

Realizacja jakościowych badań terenowych.
Obszar II:
Niewykorzystane zasoby pracy
województwa pomorskiego



RAPORT KOŃCOWY

Spis treści

1. Wprowadzenie.....	3
1.1. Cel badania.....	3
1.2. Pytania badawcze.....	3
1.3. Dobór próby	4
1. Charakterystyka osób biernych zawodowo, których włączenie w rynek pracy jest potencjalnie najbardziej możliwe	7
1.1. Podział osób biernych zawodowo na grupy	7
1.2. Przyczyny bierności zawodowej	9
1.3. Oczekiwania, potrzeby i postawy wobec instytucji pomocowych oraz wobec pracy.....	10
1.4. Czynniki determinujące decyzję o podjęciu aktywności zawodowej	13
2. Wpływ świadczenia 500+ na podejmowanie decyzji o aktywności zawodowej.....	18
3. Możliwości i sposób dotarcia ze wsparciem do osób biernych zawodowo	20
3.1. Komunikacja instytucji wspierających z osobami biernymi zawodowo obecnie ...	20
3.2. Dobre praktyki wspierania osób biernych zawodowo	24
4. Wnioski i rekomendacje.....	26
4.1. Charakterystyka osób biernych zawodowo, których włączenie w rynek pracy jest potencjalnie najbardziej możliwe.....	26
4.2. Wpływ świadczenia 500+ na podejmowanie decyzji o aktywności zawodowej...	29
4.3. Możliwości i sposób dotarcia ze wsparciem do osób biernych zawodowo.....	29
5. Aneksy.....	32
5.1. Scenariusz badania IDI z pracownikami socjalnymi ośrodków pomocy społecznej (OPS) i powiatowych centrów pomocy rodzinie (PCPR)	32
5.2. Scenariusz badania IDI z pracownikami powiatowych urzędów pracy (PUP) zajmującymi się profilowaniem/ wspieraniem/ doradztwem zawodowym dla osób bezrobotnych z III profilu pomocy	37
5.3. Scenariusz badania IDI z przedstawicielami organizacji pozarządowych i innych instytucji zajmujących się wspieraniem osób w trudnej sytuacji na rynku pracy	42

1. Wprowadzenie

Raport „Niewykorzystane zasoby pracy województwa pomorskiego” jest częścią całościowego badania rynku pracy województwa pomorskiego.

1.1. Cel badania

Celem głównym badania „Niewykorzystane zasoby pracy województwa pomorskiego” jest diagnoza zjawiska bierności zawodowej w województwie pomorskim.

Cel główny zostanie osiągnięty przez następujące cele szczegółowe:

1. Wskazanie i dokonanie szczegółowej charakterystyki grup osób biernych zawodowo, których włączenie w rynek pracy jest potencjalnie najbardziej możliwe poprzez m.in. identyfikację przyczyn bierności zawodowej tych osób, rozpoznanie ich potrzeb, postaw i oczekiwań wobec pracy oraz czynników determinujących decyzje o podjęciu przez nich aktywności zawodowej.
2. Wpływ świadczenia 500+ na podejmowanie decyzji o aktywności zawodowej.
3. Określenie możliwości i sposobu dotarcia ze wsparciem do osób biernych zawodowo.

1.2. Pytania badawcze

Charakterystyka grup osób biernych zawodowo.

- Wskazanie i dokonanie szczegółowej charakterystyki grup osób biernych zawodowo, których włączenie w rynek pracy jest potencjalnie najbardziej możliwe poprzez m.in.
 - identyfikację przyczyn bierności zawodowej tych osób,
 - rozpoznanie ich potrzeb, postaw i oczekiwań wobec pracy
 - identyfikację czynników determinujących decyzje o podjęciu przez nich aktywności zawodowej.

Wpływ świadczenia 500+ na podejmowanie decyzji o aktywności zawodowej.

- Czy osoby, które otrzymują świadczenie 500+ w związku z jego otrzymaniem zrezygnowały z pracy/rozważają rezygnację z pracy/rezygnują z poszukiwania pracy?

Określenie możliwości i sposobu dotarcia ze wsparciem do osób biernych zawodowo.

- Jak urząd pracy i inne instytucje wspierające powinien komunikować się z osobami pozostającymi poza rynkiem pracy? W jaki sposób instytucje powinny docierać z ofertą, organizować kontakty bieżące, jakie kanały komunikowania wykorzystywać: Internet, ogłoszenia, sms, listy?
- Jakie są dobre, sprawdzone praktyki instytucji wspierających osoby bierne zawodowo?

1.3. Dobór próby

Pracownicy socjalni ośrodków pomocy społecznej (OPS) i powiatowych centrów pomocy rodzinie (PCPR)

Dobór próby: celowy, uwzględniający podział na podregiony oraz udział przedstawicieli OPS z obszarów wiejskich i miejskich.

- 10 przedstawicieli PCPR (2 z każdego podregionu):
 - Podregion chojnicki – PCPR w Kościerzynie, PCPR w Kartuzach
 - Podregion gdański – PCPR w Pruszczu Gdańskim, PCPR w Nowym Dworze Gdańskim
 - Podregion słupski – PCPR w Lęborku, PCPR w Słupsku
 - Podregion starogardzki – PCPR w Malborku, PCPR w Sztumie
 - Podregion trójmiejski – PCPR w Gdyni (2 przedstawicieli)
- 15 przedstawicieli OPS z obszarów wiejskich (3 z każdego podregionu):
 - Podregion chojnicki – OPS w Konarzynie, OPS w Człuchowie, OPS w Czersku

- Podregion gdański – OPS w Kolbudach, OPS w Szemudzie, OPS w Luzinie, OPS w Łęczycach, OPS w Przywidzu
- Podregion słupski – OPS w Trzebielinie, OPS w Kobylnicy, OPS w Głównycach, OPS w Słupsku
- Podregion starogardzki – OPS w Gardei, OPS w Miłoradzu, OPS w Zblewie, OPS w Tczewie
- 15 przedstawicieli OPS z obszarów miejskich (3 z każdego podregionu¹):
 - Podregion chojnicki – OPS w Chojnicach, OPS w Człuchowie
 - Podregion gdański – OPS w Kartuzach, OPS w Krynicy Morskiej, OPS w Rumii, OPS w Łebie
 - Podregion słupski – OPS w Miastku, OPS w Lęborku, OPS w Ustce
 - Podregion starogardzki – OPS w Starogardzie Gdańskim, OPS w Malborku, OPS w Tczewie
 - Podregion trójmiejski – OPS w Sopocie, OPS w Gdańsku, OPS w Gdyni

Pracownicy powiatowych urzędów pracy (PUP) zajmujący się profilowaniem/ wspieraniem/ doradztwem zawodowym dla osób bezrobotnych z III profilu pomocy

Dobór próby: celowy, uwzględniający podział na podregiony. Zrealizowano 10 IDI. W każdym z 5 podregionów zostaną zrealizowane po 2 IDI.

- 10 przedstawicieli PUP ze wszystkich regionów:
 - Podregion chojnicki – PUP w Człuchowie, PUP w Kościerzynie
 - Podregion gdański – PUP w Nowym Dworze Gdańskim, PUP w Wejherowie
 - Podregion słupski – PUP w Lęborku, PUP w Słupsku
 - Podregion starogardzki – PUP w Malborku, PUP w Tczewie
 - Podregion trójmiejski – PUP w Gdyni, WUP w Gdańsku

¹ W przypadku podregionu chojnickiego nie udało się zrealizować wywiadów w trzech OPS. W zamian zrealizowano cztery wywiady w podregionie gdańskim.

Przedstawiciele organizacji pozarządowych i innych instytucji zajmujących się wspieraniem osób w trudnej sytuacji na rynku pracy

Dobór próby: celowy, do badania zostały wybrane instytucje zaangażowane w działania wspierające osoby w trudnej sytuacji na rynku pracy. Zrealizowano 10 IDI.

Badanie objęło następujące podmioty:

- Fundacja Pokolenia
- Fundacja Integralia
- Fundacja Obudź Nadzieję
- Dom Samotnej Matki przy Zespole Opiekuńczym MOPS Gdynia
- Caritas Sopot
- Stowarzyszenie Solidarni Plus
- Fundacja Gospodarcza
- Fundacja NOVA
- Fundacja Oparcia Społecznego Aleksandry FOŚA
- Fundacja Edukacji i Działań Społecznych

1. Charakterystyka osób biernych zawodowo, których włączenie w rynek pracy jest potencjalnie najbardziej możliwe

W ramach badania za osoby bierne zawodowo uznano nie tylko niepracujące osoby w wieku powyżej 15 lat, ale także osoby bezrobotne (tj. zarejestrowane w Urzędzie Pracy), które nie chcą podjąć zatrudnienia.

1.1. Podział osób biernych zawodowo na grupy

Przedstawiciele Powiatowych Urzędów Pracy, Ośrodków Pomocy Społecznej, Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie oraz organizacji pozarządowych i innych instytucji zajmujących się wspieraniem osób w trudnej sytuacji na rynku pracy zostali poproszeni o podział osób biernych zawodowo na grupy o charakterystycznych cechach. Respondenci wymienili:

- Osoby, które nie chcą podejmować zatrudnienia - osoby roszczeniowe, bezradne życiowo, dziedziczące bierność, osoby unikające płacenia alimentów;
- Osoby zarejestrowane w Urzędach Pracy wyłącznie dla ubezpieczenia zdrowotnego, które nie mają zamiaru podjąć pracy – choć oficjalnie kwalifikowane są jako bezrobotne, czyli aktywne zawodowo, to w rzeczywistości należy zakwalifikować je jako bierne zawodowo;
- Osoby korzystające ze świadczeń społecznych, które po podjęciu legalnej pracy utraciłyby wsparcie finansowe (część z nich pracuje bez umów);
- Osoby odbywające wyroki sądowe oraz osoby po odbyciu wyroków sądowych;
- Osoby uzależnione od alkoholu i narkotyków;
- Osoby z chorobami psychicznymi i lękami (np. blokada psychiczna przed podjęciem zatrudnienia);
- Osoby niepełnosprawne i długotrwale chore (o różnym stopniu niepełnosprawności);
- Kobiety, w tym szczególnie samotne matki, które nie mają z kim zostawić małych dzieci;
- Osoby posiadające niskie wykształcenie i kwalifikacje - często są to osoby pochodzące z miejscowości popegeerowskich;

- Młodych uczniów i studentów, którzy nie chcą podejmować pracy lub podejmują się jedynie prac sezonowych;
- Osoby w wieku poprodukcyjnym, które przeszły na emeryturę;
- Osoby w wieku przedemerytalnym, którym niewiele brakuje do przejścia na emeryturę;
- Osoby bezdomne, które nie chcą podejmować zatrudnienia.

Należy pamiętać o tym, że dana osoba bierna zawodowo może należeć do więcej niż jednej grupy – np. osoba korzystająca ze świadczeń społecznych może być jednocześnie alkoholikiem itp.

Przedstawiciele Urzędów Pracy wskazywali, że część osób biernych zawodowo, szczególnie tych mieszkających w miejscowościach nadmorskich, turystycznych, podejmuje się prac sezonowych (praca w domu wczasowym, sprzątanie, handel czy praca w gastronomii). Są to osoby, które w sezonie letnim chcą sobie dorobić (w znaczącej większości jest to praca nielegalna), nie szukają one jednak stałego zatrudnienia.

Przedstawiciele organizacji pozarządowych przyznali, że osoby bierne zawodowo dość rzadko są aktywne społecznie. Należy także podkreślić, że zdecydowanie częściej działalność w ramach wolontariatu prowadzą kobiety. Są to osoby, które nie pracują, ponieważ posiadają małe dzieci, dzieci niepełnosprawne lub zajmują się domem. W ramach aktywności działają w kołach gospodyń wiejskich, zajmują się świetlicami wiejskimi czy środowiskowymi, pomagają w organizacji zajęć dla dzieci. W ten sposób kobiety bierne zawodowo, z którymi współpracują respondenci, czują się potrzebne w społeczeństwie, mają okazje spotykać się z ludźmi, uczyć się nowych rzeczy. Osoby, które są aktywne społecznie znacznie łatwiej zaktywizować zawodowo, posiadają one motywację i chęć działania, a praca (którą po części jest także wolontariat) nie stanowi dla nich problemu.

1.2. Przyczyny bierności zawodowej

Przyczyny bierności zdaniem zdecydowanej większości wszystkich badanych grup dzielą się zasadniczo na dwie kategorie:

1) Osoby bierne zawodowo nie chcą podjąć zatrudnienia ze względu na korzyści wynikające z ustawy o pomocy społecznej oraz z powodu otrzymywanych świadczeń rodzinnych. Często są to osoby, które nie posiadają wykształcenia i umiejętności, mają jednak wysokie wymagania co do pracy i wynagrodzenia za nią, przy jednoczesnym braku gotowości do podnoszenia kwalifikacji. Są to osoby, które najtrudniej zaktywizować, ponieważ z zasady nie chcą one podjąć zatrudnienia. Przyczyny takiej postawy mogą wynikać z długotrwałego bezrobocia, „przyzwyczajenia” do pobierania świadczeń, życiowej bierności, uzależnień, dziedziczenia bezradności i złych schematów.

2) Osoby pozostają bierne zawodowo z powodu trudnej sytuacji życiowej. Zły stan zdrowia, brak ofert w miejscowości zamieszkania czy sytuacja rodzinna utrudniają im podjęcie pracy (warunkiem podjęcia pracy jest bliskość miejsca zamieszkania, odpowiednie warunki, stałe godziny pracy, brak barier architektonicznych, zapewnienie opieki nad dzieckiem). Osoby w wieku przedemerytalnym mają problem z podjęciem pracy z powodu czasowości ich zatrudnienia, zaś osoby z niskim wykształceniem z powodu braku kwalifikacji i umiejętności potrzebnych do wykonywania pracy na wielu stanowiskach. Są także osoby, które nie podejmują próby znalezienia zatrudnienia z powodu strachu przed nowym środowiskiem i nowymi wyzwaniami (osoby, które przebyły długą chorobę, kobiety po urlopie wychowawczym). Oprócz tego przyczyną zawodowej bierności jest także brak umiejętności poradzenia sobie z wyzwaniami utrudniającymi podjęcie zatrudnienia – np. osoby zajmujące się małymi dziećmi nie wiedzą, jak można zapewnić najmłodszym opiekę.

Charakterystyczną cechą dla osób biernych zawodowo jest korzystanie z pomocy społecznej. Jeżeli korzystają z tej pomocy to są niechętni aby podejmować jakiegokolwiek formy aktywności zawodowej, i nie ma to znaczenia czy jest to osoba niepełnosprawna, matka czy osoba uzależniona.

Przedstawiciel Ośrodka Pomocy Społecznej

Różne przyczyny bierności wymagają różnego rodzaju wsparcia. W przypadku osób zajmujących się dziećmi konieczne jest wskazanie, w jaki sposób można zapewnić opiekę dla dziecka bez ponoszenia znacznych wydatków – np. zorganizować opiekę w ramach pomocy sąsiedzkiej. Konieczne jest też zwiększenie liczby miejsc w przedszkolach publicznych – obecnie jest ona mniejsza od zapotrzebowania. Osoby niepełnosprawne należy objąć wsparciem psychologicznym, przekonać je, że mogą pracować, że ich praca jest ważna i że istnieją zakłady pracy, które szczególnie dbają o osoby niepełnosprawne. W odniesieniu do osób nauczonych bierności zawodowej konieczne jest wsparcie ze strony doradców zawodowych i psychologów, pozwalające na zmianę nastawienia. W przypadku osób pracujących w szarej strefie oraz pobierających świadczenia konieczne jest uświadomienie, że legalne zatrudnienie zapewnia stabilność, ubezpieczenie w miejscu pracy (co szczególnie ważne jest w przypadku pracy fizycznej) oraz sprawi, że w przyszłości będą otrzymywać emeryturę.

Według przedstawicieli powiatowych urzędów pracy konieczne jest też częstsze i dokładniejsze kontrolowanie osób korzystających ze wsparcia, aby wykrywać przypadki, gdy takie osoby pracują w szarej strefie i pomimo relatywnie wysokich dochodów pobierają zasiłki.

1.3. Oczekiwania, potrzeby i postawy wobec instytucji pomocowych oraz wobec pracy

Przedstawiciele wszystkich badanych instytucji i organizacji podkreślają, że coraz większą grupę osób biernych zawodowo stanowią osoby, które nie chcą pracować. To właśnie te osoby mają największe **oczekiwania**, głównie wobec Ośrodków Pomocy Społecznej i są to oczekiwania finansowe (Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie nie udzielają świadczeń finansowych). Przedstawiciele OPS wskazują, że ich klienci oczekują otrzymywania stałego dochodu, wyrażają duże niezadowolenie, gdy w zamian za pieniądze, proponuje się im pomoc w postaci rzeczowej (np. talony na żywność). Dopiero w drugiej kolejności takie osoby oczekują pomocy socjalnej. W takich przypadkach osoby proszą o pomoc w rejestracji w urzędzie pracy, o spotkanie z

doradcą zawodowym czy znalezienie pracy (często jednak mają wygórowane wymagania co do wynagrodzenia, które w danym regionie jest niemożliwe do osiągnięcia).

Oni oczekują, żeby po prostu najlepiej dawać im co miesiąc pieniądze. Czasami nie dajemy, bo zależy jaka to osoba, jeśli nadużywa alkoholu, to po prostu dajemy talon żywnościowy do sklepu. On pójdzie do sklepu, dostanie towar i na tej zasadzie się rozliczamy ze sklepem. Z reguły im się wszystko należy i oni wszystko chcą.

Przedstawiciel Ośrodka Pomocy Społecznej

(O PCPR) U nas często mylą naszą instytucję ze środkami pomocy społecznej, a chcielibyśmy na węgiel, lekarstwa, a my się tym nie zajmujemy.

Przedstawiciel Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie

Przedstawiciele OPS wskazali, że osoby biernie zawodowo **korzystają** z zasiłków celowych (m.in. zasiłek na leki czy opał) i okresowych (m.in. z powodu niepełnosprawności, długotrwałej choroby, bezrobocia stypendia socjalne dla uczniów i studentów). Oprócz tego udzielana jest także pomoc psychologiczna (spotkania z psychologiem, terapia) i rzeczowa, np. żywność, obuwie, schronienie. PCPR, OPS, PUP oraz organizacje pozarządowe umożliwiają także uczestnictwo w kursach i szkoleniach podnoszących kwalifikacje. Oprócz tego, wszystkie wskazane instytucje realizują programy unijne, które mają za zadanie wsparcie osób biernych zawodowo (oprócz aktywizacji stricte zawodowej, proponują one działania wzmacniające poczucie pewności siebie).

W opinii przedstawicieli Powiatowych Urzędów Pracy osobom biernym zawodowo **brakuje** przede wszystkim umiejętności miękkich – nie potrafią one prawidłowo zaprezentować się podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Mają one również trudności z poruszaniem się po rynku pracy, wyszukiwaniem ofert, na które powinny odpowiedzieć. Respondenci zwrócili uwagę, że wiele osób zakończyło edukację na etapie gimnazjum, w związku z czym nie posiada kwalifikacji i musi je nabyć, na przykład poprzez uczestnictwo w kursach organizowanych przez Urzędy Pracy. Osoby, które posiadają umiejętności twarde, które straciły aktualność na rynku pracy, muszą podnieść kwalifikacje lub zmienić zawód – problem ten dotyczy przede wszystkim

biernych zawodowo, którzy przez dłuższy czas nie pracowali, jak również osób, które wykonywały proste prace fizyczne za granicą i nie są dostosowane do obecnych wymagań polskiego rynku pracy.

Przedstawiciele organizacji pozarządowych, OPS oraz PCPR zgadzają się, że największym **zagrożeniem** dla osób biernych zawodowo jest rezygnacja z poszukiwania zatrudnienia i zadowalanie się sytuacją obecną, co wzmacnia bezradność życiową, ubóstwo, uzależnienia i zaniedbanie innych sfer życia. Osoby niepracujące czują się niepotrzebne, a ich frustracja często wyładowywana jest na rodzinie. Przedstawiciele urzędów pracy dodali, że dużym zagrożeniem jest także szara strefa rynku pracy, która pozwala na jednoczesne zarabianie i korzystanie z pomocy instytucji publicznych. Jest to dla osób pracujących nielegalnie pozornie bardziej korzystna sytuacja, nie myślą one jednak o przyszłości, świadczeniach emerytalnych czy bezpieczeństwie w zakładzie pracy. Co ciekawe, przedstawiciele Ośrodków Pomocy Społecznej stwierdzili także, że zagrożeniem dla takich osób są same świadczenia. Otrzymywanie stałego przychodu bez wykazania choć odrobiny zaangażowania i pracy rozleniwia i uczy postawy roszczeniowej.

Otrzymują, jak my to widzimy, że otrzymują coraz więcej rybek, a coraz mniej wędek, bardziej skupiamy się na takim wyręczaniu ich socjalnym, niż na pracy z nimi aby sobie sami z tym poradzili.

Przedstawiciel Ośrodka Pomocy Społecznej

Wszyscy respondenci są zdania, że **szansą** na aktywizację zawodową i wyjście z bierności są kursy zawodowe, szkolenia podnoszące kwalifikacje, czy kursy przekwalifikujące, wsparte dodatkowo pomocą psychologiczną, ostatecznie zaś znalezienie stałej pracy, która przynosić będzie dochody i wzmocni samoocenę osoby pracującej, co może wpłynąć pozytywnie na życie rodzinne.

Osoby bierne zawodowo wysokie **wymagania** mają nie tylko wobec instytucji pomocowych, jak OPS czy PCPR, ale także **wobec potencjalnych pracodawców**. Przedstawiciele Powiatowych Urzędów Pracy zwrócili uwagę, że osoby te mają wysokie oczekiwania dotyczące wynagrodzenia – można spodziewać się, że nie podejmą one

pracy za minimalną płacę, będą również oczekiwały rekompensaty w przypadku dojazdów do pracy. Nie są one skłonne pracować w systemie zmianowym, oczekują stabilnych godzin pracy, niechętnie podchodzą do kwestii ewentualnych nadgodzin. Istotna jest też kwestia formy zatrudnienia – jeżeli pracodawca nie zaproponuje umowy o pracę, prawdopodobnie jego oferta nie zachęci osób biernych zawodowo do aplikowania. Dla kobiet opiekujących się dziećmi istotny jest elastyczny czas pracy, umożliwiający pogodzenie życia zawodowego z prywatnym.

Oczywiście najlepiej, też nie generalizując, te osoby mają taką postawę roszczeniową, im się należy, oni wiedzą, że mają to dostać, a my bez potrzeby oferujemy im zatrudnienie, bo jak dostaną zatrudnienie to niestety stracą zasiłek rodzinny, obiady w szkole bądź inne świadczenia dodatkowe z OPSów. Najlepiej oczywiście żeby wynagrodzenie było 3000 [zł] to tak przynajmniej, samochód służbowy i jeszcze telefon komórkowy i żeby to było naprzeciwko miejsca zamieszkania. To mówię to z doświadczenia.

Przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy

1.4. Czynniki determinujące decyzję o podjęciu aktywności zawodowej

Wszyscy badani przyznali, że zdecydowanie najważniejszym **czynnikiem motywującym** osoby bierne do poszukiwania pracy jest wynagrodzenie i wzrost rodzinnych dochodów. Motywację stanowią także korzystne warunki pracy oferowane przez pracodawców oraz pomoc w znalezieniu pracy czy ciekawych szkoleń i staży. Część osób, szczególnie osoby zmotywowane, samotne matki, osoby niepełnosprawne czy osoby w wieku przedemerytalnym poszukują pracy, ponieważ chcą czuć się ważni i potrzebni, a świadomość wspierania rodziny jest dla nich najważniejsza.

Zdaniem przedstawicieli badanych instytucji, do **rozwiązań**, jakie może wdrożyć pracodawca, by zachęcić osoby bierne zawodowo do podejmowania pracy w jego przedsiębiorstwie, zaliczyć można:

- Utworzenie przedszkola przyzakładowego bądź dofinansowanie przedszkola. W ten sposób małe dzieci będą mieć zapewnioną opiekę, a argument o zbyt dużych kosztach opłacenia przedszkola (często równoznacznych z wynagrodzeniem) przestanie być główną barierą w poszukiwaniu pracy;

- Zapewnienie dojazdu do zakładu pracy. To rozwiązanie szczególnie ważne w mniejszych miejscowościach oraz miejscowościach turystycznych, gdzie oferty pracy dotyczą głównie sezonu letniego. Dla wielu osób, szczególnie zaś osób po 50 roku życia i osób nieposiadających samochodu, jest to kluczowy argument, który może przekonać do podjęcia zatrudnienia;
- Likwidowanie barier architektonicznych oraz zapewnienie wsparcia asystenta i/lub trenera pracy, umożliwiające podjęcie zatrudnienia osobom niepełnosprawnym. Osoby niepełnosprawne obawiają się, że nie poradzą sobie w pracy, boją się barier w postaci wysokich progów, wąskich korytarzy czy schodów, obawiają się też stygmatyzacji z tego powodu;
- Zmniejszenie wymagań wobec kandydatów i zapewnienie szkoleń nowoprzyjętym osobom, pozwalających na wdrożenie się pracowników o niższych kwalifikacjach. Osoby długotrwale bierne zawodowo oraz osoby o niskich kwalifikacjach obawiają się, że nie podołają nowym obowiązkom, co wpłynie nie tylko na zwolnienie, ale także spadek samooceny takiej osoby. Takie rozwiązanie jest korzystne zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy, który dzięki szkoleniu będzie w stanie nauczyć nowego pracownika zasad panujących w przedsiębiorstwie;
- Początkowe ulgowe podejście do pracownika lub zapewnienie opiekuna, który będzie wspomagał długotrwale bezrobotnego we wdrożeniu się do wykonywania pracy. Dla wielu pracodawców oraz pozostałych pracowników zakładu to rozwiązanie może budzić niepokój i sprzeciw, jednak przynosi ono ogromne korzyści. Osoby długotrwale bierne nie są przyzwyczajone do wykonywania jednej czynności przez 8 godzin, słuchania poleceń innych, organizacji czasu. Asystent ma za zadanie motywować i wspierać, ale też pilnować taką osobę w wypełnianiu obowiązków zawodowych.

Jeżeli chodzi o samotne matki, to na pewno opiekę nad dziećmi no i na pewno dowiezenie do pracy, dla osób niepełnosprawnych np. ruchowo musiałyby być transport specjalny autobusowy dla inwalidów, również wynagrodzenie dla osób niepełnosprawnych, mają oni zasiłek stały i z chwilą podjęcia pracy tracą go, czyli powinni otrzymywać odpowiednie wynagrodzenie, aby rekompensowało im tę stratę.

Przedstawiciel Ośrodka Pomocy Społecznej

Osoby biorące udział w badaniu wskazywały, że osoby biernie zawodowo, szczególnie te dotknięte problemami, napotykać także na **problemy i bariery w poszukiwaniu pracy**. Problemem jest stan zdrowia, szczególnie wśród osób niepełnosprawnych oraz osób w wieku przedemerytalnym, które borykają się z różnorodnymi schorzeniami. Osoby te mają trudność w przemieszczaniu się do urzędów pracy, przedsiębiorstw czy miejsc, w których odbywa się szkolenie. Matki, które samotnie wychowują dzieci nie mają z kim ich zostawić, by uczestniczyć w rozmowach kwalifikacyjnych. Przedstawiciele organizacji pozarządowych wskazywali, że zdarzają się sytuacje, gdy osoby zderzają się z dyskryminacją – bywa, że wspomniane wcześniej grupy niepełnosprawnych, samotnych matek czy osób w wieku przedemerytalnym uważane są za grupy problematyczne, których nie warto zatrudniać.

Przedstawiciele Powiatowych Urzędów Pracy podkreślili, że pracodawcy niechętnie zatrudniają osoby, które przed dłuższy czas nie były aktywne zawodowo – uzasadniają to tym, że tacy potencjalni pracownicy nie tylko nie posiadają aktualnych kwalifikacji, ale również mają problemy w relacjach ze współpracownikami i klientami. Osoby biernie zawodowo mają także problemy z umiejętnością prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych, zbierania potrzebnych dokumentów czy pisania CV. Pracownicy OPS wskazali także na zakłamanie własnego wizerunku i umiejętności, przez co osoby poszukują pracy na stanowiskach, które wymagają kwalifikacji wyższych niż posiadane przez nich. Instytucje zajmujące się pomocą osobom biernym zawodowo starają się pomagać bezrobotnym pokonać bariery kompetencji miękkich, uczą jak zachowywać się na rozmowie kwalifikacyjnej, jak współpracować z innymi. Zdarza się, że jeśli inne wdrażane działania nie przynoszą skutku, a osoba bierna zawodowo nie wyraża chęci do podjęcia zatrudnienia, ograniczane są świadczenia, co ma zmobilizować do poszukiwania pracy. By pokonać barierę dyskryminacji pracodawców wobec niektórych

grup pracowników, zalecane jest stosowanie subsydiowanych form zatrudnienia – w sytuacji, gdy pracodawca ponosi jedynie część kosztów zatrudnienia, łatwiej jest przekonać go do przyjęcia kogoś, kto przez lata pozostawał bierny zawodowo lub znajduje się w wieku przedemerytalnym.

Respondenci będący pracownikami urzędów pracy zaznaczyli, że **problemy** osób biernych zawodowo często nie kończą się na etapie poszukiwania pracy, trudności pojawiają się także już **po znalezieniu zatrudnienia**. Problemy w utrzymaniu pracy mają szczególnie osoby długotrwale bezrobotne, nieprzystosowane do pracy zmianowej, słuchania czyichś poleceń, wykonywania jednej czynności przez kilka godzin. Zdarza się, że takie osoby udają, że pracują, robią sobie częste przerwy (na jedzenie, na papierosa czy rozmowy) oraz nadużywają zwolnień lekarskich. Bardzo dużym utrudnieniem są także nałogi (najczęściej alkoholizm) oraz nieleczone choroby psychiczne, które powodują, że osoba chora czy uzależniona nie wykonuje swojej pracy należycie, często stwarza także zagrożenie dla innych. Takie zachowania powodują, że pracodawca musi upomnieć lub w części przypadków zwolnić pracownika, który nie potrafi dostosować się do zasad panujących w przedsiębiorstwie.

Badani przedstawiciele instytucji zwrócili uwagę na trzy czynniki, które mogłyby **zachęcić** osoby bierne zawodowo **do podjęcia zatrudnienia**:

- Ograniczenie dochodów – przede wszystkim na skutek zmniejszenia świadczeń społecznych oraz opodatkowania zarobków w ramach szarej strefy. W opinii respondentów należy ograniczyć wsparcie dla osób biernych zawodowo, a zamiast tego zapewnić świadczenia tym, którzy decydują się na pójście do pracy;
- Zwiększenie motywacji poprzez długotrwałe doradztwo personalne – motywacja do podjęcia zatrudnienia to jeden z głównych aspektów ułatwiających w aktywizacji jednostki, jednocześnie jest on trudny do osiągnięcia, dlatego tak ważne jest długotrwałe, indywidualne doradztwo na poziomie zawodowym, ale i psychologicznym;
- Zapewnienie wsparcia w opiece nad dziećmi i osobami zależnymi – zapewnienie opieki osobom niesamodzielnym powoduje, że bierni zawodowo mają czas na

podjęcie zatrudnienia. Ważne jest, by koszt opieki nad takimi osobami był niższy niż wynagrodzenie za pracę.

Większość przedstawicieli Powiatowych Urzędów Pracy oceniła **potencjał niewykorzystanych zasobów pracy** pomorskiego rynku pracy jako bardzo duży. Tylko jeden respondent stwierdził, że osoby, które obecnie nie pracują, pozostaną nieaktywne zawodowo, gdyż nie odczuwają takiej potrzeby i nawet konsultacje ze specjalistami nie zmienią ich zdania.

Według pozostałych uczestników badania zachęcenie osób biernych zawodowo do aktywności na rynku pracy nie jest co prawda zadaniem prostym, lecz osiągnięcie sukcesu jest możliwe pod warunkiem zapewnienia cyklicznego wsparcia ze strony doradców zawodowych i psychologów. Respondenci zwrócili uwagę, że obecnie zamieszczanych jest bardzo dużo ofert pracy, często brakuje natomiast chętnych do podjęcia zatrudnienia.

2. Wpływ świadczenia 500+ na podejmowanie decyzji o aktywności zawodowej

Przedstawiciele Powiatowych Urzędów Pracy zaobserwowali, że program „500+” przyczynił się do wzrostu liczby nieaktywnych zawodowo kobiet – po jego wprowadzeniu całkowita kwota świadczeń społecznych otrzymywanych w przypadku bierności zawodowej przekroczyła wartość wynagrodzenia, na które może liczyć wiele matek. Respondenci wskazali, że zdarzało się, iż pracodawcy zgłaszali, że na skutek wdrożenia „500+” część ich pracowników złożyła wypowiedzenia. Z pracy rezygnowały przede wszystkim osoby otrzymujące niskie wynagrodzenie, nieodczuwające satysfakcji z pracy. Niektóre z nich wracają do aktywności zawodowej po tym, jak dziecko osiąga wiek przedszkolny, jednak znaczna ich część skupia się wyłącznie na zajmowaniu domem.

Zdania w kwestii programu „Rodzina 500+” wśród przedstawicieli Ośrodków Pomocy Społecznej, Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie oraz organizacji pozarządowych są podzielone. Część respondentów, podobnie jak pracownicy PUP uważa, że program spowodował, że ludzie nie chcą podejmować pracy, jeszcze bardziej uzależnili się od otrzymywanych świadczeń i mają jeszcze mniejszą motywację do zmiany swojej sytuacji zawodowej. Ich zdaniem rezygnacja z pracy zdarza się głównie w tych rodzinach, gdzie rezygnacja z pracy pozwoli na otrzymanie świadczenia na pierwsze dziecko. Dodatkowo respondenci wskazali na niebezpieczne i niekorzystne dla gospodarki zjawisko. Ich zdaniem świadczenie 500+ wspomaga szarą strefę zatrudnienia. Osoby, które rezygnują z legalnej pracy, głównie na rzecz wyższych świadczeń spowodowanych otrzymywaniem zasiłku na pierwsze dziecko, zaczynają pracę „na czarno”. Najczęściej jest to praca fizyczna, która stwarza potencjalne zagrożenie (np. praca przy maszynach), o którym nie myślą osoby nastawione na jak największy zysk i sytuację „tu i teraz”.

Program ten spowodował, że ludzie nie chcą podejmować pracy, nie widzą sensu w podejmowaniu pracy. Obok różnych innych zasiłków dostają kolejne i problem z tymi, których chcemy aktywizować, się pogłębił.

Przedstawiciel organizacji pozarządowej

Druga grupa badanych, szczególnie zaś przedstawiciele organizacji pozarządowych, którzy mają kontakt z osobami aktywnymi społecznie, twierdzą, że pieniądze otrzymywane w ramach programu „500+” przeznaczone są faktycznie na rozwój dzieci, ich edukację czy wyjazdy, choć część z nich także przeciwna jest wydawaniu świadczeń w postaci pieniężnej (uważają oni, że świadczenia powinny być udzielane w formie bezpłatnych zajęć dodatkowych, bezpłatnych posiłków czy wakacyjnych wyjazdów).

Uczestnicy badania po raz kolejny podkreślili, że wsparcie psychologiczne jest kluczowe w przekonaniu osób chcących zrezygnować z pracy (lub tych, które już to zrobiły), by zmieniły swoje nastawienie. Ważne jest, by uświadomić takim osobom, że otrzymywanie świadczenia nie jest dodatkowym źródłem dochodu, który umożliwi utrzymanie całej rodziny bez konieczności podejmowania pracy, lecz stanowi uzupełnienie rodzinnego przychodu i jest szansą na rozwój dzieci, zaspokojenie ich podstawowych potrzeb, ale także rozwijanie umiejętności, pasji i zainteresowań.

Pracownicy OPS wskazali także, że należałoby uzależnić otrzymywanie świadczenia od aktywizacji zawodowej, by wstrzymać system „rozdawnictwa”. Chęć otrzymywania dodatkowego świadczenia mobilizowałaby do aktywizacji zawodowej, podnoszenia kwalifikacji i uczestnictwa w programach oferowanych przez PUP, OPS, PCPR oraz organizacje pozarządowe.

Na pewno jest to kalkulacja korzyści. Wprowadziłbym taką zależność: daj coś od siebie, a otrzymasz świadczenie.

Przedstawiciel Ośrodka Pomocy Społecznej

3. Możliwości i sposób dotarcia ze wsparciem do osób biernych zawodowo

Przedstawiciele Powiatowych Urzędów Pracy, Ośrodków Pomocy Społecznej, Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie oraz organizacji pozarządowych i innych instytucji zajmujących się wspieraniem osób w trudnej sytuacji na rynku pracy zostali poproszeni o ocenę form komunikacji z osobami biernymi zawodowo oraz zaproponowanie lepszej formy kontaktu i kanałów komunikacji. Dodatkowo, respondenci wypowiedzieli się na temat dobrych praktyk wsparcia osób biernych zawodowo, które można wykorzystać w instytucjach województwa pomorskiego.

3.1. Komunikacja instytucji wspierających z osobami biernymi zawodowo obecnie

Wszystkie badane instytucje proponują osobom biernym zawodowo podobne, uzupełniające się **formy wsparcia**. Respondenci zaobserwowali wysoką użyteczność staży, które umożliwiają osobom, które wcześniej były bierne zawodowo, przywyknienie do trybu pracy. Szkolenia są szczególnie użyteczne w przypadku osób, które wyrażają zainteresowanie podjęciem pracy, ale mają niedostateczne kwalifikacje – uczestnicy badania zaznaczyli, iż kurs zawodowy jest realizowany pod kątem konkretnego pracodawcy, który deklaruje gotowość przyjęcia osób o określonych kwalifikacjach.

Zatrudnienie subsydiowane zachęca pracodawców do przyjęcia osób, w przypadku których potrzebny jest dłuższy czas na wdrożenie, np. osób młodych oraz w wieku 50+. Prace interwencyjne oraz zatrudnienie w ramach stanowisk doposażonych przez środki urzędu są stosowane zwłaszcza w przypadku osób, które ze względu na wiek nie kwalifikują się do zatrudnienia subsydiowanego.

Bony szkoleniowe, stażowe, zatrudnieniowe, zasiedleniowe oraz dla osób chcących zmienić miejsce zamieszkania proponowane głównie przez powiatowe urzędy pracy są szczególnie istotne dla osób, które mają trudności z pokryciem dodatkowych wydatków w pierwszych miesiącach zatrudnienia. Dotacje na założenie własnej działalności są

przewidziane dla osób aktywnych i kreatywnych – respondenci podkreślili, że większość nowo założonych firm kontynuuje działalność.

Doradztwo zawodowe oraz wsparcie psychologiczne w ramach pracy indywidualnej mają bardzo duże znaczenie dla osób o niskiej motywacji oraz niepotrafiących się odnaleźć na rynku pracy. Niektóre z instytucji, w tym szczególnie Urzędy Pracy oraz Ośrodki Pomocy Społecznej realizują programy współfinansowane ze środków Unii Europejskiej, pozwalające na realizację kompleksowego wsparcia, zorganizowanie spotkań z wizażystami, radcami prawnymi i trenerami kompetencji miękkich. Zapewniane jest również wsparcie w postaci zwrotu kosztów opieki nad dzieckiem, szczególnie ważne dla matek, które musiałyby przeznaczyć znaczną część wynagrodzenia na opłacenie prywatnego przedszkola bądź opiekunki. Dzięki zapewnieniu osobom nieaktywnym zawodowo transportu na targi pracy mogą one zapoznać się z aktualną ofertą pracodawców oraz przekonać się, że przedsiębiorcy z województwa pomorskiego poszukują pracowników.

Organizacje pozarządowe wspierają konkretne grupy osób potrzebujących, m.in. niepełnosprawnych czy samotne kobiety. Nie tylko kierują ich na kursy czy szkolenia, ale sami także takie szkolenia i staże przeprowadzają w ramach przedsiębiorstw społecznych.

Stosujemy aktywizację społeczną w tym przede wszystkim terapię, ścisły, intensywny program terapii, stosujemy treningi mieszkaniowe, codziennych czynności, docieranie do jakiegoś miejsca w mieście, intensywnie, indywidualnie i treningowo. W aktywizacji zawodowej stosujemy też krótkoterminowe praktyki do trzech tygodni razem z mentorem, który w tym środowisku pracy jest. Prowadzimy przedsiębiorstwo społeczne, które zatrudnia osoby z niepełnosprawnością jak np. kurierzy rowerowi.

Przedstawiciel organizacji pozarządowej

Pracownicy OPS i PCPR przyznają, że osobom biernym zawodowo potrzebne są zarówno finansowe, jak i niefinansowe formy wsparcia, choć te drugie przynoszą zdecydowanie więcej efektów. Według nich, najlepszą formą wsparcia jest długofalowa praca socjalna, otrzymywanie przez dzieci posiłków w szkole, wsparcie psychologiczne, szkolenia i staże, które nie tylko pomagają w znalezieniu pracy, ale także wzmacniają pewność

siebie i odwagę, oddziałując na wszystkie sfery życia. Zdecydowanie gorszą (choć znacznie łatwiejszą) formą wsparcia jest wydawanie świadczeń pieniężnych, które przeznaczone są niestety nie tylko na podstawowe potrzeby (żywność, opłacenie rachunków), ale także na niepotrzebne przedmioty czy używki (papierosy, alkohol). Świadczenia pieniężne są także najbardziej uzależniające od pomocy i najmniej motywujące do zmiany postawy życiowej.

Respondenci reprezentujący PUP oraz OPS wskazywali, że **formy wsparcia nie zawsze dostosowane są** do indywidualnych potrzeb osób biernych zawodowo. Czasem okazuje się, że brak komunikacji w ustalaniu potrzeb i oczekiwań np. co do rodzaju szkolenia powoduje niechęć osób biernych do brania udziału w projektach. Takie problemy występują głównie w programach i projektach unijnych, gdzie forma pomocy narzucana jest z góry – rozpisywany jest projekt na konkretny rodzaj szkolenia, więc osoby bierne zawodowo nie mają możliwości samodzielnego wyboru kierunku rozwoju. Zdarza się także, że z powodu braku czasu na wnikliwe, indywidualne rozmowy, osoba bierna zawodowo zostaje źle „zdiagnozowana”, tym samym, mimo dobrych chęci, otrzymuje nietrafną formę wsparcia, która ostatecznie nie przynosi efektu.

Przedstawiciele wszystkich instytucji zgodnie podkreślają, że bardzo ważnym aspektem komunikacji z osobą bierną zawodową, oprócz wymienionych wyżej form, jest także współpraca między instytucjami, dzięki czemu informacje przekazywane klientom instytucji są zbieżne, a wsparcie dostosowane jest do ich potrzeb (każda z instytucji dostarcza nieco innych danych na temat osoby biernej, dzięki czemu możliwe jest stworzenie spójnego obrazu osoby biernej zawodowo). Współpraca zachodzi także w kontakcie z samym klientem. Przedstawiciele instytucji wskazują, że wspierają nawzajem swoich podopiecznych – do osób, które znajdują się pod opieką organizacji pozarządowych i innych instytucji pomocowych przychodzą na przykład osoby z Urzędu Pracy, które opowiadają w jaki sposób można otrzymać pomoc w znalezieniu pracy czy podwyższeniu kwalifikacji. Badani wskazują, że takie działania przynoszą efekty, dodali jednak, że dofinansowanie instytucji pomocowych jest zbyt małe, by móc podejść do wsparcia w pełni kompleksowo.

Czasami przychodzi tutaj jakaś pani z jakiejś firmy czy urzędu, próbuje im podpowiedzieć jak znaleźć pracę, jak się usamodzielnąć. Po tych rozmowach wiele osób zaczęło myśleć trochę inaczej i dla kilku znalazło to na pewno pozytywny odzew.

Przedstawiciel organizacji pozarządowej

Respondenci wskazali, iż **chcieliby mieć możliwość** zapewnienia klientom opieki nad dziećmi, zorganizowania dojazdów do pracy oraz częstszego stosowania specyficznych elementów wspierających zatrudnienie – obecnie są one wykorzystywane w ramach programów specjalnych. Zwiększenie ich dostępności pozwoliłoby na łatwiejszą aktywizację osób biernych zawodowo – np. pomoc trenera byłaby bardzo użyteczna dla matek wracających do pracy. Przedstawiciele instytucji samorządowych podkreślają, że bardzo ważne jest zwiększenie liczby godzin przewidzianych na poradnictwo zawodowe i wsparcie psychologiczne, które umożliwiłoby indywidualne podejście do potrzeb osób biernych zawodowo, dostosowanie form wsparcia do ich kwalifikacji i sytuacji życiowej oraz wsparcie także na etapie podjęcia zatrudnienia. Ponadto, na rynku pracy wciąż funkcjonuje zbyt mała liczba zakładów pracy chronionej, które zatrudniałyby osoby niepełnosprawne, w wieku emerytalnym czy przyjmujące świadczenia rentowe ZUS.

Badani zostali także zapytani o **formy komunikowania się** z osobami biernymi zawodowo. Przedstawiciele Urzędów Pracy wskazali, że najwięcej informacji przekazywanych jest bezpośrednio, podczas obowiązkowych wizyt w urzędach, które są regularnie wyznaczane klientom. Kontakt telefoniczny nie cechuje się wysoką skutecznością, ponieważ osoby bezrobotne często celowo nie odbierają połączeń z Urzędu Pracy. Część osób nieaktywnych zawodowo nie posiada dostępu do Internetu, dlatego ta forma pozwala na kontakt jedynie z niektórymi klientami. Respondenci podkreślili, że użyteczna w procesie rekrutacji okazała się wprowadzona niedawno komunikacja za pomocą SMSów. Zdarzają się jednak osoby, w przypadku których skuteczne okazuje się dopiero wysłanie listu, gdyż unikają one pozostałych form komunikacji.

Przedstawiciele instytucji pomocowych (OPS, PCPR, organizacji pozarządowych) także zdecydowanie podkreślają, że najlepszą formą kontaktu jest bezpośrednia rozmowa. Na drugim miejscu jest według nich kontakt telefoniczny, zaś najrzadziej wykorzystywaną

formą komunikacji jest Internet, ponieważ bezrobotni często nie posiadają do niego dostępu, nie mają adresów mailowych i nie potrafią korzystać ze stron internetowych (Internet częściej wykorzystywany jest przez organizacje pozarządowe). Pracownicy OPS, podobnie jak przedstawiciele PUP, wskazali także na korzystanie z kontaktu listownego, który w wielu innych środowiskach jest w znacznym stopniu minimalizowany.

Kontakt telefoniczny i bezpośredni, bo bezrobotni często nie mają stron i adresów mailowych. Na stronach zamieszczamy ofertę, ale nie wszyscy czytają, bo nie wszyscy mają Internet. Rozmowa bezpośrednia zawsze jest najskuteczniejsza.

Przedstawiciel Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie

Wśród **niestosowanych do tej pory kanałów komunikacji** część instytucji reprezentowanych przez badanych wymieniła formę SMS, która uważana jest za bardzo skuteczną. Osoby biernie zawodowo często nie odbierają telefonu (boją się na przykład usłyszeć kogoś, kto wymaga od nich zwrotu pieniędzy), forma wiadomości tekstowej jest zaś dla nich bezpieczniejsza. Znaczna część respondentów wskazała także na wygodę porozumiewania się za pomocą Internetu (ogłoszenia publikowane na stronach internetowych, wysyłanie informacji za pomocą maila), wiedzą jednak, że znaczna część ich starszych klientów nie ma dostępu do tego medium, Internet stanowi więc aktualnie uzupełnienie, a nie wiodącą formę komunikacji, wykorzystywany jest głównie w kontakcie z osobami młodymi. Przedstawiciele organizacji pozarządowych, którzy wykorzystują najbardziej niekonwencjonalne metody pracy z osobami potrzebującymi, dodali także, że bardzo skuteczną metodą pierwszego kontaktu z osobami biernymi i obciążonymi problemami jest animacja w podwórkach, czyli wejście z komunikatem do miejsca zamieszkania i codziennego funkcjonowania osób biernych zawodowo.

3.2. Dobre praktyki wspierania osób biernych zawodowo

Przedstawiciele badanych instytucji do dobrych praktyk w zakresie wspierania osób biernych zawodowo zaliczyli:

- Położenie większego nacisku na indywidualne podejście poprzez zmniejszenie liczby klientów przypadających na jednego pracownika instytucji;
- Realizację szkoleń łączących podnoszenie umiejętności zawodowych z modułami dedykowanymi umiejętnościom miękkim;
- Prowadzenie długotrwałych działań motywujących, nawet w sytuacji, gdy klienci odmawiają współpracy. Dobrą praktyką jest także organizowanie spotkań z osobami, którym udało się podjąć pracę, wyjść z trudnej sytuacji życiowej, podnieść swoje kwalifikacje, a tym samym pewność siebie.
- Intensywną współpracę pomiędzy Urzędami Pracy, Ośrodkami Pomocy Społecznej, Powiatowymi Centrami Pomocy Rodzinie oraz organizacjami pozarządowymi (respondenci zwrócili uwagę, że zdarza się, że dana osoba podaje w poszczególnych instytucjach różne informacje na temat swojej sytuacji życiowej – lepsza wymiana informacji utrudniałaby korzystanie z nienależnych świadczeń społecznych).
- Ułatwianie podejmowania partnerstw między instytucjami, skracanie procedur.
- Używanie podmiotów ekonomii społecznej jako narzędzia do aktywizacji zawodowej (osoby bierne zawodowo początkowo mogłyby pracować w przedsiębiorstwach społecznych, których zyski są reinwestowane we wspólnotę, nie skupiają się zaś na maksymalizacji zysku).
- Konfrontowanie pracodawców z potencjalnymi pracownikami – przedsiębiorcy składający oferty pracy są zapraszani do Urzędu Pracy w celu odbycia rozmowy z osobami poszukującymi zatrudnienia. Spotkania te pozwalają na omówienie warunków pracy oraz przekonanie osoby, która długo pozostawała bierna zawodowo, iż poradzi sobie z obowiązkami służbowymi.
- Realizację długookresowego wsparcia, rozpoczynającego się od doradztwa zawodowego i przechodzącego w zatrudnienie wspomagane, a kończącego się na zatrudnieniu na warunkach rynkowych.

4. Wnioski i rekomendacje

4.1. Charakterystyka osób biernych zawodowo, których włączenie w rynek pracy jest potencjalnie najbardziej możliwe

- Wśród najczęściej spotykanych grup osób biernych zawodowo, które mogłyby podjąć pracę, wymienia się: osoby niepełnosprawne, samotne matki, osoby z niskim wykształceniem i bez kwalifikacji, osoby w wieku przedemerytalnym, osoby uzależnione, osoby młode, osoby bezdomne oraz coraz większą grupę osób, które nie chcą podjąć zatrudnienia
- Osoby bezrobotne można podzielić na dwie grupy różniące się przyczyną bierności:
 - Osoby, które nie chcą podjąć zatrudnienia ze względu na korzyści wynikające z ustawy o pomocy społecznej oraz z powodu otrzymywanych świadczeń. Podjęcie legalnego zatrudnienia w przypadku takich osób wiąże się z utratą świadczeń, które stanowią często podobny dochód, co potencjalne wynagrodzenie. Dodatkowo, osoby te mają o sobie zawyżone mniemanie, oceniają swoje kwalifikacje i umiejętności znacznie wyżej niż dyktuje to rynek.
 - Osoby, które mają trudność ze znalezieniem zatrudnienia z powodu trudnej sytuacji życiowej lub niskich kwalifikacji, które jednak chcą podjąć pracę zawodową. Do przeszkód należy m.in. zły stan zdrowia, opieka nad małymi dziećmi, wiek przedemerytalny, uzależnienie lub choroba psychiczna, nieumiejętność prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej, przygotowania dokumentów czy samego poszukiwania pracy.
- Grupy te wymagają nieco innych działań wspierających i innego podejścia w pracy indywidualnej.
- Osoby bierne zawodowo korzystają z zasiłków celowych (m.in. zasiłek na leki czy opał) i okresowych (m.in. z powodu niepełnosprawności, długotrwałej choroby, bezrobocia), pomocy rzeczowej (żywność, odzież, sprzęty domowe),

wsparcia psychologicznego oraz wsparcia i doradztwa zawodowego (szkolenia, kursy, staże).

- Instytucje wspierające osoby biernie zawodowo coraz częściej spotykają się z postawą roszczeniową oraz wygórowanymi oczekiwaniami. Beneficjenci oczekują otrzymywania wysokiego stałego dochodu (zasiłku), który jest dla nich ważniejszy niż pomoc rzeczowa czy wsparcie psychologiczne i zawodowe.
- Osoby biernie zawodowo wysokie wymagania mają także wobec potencjalnych pracodawców. Oczekują oni „lekkiej pracy”, stabilnych godzin pracy i wysokich dochodów (rzędu 3000-4000 zł netto) przy jednoczesnych niskich kwalifikacjach i braku chęci pracy. Taka postawa dotyczy coraz większej liczby bezrobotnych.
- Do największych potrzeb osób biernych zawodowo nie należą świadczenia, a wsparcie psychologiczne i zawodowe. Potrzebne jest kształcenie kompetencji miękkich, podnoszenie kwalifikacji zawodowych i odbywanie staży. Ponadto potrzebne jest wsparcie w niwelowaniu barier, tj. pomoc w zorganizowaniu opieki nad dzieckiem, przygotowanie stanowiska dla osoby niepełnosprawnej, zatrudnienie subsydiowane czy umożliwienie leczenia odwykowego.
- Do największych zagrożeń osób biernych zawodowo należy długotrwałe pozostawanie bez pracy, co powoduje i wzmacnia bezradność życiową, ubóstwo, uzależnienia, niską samoocenę a nawet przemoc.
- Do największych szans osób biernych zawodowo należą głównie szkolenia i podnoszenie kwalifikacji, co skutkuje nie tylko znalezieniem zatrudnienia, ale także wzrostem samooceny, pewnością siebie i odwagi, co przekłada się także na inne sfery życia.
- Problemy i bariery w poszukiwaniu pracy stanowią głównie: zły stan zdrowia, posiadanie małych dzieci, niskie wykształcenie i kwalifikacje, uzależnienia oraz dyskryminacja ze strony potencjalnych pracodawców (wielu pracodawców niechętnie zatrudnia osoby niepełnosprawne, samotne matki czy osoby w wieku przedemerytalnym, ponieważ uważane są one za osoby problematyczne, których nie warto zatrudniać).

- Czynnikiem motywującym do poszukiwania pracy jest potencjalne wysokie wynagrodzenie, korzystne warunki pracy oferowane przez pracodawców, pomoc w znalezieniu ciekawych szkoleń i staży, ale także potrzeba czucia się ważnym i potrzebnym członkiem rodziny i społeczeństwa, co widoczne jest szczególnie wśród osób, które chcą podjąć pracę, mają jednak problem z jej znalezieniem. Rekomenduje się wzmacnianie w osobach biernych zawodowo tej formy motywacji, ponieważ umożliwi ona lepszą współpracę i większe zaangażowanie klienta w staranie się o znalezienie zatrudnienia.
- Do czynników, które mogłyby zachęcić osoby bierne zawodowo do podjęcia zatrudnienia należą:
 - Ograniczenie dochodów – przede wszystkim na skutek zmniejszenia świadczeń społecznych, opodatkowania zarobków w ramach szarej strefy oraz zapewnienia świadczenia dla osób, które decydują się na pójście do pracy;
 - Zwiększenie motywacji poprzez długotrwałe doradztwo personalne;
 - Zapewnienie wsparcia w opiece nad dziećmi i osobami zależnymi.
- Do rozwiązań, które może wdrożyć pracodawca, by zachęcić do pracy osoby bierne zawodowo należą:
 - Utworzenie przedszkola przyzakładowego bądź dofinansowanie przedszkola;
 - Zapewnienie dojazdu do zakładu pracy;
 - Likwidowanie barier architektonicznych oraz zapewnienie wsparcia asystenta pracy, umożliwiające podjęcie zatrudnienia osobom niepełnosprawnym;
 - Zmniejszenie wymagań wobec kandydatów i zapewnienie szkoleń nowoprzyjętym osobom, pozwalających na wdrożenie się pracowników o niższych kwalifikacjach;
 - Początkowe ulgowe podejście do pracownika lub zapewnienie opiekuna, który będzie wspomagał długotrwale bezrobotnego we wdrożeniu się do wykonywania pracy.

4.2. Wpływ świadczenia 500+ na podejmowanie decyzji o aktywności zawodowej

- Program „Rodzina 500+” przyczynił się do wzrostu nieaktywnych zawodowo kobiet, co spowodowane jest faktem, iż całkowita kwota świadczeń społecznych otrzymywanych w przypadku bierności zawodowej przekroczyła wartość wynagrodzenia, na które może liczyć wiele matek.
- Z pracy rezygnowały przede wszystkim osoby otrzymujące niskie wynagrodzenie, nieodczuwające satysfakcji z pracy.
- Mężczyźni znacznie rzadziej rezygnują z zatrudnienia z powodu wdrożenia programu.
- Rezygnacja z zatrudnienia częściej dotyczy rodzin, gdzie zaprzestanie pracy powoduje otrzymanie świadczenia także na pierwsze dziecko.
- Świadczenie „500+” wspomaga szarą strefę zatrudnienia – znaczna część osób, która zrezygnowała z legalnego zatrudnienia, decyduje się na pracę „na czarno”, by jednocześnie otrzymywać świadczenia i wynagrodzenie za pracę.
- Kluczowym działaniem w takiej sytuacji jest wsparcie psychologiczne osób decydujących się na rezygnację z pracy oraz motywowanie ich do pozostania na stanowisku. Dodatkowo należałoby uzależnić otrzymywanie świadczenia od aktywizacji zawodowej, by wstrzymać system „rozdawnictwa”.

4.3. Możliwości i sposób dotarcia ze wsparciem do osób biernych zawodowo

- Instytucje wspierające osoby bierne zawodowo (PUP, OPS, PCPR, organizacje pozarządowe) stosują różnorodne formy wsparcia, m.in. staże i szkolenia, zatrudnienie subsydiowane, bony szkoleniowe, zatrudnieniowe i zasiedleniowe, dotacje na założenie własnej działalności gospodarczej, doradztwo zawodowe i wsparcie psychologiczne, zapewnianie zwrotu kosztów dojazdu i opieki nad dzieckiem czy pomoc w uczestnictwie w targach pracy.

- Instytucje wspierające osoby biernie zawodowo potrzebują większych zasobów finansowych, które pozwolą im na jednostkowe podejście do klienta i dostosowanie form wsparcia do ich oczekiwań, możliwości i sytuacji życiowej. W związku z tym rekomenduje się zwiększenie liczby godzin przewidzianych na poradnictwo zawodowe i wsparcie psychologiczne, które umożliwiłyby indywidualne podejście do potrzeb osób biernych zawodowo i ich kompleksowe wsparcie.
- Ważnym działaniem jest także zwiększenie liczby zakładów pracy chronionej, które zatrudniałyby osoby niepełnosprawne, w wieku emerytalnym czy przyjmujące świadczenia rentowe ZUS.
- Najlepszym kanałem komunikacji z osobami biernymi zawodowo jest bezpośrednia rozmowa. Wśród pośrednich form kontaktu największą popularnością cieszy się telefon, choć dość często zdarza się, że klienci nie odbierają telefonu. Ponadto, instytucje wspierające korzystają z poczty tradycyjnej, Internetu (stron internetowych, gdzie publikowane są ogłoszenia czy adresów mailowych, na które przesyłane są informacje) oraz coraz bardziej popularnej formy wiadomości tekstowych (SMS).
- Do dobrych praktyk w zakresie wspierania osób biernych zawodowo należą m.in.:
 - Położenie większego nacisku na indywidualne podejście poprzez zmniejszenie liczby klientów przypadających na jednego pracownika PUP, OPS, PCPR czy organizacji pozarządowej.
 - Realizacja szkoleń łączących podnoszenie umiejętności zawodowych z modułami dedykowanymi umiejętnościom miękkim.
 - Prowadzenie długotrwałych działań motywujących, nawet w sytuacji, gdy klienci odmawiają współpracy.
 - Organizowanie spotkań z osobami, którym dzięki programom udało się wyjść z trudnej sytuacji życiowej i podjąć zatrudnienie.
 - Intensywna współpraca pomiędzy Urzędami Pracy, Ośrodkami Pomocy Społecznej, Powiatowymi Centrami Pomocy Rodzinie oraz

organizacjami pozarządowymi oraz ujednoczenie udzielanych przez instytucje informacji.

- Ułatwianie podejmowania partnerstw między instytucjami, skracanie procedur.
- Używanie podmiotów ekonomii społecznej jako narzędzia do aktywizacji zawodowej.
- Konfrontowanie pracodawców z potencjalnymi pracownikami podczas spotkań w Urzędzie Pracy. Spotkania te pozwalają na omówienie warunków pracy oraz przekonanie osoby, która długo pozostawała bierna zawodowo, iż poradzi sobie z obowiązkami służbowymi.
- Realizacja długookresowego wsparcia, rozpoczynającego się od doradztwa zawodowego i przechodzącego w zatrudnienie wspomagane, a kończącego się na zatrudnieniu na warunkach rynkowych.

5. Aneksy

5.1. Scenariusz badania IDI z pracownikami socjalnymi ośrodków pomocy społecznej (OPS) i powiatowych centrów pomocy rodzinie (PCPR)

Dzień dobry, nazywam się ... i jestem moderatorem/moderatorką firmy EU-Consult. Na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku przeprowadzamy badanie dotyczące zjawiska bierności zawodowej w województwie pomorskim. Jego celem jest dokonanie podziału populacji osób biernych na grupy ze względu na przyczyny ich bierności oraz dokonanie szczegółowej charakterystyki wyodrębnionych grup. Badanie jest anonimowe, a Pana/Pani odpowiedzi zostaną wykorzystane w pracach nad raportem końcowym.

Pytanie do respondenta	Pytanie badawcze
<p>1. Na początku chciał(a)bym poprosić Pana/ią na podzielenie osób biernych zawodowo na grupy o charakterystycznych cechach. Czym charakteryzują się poszczególne wskazane przez Pana/ią grupy?</p>	<p>Wskazanie i dokonanie szczegółowej charakterystyki grup osób biernych zawodowo, których włączenie w rynek pracy jest potencjalnie najbardziej możliwe poprzez m.in.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ identyfikację przyczyn bierności zawodowej tych osób, ○ rozpoznanie ich potrzeb, postaw i oczekiwań wobec pracy ○ identyfikację czynników determinujących decyzje o podjęciu przez nich aktywności zawodowej.
<p>Uwaga: poniższe pytania należy zadawać osobno w odniesieniu do każdej z grup osób biernych zawodowo wskazanych przez respondenta w pytaniu 1.</p>	
<p>2. Jakie są przyczyny ich bierności zawodowej? (Pytanie pomocnicze: wśród których grup społecznych obserwuje się największe natężenie zjawiska bierności, np.: Osoby nieposiadające kwalifikacji zawodowych; Kobiety, matki samotnie wychowujące dzieci; Osoby powyżej 50 roku życia; Osoby niepełnosprawne, inne)</p>	<p>Wskazanie i dokonanie szczegółowej charakterystyki grup osób biernych zawodowo, których włączenie w rynek pracy jest potencjalnie najbardziej możliwe poprzez m.in.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ identyfikację przyczyn bierności zawodowej tych osób, ○ rozpoznanie ich potrzeb, postaw i oczekiwań wobec pracy ○ identyfikację czynników determinujących decyzje o podjęciu przez nich aktywności zawodowej.

<p>3. Jakie są oczekiwania osób biernych zawodowo korzystających z pomocy OPS/PCPR?</p>	<p>Wskazanie i dokonanie szczegółowej charakterystyki grup osób biernych zawodowo, których włączenie w rynek pracy jest potencjalnie najbardziej możliwe poprzez m.in.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ identyfikację przyczyn bierności zawodowej tych osób, ○ rozpoznanie ich potrzeb, postaw i oczekiwań wobec pracy ○ identyfikację czynników determinujących decyzje o podjęciu przez nich aktywności zawodowej.
<p>4. Z jakiego rodzaju pomocy korzystają osoby biernie zawodowo?</p>	<p>Wskazanie i dokonanie szczegółowej charakterystyki grup osób biernych zawodowo, których włączenie w rynek pracy jest potencjalnie najbardziej możliwe poprzez m.in.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ identyfikację przyczyn bierności zawodowej tych osób, ○ rozpoznanie ich potrzeb, postaw i oczekiwań wobec pracy ○ identyfikację czynników determinujących decyzje o podjęciu przez nich aktywności zawodowej.
<p>5. Jak oceniają Państwo sytuację osób biernych zawodowo? Jakie dostrzegają Państwo zagrożenia, które mogą wpłynąć na ich sytuację? Co mogłoby być szansą dla tych osób?</p>	<p>Wskazanie i dokonanie szczegółowej charakterystyki grup osób biernych zawodowo, których włączenie w rynek pracy jest potencjalnie najbardziej możliwe poprzez m.in.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ identyfikację przyczyn bierności zawodowej tych osób, ○ rozpoznanie ich potrzeb, postaw i oczekiwań wobec pracy ○ identyfikację czynników determinujących decyzje o podjęciu przez nich aktywności zawodowej.
<p>6. Jakimi potrzebami, postawami i oczekiwaniami charakteryzują się osoby biernie zawodowo? Co musiałby im zaoferować potencjalny pracodawca,</p>	<p>Wskazanie i dokonanie szczegółowej charakterystyki grup osób biernych</p>

<p>aby były one skłonne podjąć pracę? Proszę uwzględnić zarówno poziom wynagrodzenia, jak i czynniki pozapłacowe.</p>	<p>zawodowo, których włączenie w rynek pracy jest potencjalnie najbardziej możliwe poprzez m.in.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ identyfikację przyczyn bierności zawodowej tych osób, ○ rozpoznanie ich potrzeb, postaw i oczekiwań wobec pracy ○ identyfikację czynników determinujących decyzje o podjęciu przez nich aktywności zawodowej.
<p>7. Jakie czynniki motywują osoby biernie zawodowo do poszukiwania pracy?</p>	<p>Wskazanie i dokonanie szczegółowej charakterystyki grup osób biernych zawodowo, których włączenie w rynek pracy jest potencjalnie najbardziej możliwe poprzez m.in.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ identyfikację przyczyn bierności zawodowej tych osób, ○ rozpoznanie ich potrzeb, postaw i oczekiwań wobec pracy ○ identyfikację czynników determinujących decyzje o podjęciu przez nich aktywności zawodowej.
<p>8. Na jakie problemy napotykają osoby biernie zawodowe na etapie poszukiwania pracy? W jaki sposób pomagają im Państwo w przezwyciężeniu tych problemów?</p>	<p>Wskazanie i dokonanie szczegółowej charakterystyki grup osób biernych zawodowo, których włączenie w rynek pracy jest potencjalnie najbardziej możliwe poprzez m.in.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ identyfikację przyczyn bierności zawodowej tych osób, ○ rozpoznanie ich potrzeb, postaw i oczekiwań wobec pracy ○ identyfikację czynników determinujących decyzje o podjęciu przez nich aktywności zawodowej.
<p>9. Jakie czynniki sprawiają, że osoby, które były biernie zawodowo po znalezieniu pracy mają trudności z utrzymaniem zatrudnienia? W jaki sposób należy je wspierać, aby były w stanie utrzymać zatrudnienie?</p>	<p>Wskazanie i dokonanie szczegółowej charakterystyki grup osób biernych zawodowo, których włączenie w rynek pracy jest potencjalnie</p>

	<p>najbardziej możliwe poprzez m.in.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ identyfikację przyczyn bierności zawodowej tych osób, ○ rozpoznanie ich potrzeb, postaw i oczekiwań wobec pracy ○ identyfikację czynników determinujących decyzje o podjęciu przez nich aktywności zawodowej.
<p>10. Proszę powiedzieć, w jakim stopniu otrzymanie świadczenia w ramach programu rządowego „500+” wpływa na skłonność do rezygnacji z pracy. Czym charakteryzują się osoby, które rezygnują z pracy po otrzymaniu tego świadczenia? W jaki sposób można je zachęcić do tego, żeby nie rezygnowały z pracy?</p>	<p>Czy osoby, które otrzymują świadczenie 500+ w związku z jego otrzymaniem zrezygnowały z pracy/rozważają rezygnację z pracy/rezygnują z poszukiwania pracy?</p>
<p>11. Jak oceniają Państwo skuteczność oferowanych form wsparcia?</p> <p>a) Czy są one dopasowane do potrzeb osób biernych?</p> <p>b) Które formy są w Państwa opinii najskuteczniejsze?</p> <p>c) Jakie formy są najmniej skuteczne?</p> <p>d) Jakie czynniki mają decydujący wpływ na powodzenie wsparcia?</p>	<p>Jak urząd pracy i inne instytucje wspierające powinien komunikować się z osobami pozostającymi poza rynkiem pracy? W jaki sposób instytucje powinny docierać z ofertą, organizować kontakty bieżące, jakie kanały komunikowania wykorzystywać: internet, ogłoszenia, sms, listy?</p>
<p>12. Jakiego wsparcia brakuje? Jakie działania powinny zostać zintensyfikowane? Czy zna Pan/i skuteczne formy wsparcia osób biernych? Czy Pana/Pani instytucja mogłaby je realizować, czy też istnieją bariery formalno-prawne/finansowe?</p>	<p>Jak urząd pracy i inne instytucje wspierające powinien komunikować się z osobami pozostającymi poza rynkiem pracy? W jaki sposób instytucje powinny docierać z ofertą, organizować kontakty bieżące, jakie kanały komunikowania wykorzystywać: internet, ogłoszenia, sms, listy?</p>
<p>13. Jak ocenia Pan/i działalność organizacji pozarządowych wspierających osoby bierne zawodowe? Czy znają Państwo takie organizacje i podejmowane przez nie działania? Jak ocenia Pan/i tę działalność?</p>	<p>Jakie są dobre, sprawdzone praktyki instytucji wspierających osoby bierne zawodowo?</p>
<p>14. Jakie formy komunikowania się z osobami biernymi zawodowo Państwo wykorzystują (np. strona internetowa, portale społecznościowe, e-maile, listy, SMSy, kontakt telefoniczny)? Które z nich cechują się najwyższą skutecznością i dlaczego?</p>	<p>Jak urząd pracy i inne instytucje wspierające powinien komunikować się z osobami pozostającymi poza rynkiem pracy? W jaki sposób instytucje powinny docierać z ofertą, organizować kontakty bieżące, jakie kanały komunikowania</p>

	wykorzystywać: internet, ogłoszenia, sms, listy?
15. Jakie niestosowane do tej pory kanały komunikacji mogliby Państwo zacząć wykorzystywać, aby skuteczniej docierać z ofertą do osób biernych zawodowo? W przypadku których grup osób biernych zawodowo ich wykorzystanie pozwoliłoby na skuteczniejsze docieranie z ofertą?	Jak urząd pracy i inne instytucje wspierające powinien komunikować się z osobami pozostającymi poza rynkiem pracy? W jaki sposób instytucje powinny docierać z ofertą, organizować kontakty bieżące, jakie kanały komunikowania wykorzystywać: internet, ogłoszenia, sms, listy?
16. Teraz chciał(a)bym zadać Panu/i kilka pytań na temat osób biernych zawodowo, które nigdy wcześniej nie pracowały: a) Dlaczego takie osoby nigdy nie pracowały? b) Jakie są źródła utrzymania takich osób? c) Jak takie osoby oceniają swój aktualny poziom życia, w jakim stopniu są z niego zadowolone?	Wskazanie i dokonanie szczegółowej charakterystyki grup osób biernych zawodowo, których włączenie w rynek pracy jest potencjalnie najbardziej możliwe poprzez m.in. <ul style="list-style-type: none">o identyfikację przyczyn bierności zawodowej tych osób,o rozpoznanie ich potrzeb, postaw i oczekiwań wobec pracyo identyfikację czynników determinujących decyzje o podjęciu przez nich aktywności zawodowej
17. Teraz chciał(a)bym zadać Panu/i kilka pytań na temat osób biernych zawodowo, które w przeszłości pracowały, ale utraciły pracę: a) Jakie są przyczyny utraty pracy przez takie osoby? b) Dlaczego zrezygnowały one z poszukiwania nowej pracy? c) Jakie są źródła utrzymania takich osób? d) Jak takie osoby oceniają swój aktualny poziom życia, w jakim stopniu są z niego zadowolone?	Wskazanie i dokonanie szczegółowej charakterystyki grup osób biernych zawodowo, których włączenie w rynek pracy jest potencjalnie najbardziej możliwe poprzez m.in. <ul style="list-style-type: none">o identyfikację przyczyn bierności zawodowej tych osób,o rozpoznanie ich potrzeb, postaw i oczekiwań wobec pracyo identyfikację czynników determinujących decyzje o podjęciu przez nich aktywności zawodowej
18. Teraz chciał(a)bym zadać Panu/i kilka pytań na temat osób biernych zawodowo, które w przeszłości pracowały, ale zrezygnowały z pracy: a) Jakie są przyczyny rezygnacji z pracy? b) Dlaczego zrezygnowały one z poszukiwania nowej pracy? c) Jakie są źródła utrzymania takich osób? d) Jak takie osoby oceniają swój aktualny poziom	Wskazanie i dokonanie szczegółowej charakterystyki grup osób biernych zawodowo, których włączenie w rynek pracy jest potencjalnie najbardziej możliwe poprzez m.in.

<p>życia, w jakim stopniu są z niego zadowolone?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ identyfikację przyczyn bierności zawodowej tych osób, ○ rozpoznanie ich potrzeb, postaw i oczekiwań wobec pracy ○ identyfikację czynników determinujących decyzje o podjęciu przez nich aktywności zawodowej
--	--

5.2. Scenariusz badania IDI z pracownikami powiatowych urzędów pracy (PUP) zajmującymi się profilowaniem/ wspieraniem/ doradztwem zawodowym dla osób bezrobotnych z III profilu pomocy

<p>Dzień dobry, nazywam się ... i jestem moderatorem/moderatorką firmy EU-Consult. Na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku przeprowadzamy badanie dotyczące zjawiska bierności zawodowej w województwie pomorskim. Jego celem jest dokonanie podziału populacji osób biernych na grupy ze względu na przyczyny ich bierności oraz dokonanie szczegółowej charakterystyki wyodrębnionych grup. Badanie jest anonimowe, a Pana/Pani odpowiedzi zostaną wykorzystane w pracach nad raportem końcowym.</p>	
Pytanie do respondenta	Pytanie badawcze
<p>1. Na początku chciał(a)bym poprosić Pana/ią na podzielenie osób biernych zawodowo na grupy o charakterystycznych cechach. Czym charakteryzują się poszczególne wskazane przez Pana/ią grupy?</p>	<p>Wskazanie i dokonanie szczegółowej charakterystyki grup osób biernych zawodowo, których włączenie w rynek pracy jest potencjalnie najbardziej możliwe poprzez m.in.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ identyfikację przyczyn bierności zawodowej tych osób, ○ rozpoznanie ich potrzeb, postaw i oczekiwań wobec pracy ○ identyfikację czynników determinujących decyzje o podjęciu przez nich aktywności zawodowej.
<p>Uwaga: poniższe pytania należy zadawać osobno w odniesieniu do każdej z grup osób biernych zawodowo wskazanych przez respondenta w pytaniu 1.</p>	
<p>2. Jakiego rodzaju kwalifikacji brakuje osobom biernym zawodowo?</p>	<p>Wskazanie i dokonanie szczegółowej charakterystyki grup osób biernych</p>

	<p>zawodowo, których włączenie w rynek pracy jest potencjalnie najbardziej możliwe poprzez m.in.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ identyfikację przyczyn bierności zawodowej tych osób, ○ rozpoznanie ich potrzeb, postaw i oczekiwań wobec pracy ○ identyfikację czynników determinujących decyzje o podjęciu przez nich aktywności zawodowej.
<p>3. Jaki jest potencjał niewykorzystanych zasobów pracy pomorskiego rynku pracy?</p>	<p>Wskazanie i dokonanie szczegółowej charakterystyki grup osób biernych zawodowo, których włączenie w rynek pracy jest potencjalnie najbardziej możliwe poprzez m.in.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ identyfikację przyczyn bierności zawodowej tych osób, ○ rozpoznanie ich potrzeb, postaw i oczekiwań wobec pracy ○ identyfikację czynników determinujących decyzje o podjęciu przez nich aktywności zawodowej.
<p>4. Jakie może Pan/i wskazać przyczyny bierności zawodowej? W jaki sposób należy przeciwdziałać tym przyczynom?</p>	<p>Wskazanie i dokonanie szczegółowej charakterystyki grup osób biernych zawodowo, których włączenie w rynek pracy jest potencjalnie najbardziej możliwe poprzez m.in.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ identyfikację przyczyn bierności zawodowej tych osób, ○ rozpoznanie ich potrzeb, postaw i oczekiwań wobec pracy ○ identyfikację czynników determinujących decyzje o podjęciu przez nich aktywności zawodowej.
<p>5. Jakimi potrzebami, postawami i oczekiwaniami charakteryzują się osoby bierne zawodowo? Co musiałyby im zaoferować potencjalny pracodawca, aby były one skłonne podjąć pracę? Proszę uwzględnić zarówno poziom wynagrodzenia, jak i czynniki pozapłacowe.</p>	<p>Wskazanie i dokonanie szczegółowej charakterystyki grup osób biernych zawodowo, których włączenie w rynek pracy jest potencjalnie</p>

	<p>najbardziej możliwe poprzez m.in.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ identyfikację przyczyn bierności zawodowej tych osób, ○ rozpoznanie ich potrzeb, postaw i oczekiwań wobec pracy ○ identyfikację czynników determinujących decyzje o podjęciu przez nich aktywności zawodowej.
<p>6. Jak pracodawcy postrzegają potencjalnych pracowników, którzy przez dłuższy czas pozostawali bierni zawodowo?</p>	<p>Wskazanie i dokonanie szczegółowej charakterystyki grup osób biernych zawodowo, których włączenie w rynek pracy jest potencjalnie najbardziej możliwe poprzez m.in.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ identyfikację przyczyn bierności zawodowej tych osób, ○ rozpoznanie ich potrzeb, postaw i oczekiwań wobec pracy ○ identyfikację czynników determinujących decyzje o podjęciu przez nich aktywności zawodowej.
<p>7. Do jakich zmian w życiu osób biernych zawodowo musiałyby dojść, żeby zdecydowały się one na podjęcie pracy. Proszę wziąć pod uwagę zmiany dotyczące życia rodzinnego, postaw najbliższych znajomości, dostępności świadczeń dla osób niepracujących.</p>	<p>Wskazanie i dokonanie szczegółowej charakterystyki grup osób biernych zawodowo, których włączenie w rynek pracy jest potencjalnie najbardziej możliwe poprzez m.in.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ identyfikację przyczyn bierności zawodowej tych osób, ○ rozpoznanie ich potrzeb, postaw i oczekiwań wobec pracy ○ identyfikację czynników determinujących decyzje o podjęciu przez nich aktywności zawodowej.
<p>8. Proszę powiedzieć, w jakim stopniu otrzymanie świadczenia w ramach programu rządowego „500+”, wpływa na skłonność do rezygnacji z pracy. Czym charakteryzują się osoby, które rezygnują z pracy po otrzymaniu tego świadczenia? W jaki sposób można je zachęcić do tego, żeby nie rezygnowały z pracy?</p>	<p>Czy osoby, które otrzymują świadczenie 500+ w związku z jego otrzymaniem zrezygnowały z pracy/rozważają rezygnację z pracy/rezygnują z poszukiwania pracy?</p>

<p>9. Jakie formy wsparcia osób biernych zawodowo Państwo wykorzystują? Proszę wymienić wszystkie formy po kolei i ocenić oraz uzasadnić ich skuteczność.</p>	<p>Jak urząd pracy i inne instytucje wspierające powinien komunikować się z osobami pozostającymi poza rynkiem pracy? W jaki sposób instytucje powinny docierać z ofertą, organizować kontakty bieżące, jakie kanały komunikowania wykorzystywać: internet, ogłoszenia, sms, listy?</p>
<p>10. Jakie niestosowane do tej pory formy wsparcia mogliby Państwo zacząć wykorzystywać, aby skuteczniej zachęcać osoby bierne zawodowo do poszukiwania i podejmowania pracy? W przypadku których grup osób biernych zawodowo byłyby one szczególnie skuteczne?</p>	<p>Jak urząd pracy i inne instytucje wspierające powinien komunikować się z osobami pozostającymi poza rynkiem pracy? W jaki sposób instytucje powinny docierać z ofertą, organizować kontakty bieżące, jakie kanały komunikowania wykorzystywać: internet, ogłoszenia, sms, listy?</p>
<p>11. Jakie zna Pan/i dobre praktyki, czyli rozwiązania cechujące się wyjątkowo dużą skutecznością, dotyczące wspierania osób biernych zawodowo? Proszę wziąć pod uwagę wszystkie znane Panu/i dobre praktyki, niezależnie od tego, jakie instytucje je wykorzystują i z jakich krajów pochodzą.</p>	<p>Jakie są dobre, sprawdzone praktyki instytucji wspierających osoby bierne zawodowo?</p>
<p>12. Jakie formy komunikowania się z osobami biernymi zawodowo Państwo wykorzystują (np. strona internetowa, portale społecznościowe, e-maile, listy, SMSy, kontakt telefoniczny)? Które z nich cechują się najwyższą skutecznością i dlaczego?</p>	<p>Jak urząd pracy i inne instytucje wspierające powinien komunikować się z osobami pozostającymi poza rynkiem pracy? W jaki sposób instytucje powinny docierać z ofertą, organizować kontakty bieżące, jakie kanały komunikowania wykorzystywać: internet, ogłoszenia, sms, listy?</p>
<p>13. Jakie niestosowane do tej pory kanały komunikacji mogliby Państwo zacząć wykorzystywać, aby skuteczniej docierać z ofertą do osób biernych zawodowo? W przypadku których grup osób biernych zawodowo ich wykorzystanie pozwoliłoby na skuteczniejsze docieranie z ofertą?</p>	<p>Jak urząd pracy i inne instytucje wspierające powinien komunikować się z osobami pozostającymi poza rynkiem pracy? W jaki sposób instytucje powinny docierać z ofertą, organizować kontakty bieżące, jakie kanały komunikowania wykorzystywać: internet, ogłoszenia, sms, listy?</p>
<p>14. Teraz chciał(a)bym zadać Panu/i kilka pytań na temat osób biernych zawodowo, które nigdy wcześniej nie pracowały:</p> <ol style="list-style-type: none"> Dlaczego takie osoby nigdy nie pracowały? Jakie są źródła utrzymania takich osób? Jak takie osoby oceniają swój aktualny poziom życia, w jakim stopniu są z niego zadowolone? 	<p>Wskazanie i dokonanie szczegółowej charakterystyki grup osób biernych zawodowo, których włączenie w rynek pracy jest potencjalnie najbardziej możliwe poprzez m.in.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ○ identyfikację przyczyn bierności zawodowej tych osób, ○ rozpoznanie ich potrzeb, postaw i oczekiwań wobec pracy ○ identyfikację czynników determinujących decyzje o podjęciu przez nich aktywności zawodowej
<p>15. Teraz chciał(a)bym zadać Panu/i kilka pytań na temat osób biernych zawodowo, które w przeszłości pracowały, ale utraciły pracę:</p> <p>a) Jakie są przyczyny utraty pracy przez takie osoby?</p> <p>b) Dlaczego zrezygnowały one z poszukiwania nowej pracy?</p> <p>c) Jakie są źródła utrzymania takich osób?</p> <p>d) Jak takie osoby oceniają swój aktualny poziom życia, w jakim stopniu są z niego zadowolone?</p>	<p>Wskazanie i dokonanie szczegółowej charakterystyki grup osób biernych zawodowo, których włączenie w rynek pracy jest potencjalnie najbardziej możliwe poprzez m.in.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ identyfikację przyczyn bierności zawodowej tych osób, ○ rozpoznanie ich potrzeb, postaw i oczekiwań wobec pracy ○ identyfikację czynników determinujących decyzje o podjęciu przez nich aktywności zawodowej
<p>16. Teraz chciał(a)bym zadać Panu/i kilka pytań na temat osób biernych zawodowo, które w przeszłości pracowały, ale zrezygnowały z pracy:</p> <p>a) Jakie są przyczyny rezygnacji z pracy?</p> <p>b) Dlaczego zrezygnowały one z poszukiwania nowej pracy?</p> <p>c) Jakie są źródła utrzymania takich osób?</p> <p>d) Jak takie osoby oceniają swój aktualny poziom życia, w jakim stopniu są z niego zadowolone?</p>	<p>Wskazanie i dokonanie szczegółowej charakterystyki grup osób biernych zawodowo, których włączenie w rynek pracy jest potencjalnie najbardziej możliwe poprzez m.in.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ identyfikację przyczyn bierności zawodowej tych osób, ○ rozpoznanie ich potrzeb, postaw i oczekiwań wobec pracy ○ identyfikację czynników determinujących decyzje o podjęciu przez nich aktywności zawodowej

5.3. Scenariusz badania IDI z przedstawicielami organizacji pozarządowych i innych instytucji zajmujących się wspieraniem osób w trudnej sytuacji na rynku pracy

Dzień dobry, nazywam się ... i jestem moderatorem/moderatorką firmy EU-Consult. Na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku przeprowadzamy badanie dotyczące zjawiska bierności zawodowej w województwie pomorskim. Jego celem jest dokonanie podziału populacji osób biernych na grupy ze względu na przyczyny ich bierności oraz dokonanie szczegółowej charakterystyki wyodrębnionych grup. Badanie jest anonimowe, a Pana/Pani odpowiedzi zostaną wykorzystane w pracach nad raportem końcowym.

Pytanie do respondenta	Pytanie badawcze
<p>1. Na początku chciał(a)bym poprosić Pana/ią na podzielenie osób biernych zawodowo na grupy o charakterystycznych cechach. Czym charakteryzują się poszczególne wskazane przez Pana/ią grupy?</p>	<p>Wskazanie i dokonanie szczegółowej charakterystyki grup osób biernych zawodowo, których włączenie w rynek pracy jest potencjalnie najbardziej możliwe poprzez m.in.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ identyfikację przyczyn bierności zawodowej tych osób, ○ rozpoznanie ich potrzeb, postaw i oczekiwań wobec pracy ○ identyfikację czynników determinujących decyzje o podjęciu przez nich aktywności zawodowej.
<p>Uwaga: poniższe pytania należy zadawać osobno w odniesieniu do każdej z grup osób biernych zawodowo wskazanych przez respondenta w pytaniu 1.</p>	
<p>2. Jaki jest relacja między aktywnością zawodową i aktywnością społeczną? W jakim stopniu osoby bierne zawodowo są aktywne społecznie? W jakich sferach aktywności społecznej działają osoby bierne zawodowo?</p>	<p>Wskazanie i dokonanie szczegółowej charakterystyki grup osób biernych zawodowo, których włączenie w rynek pracy jest potencjalnie najbardziej możliwe poprzez m.in.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ identyfikację przyczyn bierności zawodowej tych osób,

	<ul style="list-style-type: none"> ○ rozpoznanie ich potrzeb, postaw i oczekiwań wobec pracy ○ identyfikację czynników determinujących decyzje o podjęciu przez nich aktywności zawodowej.
<p>3. Jakże może Pan/i wskazać przyczyny bierności zawodowej? W jaki sposób należy przeciwdziałać tym przyczynom?</p>	<p>Wskazanie i dokonanie szczegółowej charakterystyki grup osób biernych zawodowo, których włączenie w rynek pracy jest potencjalnie najbardziej możliwe poprzez m.in.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ identyfikację przyczyn bierności zawodowej tych osób, ○ rozpoznanie ich potrzeb, postaw i oczekiwań wobec pracy ○ identyfikację czynników determinujących decyzje o podjęciu przez nich aktywności zawodowej.
<p>4. Jakimi potrzebami, postawami i oczekiwaniami charakteryzują się osoby biernie zawodowo? Co musiałbym im zaoferować potencjalny pracodawca, aby były one skłonne podjąć pracę? Proszę uwzględnić zarówno poziom wynagrodzenia, jak i czynniki pozapłacowe.</p>	<p>Wskazanie i dokonanie szczegółowej charakterystyki grup osób biernych zawodowo, których włączenie w rynek pracy jest potencjalnie najbardziej możliwe poprzez m.in.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ identyfikację przyczyn bierności zawodowej tych osób ○ rozpoznanie ich potrzeb, postaw i oczekiwań wobec pracy ○ identyfikację czynników determinujących decyzje o podjęciu przez nich aktywności zawodowej.
<p>5. Do jakich zmian w życiu osób biernych zawodowo musiałoby dojść, żeby zdecydowały się one na podjęcie pracy. Proszę wziąć pod uwagę zmiany dotyczące życia rodzinnego, postaw najbliższych, dostępności świadczeń dla osób niepracujących.</p>	<p>Wskazanie i dokonanie szczegółowej charakterystyki grup osób biernych zawodowo,</p>

	<p>których włączenie w rynek pracy jest potencjalnie najbardziej możliwe poprzez m.in.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ identyfikację przyczyn bierności zawodowej tych osób, ○ rozpoznanie ich potrzeb, postaw i oczekiwań wobec pracy ○ identyfikację czynników determinujących decyzje o podjęciu przez nich aktywności zawodowej.
<p>6. Proszę powiedzieć, w jakim stopniu otrzymanie świadczenia w ramach programu rządowego „500+” wpływa na skłonność do rezygnacji z pracy. Czym charakteryzują się osoby, które rezygnują z pracy po otrzymaniu tego świadczenia? W jaki sposób można je zachęcić do tego, żeby nie rezygnowały z pracy?</p>	<p>Czy osoby, które otrzymują świadczenie 500+ w związku z jego otrzymaniem zrezygnowały z pracy/rozważają rezygnację z pracy/rezygnują z poszukiwania pracy?</p>
<p>7. Jakie formy wsparcia osób biernych zawodowo Państwo wykorzystują? Proszę wymienić wszystkie formy po kolei i ocenić oraz uzasadnić ich skuteczność.</p>	<p>Jak urząd pracy i inne instytucje wspierające powinien komunikować się z osobami pozostającymi poza rynkiem pracy? W jaki sposób instytucje powinny docierać z ofertą, organizować kontakty bieżące, jakie kanały komunikowania wykorzystywać: internet, ogłoszenia, sms, listy?</p>
<p>8. Jakie niestosowane do tej pory formy wsparcia mogłoby Państwo zacząć wykorzystywać, aby skuteczniej zachęcać osoby bierne zawodowo do poszukiwania i podejmowania pracy? W przypadku których grup osób biernych zawodowo byłyby one szczególnie skuteczne?</p>	<p>Jak urząd pracy i inne instytucje wspierające powinien komunikować się z osobami pozostającymi poza rynkiem pracy? W jaki sposób instytucje powinny docierać z ofertą, organizować kontakty bieżące, jakie kanały komunikowania wykorzystywać: internet, ogłoszenia, sms, listy?</p>
<p>9. Czy współpracują Państwo z innymi podmiotami na rzecz wsparcia osób znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy? Jeżeli nie, to dlaczego nie? Jeżeli tak, to z kim i w jaki sposób? Jakie efekty dała dotychczasowa współpraca? Jakie czynniki utrudniały</p>	<p>Jak urząd pracy i inne instytucje wspierające powinien komunikować się z osobami pozostającymi poza rynkiem pracy? W jaki sposób instytucje powinny docierać z ofertą,</p>

współpracę i jak Państwo sobie z nimi poradzili?	organizować kontakty bieżące, jakie kanały komunikowania wykorzystywać: internet, ogłoszenia, sms, listy?
10. Jakie działania należy podjąć, aby współpraca pomiędzy poszczególnymi instytucjami realizującymi działania na rzecz osób znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy przebiegała intensywniej? Jakie efekty można byłoby osiągnąć dzięki nasileniu współpracy?	Jak urząd pracy i inne instytucje wspierające powinien komunikować się z osobami pozostającymi poza rynkiem pracy? W jaki sposób instytucje powinny docierać z ofertą, organizować kontakty bieżące, jakie kanały komunikowania wykorzystywać: internet, ogłoszenia, sms, listy?
11. Jakie zna Pan/i dobre praktyki, czyli rozwiązania cechujące się wyjątkową dużą skutecznością dotyczące wspierania osób biernych zawodowo? Proszę wziąć pod uwagę wszystkie znane Panu/i dobre praktyki, niezależnie od tego, jakie instytucje je wykorzystują i z jakich krajów pochodzą.	Jakie są dobre, sprawdzone praktyki instytucji wspierających osoby bierne zawodowo?
12. Jakie formy komunikowania się z osobami biernymi zawodowo Państwo wykorzystują (np. strona internetowa, portale społecznościowe, e-maile, listy, SMSy, kontakt telefoniczny)? Które z nich cechują się najwyższą skutecznością i dlaczego?	Jak urząd pracy i inne instytucje wspierające powinien komunikować się z osobami pozostającymi poza rynkiem pracy? W jaki sposób instytucje powinny docierać z ofertą, organizować kontakty bieżące, jakie kanały komunikowania wykorzystywać: internet, ogłoszenia, sms, listy?
13. Jakie niestosowane do tej pory kanały komunikacji mogliby Państwo zacząć wykorzystywać, aby skuteczniej docierać z ofertą do osób biernych zawodowo? W przypadku których grup osób biernych zawodowo ich wykorzystanie pozwoliłoby na skuteczniejsze docieranie z ofertą?	Jak urząd pracy i inne instytucje wspierające powinien komunikować się z osobami pozostającymi poza rynkiem pracy? W jaki sposób instytucje powinny docierać z ofertą, organizować kontakty bieżące, jakie kanały komunikowania wykorzystywać: internet, ogłoszenia, sms, listy?
14. Teraz chciał(a)bym zadać Panu/i kilka pytań na temat osób biernych zawodowo, które nigdy wcześniej nie pracowały: a) Dlaczego takie osoby nigdy nie pracowały? b) Jakie są źródła utrzymania takich osób? c) Jak takie osoby oceniają swój aktualny poziom życia, w jakim stopniu są z niego zadowolone?	Wskazanie i dokonanie szczegółowej charakterystyki grup osób biernych zawodowo, których włączenie w rynek pracy jest potencjalnie najbardziej możliwe poprzez m.in. o identyfikację przyczyn

	<p>bierności zawodowej tych osób,</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ rozpoznanie ich potrzeb, postaw i oczekiwań wobec pracy ○ identyfikację czynników determinujących decyzje o podjęciu przez nich aktywności zawodowej
<p>15. Teraz chciał(a)bym zadać Panu/i kilka pytań na temat osób biernych zawodowo, które w przeszłości pracowały, ale utraciły pracę:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Jakie są przyczyny utraty pracy przez takie osoby? b) Dlaczego zrezygnowały one z poszukiwania nowej pracy? c) Jakie są źródła utrzymania takich osób? d) Jak takie osoby oceniają swój aktualny poziom życia, w jakim stopniu są z niego zadowolone? 	<p>Wskazanie i dokonanie szczegółowej charakterystyki grup osób biernych zawodowo, których włączenie w rynek pracy jest potencjalnie najbardziej możliwe poprzez m.in.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ identyfikację przyczyn bierności zawodowej tych osób, ○ rozpoznanie ich potrzeb, postaw i oczekiwań wobec pracy ○ identyfikację czynników determinujących decyzje o podjęciu przez nich aktywności zawodowej
<p>16. Teraz chciał(a)bym zadać Panu/i kilka pytań na temat osób biernych zawodowo, które w przeszłości pracowały, ale zrezygnowały z pracy:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Jakie są przyczyny rezygnacji z pracy? b) Dlaczego zrezygnowały one z poszukiwania nowej pracy? c) Jakie są źródła utrzymania takich osób? d) Jak takie osoby oceniają swój aktualny poziom życia, w jakim stopniu są z niego zadowolone? 	<p>Wskazanie i dokonanie szczegółowej charakterystyki grup osób biernych zawodowo, których włączenie w rynek pracy jest potencjalnie najbardziej możliwe poprzez m.in.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ identyfikację przyczyn bierności zawodowej tych osób, ○ rozpoznanie ich potrzeb, postaw i oczekiwań wobec pracy ○ identyfikację czynników determinujących decyzje o podjęciu przez nich aktywności zawodowej