

Rozpoznanie sytuacji młodych osób nieuczących się, nieszkolących i niepracujących w „nowej normalności”

***Raport z wywiadów eksperckich z pracownikami instytucji
rynku pracy i pomocy społecznej w Polsce***

Raport dofinansowano ze środków budżetu państwa w ramach programu Ministra Edukacji i Nauki pod nazwą „Nauka dla Społeczeństwa II” w ramach projektu pt. „Wspólnie na rzecz wypracowania nowoczesnych metod aktywizacji zawodowej młodzieży” (nr projektu NdS - II/SP/0083/2024/01), kwota dofinansowania i całkowita wartość projektu: 1 050 000,00 zł

SPIS TREŚCI

Definicje wyjściowe	5
1. Cel i metodologia badania	12
1.1. Założenia wyboru grup respondentów	13
<i>Grupa 1. Instytucje rynku pracy</i>	<i>14</i>
<i>Grupa 2. Jednostki pomocy społecznej</i>	<i>17</i>
<i>Grupa 3. Organizacje pozarządowe</i>	<i>19</i>
<i>Grupa 4. Przedsiębiorstwa działające dla zysku</i>	<i>20</i>
1.2. Zakres terytorialny oraz liczebność respondentów według typu instytucji.....	21
1.3. Metody i techniki badawcze.....	22
1.4. Procedura doboru próby.....	27
1.5. Analiza zebranego materiału	32
2. Wsparcie osób NEET w Polsce przez Wojewódzkie Urzędy Pracy	34
2.1. DZIAŁALNOŚĆ INSTYTUCJI I DOKUMENTY PROGRAMOWE.....	38
2.1.1. Dział wdrażający w latach 2014-2024	38
2.1.2. Odsetek NEET w konkursach PO WER (2014-2020).....	39
2.1.3. SZOOP PO WER (2014-2020).....	44
2.1.4. Rodzaj wsparcia (2014-2020)	45
2.1.5. Efekt PO WER (2014-2020)	46
2.1.6. Odsetek NEET (2021-2027)	47
2.1.7. Wykluczenia NEET (2021-2027).....	48
2.1.8. Wykluczenia instytucji (2021-2027).....	49
2.2. PANDEMIA COVID-19	51
2.2.1. Skutki pandemii	51
2.2.2. Dostosowanie form, metod i narzędzi.....	52
2.2.3. Problemy i oczekiwania uczestników projektów	52
2.3. WOJNA W UKRAINIE (2022).....	53
2.3.1. Wpływ wojny	53
2.3.2. Udział uchodźców i ich problemy, oczekiwania	54
2.4. DOBRE PRAKTYKI.....	55
2.4.1. Definiowanie	55
2.4.2. Wykaz.....	57
3. Wsparcie osób NEET przez instytucje rynku pracy	58
3.1. OGÓLNY OPIS DZIAŁALNOŚCI W PODZIALE NA TYP INSTYTUCJI.....	58

3.1.1. Ochotnicze Hufce Pracy.....	58
3.1.2. Ośrodki Pomocy Społecznej	60
3.1.3. Organizacje pozarządowe	63
3.1.4. Przedsiębiorcy komercyjni.....	64
3.2. ZAKRES I CHARAKTER WSPARCIA.....	65
3.2.1. Okres wspierania klienta NEET	65
3.2.2. Projekty i inicjatywy.....	66
3.2.3. Zakres działania	67
3.2.4. Nowe technologie.....	73
3.2.5. Umiędzynarodowienie.....	74
3.3. KLIENT	75
3.3.1. Charakterystyka odbiorców wsparcia.....	75
3.3.2. Status.....	77
3.3.3. Profil.....	77
3.4. PROMOCJA.....	82
3.4.1. Kanały komunikacyjne	83
3.4.2. Rekrutacja.....	92
3.5. FORMY, NARZĘDZIA I METODY AKTYWIZACJI	95
3.5.1. Rodzaj stosowanych narzędzi, form i metod.....	95
3.5.2. Ocena skuteczności form, metod i narzędzi	102
3.5.3. Opinie o metodach typu outreach	114
3.6. PANDEMIA COVID-19	115
3.6.1. Skutki pandemii i jej wpływ na sytuację młodych osób NEET.....	116
3.6.2. Oczekiwania osób NEET w trakcie i po zakończeniu pandemii.....	121
3.7. WOJNA 2022	125
3.7.1. Udział uchodźców.....	125
3.7.2. Wpływ wojny na populację polskich NEET	128
3.8. DOBRE PRAKTYKI.....	132
3.8.1. Definiowanie	132
3.8.2. Wykaz	139
4. Podsumowanie i wnioski	155
4.1. Podsumowanie wypowiedzi respondentów z Wojewódzkich Urzędów Pracy.	155
4.2. Podsumowanie wypowiedzi respondentów z innych instytucji rynku pracy i pomocy społecznej	159
Słownik skrótów i terminów	173

Bibliografia	175
Spis tabel.....	182
Spis wykresów.....	182

DEFINICJE WYJŚCIOWE

Kluczowe pojęcia użyte w raporcie:

Absolwent - osoba, która ukończyła szkołę, uczelnię lub kurs (PWN, brak daty).

Aktywizacja (zawodowa lub edukacyjna) - ogół działań, jakie podejmowane są przez różne instytucje, których celem jest pomoc w znalezieniu pracy (aktywizacja zawodowa) lub doborze odpowiedniej oferty kursu, szkolenia lub kształcenia ustawicznego (aktywizacja edukacyjna).

Aktywne metody rekrutacji – metody, które mają na celu zaangażowanie środków i zasobów w celu poszukiwania kandydatów. Bezpośrednie aktywne metody obejmują rekrutowanie m.in. poprzez zamieszczenie ogłoszenia w prasie, mediach, upowszechnianie ofert podczas dni kariery, targów pracy, giełd pracy, etc. Z kolei pośrednie aktywne metody opierają się na zleceniu procesu rekrutacji osobom lub firmom zewnętrznym.

Beneficjent – jednostka lub osoba realizującą projekty finansowane z budżetu państwa lub ze źródeł zagranicznych na podstawie decyzji lub umowy o dofinansowanie projektu¹.

Bezrobotny niezarejestrowany – osoba bezrobotna, która nie widnieje w rejestrach Powiatowych Urzędów Pracy.

Bierne metody rekrutacji - opierają się na oczekiwaniu na złożenie dokumentów przez kandydatów, bez podejmowania dodatkowych działań przez podmiot prowadzący rekrutację.

Coaching - indywidualny trening poparty wiedzą i doświadczeniem trenera, który pomaga danej osobie lub grupie osób rozwijać umiejętności i kompetencje (Encyklopedia Zarządzania, brak daty).

Dobra praktyka - działanie, które przyniosło konkretne, pozytywne rezultaty, zawiera w sobie pewien potencjał innowacji, jest trwałe i powtarzalne, możliwe do zastosowania w podobnych warunkach w innym miejscu, lub przez inne podmioty.

Dobrostan psychiczny – efekt poznawczej i emocjonalnej oceny własnego życia, na którą składają się wysoki poziom spełnienia i satysfakcji życiowej (Nieśkiewicz, 2016).

Działalność gospodarcza - zorganizowana działalność zarobkowa, wykonywana we własnym imieniu i w sposób ciągły².

¹ Definicję opracowano na podstawie *Ustawy z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju* (Dz. U. z 2025 r. poz. 198).

² Definicję opracowano na podstawie *Ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców* (Dz. U. z 2018 r. poz. 646, z późn. zm.).

Gospodarstwo domowe - zespół osób zamieszkujących razem i wspólnie utrzymujących się. Osoby samotne utrzymujące się samodzielnie tworzą jednoosobowe gospodarstwa domowe (GUS, brak daty).

Grupa docelowa (zamiennie „beneficjenci ostateczni”) – odbiorcy danego produktu, usługi, komunikatu. W projektach za grupę docelową przyjmuje się uczestników danego projektu (osoby, instytucje lub grupy osób), którzy otrzymują wsparcie bezpośrednie (na przykład poprzez udział w szkoleniach i kursach)(za: Trocki, 2015).

Grupa szczególnie wrażliwa – grupa osób będąca w szczególnie niekorzystnej sytuacji lub będąca marginalizowaną. Do grup szczególnie wrażliwych zalicza się często, na przykład: osoby z niepełnosprawnościami, chorobami i problemami z dobrostanem psychicznym, osoby zagrożone wykluczeniem społecznym lub bezdomnością, migrantów i uchodźców, osoby z uzależnieniami, osoby opiekujące się osobami zależnymi.

Indywidualny plan działania – plan działań obejmujący podstawowe usługi rynku pracy wspierane instrumentami rynku pracy w celu zatrudnienia danej osoby³.

Instrumenty rynku pracy (zamiennie „narzędzia aktywizacji”) – formy aktywizacji zawodowej, które wspierają podstawowe usługi rynku pracy (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, brak daty). Przykładowe instrumenty rynku mogące wspierać aktywizację zawodową młodych dorosłych bez pracy, to: dodatek aktywizacyjny, staże, prace interwencyjne, prace społecznie użyteczne, przyznanie środków na podjęcie działalności gospodarczej, roboty publiczne, refundacja pracodawcy kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, boni szkoleniowy, boni stażowy, boni na zasiedlenie, grant na utworzenie stanowiska pracy w formie pracy zdalnej, świadczenie aktywizacyjne dla pracodawcy za zatrudnienie bezrobotnego w pełnym wymiarze czasu pracy, refundacja pracodawcy kosztów poniesionych na składki na ubezpieczenia społeczne należne od pracodawcy, pożyczki na utworzenie stanowiska pracy, przygotowanie zawodowe dorosłych, refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną i inne⁴.

Instytucja pośrednicząca - instytucja, do której instytucja zarządzająca deleguje część funkcji związanych z zarządzaniem, kontrolą i monitorowaniem programu operacyjnego (Portal Funduszy Europejskich, brak daty).

Instytucja wdrażająca - podmiot publiczny lub prywatny odpowiedzialny za realizację części lub całości programu operacyjnego na podstawie odpowiedniego porozumienia lub umowy z instytucją pośredniczącą, która deleguje mu część swoich zadań i odpowiedzialności (Portal Funduszy Europejskich, brak daty).

Instytucja zarządzająca - właściwy minister albo inny organ administracji publicznej, odpowiedzialny za przygotowanie i nadzorowanie realizacji programu operacyjnego (Portal Funduszy Europejskich, brak daty).

³ Definicję opracowano na podstawie *Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2025 r. poz. 214).

⁴ Jw.

Instytucje rynku pracy – tworzą je: publiczne służby zatrudnienia (organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi), Ochotnicze Hufce Pracy (państwowa jednostka wyspecjalizowana w działaniach na rzecz młodzieży do 25 roku życia), agencje zatrudnienia (niepubliczne jednostki organizacyjne świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej), instytucje szkoleniowe (publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące edukację pozaszkolną) oraz instytucje dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego (organizacje zajmujące się problematyką rynku pracy) partycypujące w zakresie zatrudnienia (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, 2020).

Integracja społeczna – stan zorganizowania, zespolenia i zharmonizowania różnorodnych elementów tworzących zbiorowość społeczną, odnoszący się do sfery norm, wartości, działań oraz łączności pomiędzy jednostkami i grupami społecznymi (PWN, brak daty).

Kanał komunikacyjny (środek lub platforma) - sposób przekazywania informacji od nadawcy do odbiorcy.

Kompetencja – wyodrębniony zestaw efektów uczenia się lub kształcenia (RPO Województwo Opolskie, brak daty).

Kształcenie ustawiczne - kształcenie w szkołach dla dorosłych, branżowych szkołach II stopnia i szkołach policealnych, a także w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązki szkolne⁵.

Kwalifikacja – formalny wynik oceny i walidacji uzyskiwany w sytuacji, gdy właściwy organ uznaje, że dana osoba osiągnęła efekty uczenia się spełniające określone standardy (RPO Województwo Opolskie, brak daty).

Media internetowe (zamiennie „nowe media”) – strony internetowe, poczta elektroniczna, portale społecznościowe, reklama internetowa, kioski elektroniczne, środowiska wirtualnej rzeczywistości.

Media tradycyjne – prasa drukowana, radio, telewizja.

Metody outreach (ang. – „wyjście /sięganie poza”) - metody pracy socjalnej poza instytucjami, w środowisku klienta.

Mentoring - długoterminowa opieka i wsparcie w rozwoju zawodowym, realizowana przez doświadczonego mentora, czyli osoby o większym bagażu doświadczeń i wiedzy, która wspiera osobę o mniejszym doświadczeniu bądź krótszym stażu pracy (Encyklopedia Zarządzania, brak daty).

Nietypowe formy aktywizacji – są to wszelkie formy inne od typowych form aktywizacji (np.: *mentoring*, *tutoring*, wsparcie psychologiczne, praca z rodziną klienta).

Nowoczesne technologie – technologie oparte na urządzeniach komputerowych (np. typu PC/laptop, smartfon, *tablet*, *smartwatch*) i/lub na zasobach sieci Internet (np. portale i platformy, w tym *social media*, testy cyfrowe, webinaria, kursy typu *e-learning*, filmy

⁵ Definicję opracowano na podstawie *Ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz.U. 2017 poz. 59, z późn., zm.)*.

multimedialne) i/lub na dedykowanym oprogramowaniu (np. komunikatory internetowe, aplikacje i programy cyfrowe, warsztaty gamifikacji) i/lub oparte o najnowsze technologie (np. sztuczną inteligencję/AI, Internet rzeczy/IoT, *Blockchain*, Rozszerzoną rzeczywistość/AR, Wirtualną rzeczywistość/VR).

Organizacje pozarządowe (zamiennie „NGO” lub „trzeci sektor”) – organizacje zdefiniowane w ustawie z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. 2003 nr 96 poz. 873 z późn. zm.), niebędące jednostkami sektora finansów publicznych oraz nie działające w celu osiągnięcia zysku, w tym fundacje i stowarzyszenia, z wyłączeniem m.in. partii politycznych, związków zawodowych i organizacji pracodawców, samorządów zawodowych, fundacji utworzonych przez partie polityczne.

Osoba bezrobotna – osoba bez zatrudnienia, która aktywnie go poszukuje.

Osoba bierna zawodowo - osoba bez zatrudnienia, która go nie poszukuje.

Osoba młoda (zamiennie „młody dorosły” lub „młoda osoba dorosła”) - osoba, która jest w wieku 18-34 lata (będąca osobą nieobjętą obowiązkiem szkolnym w Polsce).

Osoba w kategorii NEET (ang. – *not in employment, education, or training*) - osoba, która:

- nie pracowała, nie uczyła się i nie szkoliła co najmniej w okresie 4 tygodni przed dniem badania oraz
- nie pracuje odpłatnie (w tym nie pracuje w szarej strefie, lecz może czerpać korzyści finansowe z działalności nielegalnej, gier hazardowych [w tym *on-line*], inwestowania, etc.), nie uczy się (zarówno formalnie, jak i pozaformalnie) i nie szkoli się w formach instytucjonalnych (jednak może uczestniczyć w zajęciach i kursach nieformalnych [*informal*], tj. pozainstytucjonalnych, np. opartych na nauce *peer-to-peer*, mentoringu, samokształceniu z użyciem np. filmików internetowych, gier, podcastów, *social media*, udziału w konferencjach i seminariach, kołach dyskusyjnych i hobbystycznych, etc.)⁶.

Osoba zależna - osoba wymagająca ze względu na stan zdrowia lub wiek stałej opieki, połączona więzami rodzinnymi lub powinowactwem z osobą objętą usługami lub instrumentami rynku pracy lub pozostająca z nią we wspólnym gospodarstwie domowym (GUS, brak daty).

⁶ Definicję opracował dr Damian Liszka. Jest ona doprecyzowaniem definicji osoby młodej w statusie NEET przyjętej w Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020: „Osoba młoda w wieku 15-29 lat, która spełnia łącznie trzy warunki, czyli nie pracuje (tj. jest bezrobotna lub bierna zawodowo), nie kształci się (tj. nie uczestniczy w kształceniu formalnym w trybie stacjonarnym albo zaniedbuje obowiązek szkolny lub nauki) ani nie szkoli (tj. nie uczestniczy w pozaszkolnych zajęciach mających na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy; w procesie oceny czy dana osoba się nie szkoli, a co za tym idzie kwalifikuje się do kategorii NEET, należy zweryfikować czy brała ona udział w tego typu formie aktywizacji, finansowanej ze środków publicznych, w okresie ostatnich 4 tygodni)” (PO WER 2014-2020, 2022, s. 54).

Pieczna zastępcza - rodzinna lub instytucjonalna forma opieki sprawowana nad dziećmi w przypadku niemożności zapewnienia im opieki i wychowania przez rodziców (GUS, brak daty).

Podmiot (zamiennie „instytucja” lub „organizacja”) - jednostka prowadząca na własny rachunek działalność gospodarczą, statutową lub ustawową, obejmująca typy: publiczne (m.in. państwowe lub samorządowe), pozarządowe (m.in. fundacje, stowarzyszenia, kluby, koła, komitety, spółdzielnie socjalne, spółki działające nie dla zysku, związki zawodowe, federacje i konfederacje pracodawców, izby gospodarcze, izby rzemieślnicze, koła gospodyń wiejskich), komercyjne (m.in. osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, firmy działające dla zysku, komercyjne firmy szkoleniowe i agencje zatrudnienia, etc.).

Podstawowe usługi rynku pracy – pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i organizacja szkoleń⁷.

Poradnictwo zawodowe – „zorganizowana działalność, której celem jest udzielanie pomocy w podejmowaniu decyzji o wyborze zawodu i miejsca pracy” (PWN, brak daty).

Pośrednictwo pracy – „zorganizowana działalność mająca na celu udzielanie pomocy bezrobotnym w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz pracodawcom w znalezieniu pracowników o wymaganych kwalifikacjach” (PWN, brak daty).

Praca – „celowa działalność człowieka zmierzająca do wytworzenia określonych dóbr materialnych lub kulturalnych” (PWN, brak daty).

Praca socjalna – praca, o której mowa w art. 6 ust. 12 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2024 r. poz. 1283, 1572) stanowi działalność zawodową mającą na celu pomoc osobom i rodzinom we wzmacnianiu lub odzyskiwaniu zdolności do funkcjonowania w społeczeństwie poprzez pełnienie odpowiednich ról społecznych oraz tworzenie warunków sprzyjających temu celowi.

Program operacyjny – dokument realizowany w ramach polityki strukturalnej państwa, przyjęty przez Radę Ministrów lub przez Zarząd Województwa i zatwierdzony przez Komisję Europejską. Składa się z priorytetów (tematycznych zakresów wsparcia) oraz wieloletnich działań, w ramach których wnioskodawcy mogą realizować swoje projekty (Portal Funduszy Europejskich, brak daty).

Projekt (zamiennie „inicjatywa”) - zorganizowany ciąg działań ludzkich, zmierzający do osiągnięcia założonego wyniku (np. do aktywizacji zawodowej klienta NEET), zawarty w skończonym przedziale czasu. Portal Funduszy Europejskich definiuje projekt jako „przedsięwzięcie realizowane w ramach działania, będące przedmiotem umowy o dofinansowanie projektu między beneficjentem a instytucją zarządzającą, instytucją wdrażającą albo działającą w imieniu instytucji zarządzającej instytucją pośredniczącą” (Portal Funduszy Europejskich, brak daty).

⁷ Definicję opracowano na podstawie *Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2025 r. poz. 214).

Przedsiębiorstwo – podmiot prowadzący działalność gospodarczą bez względu na jego formę prawną. Do podmiotu prowadzącego działalność zalicza się również przedsiębiorstwo spółdzielcze i przedsiębiorstwo ekonomii społecznej. Wyróżnia się mikroprzedsiębiorstwa, małe przedsiębiorstwa, średnie przedsiębiorstwa i duże przedsiębiorstwa, w rozumieniu Rozporządzenia Komisji (WE) nr 651/2014 o wyłączeniach blokowych uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem (Portal Funduszy Europejskich, brak daty).

Rynek pracy – całokształt zagadnień związanych z kształtowaniem podaży pracy i popytu na pracę. Na rynku pracy mają miejsce transakcje kupna pracy, czyli angażowania pracowników oraz transakcje sprzedaży pracy (Encyklopedia Zarządzania, brak daty).

Skuteczność (definiowana w odniesieniu do form aktywizacji) - osiągnięcie nadrzędnego celu, któremu miało służyć zastosowanie określonych usług, form lub instrumentów w danym projekcie lub działaniu. Takim celem może być np. poprawa sytuacji osób młodych niepracujących oraz nieuczestniczących w szkoleniu i kształceniu na runku pracy poprzez podjęcie zatrudnienia, nauki lub szkoleń lub założenie własnej działalności gospodarczej.

Szkolenie – cykl wykładów z jakiegoś przedmiotu, zorganizowanych w celu uzupełnienia czyjegoś wykształcenia lub czyichś wiadomości z jakiejś dziedziny (PWN, brak daty).

Streetworking – praca prowadzona na ulicy, pedagogika ulicy. Jest to wariant metody *outreach* (z ang. - wyjście/sięganie poza/do), czyli pracy poza instytucjami, w środowisku przebywania klienta.

Tradycyjne metody aktywizacji – są to metody oparte na bezpośredniej pracy z klientem, najczęściej w formie cyklu spotkań osobistych (obejmujące metody pracy takie jak np.: *mentoring*, *tutoring*, *streetwalking*, wsparcie psychologiczne, praca z rodziną klienta).

Typowe formy, narzędzia i metody aktywizacji – szkolenia zawodowe, staże lub praktyki zawodowe, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy, jednorazowa dotacja na podjęcie działalności gospodarczej/założenie firmy, dodatek aktywizacyjny, prace interwencyjne, prace społecznie użyteczne, pożyczki szkoleniowe, roboty publiczne, stypendia w okresie kontynuowania nauki, zwrot kosztów przejazdu i zakwaterowania

Uchodźca – „osoba, która na skutek uzasadnionej obawy przed prześladowaniem z powodu swojej rasy, religii, narodowości, przynależności od określonej grupy społecznej lub z powodu przekonań politycznych przebywa poza granicami państwa, którego jest obywatelem i nie może lub nie chce z powodu tych obaw korzystać z ochrony tego państwa, albo która nie ma żadnego obywatelstwa i znajdując się na skutek podobnych zdarzeń, poza państwem swojego dawnego stałego zamieszkania nie może lub nie chce z powodu tych obaw powrócić do tego państwa” (Konwencja Genewska, 1951).

Unia Europejska (UE) – gospodarczo-polityczny związek 27 demokratycznych państw europejskich. Unia powstała w dniu 1 listopada 1993 roku na mocy podpisanego dnia 7 lutego 1992 traktatu z Maastricht jako efekt wieloletniego procesu integracji politycznej, gospodarczej i społecznej państw członkowskich (European Commission Directorate-General for Communication, 2022).

Wolontariat - nieodpłatne, świadome i dobrowolne działanie na rzecz innych osób, społeczności czy organizacji (PWN, brak daty).

Wykluczenie społeczne – brak lub ograniczenie możliwości uczestnictwa, wpływania i korzystania z podstawowych instytucji publicznych i rynków, które powinny być dostępne dla wszystkich, a w szczególności dla osób ubogich (Portal Funduszy Europejskich, brak daty).

Zatrudnienie - wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego oraz umowy o pracę nakładczą (Infor, brak daty).

Zdalny dostęp – dostęp, który jest przeprowadzany z pewnej odległości za pomocą aparatury (Dubisz, 2003).

1. CEL I METODOLOGIA BADANIA

Niniejszy dokument stanowi raport z analizy wywiadów eksperckich prowadzonych w ramach projektu pt. „Wspólnie na rzecz wypracowania nowoczesnych metod aktywizacji zawodowej młodzieży” (zwanego dalej „Projektem”). Projekt realizowany jest w okresie od 11 marca 2024 r. do 11 marca 2027 r. w ramach Instytutu Socjologii Uniwersytetu Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie (UKEN). Wywiady eksperckie były jednym z modułów szerzej zakrojonych prac badawczych w Projekcie. Niniejszy raport stanowi drugi z kolei (po raporcie z analizy danych zastanych) produkt Projektu, który powstał po przeprowadzeniu wywiadów z kadrą instytucji wspierających w Polsce osoby młode, będące w kategorii NEET (ang. – *not in employment, education, or training*, czyli niepracujące, niekształące się ani nie szkolące się), mieszkające lub przebywające na terenie Polski.

Skład osobowy ekspertów pracujących nad dokumentem:

- dr Damian Liszka – kierownik projektu;
- dr hab. Paweł Walawender – zastępca kierownika projektu;

Wywiady eksperckie były częścią wydzielonego w Projekcie zadania o numerze 1. Cały proces badawczy podzielono w tymże zadaniu na dwa główne moduły (następujące po sobie):

1) Pierwszy z nich o nazwie „Badania rozpoznawcze dotyczące sytuacji osób młodych NEET w Polsce w >>nowej rzeczywistości<<” miał charakter eksploracyjny i obejmował realizowaną metodą badań niereaktywnych, techniką *desk research* analizę danych zastanych, obejmującą źródła pisane (artykuły i opracowania naukowe oraz raporty i analizy tworzone na potrzeby instytucji rynku pracy), dane statystyczne oraz strony internetowe z opisem inicjatyw prowadzonych w latach 2020-2024 na rzecz młodych osób w kategorii NEET w Polsce. Efektem był raport pn. „Rozpoznanie sytuacji młodych osób nieuczących się, nie szkolących i niepracujących w „nowej normalności (2020-2024)” (Krywult-Albańska, Szast, 2024) (etap 1).

2) W kolejnym module przeprowadzono badania reaktywne realizowane techniką wywiadu eksperckiego, obejmujące 15 wywiadów indywidualnych z kadrą instytucji rynku pracy i pomocy społecznej, których efektem jest niniejszy raport (etap 2).

Etap nr 2 miał na celu ustalenie:

- Jakie inicjatywy i programy wspierają integrację klienta NEET z rynkiem pracy, a jakie ją utrudniają i dlaczego?

- Jaki (Jakie) jest (są), w opinii respondentów, profil (profile) klienta NEET w ich regionie? Czy ten profil zmienił się od roku 2020 (pandemia) lub od roku 2022 (napływ uchodźców z Ukrainy)?

- Jakie są, w opinii respondentów, skuteczne metody rekrutacji i utrzymania w programach aktywizacji edukacyjnej lub zawodowej klienta NEET (w tym w podziale na: kobiety i mężczyzn, osoby w przedziałach wiekowych 18-24 i 25-34, mieszkańców miast i terenów wiejskich)?

- Jakie znane są skuteczne narzędzia, formy i metody aktywizacji kobiet NEET i dlaczego?
- Jakie narzędzia, formy i metody sprawdzają się w aglomeracjach miejskich, a jakie na terenach wiejskich i dlaczego?
- Jakie narzędzia, formy i metody służące aktywizacji edukacyjnej i zawodowej wśród młodych (18-34) osób NEET były skuteczne na krajowym rynku pracy do czasu kryzysu pandemicznego, a jakie od marca 2020 roku i dlaczego?

W celu uzyskania odpowiedzi na powyższe pytania podjęto próbę analizy zmiennych w czasie praktyk i działań podejmowanych na rzecz aktywizacji osób młodych NEET przez aktorów instytucjonalnych, a także postaw i potrzeb ich klientów. Dlatego też badanie obejmowało najważniejszych interesariuszy: Wojewódzkie Urzędy Pracy, inne instytucje rynku pracy zaangażowane w proces aktywizacji zawodowej, jednostki organizacyjne pomocy społecznej, organizacje pozarządowe. Cele badania obejmowały głównie eksplorację i opis, a w mniejszym stopniu wyjaśnienie tychże praktyk, działań, postaw i oczekiwań. Co więcej, cały proces wsparcia należy osadzić w szerszym kontekście zmian pokoleniowych, jak i globalnych wyzwań stawianych osobom młodym i aktorom instytucjonalnych w latach 2020-2024, związanych m.in. z pandemią COVID-19 i rozpoczęciem w 2022 r. pełnoskalowej agresji rosyjskiej na Ukrainę, wdrażania rozwiązań systemowych (na szczeblu regionalnym oraz krajowym), realizacji działań ustawowych (przez podmioty publiczne), projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych, czy też oddolnych inicjatyw podejmowanych przez mniej lub bardziej sformalizowane podmioty trzeciego sektora.

Realizacja tak szeroko zakrojonego zamierzenia badawczego pozwoliła na zweryfikowanie i uzupełnienie posiadanej wiedzy o badanym środowisku, a także umożliwiła zdobycie nowej wiedzy niezbędnej w celu doprecyzowania problematyki badawczej i operacjonalizacji w ramach kolejnego planowanego w Projekcie zadania, obejmującego badania realizowane metodą ilościową pn. „Pierwsze w Polsce badanie na reprezentacyjnej dla osób w wieku 18-34 lata próbie młodych osób NEET” (zadanie nr 2).

1.1. Założenia wyboru grup respondentów

Autorom niniejszego raportu znana była specyfika działania instytucji wspierających osoby młode przynależne do kategorii NEET w Polsce. Wiedzę tę pozyskali w trakcie wieloletniej pracy o charakterze badawczym w obszarze rynku pracy, jak również podczas realizacji grantów mających na celu wypracowanie produktów skierowanych do instytucji oraz kadry wspierających młodych NEET w Polsce⁸. W celu skutecznego przeprowadzenia wywiadów eksperckich, które umożliwią w dalszych etapach realizacji Projektu eksplikację problematyki badawczej, jak również eksplorację i opis nieznanego w pełni obszaru badania, zdecydowano

⁸ M.in.: „DUAL. Ponadnarodowa współpraca w kierunku wspierania kształcenia dualnego w placówkach szkolenia i kształcenia zawodowego” (PO WER 4.3) (od: 2019-02-18 do: 2020-04-30); „Mentoring NEETs. Innowacyjna forma doradztwa wspierająca aktywizację edukacyjną i zawodową młodzieży NEET” (PO WER 4.3) (od: 2019-01-01 do: 2021-11-30).

o włączeniu przedstawicieli najważniejszych interesariuszy instytucjonalnych wspierających w procesie aktywizacji zawodowej młode osoby NEET w Polsce.

Grupa 1. Instytucje rynku pracy

Początkowo, badanie miało na celu zgłębienie obszaru aktywizacji o charakterze jedynie zawodowym, a więc jako potencjalnych respondentów uwzględniono jedynie pracowników instytucji rynku pracy wspierających klientów w wieku 18-34 lata, którzy nie pracują, nie szkolą się i nie kształcą. Tym samym szczególną uwagę zwrócono na ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (u.p.z.) (Dz. U. z 2025 r. poz. 214), która do instytucji rynku pracy zalicza: publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego i instytucje partnerstwa lokalnego.

Szybko zorientowano się, że z jednej strony nie wszystkie wymienione w ww. ustawie instytucje w praktyce wspierają młodych klientów w statusie NEET, a nadto nie wszystkie wspierają osoby NEET biernie zawodowo oraz bezrobotne pozostające poza rejestrami publicznych służb zatrudnienia, a taki typ grupy docelowej przyjęto w Projekcie. Pierwszym krokiem było więc wyłączenie z katalogu publicznych służb zatrudnienia decydentów, którzy co prawda mogą w pewnym zakresie wpływać na akty prawne regulujące działania dotyczące wsparcia młodych NEET w obszarze rynku pracy, jednak sami nie uczestniczą we wdrażaniu lub monitorowaniu samego procesu aktywizacji tychże osób młodych. Do takich decydentów wykluczonych z badania zaliczono, zgodnie z art. 6 ust. 2 u.p.z., organy zatrudnienia: ministra właściwego do spraw pracy (Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej), wojewodów, marszałków województw oraz starostów (art. 2 ust. 1 pkt 17 u.p.z.). Z grona potencjalnych instytucji wspierających wykluczono również 340 Powiatowych Urzędów Pracy, gdyż zgodnie ze stanem prawnym na rok 2024, bezrobotni niezarejestrowani mogą liczyć w tychże urzędach na bardzo ograniczony katalog usług, które obejmują: 1) pośrednictwo pracy w mocno ograniczonym zakresie (tj. możliwość skorzystania z Centralnej Bazy Ofert Pracy w celu sprawdzenia aktualnych ofert pracy oraz otrzymania informacji o terminach targów pracy) oraz 2) jednorazowe rozmowy doradcze w ramach poradnictwa zawodowego organizowanego w formie grupowej lub indywidualnej, zdalnej lub osobistej (Wortal PSZ, 2014). Bezrobotni niezarejestrowani nie mogą przy tym korzystać z innych instrumentów, takich jak m.in. szkolenia zawodowe, staże, bony stażowe, bony szkoleniowe itp. Nie mogą również brać udziału w programach aktywizacji zawodowej organizowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy.

a) Wojewódzkie Urzędy Pracy

W ramach publicznych służb zatrudnienia pozostawiono jako kandydatów instytucjonalnych do udziału w wywiadach eksperckich, 16 Wojewódzkich Urzędów Pracy, gdyż zakres ich zadań obejmuje m.in. określanie i koordynowanie regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich oraz programowanie i wykonywanie zadań realizowanych przy współfinansowaniu Europejskiego Funduszu Społecznego. Urzędy te organizowały również nabory wniosków grantowych dotyczących aktywizacji zawodowej młodych NEET na obszarze danego województwa, a także wspierały wnioskodawców projektów wybranych do finansowania m.in. w zakresie realizacji przedsięwzięć i niwelowania problemów zgłaszanych przez uczestników projektów. Warto dodać, że na podstawie „Porozumienia w sprawie

realizacji Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój na lata 2014-2020” instytucja zarządzająca (IZ) – Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju powierzyła instytucjom pośredniczącym (IP) – 16-tu Wojewódzkim Urzędów Pracy realizację działań o numerach 1.1 i 1.2 w ramach Osi Priorytetowej I pod nazwą „Osoby młode na rynku pracy”. W ramach działania 1.1 zarezerwowanego tylko dla Powiatowych Urzędów Pracy (PUP-ów) (tryb pozakonkursowy) beneficjentów ostatecznych stanowiły młode osoby NEET w wieku 18-29 lat, wyłącznie osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP. Z kolei w ramach działania 1.2 (tryb konkursowy) wsparcie mogły uzyskać głównie młode osoby NEET bezrobotne niezarejestrowane oraz bierne zawodowo. Osoby młode NEET stanowiły podstawową grupę docelową wspieraną w ramach Osi Priorytetowej I.

Z pozostałych instytucji rynku pracy wykluczono również instytucje partnerstwa lokalnego, gdyż stanowią one grupę instytucji powoływanych każdorazowo na rzecz realizacji danego przedsięwzięcia lub inicjatywy w obszarze rynku pracy, nie stanowią one odrębnej formy prawnej oraz nie mogą wykazać się posiadanym doświadczeniem, ponieważ czas ich funkcjonowania jest ściśle powiązany z długością konkretnego projektu (Zielona Linia, 2021).

Do dalszej selekcji grupy docelowej dopuszczono tym samym, oprócz Wojewódzkich Urzędów Pracy, również Ochotnicze Hufce Pracy (OHP), niepubliczne agencje zatrudnienia, publiczne oraz niepubliczne (w tym niekomercyjne oraz działające dla zysku) instytucje szkoleniowe, jak i instytucje dialogu społecznego.

b) Ochotnicze Hufce Pracy

Ochotnicze Hufce Pracy to państwowa jednostka budżetowa nadzorowana przez MRPiPS, wykonująca zadania w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu osób młodych w przedziale wiekowym 15-25 lat oraz realizująca zadania w zakresie kształcenia oraz wychowania ludzi młodych pozostających w trudnej sytuacji materialnej. Działają w oparciu o Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 lipca 2011 r. w sprawie szczegółowych zadań i organizacji Ochotniczych Hufców Pracy (Dz.U. 2011 nr 155 poz. 920). Główne zadania, jakie OHP-y świadczą na rzecz młodzieży w statusie NEET, to: diagnozowanie potrzeb w zakresie objęcia działaniami opiekuńczo-wychowawczymi młodzieży w wieku 15-18 lat zaniedbanej wychowawczo (m.in. nierealizującej obowiązku szkolnego i obowiązku nauki), działania na rzecz podwyższenia, zmiany lub aktualizacji umiejętności i kwalifikacji zawodowych, których głównym celem jest pomoc młodzieży w wyjściu z ubóstwa i patologii społecznych, inicjowanie oraz wspieranie przedsięwzięć służących przeciwdziałaniu i łagodzenia skutków bezrobocia wśród młodzieży (m.in. poprzez bezpłatne usługi pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, warsztaty efektywnego poszukiwania pracy, organizację szkoleń itp.), organizowanie zatrudnienia u pracodawcy, w tym refundację z Funduszu Pracy wynagrodzeń młodocianych pracowników, realizacja, promowanie i monitorowanie działań opiekuńczo-wychowawczych oraz współdziałanie w tym zakresie z rodzicami lub opiekunami wychowanków OHP, w tym profilaktyka zdrowotna, edukacja społeczno-ekologiczna i profilaktyka uzależnień, organizowanie międzynarodowej współpracy młodzieży celem wymiany dobrych praktyk, doświadczeń i rozwiązań z zakresu rynku pracy oraz edukacji młodzieży (PSZ, brak daty).

Cele OHP w obszarze wychowania, kształcenia i aktywizacji zawodowej młodych osób wpisują się w cele polityki państwa wobec młodych osób NEET. Spójność celów działalności OHP na rzecz młodzieży z najważniejszymi celami polityki państwa w zakresie społeczno-zawodowej aktywizacji osób młodych NEET przedstawia poniższa grafika (Rysunek 1) i Tabela 1.

Rysunek 1. Spójność celów OHP z najważniejszymi celami polityki państwa wobec NEET

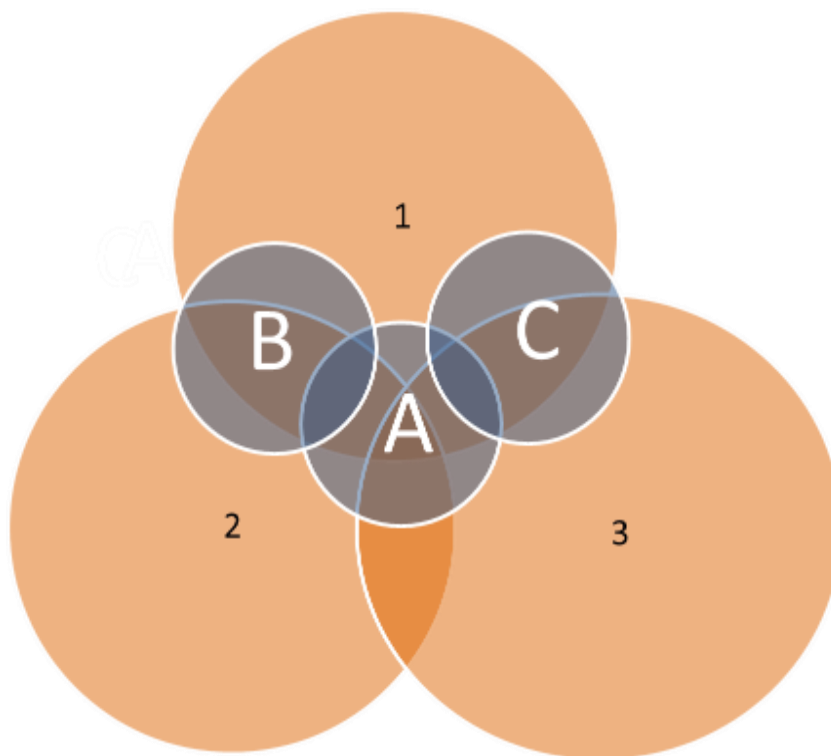


Tabela 1. Spójność celów OHP z najważniejszymi celami polityki państwa wobec NEET

Cele	Polityka państwa wobec NEET	1	poprawa jakości kapitału ludzkiego
		2	pełne i produktywne zatrudnienie
		3	zmniejszenie liczby osób dotkniętych lub zagrożonych marginalizacją lub wykluczeniem społecznym
	Aktywizacja zawodowa w OHP	A	zwiększanie dostępu młodzieży do usług rynku pracy
		B	przygotowanie młodzieży do aktywnego i skutecznego poruszania się po rynku pracy
		C	integracja społeczna i zawodowa osób z grupy NEET

Źródło: Ministerstwo Finansów. (2017). Przegląd wydatków publicznych: wydatki na zadania realizowane przez Ochoćnicze Hufce Pracy.

Cel A świadczony jest głównie poprzez pośrednictwo pracy (również w sieci EURES), cel B poprzez doradztwo zawodowe, a cel C – przez szkolenia i kursy zawodowe oraz szkolenia z kompetencji społecznych (Ministerstwo Finansów, 2017).

Mobilność międzynarodowa młodzieży realizowana jest w OHP „w ramach programów: Erasmus+, Europejski Korpus Solidarności, Polsko-Ukraińska Rada Wymiany Młodzieży, Polsko-Litewski Fundusz Wymiany Młodzieży, Polsko-Niemiecka Współpraca Młodzieży” (OHP, brak daty). Hufce tworzą Komenda Główna OHP i 16 podlegających jej Komend Wojewódzkich (każda o zasięgu działania na obszarze jednego województwa) wraz z siecią innych jednostek organizacyjnych, jak: centra edukacji i pracy, mobilne centra informacji zawodowej, młodzieżowe centra kariery, kluby pracy, biura pracy, punkty pośrednictwa pracy, ośrodki szkolenia zawodowego (PSZ, brak daty).

c) Inne instytucje rynku pracy

Agencje zatrudnienia to niepubliczne instytucje rynku pracy prowadzące działalność w zakresie świadczenia usług: pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego, pracy tymczasowej. Ich działalność jest regulowana w rozumieniu ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (*Dz. U. z 2018 r. poz. 646, z późn. zm.*) i wymaga wpisu do rejestru agencji zatrudnienia (PSZ, brak daty).

Instytucje szkoleniowe, zgodnie z art. 6 ust. 5 u.p.z. to podmioty publiczne i niepubliczne, które prowadzą na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną. Podmiot taki, który oferuje szkolenia dla osób bezrobotnych lub poszukujących pracy, może uzyskać zlecenie finansowane ze środków publicznych na prowadzenie szkoleń po wpisie do rejestru instytucji szkoleniowych (PSZ, brak daty).

Instytucje dialogu społecznego na rynku pracy to związki zawodowe lub organizacje związków zawodowych, organizacje pracodawców, organizacje bezrobotnych, organizacje pozarządowe, które statutowo realizują zadania w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej (art. 6 ust. 6 u.p.z.).

Grupa 2. Jednostki pomocy społecznej

Niemniej jednak u.p.z. nie wyczerpywała katalogu instytucji i organizacji, które mogą wspierać młode osoby NEET w Polsce w procesie aktywizacji zawodowej. Literatura przedmiotu wskazuje na zasadność włączenia w politykę aktywizacji, oprócz samych usług i instrumentów rynku pracy, również usługi pomocy społecznej, gdyż często grupy klientów defaworyzowanych na rynku pracy, w tym zagrożonych wykluczeniem społecznym wymagają wpierw działań na rzecz integracji społecznej, a dopiero w dalszym etapie aktywizacji zawodowej lub edukacyjnej (por. Heidenreich i Aurich-Berheide, 2014; Heidenreich i Rice, 2016). Tym samym dokonano analizy ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (u.p.s.) (*Dz. U. z 2024 r. poz. 1283, 1572*).

Pomoc społeczną organizują w Polsce organy administracji rządowej (minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego, a na szczeblu województwa wojewoda za pośrednictwem dedykowanych pomocy społecznej wydziałów urzędów wojewódzkich) i samorządowej (starostowie na poziomie powiatów oraz wójtowie, burmistrzowie lub prezydenci miast i marszałek województwa przy pomocy regionalnego ośrodka polityki społecznej) na poziomie gmin (MRPiPS, 2018). Podstawowe jednostki organizacyjne pomocy społecznej w Polsce, to: regionalne ośrodki polityki społecznej (ROPS-y), powiatowe centra pomocy rodzinie (PCPR-y), ośrodki pomocy społecznej (OPS-y), centra usług społecznych (CUS-y) (w przypadku

przekształcenia ośrodka pomocy społecznej w centrum usług społecznych na podstawie przepisów ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych (Dz.U. 2019 poz. 1818)), domy pomocy społecznej (DPS-y), placówki specjalistycznego poradnictwa, ośrodki wsparcia i ośrodki interwencji kryzysowej (MRPiPS, 2018). Jednostki te nie posiadają osobowości prawnej, jednak mogą współpracować z organizacjami społecznymi i pozarządowymi, Kościołem Katolickim, innymi kościołami, związkami wyznaniowymi oraz osobami fizycznymi i prawnymi (na podstawie art. 2 ust. 2 u.p.s.). Przy tym, o ile głównym zadaniem pomocy społecznej jest podejmowanie działań zmierzających do życiowego usamodzielnienia osób i rodzin oraz ich integracji ze środowiskiem (art. 3 ust. 2 u.p.s.), aktywizacja zawodowa traktowana jest jako składowa procesu usamodzielnienia. Gminy prowadzące jednostki organizacyjne pomocy społecznej mogą współpracować z Powiatowymi Urzędami Pracy w zakresie upowszechniania ofert pracy oraz informacji o wolnych miejscach pracy, usługach poradnictwa zawodowego, szkoleniach oraz na rzecz realizacji Programu Aktywizacja i Integracja (na podstawie art. 17 ust. 2 pkt 5 u.p.s.). W ramach pracy socjalnej nakierowanej na aktywizację zawodową, klient ośrodka pomocy społecznej może otrzymać następującą pomoc: podpisanie i realizacja kontraktu socjalnego nakierowanego na podjęcie zatrudnienia, wsparcie w kontaktach z Powiatowym Urzędem Pracy, pomoc w poszukiwaniu możliwości podjęcia zatrudnienia, wsparcie w uzyskaniu wszelkich możliwych uprawnień w tym pomoc w rozwiązywaniu problemów z zadłużeniem zajmowanego lokalu mieszkalnego, kierowanie do udziału w Programie Aktywizacja i Integracja, kierowanie do udziału w programie prac społecznie użytecznych, kierowanie do udziału w Centrum Integracji Społecznej (CIS), kierowanie do podjęcia zatrudnienia w podmiotach ekonomii społecznej (Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Sopocie, brak daty).

Art. 21 pkt 4a u.p.s. określa zadanie samorządu województwa w zakresie ekonomii społecznej w regionie, poprzez m.in. wspieranie rozwoju partnerskiej współpracy pomiędzy samorządami lokalnymi a podmiotami świadczącymi usługi aktywizacji, integracji oraz reintegracji społecznej i zawodowej na rzecz osób i rodzin zagrożonych wykluczeniem społecznym (art. 21b pkt 3 u.p.s.). Podmiotami świadczącymi usługi służące reintegracji społecznej i zawodowej osobom długotrwale bezrobotnym, bezdomnym, osobom niepełnosprawnym, uzależnionym od alkoholu i narkotyków, chorym psychicznie, zwalnianym z zakładów karnych oraz uchodźcom mogą być jednostki samorządu terytorialnego (JST), organizacje pozarządowe, podmioty kościelne lub spółdzielnie socjalne osób prawnych, które prowadzą Centra Integracji Społecznej (CIS-y) oraz Kluby Integracji Społecznej (KIS-y), a więc jednostki, które prowadzą działalność reintegracji społeczno-zawodowej i funkcjonują na podstawie ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (u.z.s.) (Dz. U. 2003 Nr 122 poz. 1143 z późn. zm.). U.z.s. definiuje przy tym „reintegrację społeczną” jako działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie u danej osoby umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu (art. 2 pkt 4 u.z.s.), a „reintegrację zawodową” jako działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie u osoby zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy (art. 2 pkt 4 u.z.s.). Warto przy tym zaznaczyć, że zarówno CIS-y, będące placówkami o charakterze stricte edukacyjnym, jak i KIS-y, są jednostkami organizacyjnymi nieposiadającymi odrębnej osobowości prawnej - każdorazowo są prowadzone przez podmioty nadrzędne (GUS, 2020), wymienione w u.z.s. Działalność CIS obejmuje m.in. kształcenie

umiejętności niezbędnych do pełnienia ról społecznych, naukę planowania i gospodarowania dochodami, czy umożliwienie uczestnikom nabycia nowych umiejętności zawodowych umożliwiających przekwalifikowanie lub podwyższenie kwalifikacji. Z kolei działalność KIS polega, m.in. na prowadzeniu działań mających na celu pomoc w znalezieniu pracy, organizacji robót publicznych, prac społecznie użytecznych, poradnictwa prawnego, staży, czy działań samopomocowych (MRPiPS, brak daty).

Kierując się podobnymi przesłankami, jak te przyjęte względem podmiotów kwalifikowanych do wywiadów eksperckich wśród instytucji rynku pracy, również z katalogu jednostek organizacyjnych pomocy społecznej oraz reintegracji społeczno-zawodowej wyłączono w pierwszej kolejności ROPS-y, których główne zadania obejmują koordynację wojewódzkiej strategii polityki społecznej oraz wspomaganie marszałka województwa w nadzorowaniu podległych mu jednostek organizacyjnych pomocy społecznej (OPS, 2016). Wykluczono też jednostki, których podstawowa działalność opiera się na poradnictwie specjalistycznym, lecz innym niż zawodowe, czy też na zapewnieniu miejsc pobytu dziennego lub całodobowego. Ostatecznie, wśród kandydatów instytucjonalnych do badania pozostawiono podmioty prowadzące PCPR-y, OPS-y, CUS-y oraz jednostki reintegracji społeczno-zawodowej, czyli CIS-y i KIS-y.

Grupa 3. Organizacje pozarządowe

Podkreślić należy rolę, jaką w procesie aktywizacji zawodowej, w tym osób młodych, pełnią organizacje pozarządowe w Polsce. Z instytucji rynku pracy wymienionych w u.p.z., podmioty NGO posiadają możliwość m.in. realizacji celów statutowych jako agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego i instytucje partnerstwa lokalnego. Również na podstawie omówionej poprzednio u.z.s. organizacje pozarządowe otrzymały prawo do powoływania i prowadzenia jednostek reintegracji społeczno-zawodowej (typu CIS i KIS). Jednak podmioty NGO mogą również realizować oddolne inicjatywy lub projekty mające na celu aktywizację zawodową osób młodych, nawet nie będąc instytucjami rynku pracy lub podmiotami ekonomii społecznej, gdyż usługi pośrednictwa pracy, doradztwa zawodowego, organizacji szkoleń, czy prowadzenia jednostek reintegracji społeczno-zawodowej, liderzy projektów lub inicjatyw mogą zlecać innym, uprawnionym do świadczenia takich działań podmiotom.

Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. 2003 Nr 96 poz. 873 z późn. zm.) podaje, iż „organizacjami pozarządowymi są:

1) niebędące jednostkami sektora finansów publicznych w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych lub przedsiębiorstwami, instytutami badawczymi, bankami i spółkami prawa handlowego będącymi państwowymi lub samorządowymi osobami prawnymi,

2) niedziałające w celu osiągnięcia zysku

– osoby prawne lub jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, którym odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, w tym fundacje i stowarzyszenia, z zastrzeżeniem ust. 4” (art. 3 ust 2). Organizacjami pozarządowymi są więc w Polsce podmioty, które nie są organami lub jednostkami podległymi administracji rządowej i samorządowej oraz które nie

działają w celu osiągnięcia zysku, w tym także jednostki nieposiadające osobowości prawnej (np. koła gospodyń wiejskich, stowarzyszenia zwykłe, kółka rolnicze, organizacje studenckie, kooperatywy spożywcze). Na etapie doboru określonych typów instytucji założono, że organizacje trzeciego sektora mogą realizować zarówno granty finansowane ze źródeł zewnętrznych, jak również podejmować działania oddolne finansowane ze środków własnych, działalności wolontariuszy lub datków od darczyńców, na rzecz finansowania inicjatyw mających na celu aktywizację osób młodych w statusie NEET. Analizując najpopularniejsze w kraju formy organizacji pozarządowych, zakwalifikowano do dalszego etapu naboru następujące: stowarzyszenia i ich związki, fundacje, podmioty kościelne (organizacje kościelne, organizacje katolickie i stowarzyszenia katolików), kluby sportowe (działające nie dla osiągnięcia zysku), organizacje, które powoływane są na podstawie odrębnych ustaw, na przykład Związek Ochotniczych Straży Pożarnych oraz organizacje nieformalne, nieposiadające osobowości prawnej, czyli dobrowolne zrzeszenia osób, których połączyła wspólna działalność, zachowujące cechy trwałej organizacji (m.in. uwzględniono organizacje przyparafialne, koła i kluby zainteresowań, kółka rolnicze⁹) (Wrona, 2016).

Według danych GUS za rok 2022 roku aktywną działalność prowadziło łącznie 115,5 tys. rejestrowych organizacji non-profit. Aktywnych było ponadto wśród organizacji nierejestrowych - 10,4 tys. stowarzyszeń zwykłych i 65,5 tys. przyparafialnych organizacji Kościoła Katolickiego. Po uwzględnieniu tych dwóch typów nierejestrowych organizacji, sektor non-profit obejmował 191,4 tys. podmiotów. Deklarowany obszar działalności obejmujący rynek pracy i aktywizację zawodową wybrało jedynie 0,9% organizacji rejestrowych (GUS, 2024). W spisie organizacji pozarządowych prowadzonym przez portal NGO.pl, po zastosowaniu filtrów dotyczących organizacji działających w obszarze rynek pracy lub aktywizacja zawodowa, wyszukiwanie zwróciło 5206 wpisów odrębnych organizacji¹⁰. Jednostki te zostały zakwalifikowane jako potencjalni kandydaci instytucjonalni do badania.

Grupa 4. Przedsiębiorstwa działające dla zysku

Działania na rzecz aktywizacji i reintegracji zawodowej osób młodych mogą podejmować w Polsce również przedsiębiorstwa komercyjne, czyli działające dla zysku. Jednakże możliwość ich działania jest znacznie bardziej ograniczona, niż w przypadku jednostek samorządu terytorialnego oraz organizacji pozarządowych. Podmioty takie mogą prowadzić działalność jako instytucje szkoleniowe lub agencje zatrudnienia. Mogą również aplikować w konkursach grantowych, których celem jest aktywizacja zawodowa lub reintegracja społeczno-zawodowa, o ile regulaminy konkursów dopuszczają możliwość aplikowania przez przedsiębiorstwa działające dla zysku.

⁹ Ostatecznie, organizacje nieformalnych nie uwzględniliśmy w badaniach z uwagi na specyfikę ich działalności, która opiera się na wsparciu integracji społecznej osób NEET, bez uwzględnienia obszaru aktywizacji zawodowej.

¹⁰ Korzystano ze spisu: NGO.pl (brak daty). *Spis organizacji*. <https://spis.ngo.pl/> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).

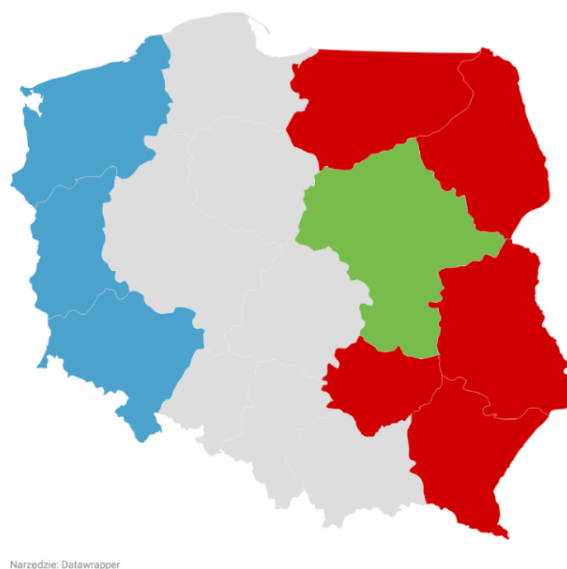
1.2. Zakres terytorialny oraz liczebność respondentów według typu instytucji

W wywiadach eksperckich zaplanowano przeprowadzenie łącznie 15 wywiadów.

Wywiady zaplanowano do przeprowadzenia z respondentami wspierającymi młodych NEET w trzech makroregionach Polski, zgodnie z podziałem geograficznym przyjętym w Projekcie¹¹:

- ☐ Polska Wschodnia [n=5], obszar obejmujący województwa: lubelskie, podlaskie, podkarpackie, świętokrzyskie i warmińsko-mazurskie;
- ☐ Polska Centralna - woj. mazowieckie [n=5];
- ☐ Polska Zachodnia [n=5], obszar obejmujący województwa: zachodniopomorskie, lubuskie, dolnośląskie (patrz „Kryteria włączenia” poniżej).

Rysunek 2. Podział geograficzny dotyczący wsparcia osób NEET w Polsce*



** Województwa oznaczone kolorem czerwonym wchodzą w obręb Polski Wschodniej, zielonym – Polski Centralnej, a niebieskim – Polski Zachodniej*

¹¹ Warto zaznaczyć, że przyjęty podział geograficzny nie odnosił się w badaniu do siedziby danej instytucji zgodnej z danymi rejestrowymi REGON, a do obszaru na którym dany podmiot prowadzi działania wspierające młodych NEET. W przypadku podmiotów publicznych typu WUP i OHP obszar na którym udzielano wsparcia pokrywał się każdorazowo z obszarem jednego województwa, w którym położony był podmiot tego typu. Z kolei w przypadku jednostek organizacyjnych pomocy społecznej obszar działania pokrywał się każdorazowo z obszarem danej gminy (w przypadku ośrodka pomocy społecznej) lub powiatu (w przypadku PCPR), w których mieściła się dana jednostka. Zgola inaczej było w przypadku podmiotów pozarządowych oraz komercyjnych. Tam województwo w którym mieściła się siedziba takiego podmiotu nie wyznaczało faktycznego obszaru ich działalności praktycznej, gdyż takie podmioty często realizowały projekty również w innych województwach.

Jednostkami analizy były formalne organizacje społeczne (Babbie, 2007). Kierując się przedstawionymi założeniami dotyczącymi wyboru grup respondentów, założono, że w każdym z 3 ww. makroregionów należy zaprosić (zgodnie z przekazanym wykazem preferowanych instytucji):

- ☐ 1 respondenta z Wojewódzkiego Urzędu Pracy (WUP)
- ☐ 1 respondenta z Ochotniczego Hufca Pracy (OHP)
- ☐ 1 respondenta z Ośrodka Pomocy Społecznej (OPS)
- ☐ 1 respondenta z organizacji pozarządowej (NGO)
- ☐ 1 respondenta z przedsiębiorstwa komercyjnego (MMŚDP) lub osobę fizyczną prowadzącą jednoosobową działalność gospodarczą.

1.3. Metody i techniki badawcze

W prezentowanym etapie badań w Projekcie posłużono się metodą badań jakościowych. Badania jakościowe wychodzą od koncepcji społecznego tworzenia badanych rzeczywistości, skupiając się na punktach widzenia respondentów, ich działalności praktycznej oraz wiedzy dotyczącej przedmiotu badania (Flick, 2012). Opierają się na przyjęciu założenia, iż do badania pewnych problemów lepiej służą pogłębione analizy mniejszej liczby przypadków, niż powierzchowne analizy ich dużej liczby (Podgórski, 2007). Celem ich jest próba nadania sensu lub interpretacja zjawiska z użyciem terminów, używanych przez aktorów społecznych (Denzin, Lincoln, 2009). Ważnym aspektem prowadzenia badań jakościowych jest nie tylko proces tworzenia nowej wiedzy dla celów stricte naukowych, a również wytworzenie wiedzy użytecznej w praktyce, pozwalającej wypracować lub wspierać dane rozwiązania przyjęte na rzecz danych problemów praktycznych, a często włączając instytucję lub respondentów w proces samego planowania badań (Flick, 2012). Innym podkreślanym wyznacznikiem badań jakościowych jest brak ścisłego oddzielenia procesu zbierania danych od procesu ich analizy (Gibbs, 2011). Badania jakościowe nie dają możliwości uogólniania wyników na całą populację, jednak mogą dać szczegółowy obraz badanego wycinka rzeczywistości w szerokim kontekście społecznym.

Wywiad stanowi interakcję pomiędzy prowadzącym (moderatorem wywiadu), a jednym respondentem. Prowadzony jest on w postaci rozmowy, której moderator nadaje określony kierunek (tzw. wywiad ukierunkowany) oraz kładzie szczególny nacisk (pogłębia) na pewne tematy poruszane przez respondenta (Babbie, 2007). Zdecydowano się na podejście oparte na zbieraniu w trakcie wywiadu danych werbalnych, ich rejestracji i transkrypcji. Wypowiedzi zawarte w transkrypcjach zarejestrowanych wywiadów zostały użyte jako jedyne jednostki analizy. Zrezygnowano tym samym z prowadzenia badań etnograficznych i obserwacyjnych, a także z analizy innych niż transkrypcje dokumentów (np. tekstów, plików, zdjęć, etc.). Zaplanowano przeprowadzenie wywiadów indywidualnych, po wstępnym kontakcie telefonicznym lub e-mailowym i uzyskaniu zgody kandydata na udział w badaniu, ustalając

miejsce i czas badania¹² (Flick, 2012). Od wszystkich respondentów pozyskano świadome zgody na udział w badaniu, poinformowano ich przed rozpoczęciem badania o oczekiwaniach wobec nich, możliwości wycofania się w dowolnym momencie, a także o procesie dalszego użycia pozyskanych od nich danych (za: Gibbs, 2011). Dla wygody respondentów zaproponowano możliwość zdalnego prowadzenia wywiadów przez platformę MS Teams.

Z uwagi na profil potencjalnego respondenta i posiadaną przez niego wiedzę tematyczną oraz wieloletnie doświadczenie zawodowe (patrz „1.4. Procedura doboru próby”), zdecydowano się na użycie określonego typu (techniki) wywiadu, a mianowicie wywiadu eksperckiego (Meuser i Nagel, 2009; Krajewski, 2020; Cukras-Stelągowska, 2021). Zgodnie z dominującym w literaturze przedmiotu podejściem, wybierając „ekspertów” do badania i stosując złożoną i wielostopniową procedurę doboru próby, zależało nam na ścisłej selekcji każdego respondenta jako „eksperta w badanym środowisku społecznym” (Gläser i Laudel, 2009, s. 117), rozumianego jako osobę, która wyróżnia się zarówno swoją wiedzą, jak i doświadczeniem pośród innych pracowników młodzieżowych, którzy wspierali młodych NEET w Polsce w latach 2014-2024. Zdaniem Stempień i Rostocki (2013), wywiad ekspercki to technika niezbyt popularna w socjologii, pomijana w podręcznikach badań, zapewne ze względu na fakt, że „socjologowie często sami aspirują – w określonym polu swoich dociekań – do miana ekspertów, a zarazem nie zawsze są zainteresowani niesocjologiczną wiedzą fachową w danym obszarze” (Stempień i Rostocki, 2013, s. 90). Wywiady te są natomiast oferowane przez większość firm badawczych w Polsce w aplikacyjnych badaniach rynkowych. Pytania zadawane dotyczą określonych faktów i stosunku respondenta do nich, a także podejmowanych prób wyjaśnienia, jak również przewidywania tychże faktów. Technika ta jest popularna i używana w badaniach społecznych prowadzonych poza Polską, głównie w Europie, chociaż „rola wywiadów z ekspertami w indywidualnym projekcie badawczym, ich forma i metody analizy wyników mogą się różnić w poszczególnych badaniach” (Bogner i in., 2009, s. 10).

Uczestnicy badania dobierani są jako profesjonalisci w danej branży, ze znacznym dorobkiem zawodowym i wiedzą fachową na dany temat oraz dysponują znajomością środowiska w którym działają (na poziomie instytucjonalnym oraz grupy do której przynależą). Oczekuje się od nich umiejętności przeprowadzenia analizy określonych zjawisk społecznych, a także możliwości przedstawienia wyjaśnień dlaczego dane zjawisko zaszło i przebiegło w określony sposób (Stempień i Rostocki, 2013). W praktyce badawczej indywidualne znaczenie ekspertów jest zazwyczaj przyćmione przez zainteresowanie badaczy zbieraniem informacji na temat określonego zjawiska społecznego (Bogner i Menz, 2009).

Bogner i Menz (2009) rozróżnili „wywiady eksperckie o charakterze eksploracyjnym, systematyzującym i generującym teorię” (Bogner i Menz, 2009, s. 46). Te pierwsze pomagają badaczowi wstępnie zorientować się w danym obszarze, zorientować się w dziedzinie, która jest nowa lub słabo zbadana, a w efekcie mogą pomóc w zdefiniowaniu problemu badawczego i

¹² Moderator, dr hab. prof. UKEN Aldona Guzik oraz dr hab. prof. UKEN Paulina Rojek-Adamek, oprócz organizacji, obsługi technicznej, nagrywania i moderowania wywiadów, były również odpowiedzialne za rekrutację respondentów na podstawie list zawierających instytucje wytypowane przez kierownictwo projektu, potwierdzenie kwalifikowalności respondentów oraz obieg dokumentów rekrutacyjnych.

w procesie konstrukcji hipotez. Wywiad o charakterze systematyzującym jest po części powiązany z wariantem eksploracyjnym wywiadu, ponieważ umożliwia uzyskanie dostępu do ekskluzywnej wiedzy posiadanej przez eksperta, do której badacz nie miał uprzednio dostępu. Ten rodzaj wywiadu eksperckiego jest próbą uzyskania systematycznych i kompletnych informacji, a sam ekspert pełni rolę przewodnika po danym obszarze lub w danej dziedzinie. Trzeci z kolei rodzaj, wywiad ekspercki generujący teorię, ma na celu wydobywanie i analityczną rekonstrukcję podmiotowego wymiaru wiedzy eksperckiej, w tym jej ukrytych zasobów (Bogner i Menz, 2009). W prezentowanym etapie badania przeprowadzono w Projekcie wywiady o charakterze systematyzującym, które miały uzupełnić niepełną wiedzę autorów badania, jaką pozyskali oni podczas dotychczasowej realizacji projektów badawczych wśród pracowników młodzieżowych i młodych NEET oraz podczas wcześniejszego etapu Projektu (analiza „zza biurka”). Wywiad o charakterze systematyzującym jest najbardziej rozpowszechnioną w praktyce badawczej formą tejże techniki. Nie ogranicza on eksperta do osoby posiadającej wiedzę specjalistyczną, ale również wydobywa wiedzę pochodzącą z praktycznego, codziennego doświadczenia. „Eksperci są źródłem informacji w odniesieniu do rekonstrukcji sekwencji zdarzeń i sytuacji społecznych” (Bogner i Menz, 2009, s. 47). W Projekcie zależało nam na wydobywaniu wiedzy o działaniu i doświadczeniach wyprowadzonych z praktyki, rozumianej jako praktyczna działalność instytucji jaką reprezentował dany ekspert.

Wywiady eksperckie najczęściej umiejscowione są w paradygmacie jakościowym (Bogner i Menz, 2009), chociaż znajdują też zastosowanie w badaniach ilościowych (Gläser i Laudel, 2009). Bogner i Menz (2009) podkreślają, że prowadząc wywiad ekspercki jako częściowo ustrukturyzowany, nie można ściśle przypisać go do paradygmatu jakościowego, a raczej „postrzegany jest jako metodologiczna hybryda” (Bogner i Menz, 2009, s. 44). Trinczek (2009) zaleca, aby planując wywiad z menadżerami, przynajmniej w początkowym jego etapie, opierać go o scenariusz, który zakłada odzwierciedlenie realnej sytuacji zawodowej, a więc rozmowy opartej o serię ukierunkowanych pytań i doprecyzowanie informacji jakie chcemy uzyskać w odpowiedzi na nie. Ponieważ eksperci zaproszeni do badania stanowili głównie personel zarządzający jednostką organizacyjną lub podmiotem (prezesi, dyrektorzy, kierownicy i menadżerowie średniego stopnia), idąc za wytycznymi Trinczek (2009), zaprojektowano wywiad jako rozmowę, w której istotna miała być zarówno kolejność poruszanych wątków, jak i sformułowanie pytań i wprowadzeń z użyciem terminologii zrozumiałej przez respondenta. Równie istotne było zadanie konkretnych pytań oraz wprowadzeń do nich, bez stosowania skrótów myślowych i uproszczeń, które mogłyby prowadzić do zmiany przekazu.

Sam wywiad zaplanowano jako oparty o narzędzie badawcze – częściowo strukturyzowany scenariusz¹³. Już w trakcie analizy dostępnej literatury dostrzeżono, że specyfika i zakres zadań pełnionych przez Wojewódzkie Urzędy Pracy różni się znacznie od działań na rzecz aktywizacji zawodowej podejmowanych przez pozostałe instytucje rynku pracy lub instytucje pomocy społecznej. Tym samym zdecydowano o budowie dwóch scenariuszy, z których jeden przeznaczony był tylko do użycia w trakcie wywiadów z pracownikami WUP-ów. Oba scenariusze zawierały wspólne wprowadzenie oraz część pierwszą dotyczącą pytań o strukturę formalno-prawną i o siedzibę podmiotu. Różniły się między nimi kolejne wydzielone części, obejmujące wątki tematyczne, w obrębie których poszukiwano informacji (scenariusz dla WUP zawierał 6 części, a dla innych instytucji – 8). Oba scenariusze zostały tak zaprojektowane, aby

¹³ Twórcą narzędzi i wytycznych badawczych był dr Damian Liszka.

pytania były zhierarchizowane i wkomponowane w układy nadrzędności (pytania naczelne i pytania szczegółowe, zadawane na zasadzie od ogółu do szczegółu).

W znacznej mierze dążono do odejścia od prowadzenia wywiadu jako mało ukierunkowanego (nieustrukturalizowanego), gdzie prowadzący nie dąży do zadawania określonych pytań z użyciem konkretnych słów oraz w ustalonym porządku (Babbie, 2007). Tym samym, z uwagi na cele badawcze (cel eksploracyjny i opisowy, w mniejszej mierze wyjaśniający), postanowiono o odejściu od tendencji zmierzających do opierania wywiadu na nieskategoryzowanym kwestionariuszu. Jak podkreśla Podgórski (2007) prowadzenie wywiadu nieustrukturalizowanego nie zawsze jest uzasadnione, gdyż pewne zjawiska wymagają konkretnego i precyzyjnego poznania, co ułatwia użycie skategoryzowanego kwestionariusza z precyzyjnymi pytaniami i ściśle określoną kolejnością ich zadawania. Dodatkowym argumentem za użyciem przynajmniej częściowo skategoryzowanego kwestionariusza było słownictwo związane z systemem pomocy społecznej i rynkiem pracy. Możliwość dowolnego (swobodnego) doboru słownictwa przez moderatora niosło zagrożenie niewłaściwego zrozumienia przez respondentów konkretnych pytań, a co za tym idzie, uzyskania nietrafnych odpowiedzi. Z drugiej strony wywiad swobodny ukierunkowany (ustrukturalizowany), ze znaczną liczbą pytań zamkniętych (Przybyłowska, 1978) mógłby uniemożliwić pogłębienie wiedzy w obszarach, których nie znano jeszcze w trakcie budowy narzędzi. Tym samym zdecydowano o użyciu częściowo strukturyzowanych scenariuszy i prowadzeniu wywiadów jako częściowo skategoryzowane (wystandaryzowane), jednocześnie narzucając określoną kolejność i brzmienie pytań.

Oprócz scenariuszy przygotowano, jako kolejne narzędzie, szczegółowe wytyczne w instrukcji dla moderatorów i zaplanowano przeszkolenie moderatorów podczas organizacji spotkania projektowego, gdyż narzędzia badawcze tworzył kierownik projektu, a procesem rekrutacji respondentów, organizacji i moderowania wywiadów zajmowały się członkinie zespołu projektowego. Opracowano również regulamin uczestnictwa wraz z załącznikami, jako dokumenty pomocnicze udostępniane na etapie rekrutacji, z których respondenci mogli dowiedzieć się podstawowych informacji o badaniu i ich roli (m.in. mogli poznać cel i założenia badania, liczebność i zasady doboru próby, personel projektu i podział jego obowiązków, uprawnienia uczestnika do dobrowolnego przystąpienia, przerwania w dowolnym momencie, zasady dalszego przetwarzania pozyskanych danych badawczych i inne) oraz w których potwierdzali zgody i oświadczenia związane z udziałem w badaniu.

Całość materiałów i narzędzi udostępniono do zapoznania się zaangażowanym w realizację zadania członkom zespołu badawczego w dniu 21 czerwca 2024 r., a spotkanie projektowe miało miejsce 25 czerwca. Ponieważ badanie miało przybrać postać wywiadu eksperckiego, zaplanowano rozbudowany pilotaż narzędzi badawczych.

Pierwszy etap polegał na udostępnieniu narzędzi moderatorkom i wstępnego sprawdzenia na ile pytania oraz instrukcje są zrozumiałe przez członków zespołu badawczego. Po otrzymaniu kilku uwag pogłębiono lub doprecyzowano wskazane pytania (w tym przeniesiono część instrukcji dla moderatorów bezpośrednio do pytań scenariusza) oraz zmieniono nieco proces rekrutacji i wstępnej kwalifikacji kandydatów.

Kolejnym etapem było przeprowadzenie badań pilotażowych, obejmujących pierwsze 3 wywiady (jeden z przedstawicielem Wojewódzkiego Urzędu Pracy, jeden z przedstawicielem NGO i jeden z przedstawicielem innej niż WUP lub NGO instytucji rynku pracy). Badania pilotażowe służą ocenie narzędzi badawczych (kwestionariusza i instrukcji), ale również samej procedury prowadzenia badania (Sztabiński i Sztabiński, 2005). Pilotaż został w projekcie przeprowadzony na dwóch uzupełniających się poziomach. Wpierw moderator prowadził wywiad i sporządzał stosowne notatki oparte na własnych obserwacjach. Moderator oceniał reakcję respondenta (m.in. przejawy znużenia badanego), długość wywiadu oraz strukturę kwestionariusza. Całość wywiadu była nagrywana do pliku audio-wideo. W kolejnym etapie kierownik projektu przystąpił do analizy nagranych materiałów nie tylko oceniając reakcje rozmówcy, ale również rolę moderatorki (w tym zrozumienie treści, czy wywiad przebiega zgodnie z wytycznymi/instrukcją, wyczerpanie wszystkich pytań i tematów ujętych w scenariuszach wywiadu, użycie zaproponowanej terminologii, stosowanie skrótów w wypowiedziach, aranżację wywiadu, etc.). Wywiady prowadzono w dniach 7, 17 i 18 lipca 2024 r.

Pilotaż miał również na celu określenie przeciętnego czasu trwania wywiadu – odrębnie dla wywiadów prowadzonych na podstawie scenariusza dla WUP-ów, a odrębnie dla wywiadów prowadzonych według scenariusza dla innych instytucji rynku pracy i instytucji pomocy społecznej. Czas wywiadu pilotażowego z przedstawicielem WUP-u wyniósł 1:14 godz., a z przedstawicielami innych instytucji: 2:24 godz. (NGO) i 1:45 (przedsiębiorstwo komercyjne).

Pilotaż, zgodnie z wytycznymi instrukcji dla moderatorów, zaplanowano jako wywiad kognitywny z techniką sondowania wybranych pytań ze scenariusza, jednak w praktyce przeprowadzono go jako konwencjonalny, który „ma na celu tylko i wyłącznie przetestowanie narzędzia badawczego pod kątem zrozumienia jego pytań” (Choczyński i Wysocki, 2021, s. 127), a to moderator dokonuje takiej oceny. Z kolei wywiad kognitywny ma na celu „wywołanie u respondenta dodatkowej wypowiedzi związanej z odpowiedzią udzieloną na pytanie kwestionariusza. Wypowiedź tę traktuje się jako źródło informacji o poznawczych procesach zachodzących pod wpływem pytania kwestionariuszowego” (Grzeszkiewicz-Radulska, 2021, s. 121). W technice sondowania pytań moderator, po uzyskaniu odpowiedzi na pytanie z kwestionariusza, przystępuje do zadawania pytań pogłębionych dotyczących samego uprzednio zadanego pytania. Pytania sondujące zamieszczone były w instrukcji do scenariusza wywiadu (m.in. „czy respondent rozumie pytania?”, „czy chce je zmodyfikować?”) oraz dodatkowo w wytycznych mailowych.

Na skutek pilotażu zdecydowano, że zachodzi konieczność zmiany nie tylko samych kwestionariuszy (na podstawie wniosków z etapu 1 i 2 pilotażu), ale również wytycznych i instrukcji dla moderatora (na podstawie analiz prowadzonych w etapie 2). Jednakże, w praktyce we wszystkich wywiadach pilotażowych pominięto jakiekolwiek pytania sondujące odnoszące się do pytań kwestionariuszowych.

Podstawowe zmiany dotyczące kwestionariuszy po przeprowadzeniu pilotażu dotyczyły: modyfikacji struktury scenariuszy (przesunięcie bloku tematycznego), rozbudowania kilku pytań i skrócenia innych w celu nakierowania respondenta na oczekiwany zakres tematyczny, doprecyzowania pytań, usunięcia lub scalenia powtórzeń, wyboldowania pytań kluczowych.

Z kolei zmiany instrukcji z wytycznymi dotyczyły: dodania uwagi dot. całościowego i literalnego odczytywania pytań oraz wprowadzeń, bez skrótów i pominięć mogących wprowadzić w błąd respondenta, dodania wskazówek dotyczących rozwinięcia wątków w przypadku pytań wyboldowanych, kluczowych z uwagi na cele badania. Z uwagi na sugestie rozmówców dokonano również usunięcia kategorii „inne” obejmującej koła i kluby z gmin wiejskich jako odrębnej grupy (N=3), a dokonano ich włączenia do kategorii podmiotów pozarządowych (N=3) oraz wydzielono odrębną kategorię instytucji komercyjnych (N=3).

Z użyciem poprawionych narzędzi przeprowadzono w okresie od 19 lipca do 30 sierpnia 2024 r. wszystkie wywiady.

1.4. Procedura doboru próby

Dobór próby miał charakter celowy, polegający na wytypowaniu konkretnych instytucji oraz reprezentujących je osób dysponujących wyróżniającym się, bogatym doświadczeniem zawodowym i wiedzą kluczową z punktu widzenia celów badania. W badaniach jakościowych przy doborze badanej grupy respondentów rezygnuje się z postulatu zachowania reprezentatywności, a o doborze zdecydowały jedynie względy merytoryczne (Podgórski, 2007). Dobór próby opierał się na kryterium różnorodności różnorodnych doświadczeń, skompletowaniu wyselekcjonowanych przypadków, w celu umożliwienia jak najbardziej pogłębionego zrozumienia badanego zjawiska (Flick, 2012), które to przypadki można również porównać w obrębie i między przyjętymi typami badanych instytucji (WUP, OHP, OPS, NGO, firmy komercyjne). Dobór próby przebiegał w dwóch następujących po sobie etapach, przy czym każdy etap opierał się na ściśle zdefiniowanych kryteriach.

Pierwszy etap dotyczył wytypowania instytucji, w których rekrutowani będą kandydaci (pracownicy, współpracownicy lub wolontariusze reprezentujący dany podmiot) w etapie drugim.

Z uwagi na zastosowanie dwóch różnych scenariuszy wywiadu, przygotowano również dwie listy z potencjalnymi kandydatami instytucjonalnymi: odrębną z wykazem WUP-ów oraz odrębną z wykazem innych typów instytucji rynku pracy i pomocy społecznej.

W roku 2024 w Polsce działało 16 Wojewódzkich Urzędów Pracy¹⁴, z których każdy obejmował zakresem swojej działalności jedno województwo. Zgodnie z podziałem geograficznym przyjętym w Projekcie możliwi kandydaci do badania stanowili: w Polsce Centralnej -1 podmiot, w Polsce Wschodniej - 5 podmiotów, w Polsce Zachodniej - 3 podmioty. Jako podstawowe kryterium doboru w Polsce Wschodniej i Polsce Zachodniej przyjęto liczbę ogłoszonych przez podmiot konkursów w perspektywie finansowej UE 2014-

¹⁴ Przykładowy wykaz danych kontaktowych dostępny jest na portalu PSZ: <https://psz.praca.gov.pl/wybor-urzedu> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).

2020¹⁵ dotyczących wsparcia osób młodych NEET w ramach programu PO WER, który dedykowany był tej kategorii osób młodych. Przyjęto przy tym założenie, że liczba ogłoszonych konkursów przez dany WUP koreluje dodatnio z liczbą wybranych do finansowania i realizacji projektów na rzecz młodych NEET, a więc urzędy, które ogłosiły najwięcej konkursów posiadają jednocześnie największe doświadczenie dotyczące wspierania beneficjentów realizujących projekty.

Po wytypowaniu trzech jednostek analizy dokonano następnie w ich strukturze identyfikacji wydziałów odpowiedzialnych za wdrażanie działań PO WER o numerach 1.1 i 1.2 w ramach Osi Priorytetowej I pod nazwą „Osoby młode na rynku pracy”.

W drugim etapie doboru próby w instytucjach typu WUP oparto się na następujących kryteriach, nazwanych „kryteriami włączenia do próby” (konieczność odpowiedzi twierdzącej na oba pytania):

- Czy w realizowanych inicjatywach na rzecz wspierania osób młodych niepracujących oraz nieuczestniczących w szkoleniu i kształceniu przez instytucję, respondent uczestniczył jako osoba decyzyjna (np. koordynator, członek zespołu sterującego, dyrektor/ kierownik jednostki, w ramach której realizowano działania na rzecz NEET) lub jako personel merytoryczny (np. opiekun, rekruter, mentor, asystent, doradca zawodowy)?
- Czy inicjatywy w jakich uczestniczył respondent dotyczyły lub dotyczą osób NEET biernych zawodowo lub bezrobotnych niezarejestrowanych?

Z kolei dobór próby w przypadku typów instytucji innych niż WUP był bardziej rozbudowany. W pierwszym etapie, na podstawie ogólnodostępnych baz danych teleadresowych zidentyfikowano potencjalnych kandydatów z wybranych typów instytucji publicznych. Lista obejmowała 9 Wojewódzkich Komend OHP, które obejmują zasięgiem działania całe województwo, a więc zarówno gminy wiejskie, wiejsko-miejskie, jak i miejskie, jak również 23 ośrodki pomocy społecznej położone wyłącznie na terenie miast na prawach powiatu. W dalszym etapie selekcji zdecydowano o kwalifikacji wyłącznie instytucji pomocy społecznej, które wspierają największą liczbę klientów w statusie NEET (tj. posiadających największe doświadczenie we wsparciu tego typu klienta), dlatego zdecydowano się na włączenie 9 ośrodków, które obszarem działania obejmowały miasta wojewódzkie.

Najbardziej pracowity był proces selekcji potencjalnych kandydatów spośród instytucji pozarządowych oraz firm komercyjnych. W Polsce nie istnieje zintegrowany rejestr podmiotów, które wspierają młodych w statusie NEET. Co więcej, w przypadku podmiotów pozarządowych co prawda wyszukiwarka aktywnych organizacji na portalu NGO.pl pozwoliła na identyfikację organizacji trzeciego sektora działających statutowo w obszarze „Aktywizacja zawodowa, rynek pracy”, wspierających osoby bezrobotne oraz posiadających siedzibę na obszarze 9 województw wytypowanych do wywiadów – było to 417 podmiotów mających siedzibę w Polsce Centralnej, 497 w Polsce Zachodniej i 642 w Polsce Wschodniej. Jednak

¹⁵ Należy zaznaczyć, że końcową datą realizacji projektów perspektywy UE 2014-2020 był 31 grudnia 2023, więc uwzględniono wszystkie konkursy ogłaszane w ramach analizowanej perspektywy finansowej w latach 2014-2023.

dalsze filtrowanie, na przykład w kierunku zawężenia organizacji do tych wspierających osoby w przedziale wiekowym przyjętym w Projekcie, nie było możliwe. Analogicznie, również przedsiębiorcy komercyjni wpisują w rejestrach liczne typy działalności, które nie zawsze muszą odzwierciedlać faktycznie przez nich prowadzone działania. Z drugiej strony, brak danego kodu działalności (według PKD 2007) nie wyklucza danego przedsiębiorcy z możliwości ubiegania się o dofinansowanie projektu mającego na celu aktywizację osób NEET.

Ponadto, celem badania było dotarcie do organizacji wspierających nie tylko osoby bezrobotne niezarejestrowane, ale również osoby biernie zawodowo. Już w trakcie wstępnej analizy danych internetowych okazało się, że podmioty NGO i przedsiębiorcy komercyjni wykazywali zazwyczaj od kilku do kilkunastu obszarów działalności, więc ich aktywność w obszarze aktywizacji zawodowej mogła być tylko pozorna i deklaratoryjna. Również siedziba podmiotu nie przesądzała o faktycznym zasięgu ich działalności, ponieważ projekty na rzecz aktywizacji zawodowej osób NEET zamieszkujących na obszarze danego województwa mogą realizować podmioty mające siedzibę na obszarze tegoż województwa, ale również inne podmioty posiadające siedziby w miejscowościach położonych w innych województwach. W związku z powyższym zastosowano inny proces selekcji potencjalnych respondentów. Założono, że podmioty NGO, jak i firmy komercyjne, które wspierają osoby NEET nie czynią tego wyłącznie angażując własne środki finansowe lub środki pozyskane od darczyńców (w przypadku podmiotów NGO), ale realizują również projekty finansowane ze źródeł zewnętrznych. Ponadto, założono, że podmioty najbardziej aktywne w obszarze aktywizacji zawodowej klienta NEET realizują projekty finansowane z Funduszy Europejskich.

Posłużono się narzędziem do selekcji – wykazem projektów realizowanych w Polsce w ramach perspektywy finansowej UE 2014-2020. Ponieważ w czerwcu 2024 r. wszystkie projekty realizowane w ramach tej perspektywy powinny zostać już zakończone i rozliczone, wykaz potraktowano jako zbiór zamknięty i kompletny. Plusem takiego podejścia była możliwość uwzględnienia projektów z licznych programów, priorytetów i działań (w tym z programów PO WER, RPO). W wykazie zastosowano filtrowanie, eliminując w pierwszym etapie programy i priorytety oraz działania niemające na celu wspierania zasobów ludzkich, projekty realizowane na obszarze innych województw niż uwzględnione w przedsięwzięciu badawczym oraz działania i poddziałania dedykowane tylko podmiotom publicznym oraz wykluczono wnioskodawców publicznych (jednostki budżetowe, jednostki organizacyjne gminy). W kolejnym etapie filtrowania zidentyfikowano projekty, które kierowane były do grup docelowych w kategorii NEET, a także do grup docelowych posiadających status bezrobotnych niezarejestrowanych lub biernych zawodowo (projekty, które kierowane były zarówno do bezrobotnych zarejestrowanych, jak i do jednej lub obu wymienionych grup również zostały zakwalifikowane do dalszej analizy). Posłużono się słowami kluczowymi, w tym: „NEET” „niepracujący i nieszkolący się”, „osoba bezrobotna niezarejestrowana”, „osoba bierna zawodowo”, „status na rynku pracy”. Następnie zliczono instytucje, które realizowały ww. projekty, gdyż jedna instytucja mogła realizować jeden lub kilka projektów ujętych w wykazie. Po zakończeniu tego etapu filtrowania uzyskano nazwy 102 podmiotów realizujących 138 projektów ujętych w wykazie na rzecz młodych NEET.

Po zakończeniu filtrowania przystąpiono do selekcji podmiotów z uwzględnieniem następujących kryteriów merytorycznych:

- liczba zrealizowanych projektów na rzecz młodych NEET (przyjęto, że im więcej projektów dany podmiot realizował, tym większe ma doświadczenie w zakresie wsparcia klienta)
- zastosowanie w projektach nie tylko typowych, ale też nietypowych metod, form i narzędzi aktywizacji (założono, że realizatorzy stosujący w projektach szeroki katalog form i narzędzi wsparcia posiadają większą wiedzę na temat ich praktycznego zastosowania na rzecz wsparcia grupy docelowej)
- liczba województw na obszarze których realizowano projekty (przyjęto, że większe doświadczenie posiadają podmioty realizujące projekty na obszarze więcej niż jednego województwa).

Ostatecznie utworzono listę potencjalnych kandydatów, którzy wspierali osoby młode NEET na obszarze 9 województw uwzględnionych w Projekcie, która obejmowała 33 instytucje.

Zastosowano również następujące kryteria premiujące:

- realizacja projektu na obszarze całego województwa (premiowano podmioty realizujące projekty na obszarze całego województwa jako posiadające większe doświadczenie od podmiotów realizujących projekty tylko na obszarze gminy, powiatu lub kilku powiatów)
- liczba osób w kategorii NEET (łącznie) objęta wsparciem w ramach zrealizowanych projektów (premiowano wybór podmiotów udzielających wsparcia jak największej liczbie osób).

Po uwzględnieniu dodatkowych kryteriów, oznaczono na kolorowym tle podmioty jakie w pierwszej kolejności należy rekrutować (23 podmioty, z tego 14 podmiotów NGO i 9 firm komercyjnych), a pozostałe stanowić miały kandydatów rezerwowych, do których należy zwrócić się jedynie w przypadku odmowy wytypowanych.

Wszystkie listy uwzględniające wytypowane typy instytucji (OHP, OPS, NGO i firmy komercyjne) przekazano moderatorom odpowiedzialnym w projekcie za rekrutację respondentów. W trakcie doboru próby w wytypowanych wstępnie instytucjach oparto się na następujących kryteriach, nazwanych „kryteriami włączenia do próby” (konieczność odpowiedzi twierdzącej na wszystkie pytania):

- [INCo1]: Czy w realizowanych inicjatywach na rzecz wspierania osób młodych niepracujących oraz nieuczestniczących w szkoleniu i kształceniu przez instytucję, respondent brał udział w projekcie realizowanym na terenie minimum jednego z wymienionych województw: woj. mazowieckie, woj. lubelskie, woj. podlaskie, woj. podkarpackie, woj. świętokrzyskie, woj. warmińsko-mazurskie, woj. zachodniopomorskie, woj. lubuskie, woj. dolnośląskie?
- [INCo2]: Czy inicjatywy lub działania, w tym statutowe [dotyczy NGO] lub inne działania podmiotu mające na celu wsparcie młodych osób niepracujących oraz nieuczestniczących w szkoleniu i kształceniu w których respondent brał udział realizowane były również przed rokiem 2020?

- [INC03]: Czy inicjatywy lub działania, w tym statutowe [dotyczy NGO] lub inne działania podmiotu mające na celu wsparcie młodych osób niepracujących oraz nieuczestniczących w szkoleniu i kształceniu w których respondent brał udział realizowane były w latach 2020 - 2024, to znaczy które rozpoczęły się przed rokiem 2020, ale zakończyły się w latach 2020 – 2024 lub rozpoczęły i zakończyły się w latach 2020 – 2024 lub rozpoczęły się w latach 2020 – 2024 i trwały nadal?
- [INC04]: Czy w realizowanych inicjatywach na rzecz wspierania osób młodych niepracujących oraz nieuczestniczących w szkoleniu i kształceniu przez instytucję, respondent uczestniczył jako osoba decyzyjna (np. koordynator, członek zespołu sterującego, dyrektor/ kierownik jednostki, w ramach której realizowano działania na rzecz NEET) lub jako personel merytoryczny (np. opiekun, rekruter, mentor, asystent, doradca zawodowy)?
- [INC05]: Czy inicjatywy w jakich uczestniczył respondent dotyczyły lub dotyczą osób NEET biernych zawodowo lub bezrobotnych niezarejestrowanych?

W procesie rekrutacji włączono do wywiadów reprezentantów 15 instytucji, których zanonimizowane dane i przypisane ID podane są poniżej (Tabela 2).

Tabela 2. Typ, forma i rok założenia instytucji uczestniczących w badaniu

Typ	Forma	ID	Rozp (ROK)
OHP	państwowa jednostka budżetowa	PW_OHP_Ro8	1983
OHP	państwowa jednostka budżetowa	PZ_OHP_Ro9	1983
OHP	państwowa jednostka budżetowa	PC_OHP_R11	1976
OPS	jednostka organizacyjna gminy	PW_OPS_Ro7	1990
OPS	jednostka organizacyjna gminy	PZ_OPS_R12	2003
OPS	jednostka organizacyjna powiatu	PC_OPS_R10	1999
NGO	stowarzyszenie	PW_NGO_Ro2	1992
NGO	izba gospodarcza	PZ_NGO_R13	1993
NGO	stowarzyszenie	PC_NGO_R15	1981
MŚP	spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	PW_MŚP_Ro6	2012

Typ	Forma	ID	Rozp (ROK)
MŚP	spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	PZ_MŚP_R03	2021
MŚP	spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	PC_MŚP_R14	2010

Źródło: opracowanie własne (NEET-UP)

1.5. Analiza zebranego materiału

Po zakończeniu wywiadów zlecono transkrypcję materiału do 15 plików tekstowych, które były następnie traktowane jako podstawowe jednostki analizy. Niemniej jednak w procesie analizy danych wspomagano się również oryginalnymi zapisami audio i audio-wideo. W badaniu dążono do uzyskania wiedzy na temat aktywizacji osób młodych w statusie NEET, a nie o zgłębianie ekspresji czy sposobów formułowania wypowiedzi przez respondentów, stąd w procesie transkrypcji „wygładzono” wypowiedzi badanych redukując m.in. odgłosy, przejęzyczenia i powtórzenia (Gibbs, 2011). Przed przystąpieniem do analizy zanonimizowano całość materiału¹⁶, usuwając nie tylko dane osobowe, ale również dane identyfikacyjne dotyczące instytucji (nazwa, adres).

Przy selekcji materiału na potrzeby analizy wdrożono metodę segregacji materiału według układu pytań ze scenariusza.

Na podstawie uprzednio przygotowanych instrukcji kodowych (odrębnej dla transkrypcji z kadrą WUP-ów, N=3 oraz odrębną dla transkrypcji z kadrą pozostałych instytucji, N=12) przystąpiono do kodowania i analizy materiału.

Wstępnie zakodowano materiał w oparciu o przyjęte w instrukcjach kodowych główne kategorie analityczne: 1) dla WUP-ów (działalność instytucji, pandemia COVID-19, wojna 2022, dobre praktyki), 2) dla innych instytucji (działalność instytucji, wsparcie, klient, promocja, narzędzia, formy i metody, pandemia COVID-19, wojna 2022, dobre praktyki). W tym etapie przypisano do pytań moderatora widocznych w transkrypcjach numery pytań głównych i pogłębiających ze scenariusza wywiadu oraz zweryfikowano wstępnie całość materiału.

¹⁶ Warto dodać, że w niniejszym raporcie dokonano dalszej anonimizacji danych respondentów, nie różnicując ich ze względu na płeć. Zarówno kobieta, jak i mężczyzna biorący udział w badaniu w niniejszym opracowaniu określani są mianem „respondenta”. Użyto odmiany stosowanej dla płci męskiej, nie z uwagi na wartościowanie, ale odwołując się do historycznych uwarunkowań obecnych w literaturze przedmiotu.

Następnie, z uwagi na przyjętą technikę wywiadu eksperckiego, zastosowano kodowanie w odniesieniu do bardziej szczegółowych kategorii w ramach kodów ogólnych, określane mianem „kodowania otwartego”.

W kolejnym etapie analizy dokonano tzw. redukcji treści. Oceniono całość materiału empirycznego, a następnie w edytorze tekstu Word Office 365 wyeksponowano treści uznane za istotne. Ten etap analizy był konieczny ze względu na sortowanie danych na potrzebne, wnoszące nowe informacje oraz „zbędne” z uwagi na cele badania. Ponadto służył wstępnej selekcji treści dotyczących konkretnych wątków tematycznych, ale ukrytych, czy też rozłożonych w kilku różnych wypowiedziach respondenta. Niemniej istotnym celem tego etapu była weryfikacja transkrypcji pod względem użytych w niej terminów, obejmujących błędne lub literalne zapisy (przykładowo, zamiast „OHP” w transkrypcji wpisano „ochap”). Trzecim etapem było utworzenie tabeli w Excel Office 365 z wykazem powtarzających się i unikalnych odpowiedzi w poszczególnych kategoriach tematycznych. Starano się, na ile jest to możliwe w badaniach jakościowych, podzielić otrzymany materiał na zmienne w takim sensie, jaki obowiązuje w analizie statystycznej. Odpowiedzi na zawarte w scenariuszu pytania rozstrzygnięcia zakodowano przyporządkowując im wartości numeryczne 0=NIE, 1=TAK. Z kolei w pytaniach otwartych wpisano wykaz hasłowy powtarzających się oraz unikalnych odpowiedzi. Każda kolumna tabeli została przypisana do pytania głównego lub pytania pogłębiającego z utrzymaniem numeracji tychże pytań w scenariuszach wywiadu. Etap ten przeprowadzono w celu wstępnej kwantyfikacji danych jakościowych oraz wstępnej analizy w celu określenia regularności pomiędzy podobieństwami i różnicami w badanych zjawiskach, przy założeniu, iż analiza obejmuje również przypadki odstające. Ostatnim etapem było wprowadzenie wstępnie przygotowanych do dalszej analizy transkrypcji do dedykowanego oprogramowania (QDA Miner Lite) oraz kodowanie danych, w celu prowadzenia dalszych analiz, nadania stosownych komentarzy, etc. Kodowanie to proces indeksowania czy kategoryzowania polegający na oznaczeniu jednego lub wielu akapitów tekstu, które ilustrują dane pojęcia teoretyczne lub opisowe przy użyciu wspólnej nazwy, czyli kodu (Gibbs, 2011).

2. WSPARCIE OSÓB NEET W POLSCE PRZEZ WOJEWÓDZKIE URZĘDY PRACY

Przed przejściem do prezentacji wyników analizy wywiadów z pracownikami WUP-ów warto przedstawić rolę tych instytucji we wdrażaniu inicjatywy pn. „Gwarancji dla Młodzieży”.

W 2012 r. na szczeblu Unii Europejskiej opracowany został „Pakiet na rzecz zatrudnienia młodzieży” (*Youth Employment Package*), którego częścią była inicjatywa ustanowienia „Gwarancji dla młodzieży” (*Youth Guarantee*)¹⁷. Był to postulat zapewnienia młodym ludziom w wieku do 25 lat w statusie NEET dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu w ciągu 4 miesięcy od zakończenia kształcenia formalnego lub utraty pracy¹⁸. Inicjatywa ta została zatwierdzona przez Radę Europejską w 2013 r., a wszystkie państwa członkowskie zostały zobligowane do jej wdrożenia (MPiPS, MliR, 2015¹⁹). Każde państwo członkowskie miało przy tym możliwość doprecyzowania definicji „Gwarancji dla młodzieży”. W Polsce zdecydowano o skorzystaniu z tego prawa i podniesiono górny limit wiekowy do 29 lat oraz umożliwiono korzystanie ze wsparcia oferowanego w ramach tej inicjatywy innym osobom młodym, nie tylko będącym w statusie NEET. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (zajmujące się na szczeblu krajowym wdrażaniem, koordynacją i monitorowaniem realizacji inicjatywy) oraz Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju opracowało w III kwartale 2013 r. „Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce”, a wdrażało go od roku 2014. Wdrożenie planu wiązało się również z koniecznością nowelizacji przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, które ostatecznie weszły w życie 27 maja 2014 r. (MPiPS, MliR, 2015).

Jako uzupełnienie „Gwarancji dla młodzieży” na szczeblu Unii Europejskiej w 2013 roku uruchomiono tzw. „Inicjatywę na rzecz zatrudnienia ludzi młodych”, w celu wsparcia młodych osób mieszkających w regionach, gdzie stopa bezrobocia młodzieży wynosi ponad 25%. W Polsce na koniec 2012 r. według Eurostatu stopa bezrobocia przekraczała tenże limit w województwach: dolnośląskim, kujawsko-pomorskim, lubelskim, lubuskim, łódzkim, małopolskim, podkarpackim, świętokrzyskim, warmińsko-mazurskim i zachodnio-pomorskim. Inicjatywa ta stanowiła uzupełniające źródło finansowania w stosunku do działań podejmowanych na poziomie krajowym, zwłaszcza tych wspieranych z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS). Inicjatywa skierowana jest wyłącznie do młodych ludzi, którzy nie kształcą się, nie pracują ani nie szkolą się zawodowo (NEET). Całkowity budżet tejże inicjatywy na lata 2014–2020 wyniósł 8,9 mld euro i stanowiła ona, obok EFS, dodatkowe źródło finansowania „Gwarancji dla młodzieży” do roku 2023. W 2014 r. został zatwierdzony przez Komisję Europejską Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER), który zapewniał wsparcie finansowe ze środków EFS, a także ze środków „Inicjatywy na rzecz

¹⁷ ZALECENIE RADY z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży (2013/C 120/01).

¹⁸ Okres 4 miesięcy liczył się w przypadku podmiotów PUP od dnia zarejestrowania danej osoby jako bezrobotna, a w przypadku innych podmiotów od dnia przystąpienia danej osoby do projektu finansowanego w ramach tejże inicjatywy.

¹⁹ Por. Zaktualizowany Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce, 2015.

zatrudnienia ludzi młodych”, na realizację „Gwarancji dla młodzieży” w całym okresie finansowania UE 2014-2020 (MPiPS, MiiR, 2015).

Program PO WER był następcą Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL) realizowanego w ramach perspektywy finansowania UE 2007-2013. Wsparcie osób młodych NEET realizowano w ramach PO WER Osi Priorytetowej I – „Rynek pracy otwarty dla wszystkich”. Na podstawie Porozumienia w sprawie realizacji Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój na lata 2014-2020 Instytucja Zarządzająca – Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju powierzyła Instytucjom Pośredniczącym (IP) – 16 Wojewódzkim Urzędom Pracy realizację działań o numerach 1.1 i 1.2 w ramach Osi Priorytetowej I pod nazwą „Osoby młode na rynku pracy”. W ramach działania 1.1 zarezerwowanego tylko dla Powiatowych Urzędów Pracy (PUP) (tryb pozakonkursowy) beneficjentów ostatecznych stanowiły młode osoby NEET w wieku 18-29 lat, wyłącznie osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP. Z kolei w ramach działania 1.2 (tryb konkursowy) wsparcie mogły uzyskać głównie młode osoby NEET bezrobotne niezarejestrowane w PUP oraz bierne zawodowo. Projekty w ramach działania 1.3 kierowane były do osób ze ściśle określonych grup (w tym wychowanków pieczy zastępczej, osób opuszczających areszt lub więzienie i innych). W poddziałaniu 1.3.1 beneficjentów wyłanianio w trybie pozakonkursowym i konkursowym. Mogły nimi być OHP (tryb pozakonkursowy), a w trybie konkursowym np. publiczne służby zatrudnienia, młodzieżowe ośrodki wychowawcze lub domy samotnej matki. W poddziałaniu 1.3.2 wnioskodawcą mogły być również OHP. Osoby młode NEET stanowiły więc podstawową grupę docelową wspieraną w ramach Osi Priorytetowej I.

„Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce” przewidywał w stosunku do osób młodych NEET w wieku 18-29 lat zakres wsparcia o charakterze standardowym lub pogłębionym/kompleksowym. Zakres standardowy wsparcia przewidywał zastosowanie narzędzi z obszaru wyłącznie poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy: diagnozę, IPD, pośrednictwo pracy i pośrednictwo w zakresie organizacji staży i praktyk, poradnictwo zawodowe (forma indywidualna i grupowa) oraz naukę aktywnego poszukiwania pracy (zajęcia aktywizacyjne, warsztaty z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, konsultacje indywidualne). Z kolei wsparcie pogłębione zawierało możliwość zastosowania dodatkowych, poza pośrednictwem pracy i poradnictwem zawodowym instrumentów, ale związanych wyłącznie z aktywizacją zawodową, a obejmujących: kursy lub szkolenia zawodowe, staże zawodowe, dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej i dodatkowe instrumenty wsparcia zatrudnienia (np. bon: stażowy, zatrudnieniowy, na zasiedlenie) (MPiPS, MiiR, 2015). Dokument nie przewidywał zastosowania instrumentów i narzędzi z zakresu integracji społecznej.

Określono przy tym rolę Wojewódzkich Urzędów Pracy w procesie wdrażania „Gwarancji dla młodzieży”. Podmioty te zostały zobowiązane do współdziałania z Powiatowymi Urzędami Pracy i innymi instytucjami rynku pracy na poziomie województwa oraz z MPiPS i MiiR w zakresie realizacji inicjatywy, określania priorytetów i celów programów w ramach „Gwarancji dla młodzieży”, określania w partnerstwie zasad konkursów regionalnych, przyjmowania i rozpatrywania aplikacji od realizatorów poszczególnych projektów w ramach inicjatywy oraz korzystania z systemu EURES (MPiPS, MiiR, 2015).

Interesującym rozwiązaniem zaproponowanym w „Planie realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce” była organizacja ogólnopolskiego konkursu w ramach PO WER 2.4, w którym planowano utworzenie 16 partnerstw regionalnych, po jednym na każde województwo. Każde z partnerstw miało składać się z podmiotów zajmujących się problematyką młodzieży, instytucji rynku pracy, instytucji pomocy i integracji społecznej, podmiotów funkcjonujących w systemie edukacji oraz pracodawców/organizacji pracodawców. Każde z tychże partnerstw miało wypracować zestaw rekomendacji, które umożliwić miały w trakcie realizacji konkursów regionalnych Osi I „Osoby młode na rynku pracy” PO WER docieranie do osób młodych znajdujących NEET będących poza rejestrami urzędów pracy, formułowanie propozycji działań kierowanych do tychże osób oraz rekomendowanie kryteriów wyboru projektów odzwierciedlających potrzeby danego regionu (MPiPS, MliR, 2015). 16 raportów regionalnych, jakie powstały w ramach działania PO WER 2.4 dostępnych jest pod adresem: <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/Strony/Wiadomosci/Rekomendacje-dla-instytucji-ryнку-pracy-dotyczace-wspierania-młodzieży-na-ryнку-pracy>.

Raport końcowy pn. „Badanie efektów wsparcia zrealizowanego na rzecz osób młodych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój” (Imapp, IBS, 2020) krytycznie ocenił wsparcie młodych NEET w ramach projektów I Osi priorytetowej PO WER (w której wdrażano projekty w ramach „Gwarancji dla młodzieży”). Co prawda w latach 2015-2019 w projektach wzięło udział niemal 500 tys. osób młodych, jednak aż 87% z nich brało udział w projektach Powiatowych Urzędów Pracy jako bezrobotni zarejestrowani. Tylko 3% osób młodych wzięło udział w projektach pozakonkursowych OHP, a 10% w projektach konkursowych dla innych niż PUP instytucji, a więc w projektach przeznaczonych dla osób młodych niezarejestrowanych (bezrobotnych lub biernych zawodowo). Liczebność uczestników była odzwierciedleniem sposobu podziału środków finansowych, z których zdecydowana większość trafiła właśnie do Powiatowych Urzędów Pracy. Tymczasem w roku 2019 aż 74% młodych NEET w Polsce pozostawało poza rejestrami urzędów pracy (Smoter, 2022²⁰). W omawianym raporcie podkreślono również, że o ile początkowo projekty Osi I PO WER skierowane były niemal wyłącznie do osób młodych NEET, to w kolejnych latach grupy docelowe były rozszerzane, a wsparciem objęto również m.in. ubogich pracujących, osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych czy pracujących w ramach umów cywilnoprawnych. Wsparcie PO WER w niewielkim stopniu trafiło do bezrobotnych niezarejestrowanych w PUP oraz biernych zawodowo, w tym do kobiet niepracujących zawodowo z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem lub inną osobą zależną, czy osób niepełnosprawnych niezarejestrowanych (Imapp, IBS, 2020).

W październiku 2020 r. na szczelbu UE przyjęto zalecenie w sprawie wzmocnionej „Gwarancji dla młodzieży”, zastępujące zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży²¹. Zalecenie zostało przyjęte z uwagi na trwającą

²⁰ <https://ibs.org.pl/wp-content/uploads/2022/12/Dzialania-powiatowych-urzedow-pracy-majace-na-celu-upowszechnianie-oferty-aktywnizacyjnej.pdf>

²¹ Wniosek ZALECENIE RADY dotyczące „Pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia gwarancji dla młodzieży” i zastępujące zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży (SWD(2020) 124).

pandemii COVID-19 oraz negatywne prognozy Komisji Europejskiej zakładające „największą recesję” w historii UE oraz „kryzys bezrobocia” młodzieży. Znalazło się w nim stwierdzenie, że programy gwarancji dla młodzieży nie docierają do większości osób NEET, a udział biernych zawodowo osób z grupy NEET pozostał niezmieniony lub nawet wzrósł w większości państw UE. W dokumencie oficjalnie m.in. rozszerzono przedział wiekowy, włączając w gwarancje osoby w wieku 25-29 lat, dokonano rozróżnienia między osobami będącymi tymczasowo w grupie NEET, a osobami mającymi status NEET przez dłuższy okres czasu oraz zaproponowano weryfikację umiejętności cyfrowych wszystkich osób NEET, które korzystają z programu PO WER.

Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, w związku z przyjęciem nowego zalecenia na szczecelu UE, przyjęło w 2022 r. „Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce. Aktualizacja 2022”. Zaktualizowany dokument nie wnosił nowych rozwiązań na rzecz aktywizacji osób NEET w Polsce, za wyjątkiem zobligowania realizatorów konkursów do weryfikacji umiejętności cyfrowych uczestników na wejściu do projektu, a w przypadku konieczności ich nabycia bądź uzupełnienia, kierowania na specjalistyczne kursy komputerowe. Dokument zapowiadał również zmiany uwzględniające wdrażanie „Gwarancji dla młodzieży” w ramach programów regionalnych. Pomimo skierowania jedynie 10% środków na realizację projektów w trybie konkursowym przez podmioty inne niż PUP w Osi I PO WER, w zaktualizowanej wersji dokumentu próżno szukać zapisów o wsparciu osób młodych w trybie konkursowym, a jako realizatorzy komponentów „Gwarancji dla młodzieży” wymieniono jedynie urzędy pracy, OHP i Bank Gospodarstwa Krajowego. W okresie finansowania UE 2021-2027 inicjatywa została włączona do Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+).

Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (FERS) to program, który zastąpił poprzedni PO WER realizowany w latach 2014-2020. Osoby NEET zniknęły całkowicie z grup docelowych FERS. Obecnie występują jedynie działania skierowane do innych grup docelowych, a osoba NEET może do nich przystąpić, o ile przynależy do tychże grup, m.in. FERS nr 01.09 (wszyscy dorośli), FERS nr 03.04 i nr 03.05 (osoby z niepełnosprawnościami), nr 04.01 (bezrobotni), nr 04.08 (więźniowie).

W ramach obecnej perspektywy UE 2021-2027 wdrażanych jest również 16 programów regionalnych. Za realizację programu w każdym z województw odpowiada Zarząd Województwa jako instytucja zarządzająca, a zadania wykonuje Urząd Marszałkowski. Ponadto we wdrażanie środków zaangażowane są instytucje pośredniczące, m.in. Wojewódzkie Urzędy Pracy. W Projekcie wytypowano 3 przykładowe Wojewódzkie Urzędy Pracy, z których każdy położony był w jednym z 3 makroregionów, zgodnie z podziałem przyjętym w trakcie wywiadów (Polska Wschodnia, Polska Centralna i Polska Zachodnia).

Po analizie dokumentu programowego pn. „Fundusze Europejskie dla Podkarpacia 2021-2027 (FEPK), zidentyfikowano w nim działania o numerach 07.01, 07.02, 07.03, 07.14, 07.15, 07.17, 08.04 – dedykowane innym niż NEET grupom docelowym, takich jak: bezrobotni, bierni zawodowo, osoby dorosłe, osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, obcokrajowcy itp. Osoby młode NEET wymienione są jedynie w celu szczegółowym 4(a) „(EFS+) poprawa dostępu do zatrudnienia i działań aktywizujących dla wszystkich osób poszukujących pracy (...)”, jedynie przy opisie inicjatywy ALMA zarezerwowanej dla Rzeszowskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S. A. (Fundusze Europejskie dla Podkarpacia 2021-2027, 2022).

Analiza dokumentu pn. „Fundusze Europejskie dla Mazowsza 2021-2027” (FEMA) wykazała, że jako grupa docelowa osoby młode NEET widnieją, wraz z innymi grupami

docelowymi, jedynie w celu szczegółowym 4(a) „Poprawa dostępu do zatrudnienia i działań aktywizujących dla wszystkich osób poszukujących pracy (...)”. Działanie nr FEMA.06.02 pn. „Aktywizacja zawodowa osób młodych przez OHP” jako jedyne skierowane jest do młodych NEET, chociaż równocześnie także do innych grup docelowych obejmujących klientów tych placówek w wieku do 25 roku życia. Zabrakło dedykowanych działań dla osób NEET w wieku 25-34 lata. Warto zaznaczyć, że osoby NEET stanowią nie mniej niż 11% wszystkich uczestników objętych wsparciem w ramach tego działania przez OHP. Pozostałe działania FEMA o numerach: 06.01 „Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych”, 06.04 „Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych”, 07.04 „Edukacja osób dorosłych”, 07.05 „Edukacja osób dorosłych poza PSF”, 08.01 „Aktywizacja społeczna i zawodowa” i 08.04 „Integracja społeczno-zawodowa obywateli państwa trzecich” zostały przeznaczone dla innych grup beneficjentów ostatecznych, takich jak: bezrobotni, bierni zawodowo, osoby dorosłe, osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, obcokrajowcy itp. (Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego w Warszawie, 2022).

Z kolei zapisy „Funduszy Europejskich dla Pomorza Zachodniego 2021-2027” (FEPZ) (2022) wskazują, że osoby młode NEET wymienione są jedynie w celu szczegółowym ESO4.1 „Poprawa dostępu do zatrudnienia i działań aktywizujących dla wszystkich osób poszukujących pracy (...)”, jednak nie jako grupa docelowa wsparcia. Działania FEPZ o numerach 06.01, 06.02, 06.03, 06.12, 06.13, 06.14, 06.17 są skierowane do innych grup beneficjentów ostatecznych, takich jak: bezrobotni, bierni zawodowo, osoby dorosłe, osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, obcokrajowcy itp. (Fundusze Europejskie dla Pomorza Zachodniego 2021-2027, 2022).

2.1. DZIAŁALNOŚĆ INSTYTUCJI I DOKUMENTY PROGRAMOWE

W rozdziale tym prezentowana jest ogólna działalność instytucji typu WUP i główne obszary działania tych podmiotów na rzecz młodych NEET w danym województwie. Czytelnik zapozna się z działalnością jednostki organizacyjnej w urzędzie, gdzie wdrażano i wdraża się obecnie projekty realizowane na rzecz osób młodych w wieku 18-34 lata, zarówno w perspektywie finansowania UE 2014-2020, jak i w obecnej perspektywie UE 2021-2027. Zostaną przedstawione również wypowiedzi, w których respondent wyjaśnia przesłanki leżące u podstaw przyjęcia danego odsetka młodych NEET wśród grup docelowych wsparcia konkretnych naborów wniosków prowadzonych w trybie konkursowym w programie PO WER 2014-2020, jaki i w obecnej perspektywie finansowania UE, czy też wpływ przyjętych założeń na inne grupy docelowe. Postaramy się wyjaśnić też przyjęte w naborach założenia uniemożliwiające aplikowanie przez pewne typy beneficjentów. Zaprezentowane zostaną również podstawowe dokumenty programowe, jak i narzędzia, formy i metody aktywizacji dopuszczalne w regulaminach konkursów Osi priorytetowej I PO WER 2014-2020 na obszarze danego województwa. Rozdział zawiera ponadto wyniki analizy fragmentów transkrypcji tekstowych, gdzie respondent subiektywnie ocenia efekty wdrożenia programu PO WER na rzecz osób młodych NEET, tj. na ile pomógł on zwiększyć możliwości zatrudnienia przez osoby młode do 29 r.ż., w tym w kategorii NEET.

2.1.1. Dział wdrażający w latach 2014-2024

W strukturze organizacyjnej każdego z analizowanych podmiotów wydzielony był odrębny wydział lub wydziały, odpowiedzialne za wdrażanie działań Osi I (1.1 i 1.2) PO WER w perspektywie finansowej UE 2014-2020. Były to: Wydział Wdrażania PO WER

(PW_WUP_Ro1), Wydział Wdrażania Projektów Konkursowych, Wydział Projektów Pozakonkursowych (PC_WUP_Ro5) oraz Wydział Aktywizacji Zawodowej i Przedsiębiorstw (PZ_WUP_Ro4). Ten sam wydział lub wydziały w każdym z podmiotów kontynuowały swoją działalność w trakcie nowej perspektywy finansowej UE 2021-2027. W dwóch analizowanych podmiotach nazwa wydziałów zmieniła się na: Wydział Aktywizacji Zawodowej EFS (Polska Wschodnia) i Wydział Wdrażania EFS oraz Wydział Projektów Powiatowych Urzędów Pracy (Polska Centralna), jednak zadania pozostały podobne i dotyczyły problematyki aktywizacji zawodowej osób dorosłych.

Uczestnicy badania scharakteryzowali szczegółowo działania wymienionych wydziałów. Obejmowały one: planowanie i organizowanie naborów wniosków, ustalanie kryteriów wyboru, opracowywanie dokumentacji konkursowej, przeprowadzenie naborów, organizowanie komisji oceny projektów, przeprowadzenie oceny złożonych przez beneficjentów wniosków, publikację list rankingowych, a po podpisaniu umów o finansowanie również wsparcie beneficjentów w realizacji i rozliczaniu projektów, zabezpieczanie środków finansowych, weryfikację wniosków o płatność, nadzór nad prawidłową realizacją projektów, weryfikację wprowadzanych zmian, monitoring wszystkich działań beneficjentów.

Jak podsumował to rozmówca z Polski Centralnej: „*I w zasadzie jakby cały cykl życia projektu, od wyboru po zakończenie*” [PC_WUP_Ro5].

2.1.2. Odsetek NEET w konkursach PO WER (2014-2020)

W trakcie wdrażania PO WER osoby młode NEET stanowić miały głównych beneficjentów ostatecznych realizowanych projektów (PO WER, 2022, s. 44²²). Wojewódzkie Urzędy Pracy mogły jednak doprecyzować odsetek młodych NEET wśród wszystkich uczestników projektów. Przed rozpoczęciem wywiadów poddano analizie dokumenty naborów ogłaszanych w ramach Osi I w trybie konkursowym w trakcie wdrażania programu PO WER przez WUP-y. Dokumenty te dotyczyły naborów w ramach działania 1.2 Osi I, których grupami docelowymi były osoby bezrobotne niezarejestrowane w PUP oraz bierne zawodowo²³. Zapisy analizowanych dokumentów wskazywały na znaczne rozbieżności w dookreślaniu odsetka osób NEET w poszczególnych konkursach w różnych regionach kraju, a założenia te zmieniały się również w czasie.

W pierwszych naborach WUP-u położonego w Polsce Wschodniej osoby NEET bezrobotne niezarejestrowane lub bierne zawodowo stanowić miały aż 100% uczestników realizowanych projektów wybieranych w trybie konkursowym. Z kolei w naborach ogłaszanych od roku 2020 osoby NEET nie widniały już w grupie docelowej. WUP z Polski Centralnej określił w dokumentacji konkursowej, iż osoby NEET bezrobotne lub bierne zawodowo stanowić miały w większości ogłaszanych naborów wniosków w trybie konkursowym nie mniej niż 60% uczestników objętych wsparciem, do nawet 100%. Jednak ostatni nabór wniosków w trybie konkursowym ogłoszono w 2018 roku, a więc w latach 2019-2023 osoby NEET bierne

²² Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 (2022), https://www.power.gov.pl/media/113268/POWER_zmiany_81222.pdf (dostęp 13.06.2024 r.).

²³ Z kolei w naborach konkursowych Osi I (Działanie 1.1), zarezerwowanych dla PUP-ów utrzymano jako grupę docelową osoby NEET zarejestrowane w PUP.

zawodowo i bezrobotne niezarejestrowane w ogóle nie mogły brać udziału w projektach organizowanych na obszarze województwa. Z kolei założenia WUP-u położonego w Polsce Zachodniej określały w pierwszych ogłaszanych naborach wniosków w trybie konkursowym odsetek osób NEET bezrobotnych lub biernych zawodowo do 100% uczestników objętych wsparciem, ale w konkursach ogłaszanych w latach 2020 i 2021 nie więcej niż w 20% wszystkich uczestników projektów.

Stosując trzy opcje wariantowe scenariusza wywiadu, respondenci zostali zapytani o przesłanki leżące u podstaw zastosowania danej strategii w określaniu odsetka osób NEET względem wszystkich uprawnionych uczestników w kolejnych konkursach, polegającej na: powolnym redukowaniu odsetka młodych NEET, aż do wyczerpania alokacji (Polska Centralna), znacznej redukcji w kolejnych naborach wniosków (Polska Zachodnia) lub całkowitym wykluczeniu osób NEET z części konkursów ogłaszanych (Polska Wschodnia).

Respondent z Polski Wschodniej twierdził, że położenie nacisku w pierwszych konkursach wyłącznie na osoby NEET spowodowane było schematem programu i finansowania, który wymagał przeznaczenia środków finansowych na osoby młode NEET w początkowym etapie wdrażania PO WER:

[PW_WUP_R01] *Dlaczego my postawiliśmy w tych pierwszych latach prawie 100% na NEET-y? Dlatego, że zostaliśmy objęci, jako jeden z dziesięciu województw specjalną linią budżetową. Nazywała się „Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych”, w skrócie, czyli dodatkowe środki budżetowe z tej linii budżetowej przeznaczone były na aktywizację ludzi młodych. Dziesięć województw tylko spełniało warunki, żeby dostać tę specjalną linię budżetową, ze względu na statystyki, dlatego skoncentrowano wsparcie głównie..., przede wszystkim na tę grupę docelową.*

Dane zebrane w badaniu nie pozwalają jednoznacznie odkryć motywów przyjęcia takiej strategii całkowitego usunięcia osób NEET z konkursów ogłaszanych od roku 2020 przez WUP z Polski Wschodniej. Rozpatrując natomiast działania w szerszym kontekście, możemy jedynie przypuścić, iż takie rozwiązanie było spowodowane pewnymi względami administracyjnymi lub formalnymi. Analogiczne postępowanie zdaje się podobnie uzasadniać rozmówca z WUP w Polsce Centralnej, gdzie młodzi NEET bezrobotni i bierni zawodowo utracili możliwość udziału w projektach już od 2019 roku. Wskazał on, że dokumenty programowe zakładały osiągnięcie określonych wskaźników, w tym dotyczącego liczby osób NEET, a po ich osiągnięciu WUP przestał uwzględniać daną grupę docelową w kolejnych naborach w trybie konkursowym:

[PC_WUP_R05] *Powiem szczerze, że na pewno było to spowodowane ilością osób, które było jakby zaplanowane do włączenia, nie w konkursie, tylko w danej perspektywie. (...) Powiem szczerze, bo tym się zajmuje Wydział Monitoringu, określił, że musieliśmy osiągnąć taki czy inny odsetek osób młodych. Jeżeli to udało się osiągnąć w pierwszym czy drugim konkursie, a często też tak się zdarzało, że one tak naprawdę wyczerpywały nam całą pulę tych osób, które musieliśmy zapewnić w danej perspektywie, to analogicznie w każdym kolejnym konkursie liczba ta, czy ten odsetek był stosunkowo mniejszy.*

Analizując motywy podane przez respondenta z Polski Wschodniej należy zauważyć, jak wskazano w rozdziale pierwszym, że „Gwarancje dla młodzieży” do roku 2023 finansowane były z dwóch źródeł: EFS i dodatkowo z „Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych”. W 2015 r. przewidywano, że całkowity budżet gwarancji wyniesie 12.7 mld euro, z czego inicjatywa pokryć miała 6.4 mld euro, a pozostała kwota miała być finansowana z EFS (Komisja Europejska, 2015). Budżet ten został następnie zwiększony o łącznie 2,5 mld euro w latach 2017, 2019 i 2020 (Komisja Europejska, brak daty). Tym samym inicjatywa stanowiła główne, ale nie jedyne źródło finansowania gwarancji. Ponadto, WUP z Polski Zachodniej, którego pracownik brał udział w wywiadzie również położony był w jednym z 10 województw, gdzie zastosowanie miało finansowanie projektów Osi I PO WER z inicjatywy, a podmiot ten był w stanie utrzymać grupę docelową NEET na poziomie 20% uczestników w konkursach ogłaszanych do wyczerpania alokacji, a więc również w latach 2020 i 2021. Co więcej, rozmówca z Polski Zachodniej wskazał, że podział 20/80 % wynikał z ogólnych wytycznych narzuconych przez Instytucję Zarządzającą, które trafiły do wszystkich WUP-ów w Polsce i takie działanie związane było z likwidowaniem skutków pandemii COVID-19 w Polsce:

[PZ_WUP_Ro4] Z tego co pamiętam, nawet dostaliśmy już gotowy podział, czyli 20% to są NEET-y, a 80% to są osoby, które utraciły zatrudnienie w wyniku pandemii. To były działania skierowane do wszystkich WUP-ów w Polsce, ogólnie narzucone przez Ministerstwo, takie ratowanie sytuacji w Polsce.

Respondent z Polski Centralnej wspomniał również o tzw. „Rocznych Planach Działania”²⁴, dokumentach, które były tworzone przez WUP w porozumieniu z Instytucją Zarządzającą (Ministerstwem Rozwoju), w których, jego zdaniem, liczba osób z poszczególnych kategorii do objęcia wsparciem w danym roku narzucana była ogólnie na poziomie ministerialnym i „my tutaj jakby nie mieliśmy za dużego pola popisu” [PC_WUP_Ro5]. Również rozmówca z WUP z Polski Zachodniej wspominał o konieczności przestrzegania pochodzących od IZ nakazów: „na pewno tak, aczkolwiek takie dostaliśmy wytyczne, z którymi się nie dyskutuje i musieliśmy zastosować takie kryteria” [PZ_WUP_Ro4].

Na etapie analizy danych pozyskanych w badaniu autor niniejszego raportu pozwolił sobie przeanalizować dokumenty pn. „Plan Działania” Osi priorytetowej I „Rynek pracy otwarty dla wszystkich” dla WUP-ów z Polski Wschodniej i Polski Centralnej²⁵. „Plan Działania” na rok 2019 dla WUP-u z Polski Wschodniej był ostatnim, w którym przewidziano możliwość realizacji projektów konkursowych dla osób w statusie NEET. Innymi grupami

²⁴ Roczne Plany Działania PO WER zawierają szczegółowe kryteria wyboru projektów dla poszczególnych osi priorytetowych, działań i poddziałań PO WER. Ich integralną częścią są informacje w postaci fiszki o grupach projektów pozakonkursowych Powiatowych Urzędów Pracy realizowanych w ramach Działania 1.1 PO WER na obszarze danego województwa (por. Serwis Programu Wiedza Edukacja Rozwój (brak daty). Załącznik nr 4 – Roczne Plany Działania PO WER. <https://www.power.gov.pl/strony/o-programie/dokumenty/szczegolowy-opis-osi-priorytetowych-programu-operacyjnego-wiedza-edukacja-rozwoj-2014-2020/> (dostęp: 10.05.2024).

²⁵ Analiza Planów działania dla Polski Zachodniej nie była możliwa, gdyż dokumenty te nie były dostępne publicznie na etapie prowadzenia analizy. Jedynie na podstawie analizy dokumentów konkursowych dla naborów prowadzonych w latach 2020 i 2021 można stwierdzić, że w tym okresie młodzi NEET stanowili grupę docelową.

dopuszczalnymi w naborze byli imigranci, reemigranci i osoby odchodzące z rolnictwa. Beneficjent mógł dowolnie wybrać jedną lub większą liczbę grup we wniosku projektowym, a więc odsetek NEET mógł kształtować się w przedziale od 0% do 100% uczestników w danym projekcie. Dokument omawiany zawierał dwie fiszki – jedną dla działania 1.1 (projektów pozakonkursowych PUP), a kolejną dla działania 1.2 (dla projektów wybieranych w trybie konkursowym – mogły w nim uczestniczyć wszystkie podmioty, w tym PUP-y). Każda z fiszek miała podaną liczbę osób przewidzianych do objęcia wsparciem (jak twierdził w rozmowie respondent z Polski Centralnej), jednak podział obejmował wyłącznie kategorie osób bezrobotnych i długotrwale bezrobotnych (w działaniu 1.1), biernych zawodowo oraz pracujących (w działaniu 1.2). Tym samym dokument ten nie precyzował liczby osób NEET zakładanych do objęcia wsparciem w danym roku.

Z uwagi na formalne zakończenie perspektywy finansowania UE w roku 2020, plan opracowany na tenże rok przewidywał nie tylko finansowanie projektów w roku 2020, ale również w latach kolejnych (do 2022 roku dla projektów pozakonkursowych PUP i do końca 2023 r. dla projektów wybieranych w trybach konkursowych, zgodnie z okresem kwalifikowalności wydatków w ramach perspektywy UE 2014-2020). Analogicznie jak w planie na rok 2019 zawarto dwie fiszki (dla działań nr 1.1 i 1.2). Co ciekawe, grupą docelową działania 1.1 pozostawały osoby młode NEET zarejestrowane w urzędach pracy Polski Wschodniej. Grupą docelową dla projektów w działaniu 1.2 były natomiast wyłącznie osoby w wieku 18-29 lat, które utraciły zatrudnienie po 1 marca 2020 r. Tym samym osoby młode NEET bezrobotne niezarejestrowane i bierne zawodowo utraciły możliwość udziału w projektach z zakresu aktywizacji zawodowej w latach 2020-2023, a chcąc uczestniczyć w dedykowanych projektach, musiały rejestrować się uprzednio w PUP. Respondent z Polski Wschodniej podsumowuje sytuację od roku 2020 w następujący sposób:

[PW_WUP_Ro1] W lutym 2020 roku wybuchła pandemia, więc później został ogłoszony konkurs w tym roku właśnie dla wszystkich tych osób, które utraciły zatrudnienie w wyniku pandemii. I oni mogli zostać objęci wsparciem na równi ze wszystkimi NEET-ami i innymi grupami, które do tej pory były wspierane.

Plan działania na rok 2018 opracowany dla WUP-u z Polski Centralnej miał podobną strukturę jak dla Polski Wschodniej. Był to ostatni rok, w którym przewidziano możliwość realizacji projektów działania nr 1.2 dla osób NEET. W roku 2018 określono odsetek NEET na minimalnie 60% wszystkich uczestników danego projektu, a więc mogli oni stanowić do 100% uczestników. W planie działania na rok 2019, chociaż zawierał on fiszki projektu konkursowego (1.2), to grupy docelowe stanowiły już tylko osoby w wieku 15-29 lat odchodzące z rolnictwa, ubodzy pracujący, osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych oraz pracujący w ramach umów cywilno-prawnych lub będące imigrantami lub reemigrantami. Plany działania na lata 2019 i 2020 uwzględniały przy tym nadal osoby zarejestrowane NEET w projektach realizowanych przez PUP-y.

Strategia zastosowana przez WUP z Polski Zachodniej w dłuższej perspektywie jawi się jako najbardziej przemyślana, gdyż zakładała wsparcie w okresie finansowania całej perspektywy UE, a więc również w latach 2019-2022, dla osób NEET, również biernych zawodowo i bezrobotnych niezarejestrowanych, bez wymuszania na tychże grupach konieczności rejestracji w PUP wyłącznie po to, aby przystąpić do dedykowanego dla osoby w statusie NEET

projektu. Z kolei strategię przyjętą przez WUP-y z Polski Wschodniej i Centralnej zakładały organizację licznych naborów konkursowych w latach 2015-2018/2019, aż do wyczerpania całej alokacji i osiągnięcia zakładanych wskaźników produktu, jednak w latach 2020-2022, a więc w okresie pandemii COVID-19 i w roku wybuchu wojny w Ukrainie, całkowicie wykluczono możliwość pomocy osobom NEET, chyba, że wcześniej zarejestrowały się w PUP. Działania takie rodzić mogą również negatywne konsekwencje dla beneficjentów i generować sytuacje w których dochodzi do nadużyć. Mianowicie, jeśli w danym okresie czasu prowadzi się jednocześnie rekrutację do kilkudziesięciu projektów dla osób NEET, a do tego rekrutacja taka jest prowadzona w trybie niemalże ciągłym, z uwagi na częstotliwość naborów wniosków konkursowych, może to skomplikować i tak już trudną dla beneficjentów drogę dotarcia do potencjalnych uczestników projektów. Ponadto, sprzyja to uprawianiu „turystyki stażowej”²⁶, a więc sytuacji, gdzie ta sama osoba niezwłocznie po opuszczeniu projektu, bez podjęcia pracy zapisuje się do kolejnego, gdyż przyznawane stypendium stażowe w latach 2015-2020 w kwocie netto niewiele różniło się od stawki minimalnej za pracę, a wysiłek podejmowany przez uczestnika na stażu mógł być niewspółmiernie niższy. Kolejnym nadużyciem była sytuacja, w której ten sam uczestnik brał udział w kilku projektach jednocześnie, gdyż we wczesnych naborach sytuacja taka nie była weryfikowana w systemie teleinformatycznym SL-2014, czy też w rejestrze ZUS.

Grupa docelowa NEET nie była wspierana w perspektywie PO KL 2007-2013. Pojawiła się dopiero w PO WER 2014-2020 i umożliwiono zastosowanie względem niej jedynie mocno okrojonego katalogu metod, narzędzi i form wsparcia, stosowanych uprzednio w celu wspierania młodych osób bezrobotnych, a do tego ramy czasowe realizowanych projektów były bardzo krótkie (we wszystkich analizowanych dokumentach konkursowych określano, że cały projekt mógł trwać nie dłużej niż 18 miesięcy). Klient typu NEET w PO KL przynależał do grupy docelowej osób wykluczonych społecznie oraz zagrożonych wykluczeniem społecznym, względem której można było zastosować wielomodułowe wsparcie, w tym zawierające elementy integracji społecznej i szkoleń niezawodowych, tzw. „miękkich”, a wskaźniki realizacji były mocno ograniczone względem tych zastosowanych w PO WER. Zarówno jednostki organizacyjne Wojewódzkich Urzędów Pracy zajmujące się aktywizacją zawodową, jak i beneficjenci działający w tym obszarze nie byli przygotowani na współpracę z tym nowym typem klienta, którego nie znali (Liszka, Walawender, 2018). Z 40% w 2015 r. do 65% w 2018 r. wzrósł odsetek koordynatorów mających problemy z rekrutacją uczestników spośród osób NEET. Dużym problemem były też rezygnacje w trakcie trwania projektu, spowodowane zniecierpliwieniem uczestników (spowodowanym m.in. przerwami w oczekiwaniu na kolejne formy wsparcia, niską motywacją części z uczestników) (Imapp, IBS, 2022). Problemy z realizacją projektów mają wymierny wpływ na beneficjentów. Wymuszają konieczność przedłużenia realizacji danego projektu, a czasami nawet implikują nieosiągnięcie wskaźników projektowych, co wiąże się z nakładaniem kar finansowych na realizatora. Te problemy występowały jeszcze przed pandemią COVID-19, a od roku 2020, w związku z obostrzeniami związanymi z pandemią, jeszcze się nasiliły. Ogłoszenie tym samym licznych konkursów skierowanych do „trudnego” klienta NEET już w początkowych latach wdrażania PO WER pozwoliło w stosunkowo niedługim czasie wyczerpać całą alokację przeznaczoną na wsparcie

²⁶ Termin autorski zaproponowany przez autora niniejszego raportu.

tej grupy docelowej, a w konkursach ogłaszanych od 2020 r. wspierać innych beneficjentów ostatecznych, wymienione w Osi I PO WER, a więc np. ubogich pracujących, osoby odchodzące z rolnictwa, czy też migrantów.

Jednakże takie działanie może jawić się jako niekorzystne nie tylko z perspektywy klienta NEET, gdyż dokument „SZOOP PO WER” przewidywał, oprócz osób NEET, włączenie w ramach perspektywy UE 2014-2020 również innych grup docelowych, m.in. imigrantów, osób odchodzących z rolnictwa, ubogich pracujących, osób bezrobotnych lub biernych zawodowo uczestniczących w szkoleniach. Wsparcie kierowane tylko lub głównie do klienta NEET w naborach wniosków ogłaszanych w latach 2014-2018 (lub do 2019 roku, w zależności od województwa), mogło spowodować zmniejszenie dostępności do projektów wśród innych grup wymagających pomocy, a wymienionych w programie. Uczestnicy badania z Polski Wschodniej i z Polski Zachodniej potwierdzili taki stan faktyczny wskazując, że dopiero od naboru wniosków w roku 2018 osoby inne niż w statusie NEET mogły uzyskać wsparcie. Tym samym dopiero w trakcie tegoż roku organizowany nabór wniosków umożliwiał włączenie w projektowanych projektach wszystkich grup docelowych wymienionych w „SZOOP PO WER”:

[PW_WUP_Ro1] *W tej dokumentacji konkursowej, poza NEET-ami, zostali wprowadzeni ci, nazwijmy to teraz brzydko, „normalni” bierni i bezrobotni, niezarejestrowani w urzędzie, którzy też mogli po prostu w projektach brać udział.*

[PZ_WUP_Ro4] *W 2018 roku grupa NEET nie była określona procentowo i inne grupy miały takie same możliwości wzięcia udziału w projekcie, więc tam nie było takiego ograniczenia.*

Respondent z Polski Centralnej również potwierdził, że dopiero w konkursach ogłaszanych od 2019 roku wprowadzono możliwość wsparcia innych niż osoby młode w statusie NEET grup docelowych. Zdaniem rozmówcy wykluczenie tychże grup z naborów wniosków w latach 2014-2018 nie spowodowało zmniejszenia dostępności tychże do projektów Osi I PO WER. Pozostali respondenci nie odnieśli się do kwestii zmniejszenia dostępności projektów realizowanych w pierwszych latach wdrażania PO WER, a pytanie nie zostało pogłębione w trakcie wywiadów.

2.1.3. SZOOP PO WER (2014-2020)

Dokumenty wcześniej omówione, a więc „Roczne Plany Działania” opracowywane odrębnie dla każdego województwa w danym roku kalendarzowym stanowiły, wraz z innymi dokumentami (m.in. tabelą transpozycji, tabelą wskaźników rezultatu i produktu dla działań i poddziałań, wykazem wskaźników kluczowych PO WER, kryteriami wyboru projektów, wprowadzenia i wykazu projektów w trybie pozakonkursowym), załączniki do dokumentu nadrzędnego pod nazwą „Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020” („SZOOP PO WER”). Z perspektywy wsparcia osób młodych NEET najistotniejsze wydają się w tym dokumencie zapisy dotyczące Osi Priorytetowej I pn. „Osoby młode na rynku pracy”, której Instytucją Zarządzającą były kolejno:

Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, Ministerstwo Rozwoju i Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej. Uczestnicy badania zostali zapytani o to, jaki podmiot ustalał zapisy tego dokumentu i jaki wpływ na jego ostateczny kształt miał Wojewódzki Urząd Pracy. Rozmówcy zgodnie wskazali, że za zapisy dokumentu odpowiadało stosowne ministerstwo, a WUP nie brał udziału w tworzeniu dokumentu. Uczestnicy badania z Polski Centralnej i Zachodniej podkreślili, iż podlegał on licznym aktualizacjom oraz że WUP-y brały udział w konsultacjach już opracowanego dokumentu. Respondent z WUP-u położonego w Polsce Zachodniej dodał, iż uwagi częściowo zostały uwzględniane, a częściowo nie. Ponadto rozmówca podkreślił, że WUP jako instytucja wdrażająca program posiadał wiedzę praktyczną, której decydenci tworzący dokument nie posiadali:

[PZ_WUP_Ro4] *No na pewno my, jako instytucja wdrażająca program, mieliśmy wiedzę praktyczną. Taką, jakiej nie posiadało ministerstwo. Oni tak naprawdę byli teoretykami, więc my przede wszystkim konsultowaliśmy dokument w kwestiach praktycznych. Jeżeli coś tam nie zgadzało się i było utrudnieniem, czy nie do końca się sprawdzało w praktyce, no to my na pewno takie kwestie zgłaszaliśmy.*

2.1.4. Rodzaj wsparcia (2014-2020)

W Projekcie przyjęto podział na typowe i nietypowe narzędzia, formy i metody aktywizacji, jakie mogą być stosowane w procesie aktywizacji zawodowej uczestnika NEET. Do typowych zaliczono: szkolenia zawodowe, staże lub praktyki zawodowe, poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy, jednorazowa dotacja na podjęcie działalności gospodarczej/założenie firmy oraz różnego rodzaju bony. Z kolei do nietypowych narzędzi zaliczono wszelkie inne, wykraczające poza wymienione powyżej. Mogły one stanowić na przykład: *mentoring*, *tutoring*, wsparcie psychologiczne lub pracę z rodziną klienta. Jeśli chodzi o projekty pozakonkursowe PUP, to katalog usług, form i instrumentów aktywizacji był zamknięty i wyszczególniony w u.p.z. Uczestnicy badania zostali zapytani o to, czy regulaminy naborów wniosków prowadzone w trybie konkursowym, a więc ogłaszane na rzecz wsparcia osób NEET biernych zawodowo i bezrobotnych niezarejestrowanych, dopuszczały użycie również nietypowych usług, metod i narzędzi. Wszyscy eksperci wskazywali użycie typowych form, narzędzi i metod aktywizacji, gdyż wynikały one z SZOOP PO WER. Wskazali również na stosowanie określonej kolejności w procesie aktywizacji zawodowej, którą rozpoczynała diagnoza i opracowanie Indywidualnego Planu Działania (IPD), z którego wynikały kolejne formy wsparcia danego uczestnika w danym projekcie (np. szkolenia, staż czy poradnictwo zawodowe lub pośrednictwo pracy). Rozmówca z Polski Wschodniej podkreślił, że do wymienionych narzędzi należy dodać te wymienione w u.p.z., które dopuszczały regulaminy naborów ogłaszanych w trybie konkursowym, czyli subsydiowane zatrudnienie i doposażenie stanowisk pracy. Wszyscy eksperci przy tym wskazali również na dopuszczenie wsparcia pomostowego dla osób, które w projektach założyły działalność gospodarczą. Przy tym z wypowiedzi respondentów wynika, że istniały różnice pomiędzy poszczególnymi regionami, gdyż WUP z Polski Centralnej dopuszczał jedynie PUP-y do udzielenia wsparcia w postaci dotacji na założenie firmy i następnie do wsparcia pomostowego, a pozostałe WUP-y dopuszczały taki typ wsparcia również w projektach realizowanych w trybie naborów konkursowych.

Niezależnie od udzielonej wcześniej odpowiedzi, respondenci zostali zapytani, czy w projektach zdarzały się mimo wszystko nietypowe formy wsparcia, jak np. *mentoring*, *tutoring*, wsparcie psychologiczne lub praca z rodziną klienta. Rozmówca z Polski Wschodniej przyznał, że zdarzały się projekty, w których finansowano *mentoring* lub wsparcie psychologiczne, jednak były to incydentalne przypadki. Respondent z Polski Centralnej wspomniał o jednym projekcie, w którym takie formy wsparcia przewidziano, z kolei respondent z Polski Zachodniej nie przypominał sobie ani jednego projektu z podanymi formami wsparcia.

Żaden z podmiotów biorących udział w badaniu nie był liderem lub partnerem jakichkolwiek projektów mających na celu poprawę sytuacji młodych NEET w Polsce.

2.1.5. Efekt PO WER (2014-2020)

Zdaniem wszystkich respondentów realizacja konkursów w ramach I Osi priorytetowej PO WER pomogła zwiększyć możliwości zatrudnienia oraz jego utrzymania przez osoby młode do 29 r.ż., w tym w kategorii NEET. Rozmówca z Polski Wschodniej uzasadnił swoją wypowiedź przytaczając statystyki, z których wynikało, że spośród 74 800 osób objętych wsparciem, 54 tysiące osób otrzymało zatrudnienie, wcześniej korzystając z różnych instrumentów: doradztwa zawodowego, pośrednictwa pracy, szkoleń, staży, prac interwencyjnych, bonów na zasiedlenie, bonów szkoleniowych, bonów startowych, czy też środków na działalność gospodarczą, które otrzymało ok. 10 tys. młodych osób w regionie. W podobnym tonie i wymieniając analogiczne usługi, narzędzia i formy wsparcia wypowiedział się respondent z Polski Zachodniej, podkreślając osiągnięcie zakładanych wskaźników przez PUP-y w niemal 100%, ale również prężne działanie beneficjentów w projektach wybranych w naborach konkursowych. Z kolei respondent z Polski Centralnej był bardziej stonowany w przedstawianiu swojej opinii. Twierdził on, że w pierwszym okresie realizacji programu kryterium efektywności zatrudnieniowej²⁷ uznawano za spełnione, jeśli dany uczestnik lub uczestniczka projektu podjęła i utrzymała zatrudnienie przez okres minimum trzech miesięcy. Te założenia zostały, zdaniem respondenta, zmienione w późniejszym okresie wdrażania programu:

[PC_WUP_Ro5] Natomiast w późniejszym okresie realizacji ministerstwo znacznie złagodziło swoje stanowisko i tamta efektywność zatrudnieniowa po prostu musiała się pojawić. Nie było określonego, że to jest trzy miesiące, [1] miesiąc. Wystarczyło na przykład przedstawić umowę o pracę na okres dwóch tygodni.

Zdaniem respondenta wiele z takich umów było zawieranych fikcyjnie i nie zgłaszanych do ZUS-u. Zawierane one były tylko w celu spełnienia kryteriów efektywności zatrudnieniowej przyjętych w danym projekcie. WUP przystąpił do kontroli takich umów, co skutkowało

²⁷ Kryterium odnosi się do odsetka osób, które podjęły pracę w okresie do trzech miesięcy następujących po dniu, w którym zakończyły udział w projekcie.

uznaniem części wydatków rozliczanych w projektach za niekwalifikowane. Jeśli chodzi o uczestników projektów, to ta zmiana definicji kryterium efektywności zatrudnieniowej, w opinii respondenta, nie zwiększyła mobilności i nie doprowadziła do poprawy sytuacji osób młodych na rynku pracy.

2.1.6. Odsetek NEET (2021-2027)

Na etapie przygotowań do wywiadów (było to I półrocze 2024 r.), do analizy dostępne były nieliczne dokumenty konkursowe programów ogłaszanych w ramach nowej perspektywy finansowej UE na lata 2021-2027. Dlatego, zamiast analizy dokumentów z poszczególnych naborów wniosków, poddano analizie głównie dokumenty programowe pn. „Fundusze Europejskie dla [nazwa województwa] 2021-2027”, zatwierdzone na szczeblu wojewódzkim przez Zarząd Województwa. Uczestnicy badania zostali zapytani, dlaczego grupa docelowa młodych NEET została wykluczona w tymże dokumencie (Polska Wschodnia, Polska Zachodnia) lub dlaczego wymieniono grupę w jedynie jednym działaniu wyznaczonym do realizacji przez OHP-y, a więc ograniczając wsparcie do osób NEET w wieku 18-24 lata, a wykluczając starszą grupę wiekową, tj. 25-34 lata (Polska Centralna)?

Każdy z respondentów podkreślał, że Wojewódzki Urząd Pracy nie był zaangażowany w prace nad dokumentem i to instytucje wyższego szczebla zdecydowały o jego ostatecznym kształcie (wymieniono: Urząd Marszałkowski, Komisję Europejską):

[PW_WUP_R01] *Ponieważ budżet województwa, jeżeli chodzi o „Fundusze Europejskie dla (...)” został tak, a nie inaczej skonstruowany, ale tak naprawdę pod dyktando Komisji Europejskiej, powiedziałabym, naszego Ministerstwa Rozwoju... Oni też próbowali negocjować, wspierać nasze województwo w negocjacjach z Komisją. Taki kształt programu został wynegocjowany...*

[PC_WUP_R05] *No niestety nie jestem w stanie odpowiedzieć na to pytanie, ponieważ Wojewódzki Urząd Pracy w (...) nie był stricte zaangażowany w tworzenie założeń do SZOOP-u. Nie braliśmy udziału w pracach.*

[MOD] *To tak jak pan tam wcześniej powiedział, że to było odgórnie narzucone?*

[PC_WUP_R05] *Tak, nie byliśmy pytani o te założenia w ogóle. Nic nam nie przesyłano, dostaliśmy gotowy dokument.*

[PZ_WUP_R04] *Wojewódzki Urząd Pracy nie jest odpowiedzialny za ustalanie zakresu wsparcia. Są to działania, które są na poziomie Urzędu Marszałkowskiego, więc my, tak naprawdę jesteśmy wydziałem wdrażającym, który dostaje gotowy materiał do wdrażania, czyli gotowe założenia, SZOOP.*

[PZ_WUP_R04] *My z własnego ogródka nie mamy możliwości jakby zmiany dokumentów. My dostajemy już gotowe założenia i musimy je realizować.*

W drobiazgach jakiś możemy tam dyskutować, natomiast ogólne założenia już są ustalone.

Wszyscy respondenci podkreślili przy tym, że to Komisja Europejska naciskała, aby nie wyodrębniać w obecnej perspektywie UE osób młodych NEET jako odrębnej podgrupy wymagającej wsparcia i aby nie wyodrębniać osi priorytetowej na ich rzecz, jak to miało miejsce w PO WER.

2.1.7. Wykluczenia NEET (2021-2027)

Uczestnicy badania z Polski Wschodniej i Polski Centralnej nie byli w stanie wskazać powodów, które przesądziły o wykluczeniu młodych NEET jako grupy docelowej w perspektywie finansowania UE 2021-2027. Rozmówcy z tych obszarów wyrazili natomiast osobiste przekonanie o zasadności dalszego wsparcia osób NEET na zasadach znanych z PO WER. Z kolei rozmówca z Polski Zachodniej stwierdził, że ktoś, kto ustalał kryteria i założenia programu regionalnego z pewnością opierał się na analizie danych regionalnych i stąd wynikała decyzja o wykluczeniu tejże grupy docelowej z dokumentów programowych. Respondent nie podał jednak danych źródłowych ani też nie wskazał osoby lub grup osób odpowiedzialnych za takie analizy. Rozmówca podkreślił, że obecnie obserwujemy swego rodzaju powrót do zasad wsparcia, jakie były stosowane w programie PO KL 2007-2014, gdzie nie było podziału na grupy wiekowe i grupa NEET nie była wydzielona. Swoistym odstępstwem był program PO WER w latach 2014-2020, gdzie wydzielono Oś priorytetową I dedykowaną dla osób młodych NEET w wieku 18-29 lat oraz RPO dla osób powyżej 30 roku życia, a w ramach bieżącej perspektywy znów powrócono do zasad wsparcia z PO KL, gdzie nie stosuje się podziału na grupy wiekowe. Niemniej jednak ten respondent osobiście uważał, że grupa młodych NEET wymaga dalszego wsparcia, również w obecnej perspektywie finansowania UE:

[PZ_WUP_Ro4] Kwestia NEET to jest kwestia nie tylko problemu w Polsce, ale też w całej Europie. Widzimy, że ta młodzież nasza niekoniecznie garnie się do pracy. Ja osobiście uważam, że nadal gdzieś tam trzeba wspierać tę grupę, bo to jest jakby nasza przyszłość.

W trakcie wywiadu przeanalizowano szczegółowe zapisy „Funduszy Europejskich dla...” przygotowanego dla regionu Polski Wschodniej, w którym mieścił się WUP biorący udział w badaniu. Wynika z niego, że wsparciem w zakresie aktywizacji zawodowej mogą objąć grupę osób młodych bez pracy jedynie podmioty publiczne (PUP, WUP, OHP) w dedykowanych konkursach. Jednocześnie brak jest możliwości wsparcia osób bezrobotnych niezarejestrowanych, gdyż aby przystąpić do projektu, dana osoba musi widnieć w rejestrach PUP. Z kolei bierni zawodowo młodzi ludzie mogą być wspierani jedynie poprzez OHP-y, które ustawowo muszą obsługiwać jedynie osoby do 25 roku życia. Tym samym z udziału w projektach finansowanych w ramach nowej perspektywy finansowej UE zostały w regionie Polski Wschodniej wyłączone grupy docelowe: bezrobotnych niezarejestrowanych w PUP oraz biernych zawodowo kobiet i mężczyzn NEET w wieku 25-34 lata. Respondent został zapytany o motywy leżące za wykluczeniem tychże grup. Rozmówca wskazał, że wynika to z ustaleń na szczeblu wyższym (niż WUP) o przyjęciu innej linii demarkacyjnej niż w PO WER, gdyż obecnie

osoby bierne zawodowo oraz bezrobotni niezarejestrowani w PUP owszem zostali wykluczeniu z grup docelowych projektów realizowanych w obszarze aktywizacji zawodowej, ale jednocześnie zostali włączeni do grup docelowych projektów z zakresu integracji społecznej:

[PW_WUP_R01] O linii demarkacyjnej, dlatego chcę powiedzieć, ponieważ bezrobotni niezarejestrowani w PUP, bierni zawodowo w szczególnej sytuacji na rynku [przyp. - pracy] zostali teraz po prostu przekierowani do działań z zakresu integracji społecznej... Oni tam się znajdują. Natomiast z [przyp. - działania] 7.1, 7.3 i 7.2 zostali, że tak powiem, no nie „wyautowani”, ale tam „wskoczyła” konkretna grupa docelowa, a ci nie zostali pozbawieni wsparcia, tylko w ramach integracji społecznej są możliwości, żeby ich wspierać.

W regionie Polski Centralnej zaplanowano w dokumencie programowym pn. „Fundusze Europejskie dla...” wsparcie z zakresu aktywizacji zawodowej dla biernych zawodowo kobiet, którego zabrakło w analogicznym dokumencie przygotowanym dla regionu Polski Wschodniej, jednak nadal wyłączono grupy docelowe: bezrobotnych niezarejestrowanych w PUP oraz biernych zawodowo mężczyzn NEET w wieku 25-34 lata. Respondent nie był w stanie wskazać powodów wykluczenia tychże grup docelowych wyrażając jednocześnie opinię o zasadności dalszego wspierania na polu aktywizacji zawodowej wyłączonych grup, co wynika z następującego fragmentu jego wypowiedzi:

[PC_WUP_R05] Tak, znowu musiałbym odesłać do autorów, czyli do Instytucji Zarządzającej w tym przypadku. Nie wiemy... To nie jest tylko moje zdanie... Z kierownictwem się zastanawiamy wielokrotnie, z czego to wynika? Nie wiemy, [ja] nie wiem, dlaczego to zostało wyłączone. Choć tak, jak żeśmy wcześniej rozmawiali, też tu Pani przytoczyła te dane statystyczne, ta grupa potrzebuje tego wsparcia, nie oszukujmy się.

Z kolei w analogicznym dokumencie przygotowanym dla regionu Polski Zachodniej, podobnie jak w zapisach dla Polski Wschodniej ze wsparcia z zakresu aktywizacji zawodowej zostały wyłączone grupy docelowe: bezrobotnych niezarejestrowanych w PUP oraz biernych zawodowo kobiet i mężczyzn NEET w wieku 25-34 lata. Respondent również nie potrafił wskazać powodów takiej decyzji podkreślając ponownie, że WUP nie jest autorem dokumentów programowych, a otrzymuje gotowy produkt, którego zapisy i założenia muszą być przestrzegane podczas ogłaszania naborów wniosków.

2.1.8. Wykluczenia instytucji (2021-2027)

Działania z zakresu aktywizacji zawodowej osób młodych bez pracy, zarówno w okresie programowania PO KL 2007-2013, jak i PO WER 2014-2020 mogły realizować wszystkie instytucje rynku pracy, zarówno publiczne, jak i niepubliczne (m.in. fundacje, stowarzyszenia, firmy komercyjne, agencje zatrudnienia czy instytucje szkoleniowe). Tymczasem analiza trzech dokumentów programowych pn. „Fundusze Europejskie dla...” opracowanych dla WUP-ów z trzech województw objętych badaniem wykazała, że w perspektywie finansowania UE 2021-2027 działania te zarezerwowano tylko dla publicznych instytucji rynku pracy typu: PUP (wspierających aktywizację zawodową i finansujących zakładanie działalności gospodarczej przez osoby dorosłe w dowolnym wieku) oraz OHP (wspierających osoby bierne zawodowo do

25 roku życia)²⁸. Instytucje niepubliczne zostały tym samym wykluczone z możliwości wspierania osób młodych bez pracy, pomimo posiadanego doświadczenia obejmującego często kilka, kilkanaście lub kilkadziesiąt lat, w których wspierano ten typ klienta.

Respondent z Polski Wschodniej przyznał, że WUP w trakcie negocjacji z Komisją Europejską stał na stanowisku utrzymania możliwości realizacji projektów z zakresu aktywizacji zawodowej przez niepubliczne instytucje rynku pracy, jednakże bezskutecznie:

[PW_WUP_R01] *Z tego co pamiętam, bardzo długie i uciążliwe dość negocjacje odbywały się między naszą instytucją, która bardzo walczyła o to, żeby bezrobotni mogli być wspierani i w trybie konkursowym i w trybie pozakonkursowym, tak jak dotychczas. Komisja nie przystała na tę propozycję. Już teraz podmioty niepubliczne czy organizacje pozarządowe, fundacje nie będą wspierać bezrobotnych czy biernych, tak jak w dotychczasowym kształcie, w całej perspektywie było... Może się to odbywać tylko dla bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy, czy właściwie tylko dla bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy, czyli zaewidencjonowanych. (...) Komisja Europejska nie zgodziła się na ten prosty, wypracowany i przetestowany nurt wsparcia i kazali nam rozdzielić te grupy na jakby oddzielne...i nie było to do przeskoczenia. Z tego co pamiętam z negocjacji.*

[MOD] *Aha, czyli na ciekawą rzecz Pani zwraca uwagę, no bo za chwilę będę pytała o dobre praktyki, więc wynika z tego, co Pani mówi, że te dobre praktyki oddolnie wypracowane są pomijane przy tych ustaleniach u góry.*

[PW_WUP_R01] *Niestety.*

Respondent z Polski Centralnej analogicznie nie był w stanie podać powodów wykluczenia określonych typów instytucji z możliwości aplikowania w konkursach z zakresu aktywizacji zawodowej odsyłając przy tym do Instytucji Zarządzającej.

Również rozmówca z Polski Zachodniej nie był w stanie podać powodów pominięcia instytucji niepublicznych w dokumentach programowych podkreślając, że WUP nie jest ich autorem. Wymienił natomiast jako możliwy powód niezbyt dobre doświadczenia współpracy na polu aktywizacji zawodowej z podmiotami niepublicznymi:

[PZ_WUP_R04] *Nie mam tak naprawdę wiedzy, bo tak jak powiedziałam wcześniej, my nie ustalamy tych strategicznych celów. Natomiast tak mi się wydaje, że zastanawiające jest to, że tak naprawdę działania są skierowane do takich jednostek, że tak powiem, zaufania publicznego. My mamy takie „średnie” doświadczenia z beneficjentami z wolnego rynku.*

Warto zaznaczyć, że krytyczne uwagi na temat współpracy WUP-ów z instytucjami niepublicznymi padały od wszystkich respondentów. Oto niektóre ich wypowiedzi:

²⁸ Dodatkowo w województwie z Polski Wschodniej projekty mające na celu wspieranie przedsiębiorczości realizować miał WUP, a więc również podmiot publiczny.

[PW_WUP_R01] Środki publiczne rządzą się swoimi prawami. Czyli nie wziął tego do kieszeni prywatnych przedsiębiorca, który prawdopodobnie zrobiłby szkolenie za 500 zł, a 11 500 zł do kieszeni, tylko to były jednostki publiczne, które każdy wydatek przecież muszą i tak dalej rozliczyć.

[PC_WUP_R05]. I proszę mi wierzyć, bardzo duży, naprawdę bardzo duży odsetek takich umów... było po prostu fikcyjnych po to, żeby tę efektywność zapewnić w projekcie. Niestety to kończyło się dla beneficjenta wydatkami niekwalifikowalnymi.

[MOD] Ale to instytucje robiły? Podmioty prawne?

[PC_WUP_R05] Beneficjenci komercyjni, którzy byli naszymi beneficjentami. Nie wiem, być może gdzieś tam ktoś się z kimś dogadał i to było na takiej zasadzie, że mamy od jednej firmy trzy umowy na dwa tygodnie z różnymi uczestnikami projektu. Aż się prosi, żeby to sprawdzić. No i wychodziło faktycznie, że te umowy nie były w ogóle zawierane.

[PZ_WUP_R04] Z tym mieliśmy problem, bo wiadomo, że przedsiębiorcy próbują jak najbardziej zaoszczędzić na tych projektach i wsparciu. My ogromną wagę przykładaliśmy do tego, żeby to IPD było przeprowadzone zgodnie ze schematem, z założeniami, żeby z tego IPD wynikała pełna ścieżka, taka kompleksowa, zadania i działania... a tak naprawdę beneficjent planuje dla 100% uczestników kursy ze spawania.

2.2. PANDEMIA COVID-19

Rozdział obejmuje opis wpływu pandemii COVID-19 i obostrzeń, ograniczeń z nią związanych (w okresie od marca 2020 r. do maja 2022 r.) na wdrażanie projektów Osi priorytetowej I PO WER przez Wojewódzkie Urzędy Pracy uczestniczące w przedsięwzięciu badawczym.

2.2.1. Skutki pandemii

Wszyscy respondenci stwierdzili, że okres pandemii COVID-19 wpłynął na realizowane przez beneficjentów projekty na rzecz wsparcia młodych NEET (w ramach konkursów PO WER 1.2). Uczestnicy badania z Polski Wschodniej i Polski Centralnej wskazali na opóźnienia w realizacji projektów spowodowane zawieszeniem codziennej działalności stacjonarnej przez beneficjentów, jak i zamykaniem miejsc pracy przez pracodawców, co skutkowało niemożliwością realizowania staży zgodnie z programem i brakiem możliwości organizacji grupowych szkoleń stacjonarnych. Respondent z Polski Centralnej dodał, że pandemia wpłynęła nie tylko na ówczesnych uczestników realizowanych projektów, ale zniechęciła również potencjalnych kandydatów do przystąpienia do programów aktywizacji, co pogłębiało

istniejące w tym obszarze problemy na etapie rekrutacji do projektów. Z kolei rozmówca z Polski Wschodniej określił okres pandemii COVID-19 w następujący sposób:

[PW_WUP_R01] *Zdecydowanie moment bardzo trudny. Powiedziałabym, że chyba najtrudniejszy w naszej historii.*

Z kolei respondent z Polski Zachodniej wskazał na odgórne (ministerialne) ograniczenie osób w statusie NEET do 20% wszystkich uczestników w okresie pandemii COVID-19, gdyż główny nacisk położony został na wspieranie osób młodych, które w trakcie pandemii utraciły zatrudnienie.

2.2.2. Dostosowanie form, metod i narzędzi

Respondentów zapytano, czy w okresie pandemii COVID-19 (tj. w latach 2020-2022) dopuszczano w konkursach Osi priorytetowej I PO WER rozwiązania mające przeciwdziałać skutkom wywołanym przez szereg wprowadzonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii?

Podstawowym rozwiązaniem, jakie wymienili eksperci z WUP-ów położonych w Polsce Wschodniej i Polsce Centralnej była wdrożona przez Ministerstwo Rozwoju (Instytucję Zarządzającą) możliwość przedłużenia okresu realizacji trwających w tym czasie projektów, a co za tym idzie zmiany terminu ich zakończenia. Respondent z Polski Wschodniej zaznaczył, że dopuszczane były przesunięcia terminów zakończenia o kilka miesięcy, czasami nawet o okres połowy roku lub dłuższy. Z kolei rozmówca z Polski Centralnej wspominał o okresie 3 miesięcy kalendarzowych. Rozmówca z WUP-u położonego w Polsce Wschodniej wymienił również możliwość realizacji szkoleń w trybie zdalnym. Szkolenia takie przed pandemią możliwe były do realizacji jedynie stacjonarnie. Kolejnym przywołanym rozwiązaniem była możliwość założenia w budżetach realizowanych projektów środków finansowych na zakup materiałów higienicznych (np. na maseczki, płyny do dezynfekcji) oraz wyposażenia użytego następnie do udzielania wsparcia w formie zdalnej (np. laptopów na szkolenia, wyposażenia sali szkoleniowej itp.). Były to przy tym rozwiązania stosowane jedynie w uzasadnionych sytuacjach i jedynie na wniosek beneficjentów realizujących projekty:

[PW_WUP_R01] *Mieliśmy na to zielone światło. Korzystaliśmy oczywiście w uzasadnionych przypadkach. Nie wszystkim wszystko. Ale tam, gdzie to było uzasadnione, to było to możliwe.*

Respondent z Polski Zachodniej wymienia jako podstawowe rozwiązanie wdrażane w tamtym czasie opisane w regulaminach ogłaszanych naborów wniosków – konieczność rezerwacji 80% dostępnych w projekcie miejsc na rzecz grupy docelowej osób młodych, które utraciły zatrudnienie w okresie pandemii COVID-19.

2.2.3. Problemy i oczekiwania uczestników projektów

Uczestnicy badania wymienili szereg problemów, jakie zgłaszane były przez uczestników projektów do beneficjentów realizujących te przedsięwzięcia, a następnie do Instytucji Pośredniczącej (danego WUP-u). Rozmówca z Polski Wschodniej wymieniał obawy, jakie

zgłaszały osoby młode, które z większym dystansem podchodziły do projektów w których można było zdobyć środki finansowe na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. Postawy te wpłynęły pośrednio również na wnioskodawców projektów realizowanych w trakcie pandemii, którzy planując działania w projekcie odchodzili od wsparcia w postaci dotacji na otworzenie firmy na rzecz innych działań prowadzących do podjęcia zatrudnienia przez uczestników.

Respondent z Polski Centralnej wymienił z kolei problemy związane z dostępem do sprzętu komputerowego oraz sieci Internet, które wymagane były w trakcie prowadzenia szkoleń zdalnych oraz z rekrutacją do projektów. Jak podkreślił uczestnik wywiadu, problemy z rekrutacją dostrzegane były już wcześniej zawsze, a okres pandemii zwiększył ich skalę:

[PC_WUP_R05] *Z rekrutacją był zawsze problem do projektów. Czy przed pandemią, czy dzisiaj też są problemy, więc tutaj myślę, że to jest hasło przewodnie każdej perspektywy.*

Respondent z Polski Zachodniej wymienił problemy zgłaszane w związku z organizacją szkoleń w formule zdalnej i w małych grupach, które wymuszały na beneficjentach obostrzenia panujące w trakcie pandemii COVID-19. Problemy pojawiły się również na etapie poszukiwania miejsc pracy i stażu dla uczestników projektów, z uwagi na zamykanie stacjonarnej działalności przez potencjalnych pracodawców.

Rozmówca z Polski Centralnej twierdził, że oczekiwania uczestników projektów nie zmieniły się w porównaniu z oczekiwaniami sprzed pandemii COVID-19. Z kolei rozmówca z Polski Zachodniej uważał, że oczekiwania zmieniły się, jednak nie uzasadnił swojej opinii i nie podał w jaki sposób. Respondent z WUP-u położonego w Polsce Wschodniej nie odniósł się do kwestii oczekiwań uczestników projektów, a pytanie nie zostało pogłębione.

2.3. WOJNA W UKRAINIE (2022)

Rozdział zawiera opis wpływu wojny w Ukrainie na wdrażanie Osi priorytetowej I PO WER przez Wojewódzkie Urzędy Pracy uczestniczące w badaniu. Analizie poddano wypowiedzi, w których eksperci szacują odsetek uchodźców z Ukrainy, jacy zasilili uczestników konkursów Osi priorytetowej I po wybuchu wojny (od lutego 2022 r.), analizują zmiany w strukturze beneficjentów ostatecznych projektów wsparcia, opisują problemy uchodźców w Polsce oraz specyfikę ich wspierania w projektach. Czytelnik dowie się czy respondenci uważają, że wybuch wojny w Ukrainie (2022) wpłynął na realizowane w ramach Osi priorytetowej I PO WER projekty na rzecz NEET, w tym na poszczególne podgrupy, m.in. na grupy szczególnie wrażliwe.

2.3.1. Wpływ wojny

Uczestnicy badania w sposób zróżnicowany ocenili wpływ wybuchu wojny w Ukrainie na realizowane przez beneficjentów projekty na rzecz wsparcia młodych NEET (w ramach konkursów PO WER 1.2). Rozmówca z Polski Wschodniej określał wpływ jako znaczny, co związane było z położeniem województwa na granicy z Ukrainą, a więc napływ uchodźców

odbywał się w pierwszym etapie właśnie przez to województwo. Za zgodą Ministerstwa Rozwoju w strukturze WUP-u z Polski Wschodniej powstało Centrum Integracji Cudzoziemców (CIC), na którego działanie, zdaniem respondenta, przekazano znaczne środki finansowe, zamiast np. na dodatkowe projekty realizowane w ramach Osi I PO WER na rzecz młodych NEET.

Zdaniem respondentów z Polski Centralnej i Polski Zachodniej wybuch wojny nie wpłynął znacząco na realizowane projekty w ramach Osi I PO WER. Rozmówca z Polski Centralnej podkreślił, że być może spowodowane to było rozstrzygnięciem wszystkich konkursów PO WER już przed wybuchem wojny dla objętego badaniem województwa i zakończeniem realizacji większości z tychże przedsięwzięć. Z kolei respondent z Polski Zachodniej wymienił procedurę weryfikacji list sankcyjnych w odniesieniu do firm organizujących szkolenia i staże w projektach.

2.3.2. Udział uchodźców i ich problemy, oczekiwania

Uczestnicy badania zostali zapytani jakim stopniu, w ich opinii, uczestników projektów Osi priorytetowej I zasilili uchodźcy z Ukrainy po wybuchu wojny (od lutego 2022 r.)? Wszyscy eksperci wskazali, że uchodźcy w niewielkim stopniu zasilili realizowane projekty PO WER.

W Polsce Wschodniej osoby zgłaszające się z Ukrainy zostały przekierowywane do centrum integracji (CIC) działające w strukturze WUP-u i to tam udzielano im wsparcia, a nie w projektach Osi I. Wsparcie to obejmowało nie tylko pomoc doradczą, ale również pomoc w załatwieniu bieżących potrzeb mieszkaniowych i czynności dnia codziennego. Spowodowane to było wymogami formalnymi, gdyż uczestnicy projektów PO WER zobowiązani byli na etapie rekrutacji przedstawić dokumenty potwierdzające ich legalny pobyt w Polsce (np. wizę).

Respondent z Polski Wschodniej wskazuje na incydentalny udział uchodźców z Ukrainy w projektach, jako „najwyżej 1%”. Z kolei rozmówca z Polski Centralnej podkreślił, że już od kilku lat poprzedzających wybuch wojny w roku 2022 w projektach brało udział wielu Ukraińców i Białorusinów i nie był w stanie wskazać jaki procent z nich stanowią uchodźcy. Respondent z Polski Zachodniej twierdził, że projektów ogłaszanych w trybie konkursowym nie zasilali uchodźcy z Ukrainy, jednak takie osoby pojawiały się w projektach realizowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy. Stanowiły one, zdaniem respondenta, po kilka osób w danym projekcie, nie więcej niż 6-7%.

Respondent z Polski Wschodniej nie wymienił żadnych zgłaszanych przez beneficjentów problemów, natomiast podkreślił, że beneficjenci realizowanych projektów wskazywali w początkowym okresie po rozpoczęciu wojny na oczekiwania uchodźców biorących udział w projektach związane z organizacją im miejsca zamieszkania, uzyskania świadczeń socjalnych, organizacją opieki nad dziećmi. Z kolei w kolejnych miesiącach trwania konfliktu zbrojnego i pobytu na terenie Polski uczestnicy projektów pochodzący z Ukrainy oczekiwali dobrej jakości pracy i płacy na poziomie polskiej młodzieży, ale także szkoleń umożliwiających im nabycie, zmianę lub zaktualizowanie kwalifikacji zawodowych. Respondent z Polski Centralnej nie wskazał żadnych problemów, jak i oczekiwań uczestników projektów z Ukrainy, gdyż twierdził, iż takie informacje nie były zgłaszane przez realizatorów projektów. Z kolei rozmówca z Polski Zachodniej nie wymienił oczekiwań, jednak zidentyfikował jeden problem

związany z wymogiem udokumentowania najwyższego posiadanego wykształcenia formalnego. Problem ten wielokrotnie zgłaszany był w projektach realizowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy. Część uchodźców nie posiadała dyplomów i certyfikatów potwierdzających ich wykształcenia, a taki dokument wymagany był na etapie rekrutacji do projektu. Respondent ponadto zasygnalizował, że PUP-y wielokrotnie poddawały w wątpliwość zasadność udzielania dotacji na otwarcie firmy dla uchodźców, gdyż wymogiem było utrzymanie takiej działalności jako aktywnej przez okres 12 miesięcy. Z uwagi na niestabilną sytuację życiową uchodźców, a także zauważalne migracje do innych krajów, urzędnicy zastanawiali się nad zasadnością udzielania takiego wsparcia uchodźcom.

2.4. DOBRE PRAKTYKI

W projekcie przyjęto definicję dobrych praktyk, jako projektów, inicjatyw lub zadań w ramach projektów lub inicjatyw, które przyniosły konkretne, pozytywne wyniki w postaci poprawy sytuacji uczestników na rynku pracy lub też zniwelowania barier i problemów, z jakimi mierzyli się uczestnicy projektów lub inicjatyw. Dobre praktyki uznano za Bednarkiem za możliwe do zastosowania w podobnych warunkach w innym miejscu lub przez inne podmioty (Bednarek, 2007, s. 161). Rozdział podejmuje analizę wypowiedzi respondentów odnoszących się do inicjatyw i projektów realizowanych pod opieką Wojewódzkiego Urzędu Pracy w danym województwie, jak i projektów i inicjatyw podejmowanych przez inne podmioty w Polsce i poza Polską, o jakich rozmówca posiadał wiedzę.

2.4.1. Definiowanie

Uczestnicy badania zostali poproszeni o próbę zdefiniowania dobrej praktyki oraz o wskazanie projektów, inicjatyw lub ich części, które można byłoby określić mianem dobrych praktyk. Każdy z respondentów zaznaczył na wstępie, że ciężko byłoby wskazać jeden lub kilka konkretnych projektów, gdyż każdy z nich, zarówno realizowanych przez PUP-y, jak i przez beneficjentów projektów wybieranych w trybie konkursowym opierał się na tych samych zasadach wsparcia i dopuszczał tylko standardowe instrumenty, formy i metody aktywizacji:

[PW_WUP_R01] *Od razu odpowiem na pytanie, że chyba trudno mi będzie wskazać jeden projekt, który byłby filarem, który byłby dobrą praktyką, który miałby jakieś faktycznie innowacyjne rozwiązanie wobec wszystkich innych, dlatego że one były... Jak powiem dość schematyczne, to będzie pejoratywne, ale chcę powiedzieć, że one były w podobny sposób konstruowane.*

[PC_WUP_R05] ***Powiem tak, nie ma takiego projektu, który można by było nazwać, że jest projektem czy był projektem, przedstawiającym te dobre praktyki dla osób młodych przy realizacji, ponieważ one wszystkie, te wszystkie projekty zakładały te same formy wsparcia...***

W większości te same formy wsparcia, więc ciężko z tego wyłuskać jakąś perełkę i powiedzieć, że tak, to jest dobra praktyka.

[PZ_WUP_R04] *Trudno tutaj znaleźć projekt, który by się czymś wyróżniał, dlatego że wszystkie nasze projekty, tak naprawdę w większości realizowane przez Powiatowe Urzędy Pracy, one są, że tak powiem, brzydko „szlampowe”, bo one wszystkie są praktycznie bliźniacze, oferują te same formy wsparcia wynikające z ustawy, więc jeśli chodzi o to działanie, to jakby tutaj nie mogę określić żadnego projektu, który nosiłby znamiona dobrych praktyk. **Natomiast jeśli chodzi o działania w konkursie, czyli w procedurze konkursowej, to tak naprawdę większość tych projektów, a w zasadzie wszystkie, opierały się też o formy wsparcia oferowane przez Powiatowe Urzędy Pracy, czyli wynikające z ustawy o promocji zatrudnienia. Też nie było projektu, który wychodziłby poza schemat i który można by określić mianem „dobrych praktyk”.***

1. Dobra praktyka jako projekt, w którym można swobodnie dobrać metody, formy i narzędzia wsparcia (WUP z Polski Centralnej, WUP z Polski Zachodniej, WUP z Polski Wschodniej).

Respondent z Polski Centralnej doprecyzował, że jeśli by była możliwość swobodnego doboru metod, form i narzędzi wsparcia osób młodych NEET w projektach Osi I PO WER, to z pewnością byłaby możliwość podania projektu lub projektów zidentyfikowanych jako dobra praktyka. Niemniej jednak, zdaniem respondenta, nawet pandemia COVID-19 nie doprowadziła do możliwości doboru innych usług i narzędzi aktywizacji zawodowej, niż te wymienione w „SZOOP PO WER”. Jak podsumował swoją opinię rozmówca:

[PC_WUP_R05] ***Ja myślę, że tak, ... w innych WUP-ach to samo mają, też ciężko im się pewnie wypowiedzieć na ten temat, jeżeli dostają narzucony program, prawda?***

W podobnym tonie rozumiał dobrą praktykę respondent z Polski Zachodniej - jako inicjatywę, która umożliwia uczestnikom projektu otrzymanie wsparcia popartego rzetelną diagnozą wstępną i doбором narzędzi oraz metod aktywizacji zgodnie z potrzebami i oczekiwaniami konkretnej osoby bez pracy. Rozmówca doprecyzował, że kluczowy jest etap opracowania Indywidualnego Planu Działania podczas współpracy uczestnika projektu z doradcą zawodowym. To w tym dokumencie, będącym owocem takiej współpracy, profesjonalista określa dalszą ścieżkę rozwoju zawodowego uczestnika, wykazując się znaczną elastycznością przy doborze dalszych form wsparcia. Przykładowo, nie każda osoba musi brać udział w szkoleniach zawodowych, gdyż część z uczestników wymaga jedynie wsparcia w postaci pośrednictwa pracy lub udziału w stażu zawodowym u potencjalnego pracodawcy. Respondent wskazał, że ścieżka wsparcia powinna również uwzględniać szkolenia „szyte na miarę”, gdyż zdarzały się projekty w których wszystkich uczestników kierowano na jeden rodzaj kursu (np. spawania).

Podobnie dobrą praktykę rozumiał respondent z Polski Wschodniej. Jako przykład, podano pilotaż Wojewódzkiego Urzędu Pracy (zdaniem respondenta jedyny w Polsce), który polegał na realizacji dwóch naborów pozakonkursowych przeznaczonych dla PUP-ów oraz rozliczenia w systemie stawek jednostkowych. Nabory realizowano dla 21 Powiatowych Urzędów Pracy, czyli było 21 projektów tego typu w każdym naborze wniosków. W projektach tych urząd otrzymywał stawkę ok. 12 tys. zł za jedną osobę młodą NEET zarejestrowaną w PUP, która po udziale w projekcie otrzymywała zatrudnienie. Była to stawka jak to określił rozmówca „rezultatowa”, a więc przysługiwała nie na konkretną liczbę osób przystępujących do projektu, a jedynie za osoby, które pracowały po udziale w takim projekcie. Za osoby niepracujące wynagrodzenie ryczałtowe nie przysługiwało. Taka forma płatności pozwalała na elastyczne wsparcie uczestnika i dobór liczby i typów narzędzi wsparcia jako „szytych na miarę”. Przykładowo, jeden uczestnik wymagał jedynie szybkiego przeszkolenia za kilka tysięcy złotych, aby uzyskać zatrudnienie, a oszczędności na stawce ryczałtowej jakie powstawały mogły zostać wydatkowane na innego uczestnika, który wymagał odbycia szkolenia za kilkanaście lub kilkadziesiąt tysięcy złotych lub też wymagał dłuższego okresu odbycia stażu u pracodawcy niż standardowy 3- lub 6-miesięczny. Oto, jak podsumował swoją opinię podsumował respondent:

[PW_WUP_Ro1] *Elastyczność pozwalała im.... bardzo swobodnie się poruszać w tym, co mają, a nam nie wnikać. Czyli w normalnym projekcie, jak realizuje się projekt, no to na każdą zmianę wymagana jest zgoda i tak dalej. A tutaj po obu stronach mamy elastyczność, bo nas nie interesowało, czy on go puści na siedem form wsparcia. Nas interesowało, czy go doprowadzi do pracy.*

Respondent podkreślił przy tym, że na szczeblu ministerialnym rozważane było wdrożenie tego typu wsparcia osób bezrobotnych przez PUP-y na poziomie ogólnokrajowym, jednak z nieznanych rozmówcy przyczyn pomysł ten upadł.

Odmienne rozumiał dobrą praktykę Respondent z Polski Centralnej – jako projekt, „który został zrealizowany zgodnie z zasadami”. Rozmówca doprecyzował, że taki projekt powinien być realizowany zgodnie z jego założeniami, nie wykryto w nim żadnych nieprawidłowości i osiągnięto zakładane w nim wskaźniki efektywności zatrudnieniowej. Respondent wskazał więc na pragmatyczne rozumienie dobrej praktyki jako projektu, który przysparza najmniej problemów na etapie jego realizacji i rozliczenia danej Instytucji Pośredniczącej (WUP-u).

2.4.2. Wykaz

Uczestnicy badania zostali poproszeni o wskazanie projektów lub inicjatyw innych podmiotów w Polsce lub za granicą, które wspierały lub wspierają młode osoby NEET. Żaden z respondentów nie był w stanie wskazać takich projektów lub instytucji, podając przy tym następujące powody braku znajomości tychże inicjatyw: brak wymiany informacji w temacie realizowanych projektów na szczeblu WUP-ministerstwa oraz WUP-inne WUP-y (rozmówca z Polski Centralnej) oraz brak czasu na śledzenie działalności innych WUP-ów i innych podmiotów krajowych (Polska Zachodnia).

3. WSPARCIE OSÓB NEET PRZEZ INSTYTUCJE RYNKU PRACY

W rozdziale tym prezentowana jest ogólna działalność instytucji rynku pracy innych od WUP, które brały udział w badaniu, w podziale na główny typ podmiotów: OHP, OPS, NGO i przedsiębiorców działających dla zysku. Zgodnie z założeniami scenariusza wywiadu opracowanego na potrzebę badania tego typu podmiotów, wyodrębniono główne obszary działalności instytucji jako: aktywizacja zawodowa, integracja społeczna, wsparcie zdrowia, aktywizacja edukacyjna, wsparcie finansowe oraz inne obszary, niż wymienione.

W przypadku podmiotów publicznych przyjęto, że osoby młode niepracujące, niekształące się i nieszkolące się, to klienci, których instytucje te wspierają ustawowo w trakcie codziennej działalności, a więc obejmujące: młodzież zagrożoną wykluczeniem społecznym bez pracy, osoby, których dotyczy kryzys bezdomności lub ubóstwa, przemoc, uzależnienie od alkoholu lub innych środków psychoaktywnych, niepełnosprawność lub ciężkie choroby, osoby popadające w konflikt z prawem, samotnych rodziców, osoby niesamodzielne, migrantów i inne grupy, wspierane w codziennej działalności wynikającej z podstawy prawnej, a które jednocześnie obejmują osoby, które nie pracują, nie szkolą się i nie kształcą.

3.1. Ogólny opis działalności w podziale na typ instytucji

3.1.1. Ochotnicze Hufce Pracy

Wojewódzkie Komendy OHP, których pracownicy brali udział w badaniu są państwowymi jednostkami budżetowymi podległymi bezpośrednio pod Ministerstwo Pracy, Rodziny i Polityki Społecznej. Każda komenda obejmuje zasięgiem swojego działania jedno województwo. OHP działają w oparciu o u.p.z. i ich podstawowymi obszarami działalności są: aktywizacja zawodowa, integracja społeczna i aktywizacja edukacyjna. Realizują działania głównie w obszarze wychowania i kształcenia na rzecz młodzieży w wieku 15-24 lata w podziale na dwie grupy wiekowe, tj. 15-17 lat i 18-24 lata. Młodsza grupa wiekowa, jak opisał to respondent z OHP z Polski Wschodniej, wspierana jest w ramach codziennej działalności ustawowej pod kątem zapewnienia nieodpłatnej nauki zawodu, w celu zapewnienia możliwości uczestnictwa w systemie edukacji, aż do ukończenia przez podopiecznego 18 roku życia. Nauka zawodu oferowana jest głównie jako kształcenie w szkole branżowej I stopnia lub praca bezpośrednio w zakładach pracy, jako tzw. „pracownicy młodociani”²⁹. Również rozmówca z OHP z Polski Centralnej wymienił trzy podstawowe obszary działalności, obejmujące: kształcenie, wychowanie oraz rozwój zawodowy. Respondent dodaje ponadto:

[PC_OHP_R11] *Do tego jeszcze jest aktywizacja zawodowa, zatrudnienie oraz, co z tego wynika, przeciwdziałanie bezrobociu młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym. Ale również mamy profil rozwiązywania problemów psychospołecznych, wychowawczych i socjalnych.*

²⁹ Pracownik młodociany to osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18.

Rozmówca z OHP z Polski Zachodniej omówił proces wsparcia młodszej grupy wiekowej, który przebiega wieloetapowo. Osoba młoda, zazwyczaj na poziomie siódmej lub ósmej klasy szkoły podstawowej zostaje zrekrutowana do danej jednostki OHP i umożliwia się jej udział w szkoleniu zawodowym (trwającym łącznie do 24 miesięcy), po którym może rozpocząć kształcenie w szkole branżowej I stopnia. Z kolei osoby, które już zakończyły kształcenie na poziomie szkoły podstawowej, w pierwszej kolejności trafiają do doradcy zawodowego, który przedstawia im możliwości kształcenia się w zawodach, które są deficytowe w danym województwie, powiecie lub gminie. Podczas wspólnych spotkań osoba młoda wybiera dany zawód i następnie rozpoczyna kształcenie w szkole branżowej. Kolejnym etapem jest włączenie w proces pośrednika pracy:

[PZ_OHP_Ro9] *Następuje znalezienie dla nich właściwego instruktora zawodu w zakładzie pracy, wybranego na podstawie tego, czy to ma być to mechanik samochodowy, lakiernik, czy może stolarz. Właściwe miejsce znajduje dla nich pośrednik. I w tym momencie zaczyna się całość działań dotyczących kształcenia i wychowania.*

Kolejnym pracownikiem włączonym w proces aktywizacji edukacyjnej i zawodowej młodego człowieka jest wychowawca z OHP, który ma na celu monitorowanie postępów i nadzór nad podejmowanymi przez podopiecznego czynnościami dnia codziennego (m.in. sprawdza frekwencję w szkole, postępy edukacyjne, aktywność pozaszkolną). Jego obecność ma ułatwić klientowi ukończenie szkoły branżowej i zdobycie konkretnego zawodu.

Ostatnim etapem jest wsparcie młodego wychowanka OHP poprzez wyszukanie odpowiednich szkoleń zawodowych, które jeszcze bardziej wspierają pozycję osoby młodej na lokalnym rynku pracy. Takimi szkoleniami mogą być na przykład kursy umożliwiające uzyskanie uprawnień regulowanych, które mogą otworzyć osobom młodym możliwość pracy w innych krajach Unii Europejskiej.

Cały wyżej opisany proces kończy się w momencie ukończenia przez wychowanka OHP 18 roku życia.

Z uwagi na przyjęty w Projekcie przedział wiekowy młodych NEET (tj. 18-34 lata, a jeśli chodzi o klientów OHP, to 18-24 lata), najbardziej interesujące było ustalenie wsparcia świadczonego w OHP na rzecz dorosłych już klientów w statusie NEET. Respondent z Komendy OHP z Polski Zachodniej sprecyzował, że starsza grupa wiekowa wspierana jest w Hufcach Pracy w ramach tzw. „klubu absolwenta”, z którego absolwenci OHP mogą korzystać do ukończenia przez nich 25 roku życia. Dla starszej grupy wiekowej dostępne są głównie usługi doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy, a także możliwość skorzystania z wybranych szkoleń zawodowych. Doradca zawodowy pomaga klientowi dobrać odpowiednie kursy i szkolenia zawodowe lub też placówkę kształcenia ustawicznego. Pośrednik pracy z kolei pomaga w wyborze odpowiedniego dla klienta zakładu pracy. Respondent z OHP z Polski Wschodniej wymienił możliwość organizacji doradztwa zawodowego w różnych formach, zarówno podczas pracy indywidualnej (np. przy sporządzaniu IPD), jak i w zajęciach grupowych. Zdaniem rozmówcy: „są to osoby bezrobotne, zarejestrowane w urzędach pracy bądź niezarejestrowane w urzędach pracy, a poszukujące pracy bądź bardzo nieaktywne zawodowo” [PW_OHP_Ro8]. Oprócz szkoleń zawodowych, o czym wspomniał rozmówca

z OHP w Polsce Zachodniej, organizowane są również szkolenia z kompetencji społecznych, a absolwentom którzy tego wymagają świadczona jest pomoc psychologa:

[PZ_OHP_R09] *Są to naprawdę wartościowi młodzi ludzie. Niemniej jednak czasami środowiska, z których się wywodzą, bądź też uwarunkowania, które są związane z pewnymi niepełnosprawnościami, bądź też niedostosowaniem społecznym, ograniczają ich. Natomiast po to u nas są zatrudnieni psycholodzy i pracują z nimi terapeutycznie pod każdym względem, żeby oni rzeczywiście wyrównali ten poziom, żeby nie czuli się gorsi a na pewno, żeby mieli równe szanse ze swoimi rówieśnikami.*

3.1.2. Ośrodki Pomocy Społecznej

Trzy jednostki pomocy społecznej, których kadra uczestniczyła w wywiadach, podobnie jak jednostki OHP, stanowiły podmioty publiczne. O ile jednak Komenda OHP obejmuje swoimi działaniami obszar całego województwa, to ośrodki pomocy społecznej jako jednostki organizacyjne gminy, ograniczają swoją działalność do granic danej gminy, które w badaniu, z uwagi na dobór próby, pokrywały się z granicami trzech stolic poszczególnych województw. Wszystkie podmioty pomocy społecznej działają w oparciu o u.p.s., a ich podstawowymi obszarami działalności są: aktywizacja zawodowa (wszystkie OPS-y), integracja społeczna (wszystkie OPS-y), wsparcie zdrowia i dobrostanu psychicznego (OPS z Polski Wschodniej), aktywizacja edukacyjna (OPS-y z Polski Centralnej i Polski Zachodniej) oraz wsparcie finansowe (OPS z Polski Centralnej). Już wstępna charakterystyka głównych obszarów działalności OPS-ów wskazuje, że podmioty te mają znaczną swobodę w doborze i realizacji zadań ustawowych, w odróżnieniu od OHP-ów.

Dobre do badania jednostki pomocy społecznej różniły się między sobą. W Polsce Wschodniej był to Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie (MOPR) i jednostka Klub Integracji Społecznej (KIS)³⁰. W Polsce Centralnej, Centrum Pomocy Rodzinie (CPR) i punkt dla usamodzielniającej się młodzieży w wieku 18-26 lat wychodzącej z pieczy zastępczej, a w Polsce Zachodniej – Centrum Integracji Społecznej (CIS). Jednostki objęte badaniem stanowiły więc w Polsce Wschodniej i w Polsce Zachodniej podmioty zatrudnienia socjalnego (MRPiPS, brak daty), działające na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym. Z kolei w Polsce Centralnej jednostka organizacyjna działała na podstawie ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej.

Na potrzebę realizacji badania przyjęto przedział wiekowy klientów OPS-ów w Projekcie jako 18-34 lata, jednak należy podkreślić, że jednostki te wspierają również inne grupy wiekowe dorosłych klientów. Respondent z OPS-u położonego w Polsce Wschodniej scharakteryzował podstawowy typ klienta instytucji jako: „osoby po odbytej karze więzienia, osoby po terapii

³⁰ Klub Integracji Społecznej (KIS) to jednostka, której celem jest udzielenie pomocy osobom indywidualnym oraz ich rodzinom w odbudowywaniu i podtrzymywaniu umiejętności uczestnictwa w życiu społeczności lokalnej, w powrocie do pełnienia ról społecznych oraz w podniesieniu kwalifikacji zawodowych, jako wartości na rynku pracy. Ekonomiaspoleczna.pl (2010). Klub Integracji Społecznej (KIS). <https://web.archive.org/web/20171214014641/http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/602882> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).

uzależnień, narkotyki, alkohol, bezdomność i tak dalej” [PW OPS_Ro7] oraz osoby opuszczające pieczę zastępcze. Z kolei rozmówca z Polski Zachodniej jako: „osoby zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym” [PZ OPS_R12]. Wyjątkiem jest punkt działający przy OPS-ie z Polski Centralnej, który wspiera tylko osoby młode opuszczające pieczę zastępczą będące osobami do 26 roku życia.

Respondent z Polski Wschodniej opisał działalność KIS-u od roku 2018, gdy rozpoczął w nim zatrudnienie. Jest to jednostka odpowiedzialna za reintegrację społeczno-zawodową. Rekrutuje klienta głównie spośród innych instytucji z którymi współpracuje na terenie miasta, jak na przykład z MOPS-u, ośrodków terapii uzależnień, stowarzyszeń i ośrodków dla osób niepełnosprawnych (np. z mieszkań usamodzielniających), czy ze szpitali psychiatrycznych. Jednostka współpracuje również z Powiatowymi Urzędami Pracy w celu pozyskania ofert pracy oraz z Zakładami Aktywizacji Zawodowej jako potencjalnymi miejscami pracy dla osób niepełnosprawnych zapisanych do KIS. Jak wspomniał rozmówca, podmiot zatrudnia pracowników socjalnych, którzy świadczą pracę socjalną, pomagają uczestnikom uzupełniać dokumentację związaną z przystąpieniem do KIS-u, czy monitorują sytuację w miejscu zamieszkania klientów jednostki.

Kandydat, który chce przystąpić do KIS musi spełnić określone kryteria rekrutacji:

[PW OPS_Ro7] *Jeżeli chodzi o uczestników, których mamy na stałe, dlatego że są osoby, które się do nas zgłaszają, otrzymują taki specjalny status, jeżeli spełniają jedno z ośmiu kryteriów dostępu, o których mowa w ustawie o pomocy społecznej, o zatrudnieniu socjalnym, czyli: bezdomny, uzależniony od narkotyków, po leczeniu. No i tam jest jeszcze właśnie uchodźca, długotrwale bezrobotny... Wiekowych kryteriów nie ma. W związku z czym, jeżeli osoba [przyp. – która] spełnia choćby jedno z tych kryteriów, zostaje uczestnikiem KIS-u.*

Dany uczestnik jest zarejestrowanym członkiem klubu przez okres 6-ciu miesięcy, a po tym czasie otrzymuje „zaświadczenie o tym, że jest absolwentem klubu integracji społecznej” [PW OPS_Ro7]. W trakcie pobytu w KIS podejmowane są działania na rzecz aktywizacji zawodowej, jak na przykład poszukiwanie pracy dla uczestników czy też wyszukiwanie im odpowiednich szkoleń. Jak to podkreślił rozmówca z OPS-u w Polsce Wschodniej, ustawowo KIS nie może zatrudniać pośredników pracy ani doradców zawodowych, dlatego też pracownicy zatrudnieni są na stanowiskach „konsultanta”:

[PW OPS_Ro7] ***Tylko, że w ustawie o stanowiskach... W OPS-ach nie może być zatrudniony pośrednik pracy, doradca zawodowy, bo nie może pracować w biurze pracy, tak? Więc ja de facto mam pracowników, którzy mają etaty nazywające się „konsultantami”. Bo nie mogę mieć pośrednika, bo nie mam tego w ustawie. Nie mogę zatrudnić osób na tych stanowiskach, bo mi ustawa nie pozwala.***

Rozmówca podkreślił, że część klientów wymaga wsparcia specjalistycznego, na przykład w zakresie zdrowia psychicznego i to wsparcie musi zostać udzielone przed aktywizacją zawodową danej osoby. Dlatego KIS współpracuje z ośrodkami leczenia psychiatrycznego i terapii uzależnień. Klienci tego wymagający wpierw przystępują do leczenia, a po kilku,

kilkunastu miesiącach są dopiero gotowi na podjęcie pracy i dopiero wtedy rozpoczyna się proces jej poszukiwania.

Respondent z OPS w Polsce Zachodniej, prowadzącego Centrum Integracji Społecznej (CIS) scharakteryzował działalność tej jednostki w sposób następujący:

[PZ OPS_R12] Centrum Integracji Społecznej w Zielonej Górze wspiera osoby zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym i podejmuje działania w zakresie reintegracji społeczno-zawodowej. Prowadzimy tak zwane „zajęcia społeczne”, a ich celem jest kształtowanie umiejętności społecznych, które pozwalają na pełnienie ról społecznych, osiąganie pozycji społecznych. Natomiast w ramach reintegracji zawodowej prowadzimy kursy zawodowe, których celem jest zdobycie przez naszych podopiecznych określonych kwalifikacji lub kompetencji zawodowych.

Uczestnicy rejestrujący się w CIS „realizują indywidualny program zatrudnienia socjalnego przez minimum 6 miesięcy, zdarza się też czasami, że dłużej, uczestniczą w tych zajęciach społecznych oraz zawodowych” [PZ OPS_R12]. Z wypowiedzi respondenta wynika większy nacisk, jaki CIS kładzie na integrację społeczną, w porównaniu do działalności KIS-u biorącego udział w badaniu. Organizowane są zajęcia indywidualne i grupowe, w których uczestnik CIS spotyka się ze specjalistami, czyli m.in. z psychologiem, z terapeutą uzależnień, z pracownikiem socjalnym, z doradcą zawodowym oraz z informatykiem. W miarę możliwości finansowych i organizacyjnych zapraszani są również specjaliści zewnątrzni. Zajęcia społeczne obejmują również szkolenia takie, jak: warsztaty kreowania wizerunku czy warsztaty integracyjne, warsztaty plastyczne, warsztaty kulinarne, turnieje gier, planszówek, ping-ponga oraz wspólne wyjścia i wycieczki.

Rozmówca wspomniał, że w ramach aktywizacji zawodowej CIS oferuje uczestnikom kursy zawodowe zakończone egzaminem i otrzymaniem certyfikatu potwierdzającego nabyte kwalifikacje lub kompetencje zawodowe, organizacją praktyk zawodowych.

Na nieco odmiennych zasadach funkcjonuje przy CPR w Polsce Centralnej punkt dla usamodzielniającej się młodzieży w wieku 18-26 lat wychodzącej z pieczy zastępczej. Jak sama nazwa wskazuje, a co podkreślał rozmówca, głównym celem działania punktu jest pomoc w zakresie usamodzielnienia się młodzieży. Uczestnik, po spełnieniu kryteriów formalnych rekrutacji, otrzymuje „indywidualny program usamodzielnienia, gdzie jest kilka obszarów, w tym aktywizacja zawodowa jest jednym z tych obszarów. Potem jest edukacyjna, społeczna i jeszcze mieszkaniowa” [PC MOPS_R10]. Kluczową rolę pełni w procesie doradca zawodowy pracujący w punkcie. Określa on z uczestnikiem ścieżkę rozwoju, przykładowo czy ma ona obejmować aktywność edukacyjną, czy też od razu aktywizację zawodową. Uczestnicy opuszczający pieczę zastępczą otrzymują pulę środków finansowych na usamodzielnienie. Rolą doradcy zawodowego jest również ustalenie z uczestnikiem jak efektywnie spożytkować te środki. Mogą one zostać wydane na przykład na dalsze kształcenie, czy też udział w kursach zawodowych lub w szkoleniach mających na celu rozwój kompetencji społecznych.

Rozmówca podkreślał, że punkt współpracuje również z organizacjami pozarządowymi. Podejmowanych jest szereg różnych działań na rzecz pomocy uczestnikom. Jednym z nich jest pomoc w opracowaniu profesjonalnego CV:

[PC_MOPS_R10] *Wychowanek dostaje wgląd w swoje zasoby, piszemy z nim CV, ma taki plan rozmowy z osobami, które pracują w HR-ach, w firmach partnerskich, rozmowy edukacyjne i informację zwrotną, co trzeba poprawić, co jest dobrze, czy nie. Jest też część praktyczna, ponieważ w punkcie działa Stacjonarny Bank Ubrań... Także ubieramy tych młodych od stóp do głów. Przychodzi też stylistka, przychodzi fotograf i robi im zdjęcia na koniec tych warsztatów, które profesjonalnie umieszczają w swoim portfolio czy CV.*

Gdy CV jest już przygotowane, uczestnik otrzymuje wsparcie w poszukiwaniu zatrudnienia. Z kolei już po jego rozpoczęciu nadal prowadzone są spotkania ze specjalistami (doradca zawodowy, psycholog), którzy na zasadzie mentorów analizują sytuację zawodową uczestników, motywują ich i ustalają jakie działania zaradcze należy podjąć, aby uczestnik nie utracił zatrudnienia. Rozmówca podkreślał, że często młodzi ludzie wspierani w punkcie zagrożeni są bezdomnością. Wtedy wdrażany jest kolejny etap wsparcia, „a mianowicie wsparcie psychologiczno- psychiatryczne, terapeutyczne” [PC_MOPS_R10].

3.1.3. Organizacje pozarządowe

Spośród organizacji pozarządowych do badania zaproszono trzy uprzednio wytypowane podmioty. W Polsce Wschodniej było to stowarzyszenie mające siedzibę w mieście wojewódzkim, powołane w 1992 r. W Polsce Centralnej zaproszono również stowarzyszenie z siedzibą w mieście wojewódzkim, powołane w roku 1981, chociaż tradycja jego działania, jak stwierdził rozmówca, sięgała 1928 roku. Z kolei w Polsce Zachodniej była to izba gospodarcza założona w 1993 roku, a mieszcząca się w mieście o liczbie ludności ok. 55 tys. Wszystkie organizacje prowadziły działalność w obszarze aktywizacji zawodowej i edukacyjnej, jedna z nich również w obszarze integracji społecznej (Polska Centralna), a dwie również w obszarze wsparcia finansowego i wsparcia przedsiębiorczości i przedsiębiorców (Polska Wschodnia i Polska Zachodnia).

Stowarzyszenie z Polski Wschodniej rozpoczęło działalność w latach 90-tych ubiegłego wieku skupiając się niemal wyłącznie na organizacji szkoleń dla przyszłych przedsiębiorców (osób, które chciały otworzyć własne firmy) i ogólnej promocji przedsiębiorczości (obejmującej m.in. wystąpienia w mediach, artykuły promocyjne itp.). Szkolenia dotyczyły procedur formalnych wymaganych przy zakładaniu firmy, nauki podstaw księgowości, opracowania biznes planu. Po kilku pierwszych latach swojej działalności organizacja skupiła się również na prowadzeniu studiów podyplomowych, na udzielaniu pożyczek dla osób bezrobotnych planujących założenie działalności gospodarczej oraz na tworzeniu inkubatorów przedsiębiorczości dla przyszłych przedsiębiorców we współpracy z Bankiem Światowym. Projekty polegające na udzielaniu dotacji osobom w statusie NEET w wieku 18-29 stowarzyszenie rozpoczęło realizować w roku 2021 i w 2022. Oba projekty obejmowały swoim zasięgiem obszar jednego województwa, w którym również mieści się siedziba podmiotu.

NGO z Polski Centralnej to „organizacja sieciująca i mająca na celu wsparcie młodzieży, choć nie tylko, na obszarach wiejskich” [PC_NGO_R15], głównie w obszarze integracji społecznej i aktywizacji edukacyjnej. Respondent przyznał, że realizację projektów na rzecz młodych osób NEET stowarzyszenie rozpoczęło w latach 2014-2015, a więc wraz z rozpoczęciem wdrażania PO WER 2014-2020. Łącznie zrealizowano 2 projekty w obszarze aktywizacji zawodowej

dedykowane osobom NEET. Oprócz tych projektów, stowarzyszenie, jak wspominał rozmówca, realizowało liczne projekty finansowane z RPO w działaniach dedykowanych włączeniu społecznemu. Projekty te były otwarte dla wszystkich grup docelowych, które spełniały kryteria kwalifikacji, a osoby młode NEET również mogły w nich brać udział na równi z innymi uczestnikami, chociaż młodzież NEET nie była wydzieloną podgrupą tych projektów. Każdy z realizowanych projektów obejmował swoim zasięgiem obszar jednego województwa lub kilku powiatów położonych w obrębie danego województwa.

Izba gospodarcza położona w Polsce Zachodniej ma na celu reprezentację podmiotów gospodarczych mających siedzibę w okręgu w którym działa NGO. Podmiot rozpoczynał swoją działalność, podobnie jak NGO z Polski Wschodniej, od prowadzenia szkoleń w latach 90 ubiegłego wieku. Z biegiem czasu profil działalności zmienił się i izba zaczęła wspierać przedsiębiorców w szerokim zakresie tematycznym:

[PZ_NGO_R13] *Natomiast wsparcie przedsiębiorstw w każdym możliwym zakresie, to znaczy od reprezentacji wobec organów państwowych, poprzez wsparcie takiej codziennej działalności, bo na przykład tutaj w naszym okręgu mamy bardzo ważną funkcję, mianowicie legalizujemy dokumenty eksportowe dla polskich firm z naszego rejonu. Czyli firmy, które chcą eksportować poza Unię Europejską, muszą dokumentację handlową zarejestrować, certyfikować u nas (...).*

Rozmówca przyznaje, że od kilku lat wsparcie przedsiębiorstw polega również na dostarczeniu zasobów ludzkich posiadających odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe. W tym właśnie celu rozpoczęto realizację projektów dotyczących aktywizacji zawodowej, zarówno osób młodych NEET, jak i innych grup wiekowych.

3.1.4. Przedsiębiorcy komercyjni

Ostatnim typem podmiotów biorących udział w badaniach jakościowych są przedsiębiorstwa działające dla zysku. W Polsce Wschodniej była to spółka z ograniczoną odpowiedzialnością utworzona w 2012 roku z jednoosobowej działalności gospodarczej, której siedziba znajdowała się w mieście wojewódzkim. W Polsce Centralnej również była to spółka z o. o., której siedziba znajdowała się w mieście wojewódzkim, utworzona w 2010 roku. Z kolei w Polsce Zachodniej była to spółka przekształcona w 2021 roku z jednoosobowej działalności gospodarczej (prowadzonej poprzednio od 2008 roku), której siedziba mieściła się na terenie gminy wiejskiej. Wszystkie podmioty komercyjne prowadziły działalność w obszarze edukacji. Był to jedyny obszar działalności podany przez spółkę z Polski Centralnej. Z kolei podmioty położone w Polsce Wschodniej i w Polsce Zachodniej prowadziły również działalność w obszarach: aktywizacji zawodowej, integracji społecznej i wsparcia finansowego.

Podmiot z Polski Wschodniej rozpoczynał działalność jako „firma specjalizująca się głównie w realizacji badań społecznych, ale także w działaniach szkoleniowo-doradczych” [PW_MŚP_Ro6]. Z biegiem czasu profil zmienił się w kierunku realizacji projektów unijnych o różnicowanej tematyce. Firma zrealizowała aż 8 projektów na rzecz osób młodych w statusie NEET, z tego 4 o zasięgu regionalnym (w ramach Osi I PO WER), a 4 o zasięgu ogólnokrajowym, realizowane w ramach działania PO WER 4.3.

Przedsiębiorstwo z Polski Centralnej działa głównie w obszarze edukacji dla przedsiębiorców i managerów, ale prowadzi „do tego także działalność natury konsultingowej, szkoleniowej, doradczej, no i tyle, zarządczej” [PC_MŚP_R14]. Wsparcie osób młodych NEET w ich aktywizacji zawodowej, jak przyznaje respondent, stanowi działalność dodatkową, którą spółka podjęła w 2021 roku, realizując dwa dedykowane projekty PO WER na obszarze dwóch różnych województw.

Z kolei podmiot z Polski Zachodniej, podobnie jak firma z Polski Wschodniej, zajmuje się głównie pozyskiwaniem środków ministerialnych lub unijnych na realizację różnorodnych projektów „z zakresu aktywizacji zawodowej, integracji społeczno-zawodowej i w ostatnim czasie projektów z zakresu >>outplacementu<< skupiających się przede wszystkim na udzielaniu dotacji osobom niepracującym, dotacji na rozpoczęcie własnych działalności gospodarczych” [PZ_MŚP_R03]. Firma zrealizowała 3 projekty dedykowane aktywizacji zawodowej osób młodych w statusie NEET, wszystkie w ramach Osi I PO WER, z czego dwa w roku 2016, to jest w czasie, gdy przedsiębiorca działał jako jednoosobowa działalność gospodarcza.

3.2. ZAKRES I CHARAKTER WSPARCIA

W rozdziale niniejszym czytelnik odnajdzie przegląd inicjatyw i projektów w ramach których podmioty objęte badaniem wspierały młodych NEET. W trakcie wywiadów starano się ustalić dokładny rok, od którego każdy z podmiotów wspiera klienta NEET, uwzględniając chronologiczny aspekt realizowanych projektów i inicjatyw od tego czasu do dnia wywiadu, a także liczbę tychże przedsięwzięć.

Innymi analizowanymi w rozdziale aspektami są: cel, zasięg tych działań lub inicjatyw lub zrealizowanych projektów, obszar realizacji i szacunkowa liczba osób objętych wsparciem. Starano się również dociec czy działania były finansowane z własnych zasobów finansowych czy też z funduszy i grantów zewnętrznych, z których korzysta lub korzystał podmiot (np. z programów unijnych, ministerialnych, funduszy krajowych).

Ostatnimi eksplorowanymi obszarami były: stopień umiędzynarodowienia realizowanych przez podmioty przedsięwzięć oraz użycie w nich nowoczesnych technologii.

3.2.1. Okres wspierania klienta NEET

Zdecydowana większość respondentów z podmiotów publicznych (3 OHP-y i 2 OPS-y) zadeklarowała, że instytucja wspiera młodych NEET od początku swojej działalności. Jedynie OPS z Polski Centralnej podał rok 2019 jako początkowy, podczas gdy podmiot działał od roku 1999.

Pośród podmiotów niepublicznych jedynie respondent z NGO położonego w Polsce Wschodniej zadeklarował wspieranie młodych NEET od roku założenia stowarzyszenia. Pozostałe podmioty, zarówno pozarządowe, jak i komercyjne, podały jako początkowy okres wsparcia, rok mieszczący się w przedziale lat 2014 – 2020, a więc w okresie pokrywającym się

z okresem finansowania UE, gdy zastosowano wydzielone na realizację projektów dla młodych NEET środki finansowe, możliwe do pozyskania głównie w ramach Osi I PO WER. Najwcześniej spośród ww. podmiotów niepublicznych wspierać osoby NEET rozpoczęło NGO z Polski Centralnej (2014 rok), a najpóźniej firma komercyjna z Polski Centralnej (2020 rok). Pozostałe 3 podmioty rozpoczęły wsparcie w latach 2016-2017.

3.2.2. Projekty i inicjatywy

Uczestnicy badania zostali zapytani o to, czy od rozpoczęcia działalności przez podmiot (lub od roku rozpoczęcia działań na rzecz aktywizacji zawodowej młodych NEET), wspierali ten typ klienta jedynie w ramach działalności ustawowej (OHP, OPS) lub statutowej (NGO), czy też również poprzez realizację dedykowanych projektów lub inicjatywy tylko na rzecz takich osób.

Wśród instytucji publicznych wszystkie podmioty typu OHP realizowały również projekty finansowane ze źródeł zewnętrznych (Tabela 3). Warto jednak podkreślić, że były to, co do zasady, wyłącznie projekty kierowane do wszystkich podopiecznych OHP w wieku 18-24 lata, a nie tylko do osób w statusie NEET. Przykładowo, respondent z OHP działającego w Polsce Wschodniej zadeklarował, że zrealizowano około 30 projektów dla podopiecznych, ale tylko jeden był skierowany ściśle do młodych NEET. Z kolei rozmówca z OHP w Polsce Centralnej wymienił ok. 50 projektów, ale spośród nich żaden nie był dedykowany jedynie młodemu NEET. Spośród OPS-ów, tylko jeden podmiot z Polski Zachodniej realizował przedsięwzięcia finansowane ze źródeł zewnętrznych, a pozostałe dwa podmioty wspierały młodych NEET wyłącznie w ramach swojej codziennej aktywności. Respondent z Polski Zachodniej podał liczbę około 30 projektów skierowanych do podopiecznych instytucji, ale wśród nich był tylko jeden dedykowany młodemu NEET.

Tabela 3. Czy podmiot realizował dedykowane projekty lub inicjatywy tylko na rzecz NEET?

Odpowiedź:	Liczba wskazań z uwzględnieniem typu instytucji				
	OHP (N=3)	OPS (N=3)	NGO (N=3)	MMŚP (N=3)	łącznie (N=12)
Tak	1	1	3	3	8
Nie	1	1	0	0	2
Brak danych	1	1	0	0	2

Źródło: opracowanie własne (NEET-UP)

Z wypowiedzi respondentów wynika, iż wszystkie podmioty niepubliczne, zarówno typu NGO, jak i firmy komercyjne, wspierają klienta NEET wyłącznie w ramach projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych. Żaden z NGO objętych badaniem nie wspierał młodych NEET w ramach codziennej działalności statutowej nieobejmującej realizacji projektów. Jednakże, w odróżnieniu od projektów realizowanych przez podmioty publiczne, eksperci z podmiotów niepublicznych specjalizowali się w realizacji projektów skierowanych tylko do tego typu klienta, a nie do osób dorosłych ogółem. Liczba realizowanych projektów różniła się w zależności od badanego podmiotu. Najmniej projektów (2) realizowały: NGO z Polski Wschodniej i przedsiębiorstwo komercyjne z Polski Centralnej, a najwięcej, firma komercyjna

z Polski Wschodniej (8). Pozostałe trzy podmioty niepubliczne realizowały po 3 dedykowane młodym NEET projekty.

Respondentów, którzy wskazali, że ich podmiot realizował lub realizuje projekty finansowane ze środków zewnętrznych poproszono o wskazanie źródeł finansowania, nazw funduszy i programów z których korzystano. Wszyscy z respondentów (11) wskazali na Europejski Fundusz Społeczny (EFS). Na pytanie o nazwę programu operacyjnego, na PO WER wskazało 7 respondentów (wszystkie podmioty typu NGO i wszystkie firmy komercyjne oraz OHP z Polski Wschodniej), na RPO – 6 respondentów (OHP z Polski Wschodniej, OPS z Polski Wschodniej, 2 NGO i jedna firma komercyjna). Pozostali respondenci, którzy wskazali na EFS nie podali nazw programów operacyjnych. Kolejnym najczęściej wymienianym źródłem finansowania był program Erasmus+ (3 wskazania, wszystkie OHP) oraz Europejski Korpus Solidarności (2 wskazania, OHP z Polski Wschodniej i OHP z Polski Centralnej) i grant ministerialny ze środków MRiPS (2 wskazania, OHP z Polski Centralnej i NGO z Polski Wschodniej). Inne podane nazwy funduszy, to: Polsko-Litewski Fundusz Wymiany Młodzieży (OHP z Polski Wschodniej), Polsko-Niemiecka Współpraca Młodzieży (PNWM) (OHP z Polski Zachodniej).

3.2.3. Zakres działania

W trakcie wywiadów poproszono respondentów o ogólne scharakteryzowanie realizowanych działań ustawowych (pytanie dotyczyło podmiotów publicznych) oraz realizowanych projektów (pytanie dotyczyło wszystkich respondentów, którzy wskazali, że ich instytucja realizowała lub realizuje projekty na rzecz wsparcia osób młodych NEET).

W trakcie realizacji działań ustawowych OHP-y oferowały dla osób NEET w wieku 15-17 lat wsparcie w postaci oferty kształcenia ustawicznego, które obejmuje również przyuczenie do zawodu, doradztwo zawodowe (w formie IPD, spotkań indywidualnych i grupowych), pośrednictwo pracy:

[PW_OHP_Ro8] *To są bezpośrednio uczestnicy OHP, którymi się zajmujemy statutowo na co dzień w ramach kształcenia i wychowania młodzieży, więc tutaj aktywizujemy [przyp. – ją] pod kątem zdobycia zawodu, pod kątem tego, aby nie wypadła z systemu edukacji.*

[PZ_OHP_Ro9] *W momencie, kiedy oni przychodzą do nas, trafiają do doradcy zawodowego. Doradca zawodowy przedstawia im najróżniejsze możliwości kształcenia się w zawodach, które są poniekąd szczególnie deficytowe... Następuje przypisanie dla nich właściwego instruktora zawodu w zakładzie pracy, wybranego na podstawie tego, czy to ma być mechanik samochodowy, lakiernik, czy to ma być może stolarz. Właściwe miejsce znajduje dla nich pośrednik. I w tym momencie zaczyna się całość działań dotyczących kształcenia i wychowania.*

Z kolei starsza grupa wiekowa NEET (18-24 lat) może liczyć, oprócz doradztwa zawodowego, także na pośrednictwo w poszukiwaniu pracy:

[PZ_OHP_R09] *O ile te osoby, które się zgłaszają do nas, to już są po tym okresie, gdzie mogą podjąć naukę w szkole branżowej, czyli są po osiemnastym roku życia, to na pewno doradca, pośrednik i szkolenia są dalej dla nich.*

Inne formy wsparcia (np. szkolenia i staże zawodowe) oferowane są, zgodnie z informacjami uzyskanymi od respondenta z Polski Wschodniej, tylko w ramach realizowanych projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych.

Oferta wsparcia w trakcie działań ustawowych, jaką osoba młoda NEET może otrzymać od podmiotów OPS różni się w zależności od typu jednostki oferującej wsparcie. Punkt dla usamodzielniającej się młodzieży wychodzącej z pieczy zastępczej działający przy CPR w Polsce Centralnej oferuje wsparcie w postaci doradztwa zawodowego, doradztwa edukacyjnego, warsztatów pisania CV lub poprawy własnego wizerunku. Oferowane jest też wsparcie psychologiczne, psychiatryczne i terapeutyczne. Osoby młode mogą liczyć na otrzymanie Indywidualnego Programu Usamodzielnienia, który obejmuje realizację celów w obszarze aktywizacji zawodowej, edukacyjnej, integracji społecznej i mieszkaniowa:

[PC_MOPS_R10] *Punkt [przyp. - nasz] jest punktem wsparcia wielopłaszczyznowym... Naszym głównym celem jest wzmacnianie usamodzielnienia. Indywidualny program usamodzielnienia, gdzie jest kilka obszarów, w tym aktywizacja zawodowa jest jednym z tych obszarów. Potem jest edukacyjna, społeczna i jeszcze mieszkaniowa.*

Proces aktywizacji zawodowej obejmuje też skierowanie klienta do podmiotów zewnętrznych (głównie fundacji), które organizują podopiecznym punktu staże zawodowe:

[PC_MOPS_R10] *I tutaj oczywiście wchodzi wszelkie fundacje, z którymi współpracujemy. One dają te konkrety, a my jako Centrum Pomocy Rodzinnej dajemy finansowanie tego wszystkiego.*

Natomiast klienci OPS-ów stanowiących jednostki typu KIS lub CIS, mogą liczyć na działania z zakresu reintegracji społecznej i zawodowej. Uczestnicy realizują Indywidualny Program Zatrudnienia Socjalnego przez 6 miesięcy. Obejmuje on głównie udział w zajęciach mających na celu rozwój kompetencji społecznych (przyjmujących formę indywidualnych lub grupowych spotkań ze specjalistami, m.in. psychologiem, terapeutą uzależnień, doradcą zawodowym, pracownikiem socjalnym) oraz w kursach i szkoleniach zawodowych:

[PZ_OPS_R12] *Natomiast w ramach reintegracji zawodowej prowadzimy kursy zawodowe, których celem jest zdobycie przez naszych podopiecznych określonych kwalifikacji lub kompetencji zawodowych. I tutaj właśnie odbywają się praktyki zawodowe. Jest to dostęp do wiedzy teoretycznej i praktycznej, a te kursy zawodowe kończą się egzaminem, który jest zwieńczony stosownym dokumentem potwierdzającym uzyskanie tych kwalifikacji bądź kompetencji zawodowych.*

W zależności od możliwości finansowych, jak wskazał rozmówca z Polski Zachodniej, podmioty reintegracji społeczno-zawodowej organizują również inne działania na rzecz osób

młodych NEET (i pozostałych klientów), obejmujące na przykład spotkania ze specjalistą od kreowania wizerunku, czy organizację dla klientów staży zawodowych u pracodawców.

W części wywiadu dotyczącej działalności ustawowej i realizowanych projektów, pytano respondentów o cel, zasięg tych działań lub inicjatyw lub projektów, obszar realizacji i ile szacunkowo osób objęto wsparciem. Przy określeniu celu projektów i inicjatyw powołano się na analogię z pytaniem o podstawowe obszary działalności instytucji. Tym samym podzielono działania na te mające na celu: aktywizację zawodową, integrację społeczną, wsparcie zdrowia lub dobrostanu psychicznego, aktywizację edukacyjną, wsparcie finansowe oraz pozostałe niż wymienione. Wszyscy respondenci, którzy realizowali działania na rzecz poprawy sytuacji osób NEET wskazali na aktywizację zawodową klienta (12) i aktywizację edukacyjną (12), a także działania mające na celu wsparcie finansowe uczestników projektów (12). Kolejne było wskazanie projektów i inicjatyw mających na celu integrację społeczną osób objętych wsparciem (9 wskazań, w tym 6 podmiotów publicznych, NGO z Polski Centralnej, 2 firmy komercyjne – z Polski Centralnej i Polski Zachodniej). Żaden z respondentów nie realizował projektów mających na celu wsparcie zdrowia lub dobrostanu psychicznego młodych NEET. Nikt z badanych nie wskazał również projektów mających inne cele niż wymienione poprzednio

Większość prezentowanych przez respondentów projektów miała zapewnić poprawę sytuacji osób młodych NEET na rynku pracy, głównie poprzez ich aktywizację zawodową (zatrudnienie), edukacyjną (nabycie kompetencji lub kwalifikacji poprzez udział w szkoleniach i kursach zawodowych), aktualizację lub nabycie doświadczenia zawodowego (poprzez udział w stażach zawodowych). Tego typu projekty realizowane były w ramach Osi I programu PO WER, pod opieką Wojewódzkich Urzędów Pracy. Jak wskazano poprzednio, co prawda podmioty typu WUP miały możliwość doprecyzowania kryteriów danego naboru wniosków w dokumentach projektowych, jednak ogólny charakter i elementy wsparcia sprecyzowane były w dokumencie nadrzędnym SZOOP obowiązującym wszystkie województwa korzystające z finansowania w PO WER 2014-2020. Program aktywizacji zawodowej i edukacyjnej oferowany osobom NEET w takich projektach obejmował zazwyczaj minimum 3 elementy wsparcia, z których obligatoryjne było opracowanie IPD i skorzystanie z doradztwa zawodowego lub pośrednictwa pracy. Trzeci element był dobierany na etapie tworzenia IPD i mógł obejmować np. staż zawodowy, udział w szkoleniach zawodowych, czy otrzymanie środków finansowych na otwarcie działalności gospodarczej:

[PC_NGO_R15] *Głównie te projekty opierają się na aktywizacji zawodowej, czyli założeniu, że znalezienie zatrudnienia następuje poprzez przygotowanie IPD, doradztwo zawodowe, staże i szkolenia, a następnie przez pośrednictwo pracy. Większość tych projektów opiera się na tych płaszczyznach.*

[PZ_NGO_R13] *Chodzi o aktywizację osób biernych zawodowo i ona się składa z kilku faz, czyli najpierw jest ta faza diagnozy, a uczestnicy spotkają się z doradcą zawodowym, z psychologiem, który określa jakąś ścieżkę właśnie dalszego postępowania, tak zwane IPD. Następnie odbywają się, o ile jest taka potrzeba i to wynika właśnie z tej diagnozy wsparcia właśnie, dalsze wsparcie psychologa lub konkretnie już jakieś szkolenia. I to włącznie ze szkoleniami*

zawodowymi, profesjonalnymi. Później, po zakończeniu tych pierwszych etapów jest faza odbycia stażu.

[PZ_MŚP_Ro3] Wsparcie dotyczyło określenia deficytów i potrzeb uczestników, wsparcia w zdobyciu przez uczestników doświadczenia zawodowego, podniesienia kwalifikacji, wsparcia w zakresie likwidacji barier dostępu do rynku pracy poprzez wypłatę dodatków relokacyjnych. Pomagaliśmy kolokwialnie w wyprowadzkach oraz udzielaliśmy 23 osobom dotacji na założenie działalności gospodarczej.

Inną grupą projektów były te dotyczące mobilności międzynarodowej. Grupa ta obejmowała projekty finansowane przez EFS w ramach PO WER (m.in. działania PO WER 4.2 i PO WER 1.4), a także z innych programów krajowych i funduszy międzynarodowych (m.in. obejmujących: Erasmus+, Polsko-Litewski Fundusz Wymiany Młodzieży, Europejski Korpus Solidarności, Polsko-Niemiecką Współpracę Młodzieży, Fundusze Norweskie). W ramach tych projektów osoby w statusie NEET uczestniczyły w działaniach mobilności międzynarodowej w celu nabycia kompetencji lub kwalifikacji zawodowych, udziału w kursach i szkoleniach, czy w celu zwiększenia lub nabycia nowych kompetencji społecznych (np. poprzez wolontariat za granicą):

[PC_NGO_R15] Obszarów międzynarodowych mamy dużo. Wysyłamy młodzież na wymiany międzynarodowe, sami też staramy się te wymiany organizować. Poza tym są też staże międzynarodowe, co myślę, że jest ciekawą przygodą, ale też pozwala właśnie uzyskać te kompetencje, które później przydadzą się czy w pracy zawodowej, czy w biznesie młodym osobom, które na te staże wyjeżdżają.

Duże znaczenie w tego typu projektach ma też integracja polskiej młodzieży z rówieśnikami z innych krajów:

[PZ_OHP_Ro9] Mamy na przykład wymianę młodzieży pomiędzy Polską a Niemcami. Odbyło się w zeszłym roku na przykład działanie... Na terenie sąsiedniego kraju jest zawód „gospodyni domowa”. My nie mamy takiego tytułu, jak gdyby dla zawodu, natomiast my mamy „kucharza”. Połączyliśmy te dwie rzeczy i młodzież integrowała się i brała udział w takim projekcie, który pokazywał, w jaki sposób dobierać potrawy (...).

Ostatnią grupą wymienianych projektów były te z zakresu innowacji społecznych. Projekty takie nie polegały na udzieleniu bezpośredniego wsparcia młodym osobom NEET (choć czasami stanowić oni mogli bezpośrednich uczestników projektu), a na wypracowaniu nowych rozwiązań i przeszkolenia z tychże rozwiązań kadry instytucji, które wspierają klienta NEET w Polsce. Projekty te czerpią najczęściej z rozwiązań opracowanych w innych krajach, które są następnie odpowiednio dopasowane do specyfiki naszego kraju i wdrażane (poprzez np. przeszkolenie kadry). Przykładowo, respondent z OPS położonego w Polsce Zachodniej wskazał na realizację projektu opartego na modelu angielskim i innego, opartego na modelach niemieckim i szwedzkim wspierania młodych NEET:

[PZ_OPS_R12] *I tutaj właśnie streetworking w modelu mieszanym zaadaptowaliśmy od Barki UK. Nasi streetworkerzy oraz wolontariusze odbyli tygodniowe szkolenie w siedzibie Barki UK, gdzie mogli przeżyć się w pracy doświadczonym liderom i asystentom.*

[PZ_OPS_R12] *Pierwszy projekt to właśnie projekt dedykowany osobom z grupy NEET, czyli projekt „Aktywizacja Zawodowa i Społeczna Młodzieży Bezrobotnej Zagrożonej Wykluczeniem Społecznym w oparciu o model szwedzki i niemiecki” (...). Celem projektu było zwiększenie zdolności do zatrudnienia 24 młodych osób bezrobotnych poprzez zaadaptowanie metod aktywizacji społeczno-zawodowej partnerów zagranicznych, czyli tutaj model niemiecki i szwedzki oraz podniesienie umiejętności 10 trenerów, którzy opiekowali się tymi młodymi osobami.*

Z kolei NGO z Polski Zachodniej realizowało projekt oparty na wdrożeniu metod niemieckich:

[PZ_NGO_R13] *Myślę akurat, że był realizowany projekt, który właśnie miał na celu stworzenie polskiej wersji metody aktywizacyjnej grupy NEET, akurat tutaj z regionu Hamburga. I tak naprawdę myśmy stworzyli taki materiał bardziej dydaktyczny dla osób, które chciałyby się zajmować NEET-ami, a NEET to właśnie jakiś taki dodatkowy obowiązek.*

W realizacji tego typu projektów z zakresu innowacji społecznych i współpracy międzynarodowej wyspecjalizowała się firma komercyjna z Polski Wschodniej, realizując dotychczas aż 4 takie projekty, oparte na metodach: angielskich, belgijskich, bułgarskich i włoskich:

[PW_MŚP_Ro6] *Chodzi o to, że mieliśmy w nich partnera, który właśnie był z zagranicy... I sam element międzynarodowy polegał głównie na przejęciu metod aktywizacji osób młodych od tego partnera ponadnarodowego. I potem zaimplementowaniu ich właśnie tutaj na gruncie polskim.*

Zasięg realizowanych projektów podzielono na: lokalny, regionalny, obejmujący kilka regionów, ogólnokrajowy, międzynarodowy. Z odpowiedzi respondentów wynika, że wszystkie OHP-y biorące udział w badaniu realizowały projekty o zasięgu regionalnym, obejmującym jedno województwo. Wynikać to mogło z wymogów ustawowych umożliwiających działalność komendy wojewódzkiej na obszarze tylko jednego województwa. Rozmówca z OHP z Polski Zachodniej wskazał ponadto na zasięg międzynarodowy, ponieważ realizowało projekty obejmujące wymianę polskiej i niemieckiej młodzieży.

Na uwagę zasługuje wypowiedź respondenta z Polski Wschodniej, który opisał sposób użycia przez OHP w trakcie realizacji projektów posiadanego zaplecza infrastrukturalnego, kadrowego, a także schematu działalności organizacji. W danym projekcie komenda OHP cedowała obowiązki dotyczące rekrutacji uczestników projektów na terenowe jednostki podległe, a w nich z kolei delegowano zadania dotyczące rekrutacji uczestników na poszczególnych pracowników (wychowawców lub opiekunów). Pozyskiwano w ten sposób grupy robocze uczestników. Było to po 10-15 osób przypadających na danego opiekuna grupy.

W zależności od liczby pracowników, dana jednostka podlegała rekrutowała w ten sposób po 2, 3 grupy robocze. Grupy te prowadzone były w trakcie realizacji danego projektu przez tego wychowawcę, który uczestników grupy zrekrutował:

[PW_OHP_Ro8] *Tylko realizowaliśmy w zasięgu wojewódzkim, czyli tutaj regionalnym, gdzie zazwyczaj w ramach danego projektu miało, realizowały te jednostki, bądź wszystkie wychowawcze, znaczy wszystkie jednostki, założmy, jakby było 5 jednostek czy 8 jednostek podległych pod komendę i każde z tych jednostek, bądź wybrane, ale z reguły to było ich minimum 5 na przykład. I każda z nich założmy rekrutowała takie optymalne grupy od 10 do 15 osób najczęściej. Najczęściej to takie 10-osobowe grupy były na daną jednostkę, znaczy na danego wychowawcę, opiekuna, a na przykład w jednostce było po 2 grupy, 3 grupy, czyli po 30 osób, czyli po 3 grupy po 10 osób, bądź analogicznie 2 grupy po 10 osób. Także tak to się układało w regionie, czyli w danym na przykład projekcie, bo były na przykład kilkumiesięczne i potem kolejne edycje, to bywało po 300 nawet, największe projekty to mieliśmy po 340 osób, po 120 osób, 195, 180.*

Z wypowiedzi uczestników badania wynika, że OPS-y biorące udział w wywiadach, jako jednostki organizacyjne gminy mogące ustawowo działać tylko na obszarze jednej gminy, realizowały projekty o zasięgu lokalnym:

[PW_OPS_Ro7] (...) *Powiedzmy, że działania nasze są skumulowane... Nie mają charakteru regionalnego, nie mają charakteru jakiegoś ogólnopolskiego z tej racji, że jesteśmy jednostką organizacyjną gminy. W związku z tym realizujemy potrzeby samorządu terytorialnego.*

Rozmówca z OPS z Polski Zachodniej wskazał ponadto na realizację dwóch projektów o zasięgu międzynarodowym. Projekty te polegały, we współpracy z partnerami zagranicznymi, na wdrożeniu modeli wsparcia osób NEET w Polsce, które wypracowane były wcześniej w krajach zagranicznych (Niemcy, Szwecja, Wielka Brytania).

Uczestnicy badania z podmiotów typu NGO oraz z firm komercyjnych wskazali na realizację projektów o zasięgu regionalnym, obejmującym każdorazowo jedno województwo. W przypadku NGO z Polski Wschodniej i NGO z Polski Zachodniej było to województwo, gdzie mieści się siedziba podmiotu biorącego udział w badaniu. NGO z Polski Centralnej realizowało z kolei projekty zarówno na obszarze województwa, gdzie mieści się jego siedziba (woj. mazowieckie), ale również na obszarze innych województw (woj. lubuskie, woj. lubelskie). Firma komercyjna z Polski Wschodniej realizowała projekty na obszarze wszystkich 16 województw. Firma z Polski Centralnej na obszarze dwóch różnych województw (woj. mazowieckie i woj. łódzkie). Z kolei przedsiębiorca z Polski Zachodniej na obszarze dwóch województw: dolnośląskiego i lubuskiego.

Jedynie jeden podmiot, firma komercyjna z Polski Wschodniej, realizowała ponadto projekty o zasięgu ogólnokrajowym oraz międzynarodowym. Cztery z realizowanych projektów opierały się na wypracowaniu, we współpracy z partnerem zagranicznym, rozwiązań opartych na modelach wypracowanych w krajach zagranicznych (Wielka Brytania, Belgia, Bułgaria,

Włochy), a następnie na dostosowaniu ich do polskich realiów i wdrożeniu na terenie wszystkich województw.

Opisując liczbę uczestników objętych wsparciem w ramach realizowanych projektów, eksperci stosowali różne metody szacunków. Zazwyczaj podawano uśrednioną szacowaną liczbę osób na 1 projekt, jednak w przypadku jednego OHP podano liczbę uczestników projektu ogólnopolskiego, realizowanego przez wszystkie Wojewódzkie Komendy OHP, a nie tylko przez jedną, którą reprezentował rozmówca. Inny z respondentów OPS z kolei wymienił liczbę uczestników, którzy brali udział w 10 realizowanych przez podmiot projektach. Szacowana liczba uczestników przykładowego projektu realizowanego przez jedną komendę OHP (na terenie jednego województwa) wynosiła od 120/130 osób do 340 osób, a przez wszystkie komendy OHP (16 województw), zgodnie z szacunkami respondenta z OHP położonego w Polsce Centralnej, wynosiła od 1 do 8 tys. osób. OPS z Polski Wschodniej wsparciem obejmował od 110 do 200 osób w pojedynczym projekcie, a OPS z Polski Zachodniej wsparciem objął łącznie 2401 osób w 10 zrealizowanych projektach. Liczebność podawana przez respondentów reprezentujących instytucje typu NGO wynosiła odpowiednio: 80 osób / projekt (Polska Wschodnia), 50 – 150 osób (Polska Centralna), 70 – 200 osób (Polska Zachodnia). Z kolei przedsiębiorstwa komercyjne obejmowały wsparciem od 50 osób w jednym projekcie (Polska Wschodnia), przez 60 osób (Polska Centralna) do 80 – 100 osób (Polska Zachodnia).

3.2.4. Nowe technologie

Respondentów zapytano, czy w trakcie realizacji działań ustawowych (OHP, OPS) lub statutowych (NGO) lub w trakcie realizacji projektów na rzecz osób młodych NEET (wszystkie podmioty) używali lub obecnie używają rozwiązań opartych o nowe technologie, definiowanych jako rozwiązania stosowane z użyciem narzędzi i metod cyfrowych, np. platform, testów cyfrowych, webinarów, e-learningu, filmów instruktażowych, dedykowanego oprogramowania, warsztatów gamifikacji, narzędzi opartych o sztuczną inteligencję/AI, Internet rzeczy/IoT, *blockchain*, rozszerzoną rzeczywistość/AR, wirtualną rzeczywistość/VR.

Spośród wszystkich respondentów, użycie nowych technologii w trakcie działań na rzecz młodych NEET zadeklarowało 7 osób (2 podmioty OHP, 2 podmioty OPS, 1 NGO oraz 2 firmy komercyjne).

W podziale na konkretne produkty cyfrowe, badane podmioty stosowały: cyfrowe testy diagnostyczne, platformy internetowe (NGO z Polski Centralnej i firma z Polski Wschodniej), webinaria (OHP z Polski Zachodniej i NGO z Polski Centralnej), szkolenia typu *e-learning* lub *mixed type learning* (przedsiębiorca komercyjny z Polski Wschodniej), filmy internetowe (np. instruktażowe, *success stories* itp.) (OHP z Polski Zachodniej, 2 OPS-y z Polski Centralnej i z Polski Zachodniej), warsztaty gamifikacji (OHP z Polski Centralnej), specjalistyczne oprogramowanie (firma z Polski Centralnej), rozwiązania działające w oparciu o sztuczną inteligencję (OHP z Polski Centralnej). Żaden z podmiotów nie używał rozwiązań opartych o rzeczywistość wirtualną lub rozszerzoną. Uczestnicy badania nie byli w stanie wymienić również innych rozwiązań niż powyżej wymienione.

3.2.5. Umiędzynarodowienie

Kolejna grupa pytań zadanych w trakcie wywiadów dotyczyła stopnia umiędzynarodowienia działań, jakie badany podmiot podejmował w trakcie wspierania młodych osób NEET. Elementy międzynarodowe w codziennej praktyce oraz w dedykowanych projektach, o jakie pytano, obejmowały: współpracę z partnerem mającym siedzibę poza Polską, mobilność międzynarodową, zaangażowanie w instytucji lub w projekcie kadry stanowiącej obcokrajowców, ewentualne inne działania o charakterze międzynarodowym.

Spośród osób objętych badaniem, przedstawiciele 7 instytucji zadeklarowali zaangażowanie w działania międzynarodowe o charakterze: współpracy z partnerem lub partnerami z zagranicy (OPS z Polski Zachodniej, 2 NGO - z Polski Wschodniej i z Polski Zachodniej i firma komercyjna z Polski Wschodniej), mobilności między krajami (2 OHP – z Polski Centralnej i z Polski Zachodniej, OPS z Polski Zachodniej, NGO z Polski Centralnej), zaangażowanie kadry zagranicznej (firma komercyjna z Polski Wschodniej) (Tabela 4).

Tabela 4. Czy zrealizowany/e lub realizowany/e projekt/y lub działanie/a zakładał/y lub zakłada/ją elementy międzynarodowe? Jeśli tak, czy może Pan/i je opisać?

Odpowiedź:	Liczba wskazań z uwzględnieniem typu instytucji				
	OHP (N=3)	OPS (N=3)	NGO (N=3)	MMŚP (N=3)	łącznie (N=12)
Współpraca z partnerem lub partnerami z zagranicy	0	1	2	1	4
Mobilności między krajami	2	1	1	0	4
Zaangażowanie kadry zagranicznej	0	0	0	1	1
Inne obszary	1	0	0	0	1
Żadne z powyższych	1	2	0	2	5

Źródło: opracowanie własne (NEET-UP)

Rozmówca z OHP z Polski Centralnej jako jedyny, podał inny element współpracy międzynarodowej od wcześniej wymienionych, obejmujący współpracę z pośrednikami pracy, którzy są asystentami sieci EURES:

[PC_OHP_R11] *W naszych zasobach mamy pośredników, którzy są asystami EURES i są też ogólnodostępne i skierowane do poszukujących pracy oferty... [przyp. – Dla] osób, które są zainteresowane wyjazdem do innego państwa członkowskiego, unijnego, z zamiarem podjęcia pracy, bądź stażu, bądź szkoleń. My prowadzimy taką rekrutację dla pracowników.*

3.3. KLIENT

Rozdział niniejszy stara się sprofilować wspieranego przez podmioty objęte badaniem klienta w statusie NEET, z uwzględnieniem danego typu instytucji. Rozmówców zapytano o takie zmienne w odniesieniu do wspieranych przez nich klientów, jak: płeć, miejsce zamieszkania, przedział wiekowy, przynależność do grup w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy (obejmujących m.in. osoby z niepełnosprawnościami, osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, migrantów, uchodźców).

Starano się również określić status zawodowy wspieranego przez podmiot klienta NEET, a podmioty uczestniczące w badaniu podzielić na instytucje wspierające: osoby bezrobotne niezarejestrowane, bierne zawodowo lub osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP.

W rozdziale przedstawiono również wynik analizy tych wypowiedzi, w których respondenci dokonali podziału uczestników projektów lub inicjatyw na podgrupy wymagające odrębnych form wsparcia, profilowali klienta, wyodrębniając inne od wymienionych przez moderatora podgrupy.

3.3.1. Charakterystyka odbiorców wsparcia

Analizując odpowiedzi respondentów możemy stwierdzić, że wszystkie badane instytucje wspierały zarówno kobiety, jak i mężczyzn w statusie NEET:

[PZ OPS_R12] Dobrze, tak ogólnie charakteryzując, to myślę, że będzie trudno mi dokonać takich podziałów z wyodrębnieniem na płeć czy miejsce zamieszkania, dlatego że w nasze działania wpisuje się zasada równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnością.

Klienta z obszarów wiejskich wspierało łącznie 9 instytucji (brak wsparcia zadeklarowali jedynie eksperci z 3 OPS-ów, które jako jednostka organizacyjna gminy mogły wspierać klienta jedynie z obszaru miasta wojewódzkiego, gdzie działał dany ośrodek). Klienta z obszarów miejskich wspierało 11 podmiotów. Wyjątek stanowił NGO z Polski Centralnej, który statutowo działa na rzecz młodzieży wiejskiej. Wsparcie osób NEET w wieku 18-24 lata zadeklarowały wszystkie instytucje uczestniczące w badaniu. Wsparcie „starszych” osób młodych, tj. z przedziału wiekowego 25-24 lata deklarowały wszystkie instytucje, za wyjątkiem 3 OHP, które ustawowo mogą pracować wyłącznie z osobami do czasu ukończenia przez nie 25 roku życia:

[PC_OHP_R11] W wytycznych nigdy nie mamy napisane, jaka to ma być płeć czy kobieta, czy mężczyzna, więc [przyp. – projekty] kierowane są zarówno do płci męskiej, jak i żeńskiej, zarówno z obszarów wiejskich, jak i miejskich. Natomiast jest zawsze określony ten wiek beneficjentów, to jest 15-25.

Również punkt działający przy CPR w Polsce Centralnej, z uwagi na ograniczenia ustawowe, mógł wspierać osoby do ukończenia przez nie 26 roku życia.

W przypadku podmiotów NGO i firm komercyjnych, które wspierały osoby młode NEET wyłącznie w ramach projektów grantowych, rozmówcy podkreślali, że tak naprawdę charakterystyka grupy docelowej zależy od wytycznych danego naboru wniosków projektowych:

[PZ_NGO_R13] *Bardzo ogólnie to często wynika z założeń projektowych. To są zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Często nawet mamy taki zapis, że powinien być tam pewien procent osób z niepełnosprawnością.*

[PZ_MSP_R03] *Więc w każdym projekcie realizując zasady horyzontalne, powinniśmy spełnić standardy, w tym standard minimum. W każdym z projektów wskazywaliśmy preferencje dla grup dyskryminowanych, typu preferencje dla kobiet, preferencje dla osób pochodzących z terenów wiejskich, dla osób niepełnosprawnych.*

W trakcie wywiadów respondentów zapytano także, czy instytucje, które reprezentują wspierały lub wspierają osoby NEET przynależące do tzw. „grup szczególnie wrażliwych”, obejmujących:

- ✓ osoby z niepełnosprawnościami, chorobami i problemami z dobrostanem psychicznym
- ✓ osoby zagrożone wykluczeniem społecznym lub bezdomnością
- ✓ migrantów lub uchodźców
- ✓ osoby z uzależnieniami
- ✓ osoby długotrwale bezrobotne
- ✓ osoby opiekujące się osobami zależnymi
- ✓ inne grupy w niekorzystnej sytuacji niż wymienione powyżej.

Wszystkie podmioty biorące udział w badaniu wspierały grupy szczególnie wrażliwe. Osoby z niepełnosprawnościami, chorobami i problemem z dobrostanem psychicznym wspierało łącznie 9 instytucji (2 OHP, 3 OSP, 3 NGO i 1 firma komercyjna). Wsparcie migrantów lub uchodźców oferowało również 9 instytucji (2 OHP, 2 OSP, 3 NGO i 2 firmy komercyjne). Osoby uzależnione wspierały wszystkie 3 OPS (wynika to z podstawy prawnej ich działalności – u.p.s.) oraz NGO z Polski Centralnej. Osoby długotrwale bezrobotne wspierało 9 podmiotów (1 OHP, 2 OPS, 3 NGO i 3 firmy komercyjne). Osoby opiekujące się osobami zależnymi mogły liczyć na wsparcie wszystkich podmiotów uczestniczących w badaniu. Spośród badanych instytucji, 4 ich reprezentantów deklaroowało wsparcie innych niż uprzednio wymienione grup osób szczególnie wrażliwych, obejmujących: rolników (OHP z Polski Wschodniej), osoby opuszczające zakłady karne (OPS z Polski Zachodniej), osoby opuszczające pieczę zastępczą (OPS z Polski Wschodniej i OPS z Polski Zachodniej).

Ponadto, respondent z OPS z Polski Wschodniej wymienił jako wspierane grupy: pacjentów placówek zdrowia psychicznego, mieszkańców mieszkań treningowych lub wspomaganych i mniejszości etniczne (Romów):

[PW_OPS_Ro7] Cyganie byli. Wymieniłbym pracę dla mniejszości etnicznej, kulturowo-religijnej, bo cyganka przychodziła i najlepsze to jest to, że okazało się, że problemem w znalezieniu pracy dla tej osoby tkwił w tym, że w związku z jej kręgiem kulturowym nie mogła pracować z mężczyznami.

Należy podkreślić, że wszyscy respondenci reprezentujący podmioty publiczne objęte badaniem zaznaczyli, że ich klienci to w większości osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, pochodzący z rodzin o niskim statusie ekonomicznym, stanowiących osoby zmagające się z uzależnieniami:

[PW_OHP_Ro8] (...) Byli to uczestnicy przede wszystkim zagrożeni wykluczeniem społecznym, niedostosowani społecznie.

[PC_OHP_R11] (...) Są to zazwyczaj osoby z rodzin wielodzietnych, z rodzin, gdzie są po prostu rodziny ubogie, tak, wspomagające się różnymi instytucjami pomocowymi, OPS-ami, MOPS-ami, czy taką opieką zewnętrzną jakiejś fundacji.

[PZ_OPS_R12] Nasze wsparcie kierujemy właśnie do osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, w szczególności do osób w kryzysie bezdomności, uzależnionych od substancji psychoaktywnych, osób z zaburzeniami psychicznymi, w rozumieniu przepisów o ochronie zdrowia psychicznego, do osób długotrwale bezrobotnych, zwolnionych z zakładów karnych, uchodźców, a także do osób z niepełnosprawnościami.

3.3.2. Status

Wśród podmiotów uczestniczących w badaniu bezrobotnych niezarejestrowanych wspierało łącznie 11 instytucji (nie wspierał ich jedynie OPS z Polski Zachodniej). Biernych zawodowo wspierało łącznie 10 instytucji (brak objęcia wsparciem osób NEET w tym statusie zadeklarowały – OHP z Polski Zachodniej i OPS z Polski Wschodniej). Z kolei osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP mogły liczyć na wsparcie 9 instytucji uczestniczących w badaniu (za wyjątkiem OPS z Polski Centralnej i 2 firm komercyjnych).

3.3.3. Profil

Populacja młodych osób niepracujących oraz nieuczestniczących w szkoleniu i kształceniu jest wewnętrznie zróżnicowana. Respondentom opisano jako przykładowe, podgrupy wydzielone przez Eurostat (2016), obejmujące: krótkotrwale bezrobotnych, długotrwale bezrobotnych, chorych lub niepełnosprawnych, pełniących obowiązki rodzinne, zniechęconych, oczekujących. Następnie poproszono rozmówców o dokonanie podziału

uczestników projektów na podgrupy wymagające odrębnych form wsparcia, z uwzględnieniem specyfiki danego województwa lub województw, gdzie podmiot dotychczas wspierał klienta NEET. Spośród respondentów uczestniczących w badaniu, 3 nie było w stanie wyodrębnić innych podgrup aniżeli te wydzielone przez EUROSTAT. Pozostali rozmówcy zidentyfikowali następujące podgrupy w populacji NEET:

✓ Absolwenci OHP (podgrupa wskazana przez OHP):

[PW_OHP_Ro8] *Bezrobotni bądź absolwenci OHP. Czyli młodzież, która była wcześniej w oddziałach, była uczestnikami OHP i zakończyła działanie poprzez zakończenie nauki zawodu, przestając być w związku z tym uczestnikiem i też taką właśnie grupę [przyp. – wspieramy] (...).*

✓ Kobiety, które świadomie wybierają opiekę nad osobami zależnymi zamiast zatrudnienia lub, które chcą pracować, ale muszą opiekować się osobami zależnymi (OHP, OPS, NGO i firma komercyjna):

[PW_NGO_Ro2] *Na pewno ci chorzy, czy tam opiekujący się, no to to jest grupa taka bezdyskusyjna, no bo nie wiem, dziewczyna musi się matką, dzieckiem zajmować, jest taki układ, czy to to jest taka kategoria bezdyskusyjna.*

✓ Osoby bierne zawodowo, które nie muszą pracować z uwagi na wysoki status materialny rodziny lub partnera (OHP)

✓ Osoby, których kwalifikacje bądź kompetencje zdezaktualizowały się (OHP):

[PC_OHP_R11] *Chciałabym dodać jedną tak naprawdę jeszcze taką grupę czy podgrupę. Są to osoby, które mają kwalifikacje, mają umiejętności, mają wykształcenie, natomiast minął jakiś czas i to wszystko teraz nie jest dostosowane do wymagań rynku pracy. Oni mają zaplecze, ale nie mogą z niego tak naprawdę skorzystać, bo musieliby je albo aktualizować, albo wybrać jakieś nowe szkolenia, dodatkowe kursy, bo to, co oni potrafią już nie jest atrakcyjne na rynku pracy.*

✓ Absolwenci szkół, których wybór był decyzją rodziny (OHP):

[PC_OHP_R11] *Też są takie osoby, które przypadkowo gdzieś tam wybrały jakąś szkołę, czy były naciskane przez różne grupy społeczne, rodzinne, że wstyd iść do szkoły branżowej, by nie iść gdzieś tam... Bo co ja powiem, tak? Więc też niektóre osoby przychodziły i mówiły, no mama kazała mi iść do liceum, a ja chciałam być fryzjerem. Na przykład. I zostawiła tę szkołę, zdała maturę, ale teraz spełnia swoje marzenia, a ma niesamowite umiejętności. Więc też takie osoby, które nie to, że same się pomyliły, ale niestety ocena innych grup społecznych, taki wizerunek spowodował to, że są w tym projekcie.*

✓ Osoby, które poszukują pracy, ale nie chcą pracować (tzw. "pytaczki"), np. osoby, które chcą brać udział w projekcie "hobbystycznie", dla zabicia wolnego czasu (OHP, firma komercyjna):

[PZ_OHP_R09] *I to jest taka grupa, ta pierwsza grupa, o której mówię, o tej stałej. Ona przychodzi, pyta, niekoniecznie chce podjąć pracę... Myślę, że 30% to jest tych „pytaczy”.*

✓ Osoby uzależnione od substancji psychoaktywnych (2 OPS i firma komercyjna):

[PC_MOPS_R10] *W pierwszym kontekście praca polega na terapii, na pójściu na odwyk... Tak naprawdę zbudowania pionu w życiu... Mamy grupę dla osób uzależnionych, aktywizującą ich zawodowo.*

[PZ_OPS_R12] *Kolejna podgrupa to osoby uzależnione od substancji psychoaktywnych. Wśród młodych osób otrzymujących wsparcie w centrum często zdarzają się osoby uzależnione od alkoholu lub narkotyków.*

✓ Osoby z niskim poziomem wykształcenia oraz bez doświadczenia zawodowego (OPS):

[PZ_OPS_R12] *I tutaj wyróżniłabym po pierwsze osoby młode, które posiadają niski poziom wykształcenia. Podopiecznymi centrum często są osoby, które swoją edukację zakończyły lub przerwały na poziomie podstawowym i barierą w znalezieniu zatrudnienia dla tych osób jest niski poziom wykształcenia oraz brak doświadczenia zawodowego, który bezpośrednio z niego wynika.*

✓ Osoby izolujące się, posiadające znaczne trudności w relacjach interpersonalnych (OPS)

✓ Osoby bezdomne (OPS):

[PZ_OPS_R12] *Ostatnia podgrupa, która u nas w naszej codziennej pracy jest [przyp. – obecna], którą wyodrębniłabym, to osoby młode w kryzysach... Wcześniej wspomniałam, że są to osoby w kryzysie bezdomności.*

✓ Członkowie rodzin rolniczych (NGO):

[PC_NGO_R15] *Myślę, że taką grupą, która też jest ciekawa z tej perspektywy, a również z perspektywy naszej działalności, to są osoby z rodzin rolniczych, którzy często nie przejmują tych gospodarstw, mimo że na tych gospodarstwach gdzieś tam są, no i przez to trafiają później do tej grupy osób bezrobotnych. Niechętnie są od razu im te gospodarstwa przekazywane, dlatego nie mogą pracować na swoim, więc poszukują gdzieś tam alternatyw.*

✓ Osoby z zaburzeniami, chorobami psychicznymi lub zaburzeniami intelektualnymi (OPS, NGO):

[PZ_OPS_R12] *Kolejna podgrupa, którą możemy wyróżnić ze względu na przyczyny pozostawania w statusie NEET, to osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności. Podopiecznymi centrum są osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności i nierzadko jest to orzeczenie o niepełnosprawności intelektualnej lub sprzężonej.*

[PZ_NGO_R13] *No to faktycznie są takie grupy, które wymagają (...) moim zdaniem, mimo że podkreślam, nie jestem ekspertem, ale pewne rzeczy widać po prostu gołym okiem, że są to ludzie z pewnymi obciążeniami psychicznymi, które powinny zacząć od... nie chcę mówić, że terapii, ale na pewno jakiegoś tam wsparcia psychologicznego, żeby one zaczęły normalnie funkcjonować i odnaleźć siebie w tym wszystkim, w obecnym świecie, a dopiero później kierować te osoby do jakiejś tam aktywizacji.*

✓ Osoby z wyuczoną bezradnością (korzystające ze wsparcia instytucjonalnego) (firma komercyjna):

[PC_MŚP_R14] *Natomiast często zdarzało się, że mieliśmy do czynienia z pewnym rodzajem wciągania do tej szarej strefy rynku pracy, te osoby, które de facto pracują na czarno, lub też mają taki model funkcjonowania w wymiarze chociażby umiejętności pozyskiwania wsparcia z pomocy społecznej, zakorzeniony w rodzinie, o którym już rozmawialiśmy.*

✓ Ubodzy pracujący bez kwalifikacji, powracający do statusu NEET (firma komercyjna):

[PC_MŚP_R14] *No i trzecia kategoria, to bym powiedział, że jest to kategoria NEET-ów, które są zniechęcone, ale często wchodzi na rynek pracy. To są nasze doświadczenia, że są tymi ubogimi pracującymi, pewnie Pani zna tę kategorię funkcjonującą na rynku pracy. Te osoby często są z mniejszych ośrodków, kwalifikacje ich w zasadzie nie dają im lepszego statusu, ponieważ jest tak wąski rynek pracy, że podnoszenie tych kwalifikacji na takim poziomie dwudziestolatka w zasadzie nic nie daje realnie dla nich.*

✓ Osoby cechujące się stereotypowym podejściem do zawodów i ról społecznych (firma komercyjna).

Zbiorowość młodych osób niepracujących oraz nieuczestniczących w szkoleniu i kształceniu w Polsce jest znacznie bardziej niż w innych krajach Unii Europejskiej sfeminizowana. Rozmówcy zostali zapytani, czy zauważyli taką tendencję w realizowanych przez siebie projektach. Zdecydowana większość respondentów odpowiedziała na ww. pytanie pozytywnie (9 podmiotów objętych badaniem, w tym 2 OHP, 2 OPS, 2 NGO i 3 firmy komercyjne). Osoby te zapytano, czy ich zdaniem kobiety pozostają poza rynkiem pracy, poza systemem edukacji i szkoleń z wyboru, czy też jest to wynik przymusu związanego np. z koniecznością opieki nad dziećmi lub starszymi członkami rodziny lub też z innych przyczyn. Każdy z 9 respondentów odpowiedział, że w jego/jej opinii główną przyczyną pozostawania kobiet w statusie NEET jest konieczność sprawowania opieki nad osobami zależnymi. Jednocześnie, 4 rozmówców zidentyfikowało także inne potencjalne powody, z powodu których kobiety mogą znaleźć się w statusie NEET. Wymienione zostały:

✓ Deficyty w zakresie kompetencji społecznych (OHP z Polski Centralnej):

[PC_OHP_R11] *Myślę, że mogą być to powody związane z relacjami międzyludzkimi.*

✓ Uzależnienie jej partnera od substancji psychoaktywnych (2 OPS):

[PZ OPS_R12] *Nawet z uzależnienia partnera i współuzależnienia kobiety (...)*

✓ Stereotypowy podział ról w rodzinie (2 OPS, firma komercyjna):

[PC_MOPS_R10] (...) *Myślę, że rodzaj takiego wchodzenia w rolę i oczekiwania od świata, że to jednak świat się nami zajmie. Mówię o takiej pozycji patriarchalnej, że to mężczyzna powinien zarabiać, a kobieta jest od innych rzeczy. Również z traum, które powstały, z takiego poczucia krzywdy, które doznały w swoim życiu, uznają, że to świat ma im coś dać.*

[PC_MSP_R14] *Moje zdanie jest takie, że ta grupa, która jest zagrożona wykluczeniem w [przyp. – kategorii] NEET, ona jest bardzo mocno podłączona pod stereotypy.*

✓ Wyuczona bezradność (korzystanie ze świadczeń socjalnych) (2 OPS):

[PC_MOPS_R10] *Im się to udaje i zostają w takim świecie jednak, można by było powiedzieć, ogólnie bardzo kolokwialne, „roszczeniowym”. Teraz to ja mam dostać, teraz to mam dać, teraz to WCPR powinien mnie wspierać i wszystko powinno być gładko, bo przeżyłem różne rzeczy.*

[PZ OPS_R12] *Nierzadko też zdarza się, że występuje wyuczona bezradność w przypadku młodych kobiet. Zdarza się też taka sytuacja, że kiedy [przyp. – kobieta] pozostaje w domu, to, nasze potencjalne podopieczne otwarcia o tym mówią, nie oplaca im się iść do pracy, ponieważ otrzymują różnego rodzaju świadczenia i zdecydowały się zostać w domu. Dlatego też nie mają chęci do podejmowania dalszej aktywności.*

✓ Świadomy wybór życia bez pracy (2 OHP, firma komercyjna):

[PC_OHP_R11] *Jednak ten wybór może być podyktowany nie tylko właśnie taką niechęcią do pracy, ale wyborem czy wygodą. Mamy coraz lepiej funkcjonujący system socjalny w Polsce. W wielu przypadkach osoby są zdolne zawodowo, ale właśnie tą drogę wybierają chcąc pozostać dłużej w domu, na przykład z dzieckiem bądź mają taką możliwość w ogóle, żeby zostać.*

[PC_OHP_R11] *Znam osoby, które przychodzą do nas i są osobami niepracującymi przez wiele lat, a nie są zarejestrowane jako osoby bezrobotne, bo nie muszą..., na przykład, mają taki status materialny rodzinny, że nie muszą pracować, ale w tym czasie, przykładowo z pięciu, sześciu lat, oni podejmują jakieś kursy, jakieś certyfikaty zbierają...*

[PZ_MŚP_R03] *W ostatnim czasie na bardzo dużą skalę zgłaszają się, można powiedzieć nawet, że grupy osób zainteresowanych udziałem w projekcie, ale są to osoby, które przychodzą do projektów stricte „hobbystycznie”. Czyli mieliśmy taką grupę, może nie tylko my, ale obserwujemy, że jest taka grupa uczestników, uczestniczek przede wszystkim, które mamy wrażenie, że chciałyby się dostać do projektu dla zabicia wolnego czasu, bo przy okazji można się czegoś ciekawego nauczyć.*

✓ Doświadczenie przemocy w rodzinie (2 OPS):

[PC_MOPS_R10] *Powielają różne nefajne wzorce, wchodzą w przemocowe relacje, gdzie to też partnerzy nie pozwalają [przyp. – im] pracować, jak to opisywały.*

✓ Ageizm (NGO z Polski Centralnej):

[PC_NGO_R15] *Podobnie jest też z kobietami w takim wieku... średnim, że jak stracą pracę, to jest też ciężko gdzieś tam ją znaleźć.*

✓ Wygórowane wymogi dotyczące charakteru i czasu pracy (NGO z Polski Zachodniej):

[PZ_NGO_R13] *Oczywiście pomimo tego, że te dzieci gdzieś tam były zaopiekowane, bo były jakieś takie punkty opieki, czy nie mogą zaopiekować, czy chodziły do szkoły, no to one często stawiały takie warunki, że one mogą pracować, ale to tylko w godzinach takich i takich.*

3.4. PROMOCJA

W niniejszym rozdziale czytelnik odnajdzie wyniki analizy wypowiedzi respondentów obejmujących opis używanych kanałów komunikacji, sposobów promocji i ocenę ich skuteczności, jak również opis metod rekrutacji i stosowane zachęty do udziału w programach skierowanych do klienta NEET.

W pierwszej części rozdziału opisano używane przez podmioty kanały komunikacyjne, rodzaje mediów i narzędzi używanych do promowania projektów i działań statutowych lub ustawowych (obejmujących m.in.: portale społecznościowe, strony internetowe, lokalną prasę), przedstawiono przyjmowane strategie informacyjne i poddano pod dyskusję ich skuteczność w dotarciu do różnych grup docelowych, czy efektywność przyjętych strategii.

W kolejnej części rozdziału skupiono się na opisie procesu rekrutacji młodych osób w statusie NEET do inicjatyw prowadzonych w trakcie codziennej działalności oraz do wydzielonych projektów grantowych. Odniesiono się do wypowiedzi, gdzie rozmówca wymienia metody rekrutacji i zachęty dla kandydatów, jakie zastosowano w ramach realizowanych lub zrealizowanych projektów.

3.4.1. Kanały komunikacyjne

Respondentów zapytano, jakich kanałów komunikacyjnych użyto lub używa się obecnie w celu dotarcia z informacją o działaniach ustawowych (dotyczy OHP i OPS) lub o danej inicjatywie lub projekcie. Pytano zarówno o uczestników aktualnych, jak i o potencjalnych kandydatów, rozumianych jako osoby, które jeszcze nie otrzymały wsparcia, jednak mogą potencjalnie je uzyskać, gdyż spełniają wymogi stawiane grupom docelowym opisanym w u.p.z. (OHP) lub u.p.s. (OPS) lub też w opisie danego projektu finansowanego ze źródeł zewnętrznych (dotyczy wszystkich podmiotów).

Z analizy udzielonych wypowiedzi wynika, iż media tradycyjne (rozumiane jako: radio, TV i prasę drukowaną) stosuje 8 podmiotów: 2 OPS-y oraz wszystkie organizacje pozarządowe i firmy komercyjne uczestniczące w badaniu. Żaden z OHP nie zadeklarował użycia tego kanału komunikacyjnego (Tabela 4).

Tabela 4. Jakich kanałów komunikacji użyto lub używa się w celu dotarcia z informacją o działaniach ustawowych [dotyczy OHP i OPS] lub inicjatywie lub projekcie do kandydatów?

Odpowiedź:	Liczba wskazań z uwzględnieniem typu instytucji				
	OHP (N=3)	OPS (N=3)	NGO (N=3)	MMŚP (N=3)	łącznie (N=12)
Media elektroniczne (cyfrowe)	3	3	3	3	12
Sieci kontaktów instytucjonalnych (zewnętrznych podmiotów)	3	3	3	2	11
Użycie przestrzeni publicznej (bannery, plakaty, ulotki)	3	2	3	3	11
Marketing bezpośredni używany w trakcie spotkań osobistych	3	3	1	3	10
Media tradycyjne (tradycyjne radio, TV i prasę drukowaną)	0	2	3	3	8
„Ambasadorów” danego podmiotu	3	2	1	1	7
Inne: udziału w giełdach nauki i targach pracy	0	2	0	0	2
Inne: rodzina i najbliższe otoczenie klienta	1	0	0	0	1

Odpowiedź:	Liczba wskazań z uwzględnieniem typu instytucji				
	OHP (N=3)	OPS (N=3)	NGO (N=3)	MMŚP (N=3)	łącznie (N=12)
Inne: parafie	1	0	0	0	1
Inne: użycie gablot i tablic sołeckich lub gminnych	0	0	1	0	1
Inne: prowadzenie działań promocyjnych w szkołach podczas spotkań z ich absolwentami	0	0	0	1	1

Źródło: opracowanie własne (NEET-UP)

Media elektroniczne (zwane również „cyfrowymi” lub „internetowymi”) zdefiniowane zostały jako media umożliwiające transmisję danych cyfrowych z użyciem środków komunikacji elektronicznej, a więc obejmowały m.in.: portale i platformy internetowe, informacyjne serwisy internetowe, portale społecznościowe, radio, telewizję i gazety internetowe, blogi, podcasty, wideoblogi, newslettery, bannery publikowane w używanych przez kandydatów aplikacjach i oprogramowaniu. Wszyscy spośród respondentów uczestniczących w badaniu zadeklarowali, że podmiot jaki reprezentują działania promocyjne prowadzi z użyciem mediów elektronicznych. Jest to konieczne, gdyż, jak podkreślił rozmówca z OPS działającego na terenie Polski Centralnej: „to pokolenie, to jest pokolenie naprawdę szybkie i konieczne jest, nawet nie wiem, czy Instagram to już jeszcze daje radę” [PC_OPS_R10].

Nieco mniejszą popularnością cieszyło się korzystanie z sieci kontaktów instytucjonalnych, rozumianych jako zbiór zewnętrznych podmiotów i instytucji (np. innych instytucji publicznych, podmiotów pozarządowych, firm komercyjnych, potencjalnych pracodawców), z którymi nawiązano współpracę formalną lub nieformalną i z których usług korzystano nieodpłatnie podczas prowadzenia działań promocyjnych. Użycie tego kanału komunikacyjnego zadeklarowało łącznie 11 respondentów: 3 OHP, 3 OPS, 3 NGO i 2 firmy komercyjne (z Polski Centralnej i Polski Zachodniej). Na szczególne zalety korzystania z sieci kontaktów zwracają uwagę głównie eksperci z instytucji publicznych, wskazując przykładowo instytucje pomocowe, urzędy pracy, szkoły, areszty śledcze, czy sądy:

[PW_OHP_Ro8] *Tam, gdzie są osadzone, w miejscowościach, miastach, działając lokalnie mają ścisłą współpracę z instytucjami pomocowymi, także z instytucjami użyteczności publicznej, czyli urzędami pracy, MOPS-ami, GOPS-ami. (...). Wszystkie te instytucje: więzienia, czy policja, sądy i te wszystkie inne możliwe jeszcze lokalnie działające [przyp. – instytucje] (...).*

[PZ_OHP_Ro9] *Wie Pani, bardzo ciekawymi rzeczami, jakie robimy, to jest podpisywanie porozumień. Porozumienia pomiędzy instytucjami (...). Są firmy,*

które zwracają się do nas po to, żeby na przykład pośrednik pracy w sytuacji, kiedy im brakuje jakiegoś pracownika, uruchomił swoje możliwości.

[PW_OPS_Ro7] Są próby nawiązywania jakichś tam szczególniejszych kontraktów z partnerami. Tak na przykład mamy areszt śledczy. No i już kilkanaście razy próbuję z nimi w jakiś sposób nawiązać kontakt, żeby osoby opuszczające zakład karnych, bo te osoby też mamy w ustawie, żeby one przykładowo trafiały tutaj do nas.

Z Ochotniczą Strażą Pożarną współpracowała z kolei firma komercyjna z Polski Zachodniej:

[PZ_MŚP_Ro3] Pomocą służyły nam np. nasze kontakty w Ochotniczych Strażach Pożarnych. OSP generalnie skupiają wokół siebie młodych, którym jeszcze się coś chce. Skupieni są wokół straży i tam mieliśmy dostęp do tej tak jakby kadry mentorskiej wśród młodych strażaków, ochotników. Oni bardzo polegają na opinii doświadczonych strażaków, komendantów.

Użycie przestrzeni publicznej w procesie promocji, np. poprzez rozwieszanie bannerów, ulotek lub plakatów w ogólnodostępnych miejscach zasygnalizowało 11 respondentów – za wyjątkiem OPS z Polski Centralnej.

Marketing bezpośredni używany w trakcie spotkań osobistych z potencjalnymi klientami, organizowanych w różnej formie, np. jako spotkania indywidualne lub grupowe, w siedzibie podmiotu lub poza nią, stosowało 10 podmiotów (3 OHP-y, 3 OPS-y, 1 NGO i 3 firmy komercyjne).

Wielu respondentów wskazało na kanał komunikacyjny prowadzony z zaangażowaniem tzw. „ambasadorów” danego podmiotu, którzy często stanowili np. absolwentów danego OHP lub OPS, czy też byłych uczestników projektów prowadzonych przez podmiot. Zaangażowanie w działania „ambasadorów” zadeklarowało 7 podmiotów. Ten kanał jest najbardziej popularny wśród instytucji publicznych typu OHP (3) i OPS (2), a znacznie mniej wśród NGO (1 podmiot z Polski Zachodniej) i firm komercyjnych (1 firma z Polski Zachodniej). Uczestnicy badania z OHP wskazują na szczególną przydatność „ambasadorów” (absolwentów OHP) w trakcie rekrutacji prowadzonej wśród młodych NEET:

[PW_OHP_Ro8] Tak naprawdę przez naszych uczestników, którzy byli naszymi podopiecznymi, czy absolwentów, przez ich rodziny... Ale tutaj jakby też duży czynnik wspierający był taki, że sama młodzież rekrutowała się wzajemnie, poprzez informację przekazywaną w swoim najbliższym środowisku, że jest na przykład taki projekt..., żeby gdzieś znaleźć te grupy takie najtrudniejsze, gdzie nie mogliśmy w okresie czasu dotrzeć.

[PC_OHP_R11] Rozsyłamy po naszych uczestnikach z prośbą, żeby poszło to gdzieś dalej.

[PZ_OHP_R09] *Ja mam wrażenie, że opowiedzenie swoimi słowami o działalności OHP drugiej osobie, która bądź też знаła kogoś, kto był w OHP, bądź też był zatrudniony przez jakiegoś pracodawcę.*

Również instytucje pomocy społecznej sięgały po pomoc „ambasadorów” w przypadku trudności w dotarciu z informacją do grupy docelowej:

[PC_OPS_R10] *Sprawdzają się nam też tak zwane dobre praktyki, czyli ktoś już był na innych warsztatach, był na innych działalnościach u nas i to jakby przekazuje dalej.*

Respondentów poproszono również o wskazanie innych kanałów komunikacji, mediów lub osób zaangażowanych w trakcie prowadzenia działań promocyjnych. Odpowiedzi respondentów różniły się od siebie i co do zasady stanowiły unikalne wskazania, obejmujące: rodzinę i najbliższe otoczenie klienta (OHP z Polski Wschodniej), parafie / księży (OHP z Polski Centralnej), promocję własnych działań w trakcie udziału w giełdach nauki i targach pracy (OHP z Polski Zachodniej, OPS z Polski Zachodniej), użycie gablot i tablic sołeckich lub gminnych (NGO z Polski Centralnej), prowadzenie działań promocyjnych w szkołach podczas spotkań z ich absolwentami (firma komercyjna z Polski Zachodniej).

W dalszym etapie każdego wywiadu pogłębiano pytanie o to, jakimi kanałami komunikacyjnymi przekaz, w ocenie respondenta, najskuteczniej docierał do grupy docelowej, a jakie były najmniej skuteczne. Każdy z rozmówców wskazał kanały, jakich użycie było w jego/jej opinii najskuteczniejsze. Najczęściej wskazano na komunikację przez sieć instytucji -10 wskazań (3 OHP, 2 OPS, 3 NGO i 2 firmy) i na pocztę pantoflową – 6 wskazań (1 OPS, 3 NGO i 2 firmy) (Tabela 5).

Tabela 5. Czy może Pan/i wymienić kanały komunikacyjne, jakimi, w Pana/i opinii, informacja najskuteczniej dociera do adresatów?

Odpowiedź:	Liczba wskazań z uwzględnieniem typu instytucji				
	OHP (N=3)	OPS (N=3)	NGO (N=3)	MMŚP (N=3)	łącznie (N=12)
Sieci kontaktów instytucjonalnych (zewnątrznych podmiotów)	3	2	3	2	10
Inne: poczta pantoflowa	0	1	3	2	6
Marketing bezpośredni używany w trakcie spotkań osobistych	1	3	0	1	5
Marketing bezpośredni używany w trakcie spotkań osobistych	1	3	0	1	5

Odpowiedź:	Liczba wskazań z uwzględnieniem typu instytucji				
	OHP (N=3)	OPS (N=3)	NGO (N=3)	MMŚP (N=3)	łącznie (N=12)
„Ambasadorzy” danego podmiotu	1	1	1	1	4
Media elektroniczne (cyfrowe)	0	2	1	0	3
Inne: rodzina i najbliższe otoczenie klienta	1	1	0	0	2
Użycie przestrzeni publicznej (bannery, plakaty, ulotki)	0	1	0	0	1
Inne: udziału w giełdach nauki i targach pracy	1	0	0	0	1
Media tradycyjne (radio, TV i prasę drukowaną)	0	0	0	0	0

Źródło: opracowanie własne (NEET-UP)

Oto przykładowe wypowiedzi respondentów, opisujące współpracę z instytucjami zewnętrznymi:

[PW_OHP_Ro8] *Czyli to albo właśnie właściwa współpraca z kuratorami, ze znajomymi ze środowiska, z MOPS-ami, czyli z tymi instytucjami, których klientami może być młodzież, rodziny... Przecież poszukiwaliśmy tych NEET-ów bezrobotnych... Urząd [przyp. – Pracy], Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej, GOPS, czyli tutaj takie właśnie instytucje.*

[PC_OHP_R11] *My również współpracujemy z wszelkimi instytucjami rynku pracy i instytucjami, które wspomagają na co dzień osoby z różnymi problemami, więc też ich klienci są powiadamiani przez nich wewnętrznie, że coś takiego jest... Jeżeli chodzi o mniejsze miejscowości, no to zazwyczaj robimy to w porozumieniu ze starostwami, które organizują bardzo dużo spotkań takich miejskich, wiejskich.*

[PC_NGO_R15] *Często są też wysyłane informacje do różnych instytucji, czy samorządowych, czy po prostu działających na obszarach wiejskich, również prowadzona jest współpraca z innymi organizacjami pozarządowymi, które często te informacje o szkoleniach gdzieś tam na swoich profilach, czy też w swoich siedzibach udostępniają.*

Poczta pantoflowa, zdaniem respondenta z Polski Centralnej, szczególnie dobrze sprawdzała się na terenach wiejskich:

[PC_NGO_R15] *Skuteczną formą na obszarach wiejskich jest ta tak zwana, to co powiedziałam przed chwilą, poczta pantoflowa, czyli obszary, na których już realizowaliśmy projekty. Były one zrealizowane w sposób dobry i ktoś skorzystał z nich, nabył kompetencje, kwalifikacje, rozpoczął działalność, został zatrudniony i kolejne osoby wiedzą, że dzięki tym projektom mogą też swoją sytuację zmienić i to myślę taka najistotniejsza forma.*

Inni respondenci podkreślili skuteczność poczty pantoflowej, jednak ograniczonej wyłącznie do osób w statusie NEET:

[PZ_NGO_R13] *Poza tym [przyp. – kanał], który nie jest dla nas nowym kanałem, tej poczty pantoflowej, ale wśród grupy NEET. To praktycznie nam dawało chyba największą skuteczność.*

[PW_MŚP_Ro6] *Ten najbardziej skuteczny, no to tak jak właśnie mówiłam, była to poczta pantoflowa. No tutaj oczywiście jeden kandydat przekazywał drugiemu i tak informacja się rozprzestrzeniała.*

Najczęstsze kolejne wskazanie to komunikacja w trakcie spotkań osobistych z uczestnikami lub kandydatami – podało je 5 podmiotów (1 OHP, 3 OPS, 1 firma). Spotkania te mogą przyjmować różną formę:

[PW OPS_Ro7] *Mamy panie, które po prostu chodzą na spotkania bezpośrednio. Umawiamy się na [przyp. – spotkania] grupowe, gdzie oferują one wsparcie indywidualne, zachęcają. Po prostu robią wszystko, żeby rekrutować.*

[PZ OPS_R12] *Organizujemy spotkania informacyjne, czyli pojawiajemy się w ośrodkach pomocy społecznej, pojawiajemy się w zakładach karnych, czy ośrodkach dla osób w kryzysie bezdomności i przedstawiamy swoją aktualną ofertę szkoleniową.*

Ambasadorów (absolwentów lub byłych uczestników projektów) – wskazali reprezentanci 4 podmiotów (1 OHP, 1 OPS, 1 NGO i 1 firma komercyjna), media elektroniczne, portale społecznościowe otrzymały 3 wskazania (2 OPS i 1 NGO). Najrzadziej natomiast wskazywano: najbliższą rodzinę rozumianą jako rodziców lub opiekunów prawnych, bliskie otoczenie (znajomi, koledzy) – 2 wskazania (1 OHP i 1 OPS), giełdy nauki i targi pracy (1 OHP), kolportaż ulotek w instytucjach zewnętrznych (1 OPS).

Sześciu rozmówców zapytano o wskazanie najskuteczniejszych kanałów komunikacyjnych w celu dotarcia do osób zamieszkujących tereny wiejskie. Na terenach wiejskich najczęściej wskazywano na spotkania w miejscowości zamieszkania kandydatów, organizowane w instytucjach (np. remiza, urząd gminy, szkoła) – 3 wskazania (OHP z Polski Centralnej, firmy komercyjne położone w Polsce Wschodniej i w Polsce Zachodniej). Podano również kontakt

poprzez parafie (księży) – 2 wskazania (OHP z Polski Centralnej, firma komercyjna z Polski Centralnej):

[PC_OHP_R11] *A jeżeli chodzi o aglomeracje wiejskie, no to mogę powiedzieć, że tutaj największy zakres... Bardzo często słyszałam od osób z jednostek terenowych, że musimy uderzyć do księdza, bo jak ksiądz powie, to ktoś przyjdzie. Czyli to się nie zmienia od wielu lat.*

Pocztę pantoflową wskazali rozmówcy z 2 podmiotów (NGO z Polski Centralnej i firma z Polski Wschodniej). Podano ponadto pojedyncze wskazania: prowadzenie punktu informacyjnego na terenie danej gminy (OPS z Polski Zachodniej), zaangażowanie sieci instytucji, media społecznościowe (NGO z Polski Centralnej), zaangażowanie władz lokalnych (np. sołtys, wójt, burmistrz) (firma komercyjna z Polski Centralnej). Jeśli chodzi o to ostatnie działanie, to tak opisał je sam rozmówca:

[PC_MŚP_R14] *Jak mieliśmy dni jakiejś tam gminy, to pamiętam, że pan burmistrz na forum powiedział dwa słowa o projekcie, no bo jeżeli pan burmistrz mówi, jeszcze ksiądz dał możliwość plakatu, to wiedzieli, że nie oszukają ich przynajmniej, prawda?*

Respondentów zapytano o najskuteczniejsze kanały dotarcia do uczestników z poszczególnych grup wiekowych. Jako szczególnie skuteczne w dotarciu do grupy „młodszych” osób NEET wymieniono: pocztę pantoflową, media społecznościowe i ambasadorów (firmy z Polski Wschodniej i z Polski Zachodniej), a do „starszych” NEET: pocztę pantoflową i ambasadorów (firma z Polski Zachodniej).

Spośród najmniej skutecznych kanałów wskazano użycie: ulotek (3 wskazania), plakatów, mediów tradycyjnych (po 2 wskazania), broszur informacyjnych (1 wskazanie). Pytania nie pogłębiono o podział na poszczególne kategorie grup docelowych, stąd prezentacja rozkładu odpowiedzi w podziale na płeć, miejsce zamieszkania lub przedział wiekowy nie jest możliwa.

Uczestnicy badania wskazywali, że użycie plakatów lub ulotek często narzucane jest poprzez dokumentację konkursową, więc materiały te muszą powstać i być upublicznione, mimo, że ich skuteczność jest oceniana bardzo nisko:

[PC_OHP_R11] *Robimy to dlatego, że to też są czasami wytyczne Unii Europejskiej, co ma się pojawić (...). Natomiast patrząc na młodych ludzi, oni nie zwracają na to uwagi... Plakaty, ulotki... On przeczyta i pójdzie dalej.*

[PW_OPS_R07] *Przez chwilę był pomysł z ulotką, ale sam ich nie biorę. Nazbyt oczywiste są po prostu (...)*

[PZ_NGO_R13] *A w ogóle na tak zwane „ulotki wkładane do skrzynek pocztowych”, to już po prostu szkoda pieniędzy i szkoda drzew.*

[PW_MMSP_R06] *Porównując te kanały, na których pracowaliśmy, to jednak te plakaty i ulotki były tutaj najmniej skuteczne.*

Media tradycyjne również zostały ocenione jako mało skuteczne:

[PZ_OPS_R12] *Natomiast najmniej skutecznymi kanałami komunikacji według mojej opinii są telewizja lokalna, szczególnie w przypadku osób młodych i prasa. To są tradycyjne media i one, że tak powiem, najmniej się sprawdzają.*

[PC_NGO_R15] *To są media tradycyjne, bo to tak jak mówię, generuje koszty, a raczej rzadko teraz szczególnie... osoby młode nie zwracają uwagi na to, co pojawia się jako ogłoszenie w gazecie. Może gdyby to pojawiło się w radiu czy w jakiejś lokalnej telewizji, ale myślę, że stosunkowo jest to najmniej opłacalne.*

Ponadto, rozmówca z OHP położonego w Polsce Centralnej przedstawił opinię, że użycie materiałów graficznych zawierających zbyt wiele treści tekstowych może działać zniechęcająco na osobę młodą. Zdecydowanie lepszym rozwiązaniem jest użycie kodu QR, który przenosi na stronę informacyjną:

[PC_OHP_R11] *Takiego rodzaju broszury, które mają za dużo treści. To jest to błędne. My jakiś czas temu przeszliśmy do takiego fajnego pomysłu, że minimum treści i zamieszczanie kodu QR.*

[MOD] *Aha, czyli kody QR też skanują sobie szybciej młodzi ludzie i otwierają stronę?*

[PC_OHP_R11] *Tak. To, co jest potrzebne.*

W trakcie wywiadu poproszono rozmówców o wskazanie jakimi kanałami komunikacyjnymi przekaz, w ocenie respondenta, najskuteczniej dociera do grup szczególnie wrażliwych, jakie wspiera lub wspierał podmiot, jaki reprezentuje rozmówca. Pytanie jawiło się jako szczególnie zasadne, gdyż każdy z podmiotów objętych badaniem wspierał w trakcie swojej działalności ustawowej lub realizowanych projektów grupy wrażliwe. Wskazywano jako skuteczne kanały komunikacji: kontakt przez instytucje pomocowe (6 wskazań – 2 OHP, 2 OPS, 2 NGO) i spotkania osobiste z uczestnikiem (4 wskazania – 2 OHP, 1 OPS i 1 firma) (Tabela 6).

Tabela 6. Czy może Pan/i wymienić kanały komunikacyjne, jakimi, w Pana/i opinii, informacja najskuteczniej dociera do adresatów, odrębnie dla każdej z wymienionych grup szczególnie wrażliwych?

Odpowiedź:	Liczba wskazań z uwzględnieniem typu instytucji				
	OHP (N=3)	OPS (N=3)	NGO (N=3)	MMSP (N=3)	łącznie (N=12)
Sieci kontaktów instytucjonalnych (instytucje pomocowe)	2	2	2	0	6

Odpowiedź:	Liczba wskazań z uwzględnieniem typu instytucji				
	OHP (N=3)	OPS (N=3)	NGO (N=3)	MMŚP (N=3)	łącznie (N=12)
Marketing bezpośredni używany w trakcie spotkań osobistych	2	1	0	1	4
Media elektroniczne (media społecznościowe dedykowane osobom z niepełnosprawnościami)	0	1	1	0	2
Inne: rodzina i najbliższe otoczenie klienta	1	0	0	0	1

Źródło: opracowanie własne (NEET-UP)

Kontakt poprzez instytucje pomocowe obejmował nawiązanie współpracy z instytucjami pomocy społecznej, a następnie dotarcie z informacją o działaniach poprzez kadrę tychże instytucji, która wspiera osoby z grup szczególnie wrażliwych w ramach codziennej pracy:

[PC_NGO_R15] *Myślę, że jeśli chodzi o osoby wykluczone, takim najlepszym kanałem dotarcia do nich jest po prostu kontakt z GOPS-ami, MOPS-ami, nawiązanie współpracy z tymi instytucjami, które im pomagają i jakaś tam prośba czy forma współpracy, w ramach której oni też informacje o tego typu działaniach przekazują.*

Spotkania osobiste polegały z kolei na dotarciu do danej osoby i przeprowadzeniu rozmowy w terminie i w miejscu najbardziej dla niej dogodnym:

[PW_OHP_Ro8] *Spotkania bezpośrednie kadry z nimi poprzez, na przykład instytucje współpracujące, żeby bezpośrednio się spotykała kadry w trakcie naboru i przygodziły te grupy zainteresowanych [przyp. – kandydatów]. Czyli takie wyjazdy na przykład do miejsca zamieszkania, czyli do tych mniejszych społeczności, naszej kadry (...).*

[PC_OHP_R11] *Tutaj myślę, że w ogóle najlepszym rozwiązaniem byłby taki kontakt bezpośredni, tak? To jest zorganizowanie jakiegoś spotkania, jakiegoś mitingu, może jakiegoś takiego zebrania organizacyjnego*

Mniej wskazań otrzymały media społecznościowe dedykowane osobom z niepełnosprawnościami (2 wskazania – 1 OPS i 1 NGO) oraz bliskie otoczenie uczestnika (np. znajomi) (1 NGO). Jak wspomniał rozmówca z Polski Zachodniej: „oni potrzebują specjalnych kanałów, no bo oni nie funkcjonują na przykład w naszych mediach społecznościowych, oni mają swoje” [PZ_NGO_R13].

3.4.2. Rekrutacja

Jak wskazano w poprzednich częściach raportu, wyzwaniem przed jakim stoi każdy beneficjent chcący pracować z młodymi osobami w statusie NEET jest proces ich skutecznego zrekrutowania. Rekrutacja rozpoczyna się od wdrażania odpowiedniej strategii akcji informacyjnej o programie lub projekcie. Strategia ta może objąć zastosowanie biernych lub aktywnych (bezpośrednich lub pośrednich) metod rekrutacji. Bierne metody rekrutacji opierają się na oczekiwaniu na złożenie dokumentów przez kandydatów, bez podejmowania dodatkowych działań przez beneficjenta realizującego projekt. Aktywne metody rekrutacji z kolei mają na celu zaangażowanie środków i zasobów w celu poszukiwania kandydatów. Bezpośrednie aktywne metody obejmują działania prowadzone przez sam podmiot realizujący projekt, np. poprzez zamieszczenie ogłoszenia w prasie, mediach, upowszechnianie ofert podczas dni kariery, targów pracy, giełd pracy, etc. Z kolei pośrednie aktywne metody opierają się na zleceniu procesu rekrutacji osobom lub firmom zewnętrznym.

Podczas wywiadu zapytano respondentów o metody rekrutacji stosowane w codziennej pracy z klientem NEET (OHP, OPS) lub w dedykowanych projektach (wszystkie podmioty). Stosowanie biernych metod rekrutacji zadeklarowało 6 respondentów (reprezentujących OHP z Polski Centralnej, OPS z Polski Zachodniej, 3 NGO i firmę komercyjną z Polski Zachodniej). (Tabela 7).

Uczestnicy badania z 6 podmiotów wskazali na pocztę pantoflową:

[PZ OPS R12] *No i bierna metoda to jest ta poczta pantoflowa. Ona też działa i też po prostu zdarza się, że mamy uczestników, potem przychodzą kolejni członkowie rodziny lub znajomi tych podopiecznych, także pocztowa ta poczta też działa.*

Tabela 7. Czy może Pan/i wymienić jakie metody rekrutacji kandydatów zastosowano w ramach realizowanych lub zrealizowanych projektów lub działań skierowanych do młodych NEET? Czy opierano się na biernych, czy aktywnych (bezpośrednich lub pośrednich) metodach rekrutacji?

Odpowiedź:	Liczba wskazań z uwzględnieniem typu instytucji				
	OHP (N=3)	OPS (N=3)	NGO (N=3)	MMŚP (N=3)	łącznie (N=12)
Aktywne: rekrutacja poprzez sieć instytucji (zewnętrznych podmiotów)	3	3	2	2	10
Bierne (np. poczta pantoflowa, oczekiwanie na klienta w biurze)	1	1	3	1	6
Aktywne: pozyskiwanie kandydatów z własnych baz danych osobowych	2	3	0	1	6

Odpowiedź:	Liczba wskazań z uwzględnieniem typu instytucji				
	OHP (N=3)	OPS (N=3)	NGO (N=3)	MMŚP (N=3)	łącznie (N=12)
Aktywne: media tradycyjne (ogłoszenia)	1	1	0	0	2
Aktywne: użycie przestrzeni publicznej (ulotki)	0	1	0	0	1
Aktywne: rekrutowanie z zaangażowaniem rodziny i znajomych	1	0	0	0	1
Aktywne: rekrutowanie podczas dni otwartych z darmowym wsparciem specjalistów	0	1	0	0	1
Aktywne: zlecenie rekrutacji firmom zewnętrznym	0	0	0	1	1

Źródło: opracowanie własne (NEET-UP)

Opisano również sytuację, w której potencjalni kandydaci sami zasięgali informacji u grantodawców o realizowanych projektach i sami zgłaszali się do beneficjenta (NGO z Polski Wschodniej).

Aktywne formy rekrutacji stosowały natomiast wszystkie podmioty objęte badaniem. Spośród nich najczęściej stosowano bezpośrednie formy, jak: rekrutacja poprzez sieć instytucji – 10 wskazań (3 OHP, 3 OPS, 2 NGO i 2 firmy komercyjne) i pozyskiwanie kandydatów z własnych baz danych osobowych – 6 wskazań (2 OHP, 3 OPS i 1 firma komercyjna).

Rekrutacja z użyciem istniejącej sieci instytucji współpracujących jest więc preferowaną formą tejże aktywności bez względu na typ instytucji. Wskazują na to wypowiedzi respondentów:

[PW OPS_Ro7] *Natomiast w ustawowych naszych działaniach opieramy się na współpracy z partnerami, chodzimy do nich, pukamy, spotykamy się i rozmawiamy, zachęcamy, pozwalamy im po prostu na ustawową możliwość kierowania do nas.*

[PZ OPS_R12] *Te spotkania odbywają się między innymi w ośrodkach pomocy społecznej, w zakładach też, w ośrodkach wsparcia osób w kryzysie bezdomności. Dodatkowo ściśle współpracujemy z OPS-ami z sąsiednich gmin.*

[PZ_NGO_R13] *To o czym wspomniałem, czyli korzystamy z pomocy naszych partnerów, z którymi współpracujemy od lat, typu właśnie MOPS-y, czy jakieś organizacje społeczne, czy inne organizacje, które realizują jakiś projekt... Już zakończyły, ale na przykład mają jakąś grupę, która jest niewykorzystana i przekazują nam takie osoby.*

Kandydaci zapisani w bazach danych instytucji publicznych to często absolwenci, czyli byli uczestnicy działań instytucji o charakterze ustawowym. Korzystanie z takich baz danych przez OHP opisali rozmówcy z Polski Centralnej i Polski Zachodniej:

[PC_OHP_R11] *Mamy specjalistów, którzy ruszają w poszukiwaniu naszych kandydatów, tym bardziej, że często tymi kandydatami projektów są nasi byli uczestnicy. Śledzimy losy naszego absolwenta przez okres dwóch, trzech lat, po tym jak zakończy u nas kształcenie. I bardzo często chcemy dać szansę naszym absolwentom, więc głównie to jest ukierunkowane w pierwszej kolejności do nich (...).*

[PZ_OHP_R09] *No bo tak, jeżeli mamy na przykład kogoś od gotowania, a dziewczyna chce koniecznie zaistnieć w kosmetologii, chce robić maseczki i różne inne rzeczy, no to tak naprawdę musimy wypośrodkować, my musimy wybrać te osoby, które są jak najbardziej wskazane do tego projektu.*

[MOD] *Czyli z bazy osób, które Państwo macie? To jest na zasadzie połączenia możliwości projektu z ludźmi z całej rzeszy, czy zarejestrowanych, czy Państwu dobrze znanych, którzy mogą potrzebować tego wsparcia?*

[PZ_OHP_R09] *Tak.*

Rzadziej podały odpowiedzi dotyczące zamieszczania ogłoszeń w mediach tradycyjnych – 2 wskazania (1 OHP i 1 OPS), rekrutowanie z zaangażowaniem rodziny i znajomych (OHP z Polski Wschodniej), czy podczas dni otwartych z darmowym wsparciem specjalistów (OPS z Polski Zachodniej). Wskazano również na kolportaż ulotek (OPS z Polski Zachodniej).

Z aktywnych, ale pośrednich metod rekrutacji korzystał jedynie jeden podmiot (firma komercyjna z Polski Wschodniej), zlecając rekrutację firmom zewnętrznym:

[PW_MŚP_R06] *Myślę, że też warto jeszcze wymienić taki outsourcing rekrutacji generalnie, ponieważ w procesach rekrutacji bardzo często pomagały nam czy to firmy zewnętrzne, czy osoby zewnętrzne, które miały wiedzę, jakieś kontakty (...).*

Na pytanie o stosowane zachęty 4 respondentów odpowiedziało, że takowych nie stosuje (2 NGO i 2 firmy komercyjne. Pozostałe 6 podmiotów stosowało zachęty dla uczestników w przekazie akcji informacyjnej. Najczęściej zachęcano informując o przysługującym stypendium szkoleniowym – 4 wskazania (2 OHP, 1 OPS i 1 firma), stażowym - 3 wskazania (2 OHO i firma komercyjna) oraz o możliwości zapewnienia wsparcia na rzecz opieki nad osobami zależnymi - 3 wskazania (2 OHP i 1 OPS). Nieco rzadziej informowano o możliwości zapewnienia ubezpieczenia NNW i refundacji kosztów dojazdu do miejsc wsparcia – po

2 wskazania (1 OHP i 1 OPS). OPS z Polski Centralnej zachęcał kandydatów informując o możliwości uzyskania listów intencyjnych i drobnych upominków (gadżetów, ubrań). Z kolei OPS z Polski Zachodniej informował, że zapewnia darmowe wsparcie specjalistów (psycholog, terapeuta), bony żywnościowe i odzież roboczą.

3.5. FORMY, NARZĘDZIA I METODY AKTYWIZACJI

W treści rozdziału piątego czytelnik odnajdzie opis i ocenę efektywności różnych narzędzi, form i metod aktywizacji stosowanych przez badane instytucje w praktyce, w kontekście poprawy sytuacji zawodowej młodych NEET.

W pierwszej jego części znajduje się opis form, narzędzi i metod aktywizacji używanych przez badane podmioty w procesie wsparcia młodych NEET, w podziale na typowe (obejmujące: szkolenia, staże lub praktyki zawodowe, poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy, dotację na podjęcie działalności gospodarczej/założenie firmy i wsparcie towarzyszące) oraz nietypowe (tj. wszystkie inne niż wymienione, np. *mentoring*, *tutoring*, wsparcie psychologiczne, praca z rodziną klienta).

Kolejna część obejmuje wyniki analizy wszystkich wypowiedzi, w których respondent wymienia skuteczne i nieskuteczne metody, formy i narzędzia, w kontekście poprawy sytuacji zawodowej młodych NEET, uwzględniając zmienne: płeć, miejsce zamieszkania (tereny wiejskie, tereny miejskie), przedział wiekowy (18-24, 25-34), przynależność do grupy lub grup szczególnie wrażliwych, okres realizacji inicjatyw (w podziale na: okres do marca 2020 r., okres pandemii COVID-19 w latach 2020-2022, okres od 2023 r. do chwili wywiadu).

W ostatniej części wywiadu opisane zostaną metody tzw. *outreach* (ang. – „wyjście /sięganie poza”) oraz ich wariant - *streetworking*, w kontekście analizy tej metody pracy socjalnej przez badane instytucje oraz inne podmioty w Polsce i za granicą o jakich eksperci posiadali wiedzę.

3.5.1. Rodzaj stosowanych narzędzi, form i metod

Respondentów zapytano o stosowane przez podmiot jakie reprezentują narzędzia, formy i metody aktywizacji, w trakcie pracy z klientem NEET. Czy były lub są to tylko typowe metody, formy i narzędzia (obejmujące m.in.: szkolenia zawodowe, staże lub praktyki zawodowe, poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy, jednorazową dotację na podjęcie działalności gospodarczej/założenie firmy i wsparcie towarzyszące), czy również nietypowe metody, formy i narzędzia aktywizacji zawodowej?

Wszyscy spośród respondentów wymienili stosowanie szkoleń zawodowych. Zdecydowana większość podmiotów (11) oferowała również usługi doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy. Nie stosował ich jedynie NGO z Polski Wschodniej, z uwagi na typ realizowanych projektów dotacyjnych. Staże zawodowe były praktykowane przez 10 podmiotów. Nie stosowały ich: OHP z Polski Zachodniej i NGO z Polski Wschodniej. Jedynie 3 podmioty oferowały dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej (NGO z Polski Wschodniej oraz 2 firmy położone w Polsce Centralnej i w Polsce Zachodniej). Najmniej popularnym

narzędziem stosowanym przez respondentów było tzw. „wsparcie pomostowe” (Tabela 8). Jest to forma wsparcia finansowego udzielana w ramach danego projektu w pierwszych miesiącach prowadzenia działalności gospodarczej przez uczestnika projektu, któremu poprzednio udzielono dotacji na założenie firmy. Kwota wsparcia pomostowego jest przeznaczona na bieżące wydatki związane z prowadzoną działalnością gospodarczą, np. na wynajem pomieszczenia, gdzie prowadzona jest działalność, koszty mediów, zapłatę podatków i składek ZUS, koszty księgowości, porad prawnych, opłaty dotyczące prowadzenia rachunku bankowego i innych kategorii kosztów, jakie dopuszczalne są w regulaminach projektów.

Tabela 8. Czy może Pan/i opisać narzędzia, formy i metody aktywizacji, jakie zastosowano lub nadal stosuje się w celu wsparcia młodych NEET? (typowe usługi, formy i narzędzia)

Odpowiedź:	Liczba wskazań z uwzględnieniem typu instytucji				
	OHP (N=3)	OPS (N=3)	NGO (N=3)	MMŚP (N=3)	łącznie (N=12)
Szkolenia zawodowe	3	3	3	3	12
Doradztwo zawodowe	3	3	2	3	11
Pośrednictwo pracy	3	3	2	3	11
Staże zawodowe	2	3	2	2	10
Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej	0	0	1	2	3
Wsparcie pomostowe	0	0	1	0	1

Źródło: opracowanie własne (NEET-UP)

Stosowanie typowych narzędzi warunkowała najczęściej ustawa zgodnie z której zapisami działa dany podmiot i różniło się w zależności od typu instytucji. Podmioty typu OHP oferowały: szkolenia zawodowe, doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy:

[PW_OHP_Ro8] *To znaczy może tak powiem, jak je Pani też wymieniła, no to nasze narzędzia, które były stosowane, te podstawowe, to były przede wszystkim poradnictwo indywidualne, grupowe, zawodowe, pośrednictwo pracy, obowiązkowo kursy zawodowe. Wszystko wiadomo, nieodpłatnie.*

[PC_OHP_R11] *No akurat mamy w naszym regulaminie, w naszych wytycznych określone, jakie działania stosujemy i na jakich pracujemy. I są to właśnie szkolenia zawodowe, poradnictwo, pośrednictwo pracy.*

Możliwość odbycia praktyki lub stażu zawodowego oferowały 2 OHP, jednak tylko w podmiotach zewnętrznych lub w ramach realizowanych projektów, gdy posiadały na to zabezpieczone środki:

[PW_OHP_Ro8] *Tak dodatkowo to wysyłaliśmy na staże trzymiesięczne zawodowe płatne, z tego korzystaliśmy. One były bardzo popularne i to było dużym motywatorem.*

OPS-y z kolei wymieniały stosowanie: szkoleń zawodowych oraz doradztwa zawodowego:

[PZ_OPS_R12] *W celu wspierania właśnie osób młodych, to tak jak wspomniałam, bo jest to nasz główny cel i profil działalności, to są te szkolenia 6-miesięczne zawodowe w różnego rodzaju specjalnościach i praktyki zawodowe. W ramach naszych działań uczestnicy CIS, nasi podopieczni, odbywają regularne spotkania z naszym doradcą zawodowym, który przygotowuje ich do rozmów kwalifikacyjnych z potencjalnymi pracodawcami, pomaga stworzyć dokumenty aplikacyjne, uczy jak to robić, jak zaprezentować się na rozmowie kwalifikacyjnej, a także pomaga w szukaniu zatrudnienia.*

Rozmówca z Polski Zachodniej wymienił szereg działań, jakie CIS prowadził we współpracy z innymi instytucjami, głównie publicznymi (OHP, PUP i WUP), z zaangażowaniem tychże zasobów. Obejmują one: organizację targów pracy wspólnie z OHP, prowadzenie rozmów symulujących rozmowy kwalifikacyjne wspólnie z doradcami zawodowymi z PUP, czy organizację szkoleń i warsztatów wspólnie z podmiotami ekonomii społecznej oraz pracownikami WUP-u:

[PZ_OPS_R12] *Targi pracy organizujemy we współpracy z (...) Wojewódzką Komendą OHP... Również prowadzimy takie symulacje rozmów z potencjalnym pracodawcą we współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w (...). I tutaj jest to działanie, w którym doradca zawodowy Powiatowego Urzędu Pracy wciela się w rolę potencjalnego pracodawcy, a nasz uczestnik rozmawia z nim tak, jak podczas rozmowy kwalifikacyjnej z potencjalnym pracodawcą...*

Regularnie zapraszamy też instytucje, z którymi współpracujemy na właśnie zajęcia w siedzibie centrum. Nawet wczoraj mieliśmy takie spotkanie dotyczące działalności nierejestrowej, na którym naszym podopiecznym przekazano informacje dotyczące zakładania działalności gospodarczej, otrzymywania dotacji lub zakładania spółdzielni socjalnych i tutaj współpracujemy z ośrodkami wsparcie ekonomii społecznej w (...), z Wojewódzkim Urzędem Pracy w (...) i z Głównym Punktem Informacyjnym Funduszy Europejskich.

Jeśli chodzi o podmioty niepubliczne, a więc organizacje pozarządowe i firmy komercyjne, które oferują wsparcie na rzecz młodych NEET wyłącznie w formie realizowanych projektów współfinansowanych ze źródeł zewnętrznych, to stosowane narzędzia są określane zapisami wniosku projektowego i wytycznymi danego naboru:

[PW_MŚP_Ro6] *Generalnie narzędzia, którymi dysponujemy i które wykorzystujemy podczas realizacji projektów i wtedy, kiedy wspieramy osoby młode, skupiają się raczej na tych typowych metodach. Były to narzędzia takie jak szkolenia zawodowe, staże. Mniej praktyki zawodowe, bardziej faktycznie staże zawodowe. Było to również poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy.*

Każdy rozmówca potwierdził, że podmiot jaki reprezentuje stosuje również nietypowe narzędzia i metody wsparcia osób NEET. Najczęściej wymieniano ofertę wsparcia przez psychologa lub psychiatrę (w formie grupowej lub indywidualnej) – wskazało tak 8 podmiotów (2 OHP, 2 OPS, 2 NGO i 2 firmy) (Tabela 9).

Tabela 9. Czy może Pan/i opisać narzędzia, formy i metody aktywizacji, jakie zastosowano lub nadal stosuje się w celu wsparcia młodych NEET? (nietypowe usługi, formy, narzędzia, metody)

Odpowiedź:	Liczba wskazań z uwzględnieniem typu instytucji				
	OHP (N=3)	OPS (N=3)	NGO (N=3)	MMŚP (N=3)	łącznie (N=12)
Wsparcie psychologa lub psychiatry	2	2	2	2	8
<i>Mentoring</i>	2	1	2	3	8
Wsparcie rodziny klienta	3	1	1	1	6
Warsztaty kreowania wizerunku	3	1	0	0	4
Wsparcia przez specjalistów innych niż psycholog i psychiatrę	1	3	0	0	4
Wizyty studyjne organizowane w zakładach pracy	1	1	1	0	3
Oferowanie możliwości udziału w giełdach nauki lub targach pracy	1	1	0	0	2
Prace krótkoterminowe	1	0	0	0	1
Zajęcia integracyjne	0	1	0	0	1
Rozwijanie umiejętności społecznych poprzez interakcję z seniorami	1	0	0	0	1
Spotkania ze specjalistami z instytucji zewnętrznych	0	1	0	0	1
Wolontariat	0	0	1	0	1

Źródło: opracowanie własne (NEET-UP)

Rozmówcy z podmiotów publicznych podkreślali konieczność zastosowania takiego typu wsparcia podczas pracy z młodymi NEET, gdyż klient taki najczęściej wymaga ciągłego motywowania i wspierania w rozwiązywaniu problemów, nie tylko natury zawodowej. Dlatego też

w większości podmiotów publicznych uczestniczących w badaniu psycholog lub psychiatra zatrudnieni są na stałe:

[PC_OHP_R11] *Pomoc psychologiczna u nas jest również na pierwszym miejscu. (...) Mamy w swoich zasobach również psychologa, który na co dzień jest dostępny dla naszych uczestników, dla naszych klientów.*

[PZ OPS_R12] *Wsparcie psychologa mamy na co dzień, dlatego że w naszej placówce jest zatrudniony psycholog, który odbywa spotkania indywidualne, prowadzi także zajęcia grupowe z uczestnikami.*

Również 8 respondentów wymieniło stosowanie mentoringu (w formie indywidualnej) (2 OHP, 1 OPS, 2 NGO i 3 firmy), a 6 - wsparcia rodziny klienta przybierającego zazwyczaj postać finansowania opieki nad osobami zależnymi od uczestnika projektu (np. finansowanie pobytu w przedszkolu lub wynagrodzenia opiekuna) (3 OHP, 1 OPS, 1 NGO i 1 firma).

Mentoring jest relacją pomiędzy osobą posiadającą znaczną wiedzę w danej dziedzinie lub doświadczenie (mistrzem lub mentorem), a jego podopiecznym, czy też osobą mentorowaną, która tejże wiedzy czy doświadczenia nie posiada (Mentiway, brak daty) (np. osobą w statusie NEET). W Polsce proces mentoringu oraz wiedza czy doświadczenie osoby pełniącej rolę mentora nie są regulowane w żadnym stopniu. *Mentoring* nie jest też wymieniony w ustawach regulujących pracę instytucji rynku pracy (u.p.z.) czy pomocy społecznej (u.p.s.). Wypowiedzi respondentów wskazują na stosowanie mentoringu wyłącznie w formie indywidualnej, jednak z zaangażowaniem różnych osób (np. doradców zawodowych, psychologów, pracowników socjalnych, koordynatorów projektów, ale również emerytowanych pracowników). Rozmówcy często zamiennie używali pojęć „*mentoring*” i „*tutoring*”, jednak proces *tutoringu* odnosi się zazwyczaj do relacji pomiędzy uczniem, a jego tutorem w procesie kształcenia (CeLiID AGH, brak daty). Relacja mentoringu natomiast ma zastosowanie również w innych obszarach, w tym w procesie aktywizacji zawodowej klienta (który oprócz wyboru i realizacji aktywności edukacyjnej obejmuje także m.in. planowanie rozwoju zawodowego, wyszukiwanie miejsc stażu lub pracy i docelowo podjęcie zatrudnienia lub rozpoczęcie działalności gospodarczej), stąd termin „*mentoring*” jawi się jako bardziej zasadny do zastosowania opisu metody wsparcia o której opowiadali respondenci.

Rozmówcy z podmiotów publicznych podkreślali wagę mentoringu w procesie aktywizacji zawodowej młodych NEET, gdyż stanowią oni typ klienta, którego należy wciąż motywować i wspierać w dążeniu do założonego w projekcie celu:

[PW_OHP_Ro8] *Dla tych NEET-ów tak samo, bo na tym to polegało, żeby otrzymywali szerokie wsparcie. Chodziło tutaj o motywację, aktywizację, a potrzeba tego, była konieczna po prostu, ponieważ sami z siebie nie byli aktywni. Potrzeba takiej zwiększonej opieki nad danym uczestnikiem, czyli nie było to na zasadzie rekrutacja do projektu i młodzież sama sobie radziła, tylko zawsze był ten opiekun, dodatkowo właśnie tutor (...), jeszcze był koordynator lokalny projektu. Było tutaj gro kadry, która tak bezpośrednio jakby organizacyjnie, motywacyjnie prowadziła i wsparcie zapewniała.*

[PC_OHP_R11] *W każdym naszym działaniu tak naprawdę mamy opiekę każdego specjalisty i może nie jest to nazwane, że to jest akurat „tutor”, tylko „opiekun”, ale tylko nazwa się różni.*

[PC_MOPS_R10] *Nasza stała praca to jest codzienna gabinetowa praca tutoring w [przyp. - każdym] kolejnym kroku. Dobra, to teraz CV, to teraz pierwsza praca. Ludzie wracają, jak już pracują, to też jakby rozpracowują, czy z psychologiem, czy z doradcą zawodowym, co w tej pracy nie idzie, co trzeba poprawić.*

Z metody mentoringu korzystały również z powodzeniem podmioty niepubliczne. Rozmówca z firmy komercyjnej z Polski Zachodniej podkreślił, że stosowane przez jego podmiot modele mentoringu wypracowane i walidowane były już w trakcie realizacji projektów w ramach PO KL 2007-2013. Oto jego wypowiedź:

[PZ_MŚP_Ro3] *Pozostałe wsparcie, w zależności od możliwości danego projektu, skupiało się na zapewnieniu wsparcia mentorskiego. Czyli wybieraliśmy, angażowaliśmy do pracy w projekcie osoby z wieloletnim doświadczeniem. Ciężko tutaj określić jakiś zbiór, że tak powiem, kwalifikacji, które były potrzebne. Potrzebowaliśmy po prostu przebojowych, mądrych osób, które prowadziłyby tych naszych uczestników bardzo jeszcze niedoświadczonych. Wykorzystywaliśmy model przetestowany w ramach wcześniejszych projektów PO KL-owskich, rekomendowany przez Fundusz Szkół Pracy. Oni zajmowali się upowszechnianiem modeli pozytywnie zaopiniowanych, jeżeli chodzi o wpływ na rynek pracy. Wybraliśmy sobie właśnie ten model mentoringu i on akurat w pierwszych trzech projektach, które wpadają w Państwa próbę badawczą, się świetnie sprawdził, co przełożyło się na bardzo wysokie wskaźniki efektywności [przyp. – zatrudnieniowej]. W projektach dolnośląskich mieliśmy efektywność na poziomie 58%, przy wymaganych około 30%.*

Rozmówcy podkreślali, jak ważne jest wsparcie towarzyszące innym formom aktywizacji, w postaci zapewnienia opieki dla osób zależnych. Jest ono wręcz niezbędne dla kobiet, które sprawują opiekę nad dziećmi, a chcą przystąpić do danego projektu:

[PW_OHP_Ro8] *Ale też bardzo dużym wsparciem i motywatorem dla kobiet, generalnie dla uczestników, którzy posiadali dzieci, było opłacane na przykład przedszkola, czyli tutaj wsparcie pod kątem, żeby te osoby, które nie mogły wejść na rynek pracy ze względu na to, że są obciążone, czy niestety nie mają co zrobić ze swoimi dziećmi, no to mieliśmy wsparcie w postaci właśnie dofinansowania, czy tam opłaty do pewnego progu, dofinansowania pobyków w przedszkolu...*

Innym rodzajem wsparcia na rzecz rodziny klienta, wymienionym podczas wywiadów, było zastosowanie pracy socjalnej. Ta forma wsparcia, zdaniem rozmówcy z OPS w Polsce Centralnej, ma na celu weryfikację sytuacji rodzinnej młodej osoby NEET, a następnie

zapewnienie odpowiedniej pomocy członkom jej rodziny (np. pomocy doradczej, edukacyjnej, przeciwdziałania przemocy w rodzinie):

[PZ_OPS_R12] *Również nasz pracownik socjalny pracuje z rodziną, gdy wymaga tego sytuacja. Czyli tutaj między innymi analizuje sytuację rodzinną podopiecznego, proponuje formę wsparcia dla członków rodziny lub edukuje lub doradza, na przykład, jeżeli w rodzinie występuje przemoc. Także tutaj ta praca z rodziną lub zabezpieczenie po prostu naszego klienta i jego rodziny, tak to się odbywa.*

Jeszcze inną formą pomocy na rzecz rodziny klienta, o której wspominał respondent z firmy położonej w Polsce Centralnej, były działania na rzecz profilaktyki uzależnień:

[PC_MŚP_R14] *Głównie były to elementy związane z problemami z uzależnieniami i wsparcia dodatkowego chociażby rodzin.*

Często wymieniano jako nietypowe formy, metody i narzędzia wsparcia osób NEET: warsztaty kreowania wizerunku – 4 wskazania (3 OHP i 1 OPS), ofertę wsparcia przez specjalistów innych niż psycholog i psychiatrę, np. terapeutę uzależnień, seksuologa, pracownika socjalnego, prawnika, informatyka (w formie grupowej lub indywidualnej) – również 4 wskazania (1 OHP, 3 OPS).

Nieco rzadziej wymieniano wizyty studyjne organizowane w zakładach pracy – 3 wskazania (1 OHP, 1 OPS i 1 NGO) i oferowanie możliwości udziału w giełdach nauki lub targach pracy – 2 wskazania (1 OHP, 1 OPS). Jak podkreślają eksperci z instytucji publicznych położonych w Polsce Zachodniej, udział w takich aktywnościach pozwala uczestnikom poznać praktyczne aspekty działalności w danym zakładzie pracy, czy też poznać specyfikę branż i zawodów:

[PZ_OHP_R09] *W tym momencie realizowane są różne inicjatywy ze strony pośredników, doradców, specjalistów do spraw rozwoju zawodowego. Takie, które pozwalają poznać jakiś zakład pracy poprzez wizyty studyjne, na przykład. Wozimy tych młodych ludzi, pokazujemy im, co w danym zakładzie jest fajne. Bądź też są to instytucje i przedsięwzięcia, które są realizowane poprzez giełdy nauki i pracy. Poprzez giełdy pracy wystawiamy się, opowiadamy o różnych zawodach. Są konkursy zawodoznawcze.*

[PZ_OPS_R12] *Targi pracy organizujemy we współpracy z Wojewódzką Ochotniczą Komendą Hufców Pracy. No i celem tych targów jest umożliwienie bezpośredniego kontaktu z pracodawcami.*

Najrzadziej wskazywano na: prace krótkoterminowe (1 OHP), zajęcia integracyjne (jak m.in. warsztaty plastyczne, warsztaty kulinarne, turnieje gier, planszówek, ping-ponga, wspólne wyjścia i wycieczki) (1 OPS), rozwijanie umiejętności społecznych poprzez interakcję z seniorami (wspólne działania, wizyty w domu opieki) (1 OHP), spotkania z doradcami z zewnętrznych instytucji (np. z Powiatowego Urzędu Pracy, innych instytucji mogących udzielić dofinansowania na założenie działalności gospodarczej) (1 OPS), wolontariat (1 NGO).

Zdaniem respondenta z OHP zdecydowanie dobrym narzędziem wsparcia młodych NEET są prace krótkoterminowe, które pozwalają uczestnikom na zdobycie środków finansowych, nabycie doświadczenia zawodowego, ale również sprawdzenie w praktyce, czy dany zawód odpowiada uczestnikowi, czy też nie:

[PZ_OHP_R09] *Ja zawsze powtarzam, że prace krótkoterminowe, które możemy zaoferować młodym ludziom, pozwalają im na podreperowanie ich własnych funduszy. Są one też takim początkiem kariery zawodowej. Albo [przyp. – młodzi] wiedzą, że będą chcieli, na przykład, stać na promocji i przedstawiać jakąś rzecz, albo już tego nigdy nie zrobią.*

OPS z Polski Centralnej oferował również tzw. „Bank Stacjonarny Ubrań” - punkt, gdzie młodzi są ubierani są przez stylistkę przed rozmowami o pracę, a fotograf robi im profesjonalne zdjęcia do CV. Podmiot ten oferował również środki finansowe na usamodzielnienie się, które klienci mogą wydać zgodnie z preferencjami osoby młodej. Trzecim wymienionym rodzajem wsparcia jest opracowywanie Indywidualnego Planu Usamodzielnienia (odrębnego od Indywidualnego Planu Działania).

Z kolei firma komercyjna z Polski Centralnej stosowała *coaching* (osobisty lub zawodowy):

[PC_MSP_R14] *Ale do tego dochodziły elementy związane z tym, żeby popracować z tą osobą nad biznes case'em jego, na przykład. I ta droga była pewnym rodzajem takiego bym powiedział coachingu biznesowo-życiowego. Żebyśmy mogli wejść na to, że warto takiej osobie udzielić wsparcia, no to najpierw musieliśmy odbyć pewien rodzaj tego coachingu przygotowującego.*

Analizując wypowiedzi respondentów z poszczególnych typów instytucji, można zauważyć, iż podmioty publiczne stosowały znacznie więcej nietypowych narzędzi i metod niż podmioty niepubliczne. OHP-y i OPS-y oferowały wsparcie w postaci organizacji warsztatów z kreowania własnego wizerunku oraz wsparcie psychologa lub psychiatry. Te formy wsparcia miały na celu budowanie poczucia własnej wartości, motywowanie uczestników do podejmowania aktywności zawodowej i edukacyjnej, czy do zmiany swojej aktualnej sytuacji zawodowej, naukę radzenia sobie ze stresem:

[PW_OHP_R08] *Dodatkowo mieliśmy takie fajne wsparcie, dobrą praktykę, zajęcia z kreatywnego wizerunku czy spotkania, takie konsultacje albo wsparcie psychologów w formie różnej, grupowej, indywidualnej, tematycznie - pod kątem radzenia sobie ze stresem. To bardzo fajne takie „miękkie” wsparcie dla tej młodzieży, które bardzo długo wydawało się im potrzebne.*

3.5.2. Ocena skuteczności form, metod i narzędzi

Dalsze pytania pogłębiające w wywiadzie dotyczyły prośby o wyrażenie opinii na temat skuteczności wymienionych poprzednio form, narzędzi i metod w procesie aktywizacji zawodowej klienta NEET. „Skuteczność”, zdefiniowano jako osiągnięcie nadrzędnego celu, któremu miało służyć zastosowanie określonych form, metod lub narzędzi w danym projekcie lub działaniu, a więc poprawę sytuacji osób młodych niepracujących oraz nieuczestniczących

w szkoleniu i kształceniu na runku pracy (poprzez podjęcie zatrudnienia lub założenie własnej działalności gospodarczej, nabycie doświadczenia zawodowego, lub też nabycie kwalifikacji lub kompetencji zawodowych)³¹. Ponieważ populacja NEET jest wewnętrznie zróżnicowana, a narzędzia określane jako skuteczne w danej podgrupie niekoniecznie mogą być tak oceniane podczas stosowania względem innej podgrupy, zadano odrębne pytania dzieląc populację NEET ze względu na zmienne:

✓ płeć: kobiety, mężczyźni

✓ miejsce zamieszkania klienta: obszar wiejski lub obszar miejski

✓ wiek: 18-24, 25-34 lata

✓ przynależność do grup szczególnie wrażliwych na rynku pracy.

Dwóch spośród respondentów nie było w stanie wskazać skutecznych narzędzi w podziale na płeć. Twierdzili oni, że te same narzędzia mogą być stosowane bez względu na płeć danej osoby (Tabela 10).

Tabela 10. Jakże znane są Panu/i skuteczne metody, formy lub narzędzia aktywizacji kobiet młodych niepracujących oraz nieuczestniczących w szkoleniu i kształceniu?

Odpowiedź:	Liczba wskazań z uwzględnieniem typu instytucji				
	OHP (N=3)	OPS (N=3)	NGO (N=3)	MMŚP (N=3)	łącznie (N=12)
Finansowanie opieki nad osobami zależnymi	2	1	0	1	4
Kursy i szkolenia zawodowe	1	0	1	1	3
Kursy inne niż zawodowe, np. dotyczące budowania własnego wizerunku	2	0	0	0	2
<i>Coaching</i>	1	1	0	0	2
Dofinansowanie rozpoczęcia działalności gospodarczej	0	1	0	1	2
Doradztwo zawodowe	0	2	0	0	2
Organizacja wizyt studyjnych w zakładach pracy	1	0	0	0	1

³¹ Pytając o skuteczność uwzględniono jedynie sytuację zawodową, pominięto natomiast inne efekty wsparcia, jak np. rozwój kompetencji społecznych, wzmocnienie integracji społecznej, poprawę zdrowia fizycznego lub dobrostanu psychicznego i inne.

Odpowiedź:	Liczba wskazań z uwzględnieniem typu instytucji				
	OHP (N=3)	OPS (N=3)	NGO (N=3)	MMŚP (N=3)	łącznie (N=12)
Spotkania osobiste z potencjalnym pracodawcą	1	0	0	0	1
Prace społecznie użyteczne	0	1	0	0	1
Stáže zawodowe	0	1	0	0	1
Bony szkoleniowe, bony stażowe, prace interwencyjne	0	1	0	0	1
Wsparcie psychologa w projekcie	1	0	0	0	1
<i>Mentoring</i>	0	1	0	0	1
Nie wiem / nie mam zdania	0	0	1	1	2

Źródło: opracowanie własne (NEET-UP)

Pozostali respondenci udzielili odpowiedzi. Jako skuteczne względem kobiet wymieniano najczęściej: finansowanie opieki nad osobami zależnymi – 4 wskazania (2 OHP, 1 OPS i 1 firma komercyjna). Ten rodzaj wsparcia rozmówca z OHP w Polsce Wschodniej określił jako szczególnie istotny w procesie aktywizacji samotnych kobiet sprawujących opiekę nad osobami zależnymi:

[PW_OHP_Ro8] *To dodatkowe wsparcie, no bo nie ukrywajmy, te kobiety, które mają dzieci, czy są samotne, wychowujące [przyp. – dzieci], czy nie mają co z tymi dziećmi zrobić, no to dla nich to jest ważne.*

Respondent z OHP z Polski Zachodniej dodał, że oprócz zapewnienia samego wsparcia finansowania opieki nad osobami zależnymi, uczestnicy powinni otrzymać również szczegółowe instrukcje w jaki sposób mogą zorganizować taką opiekę i w jakiej formie:

[PZ_OHP_Ro9] *Natomiast z pewnością narzędziem dla kobiety będzie, tak jak Pani mówiła wcześniej, załatwienie żłobka przy szkole, pokierowanie, jak ona to powinna zrobić, przedstawienie możliwości, że być może twoja koleżanka, która w tej chwili nie pracuje, zajmie się również twoim dzieckiem.*

Chociaż wsparcie w postaci możliwości sfinansowania opieki nad osobami zależnymi dostępne było w projektach zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn, co podkreśla rozmówca z firmy działającej na obszarze Polski Zachodniej, to korzystały z niego niemal wyłącznie kobiety w realizowanych przez podmiot rozmówcy projektach. Może to wynikać z wciąż obecnego w polskim społeczeństwie przekonania o tradycyjnym podziale ról społecznych, zgodnie z którym to kobieta odpowiada za opiekę nad dziećmi:

[PZ_MŚP_Ro3] *Tylko w przypadku, gdy kierujemy wsparcie do kobiet, to one, przede wszystkim one korzystają z tego wsparcia dotyczącego pokrycia kosztów opieki nad dzieckiem w przedszkolu lub w żłobku. Naprawdę przypadki, gdzie to mężczyzna ubiegał się o taką refundację, należą do rzadkości i na przestrzeni ostatnich 15 lat być może będzie z 5 takich przypadków. Ciężko mi zrozumieć, dlaczego, skoro przysługuje takie wsparcie i mamie i tacie. Natomiast rzeczywiście wśród, w grupie kobiet jest duży odsetek uczestniczek, które korzystają z tej pomocy.*

Często wymieniano również kursy i szkolenia zawodowe – 3 wskazania (1 OHP, 1 NGO i 1 firma komercyjna).

Rzadziej eksperci wymieniali jako skuteczne w procesie aktywizacji zawodowej kobiet kursy inne niż zawodowe, np. dotyczące budowania własnego wizerunku – 2 wskazania (2 OHP), *coaching* – 2 wskazania (1 OHP i 1 OPS), dofinansowanie rozpoczęcia działalności gospodarczej – 2 wskazania (1 OPS i 1 firma), doradztwo zawodowe – 2 wskazania (2 OPS).

Jako skuteczne określali warsztaty z budowania wizerunku wśród kobiet respondenci z OHP, gdyż, ich zdaniem, jeśli dana kobieta uważa swój wizerunek za nieatrakcyjny, stanowi to może największą barierę natury psychologicznej w procesie jej aktywizacji zawodowej. Podczas tego typu warsztatów zapewnione jest wsparcie specjalistów ds. wizerunku, fryzjera, czy fotografa:

[PW_OHP_Ro8] *Jak już wtedy złapią tego „wektora” w trakcie aktywizacji, to wizerunek dla nich jest ważny i to ich aktywizuje, że wspieramy w ramach projektu to, co mówiłam o kreatywnym wizerunku...*

[PC_OHP_R11] *Bardzo dużo kobiet korzysta u nas też pomocy właśnie [przyp. – w zakresie] kreowania wizerunku. Bo są zagubione, zaniedbane niestety i potrzebują znowu poczuć się piękne..., poczuć się po prostu kobietą. Więc są te spotkania z kreatorami wizerunku, z kreatorami mody. I to jest taka metoda, która działa, która zawsze jest rozchwytywana i dziewczyny nigdy nie mają tego dosyć. Oczywiście, później jeszcze mają sesje zdjęciowe robione, więc jest takie przełamanie się nie tylko zawodowe, nie tylko tego, że ja chcę, ale też i mentalne (...).*

Również *coaching* indywidualny, zdaniem respondenta z OHP, pozwala przełamać kobietom bariery natury psychologicznej, otworzyć się i włączyć w pełni w program aktywizacji zawodowej:

[PC_OHP_R11] *Bardzo często stosujemy trening „spadochron”. Te kobiety mogą się otworzyć, mogą już się wykazać, mogą być dobrze coachingowane... Ale też coaching indywidualny. Kobiety są bardzo zamknięte w sobie. Od tego bym zaczęła, a dopiero później ukierunkowała je na jakieś szkolenia, staże.*

Inne od powyższych skuteczne narzędzia były wymieniane sporadycznie i tylko przez podmioty publiczne. Obejmowały one m.in. organizację wizyt studyjnych w zakładach pracy

i spotkania osobiste z potencjalnym pracodawcą (rozmówca z OHP z Polski Centralnej). Jak podkreślił rozmówca, wizyty takie potrafią przede wszystkim oswoić kobietę z potencjalnym pracodawcą, przełamać jej stres związany z pierwszym spotkaniem z przełożonym, ale także zaobserwować w praktyce na czym dana praca polega:

[PC_OHP_R11] *Ale też jest tak, że kobiety bardzo często potrzebują zobaczyć, dotknąć namacalnie czegoś, co ma im przynieść jakiś efekt. Więc organizujemy też wizyty studyjne do różnego rodzaju zakładów pracy, miejsc czy obszarów zawodowych, żeby pokazać im, jak to będzie w praktyce wyglądało, jakie są zaplecza, jakie są możliwości. I taki też pierwszy kontakt z potencjalnym pracodawcą, gdzie te osoby czasami nawet nigdy nie miały możliwości porozmawiać, a co dopiero w takiej luźnej atmosferze..., żeby właśnie obyły się z tym, że taka rozmowa nie zawsze jest związana ze stresem. To też jest drugi człowiek, który chce nam też pomóc, dać nam pracę. I to działa, te wizyty studyjne działają.*

Inne wskazania objęły: prace społecznie użyteczne (OPS z Polski Zachodniej), staże (OPS z Polski Centralnej), bony szkoleniowe, prace interwencyjne, bony stażowe, *mentoring* (OPS z Polski Zachodniej), wsparcie psychologa w projekcie (OHP z Polski Centralnej). Jak podkreślił rozmówca: „jeżeli chodzi o kobiety, to zazwyczaj jest najpierw potrzebne wsparcie psychologiczne, więc taki trening psychologiczny” [PC_OHP_R11].

Jako skuteczne w grupie mężczyzn wskazywano najczęściej: kursy i szkolenia zawodowe (4, w tym 2 OHP, 1 NGO i 1 firma), staże zawodowe (3, w tym 1 OHP i 2 OPS), dofinansowanie rozpoczęcia działalności gospodarczej (3 wskazania, w tym 2 OPS i 1 firma) (Tabela 11).

Tabela 11. Jakie znane są Panu/i skuteczne metody, formy lub narzędzia aktywizacji młodych mężczyzn niepracujących oraz nieuczestniczących w szkoleniu i kształceniu?

Odpowiedź:	Liczba wskazań z uwzględnieniem typu instytucji				
	OHP (N=3)	OPS (N=3)	NGO (N=3)	MMŚP (N=3)	łącznie (N=12)
Kursy i szkolenia zawodowe	2	0	1	1	4
Staże zawodowe	1	2	0	0	3
Dofinansowanie rozpoczęcia działalności gospodarczej	0	2	0	1	3
Doradztwo zawodowe	0	2	0	0	2
Prace interwencyjne	1	1	0	0	2
Kursy inne niż zawodowe, np. dotyczące budowania wizerunku	1	0	0	0	1
Bony szkoleniowe, bony stażowe	0	1	0	0	1

Odpowiedź:	Liczba wskazań z uwzględnieniem typu instytucji				
	OHP (N=3)	OPS (N=3)	NGO (N=3)	MMŚP (N=3)	łącznie (N=12)
Dofinansowanie stanowisk pracy	0	0	1	0	1
Nie wiem / nie mam zdania	1	0	1	1	3

Źródło: opracowanie własne (NEET-UP)

Respondent z OPS podkreślał, że otwarcie własnej firmy może dać mężczyznom poczucie samorealizacji:

[PW_OPS_Ro7] *No to powiedzmy, że w przypadku młodych mężczyzn środki na otworzenie własnej działalności gospodarczej. Głównie jakby to ich może przyciągnąć, zachęcić do jakiejś samorealizacji.*

Rzadziej (po 2 wskazania) wymieniano prace interwencyjne (1 OHP i 1 OPS) i doradztwo zawodowe (2 OPS).

Jak podkreślali eksperci z podmiotów publicznych, dla mężczyzn liczą się głównie formy wsparcia oparte o „konkretne” staże, szkolenia, a więc takie, gdzie przyuczą się oni do zawodu, nabędą doświadczenie zawodowe, nowe kompetencje lub kwalifikacje zawodowe, czy uzyskają wsparcie finansowe:

[PC_OHP_R11] *Natomiast jeżeli chodzi o mężczyzn, no to oni konkrety, prace interwencyjne, różnego rodzaju staże, takie szkolenia, gdzie mogą iść i zobaczyć namacalny wymiar swojej pracy... Jeżeli coś się uda na danym szkoleniu, to on pójdzie, on to zrobi. Ale też dla nich bardzo ważne jest stypendium, że... jak wrócę do domu, jednak tę cegielkę z tego stypendium będę mógł na dom dołożyć. To jest bardzo istotne. No i poszerzenie kwalifikacji. Bardzo często ci klienci mówią... bo ja chcę tylko mieć kolejną kwalifikację z tym znacznikiem unijnym, bo ja wyjadę za granicę, a idąc do firmy prywatnej mnie nie stać na to, żeby ten certyfikat zdobyć.*

[PC_MOPS_R10] *Myślę, że sprawdzają się konkrety. Młody to konkretną rzecz robi. I takie dawanie im takich metod, gdzie widzą szybki cel. Wydaje mi się, że staże, które są we współpracy z fundacją albo krótki plan z doradcą zawodowym, który jest rozpisany..., słuchaj, spotykamy się na pięć spotkań, tu robimy to, tu robimy to, tu robimy to, a na końcu dostaniesz informację, gdzie masz pójść, żeby się zatrudnić (...).*

Inne, pojedyncze wskazania obejmowały również: kursy dotyczące budowania wizerunku (1 OHP), bony szkoleniowe, bony stażowe (1 OPS) i dofinansowanie stanowisk pracy (1 NGO).

Na analogiczne pytanie dotyczące narzędzi i metod skutecznych w podziale na terenach wiejskie i miejskie, aż 6 respondentów twierdziło, że nie dostrzegają różnic z uwagi na miejsce zamieszkania klienta. Oto przykładowe odpowiedzi:

[PW_NGO_Ro2] *Także ja tu nie widzę różnic, wie pani, czy wieś, miasto, miasteczko.*

[PC_NGO_R15] *Myślę, że te grupy docelowe są podobne...*

[PZ_NGO_R13] *Nie mam w ogóle rozeznania, jeżeli chodzi o tę analizę.*

[PW_MŚP_Ro6] *Generalnie nie, nie zauważyłam żadnej różnicy.*

[PC_MŚP_R14] *Nie widzę różnicy.*

[PZ_MŚP_Ro3] *Nie widzę różnic między... Teraz te bariery tak jakby dostępu..., nie ma już białych plan komunikacyjnych tak naprawdę, więc obecnie po 2022 roku, bo ten ostatni projekt mamy w latach 22-23, czyli patrząc na ostatni projekt nie ma żadnej różnicy.*

Spośród pozostałych rozmówców (3 OHP, 1 OPS, 1 NGO i 1 firma), na terenach wiejskich najczęściej wskazywano jako skuteczne: zorganizowanie transportu od miejsca zamieszkania uczestnika do miejsca wsparcia i z powrotem (3 wskazania), refundację kosztów dojazdu (2) i organizację wsparcia na terenie danej miejscowości (2). Wszystkie powyższe wskazania nie dotyczą jednak form, metod i narzędzi, a raczej strony logistyczno-organizacyjnej poszczególnych form wsparcia. Uczestnicy badania zgodnie podkreślali, że na terenach wiejskich lub w małych miasteczkach dojazd do szkoleń organizowanych w innych miejscowościach może stanowić dla bezrobotnych młodych osób problem natury finansowej, organizacyjnej lub logistycznej. Dlatego istotne jest zapewnienie wsparcia na terenie danej miejscowości, a jeśli jest to niewykonalne, to chociaż zorganizowanie nieodpłatnego transportu lub zapewnienie środków finansowych na zakup biletów środkami komunikacji publicznej lub prywatnej dla klienta:

[PW_OHP_Ro8] (...) *Jeżeli gdzieś tam młody dojeżdża, to często być może nie stać go na to z uwagi na bycie bezrobotnym. Nie ma środków na finansowanie dojazdu, na płatne dojazdy założymy...*

[PC_OHP_R11] *Ale też jest problem właśnie z taką dostępnością dojazdów, więc to, co my możemy pomóc w takiej aktywizacji, to my możemy [przyp. – pomóc] dojechać. My możemy coś zorganizować bliżej ich terenu. Jeżeli będzie, na przykład, więcej osób z tamtej miejscowości, to znajdziemy jakiś ośrodek, gdzie to szkolenie będzie przy was, a nie przy nas. My mamy dotację do tego, żeby nasz opiekun, czy nasz doradca dojechał do was, do dziesięcioosobowej grupy. I to jest bardzo ważne.*

[PZ OPS_R12] *Natomiast na terenach wiejskich dobrym pomysłem mogą być właśnie programy aktywizacyjne lub programy, gdzie mieszkańcy mogą bezpośrednio na swoim terenie skorzystać z pomocy bez obawy, na przykład, o wykluczenie komunikacyjne.*

Równie często wskazywano na odpowiednio dobrane kursy i szkolenia zawodowe (2). Pojedyncze wskazania przez rozmówców reprezentujących podmioty typu OHP dotyczyły: staży, szkoleń z zasad przedsiębiorczości (dla rolników), dofinansowania do zakupu urządzeń rolniczych lub udzielenie wsparcia technicznego, finansowanie kosztów opieki nad osobami zależnymi. OPS z Polski Zachodniej jako szczególnie skuteczne wymienił krótkie kursy lub szkolenia.

Jako na skuteczne narzędzia na terenach miejskich najczęściej wskazywano: kursy i szkolenia zawodowe, staże zawodowe i prace interwencyjne (po 2 wskazania):

[PC_OHP_R11] No to takimi metodami to głównie są staże, prace interwencyjne, prace użytkowe, takie społecznie użyteczne...

Pojedyncze wskazania dotyczyły z kolei takich narzędzi, jak: bony szkoleniowe, finansowanie opieki nad osobami zależnymi, dofinansowanie rozpoczęcia działalności gospodarczej.

Na pytanie o skuteczne narzędzia, formy i metody aktywizacji „młodszych” NEET w przedziale wiekowym 18-24, czterech respondentów nie potrafiło udzielić odpowiedzi (3 NGO i 1 firma). W trakcie 3 wywiadów pytanie nie zostało zadane (z 2 OHP i 1 OPS). Pozostałych 5 respondentów jako skuteczne narzędzia najczęściej wymieniali najczęściej: dofinansowanie rozpoczęcia działalności gospodarczej (3 wskazania) i staże (2):

[PW_OPS_R07] Natomiast osoby młode przede wszystkim staże, ale też działalność gospodarcza. Czyli te środki na spróbowanie swojej działalności gospodarczej są bardzo popularne, gdyż każdy chce spróbować, każdy chce mieć tę szansę do samorealizacji, do kreowania siebie i tak dalej.

Respondent z OPS w Polsce Zachodniej podał jako jedyny bony szkoleniowe i doradztwo zawodowe.

Z uwagi na ograniczenia ustawowe, 3 podmioty OHP nie wspierały w trakcie codziennej działalności grupy wiekowej „starszych” NEET (w przedziale 25-34 lata). Podobnie OPS z Polski Centralnej wspierał tylko osoby młode do ukończenia przez nie 26 roku życia. W odniesieniu do respondentów reprezentujących te podmioty, pytanie dotyczące skutecznych form, metod i narzędzi dla osób w wieku 25-34 lata pominięto w trakcie wywiadu. Spośród pozostałych rozmówców, 4 osoby nie były w stanie wskazać skutecznych narzędzi dla tej grupy wiekowej (reprezentujących 3 NGO i 1 firmę komercyjną). Odpowiedzi udzieliło więc tylko 4 rozmówców (z 2 OPS i 2 firm komercyjnych). Wymieniali oni najczęściej: kursy i szkolenia zawodowe oraz finansowanie rozpoczęcia działalności gospodarczej (po 2 wskazania):

[PW_OPS_R07] (...) Starsze osoby, osoby, które wróciły gdzieś tam z zagranicy, z pracy... Bardziej kursy, bardziej [przyp. – odnajdują się] w jakiejś działalności gospodarczej.

[PZ_OPS_R12] Te metody też mogą być pomocne w przypadku starszych osób z grupy NEET, natomiast tutaj już być może mogą być osoby, które chciałyby

założyć własną działalność gospodarczą. Mogą mieć te cele zawodowe, tak jak wspomniałam, być bardziej świadome swoich oczekiwań już, ale nie mając wystarczających możliwości, środków, znajomości, kontaktów, żeby to zrealizować.

Respondent z OPS w Polsce Zachodniej wymienił także jako skuteczne: bony szkoleniowe i staże, a rozmówca z firmy komercyjnej w Polsce Zachodniej – sieciowanie według modelu wypracowanego w PO KL 2007-2013 pn. "mikrospołeczność" (model zostanie omówiony szerzej w rozdziale dotyczącym dobrych praktyk):

[PZ_MŚP_Ro3] Jeżeli chodzi o starszą grupę, to naszym patentem jest takie budowanie, jakby to powiedzieć, takiej grupy wsparcia wewnętrznej, projektowej, tam, gdzie mamy projekty, w których między innymi udzielamy dotacji na założenie działalności gospodarczej... Oni się zaczynają może nie integrować, ale poznawać, wymieniać pomysłami... I jak rozejdzie się ich ta wspólna część ścieżki, to widzę, że bardzo dobrze wspierają się między sobą już później. I tworzą taką wspierającą się wewnątrznie w cudzysłowie „mikrospołeczność”.

Spśród odpowiedzi udzielonych przez rozmówców, jeden rozmówca nie był w stanie wskazać skutecznych metod pracy i narzędzi stosowanych w celu wsparcia grup szczególnie wrażliwych. Odpowiedzi pozostałych respondentów różniły się między sobą, a jedyne wskazania, jakich udzielił więcej niż jeden respondent obejmowały: zapewnienie wsparcia mentora (1 OHP i 1 OPS) oraz realizacja tzw. indywidualnych programów wsparcia (3 OPS) (Tabela 12).

Tabela 42. Czy zna Pan/i jakieś metody, formy i narzędzia, które były i są skuteczne wśród grup szczególnie wrażliwych?

Odpowiedź:	Liczba wskazań z uwzględnieniem typu instytucji				
	OHP (N=3)	OPS (N=3)	NGO (N=3)	MMŚP (N=3)	łącznie (N=12)
Realizacja tzw. „indywidualnych programów wsparcia”	0	3	0	0	3
<i>Mentoring</i>	1	1	0	0	2
Doradztwo zawodowe	0	2	0	0	2
Pośrednictwo pracy polegające na wyszukiwaniu wyłącznie miejsc pracy w ZAZ lub WTZ	0	0	1	0	1
Wsparcie psychologiczno-psychiatryczne	0	0	1	0	1
Kursy i szkolenia zawodowe	0	0	0	1	1

Odpowiedź:	Liczba wskazań z uwzględnieniem typu instytucji				
	OHP (N=3)	OPS (N=3)	NGO (N=3)	MMŚP (N=3)	łącznie (N=12)
Staże zawodowe	0	0	0	1	1
Nie wiem / nie mam zdania	0	0	0	1	1

Źródło: opracowanie własne (NEET-UP)

Mentoring, jak podkreślali respondenci, to metoda wspierająca osobę z grupy szczególnie wrażliwej w trakcie trwania całego programu aktywizacji zawodowej, a nie tylko w trakcie realizacji poszczególnych form wsparcia. Mentor to osoba, która motywuje również uczestnika w dążeniu do założonych celów i pomaga w rozwiązywaniu problemów, jakie się pojawiają:

[PW_OHP_Ro8] (...) Tutaj właśnie dla tych szczególnych osób potrzebny jest dodatkowy mentor, który zajmuje się, no stricte całą grupą, jakby też motywuje, wspiera wszystkich swoich podopiecznych w ramach grupy projektowej. Gdy jest ktoś taki dodatkowo wspierający uczestnika, bo przy tych, co Pani tu wymieniła, czy wymieniamy w szczególnych przypadkach osób, no to to jest super po prostu podparcie i nastawienie na indywidualizację jeszcze większe.

[PC_MOPS_R10] Tutoring, mentoring, holding można by powiedzieć. Jest ktoś, kto pomaga im kierunkowo to doświadczenie budować. Potrzebują takiej wiary, że nie wszystko jest stracone. Takiej cierpliwości od nas potrzebują, od terapeutów, od doradcy zawodowego...

Indywidualizacja wsparcia jest pomocna w procesie pracy z osobami ze szczególnymi potrzebami, ponieważ takie osoby jeszcze przed przystąpieniem do aktywizacji zawodowej potrzebują niejednokrotnie przezwyciężyć indywidualne bariery (obejmujące m.in. uzależnienia, problemy natury psychicznej) lub rozwinąć kompetencje społeczne, zintegrować się ze społecznością, w której funkcjonują. Zdaniem respondenta z OPS działającego w Polsce Zachodniej:

[PZ_OPS_R12] Tutaj myślę, że to, co może być pomocne właśnie w przypadku młodych osób, które pozostają poza rynkiem pracy i edukacją, a jednocześnie znajdują się dodatkowo w jeszcze bardziej trudnej, kryzysowej sytuacji, to właśnie mogą być te programy aktywizacyjne lub takie indywidualne programy działania, tak jak na przykład w przypadku osób w kryzysie bezdomności jest to innowacyjny program wychodzenia z bezdomności, ponieważ uważam, że takie działania są dedykowane bezpośrednio tym grupom... I wtedy taka osoba, jak mówimy o osobach uzależnionych czy osobach w kryzysie bezdomności, oprócz tego aspektu aktywizacji zawodowej, to tutaj jest bardzo ważny aspekt aktywizacji społecznej, ponieważ pojawiają się różnego rodzaju trudności lub braki w umiejętnościach społecznych. To są osoby, tak jak na przykład w kryzysie bezdomności czy uzależnione, które też bardzo długo były poza tymi relacjami

społecznymi, poza relacjami interpersonalnymi i chociażby nawet wzbudzenie takiego poczucia własnej wartości, sprawczości, to jest chyba początek do tego, żeby dopiero przejść do tych metod aktywizacji zawodowej.

W podobnym tonie wypowiedział się rozmówca z firmy komercyjnej w Polsce Centralnej:

[PC_MŚP_R14] To są rzeczywiście problemy natury psychologicznej i uzależnień. Mamy ścieżkę, zaczynamy od wsparcia psychologicznego, od analizy rozwojowej możliwości, no i wdepniemy przez przypadek w gniazdo os. Bo nam się człowiek po prostu rozpada, bo nagle się okazuje, że te problemy, które się dzieją w jego życiu są tak głębokie, że on po prostu się nie nadaje do wsparcia na ten moment w tym wymiarze [przyp. – zawodowym]. Bo jest przemoc rodzinna, bo jest alkoholizm, tak jak powiedziała pani narkomania, bo są jakieś sytuacje przemocowe głównie, gdzie ktoś po prostu się rozsypuje.

Respondent z OPS w Polsce Wschodniej wymienił jako skuteczne narzędzie stosowane w celu wsparcia grup szczególnie wrażliwych pośrednictwo pracy, jednak polegające na wyszukiwaniu wyłącznie miejsc pracy w Zakładach Aktywizacji Zawodowej lub miejsc na Warsztatach Terapii Zajęciowej. Oto fragment wypowiedzi respondenta:

[PW_OPS_Ro7] Tak naprawdę mało osób sobie zdaje z tego sprawę, ale osoby, które kreowały ten system w Polsce, uznały, że miejscem dla osób, o których Pani teraz powiedziała, są WTZ-y i ZAZ-y, czyli Warsztaty Terapii Zajęciowej i Zakłady Aktywności Zawodowej. Przy czym WTZ-y miały być takim „Gateway” do ZAZ-u.

Rozmówca z NGO z Polski Wschodniej jako skuteczne narzędzie uznał zastosowanie wsparcia psychologicznego, a z firmy komercyjnej z Polski Wschodniej – kursy i szkolenia oraz staże zawodowe.

Oprócz samych narzędzi stosowanych w procesie wsparcia, rozmówcy często powoływali się na odpowiednią formę organizacji wsparcia, jaka sprawdza się wśród grup szczególnie wrażliwych. Obejmowały one, zdaniem respondentów: organizację wsparcia w formie zdalnej lub hybrydowej oraz organizację wsparcia grupowego, które pozwoli uczestnikom na integrację oraz wspomogło rozwijanie ich kompetencji społecznych:

[PC_OHP_R11] Często też na MS Teamsie właśnie się spotykamy z takimi osobami czy z grupami, które nie mogą dojechać, są daleko, są nieprzystosowane. Miejsca, gdzie organizujemy jakieś spotkanie, nie wszystkie są przystosowane do osób z niepełnosprawnościami ruchowymi. Wtedy decydujemy się, dobra, to pogadajmy, ale spójrzmy na siebie, spotkajmy się. Nie tylko dźwięk, ale może i obraz, żebyśmy widzieli też wasze reakcje, w którą stronę możemy iść.

W dalszej części wywiadu zadano rozmówcom pytanie o wskazanie najmniej skutecznych, w ich opinii, form, narzędzi i metod, to znaczy takich, które w założeniu miały ułatwić integrację młodych niepracujących oraz nieuczestniczących w szkoleniu i kształceniu z rynkiem pracy, ale docelowo ją utrudniają. Połowa respondentów uznała, że nie ma nieskutecznych narzędzi, należy je tylko odpowiednio dobrać do danego uczestnika i jego/jej indywidualnej sytuacji.

Spośród pozostałych rozmówców, jedynie dwóch wskazało konkretne narzędzia, a mianowicie tradycyjne testy kompetencji zawodowych (1 OHP i 1 OPS).

[PC_OHP_R11] *I tutaj ja bym nie mówiła, czy któreś narzędzie jest lepsze czy gorsze, tylko jest może nie do końca dostosowane do danej grupy, do danego projektu. Mamy na przykład narzędzia, które mają na celu zbadać predyspozycje edukacyjno-zawodowe i czasami jest tyle tych pytań, tych uwarunkowań, że ta osoba siedzi i nie dojdzie do końca i ona już jest tym zmęczona. Więc tutaj jakieś dostosowanie właśnie tego do potrzeb klienta, a niestety nie ma niczego innego... Tak to musi wyglądać, ale to gubi i czasami widzimy faktycznie, że to jest za długo.*

[PZ OPS_R12] *I tutaj nasz doradca zawodowy zwraca uwagę na to, że na pewno, tak jak mówimy tutaj w przypadku osób młodych, nie do końca sprawdzają się te tradycyjne testy predyspozycji zawodowych, które już mogą zawierać troszeczkę przestarzałe zawody, czy jest to po prostu tylko taka informacja. Natomiast nasz doradca zawodowy preferuje jednak pracę na nowocześniejszych metodach, bardziej opierając się o metody coachingowe, mentoringowe, indywidualnie z podopiecznym na jego systemie wartości, na jego potrzebach, niekoniecznie opierając się tylko i wyłącznie na tych właśnie testach predyspozycji zawodowych.*

Pozostałe wypowiedzi respondentów odnosiły się raczej do form organizacji wsparcia i wytycznych projektowych, niż do narzędzi czy metod. Uczestnicy badania wskazywali na: biurokrację narzucaną przez dokumentację konkursową w ramach realizowanych projektów (3 wskazania, w tym 1 OHP, 1 NGO i 1 firma komercyjna), narzucane ogólnie formy wsparcia bez możliwości elastycznego ich doboru (1 wskazanie), małą skuteczność poradnictwa realizowanego w formie grupowej (1 wskazanie), organizowanie zbyt długich staży zawodowych (1 wskazanie) i prowadzenie zajęć teoretycznych (jako wykład) (1 wskazanie).

W dalszym etapie wywiadu respondentów zapytano jakie, w ich opinii, narzędzia i metody służące aktywizacji edukacyjnej i zawodowej wśród młodych niepracujących oraz nieuczestniczących w szkoleniu i kształceniu były szczególnie skuteczne w trakcie pandemii COVID-19 (w latach 2020-2022). Połowa rozmówców nie potrafiła podać odpowiedzi na pytanie. Spośród uzyskanych odpowiedzi jedynie jeden rozmówca (z OPS z Polski Wschodniej) był w stanie podać konkretne narzędzie, które w jego opinii było skuteczne w latach 2020-2022 w procesie aktywizacji edukacyjnej lub zawodowej. Wskazano na wsparcie psychologiczne. Pozostali eksperci nie odnosili się do narzędzi i metod aktywizacji, a podawali uwagi dotyczące strony organizacyjnej poszczególnych form wsparcia. Jako skuteczne wskazano na: zdalną organizację danych form wsparcia (2), użycie narzędzi cyfrowych (2), hybrydową formę prowadzenia zajęć (1), zapewnienie możliwości spotkań osobistych z kadrami merytoryczną (trener, specjalista) (1).

Respondent z OHP w Polsce Wschodniej dodał, że w prowadzonych w czasie pandemii zajęciach w trybie hybrydowym sprawdzała się metoda „monodramy”, jak i wprowadzanie aktywności w postaci ćwiczeń praktycznych:

[PW_OHP_Ro8] *Powiem tak, sprawdzała się na pewno hybrydowa forma prowadzenia zajęć, albo takie układanie form wsparcia, zajęć, jak „monodrama”, praktyka. Można było skorzystać z bezpośredniego spotkania ze specjalistą, ale też i w ramach platform wybranych.*

Kolejne pytanie dotyczyło narzędzi i form aktywizacji zawodowej, jakie, zdaniem respondentów, były skuteczne w okresie pandemii COVID-19 (w latach 2020-2022) w procesie aktywizacji grup szczególnie wrażliwych. Trzech z respondentów nie potrafiło udzielić odpowiedzi na pytanie. Podobnie jak poprzednio, tylko jeden z respondentów (OPS z Polski Zachodniej) wskazał konkretne narzędzie – wsparcie psychologiczne i terapeutyczne, jakie było w jego opinii skuteczne w okresie pandemii:

[PZ OPS_R12] *To tutaj myślę, że przede wszystkim programy, projekty, ale w ogóle takie działania udzielające wsparcia bardziej społecznego, psychologicznego w tych latach pandemii, w tak trudnym czasie. W szczególności dla grup tak zwanych „szczególnie wrażliwych” był to trudny czas, więc tutaj ten aspekt społeczny i działań bardziej społecznych... Specjalistów, psychologa. Jeżeli mówimy o naszym doświadczeniu, psychologa, pracownika socjalnego, terapeutę uzależnień.*

Pozostałe wskazania dotyczyły uwag w sprawie organizacji form wsparcia. Obejmowały one: zapewnienie możliwości spotkań osobistych z kadrą merytoryczną (trener, specjalista) – 3 wskazania, zdalną organizację danych form wsparcia – 2 wskazania, hybrydową formę prowadzenia zajęć – 1 wskazanie, użycie komunikatorów internetowych – 1 wskazanie.

Konieczność zapewnienia kontaktu osobistego z osobami przynależącymi do grup szczególnie wrażliwych w okresach takich, jak czas obostrzeń pandemicznych, pokreślił respondent z NGO z Polski Zachodniej. Fragment jego wypowiedzi opisuje sytuację, w których pewne osoby przedkładały kontakt osobisty z innymi nad swoje zdrowie:

[PZ NGO_R13] *Nie chcę użyć mocnego słowa. Tak to interpretowały niektóre osoby, że dla nich to była swojego rodzaju zbrodnia, że zakazano tym osobom kontaktu... I one w pewnym momencie tak naprawdę nie zważały na to, czy to jest bezpieczne, czy to nie jest bezpieczne. Ja wiem, że może nie powinienem głośno mówić, ale powstawały takie podziemia. Po prostu ludzie się spotykali niezależnie od zakazu, bo mieli taką potrzebę. I po iluś miesiącach takiej samotności, to oni nawet sami mówili, że im jest wszystko jedno.*

3.5.3. Opinie o metodach typu *outreach*

Ostatnie pytania w bloku scenariusza dotyczącego metod, form i narzędzi aktywizacji dotyczyły metod *outreach* (ang. – „wyjście /sięganie poza”), czyli metod pracy socjalnej poza instytucjami, w środowisku klienta oraz ich wariantu o nazwie *streetworking*. Rozmówców zapytano o znajomość wymienionych metod pracy, poproszono o opinię na ich temat oraz wskazanie zastosowania tychże metod w codziennej działalności podmiotów jakie reprezentują lub w innych instytucjach jakie rozmówca zna, bądź z jakimi współpracuje. Aż 11 respondentów

znało metody *outreach*, w tym *streetworking* (brak znajomości deklarował jedynie respondent z firmy komercyjnej z Polski Wschodniej).

Jeden z respondentów w trakcie praktyk studenckich stosował metodę *streetworkingu*. Oto fragment wypowiedzi, w którym podkreśla zalety *streetworkingu*:

[PZ_OPS_R12] *Sama również, akurat miałam praktyki studenckie i sama miałam okazję uczestniczyć w patrolu ulicznym, zobaczyć, jak to wygląda. Uważam, że praca w środowisku przebywania klienta jest istotna oraz potrzebna, bo dzięki niej możemy dokładniej poznać środowisko naszego podopiecznego. Możemy dowiedzieć się więcej o nim samym, o jego sposobie funkcjonowania, barierach, których doświadcza oraz o jego potrzebach. Dodatkowo w momencie, w którym bezpośrednio docieramy sami do klienta, do jego środowiska, pracując z nim w taki sposób, możemy zobaczyć, czy osoba realnie sama chce i potrzebuje naszego wsparcia, czy jest ono wynikiem presji zewnętrznej. Jakaś instytucja zobowiązała ją, że jeżeli weźmie udział w jakiejś formie aktywizacji, to będzie coś tam przysługiwało, tak.*

Spośród podmiotów uczestniczących w badaniu, jedynie 2 instytucje pomocy społecznej stosowały *streetworking* w praktyce funkcjonowania (OPS z Polski Centralnej i OPS z Polski Zachodniej). Natomiast aż 10 respondentów znało inne instytucje, które stosują tę metodę pracy. Rozmówcy wymienili następujące instytucje: Miejskie Ośrodki Pomocy Społecznej, Miejskie Ośrodki Pomocy Rodzinie (jednostki pracujące z osobami bezdomnymi), Lubuski Ośrodek Profilaktyki i Terapii Uzależnień (jednostki pracujące z osobami uzależnionymi od narkotyków twardych), fundacje (wolontariusze udzielający wsparcia osobom niepełnosprawnym w miejscach ich pobytu), np. Fundacja Aktywnej Rehabilitacji wspierająca niepełnosprawnych ruchowo korzystających z wózków inwalidzkich.

3.6. PANDEMIA COVID-19

Rozdział zawiera prezentację wyników analizy tych wypowiedzi respondentów, które dotyczyły wpływu pandemii COVID-19 i obostrzeń, ograniczeń z nią związanych (w okresie od marca 2020 r. do maja 2022 r.) na sytuację młodych osób NEET w Polsce.

Pierwsza część rozdziału obejmuje przedstawienie wypowiedzi, w których rozmówca opisuje zmiany w dostępności miejsc pracy i formach zatrudnienia dla młodych NEET, występujące w wyniku pandemii COVID-19 oraz analizuje skutki pandemii dla rynku pracy (uwzględniając podział NEET ze względu na zmienne: płeć, wiek, miejsce zamieszkania, a także przynależność do grupy lub grupy szczególnie wrażliwych).

W części drugiej rozdziału skupiono się częściach rozmowy, w których respondent opisuje zmiany w potrzebach i oczekiwaniach osób NEET w Polsce, w okresie pandemii i po jej zakończeniu oraz zestawia je z potrzebami sprzed wybuchu pandemii.

3.6.1. Skutki pandemii i jej wpływ na sytuację młodych osób NEET

Na pytanie czy, zdaniem respondenta, okres pandemii COVID-19 w Polsce wpłynął w jakiś sposób na sytuację młodych niepracujących oraz nieuczestniczących w szkoleniu i kształceniu, 10 rozmówców odpowiedziało twierdząco, a 2 przecząco (OHP z Polski Zachodniej i firma komercyjna z Polski Centralnej). Respondentów, którzy twierdzili, że pandemia wpłynęła na sytuację młodych NEET poproszono o uzasadnienie swojej wypowiedzi. Aż 7 rozmówców twierdziło, że ich zdaniem pandemia wpłynęła na izolację części młodzieży (Tabela 13).

Tabela 53. Czy Pana/i zdaniem okres pandemii COVID-19 w Polsce wpłynął w jakiś sposób na sytuację młodych niepracujących oraz nieuczestniczących w szkoleniu i kształceniu?

Odpowiedź:	Liczba wskazań z uwzględnieniem typu instytucji				
	OHP (N=3)	OPS (N=3)	NGO (N=3)	MMŚP (N=3)	łącznie (N=12)
Tak: izolacja młodzieży	2	2	2	1	7
Tak: wzrost bezrobocia i nieaktywności	3	0	2	1	6
Tak: wzrost liczby zaburzeń psychicznych i uzależnień	2	2	1	1	5
Tak: ograniczenia dostępu do usług instytucji	1	0	0	0	1
Tak: zwiększenie motywacji u części osób młodych do usamodzielnienia się	0	0	1	0	1
Tak: dbałość o wygląd i higienę	1	0	0	0	1
Nie	0	1	0	1	2

Źródło: opracowanie własne (NEET-UP)

Jak stwierdzili rozmówcy z OHP, izolacja wpłynęła na obniżenie motywacji do poszukiwania i podjęcia pracy u części młodych NEET oraz wpłynęła negatywnie na poczucie ich wartości:

[PW_OHP_Ro8] *Na pewno wpłynął bardzo niekorzystnie, bo wpłynął tak naprawdę na wiele grup społecznych, a szczególnie na młode osoby, ponieważ jeszcze bardziej sprawił, że te osoby stały się nieaktywne, dlatego że pojawiło się w nich jeszcze więcej deficytów związanych z niskim poczuciem własnej wartości, z niewychodzeniem, z takim przyzwyczajeniem się do bardzo słabej aktywności z powodu izolacji.*

[PC_OHP_R11] *Spowodowało to oczywiście obniżenie ich poczucia wartości, ograniczenie, większą bierność...*

[PC_MOPS_R10] *Wpłynęło to troszeczkę na jakość funkcjonowania, psychicznie i psychologicznie i bardzo dużo naszych wychowanków się jakby zamknęło w domach i trudno było ich wyciągnąć i zaktywizować do realnej pracy później, kiedy to się skończyło.*

Niewiele mniej wskazań (6) dotyczyło wzrostu bezrobocia i nieaktywności osób młodych w okresie pandemii COVID-19, w tym z powodu zwiększenia konkurencji na rynku pracy. Obostrzenia wprowadzane podczas pandemii COVID-19, zdaniem rozmówców, wymusiły zwolnienia części pracowników w branżach związanych z prostymi usługami i pracami fizycznymi, w tym sezonowymi. W pierwszej kolejności zwolnienia dotknęły młodych, którym brakowało doświadczenia zawodowego:

[PC_OHP_R11] *Osoby NEET zostały odsunięte od rynku pracy, nie mogły konkurować po prostu z tymi wykwalifikowanymi osobami, nie miały takich zasobów.*

[PW_MŚP_Ro6] *Generalnie uważam, że jeżeli chodzi o zatrudnienie, to na pewno pandemia COVID-19 w większym stopniu dotknęła tych młodszych, niż tych starszych... Myślę, że właśnie takich osób więcej straciło tą pracę i może było to wywołane na skutek całego kryzysu i większość tych osób właśnie w młodym wieku pracowała w takich sektorach, które najbardziej zostały dotknięte lockdownem.*

Pięciu respondentów wskazało na wzrost liczby zaburzeń psychicznych i uzależnień osób NEET. Jak wskazał jeden z respondentów, wystąpienie depresji u osób nieaktywnych zawodowo wpłynęło negatywnie na ich motywację do poszukiwania pracy:

[PZ_NGO_R13] *Był problem dość spory, bo jeżeli ja, jako osoba, która się nie zajmuje tym zawodem, dostaję sygnały i to niezależnie od grupy wiekowej, bo to było i wśród młodzieży i powiedzmy ludzi w średnim wieku i seniorów, którzy po prostu popadali w różnego rodzaju depresję z tego tytułu właśnie, że nie mają kontaktu z normalnym światem, no to człowiek w stanie depresyjnym chyba raczej nie pomyśli sobie, że... a może się zaktywizuje zawodowo i może coś ze sobą zrobić.*

Uzależnienia, w opinii rozmówców, nie dotyczyły jedynie nadużywania alkoholu oraz innych środków psychoaktywnych, ale również zbyt częstego użycia narzędzi cyfrowych (telefon, komputer, tablet), zwiększając wśród młodych syndrom FOMO (ang. *Fear of missing out*, czyli strach przed tym, co nas omija): „zaczęło pojawiać się uzależnienia behawioralne, zwłaszcza od telefonu” [PZ_OPS_R12].

Pojedyncze wskazania rozmówców obejmowały: ograniczenia dostępu do usług instytucji („ograniczenia takie dotyczące dostępu do różnych na przykład instytucji, tak, opieki nad dzieckiem, opieki nad w ogóle osobą zależną, ale też osoby, które chciały się gdzieś kształcić, cokolwiek robić zostały tak naprawdę same sobie” [PC_OHP_R11]), czy zmniejszenia dbałości o wygląd. Oto fragment wypowiedzi jednego respondenta, który wskazuje na wpływ pracy zdalnej na dbanie o własny wygląd:

[PZ_OHP_R09] *Jeżeli patrzymy na to, że osoby pracowały zdalnie, nie doświadczały kontaktu innych osób w zakładzie pracy, to trzeba pamiętać, że też następuje coś takiego... Ja może to tak to określe najkrócej. Ja sobie tak zawsze mówię, że jak nie muszę wyjść do pracy, to jestem taka „dresowa”... I podejrzewam, że akurat u tych ludzi dokładnie to samo zaistniało... Ludzie jednak, co by nie mówić, do sąsiadów nie chodzili, nie mówiąc już o tym, że do pracy nie chodzili.*

Interesująca jest wypowiedź rozmówcy z NGO w Polsce Centralnej, który zasugerował, że sytuacja pandemiczna zwiększyła motywację u części osób młodych do usamodzielnienia się:

[PC_NGO_R15] *Natomiast co obserwuję wśród młodych. Nie wiem na ile na to miał wpływ COVID, a na ile po prostu charakterologia tego pokolenia, to oni bardzo szybko się usamodzielniają. Może przez to, że byli zamknięci i (...) może więcej szukali w Internecie dla siebie jakiegoś rozwiązania. Natomiast zauważam, że młodzi ludzie szybciej się usamodzielniają, zaczynają wcześniej jakieś swoje biznesy, próbują je tworzyć, no to wbrew może temu, że trzeba ich aktywizować.*

Na pogłębione pytanie o wpływ pandemii na osoby NEET, ale uwzględniając ich podział pod względem płci, miejsca zamieszkania, przedziału wiekowego, 6 respondentów nie potrafiło udzielić odpowiedzi.

Pozostałych 3 respondentów wskazało wpływ na kobiety w statusie NEET. Przede wszystkim, z uwagi na ograniczenia w działalności nakładane na branżę sfeminizowaną (kawiarnie, restauracje, salony kosmetyczne i fryzjerskie), zwalniano w pierwszej kolejności kobiety młode, nieposiadające doświadczenia zawodowego (OHP z Polski Zachodniej i NGO z Polski Wschodniej). Oto fragment wypowiedzi jednego z respondentów:

[PZ_OHP_R09] *Proszę zauważyć, które grupy „wypadły”. „Wypadły” kawiarnie, restauracje, stołówki, salony fryzjerskie, kosmetyczki. Więc proszę zauważyć, to jest ta grupa osób, które miały trudniej, a jednocześnie proszę pamiętać, że to głównie obstawiają te zawody kobiety... Nie mówię, że tylko, ale głównie.*

Jeden rozmówca wskazał także wzrost liczby zaburzeń psychicznych i uzależnień wśród kobiet: „te osoby, które się nimi opiekowały, powstała w nich w jakiś sposób jakaś może irytacja, może taki zastój, nawet czasami mogło to doprowadzić do jakiejś depresji, uzależnień” [PC_OHP_R11].

Wymieniono również cedowanie na kobiety obowiązków związanych z opieką nad dziećmi w czasie ich edukacji zdalnej (OHP z Polski Centralnej). Jak zauważył rozmówca: „przyszli

system edukacji zdalnej, więc ja jestem cała poświęcona temu, co się dzieje w domu, a nie mogę się aktywizować” [PC_OHP_R11].

Dwóch rozmówców podało wpływ pandemii COVID-19 na młodych mężczyzn w statusie NEET, który obejmował: wpływ na branże obsadzone głównie przez mężczyzn (np. zawody oparte o prace typowo fizyczne, których nie można było wykonywać z uwagi na obostrzenia) (OHP z Polski Centralnej), czy wzrost liczby zaburzeń psychicznych i uzależnień, czy też utratę dotychczasowego zatrudnienia (NGO z Polski Wschodniej).

Na pogłębione pytanie o wpływ pandemii na osoby NEET należące do grup szczególnie wrażliwych, 3 respondentów stało na stanowisku, że takiego wpływu nie zaobserwowali (Tabela 14).

Tabela 64. Jeśli tak, to w jakim stopniu pandemia wpłynęła na sytuację grup szczególnie wrażliwych?

Odpowiedź:	Liczba wskazań z uwzględnieniem typu instytucji				
	OHP (N=3)	OPS (N=3)	NGO (N=3)	MMŚP (N=3)	łącznie (N=12)
Tak: wzrost bezrobocia i nieaktywności	1	0	1	1	3
Tak: wzrost liczby zaburzeń psychicznych i uzależnień	1	1	0	1	3
Tak: izolacja części młodzieży	1	1	0	1	3
Tak: zwiększenie wykluczenia cyfrowego	1	0	1	0	2
Tak: zaniechanie działań na rzecz integracji społecznej	1	1	0	0	2
Tak: możliwość podjęcia pracy zdalnej	0	1	0	0	1
Tak: ograniczenia dostępu do usług instytucji	1	0	0	0	1
Nie	0	1	1	1	3

Źródło: opracowanie własne (NEET-UP)

Siedmiu respondentów wyraziło opinię, że pandemia wpłynęła na grupy szczególnie wrażliwe. Najczęściej rozmówcy twierdzili, że wpłynęła ona na wzrost bezrobocia i nieaktywności osób młodych z grup szczególnie wrażliwych – 3 wskazania. Również 3 respondentów wskazało na wzrost liczby zaburzeń psychicznych i uzależnień. Obostrzenia, jak wskazał rozmówca z OPS w Polsce Zachodniej, pozbawiły osoby z grup szczególnie wrażliwych możliwości kontaktu z innymi i rozwoju kompetencji społecznych, które już przed pandemią nie były dostatecznie rozwinięte. Pozbawiono ich również możliwości korzystania

z terapii (spotkań z terapeutami, psychologami). To z kolei doprowadziło do wystąpienia symptomów depresyjnych lub stanów lękowych u części z nich:

[PZ_OPS_R12] Nasi podopieczni zostali pozbawieni spotkań z terapeutą, zostali pozbawieni przez pandemię spotkań z psychologiem, takiej pracy indywidualnej, grupowej, tego wsparcia, tych właśnie relacji interpersonalnych, tego, że mogli wyjść z domu i byli wśród swoich. Także to też wpływało na pojawianie się w późniejszym czasie różnych stanów depresyjnych czy stanów lękowych wśród naszych podopiecznych, bo po prostu to już była dla nich pewnego rodzaju stałość, że przychodzą tutaj, już poczuli się bezpiecznie, a jednak sytuacja pandemiczna zakończyła to.

Trzy wypowiedzi wskazywały na izolację części młodych NEET przynależnej do grup szczególnie wrażliwych.

Po 2 wskazania otrzymały: zaniechanie działań na rzecz integracji społecznej oraz zwiększenie wykluczenia cyfrowego. Respondent z OHP w Polsce Centralnej twierdził, iż pandemia COVID-19 spowodowała przeniesienie części usług do Internetu, powodując zwiększenie zjawiska wykluczenia cyfrowego wśród młodych NEET. W okresie lockdown'u wiele usług można było wykonywać wyłącznie zdalnie (takich jak np. uzyskanie dostępu do konta bankowego):

[PC_OHP_R11] Sposoby planowania, dokonywania zakupów. Część osób jest wykluczona cyfrowo. Nie wiedziała, jak to zrobić. Nie wiedziała, jak może opłacić rachunki. Zamiast iść na pocztę, internetowość bankowa, no to było coś przerażającego dla tych osób, ale też tak nagle zabrano im wolność i swobodę. Różne usługi przeszły do Internetu, do cyfryzacji. Po prostu część osób nie wiedziała, jak się za to zabrać.

Jeden z respondentów opisał aspekt dotyczący pozytywnego wpływu pandemii na osoby młode będące w grupach osób szczególnie wrażliwych. Dotyczył on przewyciężenia ograniczeń osób młodych dot. kontaktu z innymi i zapewnienia im możliwości podjęcia pracy zdalnej (OPS z Polski Centralnej). Osoby z zaburzeniami intelektualnymi, poznawczymi lub chorobami psychicznymi, które obawiały się kontaktu z innymi, opuszczenia domu lub miały deficyty w zakresie kompetencji społecznych, mogły w końcu realizować się przewyciężając wszystkie ich bariery i pracując zdalnie, z własnego domu:

[PC_MOPS_R10] Szczególnie wrażliwe są nawet grupy wychowanków, którzy są przeszcześliwi, jak nie muszą pracować z innymi i mogą pracować tylko z komputerem. Pokazało to taką trochę szarą strefę aktywizacji. Oczywiście myślimy o aktywizacji w taki sposób, że zwiększa się procent młodych, którzy potem mają pracę. Praca zdalna umożliwiła jakby przeskoczenie tych zasobów, których oni nie mieli, by mogli podjąć pracę.

3.6.2. Oczekiwania osób NEET w trakcie i po zakończeniu pandemii

Po zadaniu pytań dotyczących wpływu pandemii na populację osób młodych NEET w Polsce, respondentów poproszono o wymienienie oczekiwań uczestników projektów i inicjatyw. Interesujące, z perspektywy celów Projektu, były opinie rozmówców na temat tego, czy porównując oczekiwania, a także problemy zgłaszane przez młodych niepracujących oraz nieuczestniczących w szkoleniu i kształceniu klientów przed pandemią COVID-19 i po marcu 2020 roku, te oczekiwania zmieniły się, a jeśli tak, to w jaki sposób?

Połowa z respondentów nie była w stanie podać oczekiwanych efektów wsparcia, jakie uczestnicy antycypowali w latach 2020-2022. Pozostali respondenci wskazali na oczekiwania dotyczące: zapewnienia wsparcia psychologicznego lub terapii uzależnień (2 wskazania), wsparcia finansowego (1) oraz doposażenia terenów wiejskich w sprzęt IT i dostęp do Internetu (1). Oto jak opisał oczekiwania w okresie pandemii COVID-19 rozmówca z OPS w Polsce Zachodniej, zestawiając je z tymi sprzed pandemii:

[PZ OPS_R12] *Jeśli mówimy o oczekiwaniach, to przed pandemią nasi młodzi podopieczni najczęściej oczekiwali podobnej sytuacji życiowej, ale w trakcie trwania pandemii częściej był podkreślany właśnie aspekt materialny naszej pomocy, który wynikał z pogorszenia [przyp. – ich] sytuacji. I też problemy ogólnie naszych podopiecznych, które istniały przed pandemią, a które nasiliły się po marcu 2020 roku, to właśnie uzależnienia od substancji psychoaktywnych, uzależnienia od telefonu, inne uzależnienia behawioralne i też trudności w nawiązywaniu kontaktów społecznych... Mamy nawet do tej pory duży odsetek osób uzależnionych od alkoholu, głównie od alkoholu. Narkotyki też, ale głównie nasi podopieczni borykają się z uzależnieniem od alkoholu.*

Pogłębienie pytania obejmowało kwestię, czy już po zakończeniu pandemii COVID-19 w Polsce, a więc w latach 2023-2024 pojawiły się inne oczekiwania młodych NEET, niż w poprzednich latach. Trzech z respondentów nie było w stanie udzielić na nie odpowiedzi, a pozostałych 9 wskazało konkretne oczekiwania (Tabela 15).

Tabela 75. Jakie były oczekiwania i problemy zgłaszane najczęściej po zakończeniu pandemii COVID-19?

Odpowiedź:	Liczba wskazań z uwzględnieniem typu instytucji				
	OHP (N=3)	OPS (N=3)	NGO (N=3)	MMŚP (N=3)	łącznie (N=12)
Znalezienia przez pośrednika dobrej jakości pracy	1	1	1	1	4
Zapewnienia szybkiego wsparcia (<i>instant</i>)	1	1	0	1	3
Zapewnienie wsparcia psychologicznego	1	1	0	1	3

Odpowiedź:	Liczba wskazań z uwzględnieniem typu instytucji				
	OHP (N=3)	OPS (N=3)	NGO (N=3)	MMŚP (N=3)	łącznie (N=12)
Organizacja wsparcia zdalnie (on-line)	0	2	0	0	2
Motywowania do podjęcia danego działania, podjęcia pracy	1	0	0	0	1
Formy i narzędzia umożliwiające zdobycie doświadczenia praktycznego	1	0	0	0	1
Nie wiem / nie mam zdania	0	0	2	1	3

Źródło: opracowanie własne (NEET-UP)

Najczęściej (4 wskazania) rozmówcy podawali, że młodzi oczekują od pośrednika pracy wyszukania im dobrej jakości pracy, która obejmuje możliwość aktywności zdalnej lub hybrydowej, elastyczny czas pracy, czy możliwość wyjść prywatnych. Zmiana ta może wynikać z uświadomienia sobie przez młodych ludzi swojej wartości jako pracownika na rynku pracy, który to obecnie jest tzw. „rynkiem pracownika” oraz efektywnego zarządzania czasem przeznaczonym na życie zawodowe i czynności z życia prywatnego (ang. *Work-life balance* / WLB³²):

[PC_OHP_R11] *No i coraz więcej oczekują, jeżeli chodzi o zatrudnienie, takiej swobody w zatrudnieniu. „Ja bym chciał mieć więcej pracy zdalnej, hybrydowej”. „Chciałbym dyktować warunki”. Nawet jak przychodzą do nas klienci zewnętrzni tak na co dzień poszukujący pracy, to 8 godzin w jednym miejscu, to nie. „A można by to było np. pół godziny wcześniej wychodzić albo odpracować, albo jakaś praca hybrydowa?”. „A jak ja mam działkę i wyjadę na działkę, to mogę zdalnie pracować”.*

[PC_MOPS_R10] *Zmienił się schemat myślenia, osądu pracowników. Zdarzył się większy wachlarz możliwości... Ale na przykład w takich zawodach, gdzie stricte nie trzeba siedzieć 8 godzin i wychodzić, to dało ogromne możliwości i oni się z tym zapoznali, musiałbym opowiedzieć.*

[PC_NGO_R15] *Choć z drugiej strony też ludzie się nauczyli, że trzeba dużo od pracodawcy wymagać, zawsze można go zmienić...*

³² Por. Liszka D., Walawender P. (2019). Cross-Sectoral Cooperation Toward a Work-Life Balance. HSS, Vol. XXIV, 26 (1/2019), pp. 57-66.

[PW_MŚP_Ro6] *Czyli zmieniła się trochę świadomość osób po pandemii. Uważam, że było to też może trochę bardziej nie tyle, że roszczeniowe, aczkolwiek myślę, że osoby młode zauważyły, że można pracować z domu, można po prostu wiele korzyści odnieść i to też jakby generowało już pewne większe oczekiwania.*

Trzech respondentów wskazało na oczekiwania dotyczące udzielenia „szybkiego wsparcia”. Respondent z firmy komercyjnej w Polsce Zachodniej podkreślił, że dla osób młodych zaczęło liczyć się bardzo szybkie wsparcie, niekoniecznie dobrej jakości (stąd określał je terminem „zupka instant”). Jeśli uczestnicy nie otrzymają szybkiego wsparcia, mogą zrezygnować z udziału w projekcie i podążać ścieżką, która całkowicie odbiega od planu działania opracowanego w projekcie wspólnie z doradcą zawodowym, ale która umożliwia szybsze działanie, czy też jest dla uczestnika po prostu wygodniejsza lub łatwiejsza w realizacji. Zachęcamy do zapoznania się z poniższym fragmentem wypowiedzi, który doskonale opisuje analizowane zjawisko:

[PZ_MŚP_Ro3] *W ostatnich projektach PO WER-owskich, w tym ostatnim projekcie w województwie lubuskim, realizowanym w latach 22-23, **oczekiwania naszych uczestników mogłabym porównać do przygotowania zupki „instant”.** Czyli wszystko ma być szybko, tu i teraz. Nie jest istotna dla nich tak mocno jakość tego, co otrzymają. Liczy się tak jakby czas reakcji na ich potrzeby. Musimy bardzo szybko zareagować.*

Natychmiast, tak jak zupka. Ona ma bardzo mało wartości odżywczych, jest napchana chemią, ale jednak można ją zrobić w chwilę, zasyci i można iść dalej... Czyli mamy taką ścieżkę, że jeżeli szybko nie odpowiemy, to uczestnik się rozmyśli, pójdzie gdzie indziej, zmieni pomysł i już nie będzie chciał zostać na przykład spawaczem. Teraz będzie chciał zostać solistą operowym albo DJ-em na dyskotekach.

*To są po prostu zmiany. Ciężko powiedzieć, że z tygodnia na tydzień, bo to są z godziny na godzinę czasami takie zmiany. Nawet jeżeli poświęcimy kilka czy kilkanaście godzin na rozmowę, na wypracowanie jakiegoś schematu, to bywa tak, że godzinę, dwie godziny po wyjściu uczestnik do nas dzwoni i mówi, że już się rozmyśli. On już ma plan na siebie. **To jest takie pokolenie instant, że czekanie na cokolwiek, nawet jeżeli powiemy, poczekajcie kilka dni, znajdziemy coś, co naprawdę będzie idealnie dopasowane... To jest dla nich strata czasu. Wszystko ma być tu i teraz.** Jeżeli też wymaga zaangażowania jakiegoś wysiłku, na przykład w to, żeby pojechać na szkolenie z Zielonej Góry do Poznania albo do Gliwic, bo w Gliwicach jest najlepsze szkolenie dla operatorów koparek, zrobimy je w super warunkach z hotelem. No i trzeba pojechać. Ktoś rezygnuje tylko dlatego, że musi wyjechać na tydzień, mimo że ma wszystko opłacone i wszystko dograne i szkolenie jest naprawdę na najwyższym poziomie.*

Nieco rzadziej wymieniano oczekiwania dotyczące zapewnienia wsparcia psychologicznego oraz motywowania do podjęcia danego działania, podjęcia pracy (poprzez zapewnienie opiekuna, np. coacha/mentora) (po 2 wskazania):

[PW_OHP_Ro8] *Właśnie oczekiwania takie, że w tej chwili te osoby potrzebują jeszcze większego wsparcia pod kątem psychologicznym, psychospołecznym. Czyli tutaj jakby wchodziły [przyj. – takie] osoby, które by troszeczkę na zasadzie mentorów prowadziły za rączkę. Tutaj te osoby bardzo często same słyszą, że nie są aktywne i one potrzebują kogoś, kto by je ciągle prowadził, motywował, coachów takich.*

Również 2 rozmówców wskazało również na domaganie się przez uczestników zapewnienia wsparcia zdalnego, czyli możliwości samorealizacji bez wychodzenia z domu:

[PW_OPS_Ro7] *Zmiany w oczekiwaniach. To co ja zauważam, tutaj wspomniałem, że więcej się dzieje przez komputer. Co jest dla nich dobre, no bo jakby to daje im przewagę.*

[PC_MOPS_R10] *Myślę sobie, że pandemia też pokazała... inną jakość pracy. Niekoniecznie musi to być praca z drugim człowiekiem, wychodząc z domu, face to face.*

Jeden z respondentów podkreślił, że osoby, które w trakcie pandemii COVID-19 pracowały zdalnie przyzwyczyły się do takiej formy pracy i już po zniesieniu obostrzeń pandemicznych, ich oczekiwania odnośnie do formy pracy nie zmieniły się:

[PC_NGO_R15] *Myślę, że też osoby chyba trochę przez pandemię stały się bardziej wymagające, bo pandemia dała im dużo takiej możliwości, jako praca zdalna... Gdzieś do tego się przyzwyczaili, a teraz... Ciężko od tego uciec i każdy by tygodni pracy zdalnej, gdzie jest to możliwe, oczekiwał.*

Pojedyncze wskazania obejmowały oczekiwania dotyczące: umożliwienia zdobycia umiejętności praktycznych, rozwoju umiejętności interpersonalnych oraz zapewnienia dostępu do terapii uzależnień.

Respondent z OHP podkreślił, iż przed pandemią młodzi oczekiwali potwierdzenia kwalifikacji zawodowych poprzez np. udział w kursach, często o charakterze teoretycznym. Obecnie natomiast zainteresowani są udziałem w formach aktywacji umożliwiających im zdobycie praktycznego doświadczenia zawodowego:

[PC_OHP_R11] *Oczekują konkretnych, tak naprawdę teraz takich konkretów. Te młode osoby są takie bardzo pragmatyczne. Ja, mi się należy, mi daj. Nie mam doświadczenia, ale mam umiejętności i te zmiany, które przysły po pandemii, myślę, że oni się świetnie w tym odnajdują, bo to jest teraz pokolenie, które zostało się wychowane z palcem na smartfonie. Ale teraz chcą więcej praktyki. Kiedyś, przed pandemią, zadowalało ich to, że mam papier, tak jak mówili.*

3.7. WOJNA 2022

Rozdział prezentuje wyniki analizy dotyczące wpływu wojny w Ukrainie na sytuację młodych NEET w Polsce od jej wybuchu, tj. od roku 2022 do chwili wywiadu.

Pierwsza jego część przybliży wypowiedzi, w których rozmówca szacuje odsetek uchodźców z Ukrainy, jacy dołączyli do grupy młodych NEET w Polsce po wybuchu wojny w ich kraju, analizuje zmiany w strukturze beneficjentów ostatecznych projektów, opisuje problemy uchodźców w Polsce (takie jak bariery natury językowej, czy w dostępie do pracy) i wreszcie analizuje specyfikę wsparcia dla uchodźców w wybranych częściach kraju.

Druga część niniejszego rozdziału obejmuje prezentację i analizę tych wypowiedzi, w których respondent opisuje w jaki sposób wybuch wojny w Ukrainie (2022) wpłynął na istniejącą populację młodych NEET w Polsce, w tym na poszczególne podgrupy, m.in. na grupy szczególnie wrażliwe.

3.7.1. Udział uchodźców

Respondentów zapytano w trakcie wywiadów, w jakim stopniu kategorię młodych niepracujących oraz nieuczestniczących w szkoleniu i kształceniu w Polsce zasilili, ich zdaniem, uchodźcy z Ukrainy po wybuchu wojny (tj. od lutego 2022 r.)? Jaki, w przybliżeniu, odsetek ich klientów (w przypadku podmiotów publicznych - OHP, OPS) lub uczestników projektów i inicjatyw realizowanych od lutego 2022 r. stanowili lub stanowią uchodźcy z Ukrainy? Jeden rozmówca nie udzielił odpowiedzi, ponieważ od 2022 r. podmiot jaki reprezentuje nie prowadził projektów na rzecz młodych NEET. Pozostałe podane szacunki różnią się między sobą: ich wartości wynoszą od 0% (OHP z Polski Zachodniej, firma komercyjna z Polski Centralnej), przez 0-2% (OPS i NGO położone w Polsce Centralnej), 2-3% (NGO w Polsce Zachodniej), 15-20% (OPS i firma komercyjna z Polski Zachodniej), do nawet 33-50% (OHP z Polski Centralnej). Respondent z NGO z Polski Zachodniej nie podał odsetka uczestników, jednak twierdził, że podmiot jaki reprezentuje realizował projekt dedykowany uchodźcom wojennym z Ukrainy do tegoż projektu kierował wszystkich migrantów zgłaszających chęć udziału w projektach tegoż podmiotu.

Pytanie pogłębione zadawane w trakcie wywiadu dotyczyło problemów i oczekiwań zgłaszanych instytucjom udzielającym wsparcia przez uczestników stanowiących uchodźców z Ukrainy. Na pytanie nie udzieliły odpowiedzi podmioty, które nie realizowały projektów z udziałem Ukraińców oraz których projekty, jak zadeklarowali rozmówcy, zasiły nieliczne osoby z tejże kategorii osób (OPS i NGO z Polski Centralnej, firmy komercyjne z Polski Wschodniej i z Polski Centralnej). W dwóch wywiadach nie pogłębiono pytania (Tabela 16).

Tabela 16. Czy może Pan/i wskazać oczekiwania i problemy zgłaszane najczęściej przez klientów lub uczestników projektów lub inicjatyw stanowiących uchodźców z Ukrainy?

Odpowiedź:	Liczba wskazań z uwzględnieniem typu instytucji				
	OHP (N=3)	OPS (N=3)	NGO (N=3)	MMŚP (N=3)	łącznie (N=12)
Bariera językowa (problem)	1	1	1	1	4
Pomocy w zakresie załatwienia czynności dnia codziennego (oczekiwanie)	0	1	1	1	3
Wsparcie psychologiczne (oczekiwanie)	1	1	0	0	2
Transport do miejsca pracy (problem)	0	0	1	0	1
Brak możliwości pracy w godzinach biurowych z uwagi na opiekę nad osobami zależnymi (problem)	0	0	1	0	1
Zapewnienie kwalifikacyjnych kursów i szkoleń zawodowych (oczekiwanie)	1	0	0	0	1
Pomoc w adaptacji (oczekiwanie)	0	1	0	0	1
Nie dotyczy	0	1	1	2	4

Źródło: opracowanie własne (NEET-UP)

W wypowiedziach respondentów najczęściej wskazywano na problem dotyczący bariery natury językowej (4 wskazania):

[PC_OHP_R11] Głównie problemy językowe. Głównie chcieliby skorzystać z jakiejś formy właśnie nauki języka polskiego...

NGO z Polski Zachodniej w trakcie wywiadu wymienił zgłaszane przez uczestników z Ukrainy problemy z transportem do miejsca wsparcia / pracy oraz z podjęciem pracy w godzinach biurowych z uwagi na opiekę sprawowaną przez Ukraińców nad osobami zależnymi. Rozmówca zaskoczony był postawami roszczeniowymi dotyczącymi czasu pracy i dojazdu do pracy, z jakimi spotkał się wśród uchodźców z Ukrainy. Oto jak rozmówca opisywał zaistniałą sytuację we fragmencie swojej wypowiedzi:

[PZ_NGO_R13] Oczywiście pomoc w znalezieniu pracy, aczkolwiek muszę tu też uczciwie powiedzieć, że często te prośby to były obwarowane różnymi takimi

dodatkowymi warunkami. I to właśnie, żeby to była praca od do, nie praca na drugą zmianę, a trzecią to już w ogóle nie, absolutnie, [przyp. - nie] praca w soboty i niedzielę, no i tak dalej. Więc nie ukrywam, że przy takich założeniach to ciężko jest pomagać takim osobom... No ale niestety praca jest zmianowa i jeszcze trzeba dowozić tych ludzi (...). Mieliśmy taki przypadek, że pracodawca po prostu zadeklarował, że odda grupie pracowników własny samochód. To był taki bus, gdzie oni mogliby wszyscy taką grupą ośmioosobową dojeżdżać na jedną zmianę do zakładu pracy, ale to też nie przeszło, też im się to nie podobało, no bo tam trzeba dojechać... Chociaż to nie było aż tak daleko.

Oczekiwano z kolei pomocy w zakresie załatwienia czynności dnia codziennego (3 wskazania) oraz wsparcia psychologicznego (2 wskazania). Oto wypowiedzi respondentów wskazujące na powyższe oczekiwania:

[PZ OPS_R12] *Pomocy w zakwaterowaniu, załatwieniu stosownych dokumentów, których uchodźcy potrzebowali. Więc najpierw tak zwana pierwsza pomoc, a później właśnie te wszystkie działania z zakresu aktywizacji społecznej, ale również aktywizacji zawodowej.*

[PZ NGO_R13] *To byli ludzie, którzy uciekają przed wojną, więc wiele osób miało problemy mieszkaniowe. No i gdzieś tam apelowali, żeby pomóc w znalezieniu miejsca zamieszkania.*

[PZ MŚP_R03] *Legalizację ich pobytu, numer PESEL, czyli ten dokument, który dostawali po przekroczeniu granicy. Nie posiadali jeszcze karty pobytu. Teraz już jest wymagana, ale wówczas jeszcze nie.*

[PC OHP_R11] *Ale też pomoc psychologiczna. Po pierwsze, są to osoby strauatyzowane po wybuchu wojny, ale z drugiej strony też takie, które nie mogą sobie poradzić w nowej rzeczywistości. Z tym, że są bardzo często stygmatyzowane, bardzo często odsuwane z względu właśnie na swoją narodowość.*

Równie często (2) wskazywano na zgłaszane zapotrzebowanie dotyczące organizacji kwalifikacyjnych kursów i szkoleń zawodowych:

[PC OHP_R11] *Więc dodatkowo jakieś kursy, szkolenia, bo oni mają wykształcenie, ale nie mogą uzyskać zatrudnienia, gdyż ich dyplom jest u nas nieważny.*

[PZ MŚP_R03] *Tak, kursy zawodowe. Nawet nie byli zainteresowani stażami, gdzie podkreślaliśmy, że mogą też zdobyć doświadczenie i pójść do pracodawcy.*

Przed wszystkim kursy zawodowe i egzaminy kończące, czyli pojawiające się po tych kursach (...).

Rozmówca z OHP z Polski Zachodniej twierdził, że spotkał się z oczekiwaniami pomocy w zaadaptowaniu się uchodźców do kultury polskiej.

3.7.2. Wpływ wojny na populację polskich NEET

Kolejne pytania zadawane w bloku dotyczącym wojny w Ukrainie dotyczyły opinii respondentów na temat wpływu wybuchu wojny w Ukrainie (w roku 2022) na istniejącą populację osób NEET w Polsce, w tym na grupy szczególnie wrażliwe (Tabela 17).

Tabela 17. Czy Pana/i zdaniem wybuch wojny w Ukrainie wpłynął na strukturę populacji osób NEET w Polsce?

Odpowiedź:	Liczba wskazań z uwzględnieniem typu instytucji				
	OHP (N=3)	OPS (N=3)	NGO (N=3)	MMŚP (N=3)	łącznie (N=12)
Tak: wzrost konkurencji na regionalnych rynkach pracy	2	1	2	0	5
Tak: zasilenie populacji polskich NEET przez młodych uchodźców	1	2	0	2	5
Tak: przekierowanie środków w projektach z młodych NEET na uchodźców	0	0	3	0	3
Nie	0	1	0	1	2

Źródło: opracowanie własne (NEET-UP)

Jedynie dwóch spośród 12 respondentów twierdziło, że wojna w Ukrainie nie wpłynęła na polskich NEET-ów. Pytani o zakres tego wpływu, najczęściej rozmówcy podkreślali, że napływ uchodźców spowodował wzrost konkurencji na regionalnych rynkach pracy, gdyż uchodźcy traktowani są przez pracodawców jako tańsza siła robocza. Odpowiedź taką udzieliło 5 respondentów. Oto fragmenty niektórych z nich:

[PZ_OHP_R09] (...) *Po prostu zwiększyła się liczba osób, która w Polsce musiała zaistnieć i pracować... Proszę teraz pomyśleć, czy te osoby w momencie, kiedy przychodzą i mają jakiś fach w ręku, to czy one znajdą zatrudnienie? No pewnie, że znajdą.*

[PC_MOPS_R10] *Tak, oczywiście i to dość mocno... Zmniejszył się rynek pracy przede wszystkim... Ale też myślę sobie, że też ich to trochę obudziło, ponieważ i konkurencja się zwiększyła. Trochę ich to obudziło z takiego letargu, że o swoje*

to trzeba jednak trochę zawalczyć i nie można być tym, który oczekuje, że ktoś czeka na ciebie, ale rozglądać się, czy życie ma coś do zaoferowania.

[PC_NGO_R15] Oczywiście, że to będzie wpływać na sytuację Polaków, bo mają teraz konkurencję w postaci osób z Ukrainy czy też z innych obszarów i zdecydowanie to, co powiedziałem, że to pewnego rodzaju konflikty społeczne czy polityczne będzie tworzyć... Będzie to na sytuację Polaków wpływać i myślę, że też na kwestie zatrudnieniowe. Zdecydowanie też na kwestie zatrudnieniowe.

Jak podkreślali eksperci, polscy pracodawcy mogą preferować Ukraińców, którzy posiadają wysokie kwalifikacje, chęć do pracy (często na warunkach narzuconych przez pracodawcę) i są gotowi na wykonanie takiej samej pracy za niższe od Polaków wynagrodzenie, nad potencjalnych pracowników z populacji NEET, którzy niejednokrotnie mają niskie poczucie własnej wartości, małe doświadczenie zawodowe, a jednocześnie przejawiają wysokie oczekiwania względem warunków i formy pracy oraz wysokości płacy, nie są skłonni do ustępstw na rzecz pracodawcy i mają niską motywację do podjęcia zatrudnienia:

[PW_OHP_Ro8] No na pewno może pod tym kątem mogło wpłynąć, że zwiększyła się liczba [przyp. – osób] na rynku pracy konkurencyjnej. (...) Ta grupa uchodźców znalazła się w pewnym momencie w takim dość popularnym w kraju zainteresowaniu naszych służb socjalnych i tak dalej. I w związku z tym można było zauważyć, że może te nasze grupy gdzieś tam zostały trochę, w pewnym momencie, odsunięte na bok komfortowej aktywizacji. Może po prostu mają mniejsze szanse te nasze grupy dojść do takiego zatrudnienia, ponieważ te grupy nasze, to są bardzo specyficzne, ponieważ one pracować za bardzo nie chcą, ta nasza młodzież, ta bezrobotna, ale jeżeli nawet, to mają poczucie niskiej wartości, ale roszczenia duże. I na przykład one chciałyby, nie mając doświadczenia i nawet wykształcenia, zarabiać dużo, a tutaj mają konkurencję... w postaci młodzików...

[PZ_NGO_R13] Więc z drugiej strony, jeżeli mówimy o takich działaniach czysto aktywizacyjnych, już konkretnie w zakładach pracy, no to napłynęła duża grupa osób, które stanowią konkurencję. Przedsiębiorca mógłby się zastanawiać, czy brać sobie takiego NEET-a, z którym z góry zakłada, że mogą być jakieś problemy, czy np. wziąć sobie takiego Ukraińca, który ma jeszcze jakieś kwalifikacje i ma trudną sytuację... Więc w tym zakresie powstania nowej konkurencji, jeżeli chodzi o dostępność miejsc pracy, to pewnie tak.

Często padały również odpowiedzi o zasileniu populacji polskich NEET przez młodych uchodźców – 5 wskazań. Ponieważ napływ dotyczył głównie młodych kobiet z dziećmi, z uwagi na sprawowanie opieki nad osobami zależnymi, przyjezdni popadali w status NEET biernych zawodowo, a nie bezrobotnych. Do tego młodzież ukraińska, z uwagi na bariery językowe, nie podejmowała w Polsce aktywności edukacyjnej, a jednocześnie nie poszukiwała również pracy.

Oto, jak respondenci opisywali proces zasilenia populacji NEET przez Ukraińców biernych zawodowo:

[PC_OHP_R11] *Tak, tym bardziej, że duża część młodzieży ukraińskiej, która przyjechała do Polski, mówię młodzieży, bo mamy uczestników 15+, w ogóle nie podjęła edukacji. Nie uczy się w żadnym systemie i u nas ich nie widzimy. To jest informacja, że gdzieś tam zdalnie się uczą, w chmurze w Ukrainie, ale oni nie pracują, nie uczą się, nie szukają żadnej pracy. Mają ogromne bariery językowe, co uniemożliwia im rozwój edukacyjny. Nie pozwala im to na aktywizację zawodową, ale cały czas też nie wykonują żadnych działań, żeby to zmienić. I to pogłębia właśnie tę populację NEET w Polsce.*

[PZ_OPS_R12] *Moim zdaniem wybuch wojny w Ukrainie wpłynął na populację młodych NEET w Polsce i z perspektywy naszych doświadczeń widzę, że populacja uciekających przed wojną, którzy schronili się w Polsce, to część z nich pozostaje bez zatrudnienia i bez kształcenia.*

[PW_MŚP_Ro6] *Tak, moim zdaniem wybuch wojny wpłynął na populację NEET, chociażby nawet z racji tego, że do Polski napłynęło bardzo dużo ludzi z Ukrainy. I osoby te, szczególnie na początku pobytu w Polsce nie pracowały i nie szkoliły się, więc w znacznym stopniu jakby to zasiłło populację właśnie osób młodych NEET.*

Oprócz powyżej przytoczonych wypowiedzi, 3 rozmówców podkreśliło, że efektem napływu uchodźców było przekierowanie środków w projektach z młodych NEET na nową grupę docelową wsparcia:

[PW_NGO_Ro2] *No zdecydowanie tak. Pojawiły się osoby, które zaczęły korzystać z pomocy finansowej państwa polskiego, między innymi z projektów europejskich.*

[PW_NGO_Ro2] *Także pojawiły się na pewno też ekstra oferty szkoleniowe dla tych ludzi. My akurat tego nie realizowaliśmy, ale zaprzyjaźnione instytucje to prowadziły, między innymi właśnie Akademia Obywatelska dla uchodźców z Ukrainy... Także to na pewno wpłynęło na Polskę. Na pewno pozbawiło to funduszy Polaków... i polskich potrzebujących i młodych i ludzi starszych... bo Polska w sposób absolutny skierowała olbrzymie zasoby finansowe, materialne i ludzkie do pomocy osobom, których wiele, nie wiem czy większość tej pomocy nie potrzebuje i nie potrzebowała.*

[PZ_NGO_R13] *Ja myślę, że pewnie coś tam się zmieniło w tym zakresie, że napłynęła bardzo duża grupa ludzi, która stała się priorytetem. Wszelkiego rodzaju organy zajmowały się głównie tą grupą... Takie jest ogólne wrażenie, że jednak ta grupa była pod szczególnym nadzorem i szczególną pieczą.*

Pytanie o wpływ wojny w Ukrainie na populację polskich NEET pogłębiono o kolejne pytanie dotyczące wpływu tejże wojny na grupy szczególnie wrażliwe. Spośród rozmówców, aż 5 nie było w stanie udzielić na nie odpowiedzi, a w kolejnych 4 wywiadach pogłębione pytanie pominięto.

Spośród rozmówców, którzy odpowiedzieli na dodatkowe pytanie (3) podano: zasilenie populacji NEET przez Ukraińców ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, zasilenie populacji NEET przez Ukraińców rosyjskojęzycznych, którzy są stygmatyzowani w Polsce („bardzo często widzimy, że są to osoby, które mają pochodzenie rosyjskie, nie tyle ukraińskie, ale rosyjskie... i tutaj nawet czasami jest potrzebne takie wsparcie opiekuńcze ze strony władz, bo są te osoby po prostu w niebezpieczeństwie” [PC_OHP_R11]), zwiększenie obaw grup wrażliwych o własne bezpieczeństwo (OPS z Polski Centralnej), zwiększenie konkurencji (uchodźcy traktowani są przez pracodawców jako tańsza siła robocza, a grupy szczególnie wrażliwe są defaworyzowane przez pracodawców) („pojawił się Ukraińcy, ten pracodawca ma większy wybór i może sobie wziąć kogoś, kto nie jest z grupy wykluczonej, który nie jest w jakiś tam sposób zagrożony, powiedzmy za taką konkurencyjną stawkę” [PC_NGO_R15]).

Ostatnim w bloku dotyczącym wojny w Ukrainie, było pytanie o to, czy napływ uchodźców zza wschodniej granicy Polski wpłynął na istniejące podgrupy w populacji polskich NEET lub czy wyodrębniły się kolejne podgrupy, których wcześniej nie dało się zaobserwować. Trzech respondentów wskazało na utworzenie nowej podgrupy, którą możemy określić jako „NEET uchodźca”.

Dwóch kolejnych rozmówców wskazało z kolei na nową podgrupę w populacji NEET, którą można opisać jako „Ukraińiec w tranzycie”. Ta podgrupa, zdaniem respondentów, chce wykorzystać swój pobyt w Polsce, na otrzymanie wszystkim możliwych do uzyskania w tym czasie świadczeń i innych form wsparcia (np. dotyczących uzyskania uprawnień czy kwalifikacji zawodowych), a następnie udaje się do innego kraju w Europie Zachodniej, gdzie świadczenia socjalne lub zarobki są wyższe niż w Polsce:

[PC_OHP_R11] *Wydaje mi się, że tak jak w każdym społeczeństwie osoby, które skupione są tylko i wyłącznie na tym, że traktują nasz kraj jako tranzyt... Tak myślę, że każdy obcokrajowiec, jak gdzieś pojedzie, to chce, żeby było coraz lepiej. I są takie osoby, które chcą wycisnąć u nas, z nas i z siebie jak najwięcej, no i jechać dalej na zachód. I to coraz częściej jako taką grupę spotyka się Ukraińców. „Ja tu tylko jestem na chwilę, ja nawet nie wiem, czy ja będę miała udział w tym projekcie, ale dajcie mi kurs, ja chcę tylko skorzystać z kursu i jechać dalej”.*

[PZ_MŚP_R03] *Radzili sobie w różny sposób. Bardzo duża część wyjechała, [przyp. – część] oczywiście się przeprowadziła. Bardzo duża część osób opuściła te tereny, w których byli lokowani, czy do których się dostali i przejeżdżali do dużych miast.*

3.8. DOBRE PRAKTYKI

Ostatni rozdział został podzielony na dwie części. W części pierwszej znajdują się wyniki analizy wypowiedzi respondentów, w których podejmują oni próbę zdefiniowania „dobrej praktyki” w procesie aktywizacji społeczno-zawodowej. Ta część dotyczy próby zdefiniowania przez rozmówców tego typu praktyk zaobserwowanych uprzednio w działaniach podmiotu, jaki reprezentuje respondent, innych podmiotów w kraju, jak również podmiotów zagranicznych.

W drugiej części rozdziału opisano projekty, inicjatywy lub aspekty działań, które eksperci uznali za „dobrą praktykę” lub które zostały opisane w wywiadzie i uznane za „dobrą praktykę” przez autorów niniejszego raportu. Dotyczy wypowiedzi odnoszących się do działań podmiotu, jaki reprezentuje respondent, innych podmiotów w kraju, jak również podmiotów zagranicznych.

3.8.1. Definiowanie

W trakcie wywiadu przytoczono rozmówcom przyjętą na potrzeby przeprowadzenia badania definicję „dobrej praktyki” rozumianej jako projekt, inicjatywa lub zadanie w ramach projektów lub inicjatyw, które przyniosło konkretne, pozytywne wyniki w postaci poprawy sytuacji uczestników na rynku pracy lub też zniwelowania barier i problemów, z jakimi mierzyli się uczestnicy projektów lub inicjatyw. Dobre praktyki określono jako możliwe do zastosowania w podobnych warunkach w innym miejscu lub przez inne podmioty (Bednarek M. 2007, s. 161). Uczestnicy badania mogli również podać własne definicje „dobrej praktyki” lub opisać własnymi słowami jak rozumieją taką praktykę w kontekście aktywizacji młodych NEET.

Dobra praktyka jako realizacja dedykowanych projektów poza działalnością ustawową lub statutową (OHP).

Dla respondentów z OHP (Polska Wschodnia, Polska Centralna) dobra praktyka jawi się jako realizacja projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych, czyli jako działalność podmiotu wykraczająca poza ustawowe zadania danej jednostki lub poza statutowe, codzienne działania NGO. Taką definicję rozmówcy stosowali nie tylko w odniesieniu do podmiotów typu OHP, ale również do innych publicznych podmiotów (PUP, OPS) i niepublicznych (fundacje). Gwoli przypomnienia, wszystkie objęte badaniem podmioty publiczne realizują działania ustawowe w trakcie codziennej i ciągłej działalności, która finansowana jest ze środków publicznych. Działania OHP finansowane są z budżetu państwa i Funduszu Pracy (Ministerstwo Finansów, 2017), a gminnych ośrodków pomocy społecznej z budżetu gminy. Jednostki te posiadają zatrudnionych pracowników etatowych (kierownictwo, pracowników socjalnych, doradców zawodowych i innych specjalistów), których zadaniem jest wykonanie sprecyzowanych w podstawie prawnej działań na rzecz określonych grup klientów. Oprócz tychże zadań jednostki opisane mogą (lecz nie muszą) podejmować się napisania, aplikowania i późniejszej realizacji projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych. Wyjątek stanowią PUP-y, gdyż wydzielono dla nich nabory pozakonkursowe finansowane ze środków europejskich, w których muszą aplikować. W okresie finansowania UE 2021-2027 analogiczne

naboru przewidziano dla jednostek OHP, jednak w trakcie trwania wywiadu nie były one jeszcze ogłoszone w województwach, na terenie których działały OHP uczestniczące w badaniu. Tym samym, dla pracownika jednostki publicznej realizacja projektów wykraczających poza działalność ustawową czy statutową może być uważana za dobrą praktykę. Niemniej jednak zestawiając działanie jednostek publicznych z niepublicznymi (NGO, firmy komercyjne), zgodnie z danymi uzyskanymi w trakcie wywiadów, podmioty niepubliczne nie prowadzą codziennej i ciągłej działalności na rzecz młodych NEET oraz nie otrzymują środków finansowych z budżetu państwa, gminy lub Funduszu Pracy, a ich działania na rzecz tejże grupy docelowej realizowane są i finansowane wyłącznie w ramach projektów grantowych. Tym samym realizacja projektów w podmiotach niepublicznym może stanowić standardową praktykę działalności bieżącej w ramach której wspiera się klienta.

Wskazując na realizację przez OHP projektów jako przykład tak zdefiniowanej dobrej praktyki, jeden z respondentów odniósł się do projektów finansowanych ze środków EFS na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej. Drugi rozmówca z OHP wymienił natomiast nie tylko projekty na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej, ale również projekty dotyczące mobilności ponadnarodowej realizowane przez ten typ beneficjenta m.in. w ramach programu Erasmus+:

[PW_OHP_Ro8] *Także jako OHP mamy sporo dobrych praktyk. Do nich zaliczamy właśnie organizację dla młodzieży projektów ze środków Unii Europejskiej, które wspierają aktywizację społeczno-zawodową, w tym szkolenia zawodowe.*

[PC_OHP_R11] *Natomiast drugi taki projekt, takie „dobre praktyki” to jest Erasmus. Nie wiem, czy muszę tutaj opowiadać, bo on jest znany chyba w całej Europie. Jak to wszystko działa? To są projekty głównie międzynarodowej wymiany młodzieży. My z nich korzystamy. Bardzo dużo naszych dzieciaków wjeżdża do Portugalii, do Grecji, do Chorwacji. W tym momencie właśnie trwa jeden z naszych wyjazdów. Nasza młodzież z różnych tak naprawdę branż szkoleniowych wyjeżdża, żeby uzyskać staż.*

Jeden z respondentów dodatkowo odniósł się do realizacji projektów dotyczących aktywizacji zawodowej osób młodych, wybieranych w ramach naborów pozakonkursowych, a realizowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy lub wybieranych w ramach naborów konkursowych, a realizowanych przez ośrodki pomocy społecznej lub organizacje pozarządowe:

[PC_OHP_R11] *Wszelkie urzędy pracy, czy urząd miasta czy dzielnicy prowadzi takie projekty, „dobre praktyki”. Prowadzą je przez wortale, czy indywidualnie, czy bezpośrednio. I to są projekty, które są dedykowane tylko i wyłącznie osobom bezrobotnym... Natomiast każda instytucja, każda fundacja czy jakieś takie instytucje pomocowe prowadzą te „dobre praktyki”.*

Dobra praktyka jako użycie przez podmiot publiczny dodatkowych procedur, metod i narzędzi aktywizacji zawodowej poza standardową działalnością regulowaną ustawowo (OPS z Polski Wschodniej).

Interesującą definicję dobrej praktyki w odniesieniu do działalności jednostki publicznej odpowiedzialnej za aktywizację społeczno-zawodową przedstawił rozmówca z OPS w Polsce Wschodniej. Rozmówca, pracując wcześniej w podmiocie publicznym typu PUP trafił w 2018 roku do MOPS położonego w gminie na terenie Polski Wschodniej, a dokładniej do jednostki KIS, która wspierać miała mieszkańców gminy zagrożonych wykluczeniem społecznym lub wykluczonych społecznie w ramach działań na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej.

Respondent szybko spostrzegł, że chociaż KIS miał wspierać klienta w procesie aktywizacji zawodowej, to ustawodawca nie umożliwił tego typu podmiotom (działającym jako OPS) korzystania z form i narzędzi aktywizacji zawodowej przeznaczonych dla instytucji rynku pracy (a wymienionych w u.p.z.):

[PW OPS Ro7] *I czego nam brakuje? Brakuje nam instrumentów naszych. Mówiąc instrument, mam na myśli sformułowanie występujące w definicji ustawy o promocji zatrudnienia w instytucjach rynku pracy. Instrumentem jest staż, dotacja, praca interwencyjna, roboty techniczne, etc.*

Co więcej, OPS jako podmiot publiczny nie otrzymał żadnych preferencji w zakresie współpracy z powiatowymi urzędami pracy. Chcąc, aby klient KIS skorzystał z usług PUP, musiał, na zasadzie każdego innego podmiotu lub pracodawcy, składać do PUP podanie i czekać na jego rozpatrzenie, co mogło trwać nawet kilka miesięcy (np. do czasu rozpoczęcia przez PUP projektu pozakonkursowego):

[PW OPS Ro7] *W tym momencie ustawodawca mówi, że ja mam to robić, ja to mogę robić prosząc biuro pracy. A biuro pracy patrzy na mnie tak naprawdę jak na każdą inną instytucję... To złożę wniosek i tyle. No i z tej racji jakby stwierdziłem, że ja chcę mieć swoje instrumenty, o których decydowali by moi specjaliści, czyli doradcy zawodowi, pracownicy socjalni... Chciałem działać ustawą o pomocy społecznej wszystkimi instrumentami. Dla osób aktywizujących się, żeby na przykład finalem był kurs, staż i tak dalej. Dlaczego ja mam się prosić w biurze pracy, żeby mi przyznali... , kiedy to trwa miesiącami lub oni tam mają różne procedury, nabory i tak dalej?*

Po analizie możliwości faktycznych i prawnych rozmówca uznał, iż jedyną dostępną opcją na uzyskanie dostępu do instrumentów rynku pracy (np. szkoleń, staży, prac interwencyjnych, etc.) było złożenie wniosku o dofinansowanie projektu w dedykowanym naborze. Jednakże, OPS-y (w odróżnieniu np. od PUP-ów) nie mają przypisanych dedykowanych naborów rozstrzyganych w trybie pozakonkursowym i muszą aplikować w ramach naborów konkursowych, na równi z innymi typami beneficjenta i z nimi konkurować (np. z NGO):

[PW OPS Ro7] *To co my robimy jest takie szyte..., jak ten Frankenstein. A te projekty nie są, powiedzmy, jakoś tam na stałe, żebyśmy mogli sobie poplanować*

różne rzeczy. To, że mają formę konkursową, fajnie, ale biura pracy nie mają formy konkursowej. Ja się pytam czemu? W czym się różnimy?

W opisanej sytuacji nasz respondent postanowił zreformować działalność KIS-u jaki był pod jego opieką i to zarówno pod względem organizacyjnym, jak i funkcjonalnym, wdrażając procedury pracy wypracowane w ramach publicznych służb zatrudnienia:

[PW_OPS_Ro7] Klub Integracji Społecznej od 2018 roku, ja bym chciał o tym okresie mówić, od kiedy ja tu jestem, od kiedy my tutaj działamy, w tej nowej formule, tej takiej można powiedzieć hybrydowej? Bo zaimplementowaliśmy w ramach działalności KIS-u standardy, które wyszły z PSZ-ów, jeżeli chodzi o kwestie aktywizacji zawodowej.

Częścią teź reformy było wprowadzenie hybrydowej formy działalności KIS-u, tj. opartej o różne akty prawne, w tym dedykowane ośrodkom pomocy społecznej, instytucjom rynku pracy oraz organizacjom pozarządowym:

[PW_OPS_Ro7] Stosujemy działania niestandardowe, czyli tak jak mówię, działamy pośrednictwem pracy, działamy pomocą, pracą socjalną. O! przez pracowników socjalnych, czyli stosujemy trzy ustawy na raz. Ustawę o promocji rynku pracy, usługach i instrumentach rynku pracy, ustawę o wolontariacie, o tych wszystkich innych tematach, ustawę o zatrudnieniu socjalnym i tak naprawdę jeszcze masę innych ustaw.

Jednym z etapów reformy było zaangażowanie doświadczonej w działaniach na rzecz aktywizacji zawodowej kadry (doradców zawodowych, pośredników pracy). Jednakże, ponieważ u.p.s. nie doduszała, by OPS-y zatrudniały doradców zawodowych lub pośredników pracy, rozmówca utworzył stanowiska pracy „konsultantów”, zatrudniając ww. specjalistów:

[PW_OPS_Ro7] Ustawodawca stworzył kluby integracji społecznej po to, żeby OPS-y miały swoją rękę na aktywizacji. Czyli jakby dział aktywizacyjny dla osób w szczególnej trudnej sytuacji... Tam, gdzie biura pracy nie dają rady, żeby to było w ramach OPS-u, tak? Tylko, że w ustawie o stanowiskach w OPS-ach nie może być zatrudniony pośrednik pracy, doradca zawodowy, by nie pracować jak w biurze pracy. Więc ja de facto mam pracowników, którzy mają... etaty nazywające się „konsultantami”. Bo nie mogę mieć pośrednika, bo nie mam tego w ustawie. Nie mogę zatrudnić osób na tych stanowiskach, bo mi ustawa nie daje.

Kolejną różnicą między działalnością podmiotów typu PUP i OPS jest rejestr i rekrutacja swoich klientów. Urzędy pracy prowadzą rejestry osób bezrobotnych, którzy stanowią ich klientów i którzy sami decydują się zarejestrować. KIS-y z kolei nie mają dostępu do rejestrów potencjalnych klientów, gdyż w Polsce brak jest centralnej bazy danych osób zagrożonych wykluczeniem społecznym lub wykluczonych społecznie. Tym samym, w pozyskaniu potencjalnych uczestników OPS-y muszą liczyć na inne instytucje, które posiadają bazy danych osobowych, w tym teleadresowych. Koniecznością reformy KIS stało się więc nawiązanie szerokiej współpracy z instytucjami zewnętrznymi oraz podjęcie aktywnych działań w celu rekrutowania klienta:

[PW OPS Ro7] Zawarliśmy porozumienie ze szpitalem psychiatrycznym w (...), który działa ośrodkiem na ulicy (...), gdzie naszych uczestników klubu KIS-u, tych, których diagnozujemy jako osoby z zaburzeniami, czy też po prostu takim kryzysem, my to nazywamy kryzysem zdrowia psychicznego... Staramy się działać w środowiskach. Mamy czterech pracowników socjalnych, którzy realizują zadania związane z centrami integracji społecznej, gdzie my jako MOP i KIS kierujemy po pierwsze naszych uczestników, po drugie uczestników, których KIS sobie gdzieś tam znalazł lub osoby z MOP-u, które w ewidencji MOP-u są i chciałyby z KIS-u skorzystać... Dwóch konsultantów z naszych KIS-owskich specjalistów cały czas po tych ośrodkach, po tych instytucjach, po tych stowarzyszeniach, po wszystkim, co w Kielcach funkcjonuje, po prostu chodzi, spotyka się. Mówimy tutaj o ośrodkach dla młodzieży niepełnosprawnej, o pieczy zastępczej, o mieszkaniach usamodzielniających i tak dalej.

Ważnym aspektem działalności jednostki KIS, co podkreślał rozmówca wielokrotnie, jest kompleksowe wsparcie klienta, a aktywizacja zawodowa jawi się jako ostatni element wsparcia na tejście ścieżce. Poprzedzona jest ona pracą socjalną z klientem, a jeśli jest taka potrzeba również terapią lub leczeniem psychiatrycznym:

[PW OPS Ro7] My ich pilotujemy. Jak tam jest problem zdrowia psychicznego, no to podsyłamy ich na Puszczynskiego, dostają leki. Jak nie mają na leki, no to rejon kupuje, pracownik socjalny pilnuje, żeby brane były. No i tak po miesiącu, po dwóch często taką osobę możemy spokojnie do pracy wysłać.

Dobra praktyka jako działalność oparta na sieciowaniu w celu zapewnienia kompleksowego wsparcia klientowi (OPS z Polski Zachodniej)

Jeden z respondentów z OPS definiuje dobre praktyki jako działania oparte na sieciowaniu, czyli nawiązywaniu współpracy z innymi instytucjami, w celu wymiany informacji i wzajemnego współdziałania na rzecz wsparcia danej osoby potrzebującej pomocy:

[PZ OPS R12] Myślę, że mianem dobrych praktyk, jeżeli chodzi o nasze działania o zasięgu lokalnym, to na co dzień współpracujemy z jednostkami samorządu terytorialnego i jednostkami organizacyjnymi, które również działają na rzecz osób potrzebujących wsparcia. Tworzymy tą sieć wsparcia, wymieniamy się wszyscy informacjami, pomagamy sobie nawzajem, żeby właśnie ten podopieczny CIS był zawsze w centrum [przyp. – uwagi] i do niego te działania były przede wszystkim adresowane.

Współpraca, zdaniem respondenta, powinna zostać nawiązana z różnymi typami instytucji, umożliwiając tym samym wsparcie klienta na różnym etapie programu lub procesu aktywizacji społeczno-zawodowej. OPS przykładowo zawarł współpracę z jednostkami samorządu terytorialnego, placówkami leczenia uzależnień, jednostkami wspierającymi osoby w kryzysie bezdomności, centrami kształcenia ustawicznego, czy urzędami pracy:

[PZ OPS_R12] Współpracujemy z miejskimi placówkami leczenia odwykowego, z ośrodkami wsparcia osób w kryzysie bezdomności. I ta współpraca oprócz tego ma na celu kierowanie czy umożliwianie odbywania praktyk zawodowych przez naszych uczestników. Współpracujemy również z placówkami, które oferują edukację dla młodych czy młodych dorosłych, na przykład z Centrum Kształcenia Ustawicznego w (...) i cyklicznie organizujemy u nas w siedzibie CIS-u spotkania, które mają na celu zachęcić naszych uczestników do uzupełnienia wykształcenia. Współpracujemy z Powiatowym Urzędem Pracy regularnie w zakresie rejestracji potencjalnych uczestników, na przykład takich, jak w przypadku uchodźców z Ukrainy, gdy wymagane było, żeby w przypadku naszych projektów posiadały status osoby bezrobotnej zarejestrowanej.

Dobra praktyka jako sprawna i szybka realizacja zamierzonych działań (NGO z Polski Wschodniej)

Pragmatyczną definicję dobrych praktyk przedstawił rozmówca z NGO w Polsce Wschodniej, odnosząc się do jednego z realizowanych projektów dotyczących udzielenia dotacji na założenie działalności gospodarczej.

Rozmówca określił jako dobrą praktyką terminową realizację następujących po sobie zadań w ramach jednego projektu (szkolenia, dotacja, monitoring wydatkowania środków finansowych):

[PW_NGO_R02] *Ja myślę, że na przykład to co ostatnio robiliśmy, to naprawdę była fajna, dobra praktyka. Dlaczego? Bo sprawnie zrealizowano szkolenia, później sprawnie zrealizowano proces przekazania środków finansowych do tych osób,. Był sprawny proces ich kontroli, nadzoru nad tym wszystkim i pomocy, bo tam czasem coś nam trzeba było podpowiedzieć... I myślę, że to dobra praktyka, bo zostało to zrealizowane sprawnie, we właściwym terminie, można nawet powiedzieć, że przy dobrej pogodzie i wszystko było okej.*

Respondent podkreślił ponadto, że istotna jest szybka realizacja danych działań z możliwie dużą liczbą osób w tym samym przedziale czasowym. W opisywanym projekcie aż 80 osób założyło konto bankowe tego samego dnia, a następnie, w tym samym dniu wszystkie osoby udały się do notariusza:

[PW_NGO_R02] *Powiem pani, że wszystkie te osoby musiały sobie założyć konto na firmę... Żeby otrzymać środki musieli założyć konto w banku. No to wie Pani, korzystając powiedzmy sobie z kontaktów z największym bankiem, z jednym z największych banków europejskich, bo tu akurat nie był z tych polskich banków, ale z jednym z największych banków europejskich dogadaliśmy się... Proszę pani, te 80 osób, te 76 osób w sobotę... Dla nich otwarto oddział i zostali obsłużeni przez dwóch pracowników błyskawicznie, papiery, dokumenty, oczywiście część papierów do wypełnienia mieli już wcześniej, żeby to sprawnie szło. Tam bankowcy tylko to sprawdzali, czy wszystko gra. I w ciągu jednego dnia, proszę pani, w banku te 76 firm otrzymało rachunki... I co było najważniejsze, proszę*

pani, te osoby prosto z banku szły do notariusza, bo u notariusza musiały podpisać zobowiązanie (...). Szli do notariusza, gdzie wzór umowy był przygotowany, to myśmy się też dogadali z notariuszem. Oczywiście on wziął od tego jakąś stówkę czy dwie od każdej osoby, no ale to pomnożone przez 76 osób to też mu się opłacało w sobotę ściągnąć tą jego pracownicę i we dwójkę to robili.

Dobra praktyka jako udzielenie wsparcia całym rodzinom (NGO z Polski Centralnej).

Nieaktywność na rynku pracy może być, również w przypadku części osób w statusie NEET, warunkowana wyuczoną bezradnością lub postawami względem pracy, jakie klient wynosi ze swojego domu rodzinnego. Bezpośredni lub pośredni wpływ mogą mieć na nią również problemy z jakimi mierzy się dana osoba w miejscu pobytu, jak np. przemoc domowa lub problem uzależnienia, z jakimi zmagają się klient lub inne osoby z którymi przebywa na co dzień. Dla respondenta z NGO w Polsce Centralnej dobrą praktyką jest więc włączenie w proces aktywizacji zawodowej nie pojedynczych osób, a całych rodzin:

[PC_NGO_R15] Ja myślę, że poza tym wsparciem stricte idącym do osób poszukujących pracy i często dawaniem im naprawdę ciekawych perspektyw..., to ważne jest, żeby dodatkowo w tych projektach też było wsparcie dla rodzin, szczególnie dzieci tych osób, które mają problemy zawodowe i czasem staramy się w tych w projektach (...) poza tymi działaniami stricte zawodowymi o jakieś działania integracyjne dla rodzin, jak na przykład wycieczka do kina dla tej osoby poszukującej pracy, ale też dla dziecka... Takie wsparcie po prostu dodatkowe, bardziej społeczne niż aktywizacyjne, niż skupiające się na tych aspektach zawodowych.

Respondent opisał projekt, w którym takie wsparcie było realizowane. Obejmował on utworzenie sieci poradni rodzinnych, w których wspierano całe rodziny, a nie pojedynczych klientów:

[PC_NGO_R15] Natomiast prowadziliśmy poradnie rodzinne w województwie lubuskim i też takie wsparcie szersze dla rodzin czy osób wykluczonych tam było realizowane.

Dobra praktyka jako realizacja kompleksowego programu wsparcia bez ograniczeń czasowych (NGO z Polski Zachodniej, firma komercyjna z Polski Centralnej).

Uczestnicy badania z NGO w Polsce Zachodniej i z firmy położonej w Polsce Centralnej podkreślili, że osoby w kategorii NEET nie wymagają jedynie wsparcia o charakterze zawodowym, ale często również posiadają deficyty w obszarze integracji społecznej, czy brakuje im kompetencji społecznych. Mogą to również być osoby mierzące się z różnego typu zaburzeniami psychicznymi. Szybka aktywizacja zawodowa takich osób (na przykład poprzez

włączenie ich w realizowane projekty z zakresu tylko aktywizacji zawodowej), nie kończy się sukcesem, a dana osoba wraca do statusu NEET:

[PZ_NGO_R13] *Zresztą to później przynosi bardzo takie... przykre konsekwencje, bo wysyłamy tych naszych NEET-ów do przedsiębiorców, a przedsiębiorcy do nas potem dzwonią i mówią, no przepraszam, albo oni nie przychodzą do pracy, albo po prostu zostawiają stanowisko pracy i gdzieś w ogóle wychodzą, bez żadnej odpowiedzialności i tak dalej, nie mówiąc o tym, że czasami to generuje straty.*

[PC_MŚP_R14] *Czyli jeżeli mamy takie osoby, które tak funkcjonują w społeczności, to moja diagnoza, znając te osoby, jest taka, że chociażby kwestie natury problemów psychologicznych są w zasadzie udziałem każdej z tych osób.*

W celu przeciwdziałania takim sytuacjom należy, zdaniem respondentów, włączyć osobę NEET w długotrwały, kosztochłonny i kompleksowy (zawierający elementy integracji społecznej i rozwoju kompetencji społecznych) program, w których aktywizacja zawodowa następuje dopiero po etapie wsparcia o charakterze społecznym:

[PZ_NGO_R13] *Tak, że musi być w tych projektach coś więcej, bo tak naprawdę efektywność tych projektów później jest naprawdę bardzo ograniczona. To znaczy ci ludzie dalej wracają do tej samej grupy i tu się niewiele zmienia... Natomiast pewnie się nie da od tego uciec. I to właśnie na tym bazuje metoda niemiecka ASA, że bez tej długofalowej pierwszej fazy adaptacji społecznej nie można będzie wskoczyć do aktywizacji zawodowej.*

Program wsparcia powinien również uwzględniać indywidualne bariery i ograniczenia każdego uczestnika, gdyż część z osób w statusie NEET, oprócz wsparcia w zakresie integracji społecznej, wymagała będzie, przed etapem aktywizacji zawodowej, również pomocy o charakterze psychologiczno-psychiatrycznym lub terapii uzależnień:

[PZ_NGO_R13] (...) *Są ludzie po prostu z pewnymi obciążeniami psychicznymi, które powinny zacząć od, no nie chcę zadawać terapii, ale na pewno jakiegoś tam wsparcia psychologicznego, żeby one zaczęły normalnie funkcjonować i odnaleźć siebie w tym rzeczy, w obecnym świecie, a dopiero później kierować te osoby pod kontrolę jakiejś tam aktywizacji.*

[PC_MŚP_R14] *To są rzeczywiście problemy natury psychologicznej i uzależnień.*

3.8.2. Wykaz

W pierwszej części rozdziału zostały podjęte próby opisu zdefiniowanych przez respondentów dobrych praktyk. Poniżej każdej z przytoczonych definicji zawarto opis, który jest przybliżeniem danego projektu, podejścia lub działania podanego przez respondentów.

W niniejszej części w formacie opisowym znajduje się wykaz innych przedsięwzięć określanych przez rozmówców mianem dobrych praktyk.

Podmioty objęte badaniem

Każdy z respondentów mógł wskazać projekty, inicjatywy lub aspekty działań instytucji, jakie uważa za przykłady dobrych praktyk. Niektóre z tychże praktyk zostały opisane w poprzednim podrozdziale. Aby uniknąć powielenia treści, w niniejszym podrozdziale opisujemy jedynie pozostałe praktyki wskazane przez respondentów.

Wśród badanych podmiotów często podawane były inicjatywy lub projekty realizowane przez inne organizacje, w których podmiot badany był partnerem (formalnym lub nieformalnym) danej aktywności opisywanej jako dobra praktyka. Takie projekty opisane są w dalszej części podrozdziału, wraz z podaniem nazwy lidera konsorcjum. Poniżej natomiast przedstawione są inicjatywy opisane jako dobre praktyki, a realizowane bezpośrednio przez podmiot uczestniczący w badaniu. Spośród rozmówców, 11 osób wskazało działania, inicjatywy, projekty lub procedury określane mianem „dobrych praktyk” realizowane lub zrealizowane bezpośrednio przez podmiot, jaki reprezentował rozmówca.

1. Projekt OHP pn. „OHP jako realizator usług rynku pracy³³” (PO KL Działanie 1.3). Okres realizacji: od 1 maja 2009 r. do 30 czerwca 2014 (obszar całego kraju).

Respondent z OHP w Polsce Wschodniej wymienił projekt, który polegał na utworzeniu kilkuset punktów podległych pod OHP na terenie wszystkich województw, w miejscach, gdzie dotychczas OHP nie posiadało lokalnych jednostek. Punkty te świadczyły usługi doradztwa zawodowego, pośrednictwa pracy i doradztwa edukacyjnego dla osób młodych w wieku 15-25 lat.

Rozmówca z Polski Centralnej również powołał się na ten projekt, a raczej jeden z jego modułów – dotyczący utworzenia platformy Elektronicznego Centrum Aktywizacji Młodzieży³⁴. Respondent określił platformę jako narzędzie teleinformatyczne zarządzane i aktualizowane przez OHP, „dla młodych ludzi poszukujących pracy, mających trudności w nauce bądź problemy w ogóle w funkcjonowaniu w swoim środowisku” [PC_OHP_R11]. Z platformy mogą też korzystać rodzice lub opiekunowie osób młodych oraz kadra OHP (posiada wydzielone treści). Platforma umożliwia kontakt on-line z konsultantem, udział w forach tematycznych, pobieranie materiałów, korzystanie z bazy wiedzy oraz przegląd aktualności. Respondent podkreślał, że treści na platformie skierowane dla osób młodych redagowane są przez ich rówieśników:

[PC_OHP_R11] No i są aktualności i też komunikaty są tam opracowane na podstawie wieku młodych ludzi... My bardzo często robimy tak, że prosimy naszych wychowanków, z naszych OHP, słuchajcie, mamy taki, a nie inny temat,

³³ <https://www.ohp.pl/projekty/projekty-ue-zakonczone/ohp-jako-realizator-uslug-ryнку-pracy> (dostęp: 4 marca 2025 r.).

³⁴ <https://dokariery.pl/strona-glowna> (dostęp: 4 marca 2025 r.).

chcemy coś zrobić, stwórzcie nam to własnym językiem. Więc te informacje, które są zawarte na tej stronie skierowanej dla młodych, są napisane ich językiem. Tak, żeby dla nich ten odbiór był jak najlepszy, jak najbardziej zrozumiały, no i żeby był odzew.

Co ciekawe, również trzeci rozmówca z OHP powołał się na platformę, opisując sekcję, w której publikowane są wpisy o sukcesie wychowanków OHP, mające na celu motywowanie osób młodych odwiedzających platformę:

[PZ_OHP_R09] Chwalimy się tymi młodymi ludźmi. Jest na portalu OHP takie miejsce, gdzie pokazujemy historię młodych ludzi i co się im udało. Dlatego, że wszelkiego rodzaju bariery zostały dla nich zniesione. Oni doszli do czegoś, sami funkcjonują w tej chwili. Chwalimy się takimi uczniami. Zawsze to są absolwenci, którzy pokazują cel tym innym, którzy trafiają do nas.

2. Konkurs OHP pn. „Sprawny w zawodzie³⁵” (działanie własne OHP, edycje coroczne).

Respondent z OHP w Polsce Zachodniej wymienił coroczny konkurs, jaki organizowany jest dla jednostek OHP z terenu całej Polski. Zawody corocznie odbywają się w jednej miejscowości. Każda jednostka wyłania, spośród swoich podopiecznych kandydatów w ramach konkretnych zawodów (np. fryzjer, kucharz), którzy następnie konkurują ze sobą i zostają oceniani przez komisję konkursową.

3. Integracja międzypokoleniowa (działanie własne OHP z Polski Zachodniej).

Kolejną dobrą praktyką podaną przez respondenta z Polski Zachodniej jest działanie na rzecz integracji społecznej, które polega na wykonaniu wspólnych zadań przez osoby młode we współpracy z seniorami. Respondent podaje przykład nasadzenia kwiatów:

[PZ_OHP_R09] Polega to na tym, że z seniorami, którzy w danej chwili biorą udział z młodymi ludźmi w tym projekcie, sięją kwiatki. Szczęście dla tych ludzi jest tak wielkie, że oni potrafią płakać, że zdarzyło się coś cudownego, młodzi ludzie do nich przyszli, chcą posłuchać o tym, co oni robią, jak przebiega starość i jesień życia w takim domu opieki na przykład, a oni jednocześnie poprzez tą swoją chęć uczestniczenia pokazują, że empatia ze stron tych młodych ludzi jest tak wielka, że oni chcą i chętnie biorą udział. Może to nie są ilości wielkie, natomiast tych młodych ludzi zachęca to, że zrobią coś innego.

4. Organizacja warsztatów z zakresu kreowania własnego wizerunku (podmioty publiczne – OHP i OPS).

Przytaczane przez wszystkie OHP i 1 OPS warsztaty dotyczące kreowania własnego wizerunku, zdaniem respondentów, stanowią pierwszy i niezbędny krok w kierunku podjęcia zatrudnienia:

³⁵ <https://www.ohp.pl/aktualnosci/cki-w-dobieszkowie/xix-edycja-konkursu-sprawny-w-zawodzie-2024> (dostęp: 4 marca 2025 r.).

[PW_OHP_Ro8] *Konieczne te szkolenia. Takim hitem się zawsze okazywało wspieranie tej młodzieży pod kątem wizerunku, czyli rozwoju, kreatywnego wizerunku, dress code'u. Tutaj te stroje otrzymywali, pod kątem metamorfozy i w formie takich zajęć ze specjalistami.*

[PZ_OHP_Ro9] (...) *Kreowanie wizerunku jest prowadzone przez wizażystów. Dziewczyny starają się wymalować tak, żeby wyglądać na rozmowie kwalifikacyjnej bardzo profesjonalnie. I to jest dla nich tak naprawdę pokazanie, że poprzez wizerunek, poprzez to, jak się pokażemy temu pracodawcy, robimy pierwsze wrażenie. Wiadomo, że pierwsze wrażenie jest szalenie istotne w momencie, kiedy musimy później pracować. Umiemy swoją postawą, swoim zachowaniem, mową ciała, tym jak wyglądamy, zaaprobować.*

Warsztaty popularne są zwłaszcza wśród kobiet, które chodząc do pracy chcą dobrze się prezentować, a zajęcia takie pomagają im przełamać bariery w obszarach pewności siebie, czy poczucia własnej wartości:

[PC_OHP_R11] *Bardzo dużo kobiet korzysta u nas z takiej pomocy kreowania wizerunku. Bo są zagubione, zaniedbane niestety i potrzebują znowu poczuć się piękną, poczuć się po prostu kobietą. Więc są te spotkania z kreatorami wizerunku, z kreatorami mody..., jak się przygotować. I to jest taka metoda, która działa, która zawsze jest rozchwytywana i dziewczyny nigdy nie mają tego dosyć. Oczywiście, później jeszcze mają sesje zdjęciowe robione, więc jest takie przełamanie się nie tylko zawodowe, ale też i mentalne...*

Warsztaty w praktyce prowadzą wszystkie podmioty OHP oraz jeden OPS objęty badaniem. Jak podkreśla rozmówca z OPS, prowadzenie takich warsztatów uzależnione jest od wygospodarowania przez ośrodek środków finansowych koniecznych do zorganizowania aktywności:

[PZ_OPS_R12] *I też w zależności od potrzeb uczestników i naszych możliwości finansowo-organizacyjnych, wsparcia naszym podopiecznym udzielają również specjaliści z zewnątrz i do tej pory na przykład takim wsparciem w zakresie specjalisty był od spraw kształtowania wizerunku.*

5. Mentoring (podmioty OHP, OPS, NGO i firmy komercyjne).

Mentoring (w różnej formie) pojawiał się w wypowiedziach aż 7 respondentów.

W projektach realizowanych przez OHP angażowano mentora (określanego przez respondentów również mianem „tutora” lub „opiekuna”) w celu motywowania i monitorowania postępów uczestnika od czasu rekrutowania do zakończenia udziału w danej inicjatywie. Rolę mentora, w zależności od założeń danego projektu, pełnił np. doradca zawodowy lub koordynator projektu.

Interesujący model stosowania mentoringu opartego o relacje międzypokoleniowe opisał rozmówca z NGO w Polsce Zachodniej. Realizując standardowy projekt PO WER Osi I na rzecz

aktywizacji zawodowej osób NEET, rozmówca zauważył, że oferowane wsparcie obejmuje jedynie elementy służące aktywizacji zawodowej i edukacyjnej, a młodzi NEET mogą wymagać również innego rodzaju pomocy, jak terapia uzależnień, a następnie kształtowania kompetencji społecznych. Aktywizacja zawodowa (szkolenia zawodowe, staże), zdaniem respondenta, powinny tym samym stanowić ostatni etap wsparcia młodej osoby:

[PZ_NGO_R13] *I to też są wnioski z naszej adoptowanej metody, która jak gdyby jasno wskazuje, że ta aktywizacja zawodowa nie może się odbywać w taki sposób szablonowy, że my po prostu damy im szkolenia i wrzucimy ich do zakładów pracy. Bo to niestety nie działa. Ci ludzie w większości przypadków potrzebują, mówię w skrajnych przypadkach, nawet długoterminowej terapii, a dopiero później tak zwanej aktywizacji społecznej i dopiero później na samym końcu aktywizacji zawodowej.*

W latach 2015-2016 rozmówca współpracował z Powiatowym Urzędem Pracy pozyskując z tej instytucji młode osoby bezrobotne, w tym w statusie NEET. Rozmówca opisuje jednego klienta o imieniu Adam³⁶. Chłopiec ten pochodził z dysfunkcyjnej rodziny i nie miał wpojonych wzorców szacunku dla pracy. Nie ukończył on również nauki na poziomie szkoły podstawowej. Czas wolny spędzał z innymi młodymi bezrobotnymi, spożywając alkohol, przyjmując używki. Pierwszy okres pracy z nim obejmował naukę punktualności:

[PZ_NGO_R13] *To były często właśnie takie osoby, tak zwane NEETy. Trafił do nas taki chłopak, który pochodził z rodziny totalnie patologicznej. Tam się działy wszystkie najgorsze rzeczy, które można sobie wyobrazić. Myśmy wzięli tego chłopaka. Ja przez pierwszy miesiąc to uczyłem go, że jeżeli zaczynamy pracę o 8, to musi być co najmniej 10-15 minut wcześniej, a nie o 10. I to się po dwóch miesiącach udało.*

Respondent wypracował następnie model mentoringu, w którym jeden mentor w wieku emerytalnym łączony był z jednym młodym bezrobotnym w statusie NEET. Praca seniorów odbywała się na zasadzie wolontariatu:

[PZ_NGO_R13] *Natomiast ponieważ z zakładu, który był wtedy założycielem tej fundacji, zaczęli rozchodzić się ludzie na emerytury, którzy po prostu już byli bardzo mocno w zaawansowanym wieku. Natomiast były to osoby na tyle aktywne, że one nie były w stanie normalnie pracować, ale chciały być dalej aktywnymi... I stworzyliśmy taki model mentoringu, znaczy połączyliśmy takie duety, czyli jeden taki NEET z takim jednym seniorem bardzo wykształconym, znaczy doświadczonym.*

Wspomnianemu klientowi Adamowi przydzielono wykształconego mentora ze znacznym doświadczeniem zawodowym – pana Kazimierza. Senior czas wolny spędzał na wizytach w operze lub filharmonii. Mentor-senior w ciągu kilku miesięcy przyuczał młodego podopiecznego przekazując mu posiadaną wiedzę z zakresu mechaniki, pracy na tokarkach.

³⁶ Imię zostało zmienione podczas anonimizacji transkrypcji.

Wpływ pana Kazimierza na Adama nie ograniczył się jednak tylko do sfery zawodowej, gdyż młody chłopiec polubił operę i swoje oszczędności z pracy przeznaczał na zakup biletów na spektakle:

[PZ_NGO_R13] *Ponieważ pan Kazimierz był miłośnikiem muzyki klasycznej, praktycznie nie było tygodnia, żeby nie był w Filharmonii albo w Operze. Proszę sobie wyobrazić, że Adam, który zanim do nas trafił, spędzał czas z kolegami pod mostem, pijąc piwo albo jakieś tam inne użytki... Po kilku miesiącach za własne pieniądze chodził z panem Kazimierzem do Opery (...). To była jego pierwsza opera.*

Po kilku latach od zakończenia udziału w projekcie Adam zapisał się do szkoły podstawowej, którą ukończył i rozpoczął naukę w szkole branżowej. W tamtym okresie, zdaniem respondenta, wiedza Adama przekraczała zakres programowy tejże szkoły branżowej, a nawet technikum:

[PZ_NGO_R13] *Po kilku latach Adam wrócił do szkoły, bo (...) on nie skończył szkoły podstawowej. Wrócił do szkoły, gdzie tam szkołę skończył. Rozpoczął naukę w szkole branżowej. Natomiast już na ten czas jego wiedza znacznie przewyższała wiedzę absolwentów tej szkoły i nawet techników.*

Ponieważ rozmówca z NGO w Polsce Wschodniej utrzymał kontakt z byłym uczestnikiem projektu, po kilku latach od zakończenia przez niego udziału w projekcie otrzymał informację, że Adam został kierownikiem jednego z działów produkcyjnych lokalnego zakładu. Zdaniem respondenta, to właśnie poświęcony czas i wszechstronny charakter wsparcia owocował późniejszym sukcesem Adama. Dodaje on, że sukces zawodowy odniosło również kilku innych z młodych NEET uczestniczących w międzypokoleniowym mentoringu:

[PZ_NGO_R13] *To jest dla mnie taki sztandarowy przykład. Właśnie, że wymagane są jednak inne metody, bo to, co się zadziało przez okres kiedy Adam był u nas w fundacji, to był właśnie ten kontakt z innym człowiekiem, poświęcenie mu czasu, uwagi, to wszystko to, czego oni nie dostawali w tym normalnym życiu. Takich przypadków mamy kilka.*

Projekt z zakresu innowacji społecznych (PO WER 4.3) obejmujący mentoring osób NEET realizowała w latach 2019-2021 firma komercyjna z Polski Wschodniej, w partnerstwie z polską publiczną uczelnią wyższą oraz uczelnią z Finlandii. Projekt pn. „Mentoring NEETs. Innowacyjna forma doradztwa wspierająca aktywizację edukacyjną i zawodową młodzieży NEET” skierowany był do osób chcących wspierać młodych NEET i obejmował wytworzenie materiałów dydaktycznych skierowanych do potencjalnych „NEET Mentorów”, a więc osób chcących wspierać proces aktywizacji zawodowej osób młodych w statusie NEET poprzez zastosowanie mentoringu indywidualnego i grupowego. Produkty projektu objęły wytworzenie i wdrożenie: modelu prowadzenia NEET mentoringu (indywidualnego i grupowego) m.in. z materiałami dla mentorów opartymi na rozwiązaniach fińskich, pierwszej w Polsce platformy dotyczącej NEET mentoringu, m.in. ze szkoleniami dla mentorów oraz wystandaryzowanego cyfrowego testu mierzącego u młodych osób NEET objętych mentoringiem rozwój 15 kompetencji społecznych w czasie udziału w programie. Oto jak produkty cyfrowe projektu opisał sam rozmówca:

[PW_MŚP_Ro6] (...) Była to platforma dotycząca NEET mentoringu. Na niej były umieszczone produkty cyfrowe, produkty projektu. Były to właśnie szkolenia e-learning na temat NEET mentorów i dla NEET mentorów, które właśnie pomagały w pracy z młodzieżą NEET. Został stworzony także wystandaryzowany, wielowymiarowy test badający poziom kompetencji społecznych właśnie młodzieży NEET. I ten test miał posłużyć do badania NEET-ów na wejściu do samego programu, [przyp. – następnie] co jeden miesiąc, aż do osiągnięcia celu, a tym celem było (...) rozwinięcie minimum 8 z 15 kompetencji społecznych.

Interesującym założeniem tego modelu mentoringu było rekomendowanie na potencjalnych NEET Mentorów osób, które same w przeszłości były w statusie NEET. Mentorzy tacy mogliby najlepiej zrozumieć problemy swojego klienta, czy zbudować z nim relację opartą na zaufaniu, a także motywować go, również poprzez opowieści o swoim życiu i wyjściu ze statusu NEET.

W ramach projektu rozwiązanie dotyczące NEET Mentoringu wdrożyło 16 podmiotów wspierających klienta NEET z których każdy miał siedzibę w innym województwie:

[PW_MŚP_Ro6] I ostatecznie wdrożenie tych wszystkich metod wypracowanych przez minimum 16 podmiotów w całej Polsce. No właśnie dlatego te projekty miały zasięg ogólnopolski i posiadały ten już wspomniany element ponadnarodowy.

Respondent z firmy położonej w Polsce Centralnej wspominał o kolejnej funkcji, jaką pełni mentoring, czyli budowaniu zaufania u uczestnika projektu. Młode osoby NEET często pochodzą z rodzin, które ich zaniedbują i nie wspierają. W trakcie mentoringu klient NEET doświadcza natomiast skupienia na swoim losie i zainteresowania ze strony drugiej osoby, która faktycznie chce jej pomóc w osiągnięciu danych celów zawodowych:

[PC_MŚP_R14] Znaczy to się wszystko od tego zaczyna, stąd też mówiliśmy o tym mentoringu, o tym wsparciu psychologicznym, które było szczególnie dla tych, którzy nie mają pomysłu... Jest to często rozmowa, czy w ogóle uczestnictwo w projekcie, to jest pierwszy raz w życiu, kiedy te młode osoby doświadczają sytuacji, w której komuś zależy na nich. I teraz my ich nie kłamiemy, że my ich kochamy i po prostu są dla nas owieczką. My im mówimy, słuchajcie, jesteście w projekcie, nam zależy na tym, żebyście osiągnęli sukces, bo to jest nasz sukces projektowy. A jak mówimy im prawdę, to tworzymy pewien rodzaj zaufania, a na zaufaniu można naprawdę dużo działać i na końcu gdzieś mamy ten coaching, mentoring i to się łączy wszystko, bo wtedy widzimy jak ktoś wzrasta w projekcie i mówimy „cholera warto”.

Również firma z Polski Zachodniej stosowała w trzech projektach przeznaczonych dla osób młodych NEET mentoring. Zaadoptowany przez przedsiębiorcę model mentoringu przetestowany został podczas perspektywy PO KL 2007-2013 i rekomendowany był przez Fundusz Szkół Pracy. W trakcie realizacji projektów zatrudniano mentorów z wieloletnim doświadczeniem zawodowym, którzy mieli pomysł na aktywną pracę z młodzieżą:

[PZ_MŚP_R03] Pozostałe wsparcie, w zależności od możliwości danego projektu, skupiało się na zapewnieniu wsparcia mentorskiego. Czyli angażowaliśmy do pracy w projekcie osoby z wieloletnim doświadczeniem. Ciężko tutaj określić jakiś zbiór, że tak powiem, kwalifikacji, które były potrzebne. Potrzebowaliśmy po prostu przebojowych, mądrych osób, które prowadziłyby tych naszych uczestników bardzo jeszcze niedoświadczonych.

Zdaniem rozmówcy model doskonale się sprawdził, gdyż w projektach, gdzie go stosowano osiągnięto poziom efektywności zawodowej dwukrotnie wyższy od wymaganego:

[PZ_MŚP_R03] Ten model się świetnie sprawdził, co przełożyło się na bardzo wysokie wskaźniki efektywności [przypr. – zatrudnieniowej]. W projektach dolnośląskich mieliśmy efektywność na poziomie 58%, przy wymaganych około 30%.

6. Projekt pn. „Aktywizacja zawodowa i społeczna młodzieży bezrobotnej zagrożonej wykluczeniem społecznym w oparciu o model szwedzki i niemiecki” (PO KL 2007-2013 Priorytet VII Promocja Integracji Społecznej) (OPS z Polski Zachodniej).

OPS z Polski Zachodniej współuczestniczył w latach 2013-2015 w realizacji międzynarodowego projektu skierowanego właśnie do osób NEET w wieku 18-25 lat, mieszkających na terenie województwa lubuskiego. W projekcie zaadoptowano modele aktywizacji społeczno-zawodowej stosowane przez partnerów zagranicznych.

W pierwszym etapie realizacji projektu zaplanowano przeszkolenie kadry polskiej, obejmującej liczne grono specjalistów (trener osobisty, instruktor ds. aktywizacji fizycznej, instruktor ds. aktywizacji manualnej, instruktor ds. aktywizacji społecznej, doradca zawodowy), w ramach wizyt w krajach partnerskich.

W kolejnym etapie przeprowadzono wywiady z polskimi osobami w statusie NEET, które uczestniczyły w projekcie. Celem wywiadów było sporządzenie tzw. „mapy uczestnika” zawierającej opis jego osobowości, kwalifikacji oraz środowiska w jakim przebywa. Na podstawie mapy uczestnika każdy ze specjalistów opracował indywidualny plan działania:

[PZ_OPS_R12] I metody te polegały, między innymi, na przeprowadzeniu wywiadów z młodzieżą. Celem tych wywiadów było rozpoznanie... tak zwana mapa uczestnika, która zawierała opis jego osobowości, środowisko pochodzenia, umiejętności i tym podobne. No i ta mapa właśnie była przydatna dla każdego z trenerów i każdy z trenerów mógł przygotować indywidualną ścieżkę zajęć dla każdego kursanta z użyciem wiedzy, jaką posiadał.

Trzecim etapem było wdrożenie indywidualnego planu działania, a więc wsparcie młodej osoby w procesie wychodzenia z bezrobocia. Każdy z zaangażowanych trenerów wspierał młodą osobę w ograniczonym zakresie w trakcie zajęć indywidualnych lub grupowych, np. trener osobisty analizował indywidualną sytuację uczestnika, określał wartości dla niego ważne, samoocenę czy interakcje społeczne, a następnie instruktor ds. aktywizacji społecznej starał się rozwinąć kompetencje społeczne uczestnika:

[PZ OPS_R12] *Utworzono dwa zespoły trenerów, którzy pracowali z młodzieżą, wdrażając te metody niemieckie i szwedzkie. I tak dla przykładu mogę tu powiedzieć, że trener osobisty pracował indywidualnie z taką osobą młodą i podczas pracy skupiał się na ustaleniu jej wartości życiowych, na jej samoocenie, relacji społecznych. Trener społeczny je rozwijał. No i każdy trener był odpowiedzialny za nieco inny obszar, nad którym pracował indywidualnie lub grupowo z młodą osobą.*

W projekcie przewidziano również 4-miesięczny moduł dotyczący przygotowania do zawodu, który przewidywał pracę z doradcą zawodowym oraz udział w kursach i szkoleniach zawodowych.

7. Streetworking (OPS z Polski Zachodniej).

Model streetworkingu wzorowany na pracy organizacji Barka UK z Wielkiej Brytanii został wdrożony do schematu działania OPS z Polski Zachodniej podczas realizacji projektu pn. „Od bezdomności do normalności” (PO KL 2007-2013 Priorytet VII. Promocja Integracji Społecznej). Odkryło się to w latach 2013-2015, a celem projektu było zmniejszenie wykluczenia społecznego poprzez objęcie osób bezdomnych w województwie lubuskim metodą pracy ulicznej – *streetworking* oraz zindywidualizowanym i kompleksowym wsparciem psychoterapeutycznym, psychiatrycznym, prawnym, zdrowotnym oraz poprzez dobrane indywidualnie formy aktywizacji zawodowej (prowadzone były kursy w specjalnościach: pracownik budowlany, pracownik magazynowy, ogrodnik-winiarz). Polscy streetworkerzy i wolontariusze odbyli wizyty studyjne do Wielkiej Brytanii, gdzie poznali założenia modelu opracowanego przez organizację Barka UK. Najważniejszym elementem tego modelu było zaangażowanie kadry do pracy na stanowisku tzw. „lidera”, a więc osoby, która w przeszłości była wykluczona społecznie (np. była w kryzysie bezdomności) oraz drugiej osoby na stanowisku „asystenta”. Asystent miał przy tym posiadać doświadczenie zawodowe w pracy z osobami wykluczonymi społecznie:

[PZ OPS_R12] *I dzięki tej współpracy wprowadziliśmy model metody pracy ulicznej z osobami bezdomnymi poprzez działanie lidera, czyli osoby, która sama wcześniej doświadczyła wykluczenia społecznego, na przykład bezdomności albo uzależnienia oraz asystenta, czyli osoby, która posiadała doświadczenie w pracy z osobami wykluczonymi społecznie. I ta metoda jest praktykowana w naszym mieście do dzisiaj, a streetworkerami są osoby, które w realizowanym przed nas projekcie zdobywały umiejętności niezbędne do tej pracy.*

Cykl działań, które podejmowane są metodą pracy w postaci streetworkingu, w ramach indywidualnie opracowanych programów wsparcia, zdaniem respondenta, ma na celu pomoc osobom w statusie NEET, które dodatkowo mierzą się z innymi problemami, np. są w kryzysie bezdomności lub są osobami uzależnionymi. Pomoc ta jeszcze przed etapem aktywizacji zawodowej, ogniskuje się głównie na kompetencjach społecznych klienta oraz jego lub jej relacjach społecznych, gdyż osoby np. bezdomne lub uzależnione nie dość, że mają znaczne deficyty w posiadanych kompetencjach społecznych, to jeszcze ich sytuacja związana z danym problemem przez długie lata mogła powodować izolację od innych członków społeczeństwa.

8. Działania na rzecz integracji uchodźców z Ukrainy (OPS z Polski Zachodniej).

Rozmówca z podmiotu typu KIS przytoczył działanie realizowane bezpośrednio po wybuchu pełnoskalowej wojny między Rosją a Ukrainą, tj. w pierwszym kwartale 2022 r., gdy ośrodek pomocy społecznej wspierał uchodźców z Ukrainy poprzez zapewnienie im wsparcia psychoterapeuty, pracownika socjalnego, czy też przez organizację kursów z języka polskiego. Były to działania organizowane przez liczne podmioty w Polsce na rzecz migrantów z Ukrainy w pierwszych miesiącach po wybuchu wojny. OPS poszedł o krok dalej i organizował również działania mające na celu integrację Ukraińców z polskimi klientami (uczestnikami KIS). Tematem przewodnim zorganizowanych warsztatów było przykładowo wspólne gotowanie. Podczas warsztatów uczestniczki z Ukrainy mogły zaprezentować swoje tradycyjne potrawy. Innym rodzajem aktywności były wspólne spacerunki po okolicy połączone z prezentacją lokalnych atrakcji oraz urzędów, gdzie uchodźcy mogli załatwić formalności związane z pobytem w Polsce:

[PZ OPS_R12] *Integrowaliśmy naszych uczestników, uchodźców z Ukrainy z naszymi uczestnikami z Polski, poprzez właśnie, na przykład, wspólne gotowanie. Mamy zaplecze kuchenne, więc była to możliwość stworzenia razem posiłków. Panie z Ukrainy mogły pokazać nam część swojej kultury i zrobić swoje tradycyjne potrawy, tak, żeby też po prostu poczuć się zaakceptowane. Pokazywaliśmy również lokalne atrakcje, czy też gdzie znajdują się różnego rodzaju urzędy. Informowaliśmy, gdzie, co można załatwić i w jaki sposób.*

9. Projekt pn. „Aktywizacyjny triathlon - młodzi w edukacji, zatrudnieniu, integracji” (PO WER 4.3) (NGO z Polski Zachodniej).

W latach 2016-2018 uczestniczący w badaniu NGO z Polski Zachodniej brał udział w realizacji projektu poświęconemu adaptacji niemieckich narzędzi aktywizacji grupy NEET w wieku 15-29 lat. W ramach projektu wypracowana została metoda aktywizacji wzorowana na modelu AsA (niem. *Assistierte Ausbildung* – Kształcenie Towarzystwowe) oraz model współpracy międzysektorowej. Projekt obejmował wytworzenie narzędzi wspierających proces aktywizacji edukacyjnej i zawodowej, a także integracji społecznej osób NEET, przeznaczonych dla kadry pracującej z tym typem klienta.

Produktem projektu były 3 pomoce dydaktyczne dla instytucji wspierających aktywizację młodych NEET w Polsce. Pierwsza pomoc była przewodnikiem dotyczącym zasad budowania partnerstwa międzysektorowego na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej osób NEET. Przewodnik opierał się na zasadach działania partnerstwa w niemieckim projekcie AsA. Partnerstwo, zdaniem rozmówcy, powinny tworzyć zarówno podmioty publiczne, jak i organizacje pozarządowe oraz przedsiębiorcy komercyjni:

[PZ NGO_R13] *I tak naprawdę myśmy stworzyli taki materiał bardziej dydaktyczny dla osób, które chciałyby się zajmować NEET-ami (...). Zresztą cały materiał składa się z trzech części. To znaczy jedna część, która dotyczy budowania tak zwanych „partnerstw”, bo niestety problem jest na tyle istotny, że jego się nie da rozwiązać tylko i wyłącznie przez jedną grupę czy jeden sektor. Bo tego nie rozwiążą NGO-sy, tego nie rozwiążą organizacje społeczne, nie rozwiążą*

tego przedsiębiorcy. To można tylko i wyłącznie zrobić w takim partnerstwie, kiedy wszystkie te grupy społeczne będą brały w tym udział.

Kolejnym produktem projektu był przewodnik po metodzie AsA, który zawierał opis działań na rzecz aktywności edukacyjnej, aktywizacji zawodowej i integracji społecznej w Niemczech oraz opis koncepcji wdrożenia tych działań w Polsce. Ostatni produkt stanowił skrypt szkoleniowy umożliwiające przeszkolenie pracowników instytucji, które chcą wdrożyć metodę AsA podczas 8 godzin szkoleń dydaktycznych.

Respondent podkreślił, że proces pracy z młodym w statusie NEET opartej na niemieckiej metodzie AsA jest długotrwały i wieloetapowy. Wstępna faza służy diagnozie uczestnika, prowadzeniu treningu kompetencji społecznych, opracowaniu planu dalszego wsparcia i doborze form wsparcia (np. dotyczących zdobycia doświadczenia zawodowego, ale też wsparcia przez specjalistów, np. z zakresu zdrowia fizycznego czy dobrostanu psychicznego, pomocy prawnej). W fazie drugiej występuje doradztwo zawodowe, wybór zawodu i praktyczna nauka zawodu, a wsparcie specjalistów dobranych w fazie pierwszej jest kontynuowane. Ostatni etap obejmuje dopiero integrację osoby NEET z rynkiem pracy (np. poprzez warsztaty poruszania się po rynku pracy, targi pracy, czy *job coaching*). W polskich warunkach wsparcie jednego uczestnika trwać miało maksymalnie 3 lata. W całym procesie towarzyszyć osobie młodej powinien opiekun. W pierwszych 2 fazach jest to „asystent aktywizacji”, a w ostatniej opiekun w zakładzie pracy:

[PZ_NGO_R13] To jest ten taki model długofalowy, gdzie już powiedzmy w tej ostatniej fazie, czyli już konkretnego zatrudnienia, dalej te instytucje są zaangażowane i dalej jest tak zwany mentor czy opiekun, który monitoruje jak ta osoba funkcjonuje w zakładzie, kontaktuje się z pracodawcą i tak dalej.

Zdaniem respondenta pominięcie 2 pierwszych etapów i przejście do ostatniego (co miało miejsce w projektach z zakresu aktywizacji zawodowej osi I PO WER 2014-2020) jest niekorzystne zarówno dla osoby NEET, jak i dla pracodawcy do którego ona trafia i skończyć się może powrotem uczestnika projektu do stanu nieaktywności zawodowej.

10. Model sieciowania "orle gniazdo" (firma komercyjna z Polski Zachodniej).

Jako ostatnia „dobra praktyka” w niniejszym opracowaniu, realizowana przez podmioty uczestniczące w badaniu prezentowany jest model sieciowania wypracowany w trakcie realizacji przez badaną firmę projektów w PO KL 2007-2013.

Zdaniem respondenta ten model najlepiej sprawdzał się w grupie „starszych” NEET, tj. z przedziału wiekowego 25-34 lata i w projektach dotyczących udzielania dotacji na założenie działalności gospodarczej. Uczestnicy takich projektów przechodzą wspólnie przez zajęcia i doradztwo grupowe przewidziane przed udzieleniem dotacji. Podczas wspólnych działań uczestnicy grupy integrują się ze sobą i rozmawiają na temat swoich pomysłów na biznes:

[PZ_MŚP_R03] Jeżeli chodzi o starszą grupę, to tam naszym patentem jest także takie budowanie takiego, jakby to powiedzieć, takiej grupy wsparcia wewnętrznej, projektowej, tam, gdzie mamy projekty, w których między innymi udzielamy dotacji na założenie działalności gospodarczej, także dla osób

młodych, to te osoby uczestniczą na pewnym etapie, uczestniczą wspólnie w określonej ścieżce wsparcia, czyli mają doradztwo, jak pisać biznesplan, szkolenia, ABC przedsiębiorczości. Oni się zaczynają może nie integrować, ale poznawać, wymieniać pomysłami.

Realizatorzy wzmacniając interakcje między uczestnikami projektu zakładają w portalach społecznościowych dedykowane grupy tematyczne, do których przystępować mogą uczestnicy projektu i w ramach których mogą komunikować się nie tylko z kadrą danego projektu, ale również z innymi uczestnikami:

[PZ_MŚP_Ro3] Ale są taką grupą, którą my jeszcze tak jakby dodatkowo wzmacniamy, tworząc dodatkowe grupy na komunikatorach, żebyśmy wymieniali się jakimiś wskazówkami albo przypominali o terminach, o tym, co trzeba złożyć w i tak dalej.

Rozmówca podkreśla, że poszczególni uczestnicy nie traktują innych jako konkurencji, ponieważ planują założenie działalności o różnym profilu, a nawet jeśli powstać mają podobne firmy, to położone w różnych lokalizacjach.

Istotą opisanego modelu jest integracja grupy na etapie przygotowawczym i zachęta do wzajemnej pomocy innym członkom:

[PZ_MŚP_Ro3] I właśnie chodziło o to, żeby uczestników na etapie takiego wsparcia miękkiego, jeszcze nie staży i szkoleń..., żeby na etapie takim przygotowawczym, doradztwa grupowego, spróbować wzbudzić w nich poczucie, że muszą się nawzajem wspierać, że oni są razem w projekcie i muszą o siebie dbać. Dbać też o to, żeby chodzić, podwozić, o takie i takie rzeczy, o rzeczy takie już wykraczające poza projekt.

Efektem działań realizatora projektów, zdaniem rozmówcy, była trwała integracja członków grupy, którzy już jako przedsiębiorcy nadal utrzymywali ze sobą kontakt i nadal się wspierali np. poprzez podsyłanie sobie nawzajem klientów lub wymienianie się usługami, „tworząc taką wspierającą się wewnątrznie w cudzysłowie mikrospołeczność” [PZ_MŚP_Ro3].

Inne podmioty znane respondentom

Oprócz działań określanych jako dobre praktyki, a realizowanych przez podmioty, jakie reprezentowali rozmówcy, każdy rozmówca miał sposobność wskazania innych podmiotów, zarówno krajowych, jak i zagranicznych, które, w opinii rozmówcy, stosują dobre praktyki, a także opisanie tychże praktyk. Część z takich działań została już opisana w podrozdziale dotyczącym definiowania dobrych praktyk. Pozostałe z nich, o jakich opowiadali uczestnicy badania, prezentowane są w niniejszym podrozdziale. W początkowej jego części czytelnik odnajdzie opis dobrych praktyk stosowanych przez krajowe podmioty, a w dalszej – zagraniczne.

Spośród uczestników badania, niewielu wskazało podmioty krajowe realizujące działania określone przez respondentów mianem dobrych praktyk (3 rozmówców wskazało na 3 fundacje). Jedno wskazanie opisano w podrozdziale dotyczącym definicji.

Sześciu respondentów nie było w stanie wskazać podmiotów zagranicznych, które realizowały lub realizują działania określone przez rozmówcę mianem dobrych praktyk. Czterech z pięciu respondentów, którzy wskazali podmioty i konkretne działania, wskazało na podmioty z którymi współpracowali w realizowanych projektach.

Poniżej znajduje się wykaz wskazanych podmiotów i ich działań.

1. Wehikuł usamodzielnienia (Fundacja Robinsona Cruzoe, Polska).

Rozmówca z OPS z Polski Centralnej wspomina o projekcie realizowanym w kilkunastu miastach Polski, mającym na celu pomoc młodzieży w usamodzielnieniu się poprzez przekazywanie praktycznej wiedzy i umiejętności oraz kształtowanie postaw potrzebnych w samodzielnym życiu. W programie tworzona jest lokalna grupa usamodzielnienia złożona z kilkunastu osób młodych w wieku 16-24 lata, które pochodzą z różnych instytucji opieki zastępczej i która spotyka się regularnie co dwa tygodnie. Zajęcia prowadzi kadra przeszkolona przez fundację. Podczas spotkań, oprócz przekazania praktycznej wiedzy, prowadzone są zajęcia mające na celu integrację grupy, jak i wsparcie emocjonalne jej członków. Oprócz zajęć grupowych każda osoba ma też możliwość pracy indywidualnej z mentorem polegającej na rozwiązywaniu problemów bieżących, ale też na budowaniu poczucia własnej wartości czy motywowaniu. Fundacja współpracuje z innymi partnerami instytucjonalnymi, a projekt jest dla uczestników dwuletni:

[PC_MOPS_R10] *No oczywiście „wehikuł usamodzielnienia”. To jest projekt dwuletni, jakby rozpisany na pracę, która się kończy konkretną aktywizacją zawodową i konkretnymi gratyfikacjami. I punkt też współpracuje w wehikule. Na początku działania punktu więcej wychowanków tam uczestniczyło, no bo to jest ten problem, że to jest dwa lata... Że nie każdy miał motywację, żeby wytrzymać, ale to jest genialna sprawa.*

2. Stacjonarny Bank Ubrań (Fundacja Program Pomocy Pierwsza Praca, Polska).

Stacjonarny Bank Ubrań to inicjatywa, w której pomaga się młodym osobom dopasować sobie strój na rozmowę o pracę lub wybrać kilka stylizacji na pierwsze tygodnie pracy. Punkt stacjonarny działa w jednostce, jaką reprezentuje rozmówca biorący udział w badaniu z OPS w Polsce Centralnej. Osoba młoda może skorzystać z ubrań, jakie pozyskiwane są ze zbiorów publicznych lub od lokalnych biznesów, a po odpowiednim dobraniu ubioru we współpracy ze stylistką, angażowany jest też fotograf, który robi profesjonalne zdjęcia, jakie osoby młode mogą następnie zamieścić w dokumentach aplikacyjnych.

3. Kompleksowy program aktywizacji społecznej i zawodowej osób z trwałymi uszkodzeniami rdzenia kręgowego poruszającymi się na wózkach inwalidzkich (Fundacja Aktywnej Rehabilitacji, Polska).

Respondent z firmy komercyjnej określa mianem dobrej praktyki działania podejmowane wobec swoich podopiecznych przez FAR, które po pierwsze są długotrwałe, a po drugie kompleksowe. Wspiera się zarówno samego klienta w różnych obszarach jego życia (osobistym, zawodowym, społecznym), ale także rodzinę podopiecznego:

[PZ_MŚP_R03] *Po pierwsze oni... tak jakby swoich podopiecznych prowadzą przez wiele, wiele lat w takim zakresie, w jakim pomoc na danym etapie jest potrzebna. Dzięki temu, że zdobywają różne źródła dofinansowania, pomagają im i w obszarze społecznym, i zawodowym, i jest wsparcie medyczne, trener pracy, wsparcie w każdym możliwym obszarze, także wsparcie dla rodziny, dla otoczenia, psychologiczne wsparcie...*

Zdaniem rozmówcy na uznanie zasługuje również organizacja całego procesu wsparcia, w tym rekrutacja osób wymagających pomocy, która odbywa się już w szpitalu. Następnie rozpoczyna się wielomiesięczny okres pracy specjalistów, którzy podchodzą do każdego podopiecznego w sposób indywidualny:

[PZ_MŚP_R03] *Najczęściej przez pierwsze 3 czy 4 miesiące to są spotkania w szpitalach, gdzie trafia jakiś psycholog i zaczyna pracę. Później jest to wsparcie rehabilitanta, później trenera, który uczy daną osobę od podstaw tak jakby tego, jak się poruszać, jak się oswoić z nowymi elementami. I dopiero gdzieś po roku ludzie są gotowi na to, żeby... Po roku albo i dłużej, to w zależności od indywidualnych przypadków, ale po długim czasie ludzie dopiero dojrzejwią do tego, żeby jeszcze ten obszar psychologowi zostawić.*

4. Centrum Aktywizacji Zawodowej (Bad Freienwalde, Niemcy).

Respondent z OPS w Polsce Wschodniej przedstawił założenia projektu z 2016 roku, gdy w ramach wizyty studyjnej uczestnicy polskiego PUP zapoznawali się z działalnością centrum aktywizacji w niemieckim mieście. Specyfika tego centrum, w porównaniu z analogicznymi jednostkami (PUP) w Polsce polegała, zdaniem rozmówcy, na tym, że w jednym miejscu klient mógł otrzymać oczekiwane wsparcie dotyczące wielu aspektów jego życia, również , ale nie tylko z zakresu aktywizacji zawodowej. Możliwe to było poprzez połączenie działalności różnych typów podmiotów w ramach jednej placówki:

[PW OPS_R07] *Swojego czasu, tak wspominałem o tym, jeszcze w czasach, gdy pracowałem w biurze pracy, byliśmy z wizytą w miejscowości Bad Freynwalde w Niemczech, gdzie widzieliśmy spójny system NGO-sów. PSZ-ów nie było, ale były połączone. Tam już to połączyli.*

Zdaniem rozmówcy bolączką polskiego systemu w ramach którego działają publiczne służby zatrudnienia jest brak całościowej diagnozy klienta. Podczas wizyty w PUP nie są badane powody, z których dana osoba nie pracuje, a jest jedynie stwierdzany fakt braku zatrudnienia. Tymczasem nieaktywność zawodowa może mieć podłoże w wielu barierach i ograniczeniach danej osoby (na przykład wynikać z braku motywacji do pracy lub z zaburzeń natury lękowej):

[PW OPS_R07] *W Polsce nie ma problemu z pracą, umówmy się. O czym my mówimy? Nie mówimy o tym, że osoba młoda ma problem ze znalezieniem pracy, której się nie chce. Albo nie umie, albo się boi, albo... W biurze pracy tego nie rozwiążę, bo w biurze pracy to wchodzisz, proszę, pracownik kebabu, skierowanie, idziesz, koniec, a nie, to cię wyrzucą. Nikt go nie pyta, a czemu ty nie chcesz? A ty masz jakieś problemy? A tobie się coś dzieje? Chory jesteś? My od tego zaczynamy. Najpierw patrzymy. Gościu, jaki masz problem? Gdybyś nie*

miał problemu, to byś tu nie był, bo byś miał pracę, poszedł, czy wyjechał, czy cokolwiek, nie? Ale jeżeli jesteś u nas, to znaczy, że coś się zdarzyło, tak?

W niemieckim centrum aktywizacji, po przeprowadzeniu całościowej diagnozy klienta, poznaniu jego problemów, potrzeb i barier, jest on w pierwszej kolejności kierowany do stosowanej instytucji lub specjalisty (np. do centrum uzależnień, psychiatry), aby pomóc mu przezwyciężyć dany problem lub barierę:

[PW_OPS_R07] No i najpierw musimy poznać przyczyny, leczymy te przyczyny, znaczy staramy się jakoś te przyczyny zaleczyć w różny sposób... W tym Bad Freynwalde tak właśnie było, że w jednym miejscu, jeśli chodzi o władze publiczne, było Centrum Aktywizacji Zawodowej, gdzie był doradca, pośrednik i instrumenty, a u kogoś innego OPS, czyli ewidencja. I tam nie było, że jest problem z pracą, tylko przychodził gość, który jest na zasiłku... My niczego nie podejmujemy, bo ja narkotyki brałem. I siadali z nim i mówili, słuchaj, te narkotyki to są złe... Do psychiatry to masz to..., to masz to. No i gościa naprawiali.

Dopiero po wsparciu klienta i zniwelowaniu, na ile to jest możliwe, przeszkód stojących na drodze do podjęcia zatrudnienia, klient kierowany jest do Centrum Aktywizacji Zawodowej, gdzie dostępne były usługi pośrednika pracy i doradcy zawodowego, które docelowo miały pomóc mu lub jej w znalezieniu zatrudnienia.

5. Wspieranie osób bezdomnych metodą streetworkingu (Barka UK, Londyn, Wielka Brytania).

Respondent z OPS w Polsce Zachodniej wskazał na organizację stosującą model streetworkingu, który wdrażany był podczas realizacji wspólnego projektu na rzecz poprawy sytuacji osób w kryzysie bezdomności. Sam model opisany był we wcześniejszej części niniejszego rozdziału. Polegał on na tworzeniu duetów – lidera i asystenta, które następnie ruszały w teren i pracowały metodą pracy socjalnej *streetworking* z osobami bezdomnymi. Zdaniem respondenta, o tym, że metoda stosowana przez instytucję Barka UK jest dobrą praktyką świadczy chociażby fakt, że model pomocy osobom bezdomnym w Polsce wdrożony był przez OPS już w latach 2013-2015, a stosowany jest do czasu wywiadu oraz przynosi wymierne efekty:

[PZ_OPS_R12] Przede wszystkim tutaj bardzo dużym i cennym doświadczeniem była dla nas współpraca z organizacją Barka UK, która bezpośrednio właśnie swoje działania kieruje do osób bezdomności, gdzie naprawdę skorzystaliśmy z dużej wiedzy i doświadczenia, więc myślę, że właśnie działalność tej organizacji może być określona mianem „dobrych praktyk” i można z niej czerpać. I też te metody, które my zaczerpaliśmy, wprowadziliśmy już w latach 2013-2015. I one działają do chwili obecnej, więc to myślę, że samo świadczy o tym, że jest dobrą praktyką.

6. Lobbowanie (niesprecyzowane kraje Europy).

Jako dobrą praktykę wymienia rozmówca z NGO w Polsce Centralnej lobbowanie przez organizacje pozarządowe w ministerstwach, samorządach, czy bezpośrednio u konkretnych

polityków. Takie rozwiązanie nie jest ukrywane, a wręcz, jak zauważa respondent, jest promowane przez sieć Rural Youth Europe:

[PC_NGO_R15] *Jeśli działamy w stowarzyszeniu w Polsce, to my jak najdalej chcemy ukrywać, że mamy jakikolwiek związek z politykami, z samorządowcami, jeszcze trochę mniej, że jesteśmy z daleka od tego. Natomiast pierwszym pytaniem, gdy aplikowaliśmy do Rural Youth Europe, było, czy my mamy wpływ..., czy mamy kontakt z ministerstwami, czy mamy kontakt z politykami, czy wpływamy na polityki, politykę lokalną? U nas może przez to, że jednak był ten okres PRL długi, ludzie nie chcą być zaszufladkowani i organizacje bronią wręcz tego, że jakikolwiek związek z politykami, z wpływem na politykę mają. A w Europie jest wręcz odwrotnie. Te organizacje chcą jak najbardziej na polityki wpływać i myślę, że to jest istotne, żeby takie organizacje młodzieżowe jak nasza na te polityki związane z aktywnością osób na rynku pracy wpływały, żeby miały bezpośredni kontakt z Ministerstwem Pracy czy Ministerstwa Nauki.*

7. Metoda AsA (niem. *Assiiestierte Ausbildung* – asystowane kształcenie) (GRONE Netzwerk Hamburg GmbH, Hamburg, Niemcy).

Respondent z NGO z Polski Zachodniej wymienia niemiecką metodę AsA, która za cel stawia sobie kompleksową aktywizację młodego człowieka poprzez szereg działań społecznych, edukacyjnych, zawodowych, realizowanych w formule partnerskiej. Metoda bazuje na dwóch filarach: intensywnej opiece pedagogicznej i modelu kształcenia zawodowego w systemie dualnym, aż do ukończenia przez podopiecznych 25 roku życia. Młody człowiek diagnozowany jest w zakresie posiadanych deficytów o charakterze edukacyjnym i społecznym, a następnie udzielane jest wsparcie, polegające na niwelowaniu deficytów, integracji społecznej, zmianie codziennych nawyków utrudniających podjęcie zatrudnienia oraz intensywnym motywowaniu uczestnika. Ten etap „przygotowawczy” trwa 6 miesięcy. Po jego zakończeniu następuje kolejny etap wsparcia, polegający na podjęciu praktycznej nauki zawodu u pracodawcy i w szkole zawodowej (kształcenie dualne), zakończony zdaniem egzaminu zawodowego i podjęciem pracy. Rozmówca podkreśla, że w Niemczech wdrożone są inne rozwiązania systemowe i inne mechanizmy finansowania, niż w Polsce:

[PZ_NGO_R13] *Mogę wskazać właśnie na ten model niemiecki, bo on jest bardzo rozbudowany. Oczywiście struktura finansowa tych działań w Niemczech jest zupełnie inna, to jest zupełnie inny poziom. Dlatego oni sobie na wiele rzeczy mogą pozwolić, no ale tam faktycznie to się sprawdza... To jest model długofalowy, gdzie już powiedzmy w tej ostatniej fazie, czyli już konkretnego zatrudnienia, dalej te instytucje są zaangażowane i dalej jest tak zwany „mentor” czy „opiekun”, który monitoruje jak osoba funkcjonuje w zakładzie, kontaktuje się z pracodawcą i tak dalej.*

8. Wsparcie kierowane do całych rodzin imigrantów (Dania).

Jako dobrą praktykę rozmówca z firmy z Polski Zachodniej podaje rozwiązanie duńskie, gdzie wsparciem obejmowało się nie pojedyncze osoby, a całe rodziny imigrantów, pochodzących często z innych kręgów kulturowych:

[PC_MŚP_R14] *Ja duńskie przykłady kojarzę pod tym względem, że tam głównie chodziło wtedy, jak ja byłem u nich, to były lata 2000... i tam chodziło głównie o rodziny imigranckie, w których w ogóle nie funkcjonowało przekwalifikowanie na przykład syna na coś... Nie rozwiązywało to problemów związanych z tym, żeby się adaptować. To musi być wsparcie dla matki, wsparcie dla ojca, wsparcie dla dzieci.*

Główny nurt wsparcia, zdaniem rozmówcy, w modelu duńskim dotyczył prowadzenia 18-miesięcznej terapii rodzinnej, w której uczestniczyli wszyscy członkowie rodziny. Jako wsparcie towarzyszące oferowano kursy nauki języka duńskiego:

[PC_MŚP_R14] *Języki to tamto i oni wszyscy muszą mieć wsparcie dla siebie. I to są projekty często powyżej 12 miesięcy, bo one muszą być tak długie... Te 18 miesięcy to takie fajne. No bo jeżeli mamy terapię rodzinną, to oni wszyscy powinni być poddani takiej terapii. I jedni drugich wspierają, więc to jest coś takiego, co absolutnie działa.*

4. PODSUMOWANIE I WNIOSKI

4.1. Podsumowanie wypowiedzi respondentów z Wojewódzkich Urzędów Pracy.

Działalność instytucji typu WUP i dokumenty programowe w latach 2014-2024.

Dział wdrażający w latach 2014-2024.

- W strukturze organizacyjnej analizowanych WUP-ów wydzielono odrębny wydział lub wydziały odpowiedzialne za wdrażanie działań Osi I (1.1 i 1.2) PO WER w perspektywie finansowej UE 2014-2020, które kontynuowały działalność w nowej perspektywie UE 2021-2027.

Odsetek NEET w konkursach PO WER (2014-2020).

- W trakcie wdrażania PO WER młode osoby NEET miały być głównymi beneficjentami projektów. W różnych konkursach i regionach występowały znaczne rozbieżności w określaniu odsetka NEET, a założenia te zmieniały się w czasie.
- Uczestnicy badania wskazali na trzy odmienne strategie przyjęte przez Wojewódzkie Urzędy Pracy: 1) stopniowe ograniczanie udziału NEET w grupach docelowych ogłaszanych naborach wniosków, aż do wyczerpania alokacji (Polska Centralna), 2) radykalną redukcję odsetka tej grupy w kolejnych ogłaszanych naborach (Polska Zachodnia) oraz 3) całkowite wykluczenie NEET z grupy docelowej konkursów, pomimo dalszego organizowania naborów (Polska Wschodnia).
- Wsparcie kierowane tylko lub głównie do klienta NEET w naborach wniosków ogłaszanych w latach 2014-2018 (lub do 2019 roku, w zależności od województwa), mogło spowodować zmniejszenie dostępności do projektów wśród innych grup wymagających pomocy wymienionych w programie.
- Rozmówcy z Polski Wschodniej i Centralnej twierdzili, że początkowy nacisk na wsparcie osób NEET wynikał z unijnych wymogów dotyczących programu „Gwarancje

dla młodzieży”, które obligowały do alokacji środków na tę grupę. Analiza dokumentów programowych jednak temu zaprzecza.

SZOOP PO WER (2014-2020).

- Uczestnicy badania wskazywali, że "Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych" dla programu PO WER był kluczowym dokumentem definiującym zasady wsparcia dla młodych osób NEET.
- Respondenci wskazali, że odpowiedzialność za zapisy dokumentu ponosi stosowne ministerstwo, a Wojewódzki Urząd Pracy nie brał udziału w jego tworzeniu. Zauważono, że choć WUP-y uczestniczyły w konsultacjach, ich uwagi nie zawsze były brane pod uwagę.

Rodzaj wsparcia (2014-2020).

- Wsparcie dla młodych NEET biernych zawodowo i bezrobotnych niezarejestrowanych obejmowało ograniczony wachlarz form, narzędzi i metod aktywizacji zawodowej, gdyż wynikały one z zapisów SZOOP PO WER.
- Do typowych form i metod wsparcia stosowanych najczęściej w projektach należały: szkolenia zawodowe, staże, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy, dotacje na założenie działalności gospodarczej, wsparcie pomostowe, subsydiowane zatrudnienie i doposażenie stanowisk pracy.
- Nietypowe metody pracy, takie jak *mentoring*, *tutoring* czy wsparcie psychologiczne, były stosowane sporadycznie (Polska Wschodnia), w jednym projekcie (Polska Centralna) lub wcale (Polska Zachodnia).
- Żaden z podmiotów biorących udział w badaniu nie był liderem lub partnerem jakichkolwiek projektów mających na celu poprawę sytuacji młodych NEET w Polsce.

Effekt PO WER (2014-2020).

- Respondenci uważają, że działania w ramach Osi I PO WER znacząco poprawiły sytuację młodych osób NEET na rynku pracy. Dzięki różnorodnym formom wsparcia, umożliwiły wielu z nich znalezienie pracy.
- Rozmówca z Polski Centralnej zwrócił uwagę na problemy, takie jak fikcyjne zatrudnianie, niezgłaszanie umów do ZUS i nadużycia w realizacji projektów.

Odsetek NEET (2021-2027).

- W nowej perspektywie finansowej UE wykluczono grupę docelową młodych NEET (Polska Wschodnia, Polska Zachodnia) lub wymieniono grupę w jednym zaledwie działaniu wyznaczonym do realizacji przez OHP-y (Polska Centralna).
- Każdy z respondentów podkreślał, że Wojewódzki Urząd Pracy nie był angażowany w prace nad dokumentami programowymi i to instytucje wyższego szczebla zdecydowały o ich ostatecznym kształcie.
- Respondenci tłumaczyli wykluczenie NEET naciskami ze strony Komisji Europejskiej, która zalecała skupienie się na innych grupach docelowych.

Wykluczenia NEET (2021-2027).

- Z udziału w projektach finansowanych w ramach nowej perspektywy finansowej UE zostały w regionie Polski Wschodniej i Polski Zachodniej wyłączone grupy docelowe: bezrobotnych niezarejestrowanych w PUP oraz biernych zawodowo kobiet i mężczyzn NEET w wieku 25-34 lata. W Polsce Centralnej wykluczono

grupy: bezrobotnych niezarejestrowanych w PUP oraz biernych zawodowo mężczyzn NEET w wieku 25-34 lata.

- Eksperti z Polski Wschodniej i Polski Centralnej nie byli w stanie wskazać powodów, które przesądziły o wykluczeniu młodych NEET jako grupy docelowej. Respondent z Polski Zachodniej podkreślił, że polityka wykluczania NEET w latach 2021-2027 jest powrotem do wcześniejszych rozwiązań stosowanych w programie PO KL 2007-2014, które nie uwzględniały specyficznych potrzeb tej grupy.
- Wszyscy rozmówcy wyrazili osobiste opinie, że grupa młodych NEET wymaga dalszego wsparcia, również w obecnej perspektywie finansowania UE.

Wykluczenia instytucji (2021-2027).

- Analiza dokumentacji programowej dotyczącej 3 różnych województw wykazała, że w perspektywie 2021-2027 działania aktywizacji zawodowej zostały ograniczone do instytucji publicznych, takich jak WUP, PUP i OHP. Instytucje niepubliczne zostały wykluczone z możliwości aplikowania o środki unijne w projektach mających na celu ten obszar wsparcia dla osób bez pracy.
- Respondenci krytykowali tę decyzję, podkreślając, że ograniczenie dostępu do funduszy instytucjom niepublicznym może negatywnie wpłynąć na jakość i różnorodność oferowanego wsparcia.
- Krytyczne uwagi na temat współpracy WUP-ów z instytucjami NGO i komercyjnymi padały od wszystkich respondentów.

Pandemia COVID-19 (od marca 2020 do maja 2022 r.) i jej wpływ na wdrażanie projektów w ramach Osi I PO WER.

Skutki pandemii.

- Uczestnicy badania zgodnie stwierdzili, że pandemia COVID-19 istotnie wpłynęła na realizację przez beneficjentów projektów skierowanych do młodych osób NEET.
- Wskazywano na zawieszenie działalności stacjonarnej przez realizatorów, zamykanie miejsc pracy przez pracodawców, ograniczenie możliwości organizowania stacjonarnych szkoleń i staży, zniechęcenie potencjalnych kandydatów do uczestnictwa w programach aktywizacji.

Dostosowanie form, metod i narzędzi.

- W odpowiedzi na wyzwania wynikające z pandemii COVID-19 w Polsce, wprowadzono nieliczne udogodnienia w realizacji projektów (możliwość przedłużania terminów realizacji projektów, możliwość prowadzenia szkoleń on-line, czy zakupu środków higienicznych, np. maseczek, płynów do dezynfekcji) oraz sprzętu umożliwiającego realizację działań zdalnych.
- Były to przy tym rozwiązania stosowane jedynie w uzasadnionych sytuacjach i wyłącznie na wniosek beneficjentów realizujących projekty.

Problemy i oczekiwania uczestników projektów.

- Uczestnicy badania wskazali na liczne problemy zgłaszane w projektach PO WER w trakcie pandemii. W Polsce Wschodniej młodzi obawiali się otwierania działalności gospodarczej, w Centralnej występowały ograniczenia w dostępie do sprzętu komputerowego i Internetu oraz trudności w rekrutacji, a w Zachodniej - problemy z organizacją szkoleń w małych grupach i znajdowaniem miejsc stażu oraz pracy.

- Opinie respondentów na temat oczekiwań uczestników projektów były podzielone. Rozmówca z Polski Centralnej zauważył, że oczekiwania nie zmieniły się znacząco, podczas gdy rozmówca z Polski Zachodniej dostrzegł pewne zmiany, nie podając jednak szczegółów.

Pełnoskalowa wojna w Ukrainie i jej wpływ na wdrażanie projektów w ramach Osi I PO WER.

Wpływ wojny.

- Respondenci różnorodnie ocenili wpływ wojny w Ukrainie na realizację projektów. Osoba z Polski Wschodniej zwróciła uwagę na znaczący napływ uchodźców i utworzenie Centrum Integracji Cudzoziemców, na które przeznaczono znaczne środki, kosztem projektów dla młodych NEET. Natomiast eksperci z Polski Centralnej i Zachodniej zauważyli, że wojna miała ograniczony wpływ na realizację projektów, ponieważ większość konkursów PO WER zakończyła się przed jej wybuchem.
- Zidentyfikowano dodatkowe obowiązki, takie jak weryfikacja list sankcyjnych dla firm realizujących projekty.

Udział uchodźców, ich problemy i oczekiwania.

- Eksperci wskazali, że uchodźcy z Ukrainy w niewielkim stopniu uczestniczyli w projektach Osi I.
- W wielu przypadkach uchodźcy nie spełniali formalnych wymogów, takich jak posiadanie dokumentów potwierdzających wykształcenie czy kwalifikacje.
- Oczekiwania uchodźców, zdaniem rozmówców, różniły się w zależności od czasu ich pobytu w Polsce. Na początku skupiali się na potrzebach mieszkaniowych i socjalnych, natomiast w późniejszym okresie pojawiły się oczekiwania dotyczące szkoleń i dostępu do stabilnego zatrudnienia.
- Uczestnicy badania podkreślili, że wiele barier formalnych i biurokratycznych utrudniało skuteczną aktywizację uchodźców.

Dobre praktyki w ramach aktywizacji społecznej i zawodowej klienta NEET.

Definiowanie.

- Respondenci z WUP mieli trudności ze wskazaniem przykładów dobrych praktyk pośród projektów PO WER podkreślając, że ograniczenia wynikające z narzuconych dokumentów programowych (SZOOP PO WER) uniemożliwiały elastyczność w realizacji projektów.
- Większość rozmówców rozumiała dobrą praktykę jako **projekt, w którym można swobodnie dobrać metody, formy i narzędzia wsparcia (WUP z Polski Centralnej, WUP z Polski Zachodniej, WUP z Polski Wschodniej)**. Zdaniem rozmówców, uczestnicy powinni mieć możliwość uczestnictwa w działaniach dostosowanych do ich potrzeb, zamiast przejścia ścieżki dobranej według jednolitych rozwiązań projektowych.

4.2. Podsumowanie wypowiedzi respondentów z innych instytucji rynku pracy i pomocy społecznej

Zakres i charakter wsparcia

Okres wspierania klienta NEET.

- Połowa z podmiotów wspierała młodych NEET od początku swojej działalności, a w przypadku pozostałych okres ten pokrywał się z wdrażaniem środków finansowych w ramach perspektywy finansowania UE 2014-2020.
- Intensyfikacja wsparcia nastąpiła w czasie wdrażania projektów w ramach PO WER, gdzie zastosowano wydzielone na realizację projektów dla młodych NEET środki finansowe.

Projekty i inicjatywy.

- Połowa z podmiotów publicznych wspierała klienta NEET wyłącznie w ramach codziennej działalności ustawowej. Pozostałe podmioty publiczne realizowały liczne projekty, jednak tylko pojedyncze z nich były dedykowane wyłącznie młodym NEET, a pozostałe wszystkim klientom danej jednostki.
- Z wypowiedzi respondentów wynika, iż wszystkie podmioty niepubliczne, zarówno typu NGO, jak i firmy komercyjne, wspierają klienta NEET wyłącznie w ramach projektów realizowanych ze źródeł zewnętrznych.
- Uczestnicy badania wskazali następujące fundusze, w ramach których realizowali projekty na rzecz młodych NEET: Europejski Fundusz Społeczny (EFS) (PO WER lub RPO), Erasmus+, Europejski Korpus Solidarności, grant ministerialny ze środków MRiPS Polsko-Litewski Fundusz Wymiany Młodzieży oraz Polsko-Niemiecka Współpraca Młodzieży.

Zakres działania.

- W trakcie realizacji działań ustawowych OHP-ów, starsza grupa wiekowa NEET (18-24 lat) może liczyć wyłącznie na wsparcie w postaci doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy. Inne formy wsparcia (np. szkolenia i staże zawodowe) oferowane są, zgodnie z informacjami uzyskanymi od respondenta z Polski Wschodniej, tylko w ramach realizowanych projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych.
- Punkt dla usamodzielniającej się młodzieży wychodzącej z pieczy zastępczej oferuje wsparcie w postaci doradztwa zawodowego, doradztwa edukacyjnego, warsztatów z pisania CV lub poprawy wizerunku, wsparcia psychologicznego, psychiatrycznego i terapeutycznego.
- Z kolei klienci KIS lub CIS mogą liczyć na działania z zakresu reintegracji społecznej i zawodowej (zajęcia mające na celu rozwój kompetencji społecznych, kursy i szkolenia zawodowe, zajęcia integracyjne). W zależności od możliwości finansowych, organizowane są również inne działania, np. spotkania ze specjalistą od kreowania wizerunku, czy organizowanie staży zawodowych.
- Większość opisywanych przez respondentów projektów miała zapewnić poprawę sytuacji młodych NEET na rynku pracy (realizowane były w ramach Osi I programu PO WER). Inną grupą projektów były te dotyczące realizacji mobilności międzynarodowej. Ostatnią grupą projektów były inicjatywy z zakresu innowacji społecznych, polegające na wypracowaniu nowych rozwiązań i przeszkolenia z nich kadry instytucji, które wspierają osoby NEET.

- Z wypowiedzi respondentów wynika, że OHP-y biorące udział w badaniu realizowały głównie projekty w województwie, gdzie mieści się ich siedziba, OPS-y realizowały projekty o zasięgu lokalnym, a podmioty NGO oraz firmy komercyjne o zasięgu regionalnym, obejmującym jedno województwo, ale nie tylko to, gdzie mieści się siedziba podmiotu. Jedynie przedsiębiorca z Polski Wschodniej realizował projekty na obszarze wszystkich 16 województw.
- Opisując liczbę uczestników objętych wsparciem w ramach realizowanych projektów, respondenci stosowali różne metody przeliczeń. Szacowana liczba uczestników jednego projektu Wojewódzkiej Komendy OHP wynosiła od 120 do 340 osób, w OPS od 110 do 200 osób, w NGO od 50 do 200 osób, a w firmach komercyjnych od 50 do 100 osób.

Nowe technologie.

- Tylko 7 respondentów deklarowało wykorzystanie nowych technologii w realizacji działań.
- Wymieniono: cyfrowe testy diagnostyczne, platformy internetowe, webinaria, szkolenia typu *e-learning* lub *mixed type learning*, filmy internetowe (np. instruktażowe, *success stories* itp.), warsztaty gamifikacji, specjalistyczne oprogramowanie, rozwiązania działające w oparciu o sztuczną inteligencję.
- Żaden z podmiotów nie używał rozwiązań opartych o rzeczywistość wirtualną lub rozszerzoną.

Umieędzynarodowienie.

- Elementy umieędzynarodowienia projektów lub inicjatyw były widoczne w 7 podmiotach biorących udział w badaniu.
- Współpraca z partnerem lub partnerami zza granicy szczególnie obecna była w projektach realizowanych przez podmioty typu OPS, NGO i firmy komercyjne z Polski Wschodniej i Zachodniej, mobilność między krajami stosowały głównie instytucje typu OHP, OPS i NGO z Polski Centralnej i z Polski Zachodniej, natomiast zaangażowanie kadry zagranicznej deklarował jedynie rozmówca z firmy komercyjnej z Polski Wschodniej.

Profil, status i charakterystyka instytucjonalnego klienta NEET.

Charakterystyka odbiorców wsparcia.

- Ekspertsi podkreślali, że wsparcie obejmowało zarówno kobiety, jak i mężczyzn, a także klientów zarówno z obszarów wiejskich, jak i miejskich.
- Wsparcie osób NEET w wieku 18-24 lata zadeklarowały wszystkie instytucje uczestniczące w badaniu, a wsparcie osób młodych z przedziału wiekowego 25-34 lata większość instytucji, za wyjątkiem 3 OHP-ów oraz punktu działającego przy CPR w Polsce Centralnej.
- Badane instytucje deklarowały wsparcie dla grup szczególnie wrażliwych, w tym dla: opiekujących się osobami zależnymi, osób z niepełnosprawnościami, migrantów, uchodźców, osób z uzależnieniami oraz długotrwale bezrobotnych, pacjentów placówek zdrowia psychicznego, mieszkańców mieszkań treningowych lub wspomaganych, mniejszości etnicznych (Romów), rolników, osób opuszczających zakłady karne, osób opuszczających pieczę zastępczą.
- Charakterystyka grup docelowych była często uzależniona od wytycznych projektowych, co w szczególności dotyczyło NGO i firm komercyjnych.

Status.

- Bezrobotnych niezarejestrowanych wspierało łącznie 11 instytucji, biernych zawodowo 10, a osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP mogły liczyć na wsparcie 9 podmiotów.

Profil.

- Respondenci uczestniczący w badaniu byli w stanie wyodrębnić następujące podgrupy młodych NEET, odrębne od wydzielonych przez EUROSTAT:
 - ✓ Absolwenci OHP (podgrupa wskazana przez reprezentantów 2 OHP)
 - ✓ Kobiety, które świadomie wybierają opiekę nad osobami zależnymi zamiast zatrudnienia lub chcą pracować, ale muszą opiekować się osobami zależnymi (OHP, OPS, NGO i firma komercyjna)
 - ✓ Osoby bierne zawodowo, które nie muszą pracować z uwagi na wysoki status materialny rodziny lub partnera (OHP)
 - ✓ Osoby, których kwalifikacje bądź kompetencje zdezaktualizowały się (OHP)
 - ✓ Absolwenci szkół, których wybór był decyzją rodziny (OHP)
 - ✓ Osoby, które poszukują pracy, ale nie chcą pracować (tzw. "pytacze"), np. osoby, które chcą brać udział w projekcie "hobbystycznie", dla zabicia wolnego czasu (OHP, firma komercyjna)
 - ✓ Osoby uzależnione od substancji psychoaktywnych (2 OPS i firma komercyjna)
 - ✓ Osoby z niskim poziomem wykształcenia oraz bez doświadczenia zawodowego (OPS)
 - ✓ Osoby samoizolujące się, posiadające znaczne trudności w relacjach interpersonalnych (OPS)
 - ✓ Osoby bezdomne (OPS)
 - ✓ Członkowie rodzin rolniczych (NGO)
 - ✓ Osoby z zaburzeniami lub chorobami psychicznymi lub zaburzeniami intelektualnymi (OPS, NGO)
 - ✓ Osoby z wyuczoną bezradnością (korzystające ze wsparcia instytucjonalnego) (firma komercyjna)
 - ✓ Ubodzy pracujący bez kwalifikacji, powracający do statusu NEET (firma komercyjna)
 - ✓ Osoby cechujące się stereotypowym podejściem do zawodów i ról społecznych (firma komercyjna).
- Zdecydowana większość respondentów odpowiedziała, że w znanym im projektach i inicjatywach widoczna jest przewaga kobiet (9 podmiotów objętych badaniem), a główną przyczyną pozostawiania kobiet w statusie NEET jest konieczność sprawowania opieki nad osobami zależnymi.
- Czterech rozmówców zidentyfikowało inne potencjalne przyczyny, z powodu jakich kobiety mogą znaleźć się w statusie NEET:
 - ✓ Deficyty kompetencji społecznych (OHP z Polski Centralnej)
 - ✓ Uzależnienie kobiety lub jej partnera od substancji psychoaktywnych (2 OPS)
 - ✓ Stereotypowy podział ról w rodzinie (2 OPS, firma komercyjna)
 - ✓ Wyuczona bezradność (korzystanie ze świadczeń socjalnych) (2 OPS)
 - ✓ Świadomy wybór życia bez pracy (2 OHP, firma komercyjna)

- ✓ Doświadczanie przemocy w rodzinie (2 OPS)
- ✓ Ageing (NGO z Polski Centralnej)
- ✓ Wygórowane wymogi dotyczące charakteru i czasu pracy (NGO).

Działania promocyjno-informacyjne i rekrutacja klienta NEET.

Kanały komunikacyjne.

- Najczęściej do promocji działań oraz projektów przez badane podmioty używane były:
 - ✓ Media elektroniczne (portale i platformy internetowe, informacyjne serwisy internetowe, serwisy i portale społecznościowe, radio, telewizja i gazety internetowe, blogi, broadcasty, wideoblogi, newslettery, bannery)
 - ✓ Sieci kontaktów instytucjonalnych (zbiór zewnętrznych podmiotów i instytucji)
 - ✓ Przestrzeń publiczna (rozwarzanie bannerów, ulotek lub plakatów)
 - ✓ Marketing bezpośredni stosowany w trakcie spotkań osobistych z klientami
 - ✓ Media tradycyjne (radio, TV i prasa drukowana)
 - ✓ „Ambasadorzy” danego podmiotu (np. absolwenci, czy też byli uczestnicy projektów).
- Wskazano również na inne od wyżej wymienionych kanały komunikacyjne: przez rodzinę i najbliższe otoczenie, parafie / księży, komunikację działań w trakcie udziału w giełdach nauki i targach pracy, użycie gablot i tablic sołeckich lub gminnych, prowadzenie działań promocyjnych w szkołach podczas spotkań z ich absolwentami.

Ocena skuteczności.

- Jako najskuteczniejsze kanały komunikacyjne w dotarciu do młodych w statusie NEET respondenci wymienili:
 - ✓ Sieć instytucji (10 wskazań)
 - ✓ Poczta pantoflową (6)
 - ✓ Przekaz w trakcie spotkań osobistych (6)
 - ✓ Ambasadorów (4)
 - ✓ Media i portale społecznościowe (3)
 - ✓ Najbliższą rodzinę
 - ✓ Strony WWW
 - ✓ Bliskie otoczenie (znajomych, kolegów)
 - ✓ Giełdy nauki i targi pracy.
- Zdaniem rozmówców najskuteczniej można dotrzeć do osób młodych zamieszkujących tereny wiejskie poprzez: spotkania w miejscowości zamieszkania kandydatów organizowane w instytucjach (np. remiza, urząd gminy, szkoła), kontakt poprzez parafie (księży) i pocztę pantoflową, prowadzenie punktu informacyjnego na terenie danej gminy, zaangażowanie sieci instytucji, media społecznościowe, zaangażowanie władz lokalnych (np. sołtys, wójt, burmistrz).
- W celu dotarcia do osób zamieszkujących tereny miejskie, sprawdziły się: poczta pantoflowa, media społecznościowe i spotkania osobiste w instytucji, z której usług korzysta uczestnik (np. MOPS).

- Jako szczególnie skuteczne w dotarciu do grupy „młodszych” osób NEET wymieniono: pocztę pantoflową, media społecznościowe, a do grupy „starszych” NEET: pocztę pantoflową i ambasadorów.
- Według respondentów najskuteczniej przekaz docierał do grup szczególnie wrażliwych poprzez: kontakt przez instytucje pomocowe, spotkania osobiste z uczestnikiem, media społecznościowe dedykowane osobom z niepełnosprawnościami oraz bliskie otoczenie uczestnika (np. znajomych).
- Jako najmniej skuteczne kanały komunikacyjne wymieniono:
 - ✓ Ulotki
 - ✓ Plakaty
 - ✓ Media tradycyjne
 - ✓ Broszury informacyjne.
- Uczestnicy badania wskazywali, że użycie plakatów lub ulotek często narzucane jest poprzez dokumentację konkursową, a więc materiały te muszą powstać i być upublicznione, mimo, że ich skuteczność jest oceniana bardzo nisko.
- Respondent z OHP przedstawił opinię, że użycie materiałów graficznych zawierających zbyt wiele treści tekstowych może działać zniechęcająco na osobę młodą, dlatego lepszym rozwiązaniem jest użycie kodu QR, który przenosi na stronę informacyjną.

Rekrutacja.

- Bierne metody rekrutacji, takie jak oczekiwanie na zgłoszenia od kandydatów, były rzadko stosowane (6 podmiotów) i miały ograniczoną skuteczność. Najczęściej polegało na pocście pantoflowej oraz liczone, że klient zasięgnie informacji o projekcie w instytucji go finansującej.
- Dominowały aktywne metody rekrutacji (stosowało je 12 instytucji), w tym:
 - ✓ Bezpośrednie rekrutacje poprzez sieci instytucji
 - ✓ Pozyskiwanie kandydatów z własnych baz danych
 - ✓ Zamieszczanie ogłoszeń w mediach tradycyjnych
 - ✓ Rekrutowanie z zaangażowaniem rodziny i znajomych
 - ✓ Rekrutacja podczas dni otwartych z darmowym wsparciem specjalistów
 - ✓ Kolportaż ulotek.
- Rzadziej korzystano z pośrednich metod, takich jak zlecenie rekrutacji firmom zewnętrznym (czyniła tak jedynie firma komercyjna z Polski Wschodniej).
- Respondenci podkreślili znaczenie stosowania zachęt, takich jak stypendia szkoleniowe i stażowe, zapewnienie opieki nad osobami zależnymi, refundacja kosztów dojazdu czy ubezpieczenie NNW, bony żywnościowe, odzież roboczą czy darmowe wsparcie specjalistów (psychologów, terapeutów).

Formy, narzędzia i metody oraz ocena ich skuteczności w opiniach respondentów.

Rodzaje stosowanych narzędzi i metod.

- Instytucje, których respondenci uczestniczyli w wywiadach, używały różnorodnych narzędzi i metod aktywizacji zawodowej młodych NEET, zarówno typowych, jak i nietypowych. OHP oferowały szkolenia zawodowe, doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy, natomiast OPS koncentrowały się na szkoleniach oraz

doradztwie. Niepubliczne organizacje pozarządowe i firmy komercyjne stosowały narzędzia w ramach projektów współfinansowanych zewnętrznie, zgodnie z zapisami wniosków projektowych i wytycznymi naboru.

- Spośród typowych, wymieniono stosowanie:
 - ✓ Szkoleń zawodowych (12 wskazań)
 - ✓ Usług doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy (11)
 - ✓ Staży zawodowych (10)
 - ✓ Dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej (3).
- Spośród nietypowych narzędzi i metody wsparcia osób NEET wskazywano najczęściej na:
 - ✓ Ofertę wsparcia przez psychologa lub psychiatrę (w formie grupowej lub indywidualnej) (8 wskazań)
 - ✓ Zastosowanie mentoringu (w formie indywidualnej) (8)
 - ✓ Finansowanie opieki nad osobami zależnymi (6)
 - ✓ Profilaktykę uzależnień, czy pracę socjalną na rzecz rodziny klienta (6)
 - ✓ Warsztaty kreowania wizerunku (4)
 - ✓ Ofertę wsparcia przez specjalistów innych niż psycholog i psychiatrę, jak np. terapeuta uzależnień, seksuolog, pracownik socjalny, prawnik, informatyk (w formie grupowej lub indywidualnej) (4)
 - ✓ Wizyty studyjne organizowane w zakładach pracy (3)
 - ✓ Oferowanie możliwości udziału w giełdach nauki lub targach pracy (2).
- Pojedyncze wskazania obejmowały inne nietypowe formy wsparcia, jak: prace krótkoterminowe, zajęcia integracyjne (jak m.in. warsztaty plastyczne, warsztaty kulinarne, turnieje gier, planszówek, ping-ponga, wspólne wyjścia i wycieczki), rozwijanie umiejętności społecznych poprzez interakcję z seniorami (wspólne działania, wizyty w domu opieki), spotkania z doradcami z zewnętrznych instytucji (np. z Powiatowego Urzędu Pracy, innych instytucji mogących udzielić finansowania na założenie działalności gospodarczej), wolontariat, *coaching*.
- Analizując wypowiedzi respondentów z poszczególnych typów instytucji można zauważyć, iż podmioty publiczne stosowały znacznie więcej nietypowych narzędzi i metod niż podmioty niepubliczne.

Ocena skuteczności.

- „Skuteczność” zdefiniowano jako osiągnięcie nadrzędnego celu, któremu miało służyć zastosowanie określonych metod lub narzędzi w danym projekcie lub działaniu, a więc poprawę sytuacji osób młodych niepracujących oraz nieuczestniczących w szkoleniu i kształceniu na runku pracy (poprzez podjęcie zatrudnienia lub założenie własnej działalności gospodarczej, nabycie doświadczenia zawodowego, lub też nabycie kwalifikacji lub kompetencji zawodowych).
- Eksperti podkreślali, że skuteczność narzędzi zależy od indywidualnych potrzeb uczestników.
- Jako szczególnie skuteczne względem kobiet wymieniano najczęściej:
 - ✓ Finansowanie opieki nad osobami zależnymi (4 wskazania)
 - ✓ Kursy i szkolenia zawodowe (3)
 - ✓ Kursy inne niż zawodowe, np. dotyczące budowania wizerunku (2)
 - ✓ *Coaching* (2)

- ✓ Dofinansowanie rozpoczęcia działalności gospodarczej (2)
 - ✓ Doradztwo zawodowe (2).
- Z kolei dla mężczyzn skuteczne okazywały się:
 - ✓ Kursy i szkolenia zawodowe (4 wskazania)
 - ✓ Staże zawodowe (3)
 - ✓ Dofinansowanie rozpoczęcia działalności gospodarczej (3)
 - ✓ Prace interwencyjne (2)
 - ✓ Poradnictwo zawodowe (2).
- Na analogiczne pytanie dotyczące narzędzi i metod skutecznych w podziale na tereny wiejskie i miejskie, aż 6 respondentów nie było w stanie udzielić odpowiedzi. Spośród pozostałych rozmówców na terenach wiejskich najczęściej wskazywano jako skuteczne na:
 - ✓ Zorganizowanie transportu od miejsca zamieszkania uczestnika do miejsca wsparcia i z powrotem (3 wskazania)
 - ✓ Refundację kosztów dojazdu (2)
 - ✓ Organizację wsparcia na terenie danej miejscowości (2)
 - ✓ Odpowiednio dobrane kursy i szkolenia zawodowe (2).
- Z kolei jako na skuteczne narzędzia na terenach miejskich najczęściej wymieniono:
 - ✓ Kursy i szkolenia zawodowe
 - ✓ Staże zawodowe
 - ✓ Prace interwencyjne (po 2 wskazania).
- Na pytanie o skuteczne narzędzia, formy i metody aktywizacji „młodszych” NEET, w przedziale wiekowym 18-24, czterech respondentów nie potrafiło udzielić odpowiedzi. Pozostali jako skuteczne narzędzia najczęściej wymieniali: dofinansowanie rozpoczęcia działalności gospodarczej (3 wskazania) i staże (2).
- Na analogiczne pytanie dotyczące grupy wiekowej 25-34, cztery osoby nie były w stanie wskazać skutecznych narzędzi, a pozostali najczęściej wymieniali: kursy i szkolenia zawodowe oraz dofinansowanie rozpoczęcia działalności gospodarczej (po 2 wskazania).
- Jako skuteczne względem grup szczególnie wrażliwych, wymieniono:
 - ✓ Zapewnienie mentora (2 wskazania)
 - ✓ Realizacja tzw. indywidualnych programów wsparcia (3)
 - ✓ Pośrednictwo pracy polegające na wyszukiwaniu miejsc pracy w Zakładach Aktywizacji Zawodowej lub miejsc na Warsztatach Terapii Zajęciowej (1)
 - ✓ Wsparcie psychologa (1)
 - ✓ Kursy i szkolenia oraz staże zawodowe (1).
- Na pytanie o wskazanie najmniej skutecznych, w opinii respondenta, narzędzi i metod, to znaczy takich, które w założeniu miały ułatwić integrację młodych niepracujących oraz nieuczestniczących w szkoleniu i kształceniu z rynkiem pracy, ale docelowo ją utrudniają - połowa respondentów odpowiedziała, że nie ma nieskutecznych narzędzi, należy je tylko odpowiednio dobrać do danego uczestnika i jego/jej indywidualnej sytuacji.
- Spośród pozostałych rozmówców, jedynie dwóch wskazało konkretne narzędzia, a mianowicie tradycyjne testy kompetencji zawodowych jako szczególnie nieskuteczne.

Metody outreach, w tym streetworking.

- Metody typu *outreach*, jak np. *streetworking* były znane większości respondentów, choć stosowane głównie przez instytucje pomocy społecznej (2 OPS).
- Respondenci wskazywali, że metody te, polegające na docieraniu do klientów w ich naturalnym środowisku, są szczególnie skuteczne w pracy z osobami wykluczonymi społecznie, np. bezdomnymi, osobami uzależnionymi czy długotrwale bezrobotnymi.
- Aż 10 respondentów znało instytucje zewnętrzne, które je stosują. Rozmówcy wymienili: Miejskie Ośrodki Pomocy Społecznej, Miejskie Ośrodki Pomocy Rodzinie (jednostki pracujące z osobami bezdomnymi), Ośrodek Profilaktyki i Terapii Uzależnień (jednostka pracująca z osobami uzależnionymi od narkotyków twardych), fundacje (wolontariusze udzielający wsparcia osobom niepełnosprawnym w miejscach ich pobytu).

Pandemia COVID-19, a młodzi NEET.

Skutki pandemii i jej wpływ na sytuację młodych osób NEET.

- Zdaniem 10 respondentów okres pandemii COVID-19 wpłynął na sytuację młodych NEET w Polsce. Wymieniano:
 - ✓ Izolację społeczną (7 wskazań)
 - ✓ Wzrost bezrobocia (6)
 - ✓ Wzrost liczby zaburzeń psychicznych i uzależnień behawioralnych (5)
 - ✓ Ograniczenie dostępu do usług instytucji (1)
 - ✓ Zmniejszenie dbałości o wygląd (1).
- Interesująca była wypowiedź rozmówcy z NGO w Polsce Centralnej, który zasugerował, że sytuacja pandemiczna wpłynęła pozytywnie na młodych NEET, gdyż zwiększyła motywację u części osób młodych do ich usamodzielnienia się.
- W opinii respondentów, pandemia wpłynęła na sytuację młodych kobiet głównie poprzez:
 - ✓ Narażenie na utratę zatrudnienia kobiet pracujących w branżach sfeminizowanych (np. gastronomia, usługi kosmetyczne)
 - ✓ Wzrost liczby zaburzeń psychicznych i uzależnień
 - ✓ Cedowanie na kobiety obowiązków związanych z opieką nad dziećmi w czasie ich edukacji zdalnej
- Młodzi mężczyźni, często pracujący w zawodach fizycznych, również, zdaniem respondentów, odczuli skutki pandemii w postaci utraty zatrudnienia i wzrostu liczby zaburzeń psychicznych oraz uzależnień.
- Siedmiu respondentów wyraziło opinię, że pandemia wpłynęła na grupy szczególnie wrażliwe wśród polskich NEET. Wymieniono:
 - ✓ Wzrost bezrobocia i nieaktywności wśród tych osób młodych
 - ✓ Izolację
 - ✓ Wzrost liczby zaburzeń psychicznych i uzależnień
 - ✓ Pozbawienie możliwości terapii (spotkań z terapeutami, psychologami)
 - ✓ Zaniechanie działań na rzecz integracji społecznej
 - ✓ Zwiększenie wykluczenia cyfrowego.

- Jeden z respondentów opisał aspekt dotyczący pozytywnego wpływu pandemii na osoby młode będące w grupach osób szczególnie wrażliwych. Dotyczył on przezwyciężenia ograniczeń dot. kontaktu z innymi i zapewnienia możliwości podjęcia pracy zdalnej.

Oczekiwania osób NEET w trakcie i po zakończeniu pandemii.

- Połowa z respondentów nie była w stanie opisać oczekiwanych efektów wsparcia, jakie uczestnicy przejawiali w latach 2020-2022. Pozostali wskazali, że w trakcie pandemii młodzi NEET oczekiwali głównie wsparcia psychologicznego, dostępu do terapii uzależnień, a także wsparcia finansowego.
- Pandemia uwidoczniła potrzebę doposażenia terenów wiejskich w sprzęt IT oraz dostęp do Internetu, co umożliwiłoby realizację zdalnych form wsparcia, a także potrzebę dostosowania form pomocy do zmieniających się warunków, zwiększone zapotrzebowanie na elastyczne rozwiązania w zakresie edukacji i pracy.
- Po zakończeniu pandemii (2023-2024) młodzi NEET zaczęli oczekiwać bardziej elastycznych form pracy, takich jak praca zdalna lub hybrydowa, lepszego *work-life balance*, a także wsparcia psychologicznego oraz motywowania do podjęcia danego działania, podjęcia pracy (poprzez zapewnienie opiekuna, np. coacha/mentora).
- Interesujące jest również oczekiwanie przez młodych NEET szybkiego i skutecznego wsparcia, często kosztem jego jakości (określanego przez respondentów jako „zupka instant”). Jeśli uczestnicy nie otrzymują szybkiego wsparcia, mogą zrezygnować z udziału w projekcie i podążyć ścieżką, która całkowicie odbiega od planu działania opracowanego wspólnie z doradcą zawodowym, ale który umożliwia szybsze działanie, czy też jest dla uczestnika po prostu wygodniejszy w realizacji.
- Ekspertiści zauważyli, że pandemia wpłynęła na zmianę priorytetów młodych ludzi, którzy coraz częściej koncentrują się na rozwoju osobistym i samorealizacji. Wzrosło również zainteresowanie zdobywaniem praktycznych umiejętności zawodowych oraz uczestnictwem w programach aktywizacji zawodowej, które łączą elementy edukacyjne z praktycznym doświadczeniem zawodowym.

Pełnoskalowa wojna w Ukrainie (od marca 2022 r.) i jej wpływ na wsparcie młodych NEET.

Udział uchodźców.

- Uczestnicy badania podali odsetek ich klientów, którzy stanowili lub stanowią uchodźców z Ukrainy. Podawane wartości wynoszą 0% (OHP z Polski Zachodniej, firma komercyjna z Polski Centralnej), przez 0-2% (OPS i NGO położone w Polsce Centralnej), 2-3% (NGO w Polsce Zachodniej), 15-20% (OPS i firma komercyjna z Polski Zachodniej), do nawet 33-50% (OHP z Polski Centralnej).
- Wypowiedzi wskazywały na kluczowe problemy uchodźców:
 - ✓ Bariery językową
 - ✓ Trudności z transportem
 - ✓ Brak dostępu do edukacji
 - ✓ Problemy z adaptacją kulturową.
- Uchodźcy z Ukrainy oczekiwali:
 - ✓ Wsparcia psychologicznego
 - ✓ Organizacji szkoleń zawodowych

- ✓ Pomocy w czynnościach codziennych, takich jak załatwianie formalności urzędowych.
- Niektóre instytucje odnotowały postawy roszczeniowe wśród uchodźców, wynikające z oczekiwań elastyczności godzin pracy lub transportu do miejsca zatrudnienia.
- Respondenci wskazywali, że wiele z projektów skierowanych pierwotnie do młodych NEET musiało zostać dostosowanych do potrzeb uchodźców, co wpłynęło na strukturę wsparcia oferowanego przez badane podmioty.

Wpływ wojny na populację polskich NEET.

- Jedynie dwóch spośród 12 respondentów twierdziło, że wojna w Ukrainie nie wpłynęła na polskich NEET-ów.
- Uczestnicy badania podkreślali, że napływ uchodźców z Ukrainy spowodował głównie wzrost konkurencji na rynku pracy (7 wskazań). Uchodźcy często byli postrzegani przez pracodawców jako tańsza siła robocza, gotowa do podjęcia pracy na mniej korzystnych warunkach, co stawiało polskich NEET w gorszej sytuacji, gdyż niejednokrotnie mają oni niskie poczucie własnej wartości, nikt doświadczenie zawodowe, a jednocześnie przejawiają wysokie oczekiwania względem miejsca pracy oraz wysokości płacy, nie są skłonni do ustępstw na rzecz pracodawcy i mają niską motywację do podjęcia zatrudnienia.
- Zdaniem respondentów wojna w Ukrainie spowodowała zasilenie populacji polskich NEET przez młodych uchodźców (5 wskazań), głównie przez kobiety opiekujące się dziećmi, jako osoby bierne zawodowo. Do tego młodzież ukraińska, z uwagi na bariery językowe, nie podejmowała w Polsce aktywności edukacyjnej, a jednocześnie nie poszukiwała również pracy.
- Trzech rozmówców podkreśliło, że efektem napływu uchodźców było przekierowanie środków w projektach z młodych NEET na nową grupę docelową wsparcia.
- Eksperci zauważyli, że wojna wpłynęła również na grupy szczególnie wrażliwe w populacji NEET w Polsce. Zwiększona konkurencja na rynku pracy utrudniła aktywizację zawodową tych grup. Napływ uchodźców z Ukrainy ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi oraz trudności związane z barierami językowymi dodatkowo skomplikowały sytuację. Uczestnicy badania wspominali również o problemach stygmatyzacji rosyjskojęzycznych uchodźców oraz wzroście obaw o bezpieczeństwo w grupach szczególnie wrażliwych.

Wyodrębnienie nowych podgrup w populacji NEET.

- Wojna w Ukrainie przyczyniła się do wyodrębnienia nowych podgrup w populacji NEET.
- Pierwszą z nich, według respondentów, była kategoria, którą można określić jako „NEET uchodźca”, obejmująca młodych ludzi, którzy zasilili populację NEET z powodu ograniczeń wynikających z ich statusu uchodźcy.
- Drugą grupą była kategoria o roboczej nazwie „Ukraińiec w tranzycie”, obejmująca osoby wykorzystujące dostępne wsparcie w Polsce w celu uzyskania kwalifikacji lub doświadczenia, po czym przenoszące się do krajów oferujących lepsze warunki pracy lub wsparcia socjalnego.

Dobre praktyki w działaniach na rzecz aktywizacji społecznej i zawodowej klienta NEET.

Definiowanie.

- Respondenci mogli podać własne definicje „dobrej praktyki” lub opisać własnymi słowami jak rozumieją ją w kontekście aktywizacji młodych NEET.
- Przez respondentów reprezentujących podmioty typu OHP dobra praktyka rozumiana była jako **realizacja dedykowanych projektów poza działalnością ustawową lub statutową.**
- Rozmówca z OPS z Polski Wschodniej dobrą praktykę rozumiał jako **użycie przez podmiot publiczny dodatkowych procedur, metod i narzędzi aktywizacji zawodowej poza działalnością ustawową.** Nasz respondent postanowił zreformować działalność KIS-u pod względem organizacyjnym i funkcjonalnym, wdrażając procedury pracy wypracowane w ramach publicznych służb zatrudnienia.
- Jeden z respondentów z OPS definiuje dobre praktyki jako **działania, które w celu zapewnienia kompleksowego wsparcia klientowi opierają się na sieciowaniu,** czyli nawiązywaniu współpracy z różnymi instytucjami zewnętrznymi, w celu wymiany informacji i wzajemnego współdziałania na rzecz wsparcia danej osoby potrzebującej pomocy.
- Pragmatyczną definicję przedstawił rozmówca z NGO w Polsce Wschodniej, który określił jako dobrą praktykę **sprawną i szybką realizację następujących po sobie zadań w ramach danego projektu** (np. szkolenie, dotacja, monitoring wydatkowania środków finansowych). Respondent podkreślił ponadto, że istotna jest realizacja danych działań z możliwie dużą liczbą osób w tym samym przedziale czasowym.
- Dla respondenta z NGO w Polsce Centralnej dobrą praktyką jest **włączenie w proces aktywizacji zawodowej nie pojedynczych osób, a całych rodzin.**
- Przedstawiono również dobrą praktykę jako **realizację kompleksowego programu wsparcia bez ograniczeń czasowych.** Ekspert podkreślił, że osoby w kategorii NEET nie wymagają jedynie wsparcia o charakterze zawodowym, ale często również posiadają deficyty w obszarze integracji społecznej. Mogą to również być osoby mierzące się z różnego typu zaburzeniami psychicznymi. W celu przeciwdziałania takim sytuacjom należy, zdaniem respondentów, włączyć osobę NEET w długotrwały, kosztochłonny i kompleksowy (zawierający elementy integracji społecznej i podniesienia poziomu kompetencji społecznych, a często również elementy wsparcia psychologiczno-psychiatrycznego lub terapii uzależnień) program, w których aktywizacja zawodowa następuje dopiero po etapie wsparcia o charakterze społecznym.

Wykaz dobrych praktyk.

- W trakcie wywiadów respondenci przytoczyli, jako przykłady dobrych praktyk, liczne projekty krajowe:
 - ✓ Projekt „OHP jako realizator usług rynku pracy” (PO KL Działanie 1.3) był realizowany od 1 maja 2009 r. do 30 czerwca 2014 r. na terenie całego kraju. Jego celem było utworzenie lokalnych punktów wsparcia dla młodzieży NEET, oferujących doradztwo zawodowe, edukacyjne oraz pośrednictwo pracy. W ramach projektu wprowadzono także platformę Elektronicznego Centrum Aktywizacji Młodzieży (ECAM), która zapewniała młodym ludziom dostęp do zasobów edukacyjnych, kontakt z doradcami oraz możliwość udziału w forach tematycznych.

✓ Konkurs OHP „Sprawny w zawodzie” to coroczna inicjatywa organizowana dla jednostek OHP w Polsce, w której uczestniczą młodzi ludzie w różnych zawodach, takich jak fryzjer czy kucharz. Każda jednostka OHP wybiera swoich kandydatów, którzy następnie konkurują ze sobą i są oceniani przez komisję konkursową.

✓ Integracja międzypokoleniowa to inicjatywa OHP z Polski Zachodniej, która promuje współpracę młodzieży i seniorów. Przykładem takiego działania jest wspólne sadzenie kwiatów, co sprzyja integracji społecznej.

✓ Warsztaty dotyczące kreowania wizerunku, prowadzone przez OHP i OPS, miały na celu rozwijanie umiejętności autoprezentacji uczestników, co ułatwiało im znalezienie pracy. Szczególnie popularne były wśród młodych kobiet, gdyż pomagały im w pokonywaniu barier psychologicznych.

✓ *Mentoring* (w różnej formie) pojawiał się w wypowiedziach aż 7 respondentów. *Mentoring*, określany również jako tutoring lub opieka, był kluczowym elementem programów realizowanych przez OHP, OPS, NGO i firmy komercyjne. Jego celem było motywowanie uczestników oraz monitorowanie ich postępów od momentu rekrutacji do zakończenia projektu. W projektach prowadzonych przez NGO z Polski Zachodniej, młodzi NEET współpracowali z mentorami-seniorami, co miało na celu rozwój ich kompetencji zawodowych i społecznych. Z kolei projekt „Mentoring NEETs” realizowany przez firmę z Polski Wschodniej w latach 2019-2021, we współpracy z uczelniami, stworzył innowacyjny model NEET mentoringu, oferując m.in. materiały dla mentorów, platformę online oraz standaryzowany test oceniający rozwój kompetencji społecznych uczestników. Ponadto, inna firma z Polski Zachodniej również stosowała *mentoring* w projektach dla młodych NEET, bazując na wcześniej przetestowanych modelach.

✓ Projekt „Aktywizacja zawodowa i społeczna młodzieży bezrobotnej zagrożonej wykluczeniem społecznym (...)” (PO KL 2007-2013) miał na celu wsparcie młodych ludzi w Polsce Zachodniej, wykorzystując modele aktywizacji z Szwecji i Niemiec. W pierwszym etapie przeszkolono polskich specjalistów, takich jak trenerzy i doradcy zawodowi, poprzez wizyty w krajach partnerskich. Następnie przeprowadzono wywiady z osobami w statusie NEET, tworząc „mapę uczestnika”, która opisywała ich osobowość, kwalifikacje i środowisko. W trzecim etapie wdrożono indywidualne plany działania, aby wspierać młodzież w powrocie do pracy, w tym 4-miesięczny moduł przygotowania do zawodu, który obejmował pracę z doradcą zawodowym oraz uczestnictwo w kursach i szkoleniach.

✓ Metoda *streetworkingu*, zaadaptowana przez OPS z Polski Zachodniej z Wielkiej Brytanii, polega na dotarciu do osób NEET w ich naturalnym środowisku. *Streetworkerzy* oferują wsparcie społeczne i zawodowe, pomagając uczestnikom pokonywać bariery wykluczenia społecznego. Polscy *streetworkerzy* i wolontariusze odbyli wizyty studyjne w Wielkiej Brytanii, gdzie zapoznali się z modelem opracowanym przez organizację *Barka UK*. Kluczowym elementem tego modelu jest zatrudnienie „lidera”, który sam doświadczył wykluczenia społecznego, oraz „asystenta” z doświadczeniem w pracy z osobami wykluczonymi.

✓ OPS z Polski Zachodniej organizował działania mające na celu integrację uchodźców z Ukrainy z polskimi klientami. W ramach warsztatów, uczestniczki z Ukrainy miały okazję zaprezentować swoje tradycyjne potrawy podczas wspólnego gotowania. Dodatkowo, organizowane były spacer po okolicy, które umożliwiały poznanie lokalnych atrakcji oraz instytucji, gdzie uchodźcy mogli załatwić formalności związane z pobytem w Polsce.

✓ Projekt „Aktywizacyjny triathlon - młodzi w edukacji, zatrudnieniu, integracji” realizowany przez NGO z Polski Zachodniej w latach 2016-2018 koncentrował się na aktywizacji młodych osób w wieku 15-29 lat z grupy NEET, korzystając z niemieckich narzędzi aktywizacji. Opracowana metoda, wzorowana na modelu AsA (*Assistierte Ausbildung*), uwzględniała współpracę międzysektorową oraz stworzenie trzech pomocy dydaktycznych dla instytucji wspierających tę grupę. Proces pracy z młodymi NEET jest długotrwały i składa się z kilku etapów: diagnozy uczestnika, treningu kompetencji społecznych, doradztwa zawodowego oraz integracji z rynkiem pracy. Każdy etap zakłada różnorodne wsparcie, w tym pomoc specjalistów z różnych dziedzin.

✓ Model sieciowania "orle gniazdo" to inicjatywa firmy z Polski Zachodniej, która ma na celu wzmacnianie interakcji między uczestnikami projektu poprzez tworzenie dedykowanych grup tematycznych w portalach społecznościowych. Uczestnicy mogą komunikować się zarówno z kadrami, jak i między sobą, co sprzyja integracji grupy na etapie przygotowawczym oraz wzajemnej pomocy. Efektem tych działań jest trwała integracja członków grupy.

✓ Projekt „Wehikuł usamodzielnienia” realizowany przez Fundację Robinsona Cruzoe w Polsce ma na celu wsparcie młodzieży w wieku 16-24 lat w procesie usamodzielnienia się. Program odbywa się w kilkunastu miastach i skupia młodych ludzi z różnych instytucji opieki zastępczej, którzy spotykają się co dwa tygodnie w lokalnych grupach. Zajęcia, prowadzone przez przeszkoloną kadrę, obejmują przekazywanie praktycznej wiedzy i umiejętności, integrację grupy oraz wsparcie emocjonalne uczestników. Projekt trwa dwa lata i współpracuje z innymi instytucjami.

✓ „Bank Ubrań” to inicjatywa Fundacji Program Pomocy Pierwsza Praca w Polsce, która wspiera młodych ludzi w doborze odpowiednich strojów na rozmowy kwalifikacyjne oraz na pierwsze tygodnie pracy. Działa w punkcie stacjonarnym, gdzie młodzież może korzystać z ubrań przekazywanych przez darczyńców oraz lokalnych przedsiębiorców. Po konsultacji ze stylistką, osoby te mają także możliwość wykonania profesjonalnych zdjęć, które mogą wykorzystać w swoich dokumentach aplikacyjnych.

✓ Program „Kompleksowy program aktywizacji społecznej i zawodowej osób z trwałymi uszkodzeniami rdzenia kręgowego poruszających się na wózkach inwalidzkich” realizowany przez Fundację Aktywnej Rehabilitacji w Polsce, ma na celu wsparcie osób z uszkodzeniami rdzenia kręgowego oraz ich rodzin. Proces wsparcia obejmuje różne obszary życia, takie jak osobisty, zawodowy i społeczny. Kluczowym elementem jest organizacja wsparcia, która zaczyna się już w szpitalu, a następnie trwa przez wiele miesięcy, z indywidualnym podejściem specjalistów do każdego podopiecznego.

- Przytoczono również działania i inicjatywy zagraniczne:

✓ Centrum Aktywizacji Zawodowej w Bad Freienwalde, Niemcy, różni się od polskich jednostek, takich jak PUP, oferując wsparcie w wielu aspektach życia klienta, nie tylko w zakresie aktywizacji zawodowej. W centrum tym, po przeprowadzeniu diagnozy, klienci są kierowani do odpowiednich specjalistów lub instytucji, takich jak centrum uzależnień czy psychiatra, aby pomóc im w przezwyciężeniu problemów. Dopiero po zniwelowaniu przeszkód klienci mają dostęp do usług pośrednika pracy i doradcy zawodowego, które wspierają ich w znalezieniu zatrudnienia.

✓ W Londynie, organizacja Barka UK wspiera osoby bezdomne poprzez metodę streetworkingu. Model ten polega na tworzeniu duetów składających się z „lidera” i „asystenta”, którzy wspólnie prowadzą działania w terenie, stosując techniki pracy socjalnej.

✓ Jako dobrą praktykę wymienia rozmówca z NGO w Polsce Centralnej lobbowanie przez organizacje pozarządowe w ministerstwach, samorządach, czy bezpośrednio u konkretnych polityków. Takie rozwiązanie nie jest ukrywane, a wręcz, jak zauważa respondent, jest wręcz promowane przez sieć Rural Youth Europe.

✓ Metoda AsA (*Assiiestierte Ausbildung* – niem. asystowane kształcenie) to niemiecka inicjatywa, mająca na celu kompleksową aktywizację młodych ludzi do 25. roku życia poprzez działania społeczne, edukacyjne i zawodowe w formule partnerskiej. Opiera się na intensywnej opiece pedagogicznej oraz dualnym modelu kształcenia zawodowego. Młodzież jest diagnozowana pod kątem deficytów edukacyjnych i społecznych, a następnie otrzymuje wsparcie w ich niwelowaniu, integracji społecznej oraz zmianie utrudniających nawyków. Pierwszy etap przygotowawczy trwa 6 miesięcy, po którym uczestnicy podejmują praktyczną naukę zawodu u pracodawcy oraz w szkole, co kończy się zdaniem egzaminu zawodowego i podjęciem pracy.

✓ Jako dobrą praktykę rozmówczyni z firmy z Polski Zachodniej podaje rozwiązanie duńskie, gdzie wsparciem obejmowało się nie pojedyncze osoby, a całe rodziny imigrantów, pochodzących często z innych kręgów kulturowych. Główny nurt wsparcia, jaki uczestniczka opisała w modelu duńskim dotyczył prowadzenia 18-miesięcznej terapii rodzinnej, w której uczestniczyli wszyscy członkowie rodziny. Jako wsparcie towarzyszące oferowano kursy nauki języka duńskiego.

SŁOWNIK SKRÓTÓW I TERMINÓW

CIC – Centrum Integracji Cudzoziemców

CIS – Centrum Integracji Społecznej

COVID-19 – (ang. *Coronavirus Disease 2019*) choroba zakaźna układu oddechowego wywołana wirusem SARS-CoV-2

CPR - Centrum Pomocy Rodzinie

CUS – Centrum Usług Społecznych

EFS – Europejski Fundusz Społeczny

EFS+ – Europejski Fundusz Społeczny Plus

FEAD – (ang. *Fund for European Aid to the Most Deprived*) Europejski Fundusz Pomocy Najbardziej Potrzebującym

FEMA – Fundusze Europejskie dla Mazowsza 2021-2027

FEPK – Fundusze Europejskie dla Podkarpacia 2021-2027

FEPZ – Fundusze Europejskie dla Pomorza Zachodniego 2021-2027

FERS – Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027

FOMO – (ang. *Fear of missing out*) strach przed tym, co nas omija

GUS – Główny Urząd Statystyczny

GOPS – Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej

IP – Instytucja Pośrednicząca

IZ – Instytucja Zarządzająca

JST – Jednostka Samorządu Terytorialnego

KIS – Klub Integracji Społecznej

LOWE – Lokalny Ośrodek Wiedzy i Edukacji

MiR – Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju

MOF – Miejski Obszar Funkcjonalny

MOPR – Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie

MOPS – Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej

MRPiPS – Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

NEET – (ang. *Not in Education, Employment or Training*) osoby, które nie pracują, nie uczą się i nie szkolą

NGO – (ang. *Non-Governmental Organization*) organizacja pozarządowa

OHP – Ochotniczy Hufiec Pracy

OPS – Ośrodek Pomocy Społecznej

PCPR – Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie

PKD 2007 – Polska Klasyfikacja Działalności 2007

PO KL – Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013

PO WER – Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020

PSZ – Publiczne Służby Zatrudnienia

PUP – Powiatowy Urząd Pracy

REGON – Rejestr Gospodarki Narodowej zawierający unikalne identyfikatory nadawane przedsiębiorstwom i instytucjom w Polsce

ROPS – Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej

RPO – Regionalny Program Operacyjny

SARS-CoV-2 – (ang. *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2*) wirus z grupy koronawirusów, wywołujący chorobę zakaźną układu oddechowego COVID-19

SL-2014 – system teleinformatyczny wspierający realizację programów operacyjnych realizowanych w ramach Funduszy Europejskich 2014-2020

SZOOP – Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych

UE – Unia Europejska

UKEN – Uniwersytet Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie

WLB – (ang. *Work-Life Balance*) koncepcja zarządzania czasem, stawiająca za cel odnalezienie równowagi pomiędzy „pracą” (kariera i ambicja) a życiem prywatnym

WUP – Wojewódzki Urząd Pracy

ZAZ – Zakład Aktywizacji Zawodowej

ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych

BIBLIOGRAFIA

Literatura, opracowania statystyczne:

- Babbie E. (2006). *Badania społeczne w praktyce*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Bednarek, M. (2007). *Doskonalenie systemów zarządzania: nowa droga do przedsiębiorstwa lean*. Difin, Warszawa.
- Bogner, A., Littig, B. i Menz, W. (2009). Introduction: Expert Interviews — An Introduction to a New Methodological Debate. W: A. Bogner, B. Littig i W. Menz (red.). *Interviewing experts*. Palgrave Macmillan UK, Londyn.
- Bogner, A. i Menz, W. (2009). The theory-generating expert interview: Epistemological Interest, forms of knowledge, interaction. W: A. Bogner, B. Littig i W. Menz (red.). *Interviewing experts*. Palgrave Macmillan UK, Londyn.
- Choczyński, M. i Wysocki, A. (2021). A case study of a conventional pilot on researching the transmission of national culture in the environment of Polish parishes in France. *Journal of Modern Science*, 46(1), 123-141. <https://doi.org/10.13166/jms/135611>.
- Denzin N. K. i Lincoln Y. S. (2009). *Metody badań jakościowych*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Dubisz, S. (red. nauk.) (2003). *Uniwersalny słownik języka polskiego, t. I–IV (I–VI)*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- EUROSTAT (2016). *Exploring the diversity of NEETs*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2016/exploring-diversity-neets> (dostęp: 11.06.2024).
- Flick, U. (2012). *Projektowanie badania jakościowego*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Gibbs, G. (2015). *Analizowanie danych jakościowych*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Gläser, J., Laudel, G. (2009). On Interviewing „God” and „Bad” Experts. W: A. Bogner, B. Littig i W. Menz (red.). *Interviewing Experts*. Palgrave Macmillan UK, Londyn.
- GUS. (2020). *Jednostki reintegracji społeczno-zawodowej*. <https://stat.gov.pl/metainformacje/sownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/4134.pojecie.html> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).
- GUS. (brak daty). *Pojęcia stosowane w statystyce publicznej. Gospodarstwo domowe*. <https://stat.gov.pl/metainformacje/sownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/103.pojecie.html> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).

- GUS. (brak daty). *Pojęcia stosowane w statystyce publicznej. Osoba zależna*. <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/3657.pojecie.html> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).
- GUS. (brak daty). *Pojęcia stosowane w statystyce publicznej. Piecza zastępcza*. <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/3061.pojecie.html> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).
- GUS (2024). *Sektor non-profit w 2022 r. Analizy statystyczne*. Warszawa, Kraków.
- Grzeszkiewicz-Radulska, K. (2012). Metody badań pilotażowych. *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Sociologica*, 42, s. 113-141.
- Heidenreich, M. i Aurich-Beerheide, P. (2014). European worlds of inclusive activation: The organisational challenges of coordinated service provision. *International Journal of Social Welfare*, 23, S6–S22. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12098>.
- Heidenreich, M. i Rice, D. (2016). *Integrating social and employment policies in Europe: Active inclusion and challenges for local welfare governance*. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781783474929>.
- Krywult-Albańska, M., Szast, M. (2024). *Rozpoznanie sytuacji młodych osób nieuczących się, nieszkolących i niepracujących w „nowej normalności” (2020-2024). Raport z badań typu desk research*. D. Liszka i M. Krywult-Albańska (red.) [niepublikowany materiał]. https://neet.uken.krakow.pl/wp-content/uploads/sites/132/2024/07/Desk-research-NdSII-NEET-UP_CALOSC-FINALNA.pdf (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).
- Liszka, D. i Walawender, P. (2019). Cross-Sectoral Cooperation Toward a Work-Life Balance. *HSS*, Vol. XXIV, 26 (1/2019), 57-66. <http://dx.doi.org/10.7862/rz.2019.hss.6>.
- Liszka, D. i Walawender, P. (2018). NEET youth—the concept’s presence in the European Union’s youth employment policy and why it is so problematic. *Humanities and Social Sciences*, 25(4), 179-193. <https://doi.org/10.7862/rz.2018.hss.77>.
- Meuser, M. i Nagel, U. (2009). The expert interview and changes in knowledge production. W: A. Bogner, B. Littig, i W. Menz (red.). *Interviewing experts*. Palgrave Macmillan UK, Londyn.
- Miński, R. (2017). Wywiad pogłębiony jako technika badawcza. Możliwości wykorzystania IDI w badaniach ewaluacyjnych. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 13(3), 30–51. <https://doi.org/10.18778/1733-8069.13.3.02>.
- Nieśkiewicz, Z. (2016). Dobrostan psychiczny i jego rola w życiu człowieka. *Studia Krytyczne*, nr 3, 139–151.
- Nowak, S. (2007). *Metodologia badań społecznych*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Podgórski, R. A. (2007). *Metodologia badań socjologicznych: kompendium wiedzy metodologicznej dla studentów*. Oficyna Wydawnicza Branta.

- Przybyłowska, I. (1978). Wywiad swobodny ze standaryzowaną listą poszukiwanych informacji i możliwości jego zastosowania w badaniach socjologicznych. *Przegląd Socjologiczny*, 30, 53-68.
- Smoter, M. (2022). Outreach Practices of Public Employment Services Targeted at NEET Youth in Poland. *Youth & Society*, 54(2_suppl), 89S-108S. <https://doi.org/10.1177/0044118X211058224>.
- Stempień, J. R. i Rostocki, W. A. (2013). Wywiady eksperckie i wywiady delfickie w socjologii – możliwości i konsekwencje wykorzystania. Przykłady doświadczeń badawczych. *Przegląd Socjologiczny*, 62(1), 87-100.
- Sztabiński, F. i Sztabiński, P. B. (2005). Jak połączyć pilotaż z badaniem próbnym? Przykład europejskiego sondażu społecznego 2004. *ASK. Społeczeństwo, badania, metody*, 14, 55-75.
- Trinczek, R. (2009). How to Interview Managers? Methodical and Methodological Aspects of Expert Interviews as a Qualitative Method in Empirical Social Research. W: A. Bogner, B. Littig i W. Menz (red.). *Interviewing Experts*. Palgrave Macmillan UK, Londyn.
- Trocki M. (red.) (2015). Zarządzanie projektem europejskim. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Wrona, S. (2016). Formy organizacji pozarządowych. W: Wrona, S. i Bogacz-Wojtanowska, E. (red.). *Zarządzanie organizacjami pozarządowymi*. Wydawnictwo UJ, Kraków.

Dokumenty programowe i akty prawne:

- Fundusze Europejskie dla Podkarpacia 2021-2027. (2022). *Załącznik nr 1 do Uchwały Nr 445/9205/22 Zarządu Województwa Podkarpackiego w Rzeszowie z dnia 20 grudnia 2022 r.* Rzeszów.
- Fundusze Europejskie dla Pomorza Zachodniego 2021-2027. (2022). Szczecin.
- Konwencja dotycząca statusu uchodźców, sporządzona w Genewie dnia 28 lipca 1951 r.* (Dz.U. 1991 nr 119 poz. 515)
- Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej. (2022). *Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce. Aktualizacja 2022*. Warszawa.
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju. (2015). *Zaktualizowany Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce*. Warszawa.
- Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 (2022). Warszawa. https://www.power.gov.pl/media/113268/POWER_zmiany_81222.pdf (dostęp 13.06.2024 r.).

Rozporządzenia Komisji (WE) nr 651/2014 o wyłączeniach blokowych uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 lipca 2011 r. w sprawie szczegółowych zadań i organizacji Ochotniczych Hufców Pracy (Dz.U. 2011 nr 155 poz. 920).

RPO Województwo Opolskie. (brak daty). Załącznik nr 1. Słownik głównych pojęć. https://rpo.opolskie.pl/wp-content/uploads/2015/11/S%C5%82ownik-gl%C3%B3wnych-poj%C4%99%C4%87_wersja-1.1.pdf, s. 16 (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).

Serwis Programu Wiedza Edukacja Rozwój (brak daty). Załącznik nr 4 – Roczne Plany Działania PO WER. <https://www.power.gov.pl/strony/o-programie/dokumenty/szczegolowy-opis-osi-priorytetowych-programu-operacyjnego-wiedza-edukacja-rozwoj-2014-2020/> (dostęp: 13 stycznia 2025 r.).

Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego w Warszawie (2022). *Fundusze Europejskie dla Mazowsza 2021-2027*. Warszawa.

Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2024 r. poz. 1283, 1572).

Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. 2003 Nr 122 poz. 1143 z późn. zm.)

Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz.U. 2017 poz. 59, z późn., zm.).

Ustawa z dnia 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych (Dz.U. 2019 poz. 1818).

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 214).

Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. 2003 Nr 96 poz. 873 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2018 r. poz. 646, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju (Dz. U. z 2025 r. poz. 198).

Ustawa z dnia 11 września 2019 r. Prawo zamówień publicznych (Dz. U. 2019 poz. 2019).

ZALECENIE RADY z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży (2013/C 120/01).

ZALECENIE RADY dotyczące „Pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia gwarancji dla młodzieży” i zastępujące zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży (SWD(2020) 124).

Źródła i opracowania internetowe:

CeLiID AGH. (brak daty). *Czym jest tutoring?* <https://www.cel.agh.edu.pl/czym-jest-tutoring/> (dostęp: 13 stycznia 2025 r.).

Ekonomiaspoleczna.pl (2010). *Klub Integracji Społecznej (KIS)*. <https://web.archive.org/web/20171214014641/http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/602882> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).

Encyklopedia Zarządzania. (brak daty). *Coaching*. <https://mfiles.pl/pl/index.php/Coaching> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).

Encyklopedia Zarządzania. (brak daty). *Mentoring*. <https://mfiles.pl/pl/index.php/Mentoring> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).

Encyklopedia Zarządzania. (brak daty). *Rynek pracy*. https://mfiles.pl/pl/index.php/Rynek_pracy (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).

European Commission Directorate-General for Communication. (2015). *Frequently Asked Questions about the Youth Guarantee*. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet%3FdocId%3D11423%26langId%3Den&ved=2ahUKEwiilZaVwLaKAXVFHhAIHf2qLmcQFnoECBkQAQ&usq=AOvVawo6L65bF-wwrGFfbIVng14Q> (dostęp: 13 stycznia 2025 r.).

European Commission Directorate-General for Communication. (2022). *Unia Europejska – Czym jest i czym się zajmuje?* Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/webpub/com/eu-what-it-is/pl/> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).

Imapp, IBS. (2020). *Badanie efektów wsparcia zrealizowanego na rzecz osób młodych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój*. https://www.ewaluacja.gov.pl/media/105774/Raport_koncowy_POWER_30.pdf (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).

Infor. (brak daty). *Słownik. Zatrudnienie*. <https://www.infor.pl/slownik/prawo/686674.Zatrudnienie.html> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).

Komisja Europejska (brak daty). *Youth Employment Initiative (YEI)*. https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-employment-strategy/youth-employment-support/youth-employment-initiative-yei_en (dostęp: 13 stycznia 2025 r.).

Mentiway. (brak daty). *Mentoring – definicja, czym jest, przykłady, praktyka*. <https://mentiway.com/co-to-jest-mentoring-definicja-i-na-czym-polega-w-praktyce/> (dostęp: 13 stycznia 2025 r.).

- Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Sopocie. (brak daty). *Praca socjalna ukierunkowana na aktywizację zawodową*. <https://mopssopot.pl/wsparcie-osob-bezrobotnych-2/praca-socjalna-ukierunkowana-na-aktywizacje-zawodowa/> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).
- Ministerstwo Finansów. (2017). *Przegląd wydatków publicznych: wydatki na zadania realizowane przez Ochotnicze Hufce Pracy*. <https://www.gov.pl/attachment/5e01967f-85f9-4113-98c7-bofo1d3e7282> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. (brak daty). *Instrumenty rynku pracy*. <https://archiwum.mriips.gov.pl/praca/instrumenty/> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. (2018). *Instytucje pomocy społecznej*. <https://www.gov.pl/web/rodzina/instytucje-pomocy-spoecznej> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. (2020). *Instytucje rynku pracy*. <https://archiwum.mriips.gov.pl/praca/instytucje-ryнку-pracy/> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. (brak daty). *Podmioty Zatrudnienia Socjalnego - CIS i KIS*. <https://www.gov.pl/web/rodzina/podmioty-zatrudnienia-socjalnego---cis-i-kis> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. (2018). *Zasady pomocy społecznej*. <https://www.gov.pl/web/rodzina/zasady-pomocy-spoecznej> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).
- NGO.pl. (brak daty). *Spis organizacji*. <https://spis.ngo.pl/> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).
- OHP. (brak daty). *O nas*. <https://ohp.pl/o-nas> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).
- OPS. (2016). *Zadania Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej (ROPS)*. <https://ops.pl/2016/06/zadania-regionalnych-osrodkow-polityki-spoecznej-rops/> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).
- Portal Funduszy Europejskich. (brak daty). *Słownik. Instytucja Pośrednicząca*. <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/sownik/#InstytucjaPorednicza> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).
- Portal Funduszy Europejskich. (brak daty). *Słownik. Instytucja Wdrażająca*. <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/sownik/#InstytucjaWdraajca> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).
- Portal Funduszy Europejskich. (brak daty). *Słownik. Instytucja Zarządzająca*. <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/sownik/#InstytucjaZarzdzaajca> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).
- Portal Funduszy Europejskich. (brak daty). *Słownik. MŚP*. <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/sownik/#MP> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).

- Portal Funduszy Europejskich. (brak daty). *Słownik. Program.* <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/sownik/#Program> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).
- Portal Funduszy Europejskich. (brak daty). *Słownik. Projekt (zadanie).* <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/sownik/#Projektzadanie> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).
- Portal Funduszy Europejskich. (brak daty). *Słownik. Wykonawca projektu.* <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/sownik/#Wykonawcaprojektu> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).
- PSZ. (brak daty). *Czym zajmują się Ochotnicze Hufce Pracy (OHP)?* https://psz.praca.gov.pl/faq/faq/-/asset_publisher/9MRQcZuqcWyF/content/921119-czym-zajmuja-sie-ochotnicze-hufce-pracy-ohp-t (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).
- PSZ. (brak daty). *Instytucje szkoleniowe.* <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/instytucje/instytucje-szkoleniowe> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).
- PSZ. (brak daty). *Krajowy Rejestr Agencji Zatrudnienia.* <https://psz.praca.gov.pl/-/913737-krajowy-rejestr-agencji-zatrudnienia> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).
- PWN. (brak daty). *Absolwent.* <https://sjp.pwn.pl/slowniki/absolwent.html> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).
- PWN. (brak daty). *Feminizacja.* <https://sjp.pwn.pl/slowniki/feminizacja> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).
- PWN. (brak daty). *Integracja społeczna.* <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/integracja-spoeczna;3915018.html> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).
- PWN. (brak daty). *Poradnictwo zawodowe.* <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/poradnictwo-zawodowe;3960539.html> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).
- PWN. (brak daty). *Pośrednictwo pracy.* <https://encyklopedia.pwn.pl/szukaj/po%C5%9Brednictwo%20pracy.html> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).
- PWN. (brak daty). *Praca.* <https://sjp.pwn.pl/slowniki/praca.html> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).
- PWN. (brak daty). *Szkolenie.* <https://sjp.pwn.pl/slowniki/szkolenie.html> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).
- PWN. (brak daty). *Wolontariat.* <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/wolontariat;3997784.html> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).
- Zielona Linia (2021). *Instytucje rynku pracy.* <https://zielonalinia.gov.pl/-/instytucje-rynku-pracy> (dostęp: 4 grudnia 2024 r.).

SPIS TABEL

<i>Tabela 1. Spójność celów OHP z najważniejszymi celami polityki państwa wobec NEET</i>	16
<i>Tabela 2. Typ, forma i rok założenia instytucji uczestniczących w badaniu</i>	31
<i>Tabela 3. Czy podmiot realizował dedykowane projekty lub inicjatywy tylko na rzecz NEET?</i>	66
<i>Tabela 4. Jakich kanałów komunikacji użyto lub używa się w celu dotarcia z informacją o działaniach ustawowych [dotyczy OHP i OPS] lub inicjatywie lub projekcie do kandydatów?</i>	83
<i>Tabela 5. Czy może Pan/i wymienić kanały komunikacyjne, jakimi, w Pana/i opinii, informacja najskuteczniej dociera do adresatów?</i>	86
<i>Tabela 6. Czy może Pan/i wymienić kanały komunikacyjne, jakimi, w Pana/i opinii, informacja najskuteczniej dociera do adresatów, odrębnie dla każdej z wymienionych grup szczególnie wrażliwych?</i>	90
<i>Tabela 7. Czy może Pan/i wymienić jakie metody rekrutacji kandydatów zastosowano w ramach realizowanych lub zrealizowanych projektów lub działań skierowanych do młodych NEET? Czy opierano się na biernych, czy aktywnych (bezpośrednich lub pośrednich) metodach rekrutacji?</i>	92
<i>Tabela 8. Czy może Pan/i opisać narzędzia, formy i metody aktywizacji, jakie zastosowano lub nadal stosuje się w celu wsparcia młodych NEET? (typowe usługi, formy i narzędzia)</i>	96
<i>Tabela 9. Czy może Pan/i opisać narzędzia, formy i metody aktywizacji, jakie zastosowano lub nadal stosuje się w celu wsparcia młodych NEET? (nietypowe usługi, formy, narzędzia, metody)</i>	98
<i>Tabela 10. Jakie znane są Panu/i skuteczne metody, formy lub narzędzia aktywizacji kobiet młodych niepracujących oraz nieuczestniczących w szkoleniu i kształceniu?</i>	103
<i>Tabela 11. Jakie znane są Panu/i skuteczne metody, formy lub narzędzia aktywizacji młodych mężczyzn niepracujących oraz nieuczestniczących w szkoleniu i kształceniu?</i>	106
<i>Tabela 12. Czy zna Pan/i jakieś metody, formy i narzędzia, które były i są skuteczne wśród grup szczególnie wrażliwych?</i>	110
<i>Tabela 13. Czy Pana/i zdaniem okres pandemii COVID-19 w Polsce wpłynął w jakiś sposób na sytuację młodych niepracujących oraz nieuczestniczących w szkoleniu i kształceniu?</i>	116
<i>Tabela 14. Jeśli tak, to w jakim stopniu pandemia wpłynęła na sytuację grup szczególnie wrażliwych?</i>	119
<i>Tabela 15. Jakie były oczekiwania i problemy zgłaszane najczęściej po zakończeniu pandemii COVID-19?</i>	121
<i>Tabela 16. Czy może Pan/i wskazać oczekiwania i problemy zgłaszane najczęściej przez klientów lub uczestników projektów lub inicjatyw stanowiących uchodźców z Ukrainy?</i>	126
<i>Tabela 17. Czy Pana/i zdaniem wybuch wojny w Ukrainie wpłynął na strukturę populacji osób NEET w Polsce?</i>	128

SPIS RYSUNKÓW

<i>Rysunek 1. Spójność celów OHP z najważniejszymi celami polityki państwa wobec NEET</i>	16
---	----

<i>Rysunek 2. Podział geograficzny dotyczący wsparcia osób NEET w Polsce*</i>	21
---	----