, tj. w okresie krystalizowania się preferencji zawodowych i dopasowania ich do świata pracy, a także poszukiwania informacji zawodoznawczych.

Jednym z wielu podejmowanych działań jest przygotowanie młodzieży do praktycznego poruszania się po rynku pracy. Zasoby informacyjne w tym zakresie są bardzo obszerne - wśród dostępnych źródeł informacji znajdują się poradniki, ulotki, filmy instruktażowe, narzędzia do samooceny umiejętności. W natłoku informacji młodzież boryka się z problemem oceny, które źródło jest najlepsze i daje szansę na pozyskanie informacji niezbędnych w procesie rekrutacji do pracy. Jednocześnie ta poradnika wiedza nie gwarantuje sukcesu – wciąż mamy do czynienia z młodzieżą świetnie znającą teorię, ale umiejętności wyselekcjonowania informacji i nałożenia ich na swoją indywidualną sytuację. To powoduje, że przy bezpośredniej konfrontacji z rynkiem pracy nawet najlepsza teoria przegrywa z praktyką.

Realizacja konkursu „Moje CV” wynika właśnie z konieczności usystematyzowania elementarnej wiedzy praktycznej dotyczącej indywidualnej kreacji wizerunku za pomocą Curriculum Vitae. Każda młoda osoba, która przystąpiła do konkursu, podjęła próbę wykorzystania wiedzy teoretycznej w praktyce. O oryginalności tego pomysłu świadczy przede wszystkim koncepcja, która stwarza młodzieży możliwość postawienia siebie w roli eksperta CV.

Do udziału w konkursie „Moje CV” zostali zaproszeni uczniowie w wieku 15-19 lat ze szkół zasadniczych zawodowych i ponadgimnazjalnych ogólnokształcących. To właśnie ci młodzi ludzie myślą o podjęciu pierwszej pracy sezonowej, a nawet stałej i umiejętność sporządzenia CV jest im niezbędna.

Młodzi ludzie otrzymują w ramach konkursu obszerny życiorys fikcyjnej postaci i przykładową ofertę pracy. Ich zadaniem jest wybranie z życiorysu potrzebnych informacji i przygotowanie CV w odpowiedzi na tę ofertę.

Pierwszy etap realizacji tej praktyki polega na opracowaniu regulaminu, który określa warunki udziału w konkursie, sposób wyłonienia laureatów, nagrody. Regulamin jest upowszechniany w placówkach oświatowych, edukacyjnych, publicznych służbach zatrudnienia, lokalnych firmach. Wykorzystywane są różne sposoby dotarcia z informacją – bezpośrednie wizyty, korespondencja e-mailowa, Facebook, plakaty, ulotki informacyjne. Prace konkursowe ocenia komisja, którą tworzą przedstawiciele PUP oraz placówek

edukacyjnych. Z grona autorów prac, które wpłynęły w wyznaczonym terminie, wybrani zostali twórcy najlepszych CV. Laureaci otrzymali nagrody podczas spotkania zorganizowanego w siedzibie PUP. Wykorzystano także metodę Feedback do udzielenia informacji zwrotnej wszystkim uczestnikom konkursu w zakresie zasad sporządzania CV z uwzględnieniem mocnych i słabych stron prac zgłoszonych w ramach konkursu.

Efektem konkursu „Moje CV” jest wzrost kompetencji w zakresie sporządzania CV, zdolności posługiwania się słowem pisany w takim obszarze, jaki jest wymagany przez pracodawców w procesie rekrutacji. Jednocześnie uświadomiono młodzieży, że posługiwanie się mową obrazkową specyficzną dla komunikacji sms nie zawsze znajduje zastosowanie w świecie pracy. Podkreślono, że ważne jest posiadanie umiejętności dostosowania się do potrzeb pracodawców i przygotowanie CV w odpowiedzi na konkretną ofertę pracy.

Istotnym warunkiem powodzenia konkursu jest jakość współpracy z placówkami edukacyjnymi i oświatowymi. Dotarcie z informacją i wzbudzenie motywacji wśród uczniów do udziału w konkursie to w dużej części zasługa kadry dydaktycznej szkół, która pozostawała w stałym kontakcie z pracownikami PUP i miała dostęp do informacji oraz możliwość rozstrzygnięcia występujących niejasności.

Koszty nagród poniósł Urząd Miejski w Jaworznie.

**X X X**

## **Powiatowy konkurs wiedzy o rynku pracy – rywalizacja zespołowa**

### Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie

Większość młodych osób nie orientuje się w realiach współczesnego rynku pracy i w perspektywach zatrudnienia w swoim regionie. Przeważa wśród nich postawa skupienia się na teraźniejszości. Odkładanie na później planowania przyszłości jest widoczne nawet w grupie uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych.

W konkursach wiedzy o rynku pracy organizowanych przez PUP w Oleśnie biorą udział trzysobowe zespoły reprezentujące poszczególne szkoły z terenu powiatu oleckiego.

Pierwszy etap konkursu to quiz wiedzy o rynku pracy. Każda z drużyn losuje po trzy pytania z dziedziny rynku pracy. Pytanie nr 4 jest wspólne dla wszystkich zespołów i dotyczy wiedzy o zawodach. Uczestnicy mają dwie minuty na przygotowanie odpowiedzi na pytanie otwarte oraz pół minuty na odpowiedź na pytanie zamknięte. Na ostatnie pytanie drużyna może przygotować odpowiedź w ciągu 5 minut. Pytania przygotowywane są przez organizatorów, ale szkolni doradcy zawodowi mogą zgłaszać swoje propozycje pytań.

Drugi etap konkursu to zadanie, które w każdej edycji jest wspólne dla wszystkich zespołów. Takim zadaniem było np. przygotowanie filmu „Charakterystyka zawodu” (występującego na



terenie powiatu oleskiego) – czas trwania filmu to max. 8 minut. W innej edycji konkursu zespoły miały za zadanie przygotowanie wniosku o udzielenie dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz nakręcenie filmu (do 3 minut) reklamującego to przedsięwzięcie.

Istotnym wprowadzeniem do konkursu jest coroczna konferencja promująca organizowana z udziałem przyszłych zawodników. Jej elementem jest krótki wykład na temat rynku pracy wygłaszany przez eksperta z wyższej uczelni lub instytucji wspierającej rynek pracy. Podobne konferencje kończą każdą edycję konkursu.

Udział w konkursach pomaga młodzieży rozwijać umiejętności niezbędne do poszukiwania i wykorzystywania informacji dotyczących szeroko rozumianego rynku pracy, doradztwa zawodowego i przedsiębiorczości. Młodzież najchętniej uczy się poprzez zabawę i rywalizację – konkurs łączy te formy i dlatego jest dla młodych osób atrakcyjny. Dodatkowo, atrakcyjność zwiększają przyznawane nagrody.

Kolejnym efektem realizacji konkursu jest integracja środowiska doradców zawodowych na terenie powiatu i współpraca różnych instytucji w zakresie doradztwa zawodowego.

Konkurs finansowany jest ze środków Funduszu Pracy (tzw. pozostałe wydatki). Powodzenie we wdrażaniu tej praktyki zależy w dużym stopniu od dobrej promocji, pozyskania partnerów (np. patronatu starosty) i konsekwencji. Najtrudniejsza w organizacji jest pierwsza edycja, gdy w sposób szczególny trzeba zadbać o organizację, logistykę, przygotowanie dokumentacji, ustalenie regulaminów itp.

**X X X**

## **Skuteczni i zaradni na rynku pracy**

### Powiatowy Urząd Pracy w Prudniku

Problemy młodych osób na rynku pracy wynikają często z błędnie dokonanego wyboru zawodowego oraz z faktu, że nie posiadają wystarczającej wiedzy z zakresu poszukiwania pracy, np. konstruowania dokumentów aplikacyjnych, autoprezentacji podczas rozmów kwalifikacyjnych oraz znajomości zasad utrzymania zatrudnienia.

PUP w Prudniku organizuje spotkania z młodzieżą uczącą się. Są to zarówno osoby stojące przed dokonaniem istotnego wyboru zawodowego, nie posiadające rzetelnej wiedzy o własnych predyspozycjach i lokalnym rynku pracy jak i takie osoby, które obrały już ścieżkę zawodową (np. uczniowie technikum), ale nie mają umiejętności oraz informacji niezbędnych do skutecznego funkcjonowania na rynku pracy, tj. szybkiego uzyskania zatrudnienia, utrzymania pracy, rozwoju zawodowego, zmiany pracy itp.

Spotkania mają charakter warsztatowy i trwają kilka godzin. Tematyka jest zawsze indywidualnie dopasowana do specyfiki grupy.

Jest to działanie całkowicie dodatkowe, nie ujęte w przepisach regulujących działalność Powiatowych Urzędów Pracy i wypływa z dostrzeżenia pewnej luki edukacyjnej. Młodzi ludzie poznają w szkołach teorię, ale nie są w żaden sposób przygotowani do radzenia sobie w dorosłym życiu w aspekcie pracy zawodowej. System edukacji zdaje się nie dostrzegać, że obok kompetencji kierunkowych przyszły pracownik musi posiadać szereg umiejętności interpersonalnych, komunikacyjnych, przedsiębiorczych czy też adaptacyjnych oraz przynajmniej podstawową wiedzę z zakresu samopoznania, zasad funkcjonowania rynku pracy, a nawet biznesu. Rolą PUP nie jest czekanie do momentu pierwszych niepowodzeń zawodowych młodych ludzi i wspieranie ich dopiero na tym etapie. PUP w Prudniku dostrzega swoje zadania w wypełnieniu zdiagnozowanej luki już na etapie edukacji i prowadzi działania zapobiegające złym wyborom i pierwszym niepowodzeniom na rynku pracy.

Młodzi uczniowie są po spotkaniach lepiej poinformowani o możliwościach, przydatności zawodowej, mocnych i słabych stronach, predyspozycjach i skutecznym poruszaniu się po rynku pracy. Mają lepiej sprecyzowane, bardziej trafne i realne plany zawodowe. Będą bardziej skuteczni w poszukiwaniu pracy i w kontaktach z przyszłymi pracodawcami niż inne młode osoby, które nie uczestniczyły w takich spotkaniach.

Wdrożenie praktyki jest uwarunkowane nawiązaniem współpracy ze szkołami. W Prudniku często inicjatywa organizacji zajęć wychodzi od szkolnych doradców zawodowych.

**X X X**

## **Młodzi poznają rynek pracy**

### Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni

Młodzi ludzie często patrzą na rynek pracy przez pryzmat doświadczeń swoich rodziców i starszych kolegów. Na tej podstawie wyrabiają sobie opinię i planują działanie (lub zaniechanie działań) w tym aspekcie życia. Nie mają natomiast wiedzy dotyczącej aktualnych możliwości, jakie daje im oferta PUP. Praktyka w zakresie obsługi młodych osób pokazuje, iż wielu z nich jest zdziwionych, że mogą korzystać z bogatej oferty kierowanej właśnie do nich w celu podniesienia kwalifikacji i zdobycia doświadczenia lub podjęcia pracy na preferencyjnych warunkach.

Dlatego PUP w Gdyni kieruje swoje działania również do osób, które nie są bezpośrednimi klientami Urzędu:

- zapoznaje młodzież ucząca się z ofertą i zakresem działania Urzędu Pracy,
- zapewnia uczniom wsparcie w dokonywaniu wyborów edukacyjnych i zawodowych,

- nawiązuje współpracę instytucjonalną na rzecz wsparcia osób młodych.

Grupa docelowa takich działań to uczniowie szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych, słuchacze szkół dla dorosłych, nauczyciele, pedagodzy, doradcy zawodowi ze szkół i innych instytucji.

Aktywność PUP w Gdyni w tym zakresie to

I. Prowadzenie spotkań informacyjnych w szkołach oraz zapraszanie uczniów i nauczycieli do siedziby Urzędu. Spotkania dotyczyły następujących tematów:

- sytuacja na lokalnym rynku pracy;
- informacja o działaniach PUP Gdynia i możliwościach wsparcia absolwentów szkół;
- oczekiwania pracodawców na rynku pracy, proces rekrutacji i selekcji.

Część spotkań w szkołach była współprowadzona z pracownikami Pomorskiego Obserwatorium Rynku pracy WUP w Gdańsku, którzy przekazywali młodzieży informacje o Barometrze Zawodów.

II. Uczestnictwo w cyklicznych spotkaniach Gdyńskiej Sieci Doradców Zawodowych, które służą wymianie informacji o wydarzeniach związanych z pracą doradców zawodowych, dzieleniu się narzędziami, metodami i wiedzą z zakresu poradnictwa zawodowego. W spotkaniach uczestniczą osoby reprezentujące urzędy pracy, fundacje, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, szkoły, biura karier, młodzieżowe biura pracy.

Wyróżnikiem działań PUP w Gdyni jest nie tylko to, że wykraczają poza standard, ale również bardzo duża elastyczność. To nie jest tak, że został opracowany scenariusz, z którym pracownicy przychodzą do szkół i na spotkania. Każde spotkanie jest inne i jest okazją do odpowiedzi na pytania i potrzeby konkretnej grupy uczniów i nauczycieli. Taka otwartość na zgłaszane problemy jest również doskonałą okazją do zweryfikowania obiegowych opinii, jakie krążą o instytucjach rynku pracy i o samym rynku.

Wdrożenie praktyki wymaga ścisłej współpracy partnerskiej, która w tym wypadku obejmuje PUP w Gdyni oraz Gdyńską Sieć Doradców Zawodowych i WUP w Gdańsku. Szczególnej uwagi wymaga też współpraca ze szkołami – w Gdyni wykorzystywane są kontakty ze spotkań Sieci Doradców oraz aktywne zaangażowanie kierownictwa Urzędu, które polega m.in. na skierowaniu do szkół zapytań dotyczących współpracy oraz organizacji spotkań dyrektorów.

**X X X**

## **Absolwent na rynku pracy**

### Powiatowy Urząd Pracy w Chojnicach

Powiatowy Urząd pracy w Chojnicach wykracza poza typowe działania wynikające z przepisów ustawy o promocji zatrudnienia (...) i realizuje projekty autorskie skierowane do osób młodych, zarówno bezrobotnych, jak i do uczniów.

Uczestnikami projektu „Absolwent na rynku pracy – Otwarte Dni PUP w Chojnicach” są uczniowie ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych. Głównym działaniem są zajęcia warsztatowe. Ich formuła dostosowywana jest do oczekiwań i sugestii szkół, bowiem projekt ma charakter partnerski. Nauczyciele – po konsultacji z uczniami – wybierają ze wstępnych propozycji Urzędu zakres tematyczny (różny w zależności od profilu szkoły), który będzie dla uczniów najbardziej przydatny w kontekście ich wejścia na rynek pracy.

Warsztaty trwają 90 minut i dają uczestnikom możliwość zapoznania się z bogatą ofertą skierowaną do młodzieży, która zarejestruje się w urzędzie pracy (najczęściej wybierana jest tematyka stażu oraz jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej).

W ramach projektu młodzież może także skorzystać z indywidualnych konsultacji ze specjalistami urzędu pracy, wziąć udział w konkursie na pracę multimedialną na wskazany temat dotyczący rynku pracy, spróbować swoich sił w trackie „symulacji” rozmowy kwalifikacyjnej z prawdziwym pracodawcą podczas targów pracy.

Od 2010 roku w każdej edycji projektu bierze udział kilkaset osób. Zorganizowano warsztaty dla ponad 150 grup młodzieży. Efektem tych działań jest:

- zwiększenie wiedzy młodych osób o rynku pracy, w szczególności rynku lokalnym;
- wykorzystanie nowego sposobu dotarcia z informacją o ofercie urzędu pracy do osób młodych;
- poznanie przez osoby młode oferty urzędu pracy;
- wzrost zaufania młodych osób do urzędu pracy;
- zbudowanie partnerskiego i indywidualnego podejścia do młodych osób;
- przekazanie informacji o rynku pracy w formie atrakcyjnej dla młodzieży;
- pogłębienie wiedzy uczestników projektu o samym sobie i zbadanie predyspozycji zawodowych;
- wyposażenie uczestników projektu w pakiet materiałów informacyjnych;
- wzbogacenie warsztatu pracy i rozwój kompetencji pracowników urzędu pracy w zakresie indywidualnej pracy z młodym klientem.

Warunkiem skutecznego wdrożenia tej praktyki jest dobra organizacja, współpraca ze szkołami, otwartość na potrzeby młodzieży i aktywny udział uczestników. PUP w Chojnicach realizuje warsztaty na terenie Urzędu, co traktuje również jako formę działań na rzecz zmiany sposobu postrzegania instytucji rynku pracy przez osoby młode.

**X X X**

## **Start w karierę**

### Powiatowy Urząd Pracy w Tczewie

Pracodawcy poszukują pracowników z doświadczeniem, pewnymi umiejętnościami i kwalifikacjami. Młodzi ludzie często już na starcie kariery zawodowej muszą dostosować się

do tych wymagań. Pomocne są szkolenia, staże i inne formy wsparcia oferowane przez PUP. Nie wszyscy młodzi ludzie zdają sobie jednak sprawę z możliwości, jakie daje im rejestracja w urzędzie pracy.

PUP w Tczewie rozpoczął cykl spotkań z uczniami ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych. Uczestnicy uzyskali informację o ofercie PUP, szczególnie o stażach i zatrudnieniu w ramach programu „Praca dla młodych”. Jednak słuchacze najbardziej byli zainteresowani szkoleniami i ofertami pracy. Staże nie były uznawane za atrakcyjne ze względu na niskie – zdaniem uczniów – wynagrodzenie. Pewna część młodzieży interesowała się również rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej.

Podczas spotkań doradcy informowali również o przebiegu procesu poszukiwania pracy oraz zasadach redagowania dokumentów aplikacyjnych. W 2017 roku w spotkaniach uczestniczyło blisko 500 uczniów kończących naukę w szkole ponadgimnazjalnej.

Uzupełnieniem spotkań była możliwość udziału w Tczewskich targach Pracy oraz w warsztatach dla absolwentów „Start w karierę”. Warsztaty organizowane w małych grupach były doskonałą okazją do określenia predyspozycji i przygotowania do spotkania z przyszłym pracodawcą. Uczestnicy dowiedzieli się również jakie postawy są pożądane na rynku pracy i jak kreować swój wizerunek.

Wszystkie te działania sprawiły, że spora część absolwentów szkół ponadgimnazjalnych w powiecie tczewskim w 2017 roku świadomie weszła na rynek pracy.

## **Tworzenie partnerstw lokalnych na rzecz poprawy sytuacji osób młodych na rynku pracy**

### **„Kim będę jak dorosnę?” może ratownikiem medycznym...**

#### Powiatowy Urząd Pracy w Kielcach

Powiatowy Urząd Pracy w Kielcach podczas Targów Pracy organizuje dla młodzieży konkurs biznes planów „Junior + Przedsiębiorczość = Sukces”. Dla najmłodszych, to jest dzieci z klas pierwszych, ma zaś propozycję udziału w konkursie plastycznym „Kim będę jak dorosnę”. Przedstawiciele starostwa i lokalnych mediów wybierają najciekawsze prace. Okazuje się, że na dyskusję o przyszłości zawodowej nigdy nie jest zbyt wcześnie. Wskazane jest również przybliżenie dzieciom specyfiki niektórych zawodów. Najlepiej, jeżeli uda się to zrobić w sposób atrakcyjny dla najmłodszych oraz dający możliwie szybko praktyczne rezultaty. Wyzwania zawodowe te dzieci będą podejmować dopiero za jakiś czas, ale już teraz powinny rozumieć sens pracy wykonywanej w danym zawodzie.

Doskonałym przykładem takich działań jest współpraca PUP w Kielcach z Polskim Czerwonym Krzyżem. Młodzież ze Szkoły Podstawowej w Bolechowicach wzięła udział w zajęciach z udzielania pierwszej pomocy. Dzieci mogły poczuć się jak mali ratownicy.

Poznały procedury zachowania się w sytuacjach zagrożenia życia oraz obserwowały czynności ratownicze w czasie zasłabnięć, zranień i złamań. Wiele emocji wzbudził pokaz resuscytacji wykonany na fantomie. Dzieci pod czujnym okiem ratownika mogły samodzielnie wykazać się praktyczną znajomością udzielania pierwszej pomocy. Zostały zapoznane ze sprzętem ratującym życie i utrwaliły znajomość numerów alarmowych. Była to doskonała lekcja – do elementów zabawy i wiedzy na temat ratowania życia zostało włączone zaangażowanie doradców zawodowych PUP w Kielcach. Takie połączenie z całą pewnością nie jest standardowe i skutecznie sprzyja budowaniu zaufania młodzieży do instytucji rynku pracy.

**X X X**

## **Aktywizacja osób bez zawodu**

### Powiatowy Urząd Pracy w Mławie

Osoby młode oddalone od rynku pracy to grupa, której aktywizacja zawodowa jest szczególnie trudna. Dodatkowym wyzwaniem jest włączenie do zatrudnienia młodych osób, które mają wykształcenie gimnazjalne i/lub nie mają zawodu. To wyzwanie dla najbardziej zaangażowanych instytucji rynku pracy.

W końcu grudnia 2016 roku w powiecie mławskim było zarejestrowanych ponad 1500 młodych osób bezrobotnych (do 35 roku życia). W tej grupie prawie 666 osób miało wykształcenie gimnazjalne i/lub nie miało zawodu. PUP w Mławie nawiązał współpracę z WKU i przedstawił zainteresowanym ofertę wojska. Do oddziałów Obrony Terytorialnej oraz do służby zawodowej mogą być kierowane osoby już od wykształcenia gimnazjalnego. Oferta zaprezentowana przez przedstawicieli wojska podczas trzech spotkań zaowocowała podjęciem pracy przez 18 osób.

Kolejny partner PUP w Mławie w aktywizacji młodzieży to WUP Filia w Ciechanowie. Raz na kwartał młodzi ludzie planujący wyjazd do pracy za granicę mogli spotkać się z ekspertem EURES, który przedstawił im zasady bezpiecznego poruszania się po zagranicznych rynkach pracy.

Lokalna współpraca PUP w Mławie obejmuje również Powiatowy Cech Rzemiosł Różnych i dotyczy kształtowania wielobranżowych szkół zawodowych.

Inna inicjatywa PUP w Mławie związana z aktywizacją osób młodych to włączenie się w realizację projektu w ramach Programu ERASMUS+, który ma na celu wypracowanie modelu współpracy pomiędzy urzędami pracy i instytucjami szkoleniowymi. Partnerem krajowym w tym projekcie jest PUP w Lipnie.

**X X X**

## **Młodzieżowa Kraina Talentów**

### Gdański Urząd Pracy

Mając na uwadze potrzebę stworzenia dla mieszkańców Gdańska oferty wsparcia w zakresie szeroko rozumianego poradnictwa zawodowego i kształtowania własnej kariery, a równocześnie chcąc zapewnić, aby ich wybory odbywały się ze świadomością realiów i oczekiwań lokalnego rynku pracy, Gdański urząd Pracy uruchomił w 2016 roku Centrum Rozwoju Talentów. Jest to wyspecjalizowana instytucja rynku pracy zatrudniająca doradców zawodowych o wysokich kwalifikacjach i uprawnieniach, mających kompetencje merytoryczne do udzielania pomocy w zakresie planowania i rozwoju kariery zawodowej. Jedną ze stref działających w ramach Centrum jest Młodzieżowa Kraina Talentów, której oferta jest w całości kierowana do osób młodych.

Formalnie Młodzieżowa Kraina Talentów – jako moduł doradztwa edukacyjno-zawodowego - jest integralną częścią projektu „Gdańsk Miastem Zawodowców – podniesienie jakości edukacji zawodowej”, współfinansowanego ze środków RPO Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020. Z tego powodu Strefę prowadzi Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego nr 1 w Gdańsku. Kierownik Centrum Rozwoju Talentów jest koordynatorem modułu doradztwa zawodowo-edukacyjnego w projekcie.

Uczestnikami są nauczyciele i uczniowie (a pośrednio ich rodzice) 9 szkół zawodowych. Młodzieżowa Kraina Talentów oferuje im m.in.: doradztwo indywidualne i grupowe dla uczniów, wizyty zawodoznawcze, eventy edukacyjno-zawodowe dla uczniów, doradztwo grupowe dla nauczycieli, panele ekspertów dla nauczycieli i pedagogów oraz kawiarnię doradców World Cafe.

W okresie czterech lat realizacji projektu (do 2020 roku) wsparciem objętych zostanie 2750 uczniów, 159 nauczycieli i 8 instruktorów praktycznej nauki zawodu.

Młodzieżowa Kraina Talentów organizuje też dla gimnazjalistów tydzień zawodowca „Zawodowy zawrót głowy” oraz spotkania z ludźmi, którzy ze swojej pasji uczynili swoją pracę, np. z Mateuszem Kusznerewiczem i Markiem Kamińskim.

Wdrożenie praktyki zbliżonej do Młodzieżowej Krainy Talentów w innych miastach i powiatach wymaga oparcia o istniejące instytucje (PUP, sieć oświatowa, przedsiębiorcy i ich zrzeszenia) oraz wzajemnie uzupełniającego się finansowania z różnych źródeł (Budżet JST, Fundusz Pracy, fundusze strukturalne).

Realizacja praktyki przez Gdański Urząd Pracy łączy się także ze stałą współpracą z lokalnymi pracodawcami, organizacjami pozarządowymi oraz uczelniami wyższymi.

**X X X**

## **Perspektywy na lepsze jutro – dla osób niepełnosprawnych**

### Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie

Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie w 2011 roku opracował i nadal realizuje program autorski „Perspektywy na lepsze jutro”, którego celem jest ułatwienie wejścia lub powrotu na rynek pracy osobom z niepełnosprawnością ze szczególnym uwzględnieniem osób młodych do 29 roku życia. Rekrutacja odbywa się w sposób ciągły i obejmuje osoby z orzeczoną niepełnosprawnością, które pozostają w ewidencji PUP w Tarnowie i mają ustalony II profil pomocy.

W ciągu sześciu lat realizacji programu wzięło w nim udział 126 młodych osób. Skorzystali oni z indywidualnego i grupowego poradnictwa zawodowego oraz z indywidualnej pomocy w opracowaniu autoprezentacji zawodowej w celu nagrania w Systemie Video CV. Uczestnicy programu mogą również uzyskiwać nowe i rozszerzać posiadane kwalifikacje zawodowe poprzez udział w szkoleniach. Z tej grupy blisko połowa (46%) w ciągu paru miesięcy od wejścia do programu znalazła się na rynku pracy podejmując staż, zatrudnienie lub rozpoczynając własną działalność gospodarczą

Bardzo ważnym elementem programu jest współpraca z Zakładami Pracy Chronionej, której efektem są spotkania organizowane w siedzibie PUP oraz wyjazdy grup uczestników z doradcą zawodowym do ZPCH-ów. Młode osoby z niepełnosprawnością mogą zapoznać się ze specyfiką pracy na określonych stanowiskach, przekonać się o możliwościach wykonywania przez nich określonych rodzajów prac. Wyjazdy sprzyjają także obniżaniu leku przed nieznanymi sytuacjami, co często jest powodem małej aktywności zawodowej tej grupy osób. Istotnym efektem wyjazdu do Zakładu Pracy Chronionej jest też poznanie realiów związanych zatrudnieniem oraz otoczenia pracy. To wszystko sprawia, że zwiększają się szanse wejścia na rynek pracy i długotrwałego utrzymania się w zatrudnieniu uczestników programu.

Wdrożenie takiej praktyki wymaga stworzenia dogodnych warunków do kontaktów z osobami niepełnosprawnymi, poczucia poufności, wiarygodności oraz kompetencji. Istotne jest też zapewnienie długiego okresu realizacji programu. Osoby niepełnosprawne wymagają dłuższego przygotowania do wejścia na rynek pracy, często związane to jest z przebiegiem procesu chorobowego, zmianą postaw, potrzebą nabycia lub uzupełnienia kwalifikacji zawodowych.

Ważne jest również to, że realizacja programu nie wymaga ponoszenia przez PUP dodatkowych kosztów. Potrzebna jest jedynie dobra współpraca z Zakładami Pracy Chronionej oraz lokalnym samorządem. Urząd Miasta Tarnowa udostępnił np. samochód przystosowany do przewożenia osób niepełnosprawnych, co umożliwiło organizację wyjazdów.

**X X X**



## **Konkurs wiedzy o rynku pracy jak „Jeden z dziesięciu”**

### Powiatowy Urząd Pracy w Gołdapi

Powiatowy konkurs wiedzy o rynku pracy został zorganizowany po raz pierwszy w 2016 roku. Jego celem jest pogłębienie wśród młodzieży ponadgimnazjalnej wiedzy o rynku pracy (instytucjach, wymaganiach, sposobach poruszania się po rynku pracy) oraz rozwijanie zainteresowań uczniów w zakresie wiedzy o rynku pracy, zawodach, specjalnościach i poszukiwanych kwalifikacjach.

Punktem wyjścia przy organizacji takiego konkursu jest nawiązanie współpracy ze szkołami. PUP w Gołdapi organizuje konkurs dla uczniów dwóch szkół ponadgimnazjalnych (Zespołu Szkół Zawodowych oraz Liceum Ogólnokształcącego).

Pierwszy etap polega na napisaniu przez uczniów testu sprawdzającego wiedzę o rynku pracy. Test przeprowadzają nauczyciele w siedzibach szkół.

Drugi etap to bezpośrednia rywalizacja dziesięciu uczniów (po pięciu najlepszych z każdej szkoły), która odbywa się na zasadach podobnych do teleturnieju „Jeden z dziesięciu”. Wydarzenie organizowane jest na terenie PUP w Gołdapi. Uczniowie muszą wykazać się zarówno wiedzą podręcznikową, jak i bardziej szczegółowym poznaniem rynku pracy. Ich zmagania obserwuje około 100 zaproszonych gości.

Realizacja konkursu oparta jest o własne zasoby PUP oraz współpracę ze szkołami. Działania organizacyjne, to m.in. opracowanie regulaminu, przeprowadzenie promocji, przygotowanie testu i pytań oraz – ewentualne – pozyskanie sponsorów nagród.

**X X X**

## **Rybnicka Platforma Poradnictwa Zawodowego**

### Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku

Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku przez wiele lat prowadził badania socjologiczne absolwentów rejestrujących się w Urzędzie, z których jasno wynikało, że w rybnickich szkołach nie była wystarczająco prowadzona usługa doradztwa zawodowego. Nie było wystarczającej współpracy między doradcami, między instytucjami, brak było koordynacji działań, wiele działań było dublowanych. Mając na uwadze powyższe uwarunkowania i wysokie koszty złego przygotowania zawodowego, PUP Rybnik wyszedł w 2008 roku z inicjatywą utworzenia Rybnickiej Platformy Poradnictwa Zawodowego. Była to pierwsza w

Polsce sieć doradców zawodowych. Obecnie RPPZ zrzesza 13 instytucji rynku pracy, edukacji i przedstawicieli pracodawców. Jest realnie działającym partnerstwem lokalnym.

Najważniejszymi odbiorcami działań RPPZ jest młodzież – od uczniów poprzez studentów aż po młode osoby bezrobotne. Co roku bezpośrednimi działaniami objętych jest około tysiąca dzieci i młodzieży.

Oryginalność praktyki polega na trwałym partnerstwie podmiotów z obszaru rynku pracy i edukacji. Wykorzystywane są aktywne techniki i narzędzia (olimpiady, konkursy, happeningi, grywalizacje itp.). Oferta dociera do coraz szerszych grup odbiorców – od przedszkolaków po bezrobotnych absolwentów.

Lista inicjatyw podejmowanych przez RPPZ jest niezwykle długa i obejmuje m.in.:

- Festyny i happeningi zawodoznawcze – spotkania otwarte na rybnickim rynku i na terenie kampusu szkół wyższych, które dają młodzieży możliwość zaprezentowania swoich talentów.
- Grywalizacja miejska – okazja do poznania najważniejszych lokalnych instytucji, uczelni i pracodawców. Młodzież poznała specyfikę pracy w danej firmie, możliwości rozwoju zawodowego, sposób naboru nowych pracowników.
- Konkurs „Master of CV” – okazja do kreatywnego tworzenia życiorysów zawodowych, np. w postaci robota, który deklamuje CV swojego konstruktora czy filmu prezentującego pracę mechanika samochodowego, który jednocześnie rapuje swój życiorys.
- Olimpiada „Z wiedzy i planowania kariery zawodowej” – okazja do wykazania się wiedzą, rozwijania umiejętności pracy grupowej i ćwiczenia działania pod presją czasu.
- Pokaz mody na weselo z prezentacją zawodów – modele i modelki przygotowali stroje, które miały zachęcić młodzież gimnazjalną do zdobywania określonego zawodu.
- Debata oksfordzka „Kompetencje – droga do sukcesu zawodowego” – okazja do dyskusji, co jest ważniejsze dla osiągnięcia sukcesu w pracy: kompetencje i kwalifikacje czy też pasja, zainteresowania i osobowość. Młodzież mogła doskonalić umiejętności prowadzenia dyskusji oraz wypracować wniosek, że mistrzem w zawodzie może być kompetentny fachowiec, który wykonuje swoją pracę z sercem i pasją.
- Świat rzemiosł różnych – młodzież kończąca gimnazja miała możliwość poznania swoich predyspozycji zawodowych poprzez wykonywanie próbek pracy w takich zawodach jak fryzjer, cukiernik, mechanik samochodowy, malarz-tapeciarz.
- Warsztaty dla rodziców i ich dzieci „Czy znamy swoje talenty?” – rodzice mieli okazję przekonać się jak pełnić rolę pierwszego doradcy zawodowego swoich dzieci.

Głównym efektem wdrożenia praktyki jest zniwelowanie deficytu poradnictwa zawodowego na każdym szczeblu edukacji, trafniejsze wybory zawodowe młodych osób zharmonizowane z potrzebami pracodawców. Zostało to osiągnięte z wykorzystaniem innowacyjnych, interaktywnych metod.

Ideą, którą od zawsze kierowali się doradcy RPPZ, było angażowanie młodych ludzi w wykonywanie konkretnych czynności – minimum teorii, maksimum praktyki. Doradcy byli głównie inicjatorami i moderatorami, natomiast wykonawcami i odbiorcami działań byli uczniowie. Bezpośrednie zaangażowanie w realizację działań dało im możliwość wykonywania czynności z dziedziny różnych zawodów, praktyczne poznawanie zakładów pracy, kontakt z mistrzami w danym zawodzie.

W realizację praktyki zaangażowani są też pracodawcy, którzy osiągają dodatkową korzyść – możliwość kształtowania przyszłych kadr według swoich potrzeb, jeszcze w trakcie udziału młodzieży w edukacji.

## **Inne rozwiązania**

### **Szkolenie „Vademecum Pracownika”**

#### Urząd Pracy Powiatu Krakowskiego

Urząd Pracy Powiatu Krakowskiego prowadzi badania jakości i satysfakcji, które umożliwiają szybką reakcję na problemy pojawiające się w trakcie badań i wywiadów. Opinie organizatorów staży wskazały na szereg problemów, z jakimi borykały się osoby młode podejmujące pierwsze kroki w kierunku aktywności zawodowej. Jednym z nich była frustracja i zagubienie w nowym miejscu pracy. Dużą przeszkodą dla młodych osób zaczynających pracę jest brak znajomości podstawowych zasad wynikających m.in. z przepisów prawa pracy. Młody człowiek nie wie ile urlopu mu przysługuje, czym jest urlop na żądanie, co zrobić w przypadku choroby itp.

Innym problemem jest zderzenie z rzeczywistością pracy. Młodzi ludzie mają czasami bardzo nierealistyczny obraz swojej przyszłej pracy i przeżywają spore rozczarowanie (a nawet szok), gdy okazuje się, że wymarzona praca, do której przygotowywali się przez wiele lat, nie wygląda tak, jak ja sobie wyobrażali.

Indywidualne rozmowy doradców zawodowych z uczestnikami staży oraz monitoring organizowanych form wsparcia wskazał potrzebę wyposażenia młodych ludzi w umiejętności zawodowe i interpersonalne ułatwiające im obecność na rynku pracy.

Urząd Pracy Powiatu Krakowskiego opracował szkolenie „Vademecum pracownika”, które jest kierowane do młodych osób wchodzących na rynek pracy. Celem szkolenia jest zdobycie wiedzy z zakresu prawa pracy i zarządzania, wzmocnienie świadomości prawnej oraz nabycie przez uczestników kursu umiejętności zawodowych i interpersonalnych z zakresu kompetencji bezpośrednio związanych z codzienną realizacją zadań na stanowisku pracy.

Program szkolenia obejmuje:

- Wybrane elementy prawa pracy, w tym obowiązki i prawa pracownika, odpowiedzialność pracownika.
- Formalno-prawne aspekty aktywizacji zawodowej, w tym warunki uczestnictwa w stażach zawodowych i innych formach aktywności zawodowej.
- Zadania stanowiskowe w kontekście struktury organizacyjnej zakładu pracy, w tym modele struktur organizacyjnych.
- Osobowość pracownika oraz wymagane od niego wzorce postaw z uwzględnieniem predyspozycji osobistych oraz umiejętności społecznych.
- Komunikacja interpersonalna w pracy zawodowej, w tym komunikacja, negocjacje, savoir vivre w miejscu pracy.
- Organizowanie stanowiska pracy zgodnie z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przeciwpożarowymi, ochrony środowiska i zasadami ergonomii.
- Elementy ochrony danych osobowych.

Zagadnienia objęte programem szkolenia są odpowiedzią na formułowane przez pracodawców oczekiwania od kandydatów do pracy. Pracodawcy wymagają ogólnej i uniwersalnej wiedzy z zakresu prawa pracy, zarządzania firmą oraz budowania relacji międzyludzkich.

Szkolenie jest istotnym elementem wspierania osób młodych wchodzących na rynek pracy, ale nie jest stosowane w oderwaniu od innych form. Kolejnym etapem jest skierowanie absolwentów szkolenia na staż. To oznacza, że wiedza teoretyczna zdobyta na szkoleniu jest bardzo szybko weryfikowana praktycznie w miejscu stażu. To bardzo trafna inicjatywa. Praktyka wymaga współpracy w środowisku lokalnym, w tym z instytucjami szkoleniowymi oraz organizatorami staży. Jednak efekt w postaci skutecznej aktywizacji osób młodych, ograniczenie ich niepowodzeń w zatrudnieniu i stresu, jest trudny do przecenienia.

**X X X**

## **Samodzielne poszukiwanie pracy z promesą**

### Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu

Analiza potrzeb osób młodych oraz świadomość, że należy dążyć do zwiększenia zaufania tej grupy klientów do urzędu pracy, to dwie główne przyczyny wprowadzenia przez PUP w Zamościu do oferty rozwiązań wykraczających poza instrumenty i usługi rynku pracy przewidziane w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Młoda osoba bezrobotna ma ustalony wspólnie z doradcą Indywidualny Plan Działania. Jeżeli ten dokument zawiera odpowiednie zapisy, to klient PUP w Zamościu może wystąpić z wnioskiem o przyznanie:

Promesy stażowej - potwierdzającej możliwość przyznania przez PUP stypendium oraz opłacenia składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne bezrobotnemu, który uzyska zgodę pracodawcy na zorganizowanie od 3 do 6 miesięcy stażu ze zobowiązaniem zatrudnienia po jego odbyciu na okres co najmniej 3 miesięcy.

Promesy szkoleniowej – umożliwiającej osobom bezrobotnym nabycie, zmianę lub podniesienie dotychczasowych kwalifikacji zawodowych i dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy. Uprawnienia lub umiejętności nabyte w wyniku ukończonego szkolenia umożliwią osobie bezrobotnej podjęcie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej. Szkolenia realizowane w ramach promesy finansowane są w wysokości 100% należności przysługującej instytucji szkoleniowej, do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia.

Promesy zatrudnieniowej – realizowanej w formie prac interwencyjnych, mającej na celu umożliwienie osobom bezrobotnym podjęcie zatrudnienia w ramach umowy o pracę na okres do 18 miesięcy, pracodawcom natomiast gwarantuje refundację części wynagrodzenia brutto oraz składek na ubezpieczenie społeczne za zatrudnienie okaziciela promesy na co najmniej 3 miesiące na środkach własnych (w pełnym wymiarze czasu pracy przez okres do 6 miesięcy – pracodawca otrzyma refundację w wysokości 980,00 zł miesięcznie, w połowie wymiaru czasu pracy przez okres do 6 miesięcy – pracodawca otrzyma refundację w wysokości 470,00 zł miesięcznie).

Te formy wsparcia dają osobom bezrobotnym szansę na samodzielne wejście na rynek pracy i bezpośredni kontakt z przyszłymi pracodawcami.

Osoba bezrobotna otrzymująca promesę sama poszukuje pracodawcy, negocjuje z nim warunki zatrudnienia, co daje jej również możliwość zdobycia doświadczenia w poruszaniu się po rynku pracy. Klienci chętnie korzystają z promes, bo ich wnioski realizowane są bardzo szybko, nawet w ciągu jednego dnia. Jest to bardzo dobry przykład partnerskiego traktowania młodych klientów urzędów pracy.

**X X X**

## **Staż na start – gwarancja zatrudnienia dla młodych osób bezrobotnych**

### Powiatowy Urząd Pracy we Wrocławiu

Pracodawcy zgłaszają duże problemy w zaspokojeniu potrzeb kadrowych, a jednocześnie wiele młodych osób ma problemy z podjęciem zatrudnienia. Młode osoby mają potrzebę rozwijania praktycznych umiejętności zawodowych i społecznych przydatnych w miejscu pracy. Szukają swojej szansy na rynku pracy. Pracodawcy zaś nie znają oferty publicznych służb zatrudnienia dotyczącej staży.

Dlatego PUP we Wrocławiu prowadzi wszechstronna promocję programu staży zarówno wśród pracodawców, jak i osób bezrobotnych. Obie strony mają możliwość poznać korzyści z udziału w programie oraz jego warunki i zasady.

W działaniach promocyjnych wykorzystano m.in.:

- tablice informacyjne i ekrany na terenie PUP;
- stronę internetową oraz fanpage na Facebooku;
- newsletter;
- pocztę elektroniczną;
- kontakty telefoniczne i bezpośrednie;
- plakaty i ulotki (odrębne wersję dla pracodawców i osób bezrobotnych);
- współpracę z samorządami gospodarczymi oraz ZUS (zwiększenie zasięgu i skuteczności rozpowszechniania informacji);
- dni informacyjne na terenie PUP (organizowane cyklicznie) – spotkania grupowe wraz z indywidualnymi konsultacjami;
- spotkania organizowane przez szkoły wyższe, urzędy miast i gmin, instytucje publiczne;
- pisma do wójtów i burmistrzów, do dyrektorów GOPS-ów oraz przewodniczących rad osiedli i dyrektorów wszystkich szkół ponadgimnazjalnych.

Kolejnym elementem praktyki wdrażanej przez PUP we Wrocławiu było stosowanie w umowie cywilnoprawnej dotyczącej organizacji stażu zapisu o obowiązku zatrudnienia osoby bezrobotnej po zakończeniu stażu na co najmniej trzy miesiące. To sposób na zapewnienie odpowiedzialnego podejścia pracodawców do organizacji stażu.

Powodzenie wdrożenia praktyki w dużym stopniu zależy też od współpracy przy realizacji projektu osób zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach i w różnych komórkach organizacyjnych PUP (np. samodzielnego stanowiska ds. projektów rynku pracy, Działu Rozwoju Zawodowego, referatu pośrednictwa zewnętrznego oraz zastępcy dyrektora ds. marketingu usług urzędu). Zespół projektu spotykał się regularnie i monitorowano przebieg wdrażania – takie zarządzanie zapewniło dużą skuteczność działań.

**X X X**

## **Zespół specjalizujący się w obsłudze młodego klienta**

### Powiatowy Urząd Pracy w Nysie

Wydzielenie w strukturze Wydziału Pośrednictwa Pracy zespołu specjalizującego się w aktywizacji osób młodych do 30 roku życia jest jednym z elementów autorskiego wieloletniego Programu Gwarancyjnego - kompleksowego wdrażania Programu Gwarancje dla Młodzieży w powiecie nyskim.

Pozostałe elementy to m.in. prowadzenie akcji informacyjno-promocyjnej, zawarcie porozumień partnerskich z lokalnymi podmiotami działającymi na rzecz osób młodych,

edukacji i rynku pracy oraz utworzenie branżowej bazy pracodawców i bazy CV bezrobotnych osób młodych.

Analiza barier napotykanym na etapie świadczenia usług pośrednictwa pracy wykazała, że należy wzmocnić indywidualne podejście do młodego klienta. To zaś wymagało zwiększenia wiedzy pracowników na temat potrzeb i oczekiwań tej grupy osób.

W ramach reorganizacji PUP Nysa powstała Pracownia Rozwoju Zawodowego. Jest to nowoczesny punkt doradczo-coachingowy, w którym zespół wykwalifikowanych doradców zawodowych pracuje nad tym, aby stworzyć młodym osobom możliwość świadomego kierowania swoją zawodową przyszłością.

Usługi tego specjalnego zespołu kierowane są zarówno do młodych osób pozostających bez zatrudnienia, jak i do młodzieży szkolnej planującej własną przyszłość zawodową. Dostępne są indywidualne i grupowe formy pracy z klientem.

Oferta wsparcia indywidualnego to budowanie marki osobistej, coaching kariery zawodowej, badanie kompetencji zawodowych, pogotowie doradcze, pomoc pracodawcy w zakresie budowania profilu zawodowego przyszłego pracownika oraz w zakresie rekrutacji i selekcji kandydatów do zatrudnienia.

W ofercie grupowego doradztwa zawodowego znajdują się m.in. warsztaty: „Budowanie marki zawodowej”, „Mama – kobieta aktywna i przedsiębiorcza”, „Profesjonalne dokumenty aplikacyjne”, „Rozmowa kwalifikacyjna – Twój klucz do kariery”, „Nowoczesne metody i techniki rekrutacyjne”.

Pracownia Rozwoju Zawodowego wykorzystuje nowoczesne formy przekazu informacji i komunikacji z klientem: Skype, GG, portal społecznościowy Facebook, strona internetowa [www.prz-pup.nysa.pl](http://www.prz-pup.nysa.pl), za pomocą której klient może m.in. umówić się na sesję coachingową.

Młode osoby rejestrujące się po raz pierwszy jako bezrobotne obejmowane są indywidualnym poradnictwem zawodowym. Uczestniczą też w grupowych informacyjnych spotkaniach branżowych. Młodzież dowiadyuje się, jak szukać pracy w danej branży i jak przygotować się do rozmowy o pracę na poszczególne stanowiska. Poznaje również dostępny pakiet usług, które mogą wspierać realizację planów zawodowych młodych osób.

Doradcy klienta z Pracowni Rozwoju Zawodowego prowadzą również lekcje dla uczniów szkół gimnazjalnych dotyczące budowania kariery zawodowej, przeprowadzają testy badające kompetencje i zainteresowania. Pomagają młodym ludziom w świadomym wyborze zawodu.

Aktywizacją osób młodych do 30 roku życia w PUP Nysa w Wydziale Pośrednictwa Pracy zajmuje się 5 osób. Udostępnienie oferty Pracowni Rozwoju Zawodowego było poprzedzone pracami remontowymi, zakupem mebli i sprzętu. To wszystko ma na celu zmianę sposobu postrzegania Urzędu przez młodych klientów. Specjalnie przygotowani pracownicy, znający potrzeby i oczekiwania młodych klientów, przyjazne warunki lokalowe oraz wykorzystane internetowe kanały komunikacji, to warunki budowania nowego wizerunku urzędu pracy.

**X X X**

## **Festiwal Nauki i Techniki Żory 2017**

### Powiatowy Urząd Pracy w Żorach

Na podstawie badań jakościowych można stwierdzić, że wybory zawodowe są zdeterminowane znajomością konkretnych branż, sugestią rodziców, przypadkowością i stygmatyzacją uczelni wyższych. PUP Żory inicjując organizację Festiwalu Nauki i Techniki włączył się w promowanie kierunków technicznych. Inicjatywa ta pozwoliła na popularyzację nauki w sposób kompleksowy, przemyślany i logiczny – została pokazana ścieżka od edukacji do rynku pracy.

Praktyka jest kierowana do dzieci ze szkół podstawowych, gimnazjalnych i średnich, studentów oraz rodziców i dziadków. Edukacja zawodowa powinna bowiem zaczynać się już w szkole podstawowej, bo to zwiększa szanse na odpowiednie dopasowanie predyspozycji młodego człowieka i jego zainteresowań do przyszłego zawodu.

Festiwal ma na celu dostarczenie rzetelnej informacji na temat możliwości edukacyjnych i rozwoju zawodowego z uwzględnieniem pasji jako ważnego czynnika motywacyjnego.

Pierwszy etap wdrażania praktyki to kampania promocyjna (4 dni) przeprowadzona wśród 700 uczniów. Zajęcia edukacyjne zostały zorganizowane przy współpracy z uczelniami publicznymi – naukę pokazano od zalecanych, a dzieci dowiedziały się, jakie zawody są intrygujące z punktu widzenia sytuacji na rynku pracy. Warsztaty dla dzieci zostały przeprowadzone w czterech modułach:

- moduł upowszechniający nauki chemiczne, fizyczne i nauki przyrodnicze,
- moduł upowszechniający nauki techniczne i matematykę,
- moduł doradczy – dostarczenie informacji o rynku pracy,
- moduł „nowoczesna edukacja” upowszechniający platformy edukacyjne.

Drugi etap wdrażania to trzy kolejne dni trwania Festiwalu, w którym wzięło udział w 2017 roku 3 tysiące osób. Organizatorzy zaprosili autorytety naukowe ( w tym menedżera projektów kosmicznych), prelegentów i wystawców. Obecni byli również przedsiębiorcy z branż nowych technologii. Wśród zwiedzających znalazła się także młodzież z grup marginalizowanych, w tym z domów dziecka.

Realizacja Festiwalu spowodowała rozbudzenie ciekawości poznawczej u dzieci. Stymulowanie ich rozwoju pozwoli na przemyślane wybory życiowe. Aby rozbudzić pasję, trzeba ją zainicjować – Festiwal jest właściwym do tego narzędziem.

Zaangażowanie PUP w realizację działań w formie Festiwalu, który otwiera przed dziećmi i młodzieżą nowe możliwości rozwoju, jest dobrą okazją do zmiany postrzegania instytucji rynku pracy w środowisku lokalnym i budowania wzrostu zaufania. Pomaga również zapewnić zgodność wsparcia kierowanego do osób młodych z potrzebami lokalnego rynku pracy i regionalnymi strategiami rozwoju.

Skuteczność wdrożenia tej praktyki jest nierozdzielnie związana z budowaniem szerokiego partnerstwa międzysektorowego.