
The background of the slide features a vintage-style map with a compass rose in the upper left corner. The compass shows cardinal and ordinal directions (N, NE, E, SE, S, SW, W, NW) and degree markings. The map below it is aged and yellowed, with some text like 'CAPE SABLE' visible. The overall aesthetic is historical and navigational.

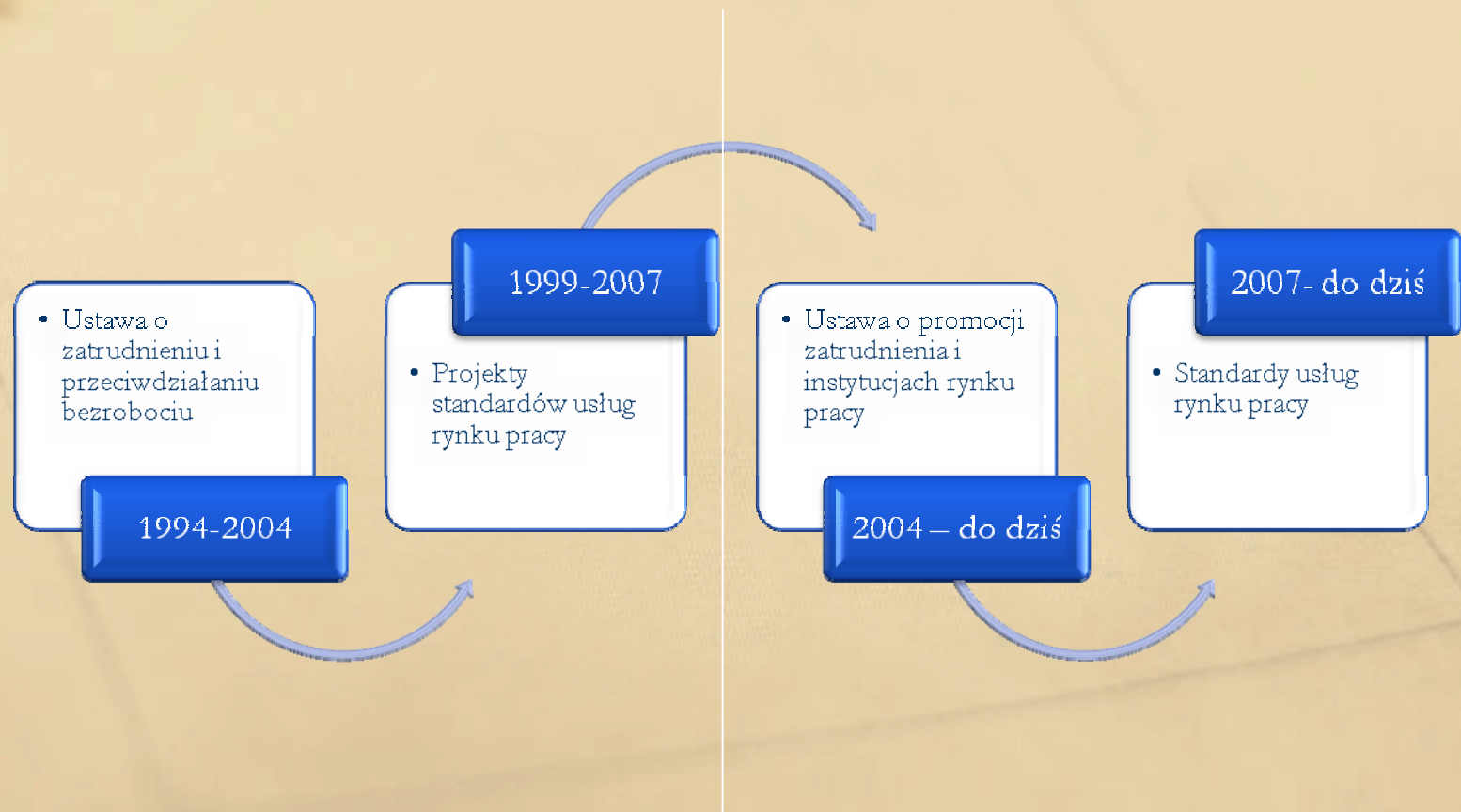
[Doświadczenia powiatowych urzędów pracy we wdrażaniu programów rynku pracy]

[Konferencja: Rynek Pracy w Województwie Kujawsko-
Pomorskim w latach 1999-2009]
[Toruń, 27 października 2009]

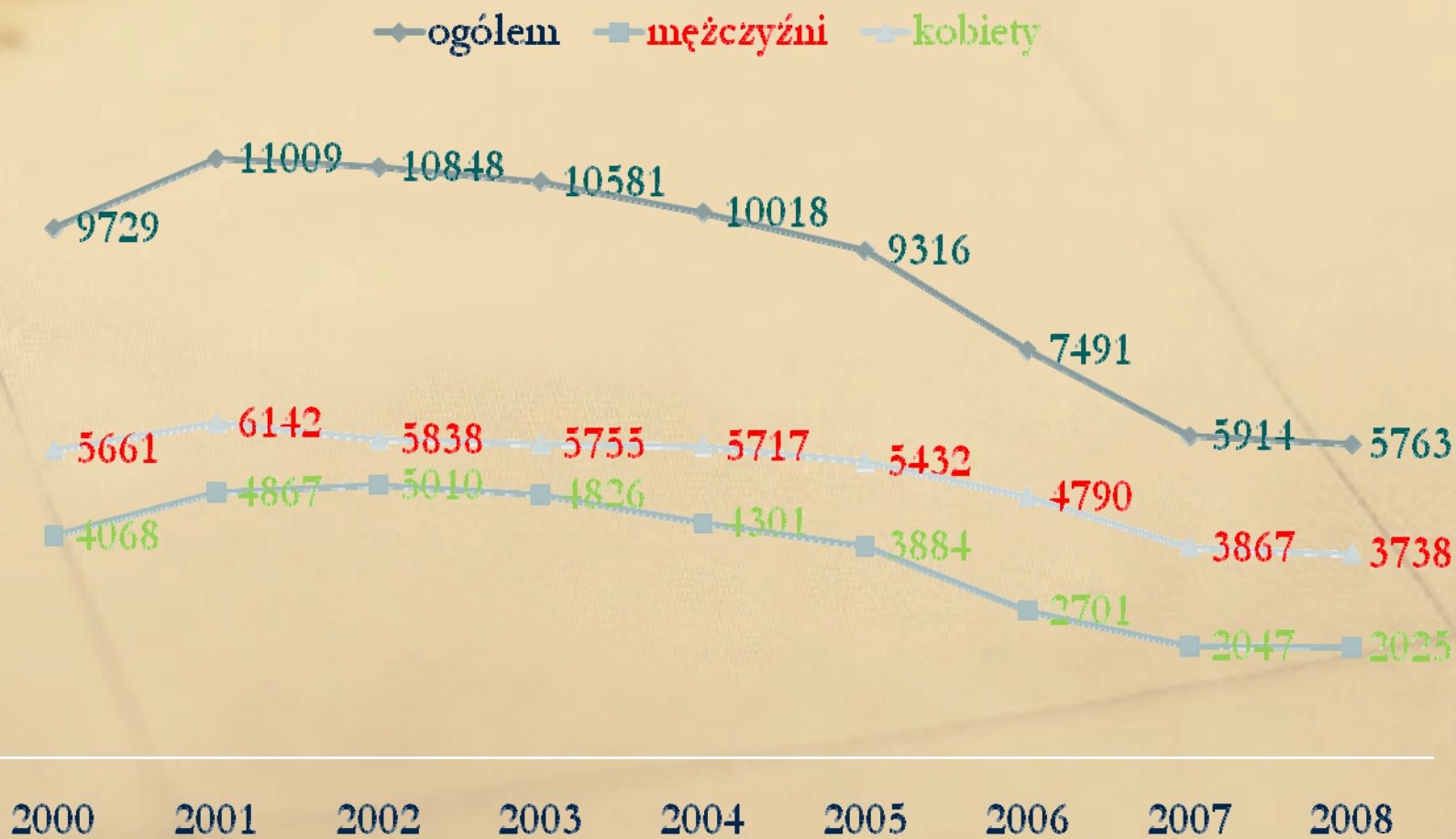


Wprowadzenie

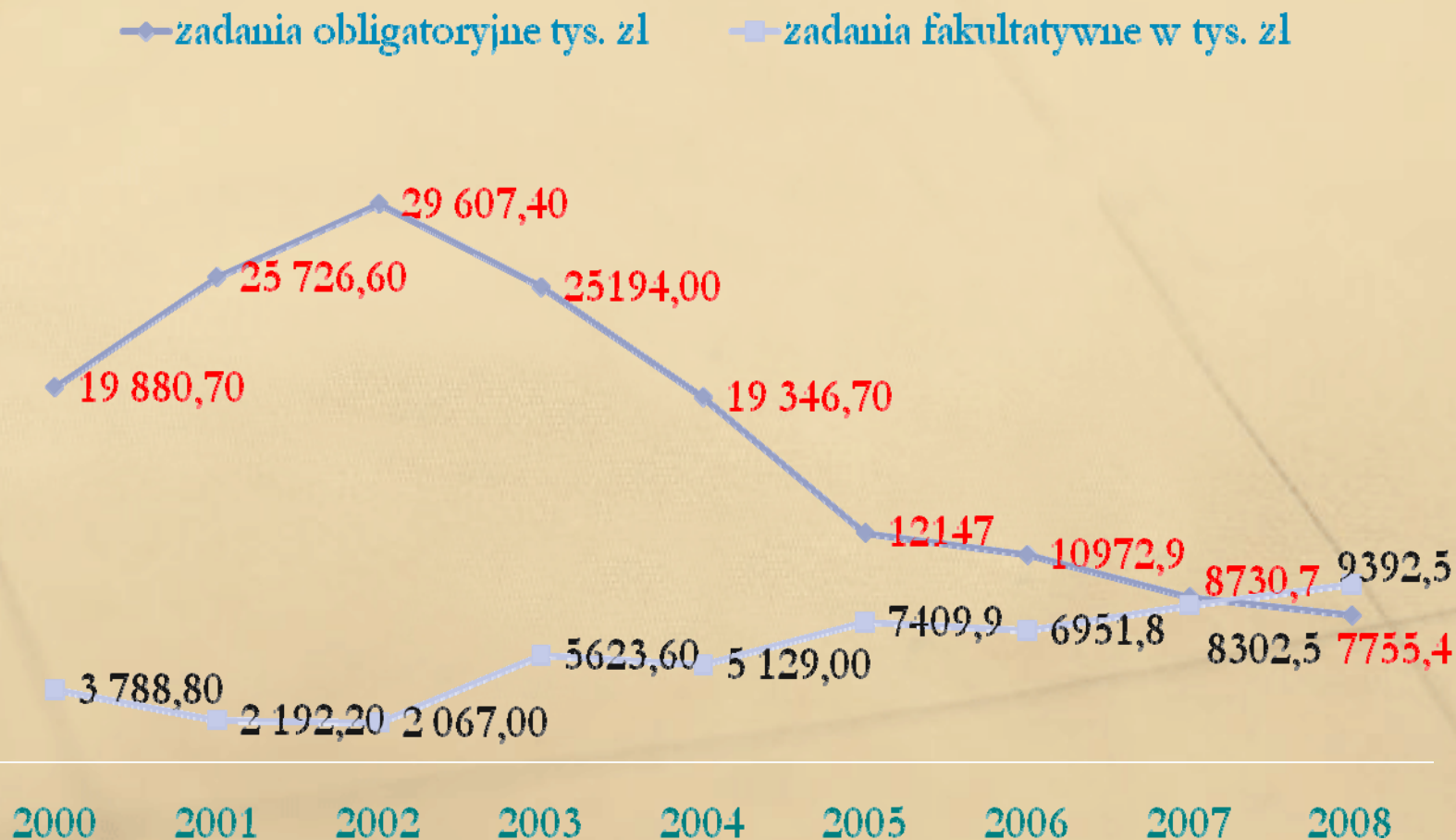
od pasywnej do aktywnej polityki rynku pracy



liczba bezrobotnych w powiecie świeckim w latach 2000-2008



wydatki na pasywne i aktywne programy rynku pracy w latach 2000-2008



wielkość środków na aktywne programy rynku pracy w latach 2000-2008

- kwota wydatkowana na programy rynku pracy w tys. zł FP
- ◆ kwota wydatkowana na programy rynku pracy w tys. zł FP i EFS



ogólne wydatki na programy rynku pracy w latach 2000-2008





Usługi rynku pracy

pośrednictwo pracy

- zmiana sposobu pracy pośredników (rozliczanie z osiągniętych efektów, analiza zewnętrznych informacji o wolnych miejscach pracy, osobisty kontakt z pracodawcami),
- wprowadzenie pośrednictwa zewnętrznego (kontakt z przedsiębiorcami dotychczas z urzędem nie współpracujących),

pośrednictwo pracy

- nowe metody kojarzenia ofert pracy dla osób bezrobotnych (metoda Kurcmana),
- problem diagnozy celów zawodowych bezrobotnych w ramach ogólnych wytycznych standardów (czas, umiejętności),

pośrednictwo pracy

- ograniczone możliwości weryfikacji potencjału poszukujących pracy (bazowanie głównie na deklaracjach bezrobotnych),
- brak właściwie przygotowanej kadry do prowadzenia zaawansowanych procesów rekrutacyjnych (problemy w doborze ofert w zawodach pokrewnych)

pośrednictwo pracy

staż pracy osób zatrudnionych w pośrednictwie pracy

staż pracy pośredników pracy	Liczba osób
do 1 roku	2
do 2 lat	2
do 3 lat	2
powyżej 3 lat	2
ogółem	8

Źródło: PUP Świecie

pośrednictwo pracy

- niewystarczająca wiedza psychologiczna do pracy z grupami defaworyzowanymi (np. z osobami zwalnianymi z zakładów pracy, powyżej 50 roku życia),
- zbyt mała liczba pośredników pracy obsługujących bezrobotnych i poszukujących pracy (715 osób na jednego pośrednika pracy, ilość a jakość)

poradnictwo zawodowe

- wzrost zainteresowanych poradnictwem zawodowym,
- ograniczona ilość metod i doradczych,
- wymóg ciągłego podnoszenia kwalifikacji (zbyt mała możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez doradców),
- nieadekwatny rozdział poradnictwa zawodowego (dwa standardy),

poradnictwo zawodowe

- obciążenie nadmiernymi zadaniami (konieczność prowadzenia IPD niezależnie od sytuacji klienta, brak czasu na pogłębione działania doradcze, ograniczanie się do stosowania analizy dokumentów i rozmów doradczych)
- niemożność zapewnienia specjalistycznego poradnictwa dla grup w szczególnej sytuacji na rynku pracy,

poradnictwo zawodowe

- trudności w korygowaniu błędnych wyborów zawodowych (osoby młode nie chcą podejmować pracy w wyuczonych zawodach, niedopasowanie kwalifikacji do osobistych predyspozycji)
- brak wystarczającego doświadczenia doradców i liderów klubu pracy

poradnictwo zawodowe

staż pracy osób zatrudnionych w doradztwie zawodowym


staż pracy doradców i liderów klubu pracy	Liczba osób
do 1 roku	2
do 2 lat	2
do 3 lat	1
powyżej 3 lat	0
Ogółem	5

szkolenia

- plan szkoleń dopasowany jest do potrzeb klientów (wykorzystuje się analizy i badania rynku pracy, monitoring zawodów, informacje statystyczne),
- indywidualizacja szkoleń (dopasowanie do potrzeb uczestników),
- koncentrowanie się na szkoleniach specjalistycznych i rezygnacja ze szkoleń uniwersalnych,

szkolenia

- zbyt ograniczony rynek usług szkoleniowych, trudność w doborze właściwych jednostek szkoleniowych,
- niewystarczająca wiedza PUP na temat sposobu opisu ofert szkoleniowych, analizy programów szkoleniowych i doboru kandydatów do odpowiednich szkoleń,

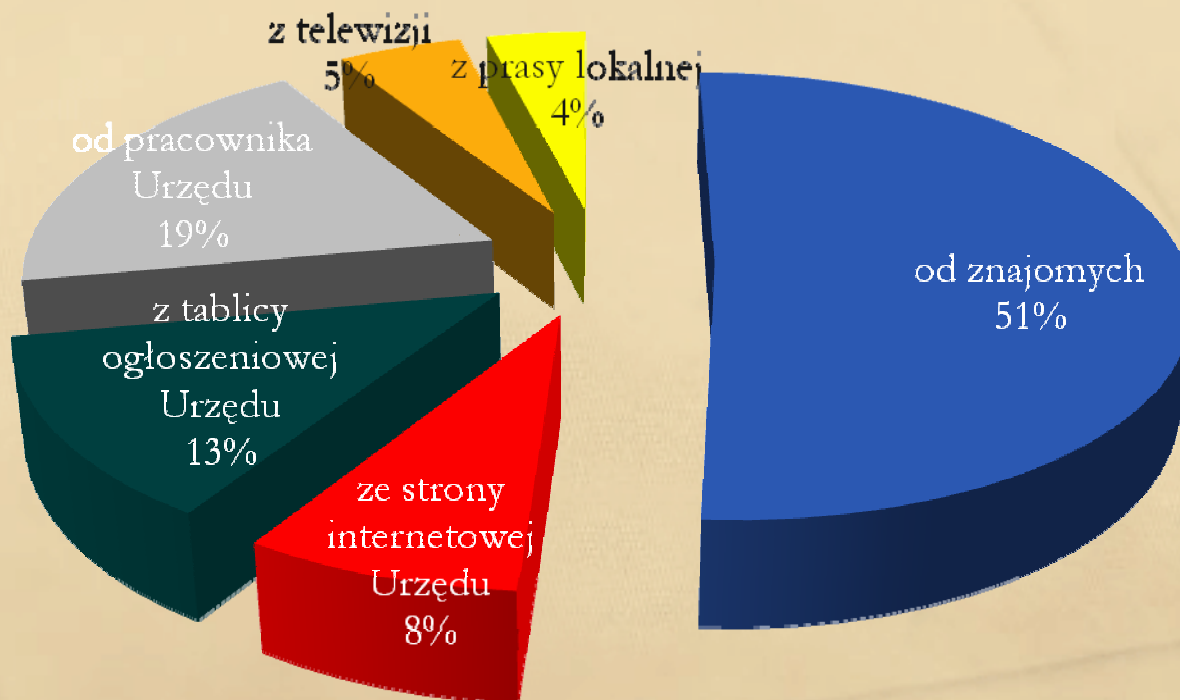


Instrumenty rynku pracy

środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej

- istnieją ograniczone możliwości kreowania postaw przedsiębiorczych wśród bezrobotnych,
- bezrobotni w dużej mierze sami zgłaszają gotowość podjęcia działalności gospodarczej, (pozyskiwanie informacji o środkach odbywa się z ograniczoną pomocą urzędu),
- wzrost liczby udzielanych dotacji

środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej



Z jakich źródeł uzyskał(a) Pan(i) informacje na temat pomocy?

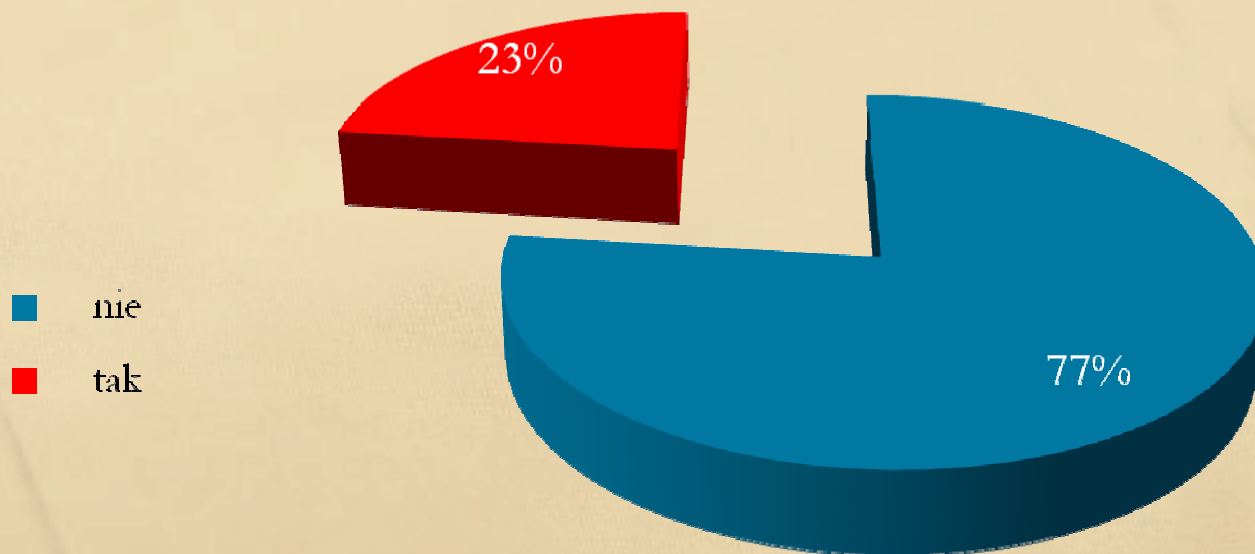
środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej

- istotne jest prowadzenie odpowiedniego doradztwa i poszukiwanie nowego modelu szkolenia przyszłych przedsiębiorców (np. koncentrujących się na indywidualnych konsultacjach),
- brak ciekawych propozycji szkoleń biznesowych na lokalnym rynku,

środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej

- nie ma spójności w zasadach przyznawania środków co powoduje dezorientację bezrobotnych,
- pomysły na przyszłe przedsięwzięcia gospodarcze nie mają charakteru innowacyjnego a tworzący działalność nie usiłują poszerzać zakresu ich działalności

środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej



czy poszerzono przedmiot działalności gospodarczej o nowe PKD po upływie 12 miesięcy od dnia jej zarejestrowania?

środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej

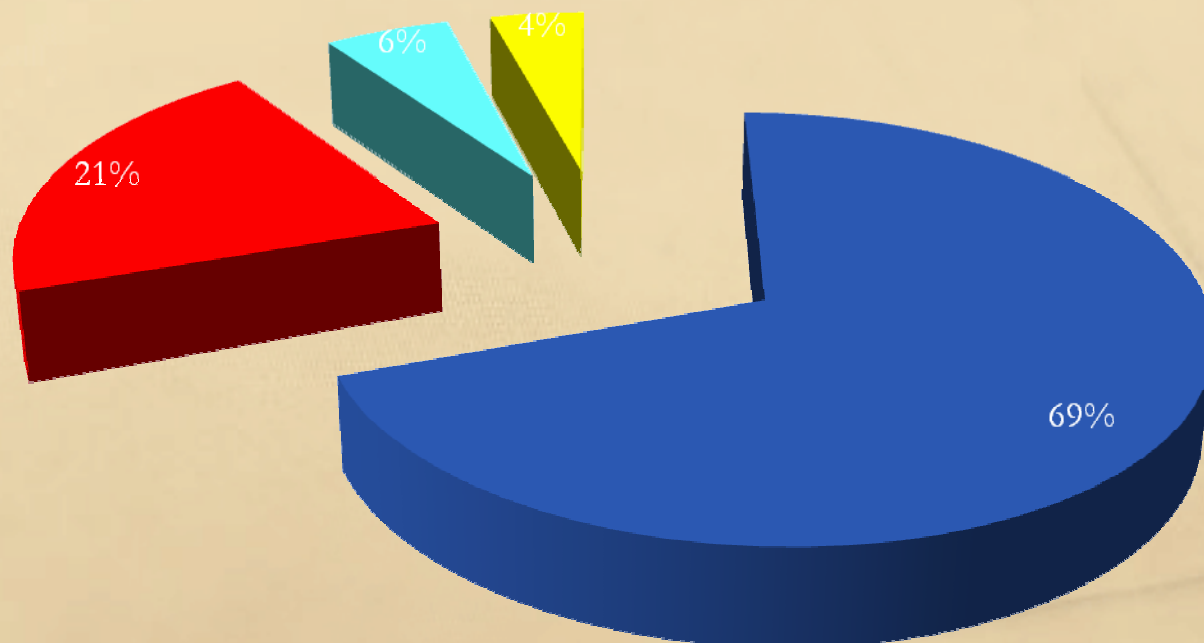
- można zaobserwować powtarzalność pomysłów (sklepy z używaną odzieżą, salony odnowy biologicznej, usługi budowlane),
- dominują działalności w obszarze handlu i usług natomiast produkcja występuje sporadycznie,

środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej

- środki na rozpoczęcie działalności kreują prawie wyłącznie mikroprzedsiębiorstwa, podejmujący działalność sporadycznie decydują się na rozwój firmy i tworzenie większej ilości miejsc pracy,

środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej

■ 0 miejsc ■ 1 miejsce ■ 2-3 miejsca ■ 4-5 miejsc
■ 6-10 miejsc ■ 11-20 miejsc ■ powyżej 20 miejsc

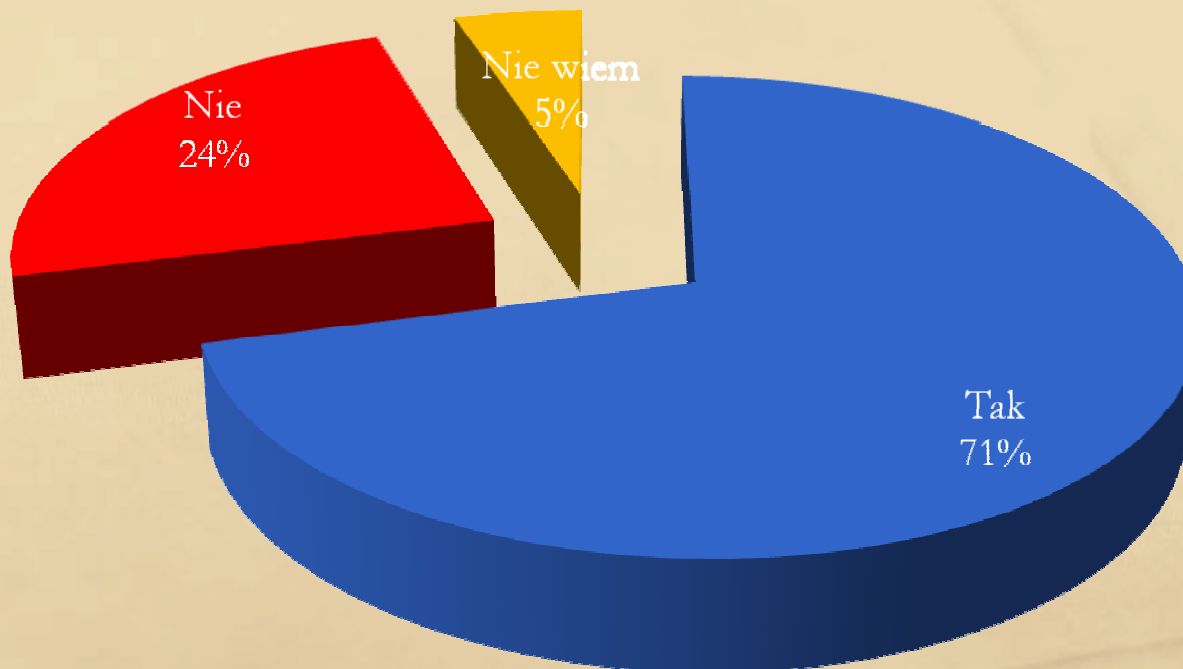


Ile stanowisk pracy zostało utworzonych w pierwszych 12 miesiącach istnienia Pana/Pani firmy z wyjątkiem Pana/Pani osoby?

środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej

- bezrobotnym nadal brakuje dostępu do instrumentów finansowych mogących zabezpieczać i wspierać ich przedsięwzięcia,
- ocena potencjalnych przedsięwzięć nie powinna ograniczać się jedynie do oceny dokumentacji (sprawdza się formuła komisji konkursowej podczas której prezentowane są przez samych autorów ich pomysły na działalność),

środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej



Czy proces przyznawania środków na podjęcie działalności w którym Pan(i) uczestniczył(a) ocenia Pan(i) jako prawidłowy?



staże

- wśród pracodawców rośnie zainteresowanie stażami jako alternatywnym sposobem zatrudniania pracowników,

staże

**Liczba wniosków o organizację stażu wpływających do urzędu
w latach 2007-2009**

Rok	2007	2008	2009
Liczba złożonych wniosków	315	214	483

staże

- część pracodawców nie dostrzega różnicy pomiędzy stażystą a pracownikiem (np. próby powierzenia odpowiedzialności materialnej)
- zmienia się postrzeganie roli stażu, zwiększa się wymagania względem przyszłych stażystów,
- staż staje się alternatywnym sposobem rekrutacji, daje szansę na znalezienie zatrudnienia,

staż

Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej po odbytych stażach w latach 2006-2008

rok	2006	2007	2008
Osiągnięty wskaźnik efektywności (%)	51,7	46,4	65,4

The background of the slide features a faded, artistic image of a compass rose in the upper left corner, with its needle pointing towards the top. The rest of the background is a light, textured beige color, resembling a piece of paper or a map.

staże

- absolwenci szkół nie zawsze są w stanie zrealizować założony uprzednio w umowie program stażu (predyspozycje osobowościowe),

wyposażenie lub doposażenie stanowisk pracy

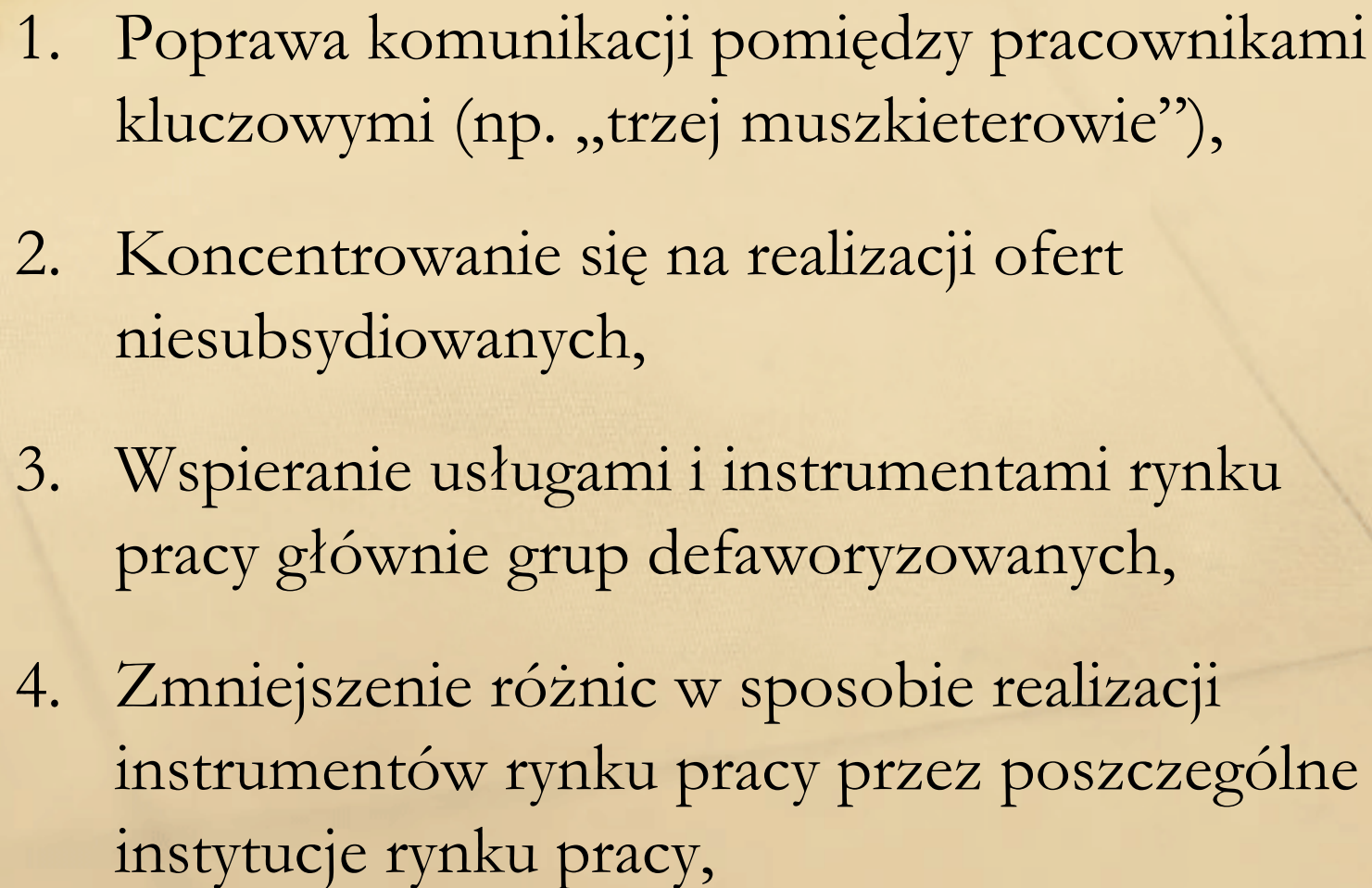
- rosnące zainteresowanie prowadzących działalność wyposażeniem stanowisk pracy,
- zbyt duża zmienność przepisów
- zbyt małe wymagania dla tworzących miejsca pracy (ryzyko likwidacji stanowisk po okresie umownym)
- brak wystarczającej elastyczności przepisów przy projektach inwestycyjnych,

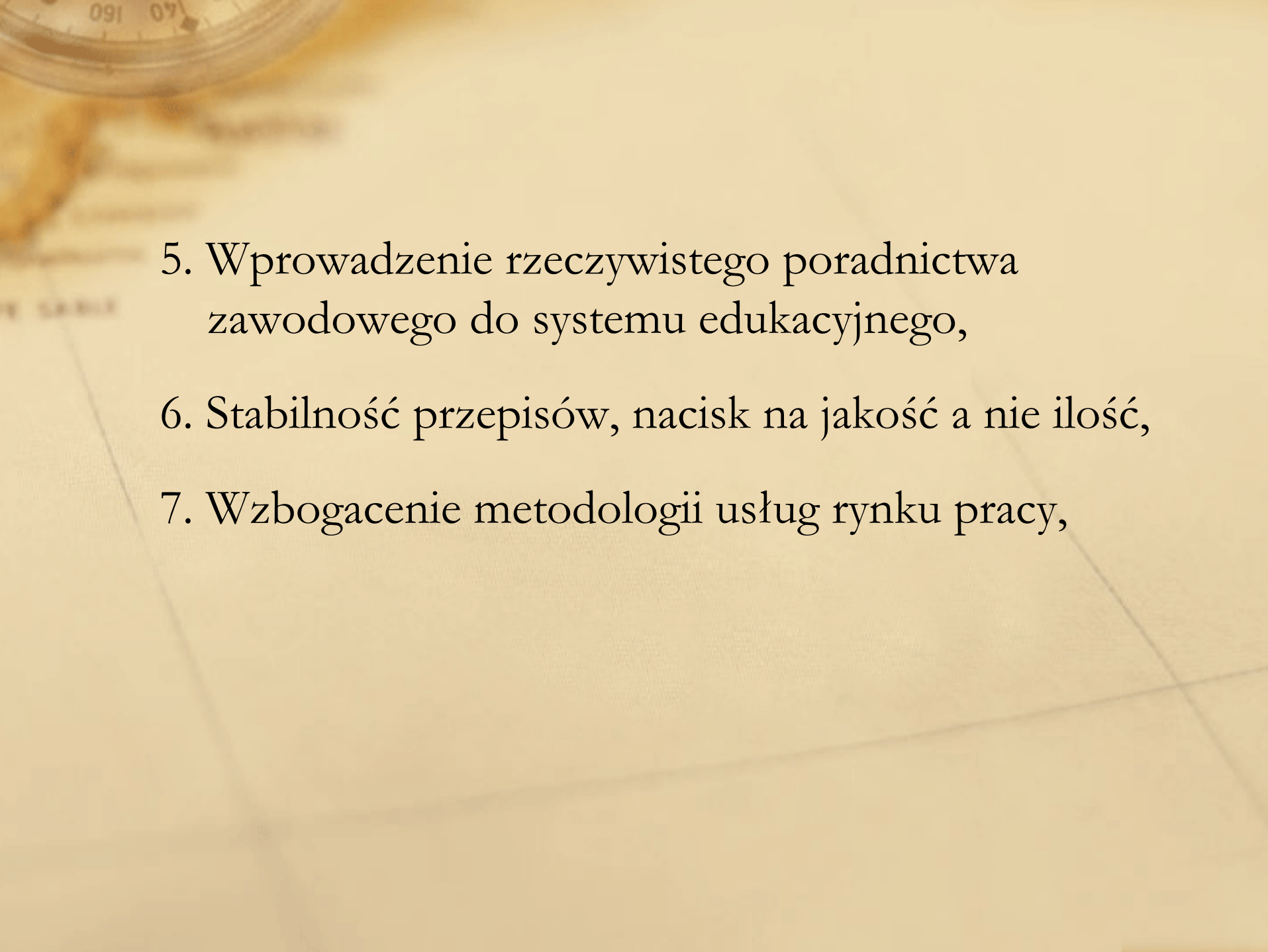
wyposażenie lub doposażenie stanowisk pracy

- brak gotowości pracodawców do zatrudniania grup defaworyzowanych,



Główne wnioski

- 
1. Poprawa komunikacji pomiędzy pracownikami kluczowymi (np. „trzej muszkietierowie”),
 2. Koncentrowanie się na realizacji ofert niesubsydiowanych,
 3. Wspieranie usługami i instrumentami rynku pracy głównie grup defaworyzowanych,
 4. Zmniejszenie różnic w sposobie realizacji instrumentów rynku pracy przez poszczególne instytucje rynku pracy,

- 
5. Wprowadzenie rzeczywistego poradnictwa zawodowego do systemu edukacyjnego,
 6. Stabilność przepisów, nacisk na jakość a nie ilość,
 7. Wzbogacenie metodologii usług rynku pracy,