

RAPORT Z BADAŃ

**MINISTERSTWO
PRACY I POLITYKI
SPOŁECZNEJ**

**DEPARTAMENT
RYNKU PRACY**



przeprowadzonych w ramach projektu

EFEKTY WDROŻENIA NOWYCH ROZWIĄZAŃ DOTYCZĄCYCH POMOCY W AKTYWNYM POSZUKIWANIU PRACY



Projekt współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego
w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego – Rozwój Zasobów Ludzkich na lata 2004 – 2006

Warszawa 2007

**MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
DEPARTAMENT RYNKU PRACY**

**„Raport z badań przeprowadzonych w ramach projektu
EFEKTY WDROŻENIA NOWYCH ROZWIĄZAŃ
DOTYCZĄCYCH POMOCY W AKTYWNYM
POSZUKIWANIU PRACY”**

Warszawa 2007

Spis treści:

1. WSTĘP	3
1.1 Podstawowa informacja o projekcie	3
1.2. Cel i przedmiot badań	4
1.2.1 Założenia ogólne	4
1.2.2. Cele badań	5
1.2.3. Przedmiot badań	5
1.2.4. Problemy (pytania) badawcze	5
1.3. Dobór respondentów	7
1.4. Metody, techniki i narzędzia badawcze	8
1.5. Organizacja i przebieg badań	11
1.5.1. Informacja o badaniu pilotażowym	12
1.5.2. Sposób organizacji badania ankietowego z udziałem kadry nadzorującej oraz liderów klubów pracy	13
1.5.3. Sposób organizacji badania ankietowego z udziałem uczestników klubów pracy	14
1.6. Przebieg i organizacja badania jakościowego – opracowanie przykładów „dobrych praktyk” w działalności klubów pracy	16
1.7. Analiza regulacji prawnych i innych dokumentów dotyczących pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy	17
2. CHARAKTERYSTYKA PRÓBY BADAWCZEJ	25
2.1. Kadra nadzorująca pracę liderów klubów pracy	28
2.2. Liderzy klubów pracy lub osoby wykonujące zadania LKP	30
2.3. Uczestnicy klubu pracy	34
3.1. Założenia przeprowadzonej analizy ankiet	38
3.1.1. Struktura analizy	38
3.1.2. Zestawienie problemów badawczych i odpowiadających im pytań ankietowych	40
3.2. Analiza ankiet dla przedstawicieli kadry nadzorującej i liderów klubów pracy	45
3.2.1. Obszar zagadnień prawnych	45
3.2.2. Obszar zagadnień organizacyjno - kadrowych	56
3.2.3. Obszar zagadnień technicznych – infrastruktura klubów pracy	67
3.2.4. Obszar zagadnień metodycznych	73
3.2.5. Obszar zagadnień innych	82
3.3. Analiza ankiet dla uczestników klubów pracy	92
3.3.1. Działalność klubów pracy	92
3.3.2. Baza lokalowa klubów pracy. Dostępność	97
3.3.3. Finanse. Zachęta	100
3.3.4. Zmiany w funkcjonowaniu klubów pracy i oczekiwania uczestników klubów pracy	101
4. OPRACOWANIE PRZYKŁADÓW „DOBRYCH PRAKTYK” W DZIAŁALNOŚCI KLUBÓW PRACY	104
4.1. Respondenci badania	104
4.2. Syntetyczna prezentacja «przykładów dobrych praktyk» w działalności klubów pracy	104
4.3. Przykładowe opisy dobrych praktyk w zakresie funkcjonowania KP	106
4.3.1. Klub pracy – Powiatowy Urząd Pracy w Nysie	106
4.3.2. Klub pracy Dzielnicy Targówek M. St. Warszawy	108
4.3.3. Klub pracy – Ochotniczy Hufiec Pracy w Łodzi	110

5.	PODSUMOWANIE, WNIOSKI I REKOMENDACJE	112
5.1.	Podsumowanie wynikające z anlizy obowiązujących regulacji prawnych.....	112
5.2.	Wnioski i rekomendacje wynikające z badań	118
5.2.1	Wnioski ogólne	118
5.2.2.	Wnioski i rekomendacje w poszczególnych obszarach problemowych	119
6.	MATERIAŁY ŹRÓDŁOWE	135
6.1.	Dokumenty stanowiące przedmiot analizy regulacji prawnych.....	135

1. WSTĘP

1.1 Podstawowa informacja o projekcie

TEMAT	<i>Efekty wdrożenia nowych rozwiązań dotyczących pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy</i>
TERMIN REALIZACJI PROJEKTU	<i>05.2006 r. – 06.2007r.</i>
ZAMAWIAJACY	<i>Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej - Departament Rynku Pracy</i>
WYKONAWCA	<i>Zespół Badawczy DEMOS Polska</i>
ETAPY REALIZACJI	<ol style="list-style-type: none"> <i>I. Opracowanie koncepcji badania dotyczącego efektów wdrożenia nowych rozwiązań dotyczących pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy, z uwzględnieniem zagadnień prawnych, organizacyjnych, kadrowych i metodycznych</i> <i>II. Przeprowadzenie pilotażu narzędzi badawczych</i> <i>III. Przeprowadzenie badania właściwego</i> <i>IV. Dokonanie analizy wyników badania właściwego</i> <i>V. Przygotowanie raportu końcowego zawierającego syntetyczną informację o badaniu (niniejszy raport)</i>
METODY BADAWCZE	<ol style="list-style-type: none"> <i>1. Analizy dokumentów</i> <i>2. Metoda sondażu diagnostycznego</i> <i>3. Metoda indywidualnych przypadków</i>
INSTYTUCJE UCZESTNICZĄCE W BADANIACH	<ol style="list-style-type: none"> <i>1. Kluby pracy przy Powiatowych Urzędach Pracy</i> <i>2. Kluby pracy przy Ochotniczych Hufcach Pracy</i> <i>3. Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej</i> <i>4. Kluby pracy prowadzone przez inne instytucje i organizacje</i>
RESPONDENCI	<ol style="list-style-type: none"> <i>1. Przedstawiciele kadry nadzorującej (bezpośredni przełożeni liderów klubu pracy lub osób wykonujących zadania LKP)</i> <i>2. Liderzy klubów pracy</i> <i>3. Uczestnicy (klienci) klubów pracy</i>

Ogólnym celem projektu pn. „Efekty wdrożenia nowych rozwiązań dotyczących pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy” było przeprowadzenie kompleksowego badania efektów działań podjętych w latach 2004-2005 w zakresie poprawy jakości i efektywności usług rynku pracy dotyczących pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy w ramach klubów pracy.

Niniejszy Raport zawiera informacje o wyżej wymienionych pięciu etapach badawczych, a w szczególności: opis przyjętej metodologii badań, organizacji i przebiegu badań oraz wnioski i rekomendacje wynikające z badań.

1.2. Cel i przedmiot badań

1.2.1 Założenia ogólne

- W badaniach został wzięty pod uwagę okres od stycznia 2005 r. (nowy rok budżetowy, który uwzględnia już potrzeby wynikające z funkcjonowania Ustawy o promocji zatrudniania i instytucjach rynku pracy) do października 2006 r. Badania właściwe zrealizowano w dwóch okresach od grudnia 2006 roku do stycznia 2007 roku oraz od kwietnia do maja 2007 roku.
- Dla celów operacyjnych badań opracowano, na podstawie zapisów w obowiązujących aktach prawnych zestaw podstawowych pojęć:

Klub pracy (KP) - to miejsce lub jednostka w strukturze organizacyjnej instytucji (Powiatowy Urząd Pracy - PUP, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej - CiPKZ, Ochotniczy Hufiec Pracy - OHP lub inna instytucja i organizacja - IiO), gdzie realizowane są/były zadania obejmujące usługę rynku pracy pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy (**p.w a.p.p.**). Usługa ta może być realizowana w różnych formach: jako 3 tygodniowe szkolenie w zakresie umiejętności poszukiwania pracy, jako krótkie (kilkudniowe) zajęcia aktywizacyjne oraz poprzez udostępnienie klientom urzędów pracy informacji i baz danych przydatnych w samodzielnym poszukiwaniu pracy lub samozatrudnieniu.

Lider klubu pracy (LKP) - to osoba, która zatrudniona jest na stanowisku LKP i wykonuje zadania związane z usługą – pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy w Publicznych Służbach Zatrudnienia (PSZ), OHP i w innych instytucjach i organizacjach.

Osoba wykonująca zadania związane z usługą pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy (OWZ) - to osoba, która nie jest zatrudniona na stanowisku LKP w PSZ, OHP i w innych instytucjach i organizacjach.

Uczestnik klubu pracy (UKP) - to osoba bezrobotna napotykająca trudności w uzyskaniu zatrudnienia lub poszukująca pracy, która dobrowolnie i nieodpłatnie uczestniczy w szkoleniu z zakresu umiejętności aktywnego poszukiwania pracy lub zajęciach aktywizacyjnych w klubie pracy lub też korzysta/korzystała z informacji i elektronicznych baz danych służących uzyskaniu umiejętności poszukiwania pracy i samozatrudnienia.

Kadra nadzorująca pracę liderów klubów pracy (KN) – to osoby z grona kadry kierowniczej (różnych szczebli) w instytucjach i organizacjach, gdzie funkcjonują kluby pracy, do których należy w:

- **PUP** – kierownik właściwej komórki organizacyjnej urzędu, któremu bezpośrednio podlega LKP lub osoba wypełniająca zadania w zakresie pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy (np. doradca zawodowy, osoba zatrudniona w ramach prac subsydiowanych);
- **CiPKZ** – kierownik CiPKZ w Wojewódzkim Urzędzie Pracy (WUP) lub w oddziale terenowym WUP;
- **OHP** – Dyrektor Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w Komendzie Wojewódzkiej OHP;
- **Inne instytucje i organizacje (IiO)** – kierownik instytucji/organizacji (lub wyznaczona przez niego osoba) współpracującej z PUP, realizującej usługi na zlecenie PUP lub też samodzielnie prowadzącej KP.

Wymieniony zestaw pojęć został wykorzystany w części informacyjnej zaprojektowanych narzędzi badawczych, w celu wyjaśnienia jakie grupy respondentów zostaną objęte badaniem.

1.2.2. Cele badań

Podstawowym celem badań, było określenie efektów działań wynikających z wdrożenia nowych rozwiązań dotyczących pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w aktywnym jej poszukiwaniu, ze szczególnym uwzględnieniem rozwiązań prawnych, organizacyjnych, technicznych, kadrowych i metod pracy wykorzystywanych w usługach świadczonych przez kluby pracy w urzędach pracy, ochotniczych hufcach pracy, innych instytucjach i organizacjach, a także świadczonych w centrach informacji i planowania kariery zawodowej.

Dla tak sformułowanego celu badania zostały przygotowane **4 szczegółowe cele badania**:

- C1. Przeprowadzenie analizy obowiązujących i projektowanych regulacji prawnych oraz innych dokumentów mających związek z realizacją usługi rynku pracy pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy dla określenia ich przydatności w praktycznej działalności klubów pracy.
- C2. Zidentyfikowanie czynników i procesów sprzyjających (pomocnych) oraz utrudniających korzystanie przez osoby bezrobotne i poszukujące pracy z pełnego zakresu usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, na którą składają się trzy odrębne formy realizacji usługi:
 - a) uczestnictwo w szkoleniach z zakresu umiejętności poszukiwania pracy,
 - b) uczestnictwo w zajęciach aktywizacyjnych,
 - c) dostęp do informacji i elektronicznych baz danych służących uzyskaniu umiejętności poszukiwania pracy i samozatrudnienia.
- C3. Określenie potrzeb i oczekiwań w zakresie poprawy jakości funkcjonowania klubów pracy w urzędach pracy oraz innych instytucjach, z uwzględnieniem sytuacji prawnej, organizacyjnej, technicznej, kadrowej i metodologicznej oraz opinii realizatorów i klientów usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.
- C4. Zidentyfikowanie przykładów „dobrych praktyk” w zakresie funkcjonowania klubów pracy oraz realizacji usługi dotyczącej pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy.

1.2.3. Przedmiot badań

Przedmiotem kompleksowych badań były rozwiązania (prawne, organizacyjne, kadrowe, techniczne, metodyczne i inne) oraz towarzyszące im zjawiska i procesy w zakresie poprawy jakości i efektywności usług dotyczących pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem skutków wprowadzenia zaktualizowanego w 2003 r. podręcznika „Klub Pracy”, jak również wejścia w życie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. nr 99, poz. 1001 z póź. zm.), która m.in. usankcjonowała usługę rynku pracy pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.

1.2.4. Problemy (pytania) badawcze

Do wyodrębnionych celów badawczych zostały sformułowane problemy badawcze w formie pytań, które pogrupowano według 5 obszarów badawczych:

- 1) zagadnienia prawne,
- 2) zagadnienia organizacyjne i kadrowe,
- 3) zagadnienia techniczne,
- 4) zagadnienia metodyczne,
- 5) inne zagadnienia.

Zaproponowany sposób grupowania problemów ułatwił konstrukcję narzędzi badawczych, analizę zebranych informacji oraz wyciągnięcie wniosków po przeprowadzeniu badania.

Poniżej przedstawiono problemy badawcze dla poszczególnych obszarów badawczych:

Ad. 1. Obszar zagadnień prawnych

1. Jak kadra nadzorująca pracę liderów klubów pracy (KN), liderzy klubów pracy (LKP) oraz osoby korzystające z usług klubów pracy (UKP) oceniają zakres i jakość zmian w przepisach prawnych dotyczących usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy?
2. Co należałoby uwzględnić w rozwiązaniach prawnych, aby poprawić jakość funkcjonowania KP w publicznych służbach zatrudnienia (PSZ) oraz innych instytucjach i organizacjach?

Ad. 2. Obszar zagadnień organizacyjnych i kadrowych

1. Jaki jest status KP i LKP oraz sytuacja kadrowa w PUP, CliPKZ, jednostkach OHP, innych instytucjach i organizacjach?
2. Jakie koszty (rodzaje, wysokość, źródło) ponoszą organizatorzy świadczący usługi w zakresie aktywnego poszukiwania pracy?
3. Na jakich zasadach prowadzona jest współpraca instytucji, która prowadzi KP z innymi placówkami na szczeblu: kraju, województwa, powiatu, gminy?
4. W jaki sposób prowadzona jest rekrutacja uczestników klubów pracy (osób bezrobotnych i poszukujących pracy)?
5. W jaki sposób są przygotowywani, doskonaleni i oceniani LKP w PSZ, OHP oraz innych instytucjach i organizacjach?

Ad. 3. Obszar zagadnień technicznych

1. Jakie zasoby (pomieszczenia, wyposażenie, środki dydaktyczne) są niezbędne do funkcjonowania KP oraz świadczenia usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy?
2. Jak oceniany jest przez użytkowników, zarówno dostawców usług, jak i uczestników, dostęp do informacji i elektronicznych baz danych służących doskonaleniu umiejętności poszukiwania pracy i samozatrudnienia?

Ad. 4. Obszar zagadnień metodycznych

1. W jaki sposób tworzony jest program KP oraz jakie materiały, metody i formy organizacyjne są stosowane przy jego realizacji?
2. Jakie istnieją potrzeby i oczekiwania w zakresie unowocześniania treści i metod pracy wykorzystywanych w realizacji usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy?

Ad. 5. Obszar zagadnień innych

1. W jaki sposób UP wykorzystują i upowszechniają program szkolenia pod nazwą „Klub Pracy” w celu pozyskania innych instytucji i organizacji do współpracy w zakresie świadczenia usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy?
2. Co motywuje osoby bezrobotne i poszukujące pracy do udziału w szkoleniach i zajęciach aktywizacyjnych organizowanych przez KP?
3. Co sprzyja (przynosi lepsze efekty), a co utrudnia tworzenie sieci współpracy (instytucji i osób) w realizacji polityki państwa skierowanej na aktywizację bezrobotnych i poszukujących pracy?

1.3. Dobór respondentów

Badaniem zostały objęte trzy grupy respondentów. Ankiety badawcze skierowane zostały do osób kierujących lub zarządzających podmiotami administracyjnymi i instytucjami prowadzącymi kluby pracy i realizującymi zadania ustawowe będące przedmiotem zainteresowań badawczych. Łącznie wysłano do 595. instytucji informację wraz z zaproszeniem do udziału w badaniu przedstawicieli trzech grup respondentów. Osobna informacja była skierowana zarówno do przedstawicieli kadry nadzorującej pracę liderów klubów pracy, jak i samych liderów klubów pracy. Uczestników klubów pracy o badaniu poinformowali liderzy lub też ankieter przeprowadzający badanie.

W ramach poszczególnych grup odbiorców ankiety skierowano odpowiednio do:

- 1) **przedstawicieli kadry nadzorującej** (bezpośrednich przełożonych liderów klubów pracy lub osób wykonujących zadania LKP) – po jednej osobie z niżej wymienionych instytucji, łącznie:
 - PUP – kierownik właściwej komórki organizacyjnej urzędu, któremu bezpośrednio podlega LKP lub osoba wypełniająca zadania w zakresie pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy (np. doradca zawodowy, osoba zatrudniona w ramach prac subsydiowanych) – 339;
 - CliPKZ – kierownik CliPKZ w WUP lub w oddziale terenowym WUP – 53;
 - OHP – Dyrektor Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w KW OHP – 113;
 - inne instytucje i organizacje (iio) – kierownik instytucji/organizacji (lub wyznaczona przez niego osoba) współpracującej z PUP, realizującej usługi na zlecenie PUP lub też samodzielnie prowadzącej KP – 90.

Łącznie: 595

- 2) **Liderów klubów pracy** – po jednej osobie z instytucji (jak wyżej). Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach LKP. W przypadku gdy w organizacji nie było wydzielonego stanowiska LKP, objęto osoby wykonujące zadania z zakresu aktywnego poszukiwania pracy. (Przyjęto założenie, iż w każdej z instytucji, do której adresowano zaproszenie do udziału w badaniu, ankieta zostanie wypełniona przez jednego lidera klubu pracy).

Łącznie: 595 osób

- 3) **Uczestników (klientów) klubów pracy** - przyjęto, że w badaniu będzie uczestniczyć maksymalnie pięć osób z każdej instytucji: zarówno kobiety, jak i mężczyźni w przedziale wiekowym 15-50 lat; z wykształceniem: od poniżej gimnazjalnego do wyższego. Do każdego klubu pracy przesłany został indywidualny „klucz” doboru uczestników próby.

Łącznie: maksymalnie do 2975 osób

1.4. Metody, techniki i narzędzia badawcze

W celu zweryfikowania sformułowanych problemów badawczych, koniecznym było dobranie odpowiednich metod i technik badawczych. W badaniach zastosowane zostały trzy metody badawcze: analiza dokumentów, sondaż diagnostyczny, analiza przypadków. Dobór metod został podporządkowany zasadzie, że w badaniach społecznych nie można opierać procesu poznawczego na jednej tylko metodzie/technice badań.

1. **Metoda analizy dokumentów.** Analizie zostały poddane trzy grupy dokumentów: (a) akty prawne, (b) materiały dotyczące działalności klubów prac oraz (c) inne dokumenty. Pełny wykaz analizowanych dokumentów przedstawiono w rozdziale 6.1. – Dokumenty stanowiące przedmiot analizy. Wyniki analizy posłużyły do określenia problemów badawczych oraz szczegółowych pytań w narzędziach badawczych, które kierowane są do: kadry zarządzającej urzędów pracy, liderów klubów pracy oraz osób bezrobotnych i poszukujących pracy korzystających z usług klubów pracy.
2. **Metoda sondażu diagnostycznego** była, w prowadzonych w ramach projektu badaniach, **podstawową metodą** pozyskiwania danych empirycznych, zarówno w trakcie badania pilotażowego, jak i szeroko zakrojonych badań docelowych. W efekcie został uzyskany opis i wyjaśnienie badanego stanu (diagnoza) dotyczącego funkcjonowania klubów pracy i świadczonych usług w zakresie pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy. W metodzie tej zastosowano technikę ankietowego pomiaru badanych problemów, charakteryzującą się tym, że kwestionariusze ankiet (ankieta bezpośrednia i ankieta audytoryjna) trafiają bezpośrednio do rąk respondentów, którzy odpowiedzieli na pytania zawarte w kwestionariuszu pisemnie (ręcznie wypełniając wydrukowane ankiety) lub elektronicznie (w przypadku ankiety w formie zapisu elektronicznego – MS Word oraz w formie ankiety internetowej – technologia php). Ankiety były anonimowe, a opracowanie i analiza wyników badań przeprowadzona została z wykorzystaniem odpowiednich technik statystycznych. Finalnym efektem tych prac było opracowanie zbiorczego zestawienia wyników badań w formie tablic wynikowych. Na tej podstawie została przeprowadzona analiza jakościowa i ilościowa z ilustracją graficzną wyników badań.
3. **Metoda indywidualnych przypadków**, została zastosowana do opracowania opisów przykładów „dobrych praktyk” w zakresie organizowania i funkcjonowania klubów pracy oraz realizacji trzech form pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy udzielanej bezrobotnym, takich jak:
 - uczestnictwo w szkoleniach z zakresu umiejętności poszukiwania pracy;
 - uczestnictwo w zajęciach aktywizacyjnych;
 - dostęp do informacji i elektronicznych baz danych służących uzyskaniu umiejętności poszukiwania pracy i samozatrudnienia.

Należy zaznaczyć, że była to **metoda pomocnicza** w prowadzonych badaniach umożliwiająca zidentyfikowanie przykładów „dobrych praktyk” rozumianych jako pewne „wzorcowe rozwiązania”, które warto promować i upowszechniać w skali całego kraju. Zastosowanie tej metody było możliwe po zebraniu informacji o działalności klubów pracy w Polsce, co miało miejsce na etapie prowadzonych w projekcie badań docelowych. W trakcie tych badań zostały wyselekcjonowane kluby pracy, które stanowiły przedmiot pogłębionej analizy – studium przypadku.

W metodzie tej respondentami byli celowo wybrani (z listy osób certyfikowanych przez MPiPS) liderzy klubów pracy, którzy po zapoznaniu się z treścią wypełnionych ankiet (dla trzech grup respondentów) dokonywali „wizji lokalnej” wybranej instytucji i stosując „technikę wywiadu nieskategoryzowanego” pozyskiwali wymagane informacje do sporządzenia opisu przypadku. Respondentami w tej metodzie badawczej byli kierownik instytucji oraz/lub wytypowany przez niego lider klubu pracy.

Opracowane zostały trzy opisy przypadków, po jednym dla każdej z grup instytucji: Powiatowy Urząd Pracy, Ochotniczy Hufiec Pracy, inna instytucja i organizacja.

W opisie indywidualnego przypadku uwzględnione zostały, m.in. następujące zagadnienia:

- geneza utworzenia klubu pracy (KP),
- statystyka działalności KP,
- podstawy prawne funkcjonowania KP;
- struktura zarządzania i organizacji pracy,
- źródła i koszty funkcjonowania klubu pracy,
- atmosfera (klimat) pracy,
- wyposażenie klubu pracy,
- dokumentacja („papierowa” i elektroniczna) z działalności klubu pracy,
- dostęp do informacji i elektronicznych baz danych dla klientów,
- kompetencje i rozwój zawodowy LKP,
- charakterystyka klientów klubu pracy,
- udogodnienia dla klientów w klubie pracy,
- współpraca klubu pracy z innymi placówkami,
- „mocne i słabe strony” w działalności klubu pracy,
- zarządzanie jakością usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy,
- innowacyjne (autorskie) rozwiązania stosowane w funkcjonowaniu klubu pracy (innowacje związane z procesami, produktami, organizacją, promocją, środowiskiem),
- efekty i sukcesy w działalności klubu pracy oraz inne.

Narzędzia badawcze

Głównym źródłem weryfikacji zaprojektowanych kwestionariuszy były dane uzyskane od respondentów w ramach badań pilotażowych.

Zaprojektowane zostały trzy kwestionariusze ankiet odpowiadające trzem grupom respondentów:

- kwestionariusz ankiety dla przedstawicieli kadry nadzorującej pracę liderów klubów pracy,
- kwestionariusz ankiety dla liderów klubów pracy lub osób wykonujących zadania związane z usługą pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy,
- kwestionariusz ankiety dla osób korzystających z usług klubów pracy.

Narzędzia badawcze zostały tak skonstruowane, aby wzajemnie się uzupełniać, weryfikując jednocześnie informacje pochodzące z różnych źródeł. Treść narzędzi badawczych została podporządkowana przyjętym celom i problemom badawczym, co zapewniło zarówno ilościową, jak i jakościową analizę dostarczonego tą drogą materiału badawczego.

Każdy kwestionariusz badawczy zawierał, ułożoną zgodnie z określonymi pięcioma obszarami badawczymi, listę pytań skierowanych do respondentów, wraz z miejscami przeznaczonymi na wybór odpowiedzi lub sformułowanie odpowiedzi własnej.

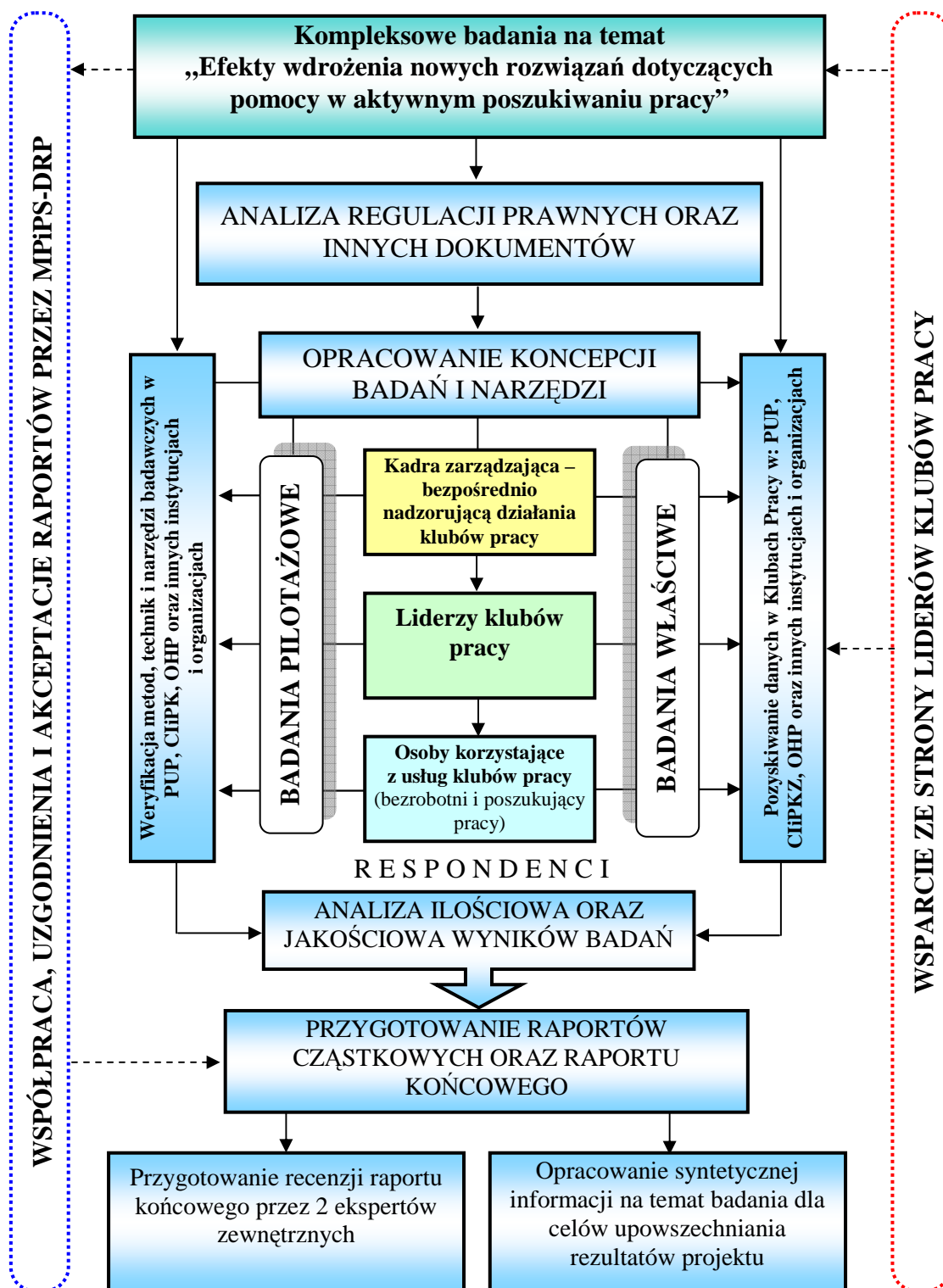
W kwestionariuszach ankiet zastosowano trzy kategorie pytań:

- **pytania zamknięte**, gdzie wszystkie odpowiedzi na dane pytania są wymienione, a czynność respondenta polega jedynie na zaznaczeniu wybranej odpowiedzi,
- **pytania półotwarte**, gdzie w zestawie możliwych odpowiedzi umieszczono dodatkowo odpowiedź „inne”,
- **pytania otwarte**, gdzie respondent ma całkowitą swobodę i możliwości wyrażania własnych poglądów, opinii, oczekiwań czy też potrzeb związanych z badanym problemem.

Cały formularz ankiety (dotyczy to każdego z trzech rodzajów ankiet) składał się z trzech części:

- 1) **Wstępnej**, gdzie znajdowały się informacje zawierające: tytuł ankiety, uzasadnienie i cel prowadzonych badań, wyjaśnienie podstawowych pojęć, instrukcję wypełnienia ankiety oraz adres, na który należało odesłać wypełnioną ankietę:
 - w wersji elektronicznej bezpośrednio na serwer, po wypełnieniu kwestionariusza ankiety zamieszczonego w Internecie użytkownik automatycznie, po zapisaniu, wysyłał dane na adres internetowy udostępniony przez Wykonawcę,
 - w wersji elektronicznej, jako plik zapisany w formacie MS Word, wysłany na wskazany adres poczty e-mail Wykonawcy,
 - w wersji wydrukowanej, na wskazany adres instytucji prowadzącej badania.
- 2) **Pytań kwestionariuszowych**, które stanowiły najważniejszy komponent narzędzia. Pytania zostały podzielone na pięć grup, dotyczących zagadnień:
 - prawnych,
 - organizacyjnych i kadrowych,
 - technicznych,
 - metodycznych oraz
 - innych.
- 3) **Końcowej**, gdzie znajdowały się informacje dotyczące respondenta, identyfikacji terenu badań oraz podziękowanie dla respondenta za udział w badaniach. W tej części respondent miał również możliwość wypowiedzenia się na temat prowadzonych badań.

1.5. Organizacja i przebieg badań



Rys. 1 Sposób organizacji badań w ramach projektu

1.5.1. Informacja o badaniu pilotażowym

1.5.1.1. Charakterystyka próby

W celu oceny i weryfikacji narzędzi badawczych zrealizowane zostało badanie pilotażowe. „Pilotaż” został przeprowadzony w **10. instytucjach**, które prowadzą klub pracy (KP) od **co najmniej trzech lat**:

- a) Cztery kluby pracy funkcjonujące w powiatowych urzędach pracy (UP).

Kryterium doboru: UP, które prowadzą więcej niż jeden klub pracy, funkcjonujące w środowisku miejskim i wiejskim oraz liderzy klubów pracy (LKP) lub inne osoby wypełniające te funkcje, z co najmniej pięcioletnim stażem pracy,

- b) Dwa centra informacji i planowania kariery zawodowej funkcjonujące w ramach wojewódzkich urzędów pracy.

Kryterium doboru: województwo o najwyższej i najniższej stopie bezrobocia, duża i mała aglomeracja miejska oraz LKP (lub inne osoby wypełniające te funkcje) z co najmniej pięcioletnim stażem pracy,

- c) Dwa kluby pracy działające w ramach Ochotniczych Hufców Pracy.

Kryterium doboru: województwo o najwyższej i najniższej stopie bezrobocia oraz LKP wytypowani przez KG OHP.

- d) Dwa kluby pracy działające w innych niż urzędy pracy i OHP instytucjach i organizacjach.

Kryterium doboru: KP funkcjonujące w małej i dużej aglomeracji miejskiej rekomendowane przez urzędy pracy oraz LKP (lub inne osoby wypełniające te funkcje, z co najmniej trzyletnim stażem pracy).

1.5.1.2. Respondenci w badaniu pilotażowym

W badaniach pilotażowych wyodrębniono trzy grupy respondentów:

- 1) przedstawiciele kadry nadzorującej (bezpośredni przełożeni liderów klubu pracy) – po jednej osobie z instytucji, łącznie 10 osób;
- 2) liderów klubów pracy (po jednej osobie z instytucji) – łącznie 10 osób zatrudnionych na stanowiskach LKP;
- 3) uczestników (klientów) klubów pracy.

1.5.1.3. Metoda badania pilotażowego

Badanie pilotażowe dla wszystkich trzech grup respondentów zostało przeprowadzone z udziałem ankierów. Badanie przeprowadzone tym sposobem zapewniło:

- zebranie niezbędnych informacji zwrotnych od respondentów o jakości narzędzi badawczych oraz o wymaganych i niezbędnych korektach.
- zweryfikowanie zakresów i obszarów problemowych podejmowanych w badaniu pod kątem prawidłowości realizacji, określonych przez Zamawiającego, celów badania.

Uzyskane w badaniu pilotażowym informacje, opinie i sugestie respondentów pozwoliły Wykonawcy na dokonanie korekt projektowanych narzędzi badawczych m.in.:

- poprzez dostosowanie ich do konkretnych uwarunkowań funkcjonowania KP, czy też osób prowadzących KP
- zmianę szczegółowości poszczególnych zakresów badania i obszarów badawczych.

Równolegle postępowały prace nad budową strony internetowej, która miała posłużyć, na tym etapie, do wprowadzenia danych z formularzy papierowych do elektronicznej bazy danych.

Materiał badawczy zebrany przez ankieterów wraz z opiniami respondentów stał się podstawą do przeprowadzenia analizy zastosowanych narzędzi badawczych i takie ich udoskonalenie, które umożliwiło osiągnięcie założonych celów badania.

1.5.2. Sposób organizacji badania ankietowego z udziałem kadry nadzorującej oraz liderów klubów pracy.

Po zakończeniu badania pilotażowego i udoskonaleniu narzędzi badawczych na podstawie wyników badania pilotażowego, przystąpiono do realizacji badania właściwego.

O badaniu właściwym został poinformowany (oficjalnym pismem w formie listownej oraz w formie elektronicznej) kierownik odpowiedniej instytucji, z prośbą o wytypowanie kompetentnych osób, które będą wypełniać ankietę przeznaczoną dla: kadry nadzorującej pracę liderów klubów pracy lub osób wykonujących zadania lidera klubu pracy oraz liderów klubów pracy lub osób wykonujących zadania lidera klubu pracy.

Zgodnie z przyjętymi kryteriami doboru próby badawczej przewidziano udział bezpośredniego przełożonego (jedna osoba) liderów klubu pracy, jeśli takie stanowisko w instytucji było wyodrębnione. W przypadku braku takiego stanowiska, w instytucji, pod uwagę brani byli pracownicy, którzy wykonywali zadania z zakresu pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy. W obydwu przypadkach chodziło o bezpośredniego przełożonego, którego wskazał kierownik instytucji jako respondenta w badaniach.

W ramach danej instytucji, w badaniach właściwych uczestniczył jeden lider klubu pracy lub jedna osoba wykonująca zadania LKP (w przypadku braku LKP), wytypowany/wytypowana przez bezpośredniego przełożonego z grona potencjalnych respondentów, to znaczy osób wykonujących zadania – pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.

W przypadku ankiety dla liderów klubów pracy lub osób wykonujących zadania lidera klubu pracy, w instrukcji zamieszczonej w kwestionariuszu była informacja, kto powinien daną ankietę wypełnić. Ankietę wypełniał **lider klubu pracy**. Natomiast w przypadku, gdy:

- w klubie pracy nie był zatrudniony lider KP ankietę wypełniała **osoba wykonująca zadania LKP**,
- w klubie pracy pracowało kilku LKP, ankietę wypełniał **lider klubu pracy, który posiadał najdłuższy staż pracy na danym stanowisku**,

- w klubie pracowało kilka osób wykonujących zadania lidera klubu pracy, ankietę wypełniała **osoba posiadająca najdłuższy staż pracy na danym stanowisku**

Podczas drugiego okresu badania, przeprowadzonego w kwietniu i maju 2007 roku, respondenci, którzy po ponownych zaproszeniach do wzięcia udziału w badaniu nie wypełnili ankiet, byli umawiani na badanie z udziałem ankieterów. W wielu przypadkach jednakże, w momencie, kiedy była oferowana pomoc ankietera respondenci deklarowali, że samodzielnie wypełnią ankietę i odeślą do Wykonawcy. Łącznie ankieterzy przeprowadzili 43 wywiady z respondentami. Podczas realizacji badania, część z instytucji, w których były umówione badania odmówiły wzięcia udziału, bądź też wypełniły ankiety wcześniej. Rola ankieterów w badaniu okazała się bardzo istotna, ponieważ respondenci mobilizowali się i w wielu przypadkach wypełniali ankiety samodzielnie.

Najczęściej ankieter, w danej instytucji, przeprowadzał badanie z przedstawicielami wszystkich trzech kategorii respondentów, zarówno przedstawicielem kadry nadzorującej i liderem klubu pracy, jak i z uczestnikami klubu pracy.

1.5.3. Sposób organizacji badania ankietowego z udziałem uczestników klubów pracy.

W przypadku uczestników (klientów) klubów pracy, sposób organizacji badań przebiegał inaczej niż badania z udziałem kadry kierowniczej i liderów klubów pracy. Warunkiem przeprowadzania tych badań (z wykorzystaniem przygotowanego kwestionariusza ankiety) był wymóg realizacji przez kluby pracy, poszczególnych form pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy. W badaniu brali głównie udział **uczestnicy klubu pracy**, którzy podczas badania właściwego korzystali:

- ze szkoleń z zakresu umiejętności poszukiwania pracy,
- z zajęć aktywizacyjnych,
- z dostępu do informacji i elektronicznych baz danych służących uzyskaniu umiejętności poszukiwania pracy i samozatrudnienia.

W części badanych instytucji podczas trwania badania nie odbywały się wszystkie (wymienione powyżej) formy pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy, stąd też założono, że w badaniu właściwym, w przypadku pojawienia się powyższej sytuacji, mogły brać udział również osoby, które ukończyły uczestnictwo w klubie pracy.

Bardzo ważną rolę do spełnienia w przeprowadzeniu tego badania miał lider klubu pracy, który otrzymał osobne pismo przewodnie z informacją i zaproszeniem do wzięcia udziału w badaniu, a także tabelę losową wygenerowaną według przedstawionego poniżej wzoru. Dla każdego z badanych klubów pracy była przygotowana osobna tabela doboru respondentów z grupy uczestników. Wraz z tabelą lider klubu pracy otrzymał również instrukcję jak należy z tabeli korzystać i jak dobierać respondentów do badania.

Na podstawie badania pilotażowego Wykonawca przyjął, iż przy realizacji badania właściwego, liczebność grup szkoleniowych będzie zawierała się pomiędzy: co najmniej czterema osobami ale nie więcej niż dwudziestoma osobami. Jednocześnie uwzględniając dodatkowe kryterium, maksymalnie pięciu respondentów w każdym klubie pracy, przyjęto, dla badania właściwego, następującą procedurę losowego doboru respondentów:

1. dla każdego z 595 badanych klubów pracy została wygenerowana tabela losowa według poniższego wzoru:

KP 18

4:	2 3
5:	2 3
6:	1 2
7:	2 5 6
8:	2 3 6
9:	3 4 7 9
10:	1 2 8 10
11:	2 4 7 9 10
12:	3 4 6 10 12
13:	1 3 4 5 11
14:	4 5 6 8 9 10
15:	3 7 10 11 14 15
16:	1 5 6 8 9 12 15
17:	3 6 7 8 11 12 17
18:	1 2 3 6 7 12 13 14
19:	1 8 9 11 16 17 18 19
20:	1 8 11 15 16 18 19 20

gdzie liczba obok „KP“ wskazywała na numer klubu pracy, a pierwsza liczba w każdym wierszu odpowiadała liczebności grupy szkoleniowej klientów KP, następane liczby po znaku „:“ w danym wierszu wskazywały na numery osób, które należało wybrać do wywiadu dla danej liczebności grupy.

2. prowadzący badanie: lider klubu pracy lub ankieter przeprowadzał badanie tylko w jednej grupie szkoleniowej danego klubu posługując się jedną z tabel losowych w następujący sposób:

- niech n ($4 \leq n \leq 20$) oznacza liczebność grupy szkoleniowej;
- ankieter numerował dowolnie liczbami od 1 do n osoby z grupy szkoleniowej;
- przeprowadzał wywiad z osobami, których numery odczytał z tabeli z wiersza o numerze n ;
- użytej tabeli nie można było ponownie wykorzystać do badania innej grupy szkoleniowej.

Opisana powyżej procedura, została rozesłana do każdego badanego klubu pracy.

W opinii Wykonawcy jej przyjęcie gwarantuje, że respondenci dobierani byli losowo ze zbliżonym prawdopodobieństwem trafienia do próby.

Liderzy klubów pracy rzadko zadawali dodatkowe pytania Wykonawcy jak należy posługiwać się powyższą tabelą losową. Każda wątpliwość dotycząca korzystania z przesłanej procedury doboru próby losowej, była przez Wykonawcę dokładnie wyjaśniana i omawiana.

1.6. Przebieg i organizacja badania jakościowego – opracowanie przykładów „dobrych praktyk” w działalności klubów pracy.

Wywiady z respondentami (kierownik instytucji oraz/lub wytypowany przez niego lider klubu pracy) były przeprowadzane przez ankietera bezpośrednio w siedzibach wybranych respondentów – miejscu ich zatrudnienia, z uwzględnieniem niżej wymienionych zasad:

1. Zadaniem wstępnym ankietera było przygotowanie respondenta do przyjaznego ustosunkowania się do wywiadu oraz gotowości do udzielania odpowiedzi wyczerpujących, zgodnych ze stanem faktycznym poprzez zbudowanie dobrego kontaktu z respondentem, czyli stworzenie atmosfery bezpieczeństwa i zaufania.
2. Merytoryczne przygotowanie ankietera polegające m.in. na zapoznaniu się z wynikami ankiet ze szczególnym uwzględnieniem ankiet właściwych dla badanego podmiotu pozwoliło na nawiązanie i podtrzymywanie więzi intelektualnej i emocjonalnej pomiędzy rozmówcami: respondentem i ankieterem.
3. Dobór respondentów do badania *przykładów dobrych praktyk* dawał gwarancję, że dla respondenta cele wywiadu były ważne, odnosiły się bowiem do efektów prowadzonej działalności w ramach aktywnych form pomocy w poszukiwaniu pracy. Sprzyjało to akceptacji pytań i zagadnień podnoszonych w trakcie prowadzenia badania. Należy podkreślić, że respondenci udział w tej części badania traktowali jako *sui generis* formę wyróżnienia.
4. Ankieter przeprowadzający badanie prowadził je w sposób obiektywny i rzeczowy, nie odwołując się do emocji. Opierał się na konkretnych danych i argumentach.
5. Bardzo ważnym dla ankietera – badacza było panowanie nad czasem przebiegu wywiadu. Struktura czasowa wywiadu pozwalała respondentowi na zachowanie swobody wypowiedzi z jednej strony, a ankieterowi umożliwiała monitorowanie przebiegu badania i dynamiki prowadzonej rozmowy.
6. Uczestniczący w badaniu respondenci mieli (w ocenie ankietera) bardzo wysoką motywację do udziału w badaniu – wywiadzie na temat *przykładów dobrych praktyk*.

Wywiady prowadzone były z uwzględnieniem aktualnych uwarunkowań sytuacyjnych respondentów (miejsce, czas, formuła). Pozwoliły na uzyskanie wiedzy umożliwiającej bliższe poznanie badanego podmiotu, jego specyfiki, stopnia zaangażowania w prowadzoną działalność w ramach klubów pracy.

1.7. Analiza regulacji prawnych i innych dokumentów dotyczących pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy.

W projekcie przygotowana została analiza obowiązujących rozwiązań prawnych oraz innych dokumentów dotyczących pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy (łącznie 44 dokumenty – patrz rozdział 6.1.). Analizę przeprowadzono pod kątem następujących zagadnień:

- ewolucji przepisów prawnych dotyczących bezrobocia i funkcjonowania klubów pracy w Polsce;
- ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a w tym:
 - celów ustawy,
 - struktury publicznych służb zatrudnienia i ich zadania,
 - usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy,
 - podstawy funkcjonowania klubu pracy,
 - statusu prawnego lidera klubu pracy;
- nowych projektów regulacji prawnych – propozycje udoskonalenia zapisów.

Syntetyczna informacja

Zapoczątkowana w 1989 roku transformacja polskiej gospodarki w kierunku systemu rynkowego niosła za sobą zasadnicze zmiany na rynku pracy. O ile jeszcze w końcu lat osiemdziesiątych charakterystyczną cechą polskiego rynku pracy było występowanie niedoborów siły roboczej, czego wyrazem była wysoka liczba wolnych miejsc pracy przypadających na jedną osobę poszukującą pracy (25,5 w 1989 roku)¹, to począwszy od 1990 roku pojawiły się trudności ze znalezieniem pracy, spowodowane poważnymi nadwyżkami podaży siły roboczej. Sytuacja taka trwa po dzień dzisiejszy.

Zaistniałe przeobrażenie ustroju gospodarczego i związane z tym procesy ekonomiczne i społeczne zmuszały do zmiany myślenia o rynku pracy, o bezrobociu oraz sposobach przeciwdziałania jego skutkom. Władza ustawodawcza uświadomiła sobie, że „wysokie bezrobocie oznacza, że gospodarka nie produkuje tyle, ile mogłaby produkować i gdyby wszyscy mieli pracę. Oznacza ono również nędzę, społeczne niepokoje i brak nadziei dla bezrobotnych”². Dlatego też, już w 1989 roku podjęto pracę nad ustawowymi regulacjami problemu. Efektem była **ustawa z dnia 29 grudnia 1989 roku o zatrudnieniu** (Dz.U., nr 75, poz. 446).

Poważne braki koncepcyjne i legislacyjne ustawy o zatrudnieniu z 29 grudnia 1989 roku, widoczne szczególnie w definicji „bezrobotny” spowodowały, że w dniu 16 października 1991 uchwalono **ustawę o zatrudnieniu i bezrobociu** (Dz.U., nr 106, poz. 457). Nowa ustawa wprowadziła istotne zmiany w definicji pojęcia „bezrobotny”, jego uprawnieniach i obowiązkach. Ustawą tą powołano **Urząd Pracy**, jako centralny urząd administracji państwowej, podlegający Ministrowi Pracy i Polityki Socjalnej. Urząd ten następnie został przekształcony w **Krajowy Urząd Pracy**.

Mimo wielokrotnych nowelizacji, stosowanie ustawy umożliwiało liczne nadużycia, szczególnie przez osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy, posiadające jednocześnie prawo do zasiłku dla bezrobotnych. W tym stanie rzeczy Sejm RP, 14 grudnia 1994 roku, uchwalił **ustawę o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu** (Dz.U. z 1995 r., nr 1, poz. 1), która weszła w życie z dniem 1 stycznia 1995 roku. W ustawie pojawiło się nowe pojęcie „**Klub pracy**”. Pojęcie to oznaczało „*zajęcia*

¹ Mały Rocznik Statystyczny 1990 r., GUS, Warszawa 1990.

² D. Begg i inni: *Mikroekonomia*, PWE, Warszawa 1994.

dla bezrobotnych w celu nabycia umiejętności poszukiwania i uzyskiwania zatrudnienia”. Zgodnie z rozwiązaniami ustawowymi, bezrobotnym uczestniczącym w szkoleniu przysługiwał dodatek szkoleniowy (stypendium) i zwrot kosztów dojazdu na szkolenie. Jednakże, za „szkolenie” uznawano jedynie przyuczenie do zawodu. Uczestnikom zajęć w klubach pracy takie świadczenie nie przysługiwało. Dopiero zmiana ustawy z **grudnia 1996 roku** (Dz.U., nr 147, poz. 687) zmieniła sytuację o tyle, że za „szkolenie” uznano również „*naukę poszukiwania pracy*”. Zrównano więc status wszystkich bezrobotnych – uczestników szkoleń.

Utrzymująca się wysoka stopa bezrobocia i związane z nią poważne konsekwencje finansowe i społeczne spowodowały, że w ustawie położono znaczny nacisk na „*przeciwdziałanie bezrobociu*”. W związku z tym ustawa określała zadania państwa w zakresie łagodzenia skutków bezrobocia, zatrudnienia oraz aktywizacji zawodowej bezrobotnych i innych osób poszukujących pracy. Realizację zadań państwa, określonych w ustawie, zlecono wówczas ministrowi właściwemu do spraw pracy, Prezesowi Krajowego Urzędu Pracy (do którego m.in. należało wspieranie działalności klubów pracy), dyrektorom wojewódzkich urzędów pracy oraz kierownikom rejonowych urzędów pracy, działających w ramach samorządów terytorialnych, którzy współdziałają z organami, organizacjami i instytucjami zajmującymi się problematyką zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu, a w szczególności z gminami oraz organizacjami związków zawodowych, pracodawców i bezrobotnych. Wymienione organy miały działać przy pomocy – odpowiednio – Naczelnej Rady Zatrudnienia, wojewódzkich i powiatowych rad zatrudnienia.

W **1998 roku** Sejm RP uchwalił szereg ustaw określanych zbiorczą nazwą **reforma samorządowa**³. W ramach reformy dokonano nowego podziału administracyjnego kraju. Zlikwidowano dotychczasowe województwa i rejony administracyjne, a w konsekwencji rejonowe urzędy pracy realizujące zadania związane z przeciwdziałaniem bezrobociu. Zadania te przejęły samorządy powiatowe. Urzędy pracy weszły w skład powiatowej i wojewódzkiej administracji zespolonej.

Wynikiem reformy było pogorszenie realizacji zadań związanych z łagodzeniem skutków bezrobocia i przeciwdziałania jego wzrostowi.

Dokonywane zmiany legislacyjne nie przynosiły efektów w postaci zmniejszonej stopy bezrobocia. Dlatego też władze państwa podjęły inicjatywy mające na celu rozwiązanie problemu. W **styczniu 2000 roku** został przyjęty przez Radę Ministrów dokument, przedstawiony przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, zatytułowany „**Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000–2006**”.

W „Strategii” sformułowano cele polityki rynku pracy i środki osiągnięcia tych celów. Przyjęto, że celem głównym jest osiągnięcie wyższego zaangażowania ludności w procesy pracy. Zasygnalizowano, że nowa sytuacja, powstała w wyniku reformy administracji publicznej, wymagać będzie „*skonstruowania nowego modelu oddziaływania Rządu na rynek pracy i określenia możliwej skali i zasad interwencji o przypadkach wystąpienia poważnych zagrożeń na lokalnym rynku pracy*”. Podkreślono, konieczność wzmocnienia instytucjonalnego publicznej służby zatrudnienia, wzrostu jakości oferowanych usług, odciążenia urzędów pracy od zadań niezwiązanych z aktywizacją zawodową bezrobotnych oraz umożliwienia, w szerszym niż dotychczas stopniu, funkcjonowania niepublicznych instytucji obsługi rynku pracy.

³ Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz.U. nr 91, poz. 578). Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie wojewódzkim (Dz.U. nr 91, poz. 576). Ustawa z dnia 1 lipca 1998 r. o zmianie niektórych ustaw określających kompetencje organów administracji publicznej – w związku z reformą ustrojową państwa (Dz.U. nr 106, poz. 668). Ustawa z dnia 24 lipca 1998 r. o wprowadzeniu trójstopniowego zasadniczego podziału państwa (Dz.U. nr 96, poz. 603). Ustawa z dnia 24 lipca 1998 r. o wejściu w życie ustawy o samorządzie powiatowym, ustawy o samorządzie wojewódzkim, oraz ustawy o administracji rządowej w województwie (Dz.U. nr 99, poz. 631).

Konsekwencją „Strategii” był „**Narodowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na lata 2000 – 2001 z czerwca 2000 r.**”. Do priorytetów tego Planu zaliczono między innymi „*stosowanie aktywnych form przeciwdziałaniu bezrobociu opartych o indywidualne i grupowe programy aktywizacji zawodowej i aktywne pośrednictwo pracy*”. Nadzór nad realizacją większości zadań, w tym z terminem realizacji do 2006 roku, powierzono Krajowemu Urzędowi Pracy.

Ustawą z dnia 1 marca 2002 r. o zmianach w organizacji i funkcjonowaniu centralnych organów administracji rządowej i jednostek im podporządkowanych oraz zmianie niektórych ustaw (Dz.U. nr 25, poz. 253 z późn. zm.) **został zniesiony Krajowy Urząd Pracy**. Ustawą tą została zmieniona również ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu. Zmiana polegała na tym, że dotychczasowe zadania realizowane przez Ministra „przy pomocy Prezesa Krajowego Urzędu Pracy” przypisano bezpośrednio ministrowi właściwemu do spraw pracy. Nowy zapis stanowił, że Minister właściwy do spraw pracy w zakresie objętym ustawą, między innymi:

- realizuje politykę państwa w zakresie rynku pracy,
- zapewnia jednolitość stosowania prawa, w szczególności przez:
 - udzielanie wyjaśnień dotyczących przepisów ustawy,
 - określanie standardów realizacji pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, organizacji szkoleń oraz prowadzenia centrów informacji zawodowej i klubów pracy,
 - wprowadzanie i rozwijanie jednolitego systemu informatycznego w urzędach pracy.

W dniu **14 stycznia 2003 r.** Rada Ministrów przyjęła **Narodowy Plan Rozwoju (NPR) na lata 2004–2006**. „*Celem strategicznym Narodowego Planu Rozwoju jest rozwijanie konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy i przedsiębiorczości, zdolnej do długofalowego, harmonijnego rozwoju, zapewniającej wzrost zatrudnienia oraz poprawę spójności społecznej, ekonomicznej i przestrzennej z Unią Europejską na poziomie regionalnym i krajowym*”.

Cel strategiczny wprost nawiązywał do strategii lizbońskiej. Dla realizacji tego celu, w NPR określono priorytety i osie rozwoju. Jedną z tych osi był rozwój zasobów ludzkich i zatrudnienia. Skuteczność w realizacji działań objętych niniejszą osią warunkuje powodzenie realizacji procesów modernizacyjnych i rozwojowych w skali całej gospodarki narodowej. Wymaga to wyraźnej poprawy jakości funkcjonowania systemów rynku pracy i edukacji oraz zwiększenia środków finansowych przeznaczonych na:

- zwiększenie poziomu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych młodzieży i dorosłych,
- podwyższenie efektywności i jakości działania systemu edukacji i kształcenia ustawicznego,
- podwyższenie skuteczności funkcjonowania instytucji i instrumentów rynku pracy,
- wspomaganie tworzenia nowych przedsiębiorstw i adaptację kadr istniejących do funkcjonowania na jednolitym rynku pracy.

Założono, że wdrożenie planu odbywać się będzie między innymi poprzez realizację **Sektorowego Programu Operacyjnego „Rozwój Zasobów Ludzkich”** (Dz.U. z 2004 r. nr 189, poz. 1948), który zakłada rozwój i modernizację instrumentów instytucji rynku pracy, w tym:

- wzmocnienie potencjału publicznych służb zatrudnienia,
- rozwój oferty instytucji rynku pracy.

Realizacja drugiego punktu polegać ma między innymi na:

- doskonaleniu kadr publicznych służb zatrudnienia i instytucji rynku pracy przez szkolenia, wsparcie, doradztwo oraz instruktaż,
- rozwijaniu dialogu społecznego w celu popularyzacji idei aktywizacji zawodowej,
- popularyzacji najlepszych praktyk.

Uwzględniając zapisy Narodowego Planu Rozwoju – Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej dokonało oceny sytuacji dotyczącej systematycznie rosnącego bezrobocia i efektów działań instytucji rządowych i samorządowych, którym powierzono w Ustawie zadania z tym związane. Opracowano „**Założenia do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy**” (sierpień 2003 roku).

Kluby pracy

W wykonaniu przepisów ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu Minister Pracy i Polityki Socjalnej wydał **rozporządzenie z dnia 16 czerwca 1995 roku w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, organizowania szkoleń bezrobotnych, tworzenia zaplecza metodycznego dla potrzeb informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego oraz organizowania i finansowania klubów pracy** (Dz.U., nr.73, poz. 364).

Na podstawie powyższego rozporządzenia urzędy pracy **mogły** (zapis fakultatywny) tworzyć kluby przeznaczone dla bezrobotnych napotykających trudności w uzyskaniu zatrudnienia.

Rejonowe urzędy pracy miały przygotowywać i udostępniać nieodpłatnie uczestnikom zajęć w klubie pracy materiały informacyjne i podręczniki, a także artykuły piśmienne niezbędne przy realizacji programu klubu pracy. Kluby pracy, oparte na zasadzie dobrowolności uczestnictwa, działały na podstawie regulaminu i programu zatwierdzonego przez kierownika rejonowego urzędu pracy. Wydatki na utworzenie klubu pracy i prowadzenie w nim zajęć były finansowane z budżetu rejonowego urzędu pracy oraz ze środków Funduszu Pracy, w wysokości limitu określonego przez dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy.

Rejonowe urzędy pracy zostały zobowiązane do **inicjowania i wspierania** tworzenia klubów pracy przez inne instytucje i organizacje oraz udzielania im pomocy organizacyjnej i metodologicznej.

W związku z reformą administracji rozporządzenie powyższe zostało zastąpione **rozporządzeniem** Ministra Pracy i Polityki Społecznej z **dnia 9 lutego 2000 roku** o tym samym, co poprzednio tytule (Dz. U. Nr 12, poz.146).

Realizując zadanie dotyczące określenia standardów realizacji zadań objętych ustawą – KUP opracował „Standard usługi: Klub pracy”, który stał się podstawą do opracowania przez MGPIPS (Departament Rynku Pracy) – „Standardu usługi: Klub pracy” w 2003 roku. Niestety dokument ten nie zyskał rangi prawnej (nie został opublikowany w formie rozporządzenia), niemniej jednak, przez szereg lat służył on jako materiał pomocniczy (rekomendowany) przy rozstrzyganiu dylematów związanych z realizacją usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.

Ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy uchwalono 20 kwietnia 2004 roku (Dz.U., nr 99, poz. 1001).

W uzasadnieniu uchwalonej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy czytamy, że jej celem jest:

- usprawnienie funkcjonowania systemu publicznych służb zatrudnienia, które zostały rozproszone po reformie samorządowej w 1999 roku;
- dostosowanie tego systemu do efektywniejszego i kompleksowego rozwiązywania problemów społecznych wymagających interwencji państwa, zwłaszcza takich jak bezrobocie, ubóstwo i wykluczenie społeczne, również w związku z reformą systemu zabezpieczenia społecznego;
- ukierunkowanie działań i instrumentów rynku pracy na rzecz promocji zatrudnienia, a nie łagodzenia skutków bezrobocia – w szczególności na rzecz rozwoju zasobów ludzkich poprzez rozwój kształcenia ustawicznego;
- dostosowanie systemu instytucji i instrumentów rynku pracy do wymogów i standardów Unii Europejskiej w celu efektywnego włączenia się w realizację Europejskiej Strategii

Zatrudnienia, europejskich instytucji rynku pracy oraz skutecznej absorpcji środków Europejskiego Funduszu Społecznego;

- wykorzystanie nowych możliwości stworzonych przez technologie teleinformatyczne w zakresie realizacji zadań w obszarze aktywizacji zawodowej;
- szersze włączenie partnerów społecznych do działań na rzecz promocji zatrudnienia i poprawy efektywności i skuteczności działań służb publicznych na rynku pracy.

Nowa **ustawa** porządkuje zasady funkcjonowania i struktury służb zatrudnienia, określa realizowane przez nie usługi oraz systematyzuje wymagania kwalifikacyjne pracowników publicznych służb zatrudnienia.

Istotną nowością ustawy jest to, że po raz pierwszy polski ustawodawca zdecydował o wydzieleniu w przepisach dotyczących bezrobocia i służb zatrudnienia części poświęconej polityce rynku pracy oraz po raz pierwszy wskazał cele polityki zatrudnienia. Cele te realizują instytucje rynku pracy, które wypełniają zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji rynku pracy. Celami polityki zatrudnienia jest osiągnięcie:

- 1) pełnego i produktywnego zatrudnienia;
- 2) rozwoju zasobów ludzkich;
- 3) wysokiej jakości pracy;
- 4) wzmocnienia integracji oraz solidarności społecznej.

Główną instytucją rynku pracy, realizującą cele i zadania określone w ustawie z dn. 20.04.2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. nr 99, poz. 1001 z późn. zm.) są **publiczne służby zatrudnienia (PSZ)**. Ustawa definiuje PSZ jako system powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy, realizujących zadania związane bezpośrednio z rynkiem pracy. Zadania te są finansowane z budżetu państwa, środków samorządu terytorialnego oraz Funduszu Pracy. Ustawa definiuje też inne instytucje rynku pracy: Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego i instytucje partnerstwa lokalnego.

Ustawa określa nomenklaturę stanowisk pracy w publicznych służbach zatrudnienia, do której zaliczono stanowisko **lidera klubu pracy**.

Struktura PSZ oparta jest na podstawowym podziale terytorialnym kraju.

Kluczową rolę w promocji zatrudnienia powierzono powiatowym urzędом pracy, działającym w strukturze samorządów powiatowych.

Do **zadań powiatowych urzędów pracy**, dotyczących promocji zatrudnienia należy m.in.:

- opracowanie i realizacja programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy;
- udzielanie pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w znalezieniu pracy;
- **inicjowanie i wspieranie tworzenia klubów pracy**;
- współpraca z gminami w zakresie upowszechniania ofert pracy, upowszechniania informacji o usługach poradnictwa zawodowego i szkoleniach.

W ramach **wojewódzkiego urzędu pracy** funkcjonują **centra informacji i planowania kariery zawodowej**, będące wyspecjalizowanymi jednostkami organizacyjnymi, które między innymi:

- wspomagają powiatowe urzędy pracy w prowadzeniu poradnictwa zawodowego przez świadczenie wyspecjalizowanych usług w zakresie planowania kariery zawodowej na rzecz bezrobotnych i poszukujących pracy,
- prowadzą **zajęcia aktywizujące na rzecz bezrobotnych i poszukujących pracy**,
- współdziałają z powiatowymi urzędami pracy w opracowywaniu i realizowaniu indywidualnych planów działań,
- współdziałają z powiatowymi urzędami pracy w opracowywaniu informacji o rynku pracy dla potrzeb klubów pracy.

Zgodnie z art. 39 ustawy usługa: **pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy** polega na przygotowaniu bezrobotnych i poszukujących pracy do lepszego radzenia sobie w poszukiwaniu i podejmowaniu zatrudnienia, w szczególności przez:

- 1) uczestnictwo w szkoleniach z zakresu umiejętności poszukiwania pracy;
- 2) uczestnictwo w zajęciach aktywizujących;
- 3) dostęp do informacji i elektronicznych baz danych służących uzyskaniu umiejętności poszukiwania pracy i samozatrudnienia.

Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, o której mowa w pkt. 1 i 2., jest przeznaczona dla **bezrobotnych poszukujących pracy**. Z pomocy określonej w pkt. 3. **mogą korzystać wszyscy zainteresowani**.

Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy jest udzielana przez powiatowe urzędy pracy w ramach klubów pracy oraz przez centra informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów zatrudnienia.

Szczegółowe zasady organizowania klubów pracy

Art. 35 ust. 4 ustawy przewiduje, iż minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe warunki prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług pośrednictwa pracy, usług EURES, poradnictwa zawodowego, informacji zawodowej i organizowania szkoleń oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy, mając na uwadze ujednoczenie procedur usług rynku pracy realizowanych przez publiczne służby zatrudnienia oraz konieczność zapewnienia zgodności udzielenia pomocy publicznej dla przedsiębiorstw z warunkami jej dopuszczalności.

Przez szereg lat kluby pracy działały w oparciu o przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 lutego 2000 roku w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, organizowania szkoleń bezrobotnych, tworzenia zaplecza metodycznego dla potrzeb informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego oraz organizowania i finansowania klubów pracy (Dz.U. nr 12 poz. 146 z póź. zm.).

W dniu **2 marca 2007 roku** Minister Pracy i Polityki Społecznej wydał rozporządzenie w sprawie **szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy (Dz.U., nr 47, poz. 315)**. Rozporządzenie w sposób szczegółowy reguluje zagadnienia usług rynku pracy, w tym usługi określane jako „pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy”. Dotyczy ono jednak **jedynie** klubów pracy działających w ramach publicznych służb zatrudnienia i w Ochotniczych Hufcach Pracy (omówienie regulacji znajduje się w rozdziale „Podsumowanie, wnioski i rekomendacje”).

Kluby pracy w innych instytucjach i organizacjach

W organizowaniu klubów pracy poza systemem urzędów pracy może uczestniczyć wiele podmiotów. Potencjalni „aktorzy” na scenie usług w zakresie aktywnego poszukiwania pracy zostali przedstawiani w formie schematu na rys. 1.

Status prawny lidera klubu pracy

Zadania polegające na udzielaniu pomocy w zakresie poszukiwania pracy wykonuje lider klubu pracy. Klasyfikacja zawodów i specjalności⁴ nie zawiera pozycji „lider klubu

⁴ Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 08.12.2004 r. – Klasyfikacja zawodów i specjalności (Dz.U. nr 265, poz. 2644).

pracy”. Należy przez to rozumieć, że liderzy klubów pracy należą do grupy określonej jako „Pozostali pracownicy do spraw zatrudnienia i pośrednictwa pracy” (występują natomiast inne zawody na przykład doradca zawodowy, pośrednik pracy, specjalista do spraw rozwoju zawodowego).

Zgodnie z art. 98 ustawy liderem klubu pracy może zostać osoba, która:

- 1) posiada pełną zdolność do czynności prawnych;
- 2) nie była karana;
- 3) posiada co najmniej średnie wykształcenie;
- 4) wykonywała zadania z zakresu aktywnego poszukiwania pracy przez okres co najmniej 12 miesięcy w publicznych służbach zatrudnienia, w Ochotniczych Hufcach Pracy lub ukończyła szkolenie przygotowujące do wykonywania zadań polegających na udzielaniu pomocy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy, potwierdzone odpowiednimi dokumentami (po nowelizacji ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku Dz. U. Nr 164 poz. 1366) – zapis brzmi: wykonywała zadania w zakresie aktywnego poszukiwania pracy przez okres co najmniej 12 miesięcy w publicznych służbach zatrudnienia oraz w Ochotniczych Hufcach Pracy);
- 5) posiada obywatelstwo polskie lub wykaże się znajomością języka polskiego wystarczającą do wykonywania zadań.

Lider klubu pracy jest zobowiązany doskonalić kwalifikacje zawodowe przez udział w co najmniej jednym szkoleniu w okresie 24 miesięcy pracy. Od cytowanej wyżej nowelizacji ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku: „*Lider klubu pracy obowiązany jest doskonalić kwalifikacje zawodowe*”, bez wskazania częstotliwości, ani tematyki szkoleń.

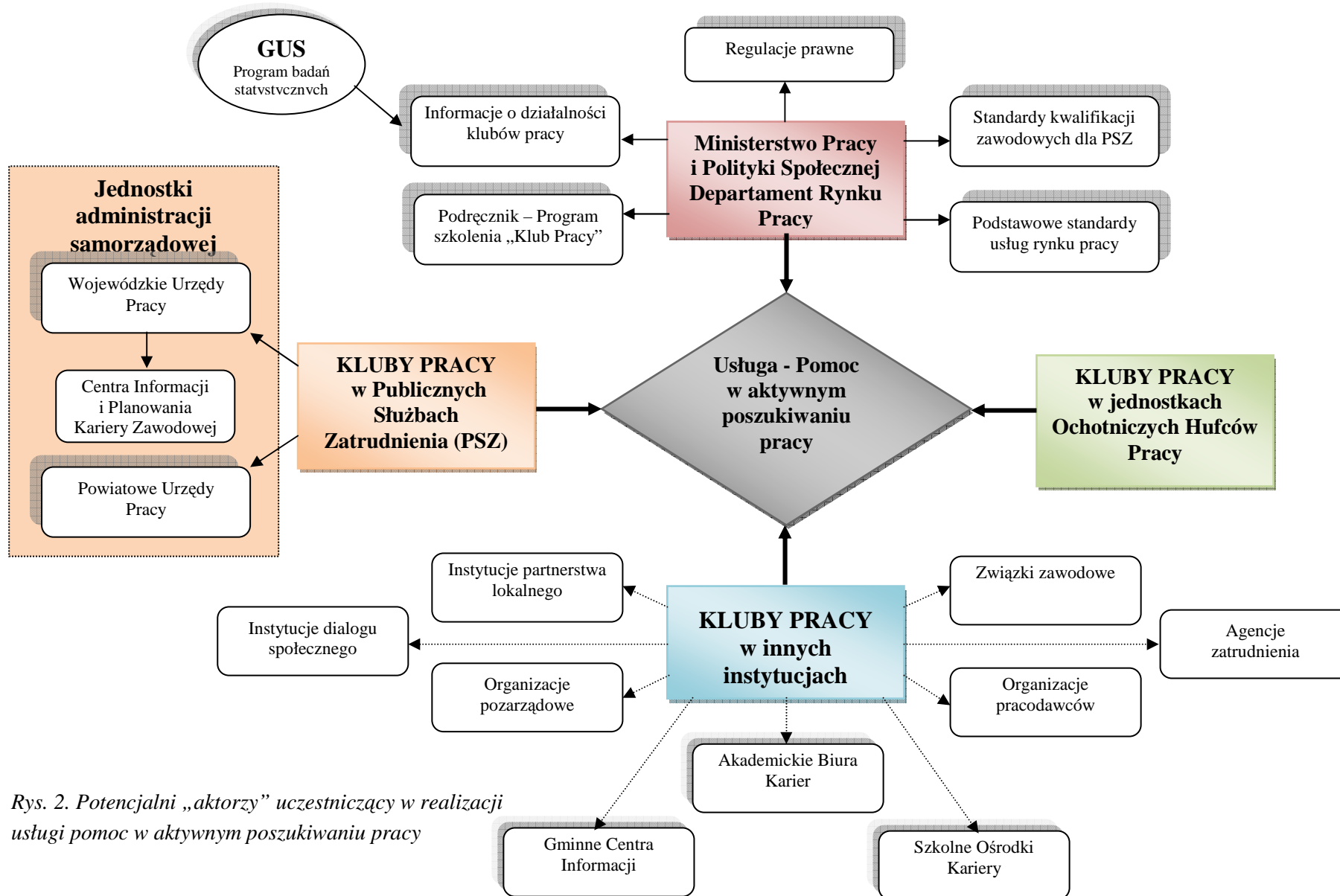
Liderzy klubów pracy, zgodnie z art. 91 ustawy o promocji zatrudnienia, są pracownikami publicznych służb zatrudnienia i jako tacy podlegają przepisom dotyczącym pracowników zatrudnionych w administracji samorządowej, zawartym w:

- 1) ustawie z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2001 r., nr 142, poz. 1593 z późn. zm.);
- 2) rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 21 marca 2005 r. w sprawie wysokości oraz trybu przyznawania i wypłacania dodatków do wynagrodzenia dla pracowników publicznych służb zatrudnienia (Dz.U., nr 53, poz. 471);
- 3) rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 2 sierpnia 2005 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych samorządu terytorialnego (Dz.U., nr 146, poz. 1222);
- 4) rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 13 marca 2007 r. w sprawie sposobu i trybu dokonywania ocen kwalifikacyjnych pracowników samorządowych (Dz.U., nr 55, poz. 361).

Zadania liderów klubów pracy i sposób ich wykonywania określone zostały w:

- 1) rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007 roku w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy (Dz.U., nr 47, poz. 315);
- 2) rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007 roku w sprawie standardów usług rynku pracy (Dz.U., nr 47, poz. 314).

Podsumowanie wynikające z powyższej analizy obowiązujących regulacji prawnych przedstawiono w rozdziale 5.1.



Rys. 2. Potencjalni „aktorzy” uczestniczący w realizacji usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy

2. CHARAKTERYSTYKA PRÓBY BADAWCZEJ

Łącznie w badaniu udział wzięło 557 instytucji⁵. Tabela 1 przedstawia liczbę instytucji, które wzięły udział w badaniu i odpowiedziały na poszczególne typy ankiet.

Tabela 1. Liczba i rodzaje instytucji, które wzięły udział w badaniu.

<i>Rodzaj instytucji</i>	<i>CIiPKZ</i>	<i>IiO</i>	<i>OHP</i>	<i>PUP</i>	<i>Razem</i>
<i>Typ ankiety</i> ⁶					
A	6	5	8	15	34
B	14	24	25	42	105
C	11	24	27	30	92
A i B	20	5	13	41	79
A i C	4	0	11	14	29
C i B	1	8	35	34	78
A i B i C	7	9	18	106	140
Razem	63	75	137	282	557

Należy zauważyć, że w niektórych przypadkach na dany typ ankiety A lub B w instytucji odpowiedziało więcej osób, niż przewidywano⁷. Oznacza to, że uzyskano większą liczbę odpowiedzi dla danego typu ankiet niż liczba instytucji biorących udział w badaniu.

Łącznie w badaniu udział wzięło 1870 osób. Z czego przedstawiciele kadry nadzorującej (Ankieta A) 317 osób, co stanowi 57,12% osób objętych badaniem. Na ankiety dla liderów klubów pracy lub osób wykonujących zadania LKP (Ankieta B) odpowiedziało 500 osób, co stanowi 90,09% ogółu osób objętych badaniem w tej grupie respondentów. Najliczniej reprezentowaną grupą respondentów są uczestnicy klubów pracy (Ankieta C) – 1053 osób. Szczegółowe informacje o liczbie zebranych ankiet przedstawia Tabela 1.

⁵ W pięciu kwestionariuszach dla uczestników klubów pracy nie podano rodzaju instytucji, jednakże odpowiedzi pochodzące z tych ankiet zostały włączone do analizy wyników. Stąd też przyjęto, że pięć wspomnianych kwestionariuszy pochodzi ze zidentyfikowanych 557 instytucji.

⁶ W podawanych zestawieniach statystycznych wyników badania właściwego zastosowano oznaczenie **Ankieta A** dla ankiet adresowanych do kadry nadzorującej pracę LKP.

W podawanych zestawieniach statystycznych wyników badania właściwego zastosowano oznaczenie **Ankieta B** dla ankiet adresowanych do liderów klubów pracy i osób wykonujących zadania lidera klubu pracy.

W podawanych zestawieniach statystycznych wyników badania właściwego zastosowano oznaczenie **Ankieta C** dla ankiet adresowanych do uczestników klubów pracy.

⁷ Na przykład w przypadku OHP, jedna ankieta (kadra nadzorująca) dotyczyła kilku klubów pracy. Zgodnie ze strukturą organizacyjną OHP.

Tabela 2. Liczba otrzymanych ankiet

Kategoria respondentów	Ankieta A	Ankieta B	Ankieta C
KP przy Powiatowych Urzędach Pracy	192	256	608
KP przy Ochotniczych Hufcach Pracy	65	139	301
KP w Innych Instytucjach i Organizacjach	20	53	91
Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej	40	52	48
Instytucja niezidentyfikowana	0	0	5
Razem ankiet	317	500	1053

Generalnie liczba istniejących klubów pracy nie zmieniła się znacząco na przestrzeni roku objętego badaniem (patrz Tabela 3). W 2005 roku badani respondenci zadeklarowali istnienie 235 klubów pracy, a w 2006 roku 237 klubów pracy (rzeczywista liczba działających klubów pracy może być inna, ponieważ aż 27 instytucji w 2005 roku i 25 w 2006 roku, które świadczą usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy twierdziło, że w ich instytucji klub pracy nie istnieje). Najwięcej klubów pracy prowadzą Powiatowe Urzędy Pracy. Pozostałe instytucje, w tym Komendy Wojewódzkie Ochotniczych Hufców Pracy oraz inne instytucje i organizacje prowadzą kilkakrotnie mniej klubów. Związane jest to z faktem, że Powiatowe Urzędy Pracy funkcjonują w każdym powiecie w kraju i jest ich zdecydowanie więcej niż pozostałych instytucji rynku pracy ustawowo uprawnionych do świadczenia usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy. Natomiast Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej świadczą usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, jednakże nie mają one ustawowego obowiązku prowadzenia klubów pracy.

Tabela 3. Rozkład liczby klubów pracy

Liczba instytucji	typ	liczba KP									
		0	1	2	3	4	5	6	8	11	suma
stan na 31.12.2005	ClPKZ	14	1	0	1	0	0	0	0	0	16
	IiO	0	17	0	0	0	1	0	0	0	18
	OHP	0	23	7	9	3	3	3	1	0	49
	PUP	13	148	16	1	1	0	0	0	0	179
	suma	27	189	23	11	4	4	3	1	0	262
stan na 31.10.2006	ClPKZ	14	1	0	1	0	0	0	0	0	16
	IiO	0	17	0	0	0	1	0	0	0	18
	OHP	0	24	10	7	2	4	1	1	0	49
	PUP	11	147	15	4	1	0	0	0	1	179
	suma	25	189	25	12	3	5	1	1	1	262

W ramach zdecydowanej większości organizacji objętych badaniem działa tylko jeden klub pracy. Zarówno w 2005 jak i w 2006 roku ponad 72% instytucji świadczących usługę „pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy” prowadziło tylko jeden klub pracy. W 2005 roku tylko 23 instytucje prowadziły dwa kluby pracy, 11 instytucji - trzy kluby pracy, 4 instytucje - cztery i pięć klubów pracy, tylko 3 instytucje - sześć klubów pracy, a 1 instytucja

zadeklarowała, że prowadzi aż osiem klubów pracy. W 2006 roku sytuacja nie uległa znaczącej zmianie, poza faktem deklaracji przez 1 instytucję, iż prowadzi aż jedenastkę klubów pracy.

Rodzaj instytucji świadczącej usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy ma niewielki wpływ na ilość prowadzonych przez nią klubów pracy. Jedynie Powiatowe Urzędy Pracy częściej niż inne instytucje prowadzą więcej niż jeden klub pracy.

Fakt, że większość instytucji prowadzi jeden klub pracy może świadczyć o dwóch rzeczach:

- prawie wszystkie instytucje rynku pracy świadczące usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy są organizacyjnie i technicznie przygotowane do prowadzenia tylko i wyłącznie jednego klubu pracy,
- liczba instytucji prowadzących kluby pracy jest na tyle duża, a ich przestrzenne rozłożenie na tyle dobrze zorganizowane, że nie ma zapotrzebowania aby jedna instytucja prowadziła więcej niż jeden klub pracy, gdyż potrzeby ich klientów są w pełni zaspokajane przez jeden dobrze funkcjonujący klub pracy.

Liczba osób zatrudnionych na stanowiskach liderów klubów pracy zwiększyła się na przestrzeni roku (patrz Tabela 4). W 2005 roku aż 84 na 241 instytucji, które odpowiedziały na pytanie: „Liczba osób zatrudnionych na stanowisku LKP”, nie zatrudniało nikogo na stanowisku lidera klubu pracy, w 2006 już tylko 75 na 247 instytucji deklarowało, że nie zatrudnia takiej osoby. Oznacza to, że większość instytucji zatrudnia przynajmniej jednego pracownika na stanowisku lidera klubu pracy, w 2005 roku 65%, a w 2006 – prawie 70%. Niemniej jednak należy zauważyć, że około 30% instytucji realizujących usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy nie zatrudnia lidera klubu pracy, należy jednakże pamiętać, że w wielu przypadkach zatrudnione są osoby, które wykonują zadania lidera a zatrudnione są na innym stanowisku.

Tabela 4. Rozkład liczby liderów klubów pracy

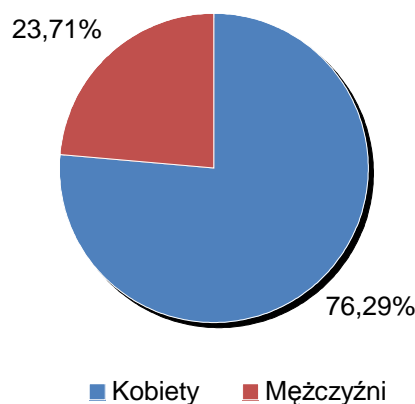
Liczba instytucji	typ	liczba LKP									
		0	1	2	3	4	5	6	8	11	suma
stan na 31.12.2005	CIIPKZ	15	0	0	2	1	1	0	0	0	19
	IiO	2	12	0	0	0	1	0	0	0	15
	OHP	4	24	4	11	1	4	2	0	0	50
	PUP	63	81	9	2	1	0	0	1	0	157
	suma	84	117	13	15	3	6	2	1	0	241
stan na 31.10.2006	CIIPKZ	15	0	0	2	2	0	0	0	0	19
	IiO	2	11	1	0	0	1	0	0	0	15
	OHP	2	27	6	7	1	6	0	0	1	50
	PUP	56	91	12	3	1	0	0	0	0	163
	suma	75	129	19	12	4	7	0	0	1	247

Ponad połowa instytucji prowadząca kluby pracy zatrudnia jednego lidera. Tylko niewiele instytucji zatrudnia dwie lub więcej osoby na tym stanowisku. Jest to sytuacja zrozumiała, ponieważ jak widzieliśmy wcześniej większość z tych instytucji prowadzi tylko jeden klub pracy i zatrudnienie jednego lidera jest całkowicie wystarczające do sprawnego ich funkcjonowania.

Liczba osób zatrudnionych na stanowisku lidera klubu pracy jest ściśle związana z liczbą klubów pracy prowadzoną przez daną instytucję. Przykładowo najwięcej liderów klubów

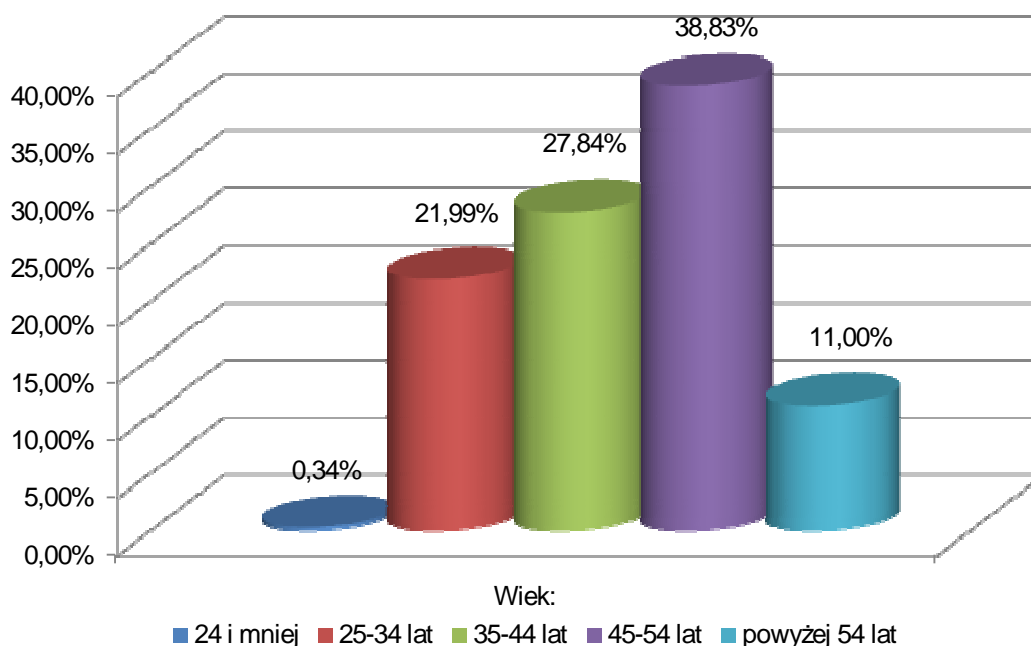
pracy zatrudnionych jest przez Powiatowe Urzędy Pracy, które zgodnie z tabelą 3 prowadzą największą ilość klubów pracy.

2.1. Kadra nadzorująca pracę liderów klubów pracy



Wykres 1. Struktura respondentów według płci.

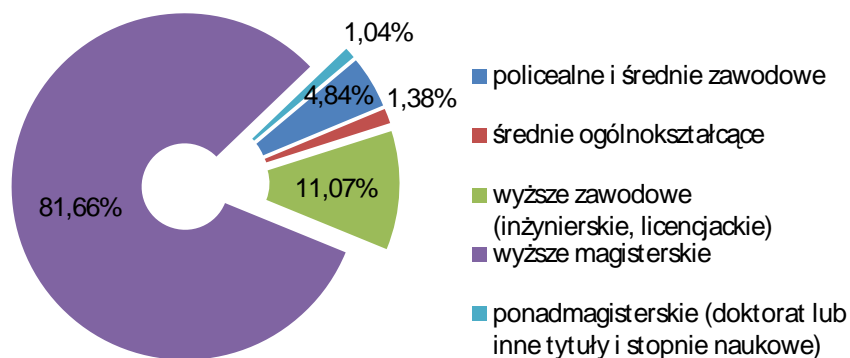
Wśród badanych przedstawiciele kadry nadzorującej przeważają kobiety, które stanowią 76,29% a mężczyźni 23,71%. Powyższy wykres wskazuje, że w większości instytucji to kobiety pełnią rolę przełożonych liderów klubów pracy.



Wykres 2. Struktura wiekowa respondentów

Najliczniejszą grupą respondentów, która stanowi 38,83% całości badanych, jest grupa osób w przedziale wiekowym 45-54 lata. Osoby w wieku 24 lat i mniej stanowią jedynie 0,34% (1 osoba z PUP), co jest dość oczywiste w przypadku badania kadry nadzorującej, czyli z reguły kierowników czy dyrektorów. Osoby reprezentujące tę grupę respondentów

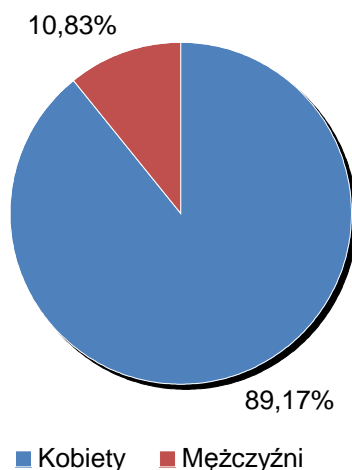
muszą posiadać odpowiednie kwalifikacje (patrz Wykres 3.) poparte doświadczeniem nabywanym w trakcie pracy zawodowej. Średni staż pracy przedstawicieli kadry nadzorującej wynosi 20,69 lat, natomiast średni staż na aktualnie zajmowanym stanowisku 6,01 lat. Jak widzimy są to osoby, które posiadają już dość duże doświadczenie zawodowe, stąd też struktura wiekowa badanej populacji jest adekwatna do stażu pracy i doświadczenia respondentów.



Wykres 3. Struktura respondentów według wykształcenia

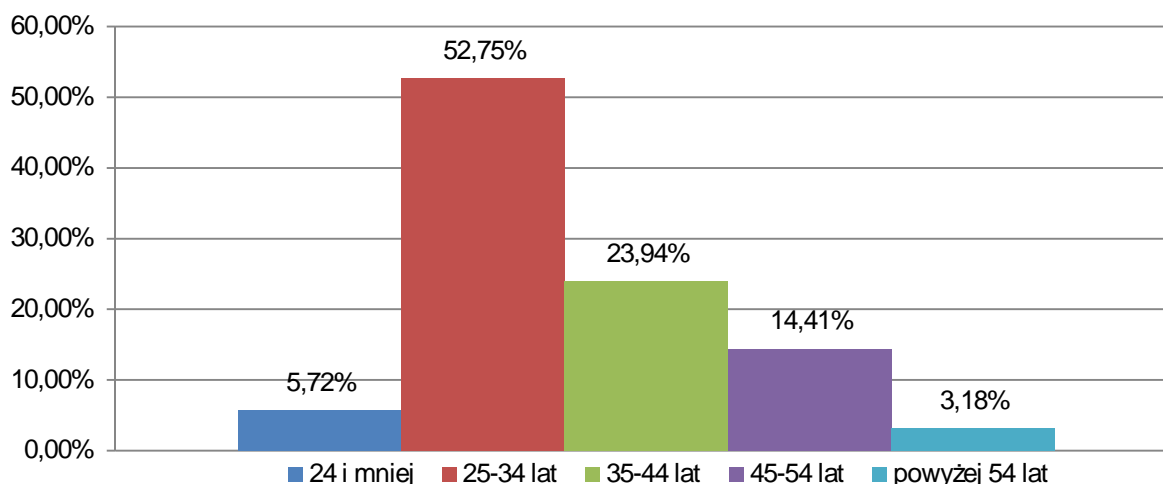
Wśród badanych respondentów ponad 90% posiada wykształcenie wyższe magisterskie lub zawodowe a jedynie 6,22% badanych średnie ogólnokształcące lub średnie zawodowe (w tym policealne). Osoby z wykształceniem średnim zajmują stanowiska kierownicze w Powiatowych Urzędach Pracy i Ochotniczych Hufcach Pracy. Jednakże w Powiatowych Urzędach Pracy zdarzają się osoby z wykształceniem ponadmagisterskim (1,04%). Powyższe dane wskazują, że większość przedstawicieli kadry nadzorującej pracę LKP posiada wyższe wykształcenie, co świadczyć może o wysokich kwalifikacjach tych osób. Natomiast, jeżeli chodzi o osoby z wykształceniem średnim mogą to być osoby o długim stażu pracy, które posiadają niezbędne kompetencje nabyte w trakcie pracy zawodowej wraz ze zdobywanym doświadczeniem.

2.2. Liderzy klubów pracy lub osoby wykonujące zadania LKP



Wykres 4. Struktura respondentów według płci

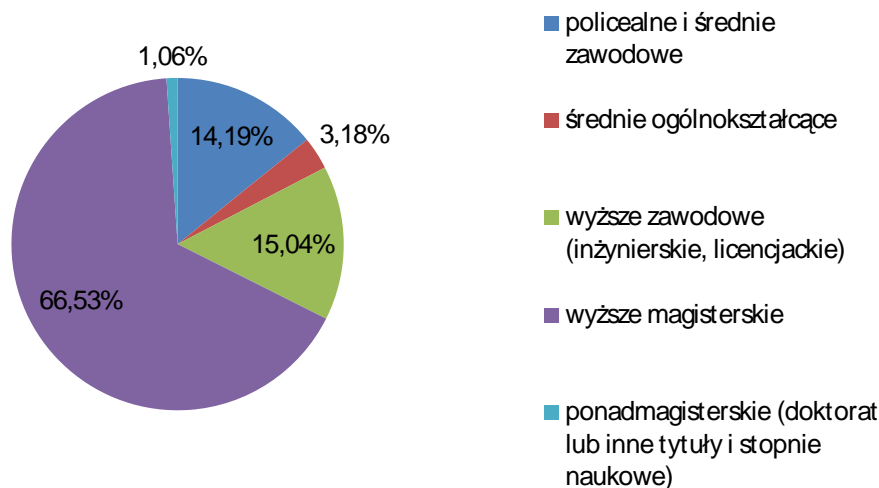
Wśród badanych liderów klubów pracy lub osób wykonujących zadania LKP (229 LKP oraz 235 OWZ) możemy zauważyć podobną tendencję jak wśród przedstawicieli kadry nadzorującej, gdzie także większość badanych to były kobiety. Wśród liderów klubów pracy lub osób wykonujących zadania LKP kobiety stanowią aż 89% badanych, jedynie 11% respondentów to mężczyźni. Przewaga kobiet świadczy o dużo większym zaangażowaniu kobiet w usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.



Wykres 5. Struktura wiekowa respondentów

W przypadku wieku LKP, sytuacja badanych jest inna niż w przypadku przedstawicieli kadry nadzorującej. Wśród liderów klubów pracy najczęściej osób znajduje się w przedziale wiekowym 25 – 34 lata, ponad 52% badanych. Drugą grupę respondentów stanowią osoby w wieku 35 – 44 lata (23,94% badanych). Jak widzimy wśród LKP przeważają osoby młodsze. Osoby powyżej 45 roku życia stanowią jedynie 14,41% respondentów. Powyższe dane pokazują, że głównie osoby młode angażują się w usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, co może być uwarunkowane faktem, iż stanowisko lidera klubu pracy jest pewnym etapem w karierze zawodowej respondentów. Jednakże ważną informacją jest

średni staż pracy ogółem, jaki posiadają badani liderzy. Średni staż pracy wynosi 11 lat i jeden miesiąc a na stanowisku LKP/OWZ niecałe 5 lat. Porównując dane przedstawione na wykresie 4 okazuje się, że liderzy, osoby stosunkowo młode, posiadają dość duży staż pracy, co wiąże się z nabyciem niezbędnego doświadczenia i kwalifikacji do pełnienia roli lidera klubu pracy.



Wykres 6. Struktura respondentów według wykształcenia

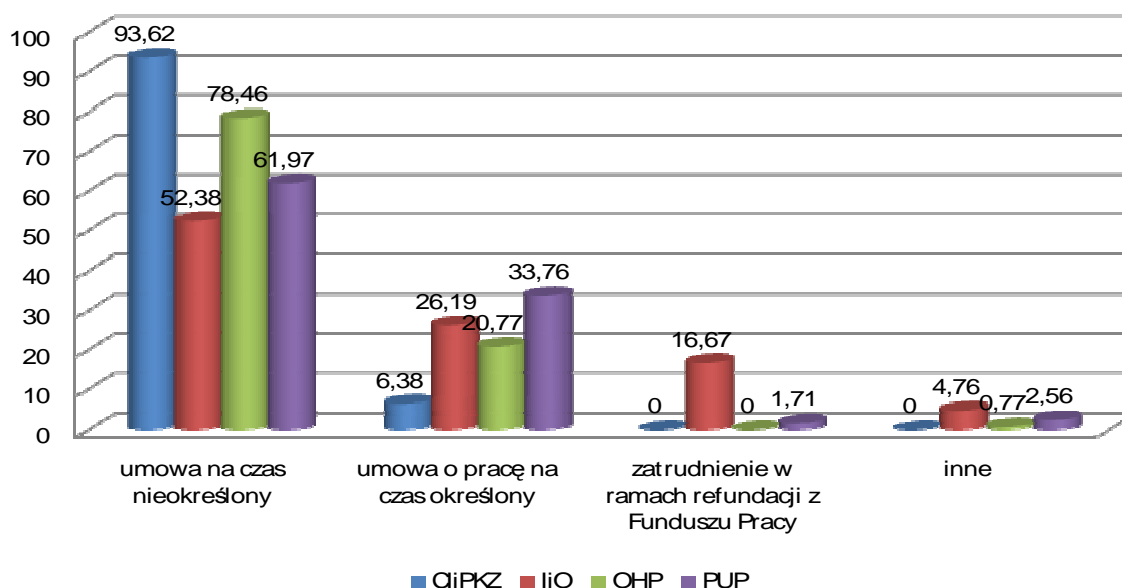
Wśród badanych liderów klubów pracy najliczniejszą grupę stanowią osoby z wykształceniem wyższym magisterskim i wyższym zawodowym, ponad 81,5% respondentów, 17,37% badanych posiada wykształcenie średnie lub policealne. Struktura podziału LKP ze względu na wykształcenie jest zbliżona do struktury przedstawicieli kadry nadzorującej. Prezentowane dane, pokazują, że usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy świadczą w głównej mierze osoby z wyższym wykształceniem.

Poniższa tabela ilustruje w jakiej formie zatrudnieni są LKP/OWZ.

Tabela 5. Forma zatrudnienia lidera klubu pracy lub osoby wykonującej zadania LKP.

Umowa na czas nieokreślony	69,09%
Umowa o pracę na czas określony	26,49%
Zatrudnienie w ramach refundacji z funduszu pracy (na przykład prace interwencyjne, roboty publiczne, umowa absolwenta, staż)	2,43%
inne	1,99%

Wśród badanych liderów klubów pracy lub osób wykonujących zadania liderów klubów pracy 69,25% jest zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. 26,33% badanych jest zatrudnionych na czas określony średnio na okres 1 roku do 2 lat, a jedynie 2,43% jest zatrudnionych w ramach refundacji z Funduszu Pracy. Wśród innych form zatrudnienia LKP (1,99% badanych) można wymienić przede wszystkim: umowę kontraktową oraz umowę na zastępstwo.



Wykres 7. Forma zatrudnienia lidera klubu pracy lub osoby wykonującej zadania LKP.

Powyższy wykres przedstawia podział form zatrudnienia LKP/OWZ w czterech rodzajach instytucji. Najwięcej LKP/OWZ zatrudnionych na umowę o pracę na czas nieokreślony jest w Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (93,62%) a najmniej w innych instytucjach i organizacjach (52,38%). Umowę o pracę na czas określony najczęściej stosują Powiatowe Urzędy Pracy (33,76%).

Tabela 6. Uprawnienia liderów klubów pracy.

Rodzaj uprawnień	Posiadam	Nie posiadam
Kompetencje LKP	82,81%	17,19%
Kompetencje trenera do szkolenia LKP	27,44%	72,56%

Jak pokazują dane w tabeli 6 aż 82,81% respondentów posiada kompetencje LKP zdobyte podczas różnego typu szkoleń organizowanych głównie przez wojewódzkie urzędy pracy i komendy wojewódzkie OHP, jednakże należy zauważyć, że szkolenia pozwalające nabyć kompetencje LKP organizowane są także przez inne instytucje na przykład na zlecenie komend wojewódzkich OHP lub CiPKZ.

Kompetencje trenera do szkolenia LKP posiada 87 osób (27,44%).

Tabela 7. Aktualnie zajmowane stanowisko.

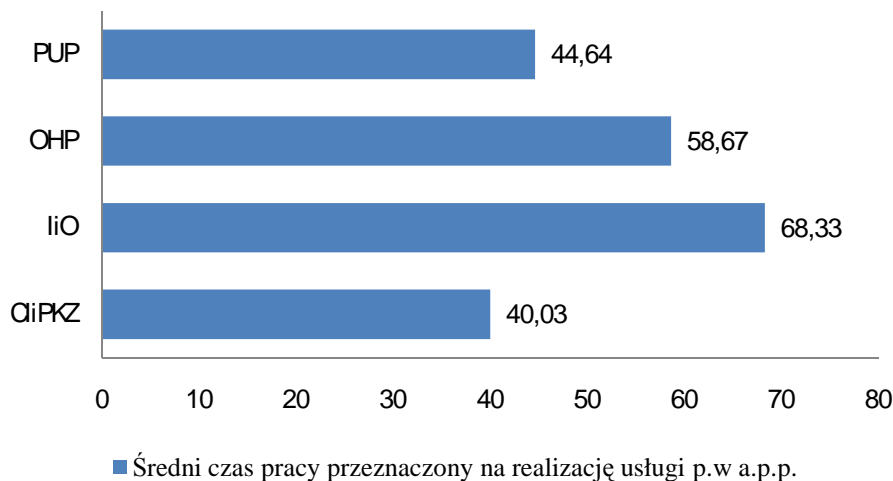
Lider klubu pracy	49,35%
Inne	50,65%

Jedynie 49,35% respondentów pracuje na stanowisku lidera klubu pracy, natomiast 50,65% pracuje na innym stanowisku a także wykonuje zadania lidera klubu pracy. Osoby zatrudnione na innym stanowisku niż LKP najczęściej pracują jako:

- ⇒ Doradca zawodowy
- ⇒ Pośrednik pracy

- ⇒ Referent
- ⇒ Inspektor⁸.

Osoby zajmujące inne stanowisko niż lidera klubu pracy na usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy poświęcają średnio 46,70% czasu pracy. Jest to bardzo ważna informacja, ponieważ jak widać prawie połowę czasu osoby te poświęcają na świadczenie usługi p.w a.p.p.. Można wnioskować, że usługa ta stanowi istotną część zadań zawodowych dla badanych respondentów.

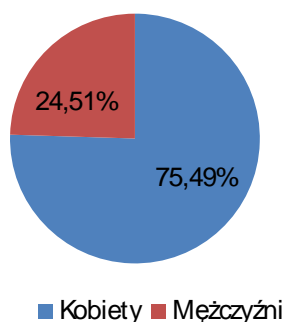


Wykres 8. Średni czas pracy przeznaczony na realizację usługi p.w a.p.p. przez osoby wykonujące zadania LKP.

Wykres 8 ilustruje średni czas jaki jest przeznaczany przez osoby wykonujące zadania LKP na realizację usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy w poszczególnych instytucjach. Najwięcej czasu poświęcają pracownicy innych instytucji i organizacji prowadzących KP – 68,33%.

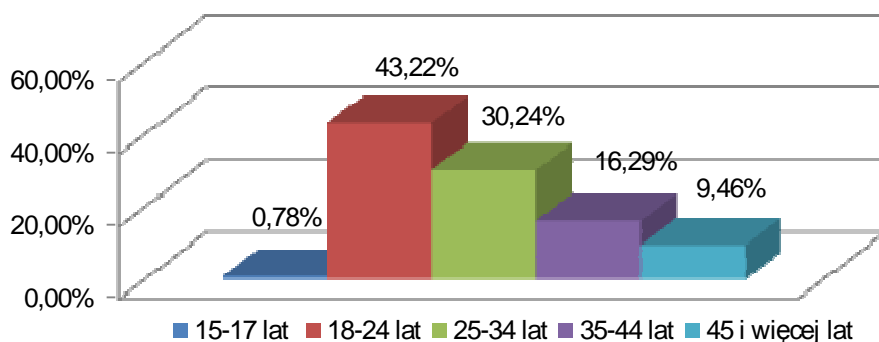
⁸ Kolejność odpowiedzi została uszeregowana według liczby wskazań. Uszeregowanie odpowiedzi otwartych odnosi się do całego Raportu.

2.3. Uczestnicy klubu pracy



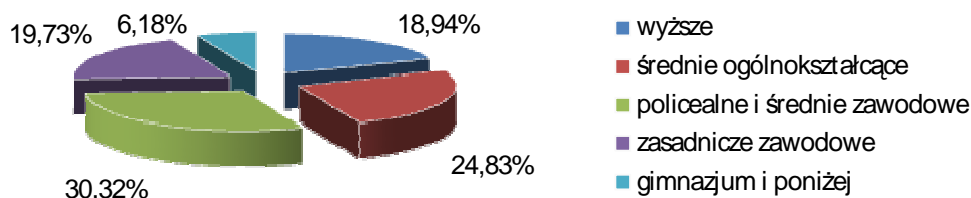
Wykres 9. Struktura respondentów według płci

Wśród badanych uczestników klubów pracy 75,49% stanowią kobiety a 24,51% mężczyźni. Przewaga kobiet może świadczyć o tym, że mogą one mieć większe trudności ze znalezieniem zatrudnienia a także z faktu, że kobiet jest więcej zarejestrowanych jako bezrobotne⁹.



Wykres 10. Struktura respondentów według wieku.

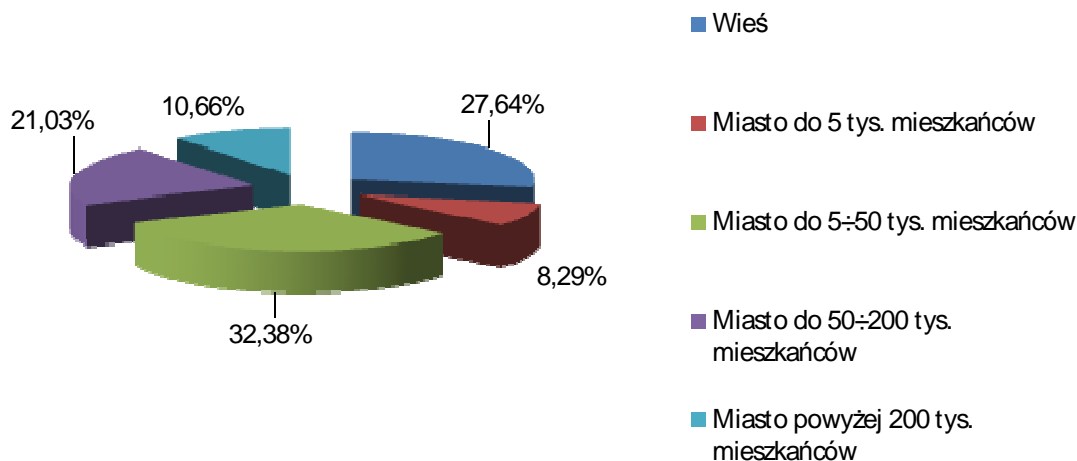
Najliczniejsze grupy osób korzystające z usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy to osoby w wieku 18 – 24 lat (43,22%) oraz w wieku 25 – 34 lat (30,24%). Trzecią grupą najczęściej korzystająca z usług p.w a.p.p. są osoby w wieku 35 – 44 lata (16,29%). Najmniejszą grupę spośród badanych stanowią osoby w wieku 15 – 17 lat (0,78%). Zróżnicowanie wiekowe pokazuje, że to osoby młode najchętniej korzystają z pomocy w poszukiwaniu pracy i to one są najbardziej aktywne na rynku pracy.



Wykres 11. Struktura respondentów według poziomu wykształcenia..

⁹ Rocznik Statystyczny 2006, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2007.

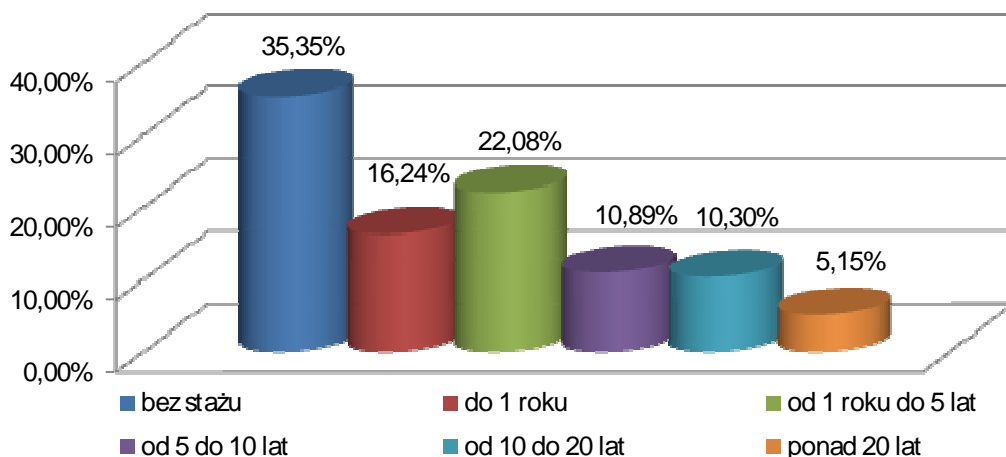
Z usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy najczęściej korzystają osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (30,32%) oraz z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (24,83%) i zasadniczym zawodowym (19,73%). Są to osoby, którym najtrudniej jest znaleźć zatrudnienie z powodu nieposiadania odpowiednich kwalifikacji i umiejętności. Aczkolwiek bardzo istotnym jest fakt, że aż 18,94% UKP to osoby z wykształceniem wyższym co może świadczyć o problemach z jakimi spotykają się absolwenci szkół wyższych w momencie wchodzenia na rynek pracy.



Wykres 12. Wielkość miejscowości, w której mieszkają uczestnicy klubów pracy

Wśród badanych 32,08% respondentów mieszka w małych miastach z liczbą mieszkańców od 5 do 50 tysięcy. Ponad 27% badanych mieszka na wsi. Trzecią najliczniejszą grupą są mieszkańcy średniej wielkości miast do 200 tysięcy mieszkańców. Podział respondentów ze względu na miejsce zamieszkania pokazuje, że głównie w małych i średnich miastach oraz na wsiach usługa p.w a.p.p. jest realizowana.

Poniżej przedstawione zostały syntetyczne dane statystyczne dotyczące stażu pracy i okresu pozostawania bez pracy dla uczestników klubów pracy.



Wykres 13. Staż pracy uczestników klubów pracy.

Z powyższych danych wynika, iż najwięcej klientów klubów pracy to osoby bez stażu pracy lub ze stażem nie dłuższym niż 5 lat (22,08% osoby ze stażem od 1 roku do 5 lat oraz 16,24% osoby ze stażem do 1 roku). W przypadku OHP stanowią oni 50% respondentów a w przypadku klubów pracy przy PUP 30,61% badanych. Osoby z długoletnim stażem pracy, ponad 20 lat, najczęściej korzystają z usług KP prowadzonych przez inne instytucje i organizacje.

Tabela 8. Odległość uczestników klubów pracy od siedziby klubu pracy.

Orientacyjna odległość Klubu Pracy od miejsca zamieszkania UKP	Odeściek odpowiedzi
do 5 km	65,25%
do 10 km	15,70%
do 15 km	10,17%
do 25 km	6,32%
od 26 do 50 km	2,57%

Najbliżej klubu pracy mieszkali uczestnicy korzystający z usług innych instytucji i organizacji (80,49%). Można wnioskować, że bliskość geograficzna KP może mieć wpływ na zainteresowanie usługą i większą aktywność uczestników – 65,25% uczestników ma do siedziby klubu poniżej 5 kilometrów. Jedynie 26 badanych miało do klubu pracy powyżej 26 (2,57%) kilometrów.

Tabela 9. Czas pozostawania bez pracy.

Czas pozostawania bez pracy - dla osób bezrobotnych.	Odeściek odpowiedzi
do 6 miesięcy	37,81%
od 6 do 12 miesięcy	24,94%
powyżej 12 miesięcy	37,25%

Najwięcej osób bezrobotnych, pozostających bez pracy w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy korzysta z usługi p.w a.p.p. w Centrach Informacji i Planowania Kariery

Zawodowej (45,95% badanych) oraz w KP przy Ochotniczych Hufcach Pracy (44,83% badanych). Osoby pozostające bez pracy ponad rok najczęściej korzystają z klubu pracy przy Powiatowych Urzędach Pracy (41,91%) oraz z KP prowadzonych przez inne instytucje i organizacje (37,18%).

Tabela 10. Okres jaki upłynął od daty rejestracji w urzędzie pracy.

Czas, jaki upłynął od dnia rejestracji w urzędzie pracy - dla osób poszukujących pracy.	Odstępek odpowiedzi
do 6 miesięcy	43,8%
od 6 do 12 miesięcy	20,43%
powyżej 12 miesięcy	35,77%

Najwięcej osób poszukujących pracy, pozostających bez pracy w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy korzysta z usługi p.w a.p.p. w Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (61,90% badanych). Osoby pozostające bez pracy ponad rok najczęściej korzystają z klubu pracy przy Powiatowych Urzędach Pracy (40,88%).

3. ANALIZA WYNIKÓW BADAŃ WŁAŚCIWYCH W OBSZARACH PROBLEMOWYCH

Poniższy rozdział poświęcony jest analizie danych zebranych w badaniu, jej strukturze i interpretacji wyników.

3.1. Założenia przeprowadzonej analizy ankiet

Niniejsza analiza wyników badania właściwego oparta jest na wynikach otrzymanych w efekcie przeprowadzenia badania ankietowego wśród respondentów uczestniczących w realizacji usługi pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy. Badaniem właściwym objęte zostały wszystkie kluby pracy w Powiatowych Urzędach Pracy, Ochotniczych Hufcach Pracy oraz Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, a także 90 klubów pracy prowadzonych przez inne instytucje i organizacje.

Wyniki badania właściwego zostały opracowane na podstawie ankiet obejmujących trzy grupy respondentów:

- ⇒ Kadre nadzorującą funkcjonowanie klubów pracy (Ankieta A)¹⁰,
- ⇒ Liderów klubów pracy lub osób wykonujących zadania liderów klubu pracy (Ankieta B)¹¹
- ⇒ Uczestników klubów pracy (Ankieta C)¹².

Z uwagi na merytoryczne zależności obszarów objętych badaniem właściwym (na potrzeby niniejszej analizy) dokonano pogrupowania zagadnień przedmiotowych w następującym układzie:

- Analiza ankiet A i B
- Analiza ankiet C

3.1.1. Struktura analizy

Struktura analizy wyznaczona została przez przyjęte przez Zamawiającego i Wykonawcę **cele badawcze i na ich podstawie określone obszary i zagadnienia problemowe**. Badanie bowiem miało dać odpowiedź na kluczowe – z punktu widzenia funkcjonowania *Ustawy dnna 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz.U. nr 99, poz. 1001 z późn. zm.) zagadnienia, a w szczególności określić:

Skalę i jakość efektów działań wynikających z wdrożenia wprowadzonych za pośrednictwem *Ustawy dnna 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia*

¹⁰ W podawanych zestawieniach statystycznych wyników badania właściwego zastosowano oznaczenie **Ankieta A** dla ankiet adresowanych do kadry nadzorującej pracę LKP.

¹¹ W podawanych zestawieniach statystycznych wyników badania właściwego zastosowano oznaczenie **Ankieta B** dla ankiet adresowanych do liderów klubów pracy i osób wykonujących zadania lidera klubu pracy.

¹² W podawanych zestawieniach statystycznych wyników badania właściwego zastosowano oznaczenie **Ankieta C** dla ankiet adresowanych do uczestników klubów pracy.

i instytucjach rynku pracy nowych rozwiązań dotyczących pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w aktywnym jej poszukiwaniu.

Konsekwencją powyższego zagadnienia była równocześnie potrzeba uzyskania rzeczywistych informacji odnoszących się do:

- Analizy aktów prawnych. W tym zakresie badanie obejmowało zarówno ustawodawstwo obowiązujące w dniu dzisiejszym, ale także odnosiło się do projektowanych regulacji prawnych oraz innych dokumentów mających związek z realizacją usługi rynku pracy **pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy**, których istotą miałyby być wspieranie praktycznej działalności klubów pracy.
- Tych czynników i procesów, które sprzyjają lub utrudniają korzystanie przez osoby bezrobotne i poszukujące pracy z pełnego zakresu usługi **pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy**, w dniu dzisiejszym obejmującej:
 1. uczestnictwo w szkoleniach z zakresu umiejętności poszukiwania pracy,
 2. uczestnictwo w zajęciach aktywizacyjnych,
 3. dostęp do informacji i elektronicznych baz danych służących uzyskaniu umiejętności poszukiwania pracy i samozatrudnienia.
- Samego funkcjonowania klubów pracy w urzędach pracy oraz innych instytucjach, ich sytuacji organizacyjnej, technicznej, kadrowej, metod pracy, a także ich potrzeb.
- Wykorzystania przykładów „dobrych praktyk” funkcjonowania klubów pracy, a co za tym idzie realizacji usługi **pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy**.

Tak więc w naturalny sposób struktura analizy wyników badania właściwego pozwala na wyodrębnienie następujących obszarów (bloków) problemowych:

- ⇒ Obszar zagadnień prawnych,
- ⇒ Obszar zagadnień organizacyjno - kadrowych,
- ⇒ Obszar zagadnień technicznych (infrastruktury),
- ⇒ Obszar zagadnień merytorycznych i metodycznych,
- ⇒ Obszar innych zagadnień mających wpływ na funkcjonowanie klubów pracy.

3.1.2. Zestawienie problemów badawczych i odpowiadających im pytań ankietowych

Analiza jakościowa wyników badań właściwych podporządkowana została 14 problemom – pytaniom badawczym określonym w koncepcji badań, którym odpowiadają szczegółowe pytania zawarte w ww. ankietach badawczych.

I. Obszar zagadnień prawnych

Lp.	Postawione problemy badawcze i odpowiadające im szczegółowe pytania badawcze w ankietach	Grupy respondentów		
		KN Ankieta A	LKP Ankieta B	UKP Ankieta C
P1. Jak kadra nadzorująca pracę liderów klubów pracy (KN), liderzy klubów pracy (LKP) oraz osoby korzystające z usług klubów pracy (UKP) oceniają zakres i jakość zmian w przepisach prawnych dot. pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy?				
1.	Czy wejście w życie Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przyczyniło się do rozwoju KP w latach 2004-2006?	3.1	3.1	
2.	Którą formę usługi p.w a.p.p. i jak często realizuje instytucja?	3.2	3.2	
3.	Proszę zaznaczyć na liście 5 regulacji prawnych, które ocenia Pan/Pani jako istotne z punktu widzenia p.w a.p.p.?	3.3	3.3	
4.	Czy rozporządzenie o dodatku do wynagrodzenia pracowników PSZ stymuluje (bądź nie stymuluje) efektywność działania i rozwój zawodowy LKP?	3.4	3.4	
5.	Czy stosowane instrumenty (dodatek szkoleniowy i zwrot kosztów dojazdu na szkolenie) stanowi zachętę (bądź nie stanowi zachęty) dla korzystania z usług KP?	3.5	3.5	
P2. Co należałoby uwzględnić w rozwiązaniach prawnych, aby poprawić jakość funkcjonowania KP w publicznych służbach zatrudnienia (PSZ) oraz innych instytucjach i organizacjach?				
1.	Co powinny uwzględnić kolejne nowelizacje istniejących lub nowe regulacje prawne w zakresie poprawy jakości i efektywności usługi p.w a.p.p.?	3.6	3.6	
2.	Czy wdrożenie standardu usługi p.w a.p.p. przyczyni się do poprawy jakości świadczonych usług przez KP?	3.7	3.7	
3.	Czy „standard” powinien dotyczyć wszystkich instytucji prowadzących KP i zatrudniających LKP?	3.8	3.8	
4.	Co w szczególności powinien określać standard usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy?	3.9	3.9	
5.	Czy wymienione formy finansowe zachęcają do korzystania z usług klubu pracy oraz proszę zakreślić te, z których Pan/Pani skorzystał/skorzystała?			3.18
6.	Czy ponosi/ponosił Pan/Pani dodatkowe koszty uczestnictwa w KP?			3.19

II. Obszar zagadnień organizacyjnych i kadrowych

Lp.	Postawione problemy badawcze i odpowiadające im szczegółowe pytania badawcze w ankietach	Grupy respondentów		
		KN Ankieta A	LKP Ankieta B	UKP Ankieta C
P.3. Jaki jest status KP i LKP oraz sytuacja kadrowa w PUP, CiPKZ, jednostkach OHP i innych instytucjach i organizacjach?				
1.	Czy wyodrębnienie stanowiska pracy LKP w strukturze organizacyjnej Pana/Pani instytucji jest konieczne?	4.1	4.1	
2.	Co jest przyczyną realizacji usługi p.w a.p.p. przez osoby zatrudnione na innych stanowiskach niż LKP w Pana/Pani instytucji?	4.2	4.2	

3.	Czy aktualny stan zatrudnienia liderów klubów pracy w Pana/Pani instytucji zaspokaja potrzeby potencjalnych uczestników KP?	4.3	4.3	
4.	Jaka liczba etatów (w skali roku) jest potrzebna w Pana/Pani instytucji, aby efektywnie realizować usługę p.w a.p.p.?	4.4		
5.	Kto zatwierdza w Pana/Pani instytucji zakres zadań i obowiązków wykonywanych przez LKP?	4.5		
6.	Na czym polega w Pana/Pani instytucji „inicjowanie i wspieranie” KP przez PSZ?	4.6		
7.	Jakie podstawowe zadania zawodowe i jak często realizuje LKP w Pana/Pani instytucji?	4.19	4.12	
8.	W jaki sposób Pan/Pani uczestniczy w inicjowaniu KP przez UP?		4.4	
9.	Kto zatwierdza Pana/Pani zakres zadań i obowiązków?		4.11	
10.	W jaki sposób zatrudniani są w Pana/Pani instytucji LKP?	4.17	4.13	
11.	Jakie kryteria Pan/Pani (lub instytucja) stosuje, aby zatrudnić LKP?	4.18		
P.4. Jakie koszty (rodzaje, wysokość, źródło) ponoszą organizatorzy świadczący usługi w zakresie aktywnego poszukiwania pracy?				
1.	Jakie źródła finansowania umożliwiają w Pana/Pani instytucji realizację usługi p.w a.p.p.?	4.10	4.9	
2.	Czy Pana/Pani instytucja posiada dodatkowe źródła finansowania wspomagające działalność KP?	4.11		
3.	Proszę określić przybliżony koszt funkcjonowania KP w Pana/Pani instytucji (dane za 2005 r.).	4.12		
4.	Czy środki (roczne koszty), jakie przeznaczane są w Pana/Pani instytucji na funkcjonowanie KP są wystarczające?	4.13	4.10	
P.5. Na jakich zasadach prowadzona jest współpraca instytucji, która prowadzi KP z innymi placówkami na szczeblu, kraju, województwa, powiatu, gminy?				
1.	Z jakimi partnerami (pracownikami i instytucjami) i jak często współpracuje KP i LKP w Pana/Pani instytucji?	4.7	4.5	
2.	Jakie formy współpracy realizuje KP i LKP w Pana/Pani instytucji?	4.8	4.7	
3.	Jakie inne, niestandardowe działania KP, funkcjonujące w Pana/Pani instytucji warto promować i upowszechniać w całym kraju jako „przykłady dobrych praktyk”?	4.9	4.8	
4.	Czy PUP, jako jednostka samorządu terytorialnego, zlecał (w imieniu starosty) i w jakiej formie realizację (w latach 2005-2006) zadań z zakresu p.w a.p.p. n w. instytucjom?	4.14		
5.	W jakim trybie (forma prawna) odbywało się (w latach 2005-2006) powierzenie i wspieranie realizacji zadań z zakresu p.w a.p.p.?	4.15		
6.	Proszę wymienić instytucje, którym powierzono wykonanie i wspieranie realizacji zadań z zakresu p.w a.p.p. (w latach 2005-2006) oraz określić zakres i wartość zlecenia?	4.16		
7.	Jaki „wymiar” ma prowadzona przez Pana/Panią współpraca z różnymi partnerami?		4.6	
P.6. W jaki sposób prowadzona jest rekrutacja uczestników klubów pracy (UKP) (osób bezrobotnych i poszukujących pracy)?				
1.	Czego oczekuje, Pan/Pani (oczekiwał) w wyniku udziału w zajęciach klubu pracy?			3.22
2.	Czy uczestnictwo w klubie pracy zmieniło coś w Pana/Pani życiu			3.23
P7. W jaki sposób są przygotowywani, doskonaleni i oceniani LKP w PSZ, OHP oraz innych instytucjach i organizacjach?				
1.	Czy ocenia Pan/Pani jakość i efektywność pracy LKP?	4.20	4.14	
2.	Kto powinien przeprowadzać ocenę pracy LKP?	4.21	4.15	
3.	Jak często powinna być prowadzona ocena pracy LKP?	4.22	4.16	

4.	Jakie kryteria należy brać pod uwagę przy przeprowadzaniu oceny pracy LKP?	4.23	4.17	
5.	Czy istnieje potrzeba opracowania uniwersalnej metody oceny pracy LKP ujednolicanej dla wszystkich instytucji prowadzących KP?	4.24	4.18	
6.	Z jakich form podnoszenia kwalifikacji zawodowych i jak często korzystają LKP (lub osoby wypełniający te funkcje) w Pana/Pani instytucji?	4.25	4.20	
7.	Czy jest potrzeba prowadzenia i finansowania obligatoryjnych szkoleń LKP (również dla liderów spoza PSZ) przez WUP?	4.26	4.21	
8.	Czy jest potrzebna akredytacja instytucji prowadzących szkolenia dla LKP?	4.27	4.22	
9.	Jaka problematyka doskonalenia kompetencji jest zgłaszana przez LKP w Pana/Pani instytucji?	4.28	4.23	
10.	Jakie kluczowe umiejętności według Pana/Pani powinien posiadać lider klubu pracy?	4.29		
11.	W jaki sposób w Pana/Pani instytucji motywuje się LKP od podnoszenia kwalifikacji zawodowych?	4.30	4.19	
12.	W jakim szkoleniu chciałby/chciałaby Pan/Pani w pierwszej kolejności, w najbliższym czasie uczestniczyć? Prosimy określić zakres tematyczny		4.24	
13.	Czy zajęcia klubu pracy rozpoczynają/rozpoczynają się zgodnie z przyjętym planem?			3.1
14.	Czy lider klubu pracy był/jest do zajęć zawsze przygotowany?			3.2

III. Obszar zagadnień technicznych

Lp.	Postawione problemy badawcze i odpowiadające im szczegółowe pytania badawcze w ankietach	Grupy respondentów		
		KN Ankieta A	LKP Ankieta B	UKP Ankieta C
P8. Jakie zasoby (pomieszczenia, wyposażenie, środki dydaktyczne) są niezbędne do funkcjonowania KP oraz świadczenia usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy?				
1.	Proszę określić: kto jest prawnym właścicielem zajmowanych przez KP pomieszczeń?	5.1		
2.	Jeśli Pana/Pani instytucja wynajmuje/wynajmowała (w latach 2005-2006) pomieszczenia do realizacji usługi p.w a.p.p., to jakie były warunki i koszty takiego wynajmu?	5.2		
3.	Z jakich pomieszczeń korzysta KP i jego uczestnicy?	5.3	5.1	
4.	Czy zasoby lokalowe KP zabezpieczają realizację pełnego zakresu usługi rynku pracy p.w a.p.p.?	5.4	5.2	
5.	Jak Pan/Pani ocenia poziom nowoczesności wyposażenia technicznego Klubu Pracy (meble, sprzęt biurowy, dydaktyczny, audiowizualny)?	5.5	5.3	3.16
6.	Co składa się na wyposażenie techniczne KP i jakie są potrzeby w tym zakresie w Pana/Pani instytucji?	5.6	5.4	
7.	Jak Pan/Pani ocenia estetykę, wystrój i funkcjonalność pomieszczeń, w których odbywają się zajęcia klubu pracy?	5.7	5.5	3.15
8.	Na jakie nowe materiały informacyjne jest zapotrzebowanie w KP?		5.9	
9.	Jakie autorskie materiały informacyjne wykorzystuje Pan/Pani w realizacji usługi p.w a.p.p.?		5.10	
10.	Co powinien zawierać regulamin KP?	5.9	5.11	
P9. Jak oceniany jest przez użytkowników (dostawców usług i uczestników) dostęp do informacji i elektronicznych baz danych służących doskonaleniu umiejętności poszukiwania pracy i samozatrudnienia?				
1.	Jak Pan/Pani ocenia dostęp uczestników w trakcie zajęć do komputerów, Internetu, telefonu, kserokopiarki i innych urządzeń?	5.8	5.6	3.17
2.	Czy materiały informacyjne jakie udostępniano uczestnikom KP pomagają w zrozumieniu treści zajęć?		5.7	
3.	Z jakich rodzajów materiałów informacyjnych (drukowanych i		5.8	3.8

	elektronicznych) najczęściej korzystają uczestnicy KP?			
4.	Czy otrzymał Pan/Pani materiały informacyjne i szkoleniowe oraz czy pomogły one w zrozumieniu treści zajęć?			3.7

IV. Obszar zagadnień metodycznych

Lp.	Postawione problemy badawcze i odpowiadające im szczegółowe pytania badawcze w ankietach	Grupy respondentów		
		KN Ankieta A	LKP Ankieta B	UKP Ankieta C
P.10. W jaki sposób tworzony jest program KP oraz jakie materiały, metody i formy organizacyjne są stosowane przy jego realizacji?				
1.	Czy LKP (lub osoby wypełniające tę funkcję) w Pana/Pani instytucji posiadają przygotowanie do prowadzenia p.w a.p.p.?	6.1		
2.	Czy w Pana/Pani instytucji są osoby, które posiadają uprawnienia trenerskie do szkolenia LKP?	6.2		
3.	Z jakiego podręcznika aktualnie korzysta LKP w Pan/Pani instytucji w realizacji programu KP?	6.3	6.1	
4.	Dla jakich grup uczestników i jak często oferowane są usługi KP w Pana/Pani instytucji?	6.4	6.4	
5.	Jakie kryteria są stosowane przy doborze grup uczestników KP w Pana/Pani instytucji?	6.5	6.5	
6.	W jaki sposób i jak często nowi uczestnicy trafiają do KP w Pana/Pani instytucji?	6.6	6.6	
7.	Z pomocy jakich specjalistów i jak często korzysta LKP w realizacji usługi p.w a.p.p. w Pana/Pani instytucji?	6.9	6.10	3.12
8.	Czy na wyposażeniu KP znajdują się poniższe zasoby danych i informacji, przydatne w aktywnym poszukiwaniu pracy?	6.12	6.18	
9.	W jakiej formie KP udostępnia zasoby, o których mowa w pytaniu 6.12 w sali KP i innych pomieszczeniach ogólnie dostępnych?	6.13	6.19	
10.	Jaki czas poświęcany jest na realizację zajęć w KP?		6.2	
11.	Jakie inne szkolenie(a)/zajęcie(a) realizuje KP?		6.3	
12.	Jakie metody i formy pracy i jak często stosuje Pana/Pani w działalności KP?		6.7	
13.	Jak często w zajęciach aktywizacyjnych są wykorzystywane poszczególne sesje z programu szkolenia „Klub Pracy”?		6.14	
14.	Jaka tematyka szkolenia/zajęć w klubie pracy najbardziej Pana/Panią zainteresowała/interesuje?			3.6
P.11. Jakie istnieją potrzeby i oczekiwania w zakresie unowocześniania treści i metod pracy wykorzystywanych w realizacji usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy?				
15.	Czy metody pracy stosowane przez lidera są skuteczne (zaspokajają oczekiwania klientów)?	6.7	6.8	
16.	Na jakie nowe metody pracy jest zapotrzebowanie ze strony LKP w Pana/Pani instytucji?	6.8	6.9	
17.	Czy w Pana/Pani ocenie sposób prowadzenia zajęć przez LKP zachęca uczestników do działania, zadawania pytań, dyskusji?	6.10	6.11	
18.	Jakie są przyczyny rezygnacji ze szkolenia/zajęć uczestników?	6.11	6.12	
1.	Jakie pozycje literaturowe wykorzystuje Pan/Pani w pracy z uczestnikami KP		6.13	
2.	Które z sesji z programu szkolenia „Klub Pracy” Pana/Pani zdaniem wymagają aktualizacji?		6.15	
3.	Jak oceniania Pan/Pani czas, jaki jest przeznaczony wg programu szkolenia „Klub Pracy” na poszczególne sesje?		6.16	
4.	Jakie nowe zagadnienia należałoby wprowadzić do podręcznika z uwagi na		6.17	

	zmiany na rynku pracy?			
5.	Czy lider klubu pracy umożliwił/umożliwia Panu/Pani podczas zajęć wyrażanie własnych opinii?			3.3
6.	Czy organizacja i forma prowadzonych zajęć była/jest dla Pani/Pana atrakcyjna?			3.4
7.	Czy tematyka zajęć była/jest interesująca i przydatna w poszukiwaniu pracy?			3.5
8.	Czy metody pracy stosowane przez lidera były/są właściwie dobrane i zgodne z Pana/Pani			3.9
9.	Jakie metody pracy stosowane w klubie najbardziej Panu/Pani odpowiadają?			3.10
10.	Czy sposób prowadzenia zajęć przez lidera zachęcał/zachęca Pana/Panią do działania, zadawania pytań, dyskusji?			3.11

V. Obszar zagadnień innych

Lp.	Postawione problemy badawcze i odpowiadające im szczegółowe pytania badawcze w ankietach	Grupy respondentów		
		KN Ankieta A	LKP Ankieta B	UKP Ankieta C
P12. W jaki sposób UP wykorzystują i upowszechniają program szkolenia pn. „Klub Pracy” w celu pozyskania innych instytucji i organizacji do współpracy w zakresie świadczenia usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy?				
1.	Czy dysponuje Pan/Pan podręcznikiem „Klub Pracy” wyłącznie do własnego użytku?		7.1	
2.	Ile egzemplarzy podręcznika „Klub pracy” jest dostępnych w klubie/urzędzie pracy (wersja drukowana oraz wersja elektroniczna)?		7.2	
3.	Czy podręcznik „Klub Pracy” wyd. II (lub wybrane jego sesje) powinien być powszechnie dostępny do samouczenia się?	7.1	7.3	
4.	Czy jest potrzebna wersja e-learning podręcznika „Klub Pracy” wyd. II dostępna w sieci Internet?	7.2	7.4	
5.	Czy podręcznik „Klub Pracy” wyd. II powinien być udostępniany na zasadach komercyjnych?	7.3	7.5	
6.	Czy klub/urząd pracy spotkał się z przypadkami nielegalnego wykorzystywania podręcznika „Klub Pracy” do celów komercyjnych i niekomercyjnych?	7.4	7.6	
7.	Jakie formy upowszechniania podręcznika „Klub Pracy” stosuje Pana/Pani instytucja?	7.5	7.7	
8.	Jakie kryteria decydują o udostępnieniu podręcznika „Klub Pracy” innym instytucjom?	7.6	7.8	
9.	Jakie podmioty na lokalnym rynku pracy otrzymały w latach 2004-2006 zgodę na korzystanie z podręcznika?	7.7		
P.13. Co motywuje osoby bezrobotne i poszukujące pracy do udziału w szkoleniach i zajęciach aktywizacyjnych organizowanych przez KP?				
1.	Co wg Pana/Pani mogłoby bardziej zachęcić potencjalnych uczestników do korzystania z usługi p.w a.p.p.?	7.8	7.9	3.20
2.	Czy wiedza i umiejętności dotychczas uzyskane w ramach szkolenia/zajęć są/będą dla Pana/Pani przydatne w aktywnym poszukiwaniu pracy?			3.13
3.	Dla jakiej grupy nw. osób poleciłby/poleciłaby Pan/Pani uczestnictwo w szkoleniu lub zajęciach prowadzonych w klubie pracy?			3.14
P.14. Co sprzyja (przynosi lepsze efekty), a co utrudnia tworzenie sieci współpracy (instytucji i osób) w realizacji polityki państwa skierowanej na aktywizację bezrobotnych i poszukujących pracy?				
1.	Czy lider/liderzy w Pana/Pani instytucji prowadzi/prowadzą współpracę z innymi KP w Polsce?	7.9	7.10	
2.	W jakich, szczególnie istotnych dziedzinach, wskazana jest współpraca KP	7.10	7.11	

	z instytucjami rynku pracy?			
3.	Czy wg Pana/Pani istnieje potrzeba tworzenia sformalizowanych sieci współpracy KP na poziomie krajowym, regionalnym, lokalnym?	7.11	7.12	
4.	Kto wg Pana/Pani powinien inicjować i wspierać tworzenie sieci współpracy KP?	7.12	7.13	
5.	Czy wg Pana/Pani jest potrzebna koordynacja działalności KP na poziomie ogólnokrajowym?	7.13	7.14	
6.	Kto wg Pana/Pani powinien pełnić rolę koordynatora krajowego?	7.14	7.15	
7.	Czy wg Pana/Pani jest potrzeba organizowania konferencji lub seminarium w celu wymiany informacji i doskonalenia warsztatu pracy dla LKP?	7.15	7.16	
8.	Czy wg Pana/Pani istnieje potrzeba opracowania informatora o KP w Polsce, jako publikacji aktualizowanej co rok?	7.16	7.17	
9.	W jaki sposób wg Pana/Pani można promować i upowszechnić „dobre praktyki” w działalności KP?	7.17	7.18	
10.	Jakie inne uwagi i propozycje ma Pan/Pani w zakresie prowadzonych badań?	7.18	7.19	
11.	Czy wg Pana/Pani istnieje potrzeba wprowadzenia zmian w funkcjonowaniu klubu pracy?			3.21

3.2. Analiza ankiet dla przedstawicieli kadry nadzorującej i liderów klubów pracy

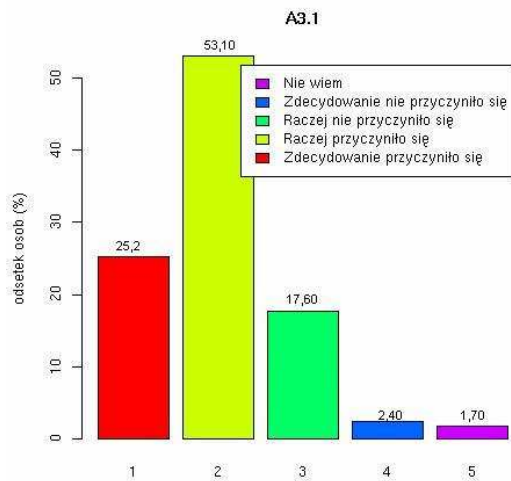
3.2.1. Obszar zagadnień prawnych.

W ramach niniejszego obszaru zagadnień badawczych Zamawiający i Wykonawca chcieli uzyskać informację i odpowiedzi m.in. na następujące pytania:

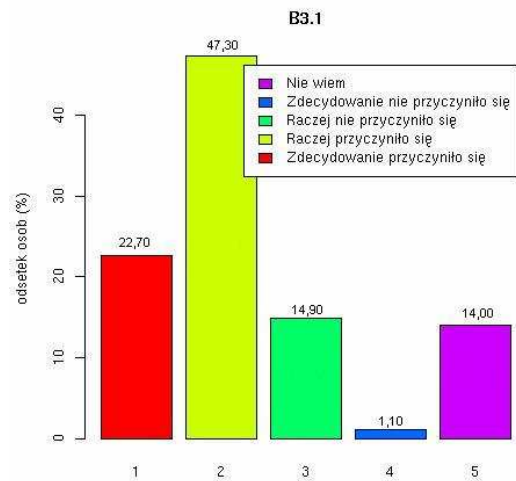
1. Jak kadra nadzorująca pracę liderów klubów pracy, a także sami liderzy klubów pracy lub osoby wykonujące zadania liderów klubów pracy oraz osoby korzystające z usług Klubów Pracy (UKP) oceniają zakres i jakość zmian w przepisach prawnych dotyczących usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy?
2. Co należałoby uwzględnić w rozwiązaniach prawnych, aby poprawić jakość funkcjonowania KP w publicznych służbach zatrudnienia (PSZ) oraz innych instytucjach i organizacjach?

3.2.1.1. Obecnie obowiązujące regulacje prawne.

Zdaniem zdecydowanej większości respondentów **wejście w życie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przyczyniło się do rozwoju usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy (p. w a.p.p.) w latach 2004 – 2006.** 70,3% przedstawicieli kadry nadzorującej pracę LKP i 70% liderów klubów pracy stwierdziło, że ustawa zdecydowanie lub raczej przyczyniła się do rozwoju usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy. Tylko 20% KN i 16% LKP stwierdziło, że wprowadzenie ustawy nie przyczyniło się do rozwoju tej usługi. Aż 14% LKP i tylko 1,2% KN nie miało w tej kwestii zdania.

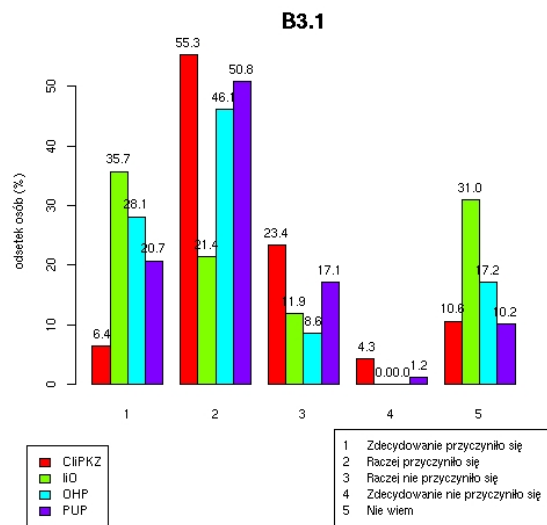
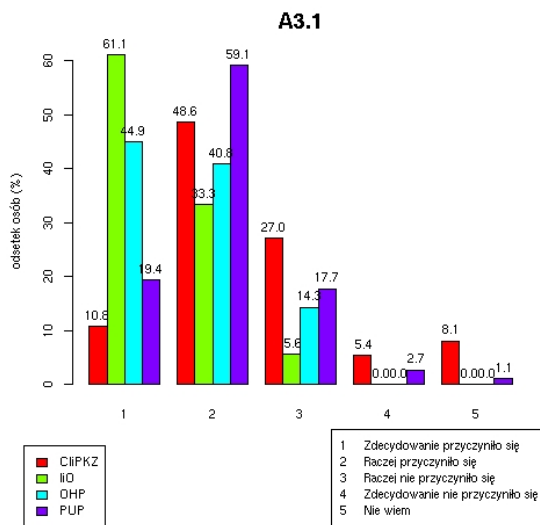


Wykres 14. Czy wejście w życie Ustawy o promocji zatrudnienia... przyczyniło się do rozwoju, czy też nie przyczyniło się do rozwoju usługi p. w a. p.p. w latach 2004 – 2006?(dotyczy kadry nadzorującej).



Wykres 15. Czy wejście w życie Ustawy o promocji zatrudnienia... przyczyniło się do rozwoju, czy też nie przyczyniło się do rozwoju usługi p. w a.p.p. w latach 2004 – 2006?(dotyczy liderów klubów pracy)

Rodzaj instytucji prowadzącej dany klub pracy nie ma większego wpływu na ocenę skutków wejścia w życie przedmiotowych regulacji prawnych.



Wykres 16 i 17. Czy wejście w życie Ustawy o promocji zatrudnienia... przyczyniło się do rozwoju, czy też nie przyczyniło się do rozwoju usługi p. w a.p.p. w latach 2004 – 2006? (wykres 16 – kadra nadzorująca, wykres 17 – liderzy klubów pracy)

Główne argumenty jakie wskazywali badani to:

- ustawa została dobrze opracowana i uregulowała wcześniejszy nieład pojęciowy. Jej wprowadzenie usankcjonowało usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy jako jedną z usług rynku pracy, precyzyjnie określono w niej formy, jakie może ona przybierać oraz instytucje, które mogą ją świadczyć.
- ustawa wprowadziła możliwość przyznawania: (1) dodatku do wynagrodzenia dla liderów klubów pracy, którego warunkiem otrzymania jest m.in. doskonalenie kwalifikacji zawodowych wymaganych na stanowisku pracy, (2) dodatku

szkoleniowego i zwrotu kosztów dojazdów dla uczestników klubów pracy, co przyczyniło się do wzrostu zainteresowania bezrobotnych udziałem w zajęciach KP.

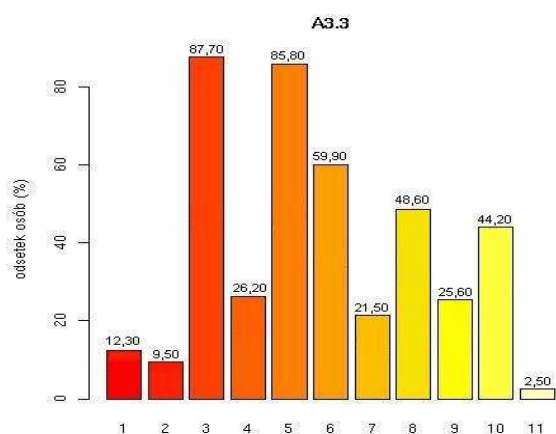
- wprowadzone na mocy ustawy rozwiązania w rzeczywistości pozwoliły rozszerzyć działalność klubów pracy na nowe grupy docelowe oraz poszerzyć zakres usług dla bezrobotnych (na przykład o zajęcia aktywizacyjne).

Osoby, które nieprzychylnie wyrażały się na temat wpływu ustawy na rozwój usługi p.w a.p.p najczęściej twierdziły, że ustawa po prostu nie wprowadziła żadnych istotnych zmian, które miałyby wpływ na realizację usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy świadczonej w ich instytucjach jeszcze przed wejściem w życie obecnie obowiązujących przepisów. Ponadto twierdzili, że ustawa:

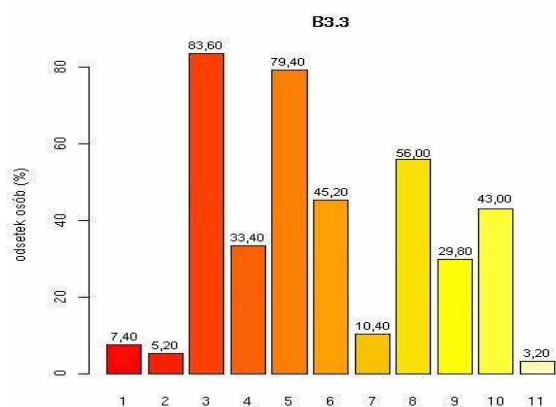
- nie rozszerzyła wystarczająco kategorii potencjalnych beneficjentów KP,
- nie wprowadziła istotnych instrumentów motywacyjnych dla pracowników KP,
- nie wprowadziła określonych standardów świadczenia usługi p.w a.p.p;
- nie przewidziała wystarczających środków na utworzenie samodzielnego stanowiska LKP i tym samym nie zapewniła sprawnego funkcjonowania KP,

Respondenci odnieśli się także do aktów prawnych innych niż *Ustawa o promocji zatrudnienia ...* normujących funkcjonowanie badanych instytucji.

Za najistotniejsze dla realizacji usługi p.w a.p.p. obie grupy respondentów uznały przede wszystkim *Rozporządzenie z dn. 09.02.2000 roku w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, organizowania szkoleń bezrobotnych, tworzenia zaplecza metodycznego dla potrzeb informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego oraz organizowania i finansowania klubów pracy, Rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 21.03.2005 roku w sprawie wysokości oraz trybu przyznawania i wypłacania dodatków do wynagrodzenia pracownikom publicznych służb zatrudnienia, Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dn. 6 października 2004 r. w sprawie szczegółowego trybu przyznawania zasiłku dla bezrobotnych, dodatku szkoleniowego i stypendium i dodatku aktywizacyjnego i Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dn. 08.12.2004 r. – Klasyfikacja zawodów i specjalności.*



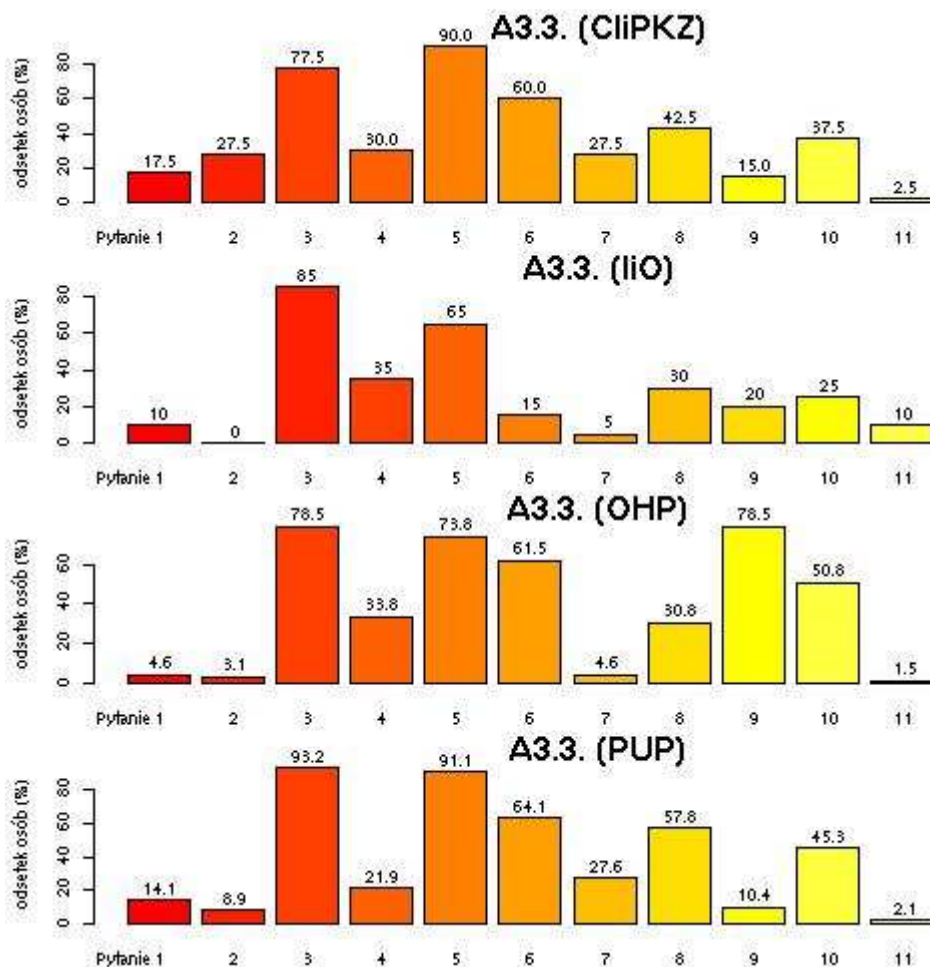
Wykres 18. Akty prawne mające istotny wpływ na realizację usługi p. w a.p.p. (Kadra nadzorująca)



Wykres 19. Akty prawne mające istotny wpływ na realizację usługi p. w a.p.p. (Liderzy klubów pracy)

1.	Ustawa z dnia 22.03.1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2001 r., nr 142, poz. 1593 z późn. zm.)
2.	Ustawa z dnia 29 czerwca 1995 roku o statystyce publicznej (Dz.U. nr 88, poz. 439 z późn. zm.)
3.	Ustawa z dn. 20.04.2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. nr 99, poz. 1001 z późn. zm.)
4.	Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i wolontariacie (Dz.U. nr 98, poz. 873 z późn. zm.)
5.	Rozporządzenie z dn. 09.02.2000 roku w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, organizowania szkoleń bezrobotnych, tworzenia zaplecza metodycznego dla potrzeb informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego oraz organizowania i finansowania klubów pracy (Dz.U. nr 12, poz. 146 z późn. zm.)
6.	Rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 21.03.2005 roku w sprawie wysokości oraz trybu przyznawania i wypłacania dodatków do wynagrodzenia pracownikom publicznych służb zatrudnienia (Dz.U. nr 53, poz. 471)
7.	Rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 02.08.2005 roku w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego (Dz.U. nr 146, poz. 1222 z późn. zm.)
8.	Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dn. 6 października 2004 r. w sprawie szczegółowego trybu przyznawania zasiłku dla bezrobotnych, dodatku szkoleniowego i stypendium i dodatku aktywizacyjnego (Dz.U. nr 219, poz. 2222)
9.	Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dn. 30 grudnia 2004 w sprawie szczegółowych zadań i organizacji Ochotniczych Hufców Pracy (Dz.U. z 2005 r. nr 6, poz. 41)
10.	Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dn. 08.12.2004 r. – Klasyfikacja zawodów i specjalności (Dz.U. nr 265, poz. 2644)
11.	Inne

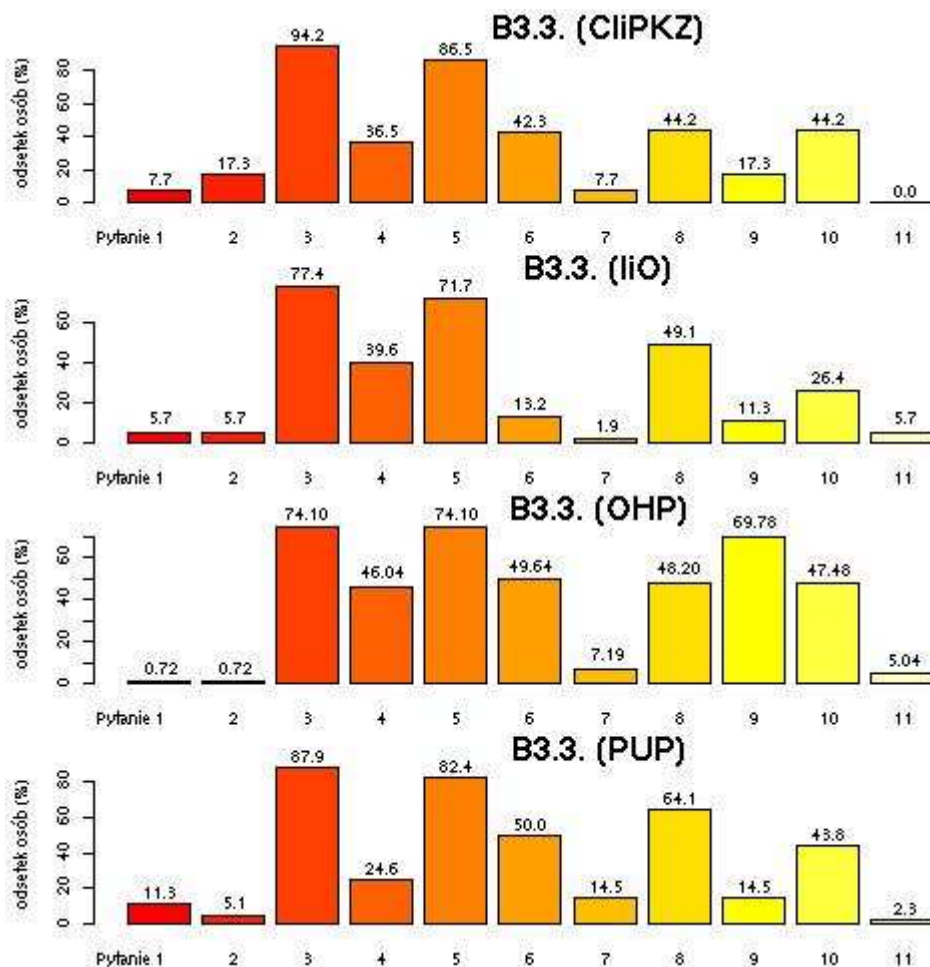
Wykres 20 przedstawia opinie przedstawicieli kadry nadzorującej pracę LKP na temat wpływu poszczególnych aktów prawnych na realizację usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy. Jak widać respondenci ze wszystkich czterech typów instytucji, są dość zgodni co do istotności *Ustawy z dn. 20.04.2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. nr 99, poz. 1001 z późn. zm.)* oraz *Rozporządzenia z dn. 09.02.2000 roku w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, organizowania szkoleń bezrobotnych, tworzenia zaplecza metodycznego dla potrzeb informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego oraz organizowania i finansowania klubów pracy (Dz.U. nr 12, poz. 146 z późn. zm.)*. Należy także zauważyć, że przedstawiciele KN z Ochotniczych Hufców Pracy za ważne, w realizacji usługi p.w a.p.p., uznali również *Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dn. 30 grudnia 2004 w sprawie szczegółowych zadań i organizacji Ochotniczych Hufców Pracy (Dz.U. z 2005 r. nr 6, poz. 41)*, które to odnosi się bezpośrednio do OHP.



Wykres 20. Akty prawne mające istotny wpływ na realizację usługi p. w a.p.p. (Kadra nadzorująca)

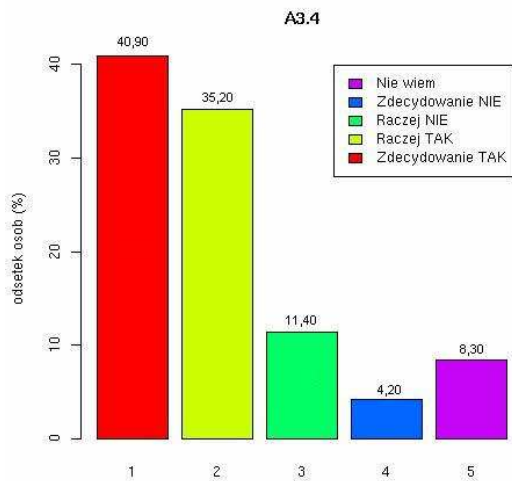
Podobnie do przedstawicieli KN odpowiadali LKP/OWZ, również dla tej grupy respondentów najistotniejszymi aktami prawnymi są: *Ustawa z dn. 20.04.2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. nr 99, poz. 1001 z późn. zm.)* oraz *Rozporządzenie z dn. 09.02.2000 roku w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, organizowania szkoleń bezrobotnych, tworzenia zaplecza metodycznego dla potrzeb informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego oraz organizowania i finansowania klubów pracy (Dz.U. nr 12, poz. 146 z późn. zm.)* (patrz Wykres 21).

Taka zgodność w opiniach, poszczególnych respondentów z wszystkich czterech rodzajów instytucji, na temat aktów prawnych istotnych dla realizacji usługi p.w a.p.p. świadczy na pewno o dobrej znajomości tych regulacji, a także o ich ważności dla wszystkich badanych.

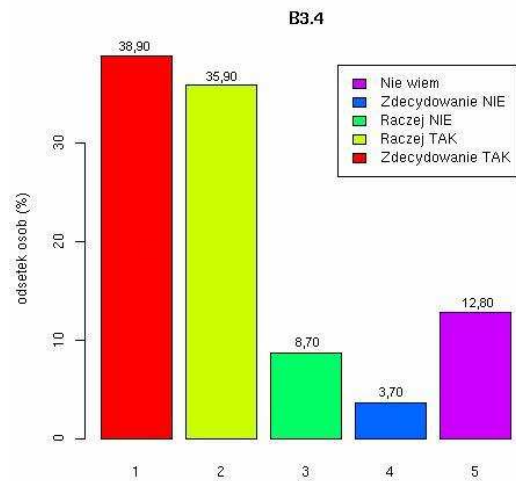


Wykres 21. Akty prawne mające istotny wpływ na realizację usługi p. w a.p.p. (Liderzy klubów pracy/OWZ)

Zapytani bezpośrednio o Rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 21.03.2005 roku w sprawie wysokości oraz trybu przyznawania i wypłacania dodatków do wynagrodzenia pracownikom publicznych służb zatrudnienia **badani zdecydowanie potwierdzili, że wprowadzony przez nie dodatek do wynagrodzenia dla liderów klubów pracy stymuluje efektywność działania i rozwój zawodowy liderów**. Ponad trzy czwarte respondentów z obydwu grup (kadra nadzorująca i liderzy klubów pracy) jest zdania, że dodatek do wynagrodzenia ma zdecydowanie lub raczej pozytywny wpływ na pracę LKP. Tylko niespełna 15,6% KN i 12,4% LKP było odmiennego zdania.

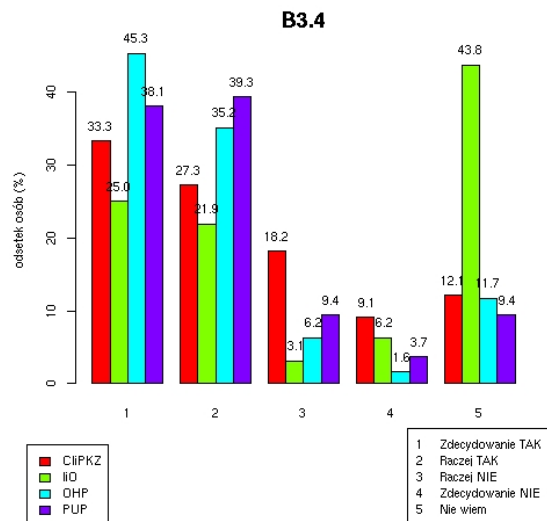
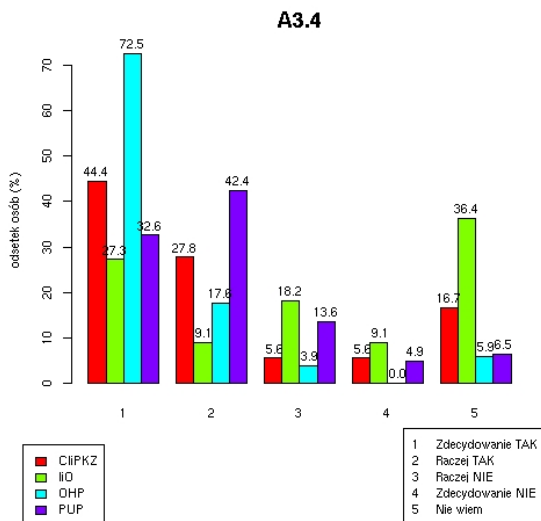


Wykres 22. Czy rozporządzenie o dodatku do wynagrodzenia pracowników PSZ stymuluje efektywność działania i rozwój zawodowy LKP? (Kadra nadzorująca)



Wykres 23. Czy rozporządzenie o dodatku do wynagrodzenia pracowników PSZ stymuluje efektywność działania i rozwój zawodowy LKP? (Liderzy klubów pracy)

Podobną opinię w sprawie dodatku do wynagrodzeń wyrażają przedstawiciele Powiatowych Urzędów Pracy, Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej oraz Ochotniczych Hufców Pracy. Zdania na temat dodatku do wynagrodzenia i jego wpływu na efektywność działania i rozwój zawodowy nie ma większość przedstawicieli klubów pracy prowadzonych przez inne instytucje i organizacje, gdyż oni nie otrzymują omawianego dodatku, i nie mają przez to wiedzy co do jego skuteczności.



Wykres 24 i 25. Czy rozporządzenie o dodatku do wynagrodzenia pracowników PSZ stymuluje efektywność działania i rozwój zawodowy LKP? (wykres 24 – Kadra Nadzorująca, wykres 25 – Liderzy Klubów Pracy)

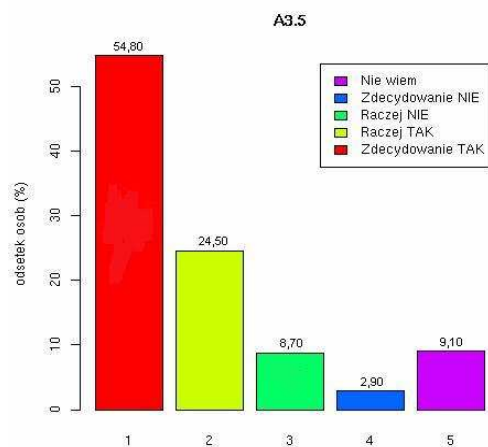
W świetle otrzymanych wyników badań można więc stwierdzić, że dodatek do wynagrodzeń LKP (PUP, CIIPKZ, OHP) jest:

⇒ z jednej strony bezpośrednim czynnikiem motywującym do efektywności w pracy,

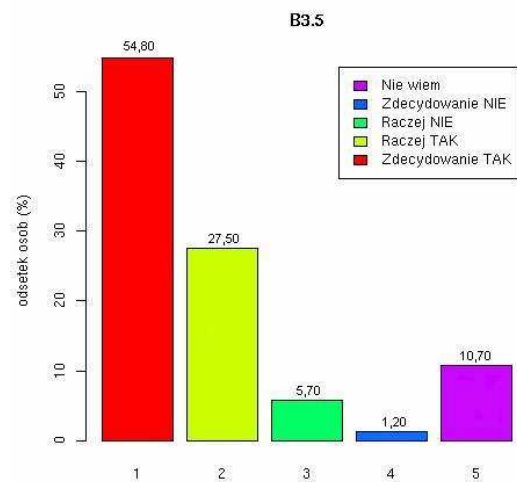
⇒ z drugiej strony przyczynia się do podnoszenia kwalifikacji i wiedzy liderów klubów pracy.

Niemniej część badanych (przede wszystkim LKP i osoby pełniące funkcje LKP) zwraca uwagę na fakt, że wysokość dodatków często jest zbyt mała by pełnić funkcje motywacyjne. Niektórzy twierdzą, że w ich instytucjach nie są przyznawane takie dodatki w ogóle. W związku z tym pojawiają się postulaty, aby wysokość dodatku została ogólnie określona i jednolicie stosowana na terenie całego kraju, we wszystkich instytucjach prowadzących KP, również w instytucjach spoza Publicznych Służb Zatrudnienia.

Zapytani bezpośrednio o *Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dn. 6 października 2004 r. w sprawie szczegółowego trybu przyznawania zasiłku dla bezrobotnych, dodatku szkoleniowego i stypendium i dodatku aktywizacyjnego* badani potwierdzili, że wprowadzone przez ustawę i doprecyzowane przez rozporządzenie **instrumenty finansowe dla uczestników klubów pracy w postaci dodatku szkoleniowego i zwrotu kosztów dojazdu mają zdecydowanie pozytywny wpływ na ich uczestnictwo w KP**. Blisko 80% przedstawicieli kadry nadzorującej i ponad 80% LKP wyraziło zdanie, że oba te instrumenty stanowią zachętę do korzystania z usług klubów pracy. Zdaniem badanych to rozwiązanie ustawowe jest bardzo ważne dla większości osób bezrobotnych, przede wszystkim mieszkańców wsi i młodzieży, dla których główną barierą w korzystaniu z usług KP są wysokie koszty dojazdu. A ponieważ większość bezrobotnych nie pobiera żadnych świadczeń pomocowych, stąd też możliwość otrzymania dodatku szkoleniowego stanowi dla nich dodatkową zachętę do uczęszczania na zajęcia realizowane w ramach klubów pracy.

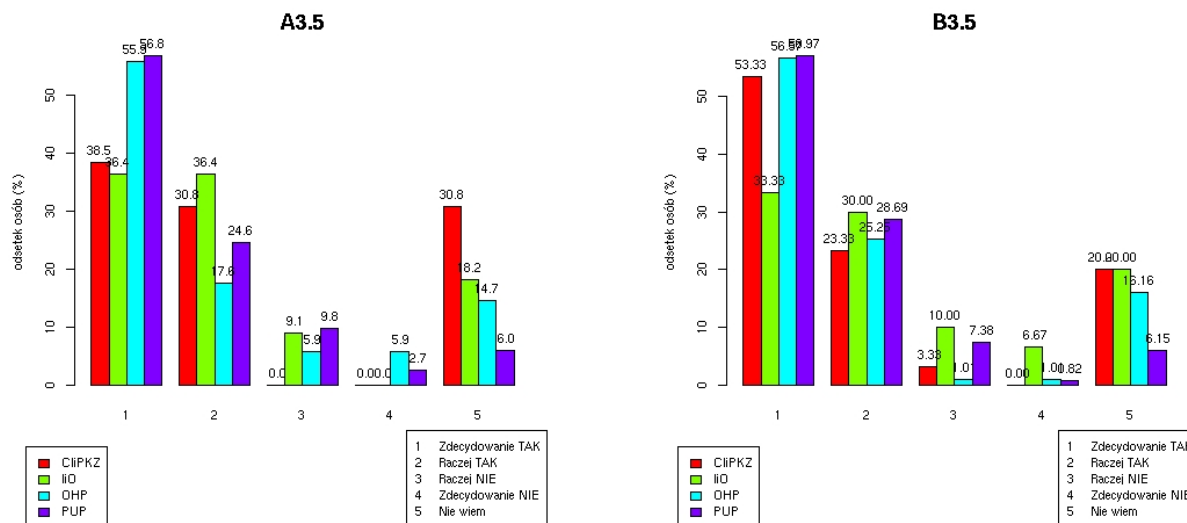


Wykres 26. Czy stosowane instrumenty finansowe stanowią zachętę do korzystania przez uczestników klubów pracy z usług klubów pracy? (Kadra nadzorująca)



Wykres 27. Czy stosowane instrumenty finansowe stanowią zachętę do korzystania przez uczestników klubów pracy z usług klubów pracy? (Liderzy klubów pracy)

Jak widać na poniższych wykresach instytucja, w której pracują respondenci nie ma wpływu na opinie o pozytywnym skutku ww. instrumentów finansowych. Wszyscy są zgodni, że zarówno dodatek szkoleniowy jak i zwrot kosztów dojazdu stymuluje bezrobotnych do korzystania z prowadzonych przez nich KP.



Wykres 28 i 29. Czy stosowane instrumenty finansowe stanowią zachętę do korzystania przez uczestników klubów pracy z usług klubów pracy? (wykres 28 – kadra nadzorująca, wykres 29 – liderzy klubów pracy).

Opinie przedstawicieli kadry nadzorującej i LKP potwierdzają wypowiedzi samych uczestników klubów pracy. Blisko 70% z nich potwierdziło, że dodatek szkoleniowy oraz zwrot kosztów dojazdu na szkolenia zachęcają do korzystania z usług klubu pracy (patrz wykres 81).

Ustawa wprowadzając nowe rozwiązania w zakresie świadczenia usługi pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy jednocześnie buduje świadomość wszystkich uczestników rynku pracy. To z kolei prowadzi do poszukiwania coraz to lepszych i bardziej dostosowanych do aktualnych potrzeb polskiego rynku pracy rozwiązań formalnych i organizacyjnych. Dlatego też **ponad 80% przedstawicieli kadry nadzorującej i LKP uważa, że potrzebna jest nowelizacja istniejących uregulowań prawnych w celu zwiększenia jakości i efektywności usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.**

Przedstawiciele kadry nadzorującej i LKP byli zgodni w swoich odpowiedziach. Najczęściej wskazywali na następujące zmiany, jakie należy wprowadzić w przyszłych nowelizacjach, istniejących uregulowań prawnych:

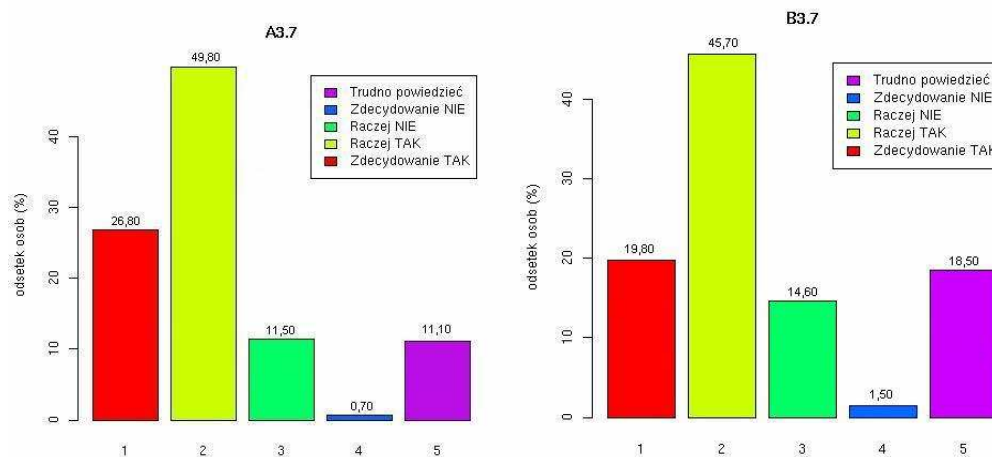
- ⇒ Prowadzenie obligatoryjnych szkoleń dla LKP (również spoza PSZ) na przykład przez WUP,
- ⇒ Istnienie ścieżki awansu zawodowego LKP, podobnie jak dla pośrednika pracy czy doradcy zawodowego,
- ⇒ Bardziej podkreślona ranga klubów pracy,
- ⇒ „Czytelny” status lidera klubu pracy,
- ⇒ Wprowadzenie do „Klasyfikacji zawodów i specjalności” zawodu/specjalności „Lider Klubu Pracy”,

- ⇒ Wdrożenie standardu realizacji usługi rynku pracy pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy,
- ⇒ Rozszerzona tematyka prowadzonych w klubach pracy szkoleń o zagadnienia mobilności siły roboczej i funkcjonowania usług EURES,
- ⇒ Opracowanie i ciągła aktualizacja standardu kwalifikacji dla nowego zawodu „Lider Klubu Pracy”.

Jak widzimy większość proponowanych zmian dotyczy kwestii statusu osoby samego LKP. Można zatem przypuszczać, że lider klubu pracy jest jednym z najistotniejszych elementów decydujących o jakości i efektywności funkcjonowania KP.

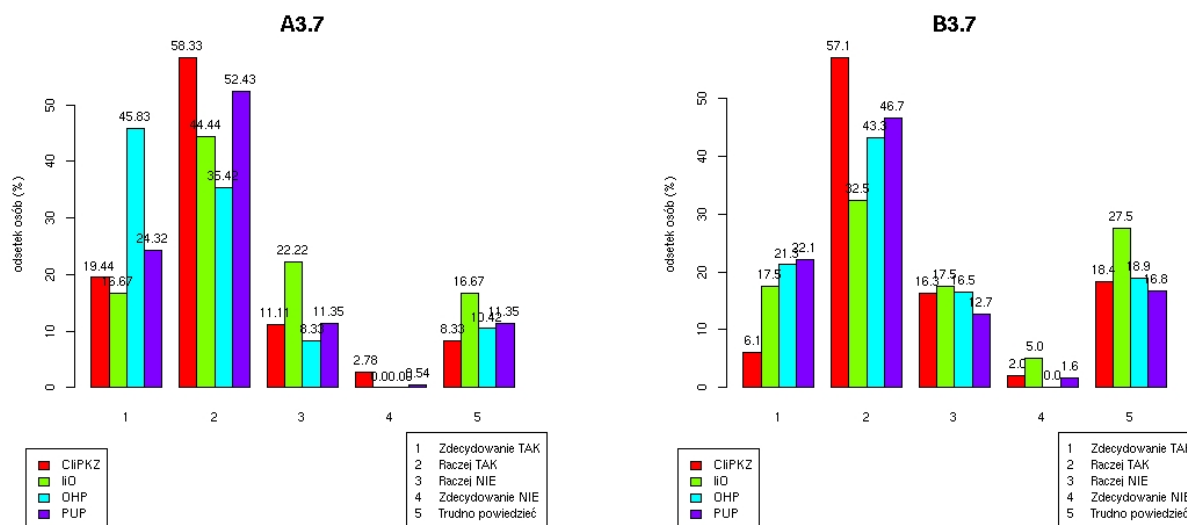
3.2.1.2. Nowe rozwiązania prawne. Standard usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.

Wśród propozycji zmian w obowiązujących przepisach prawnych znalazł się również **postulat wdrożenia standardu realizacji usługi rynku pracy pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy**. Z punktu widzenia celów badania kwestia ta jest niezmiernie istotna, dlatego poświęcono jej odrębne pytanie w kwestionariuszu. **Aż ponad 76% procent badanych respondentów reprezentujących kadrę nadzorującą i ponad 65% liderów klubów pracy potwierdziło, że stworzenie takiego standardu przyczyni się do poprawy jakości świadczonych usług**. Tylko 12,2% KN i 16,1% LKP jest przeciwnych wprowadzeniu takiego standardu. 11,5% KN i 18,5% LKP nie ma w tej sprawie zdania.



Wykres 30 i 31. Czy wdrożenie standardu usługi p.w a.p.p. przyczyniłoby się do poprawy jakości świadczonych usług? (wykres 30 – kadra nadzorująca; wykres 31 – liderzy klubów pracy)

Jak widać na poniższych wykresach pracownicy wszystkich rodzajów instytucji prowadzących KP są zgodni co do pozytywnych skutków wprowadzenia standardu usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.



Wykres 32 i 33. Czy wdrożenie standardu usługi p. w a.p.p. przyczyniłoby się do poprawy jakości świadczonych usług? (wykres 32 – kadra nadzorująca; wykres 33 – liderzy klubów pracy)

Zdecydowana większość respondentów (86,8% przedstawicieli kadry nadzorującej i 76,6% LKP) uważa, że **standard powinien dotyczyć wszystkich instytucji świadczących usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.**

Zdaniem respondentów standard powinien, w szczególności, określać następujące kwestie:

- ⇒ Cel samej usługi oraz charakteryzować rodzaj jej odbiorców,
- ⇒ Zakres usługi i zasady korzystania z niej (zasady rekrutacji),
- ⇒ Warunki, w jakich może być realizowana usługa (w tym warunki sprzętowo-lokalowe),
- ⇒ Procedury określające sposoby postępowania przy realizacji usługi: zasady prowadzenie dokumentacji, zasad refundacji kosztów dojazdu itp.,
- ⇒ Kwalifikacje osób udzielających pomocy w ramach KP i ich kompetencje,
- ⇒ Metody badania jakości i efektywności wykonania usługi,
- ⇒ Długość trwania poszczególnych form zajęć, a także ich treść (w tym określać tematykę szkoleń oraz zawierać przykładowe scenariusze zajęć),
- ⇒ Zasady współpracy LKP z pośrednikami pracy, doradcami zawodowymi, innymi instytucjami rynku pracy itp.

Powyższe wyniki, pokazują jednoznacznie, że w opinii respondentów określenie jednakowych procedur, wymagań i zasad świadczenia usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy przyczyniłoby się do większej efektywności i lepszej jakości jej wykonywania przez instytucje rynku pracy. Niemniej jednak badani zastrzegają, że standard usługi p.w a.p.p. powinien pozostawiać pewien obszar swobody dla własnych pomysłów i kreatywności LKP oraz uwzględniać możliwość pomocy ”niestandardowym” klientom.

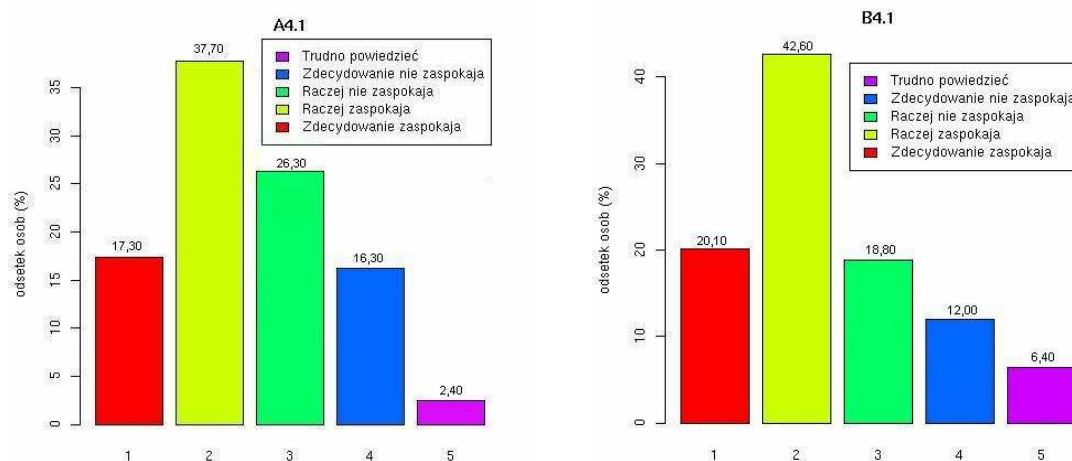
3.2.2. Obszar zagadnień organizacyjno - kadrowych

Obszar szeroko pojętych zagadnień organizacyjno – kadrowych charakterystyczny dla funkcjonowania klubów pracy stanowił drugą część składową stosowanego narzędzia badawczego. Dla niniejszego obszaru zagadnień kluczowymi kwestiami badawczymi były:

1. Jaki jest status klubu pracy i lidera klubu pracy, a także osoby wykonującej zadania lidera klubu pracy oraz sytuacja kadrowa w PUP, CiPiPKZ, jednostkach OHP, innych instytucjach i organizacjach?
2. Jakie koszty (rodzaje, wysokość, źródło) ponoszą organizatorzy świadczący usługi w zakresie pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy?
3. Czy i na jakich zasadach prowadzona jest współpraca badanych instytucji z innymi placówkami na szczeblu: kraju, województwa, powiatu, gminy?
4. W jaki sposób prowadzona jest rekrutacja uczestników klubów pracy (UKP), to jest osób bezrobotnych i poszukujących pracy?
5. W jaki sposób są przygotowywani, doskonaleni i oceniani liderzy klubów pracy oraz osoby wykonujące zadania liderów klubów pracy funkcjonujący w Publicznych Służbach Zatrudnienia, Ochotniczych Hufcach Pracy oraz innych instytucjach i organizacjach?

3.2.2.1. Zatrudnienie

Uzyskane w tej części problemowej odpowiedzi pozwalają stwierdzić, że dla 55% badanych przedstawicieli kadry nadzorującej oraz dla 62,7% LKP/OWZ aktualny stan zatrudnienia liderów klubów pracy i osób wykonujących zadania liderów klubów pracy w instytucjach realizujących usługę p.w a.p.p jest raczej wystarczający i zaspokaja potrzeby potencjalnych klientów korzystających z tej usługi.



Wykres 34 i 35. Czy aktualny stan zatrudnienia w instytucji zaspokaja potrzeby potencjalnych użytkowników różnych form usługi p. w a.p.p.? (wykres 34 – kadra nadzorująca; wykres 35 – liderzy klubów pracy)

Jednocześnie należy zauważyć, iż jest duża grupa osób prezentująca odmienną opinię.

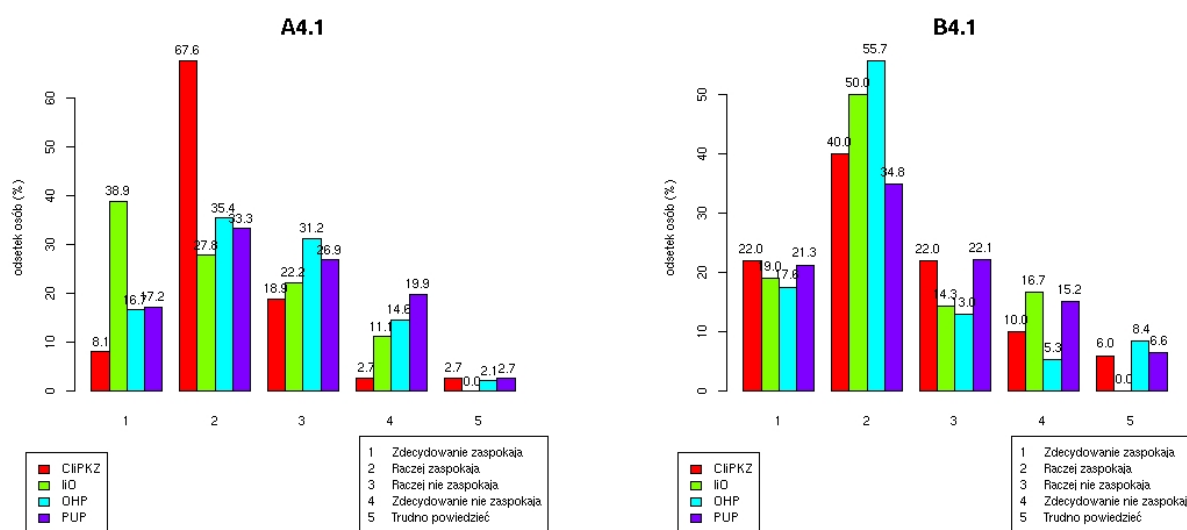
Aż 42, 72% przedstawicieli kadry nadzorującej i 30,8% liderów klubów pracy i osób wykonujących zadania liderów klubów pracy twierdzi, iż stan zatrudnienia LKP/OWZ w ich instytucjach jest niewystarczający.

Przedstawiciele kadry nadzorującej zapytani: czy w instytucji jest wystarczająca liczba etatów, aby efektywnie realizować usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy aż w 52,1% odpowiedziało, że nie. Zdaniem badanych, którzy odpowiedzieli, że liczba etatów jest niewystarczająca, potrzeba średnio około 2 etatów więcej w instytucji, aby efektywnie realizować tę usługę (wskazania wahały się od 0 do 7 etatów).

W przypadku Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, aż 75,7% przedstawicieli kadry nadzorującej uważa, że aktualny stan zatrudnienia zaspokaja potrzeby potencjalnych UKP, jednakże należy pamiętać, że Centra mają odmienne zadania niż pozostałe badane instytucje. Centra jak wspomniano wcześniej nie prowadzą klubów pracy.

Należy także zauważyć, że aż 73,3% badanych LKP/OWZ z KP przy Ochotniczych Hufcach Pracy uważa, że aktualny stan zatrudnienia jest wystarczający.

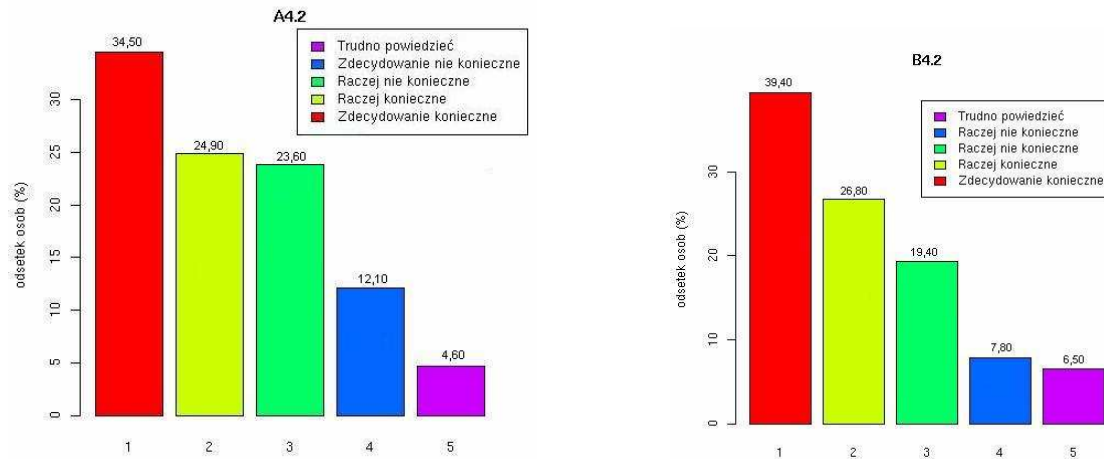
Jednakże około 45% KN i LKP/OWZ w Powiatowych Urzędach Pracy ocenia aktualny stan zatrudnienia jako raczej lub zdecydowanie nie zaspokajający potrzeb potencjalnych klientów usługi p.w a.p.p.



Wykres 36 i 37. Czy aktualny stan zatrudnienia w instytucji zaspokaja potrzeby potencjalnych użytkowników różnych form usługi p. w a.p.p.? (wykres 36 – kadra nadzorująca; wykres 37 – liderzy klubów pracy)

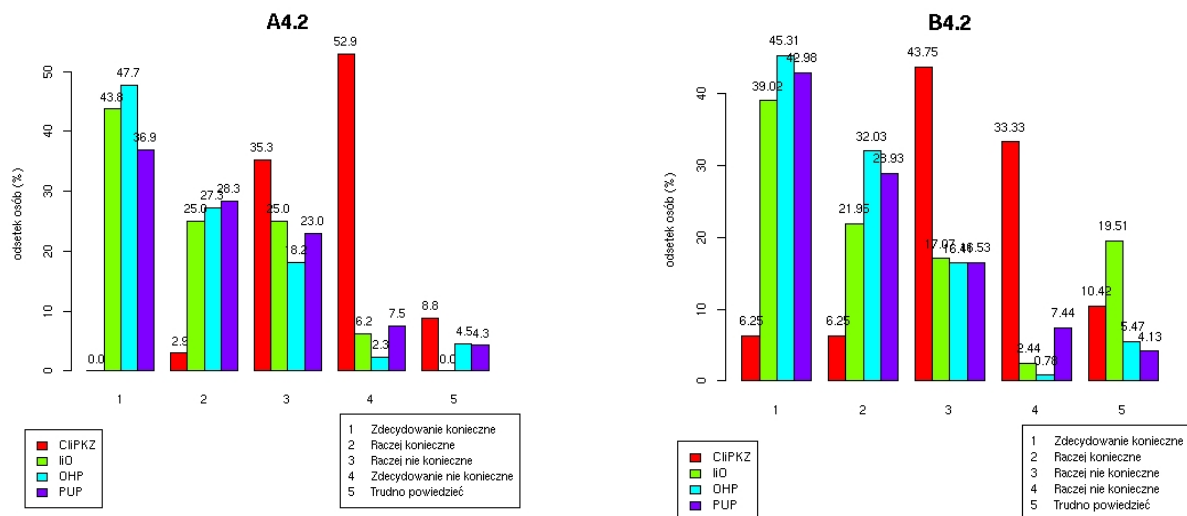
Mimo deklarowanego, pozornie satysfakcjonującego poziomu zatrudnienia w instytucjach realizujących usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy istnieje problem związany z tym, iż w większości instytucji (57,5%) usługa ta realizowana jest przez osoby zatrudnione na innych stanowiskach pracy, które zmuszone są dzielić swój czas poświęcony na pracę w Klubie Pracy z innymi obowiązkami służbowymi. W większości przypadków jest to wynikiem braku środków finansowych na opłacenie dodatkowego miejsca pracy (brak etatów).

W związku z tym naturalne wydaje się, iż większość badanych opowiedziała się za koniecznością wyodrębnienia samodzielnego stanowiska pracy lidera klubu pracy. 34,5% KN i 39,4% LKP uważa, że wyodrębnienie takiego stanowiska jest zdecydowania konieczne, 24,9% KN i 26,6% LKP uważa, że jest to raczej konieczne. 35,7% KN i 27,2% LKP jest przeciwnych wyodrębnieniu takiego stanowiska w ich instytucjach.



Wykres 38 i 39. Czy wyodrębnienie samodzielnego stanowiska lidera klubu pracy jest konieczne (wykres 38 – kadra nadzorująca; wykres 39 – liderzy klubów pracy)

Osoby, które są przeciwnie wyodrębnianiu stanowiska lidera klubu pracy jako odrębnego stanowiska w strukturze organizacyjnej instytucji prowadzącej KP to głównie pracownicy Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. Aż 88,2% osób nadzorujących te instytucje i aż 77,08% osób pełniących funkcje LKP w tych instytucjach uważa, że wyodrębnienie takiego stanowiska nie jest konieczne. Tak jednoznaczny sprzeciw wobec wyodrębniania stanowiska LKP wynika z faktu, że CiPKZ nie prowadzą klubów pracy w pełnym wymiarze jak inne instytucje. Realizują one tylko niektóre elementy wpisane w usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy i te elementy usługi z powodzeniem prowadzone są przez zatrudnionych w CiPKZ doradców zawodowych.



Wykres 40 i 41. Czy wyodrębnienie samodzielnego stanowiska lidera klubu pracy jest konieczne (wykres 40 – kadra nadzorująca; wykres 41 – liderzy klubów pracy).

W większości przebadanych instytucji (niemal 80%) osoby zatrudniane jako LKP i OWZ są zatrudniane na mocy ustawy o pracownikach samorządowych¹³. Wyjątek stanowią OHP, 93% przedstawicieli tych instytucji poinformowało, że LKP i OWZ nie są zatrudniani na mocy tej ustawy¹⁴. Najczęściej, bo aż w 42% instytucji, kandydaci na stanowisko LKP lub OWZ przyjmowani są w wyniku otwartego konkursu zgodnie z ustawą o pracownikach samorządowych¹⁵. Rzadziej kandydaci pozyskiwani są w wyniku przekwalifikowania dotychczasowych pracowników (28,7%) lub w wyniku rotacji dotychczasowych pracowników (14,2%) w danej instytucji.

3.2.2.2. Ocena efektów pracy LKP

Problem jakości i efektywności działań podejmowanych w ramach klubów pracy jest kolejnym problemem poruszonym w tej części badania. Uzyskane wyniki udzielają bardzo istotnej informacji w tym zakresie. Otóż aż **w ponad 90% instytucjach prowadzona jest ocena pracy liderów klubów pracy i osób wykonujących zadania lidera klubu pracy**. Ten fakt jednoznacznie świadczy o tym, że bardzo duża waga przykładana jest do jakości i efektywności świadczonych usług.

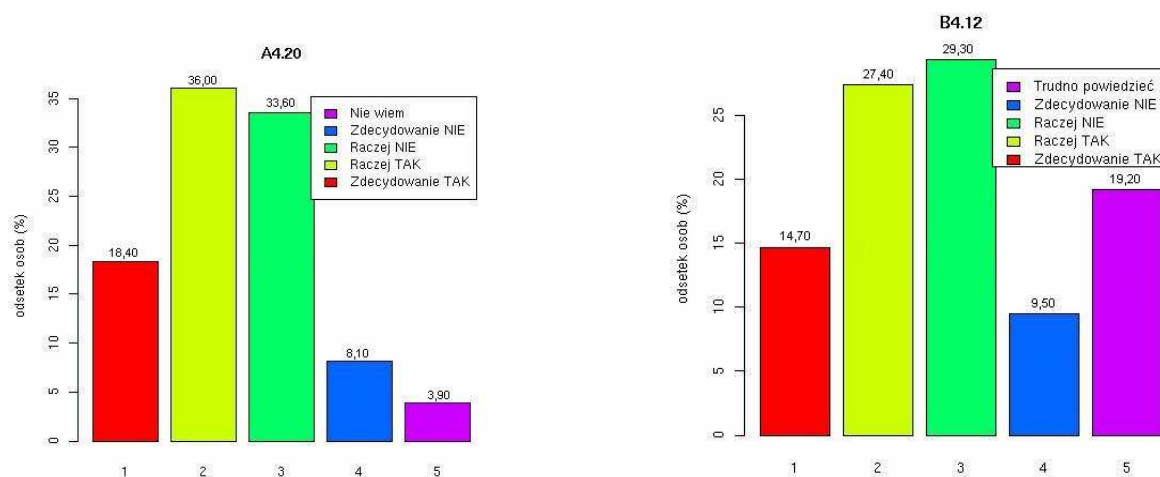
Najczęściej ocena dokonywana jest raz na kwartał albo po zakończeniu danego szkolenia lub zajęć aktywizacyjnych. Ocena dokonywana jest więc bardzo często, co świadczy o istotności tego procesu dla sprawnego funkcjonowania klubu pracy. Ocenę pracowników klubu pracy najczęściej przeprowadza bezpośredni przełożony pracownika i to on, zdaniem liderów klubów pracy, jest najbardziej predysponowany do dokonywania takiej oceny. Przy ocenie LKP stosowane są najczęściej następujące kryteria: kompetencje zawodowe, kwalifikacje i przygotowanie do wykonywania zawodu, odbyte formy szkolenia, innowacyjność i kreatywność, współpraca i współdziałanie, samodzielność, terminowość. Zdecydowanie rzadziej przy ocenie LKP przełożeni odwołują się do bardziej obiektywnych i mierzalnych kryteriów jak: wyniki ocen ze strony uczestników KP, liczba klientów „obsłużonych” miesięcznie, efektywność działań wyrażonych wskaźnikiem zatrudnienia lub samozatrudnienia klientów KP.

W tym kontekście na uwagę zasługuje także fakt, że respondenci opowiedzieli się za wprowadzeniem uniwersalnej (czytaj jednorodnej) metodologii wykorzystywanej przy ocenie efektów pracy liderów klubów pracy. **Mniej więcej połowa respondentów w obu badanych grupach (54,4% KN i 42% LKP) wskazała na potrzebę stworzenia i wprowadzenia uniwersalnej metody oceny pracy liderów klubów pracy i osób wykonujących zadania lidera klubu pracy**.

¹³ Ustawa z dnia 22.03.1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2001 r., nr 142, poz. 1593 z późn. zm.)

¹⁴ Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dn. 30 grudnia 2004 w sprawie szczegółowych zadań i organizacji Ochotniczych Hufców Pracy (Dz.U. z 2005 r. nr 6, poz. 41).

¹⁵ Ustawa z dnia 22.03.1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2001 r., nr 142, poz. 1593 z późn. zm.)



Wykres 42 i 43. Czy istnieje potrzeba opracowania uniwersalnej metody oceny pracy lidera klubu pracy i osoby wykonującej zadania lidera klubu pracy ujednoliconej dla wszystkich instytucji? (wykres 42 – kadra nadzorująca; wykres 43 – liderzy klubów pracy)

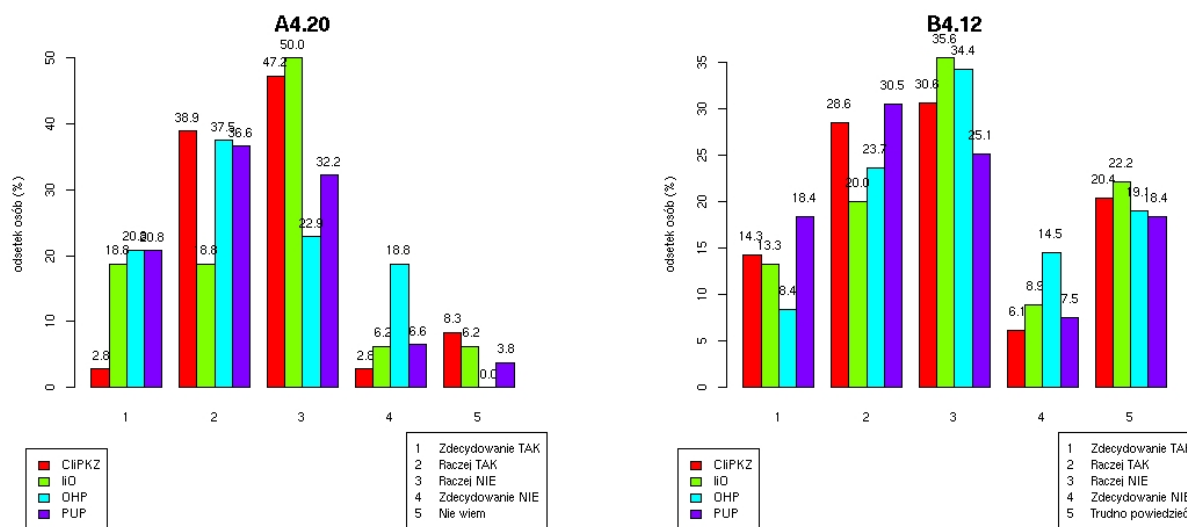
Badani, którzy opowiedzieli się za opracowaniem uniwersalnej metody oceny, argumentowali to tym, że:

- wprowadzi to jasne i czytelne zasady, ocena pracowników stanie się bardziej obiektywna,
- pozwoli na porównanie efektywności pracy liderów klubów pracy pracujących w różnych instytucjach na terenie całego kraju,
- wprowadzi zasadę „zdrowej” rywalizacji pomiędzy pracownikami.

Pojawiły się również sugestie, że uniwersalna metoda oceny LKP powinna być wprowadzona tylko w przypadku wprowadzenia standardu usługi p.w a.p.p.

Należy zauważyć, że obok zwolenników wprowadzenia jednolitej metody oceny działań LKP istnieje spora grupa osób przeciwnych ujednoliceniu oceny LKP. Przeciw opowiedziało się 41,7% KN i 38,8% LKP. Osoby te wskazują na fakt, że LKP działają często w bardzo odmiennych warunkach (różne regiony, różne instytucje, różne warunki lokalowo-organizacyjne itp.) i nie można ich oceniać według tych samych kryteriów. Ponadto efekty działania LKP są, ich zdaniem, „niemierzalne” i trudno je wyrazić w standardowej metodzie oceny.

Jak widać na Wykresach 42, 43, 44 i 45 ponad połowa badanych przedstawicieli kadry nadzorującej i liderów klubów pracy lub osób wykonujących zadania LKP, opowiada się za wprowadzeniem uniwersalnej metody oceny pracy LKP/OWZ. W przypadku badanych przedstawicieli KN, zwolennikami wprowadzenia uniwersalnej metody oceny są głównie przedstawiciele Powiatowych Urzędów Pracy oraz Ochotniczych Hufców Pracy. Natomiast w przypadku badanych LKP/OWZ za wprowadzeniem tej metody opowiadają się głównie respondenci z Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej i Powiatowych Urzędów Pracy.



Wykres 44 i 45. Czy istnieje potrzeba opracowania uniwersalnej metody oceny pracy lidera klubu pracy i osoby wykonującej zadania lidera klubu pracy ujednocnionej dla wszystkich instytucji? (wykres 44 – kadra nadzorująca; wykres 45 – liderzy klubów pracy)

3.2.2.3. Rozwój zawodowy i doskonalenie umiejętności LKP. Dodatek do wynagrodzeń.

Z oceną efektów pracy liderów klubów pracy i osób wykonujących zadania lidera klubu pracy wiąże się bardzo ściśle kwestia motywacji pracowników do skutecznej i efektywnej pracy. Badanie ujawnia, że **blisko 80% przełożonych** – przedstawiciele kadry nadzorującej LKP - **motywuje swoich pracowników, czyli liderów klubów pracy i osoby wykonujące zadania lidera klubu pracy do podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych i doskonalenia swoich umiejętności niezbędnych do lepszej pracy w ramach świadczonej usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy**. Opinia przedstawiciele kadry nadzorującej znajduje niemal pełne potwierdzenie w wypowiedziach LKP, blisko 70% z nich twierdzi, że jest motywowana do podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych.

Najczęściej stosowanymi metodami wykorzystywanymi w procesie motywacji LKP są:

- ⇒ metoda finansowa (dodatki do wynagrodzenia, premie),
- ⇒ finansowanie lub informowanie o możliwości udziału w szkoleniach, kursach, studiach podyplomowych innych formach kształcenia.

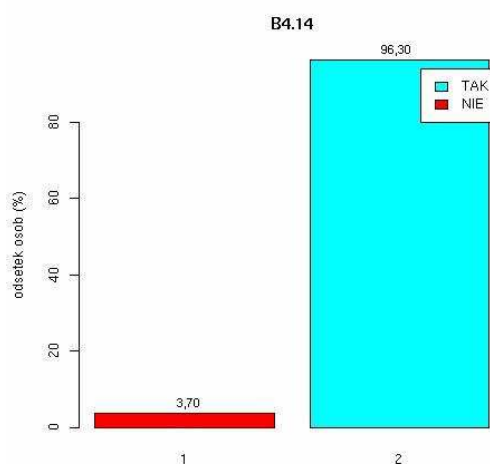
Jeśli chodzi o przyznawane dodatki do wynagrodzenia¹⁶ to **tylko w 41,01% badanych instytucji pracownicy zatrudnieni na stanowisku lidera klubu pracy otrzymują dodatek systematycznie** (w KP przy PUP 47,40%, KP przy OHP 50,77%). Jeszcze mniej instytucji, bo tylko 23,03% z nich, regularnie przyznaje dodatki osobom wykonującym zadania lidera klubu pracy (w KP przy PUP 22,92%, KP przy OHP 10,77%). Średnia wysokość dodatku dla LKP to około 224 zł (największa wartość dodatku: 500zł, najmniejsza wartość dodatku: 90 zł). Średnia wysokość dodatku dla OWZ to około 257 zł (największa wartość dodatku:

¹⁶ Na pytanie dotyczące dodatku do wynagrodzeń odpowiedziało 88,64% respondentów, odpowiedzi nie udzieliło 11,36% respondentów.

600zł, najmniejsza wartość dodatku: 10zł). W przypadku 1,89% badanych instytucji dodatek dla LKP i/lub OWZ jest wypłacany niesystematycznie.

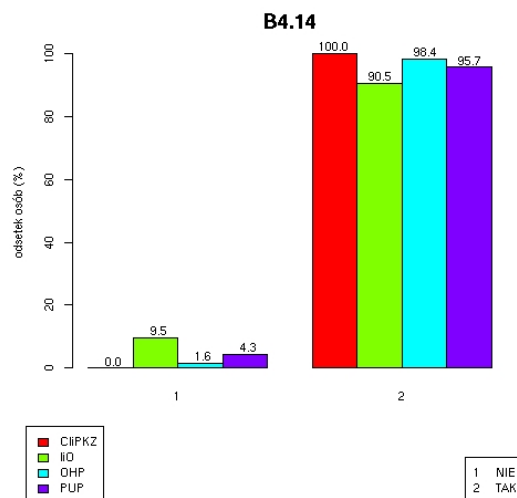
W przypadku 22,70% badanych instytucji dodatki nie są przyznawane w ogóle. Należy pamiętać, że w przypadku innych instytucji i organizacji (iIO) prowadzących kluby pracy, dodatki nie są obowiązkowe. W 55% badanych innych instytucjach i organizacjach dodatki nie są w ogóle przyznawane. Niepokojący jest fakt, że w przypadku 23,96% badanych klubach pracy przy PUP, nie są wypłacane dodatki do wynagrodzeń. Natomiast w przypadku badanych klubów działających przy OHP 13,85% instytucji nie wypłaca dodatków swoim pracownikom.

Jeśli chodzi o udział LKP w szkoleniach to zdecydowana większość z nich ma możliwość uczestnictwa w szkoleniach i innych formach kształcenia. Aż **96,3 % liderów klubów pracy stwierdza jednoznacznie, że podnosi swoje kwalifikacje zawodowe.**



Wykres 46. Czy korzysta Pan/Pani z jakichkolwiek form podnoszenia własnych kwalifikacji zawodowych? (Liderzy klubów pracy)

Podnoszenie kwalifikacji przez LKP ma miejsce niezależnie od instytucji, w której pracują LKP.



Wykres 47. Czy korzysta Pan/Pani z jakichkolwiek form podnoszenia własnych kwalifikacji zawodowych? (Liderzy klubów pracy)

Najczęstszymi formami podnoszenia kwalifikacji są:

- ⇒ szkolenia organizowane i finansowane przez WUP,
- ⇒ szkolenia prowadzone przez uprawnionych organizatorów pod patronatem WUP,
- ⇒ uczestnictwo w seminariach, konferencjach i innych formach spotkań,
- ⇒ szkolenia finansowane z funduszy europejskich,
- ⇒ studia podyplomowe
- ⇒ samokształcenie.

Powyższe informacje ilustrują, że liderzy klubów pracy i osoby wykonujące zadania lidera klubu pracy bardzo często i chętnie podejmują działania prowadzące do podwyższenia swoich kwalifikacji zawodowych. Niewątpliwie ma to pozytywny wpływ na jakość i efektywność świadczonej usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy. Bez podnoszenia swoich kwalifikacji usługa ta nie mogłaby być realizowana z należytą starannością. Zmieniający się w sposób niezwykle dynamiczny rynek pracy wymusza ciągłe kształcenie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych, jak i ponadzawodowych przez osoby uczestniczące w realizacji usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.

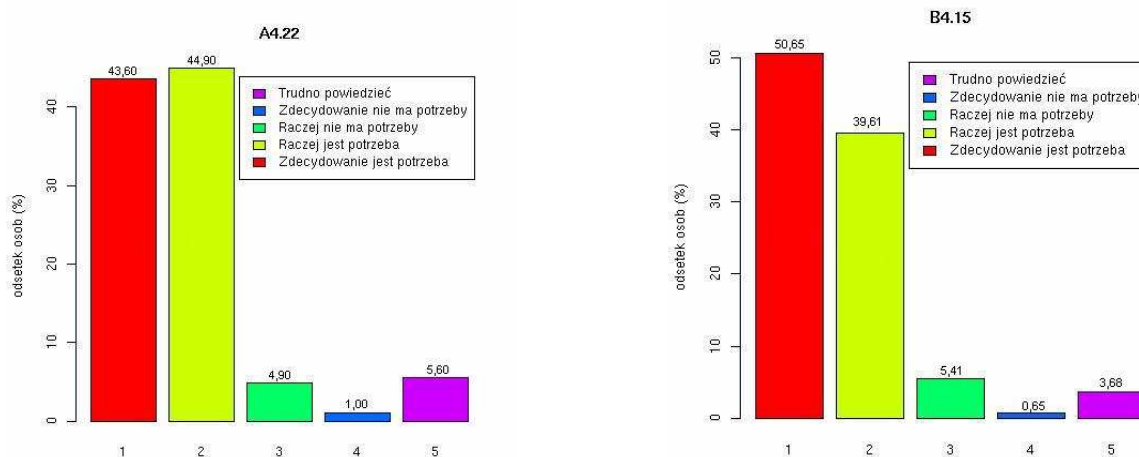
Na szczególną uwagę zasługuje także fakt, że aż ponad 93% liderów klubów pracy i osób wykonujących zadania lidera klubu pracy wskazuje istotne potrzeby szkoleniowe, których zaspokojenie będzie w niedalekiej przyszłości przydatne (niezbędne) w realizacji usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy. Wśród szkoleń, które wymieniają liderzy klubów pracy i w których widzą potrzebę uczestniczenia najczęściej wskazywane są (według podanej kolejności):

- ⇒ rozwijanie umiejętności psychospołecznych na przykład z zakresu psychologii wsparcia i motywacji,
- ⇒ nowe metody pracy i techniki pracy,
- ⇒ pozyskiwanie informacji i analiza danych o zmianach na rynku pracy,
- ⇒ rynek pracy, rynek pracy Unii Europejskiej,
- ⇒ technologie informacyjne i komunikacyjne,
- ⇒ promocja i kreowanie wizerunku KP,
- ⇒ pisanie dokumentów aplikacyjnych w języku obcym – specyfika, formy,
- ⇒ rozmowa kwalifikacyjna w państwach członkowskich.

Uzyskany w badaniu zestaw szkoleń jednoznacznie wskazuje, że liderzy klubów pracy widzą potrzebę szybkiego i dobrego przygotowania się do skutecznego funkcjonowania w warunkach determinowanych:

- przynależnością Polski do Unii Europejskiej,
- prawem pracy tak polskim, jak i innych krajów europejskich,
- rozwojem nowoczesnych technologii,
- czynnikami socjologiczno-psychologicznymi,
- rozwojem gospodarczym.

Potrzeba rozwoju zawodowego i doskonalenia umiejętności zawodowych potwierdzona została przez uczestników badania jednoznacznie deklaracją, co do **konieczności wprowadzenia obowiązkowych szkoleń dla LKP**. Za wprowadzeniem tego rodzaju szkoleń opowiedziało się 90,2% liderów klubów pracy i 88,5% kadry nadzorującej. Przeciwnych wprowadzeniu obowiązkowych szkoleń było tylko niespełna 6% KN i nieco ponad 6% LKP.



Wykres 48 i 49. Czy istnieje potrzeba wprowadzenia obowiązkowych szkoleń dla liderów klubów pracy/osób wykonujących zadania lidera klubu pracy? (wykres 48 – kadra nadzorująca; wykres 49 - liderzy klubów pracy)

Wzmocnieniem tak określonego stanowiska respondentów jest wskazanie przez część badanych, że szkolenia dla liderów klubów pracy i osób wykonujących zadania lidera klubu pracy powinny **być prowadzone przez instytucje akredytowane**. Średnio **70 % badanych dostrzega potrzebę akredytacji takich instytucji**. Zdaniem respondentów akredytacja instytucji ma być gwarancją jakości i wysokiego poziomu realizowanych szkoleń wspomagających pracowników instytucji działających na rzecz usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.

Tak silny nacisk położony przez respondentów na stałą potrzebę rozwoju kwalifikacji zawodowych i doskonalenia umiejętności wiąże się wprost ze zdefiniowanymi przez respondentów umiejętnościami, jakimi powinni cechować się liderzy klubów pracy i osoby wykonujące zadania lidera klubu pracy. Dla kadry nadzorującej działalność klubu pracy do najważniejszych umiejętności, jakimi powinni charakteryzować się liderzy klubów pracy i osoby wykonujące zadania lidera klubu pracy należą:

- ⇒ umiejętność udzielania wsparcia psychicznego uczestnikom zajęć,
- ⇒ umiejętność prowadzenia zajęć grupowych,
- ⇒ umiejętność szybkiego podejmowania decyzji,
- ⇒ umiejętność bycia asertywnym,
- ⇒ umiejętność radzenia sobie ze stresem,
- ⇒ umiejętność planowania i organizowania pracy własnej,
- ⇒ umiejętność obsługi komputera i innych urządzeń audio-wizualnych.

Powyższy zestaw umiejętności, jakimi powinien cechować się lider klubu pracy określony przez przedstawicieli kadry nadzorującej jednoznacznie uświadamia, że przełożeni liderów

klubów pracy istotny problem działania liderów widzą w „niedoskonałości” związanej z relacjami z ludźmi. Tak więc dla kadry nadzorującej skuteczność liderów klubów pracy wiąże się wprost z posiadanymi przez nich umiejętnościami personalnymi odnoszącymi się do współpracy z ludźmi i zespołem, organizacji pracy własnej, a także funkcjonowania w warunkach trudnych to jest pod wpływem stresu.

3.2.2.4. Finansowanie działalności klubów pracy

Przeprowadzone badanie przynosi także interesujące informacje na temat finansów klubów pracy. Przeważająca część respondentów (zarówno KN jak i LKP), bo aż ponad 70% uznało, że **poziom środków finansowych, jakimi dysponowały kluby pracy na swoją statutową działalność realizując zadania związane z usługą pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy zaspokajał istniejące potrzeby.**

Dla 26,5% KN i 32,74% LKP poziom środków finansowych był zbyt niski i powinien być on podwyższony średnio o połowę w stosunku do środków, jakimi obecnie dysponuje klub pracy, w którym pracują/który nadzorują. Jednakże powyższe zastrzeżenie nie zmienia ogólnego obrazu, z którego wynika, że istnieje bardzo duży odsetek instytucji, w których środki były wystarczające. Niewątpliwie może to świadczyć o dość dobrej sytuacji finansowej klubów pracy. W tym miejscu należy także stwierdzić, że żaden z respondentów objętych badaniem nie uznał, że środki finansowe były za duże w stosunku do potrzeb.

Zdecydowana większość klubów pracy finansowana jest ze środków pochodzących z Funduszu Pracy (na pytanie odpowiedziało 33,75% badanych). Z tego źródła finansowania korzystają wszystkie instytucje świadczące usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy. Duża część KP korzysta ze środków budżetowych Publicznych Służb Zatrudnienia i OHP (22,71% odpowiedzi respondentów). Niewątpliwie związane jest to z faktem, że właśnie te instytucje prowadzą najwięcej istniejących klubów pracy. Dotacje z funduszy publicznych, darowizny, 1% podatku i środki własne mają marginalne znaczenie w finansowaniu usługi p.w a.p.p.. Średnio około 3% ankietowanych udzieliło odpowiedzi na pozostałe podpunkty pytania dotyczącego źródeł finansowania KP. **Z uwagi na bardzo duże braki odpowiedzi dane dotyczące źródeł finansowania należy traktować wyłącznie szacunkowo.**

Tabela 11. Suma środków finansowych w badanych instytucjach.

Suma środków	Rodzaj Instytucji	Kwota w tys. zł – wartości średnie
Suma środków zgromadzonych na działalność w 2005 roku.	CiPKZ	Kwoty nie podano
	IiO	136,48
	OHP	47,56
	PUP	63,72

Tabela 12. Struktura finansowania usługi p.w a.p.p. w roku 2005.

Źródło finansowania	Rodzaj Instytucji	Kwota w tys. zł – wartości średnie
Środki budżetowe PSZ i OHP	CIiPKZ	Kwoty nie podano
	IiO	7,2
	OHP	42,14
	PUP	29,20
Fundusz Pracy (FP)	CIiPKZ	6,31
	IiO	31,82 ¹⁷
	OHP	4,57
	PUP	45,38
Fundusze Unii Europejskiej	CIiPKZ	Kwoty nie podano
	IiO	Kwoty nie podano
	OHP	0,71
	PUP	2,89
Pozostałe dotacje z funduszy publicznych	CIiPKZ	Kwoty nie podano
	IiO	Kwoty nie podano
	OHP	Kwoty nie podano
	PUP	Kwoty nie podano
Darowizny, spadki, zbiórki publiczne	CIiPKZ	Kwoty nie podano
	IiO	Kwoty nie podano
	OHP	Kwoty nie podano
	PUP	Kwoty nie podano
1% podatku dochodowego	CIiPKZ	Kwoty nie podano
	IiO	Kwoty nie podano
	OHP	Kwoty nie podano
	PUP	Kwoty nie podano
Środki własne	CIiPKZ	Kwoty nie podano
	IiO	27,43
	OHP	Kwoty nie podano
	PUP	3,86

3.2.2.5. Organizacja – regulamin klubu pracy

Ostatnią kwestią poruszaną w tej części badania jest, problematyka regulaminu klubu pracy. **Z badania wynika, że około 74% klubów pracy posiada swój regulamin, a reszta takiego regulaminu nie posiada.** Ponad 80% badanych uważa, że każdy klub pracy powinien mieć regulamin, który powinien zawierać m.in.:

- ⇒ cele i zadania KP,
- ⇒ status prawny KP,
- ⇒ rodzaje prowadzonych zajęć,

¹⁷ W przypadku klubów pracy funkcjonujących przy innych instytucjach i organizacjach, średnia środków z Funduszu Pracy jest zawyżona ze względu na fakt, iż pojawiły się instytucje które otrzymały bardzo duże środki na swoją działalność.

- ⇒ zasady uczestnictwa w zajęciach,
- ⇒ prawa i obowiązki członków klubu pracy
- ⇒ zakres zajęć
- ⇒ tryb, zakres i formy udzielania pomocy,
- ⇒ zasady uczestnictwa w KP,

Z punktu widzenia organizacyjnego funkcjonowania klubu pracy takie stanowisko respondentów jest niezwykle ważne, nie można go bowiem rozpatrywać w oderwaniu od oczekiwań odnoszących się do wprowadzenia standardów pracy klubów pracy. Jak pokazują wyniki badania dla respondentów bardzo istotnym wydaje się fakt, że każdy klub pracy powinien mieć swój regulamin.

W tym miejscu należy zauważyć, że (wg części respondentów) regulamin mógłby być tworzony przez pracowników klubów pracy, albo wspólnie przez pracowników klubów pracy i uczestników (klientów) klubów pracy lub też przez samych klientów. Ich zdaniem tworzenie regulaminu przez uczestników klubów pracy na pewno przyczyniłoby się do jego przestrzegania.

3.2.2.6. Inicjowanie powstawania nowych i wspieranie istniejących KP

Ponad połowa KP prowadzonych przez powiatowe urzędy pracy oraz CiPKZ, bo aż 60%, nie podejmuje żadnych działań w celu inicjowania i wspierania KP działających w innych instytucjach i organizacjach nienależących do PSZ. Jeśli takie działania są podejmowane mają one wyłącznie charakter przekazywania materiałów informacyjnych i udostępniania informacji i elektronicznych baz danych.

3.2.3. Obszar zagadnień technicznych – infrastruktura klubów pracy

Skuteczne funkcjonowanie klubów pracy determinowane jest - obok uwarunkowań prawnych, organizacyjnych, kadrowych, czy finansowych - także warunkami technicznymi obejmującymi m.in. warunki lokalowe, wyposażenie w sprzęt i meble, infrastrukturę teleinformatyczną.

Dlatego też przedmiotem badania właściwego było pozyskanie wiedzy na temat aktualnej sytuacji klubów pracy związanej z tak definiowanymi zagadnieniami technicznymi. Zamawiający i Wykonawca postawił więc następujące pytania:

1. Jakie zasoby (pomieszczenia, wyposażenie, środki dydaktyczne) są niezbędne do funkcjonowania klubów pracy oraz świadczenia usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy?
2. Jak oceniany jest przez użytkowników (dostawców usług i uczestników) dostęp do informacji i elektronicznych baz danych służących doskonaleniu umiejętności poszukiwania pracy i samozatrudnienia?

Zagadnienia związane z infrastrukturą klubów pracy są niezmiernie ważne z punktu widzenia oceny efektywności prowadzonej przez kluby działalności w zakresie świadczenia usługi pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy.

3.2.3.1. Lokale

W 61,96% badanych instytucjach właścicielem wszystkich pomieszczeń wykorzystywanych na potrzeby świadczenia usługi pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy była instytucja, która daną usługę świadczyła. W przypadku 29,71 % badanych instytucji pomieszczenia wykorzystywane na potrzeby świadczenia usługi pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy były wynajmowane. Natomiast 8,33% badanych instytucji wynajmowało część pomieszczeń na potrzeby realizacji usługi.

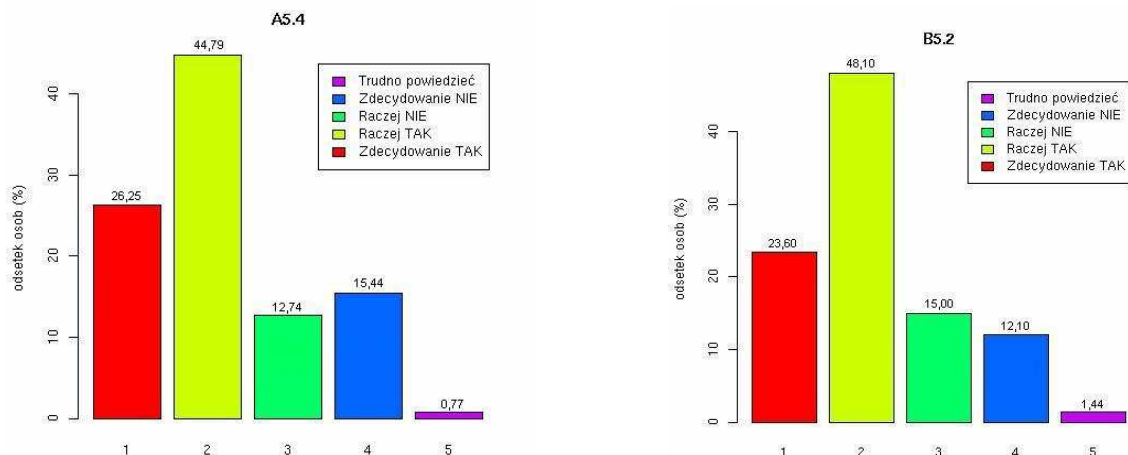
Tabela 13. Średni metraż powierzchni wykorzystywanych przez kluby pracy.

Rodzaj instytucji	ChPKZ	liO	OHP	PUP
	wartość średnia	wartość średnia	wartość średnia	wartość średnia
Rodzaje pomieszczeń:				
Do prowadzenia szkoleń:				
• powierzchnia własna (w m kw.):	69.54	26.00	33.01	38.25
• powierzchnia wynajmowana (w m kw.):	41.67	36.00	48.03	25.76
• powierzchnia użyczona (w m kw.):	38.67	33.69	31.33	15.93
Do zajęć aktywizacyjnych w formie warsztatowej:				
• powierzchnia własna (w m kw.):	39.20	26.00	31.06	37.71
• powierzchnia wynajmowana (w m kw.):	36.75	26.00	38.10	23.08
• powierzchnia użyczona (w m kw.):	43.00	24.94	28.63	24.13
Pomieszczenia, w których zgromadzone zostały zasoby informacyjne (w wersji drukowanej):				
• powierzchnia własna (w m kw.):	34.94	18.60	32.76	35.10
• powierzchnia wynajmowana (w m kw.):	36.88	26.02	15.33	20.93
• powierzchnia użyczona (w m kw.):	43.00	19.15	24.40	13.43
Pomieszczenia z dostępem do elektronicznych baz danych:				
• powierzchnia własna (w m kw.):	32.83	22.25	26.47	32.60
• powierzchnia wynajmowana (w m kw.):	34.60	24.02	22.86	19.90
• powierzchnia użyczona (w m kw.):	38.67	13.43	28.97	14.55
Całkowita powierzchnia wykorzystywana przez KP:				
• powierzchnia własna (w m kw.):	112.00	42.20	65.74	61.76
• powierzchnia wynajmowana (w m kw.):	132.50	101.54	54.00	38.38
• powierzchnia użyczona (w m kw.):	94.33	45.66	74.29	37.24

Analizując Tabelę 13 łatwo można dostrzec, iż największą powierzchnią we wszystkich kategoriach dysponują Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. Patrząc na całkowitą powierzchnię wykorzystywaną przez kluby pracy można wyciągnąć wniosek, że najmniejszą powierzchnią własną dysponują inne instytucje i organizacje, zapewniając realizację usługi p.w a.p.p. po przez wynajem powierzchni. Powiatowe Urzędy Pracy i Ochotnicze Hufce Pracy dysponują zbliżonym średnim metrażem wykorzystywanych powierzchni własnych.

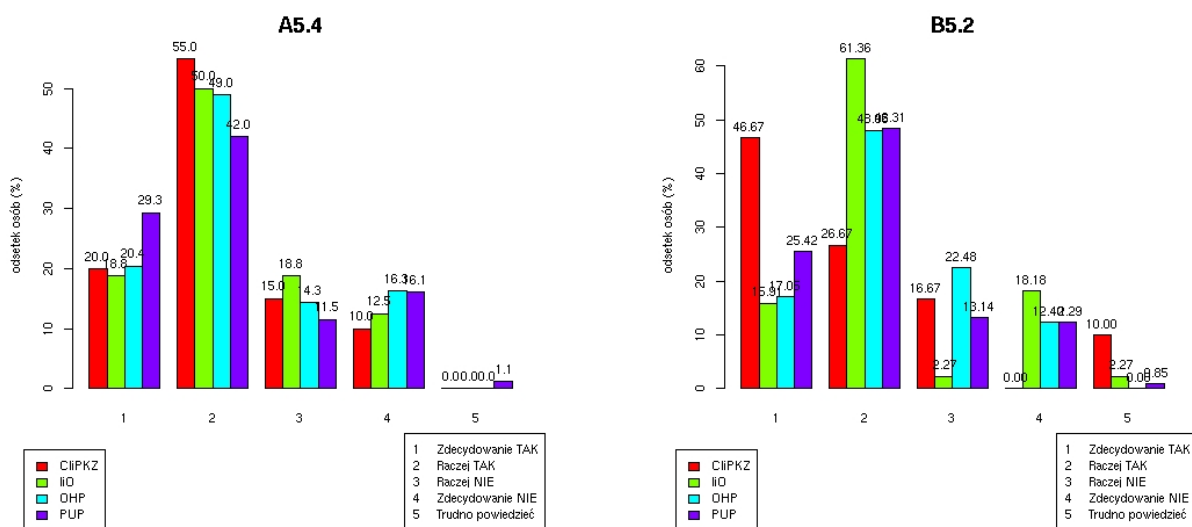
Na uwagę zasługuje fakt, że dla nieco ponad 70 % respondentów **zasoby lokalowe, z których korzystał klub pracy były wystarczające**. Świadczy to niewątpliwie o tym,

że dla większości klubów powierzchnia, którą dysponowały podczas realizacji usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy była wystarczająca.



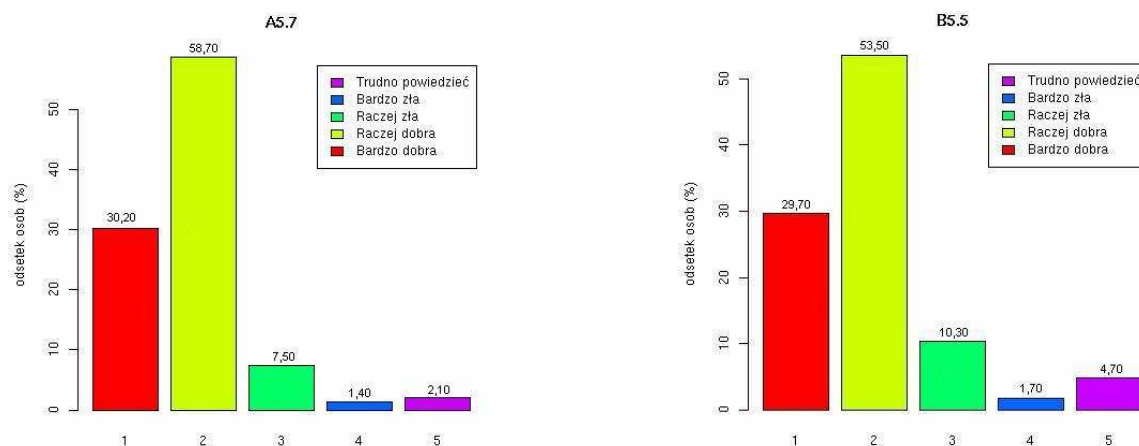
Wykres 50 i 51. Czy zasoby lokalowe, z których korzystały kluby pracy były wystarczające do pełnej realizacji usługi p. w a.p.p.? (wykres 50 – kadra nadzorująca; wykres 51 – liderzy klubów pracy)

Rodzaj instytucji, w której realizowana jest usługa p.w a.p.p. nie miała wpływu na opinie w sprawie warunków lokalowych, co widać na poniższych wykresach.



Wykres 52 i 53. Czy zasoby lokalowe, z których korzystały kluby pracy były wystarczające do pełnej realizacji usługi p. w a.p.p.? (wykres 52 – kadra nadzorująca; wykres 53 – liderzy klubów pracy)

Estetyka i funkcjonalność pomieszczeń, w których odbywa się realizacja usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy zostały ocenione przez respondentów dość wysoko.



Wykres 54 i 55. Jak ocenia Pan/Pani estetykę i funkcjonalność pomieszczeń, w których odbywa się realizacja usługi p. w a.p.p.? (wykres 54 – kadra nadzorująca; wykres 55 – liderzy klubów pracy).

Ponad 80% badanych stwierdza, że estetyka i funkcjonalność pomieszczeń wykorzystywanych w działalności klubów pracy jest bardzo dobra lub raczej dobra.

3.2.3.2. Wyposażenie techniczne

Podobnie przedstawia się opinia badanych na temat wykorzystywanego przez respondentów sprzętu biurowego, dydaktycznego, czy też umeblowania. **Ok. 80 % z nich uważa, że posiadane przez kluby pracy wyposażenie techniczne jest nowoczesne lub dość nowoczesne.**

Tabele 14 i 15 ilustrują ocenę nowoczesności wyposażenia technicznego klubów pracy w podziale na cztery rodzaje instytucji. Jak pokazują wyniki, zarówno przedstawiciele kadry nadzorującej, jak i liderzy klubów pracy oceniają dobrze wyposażenie techniczne KP. Nie można jednakże zignorować, iż około 20% respondentów uważa użytkowany sprzęt za przestarzały lub raczej przestarzały.

Tabela 14. Ocena nowoczesności wykorzystywanego wyposażenia technicznego w procentach (Przedstawiciele kadry nadzorującej).

Rodzaj wyposażenia	Rodzaj instytucji	Nowoczesny	Raczej nowoczesny	Raczej przestarzały	Przestarzały	Trudno powiedzieć
Sprzęt biurowy	ChPKZ	31,43	45,29	11,43	2,85	0,00
	IiO	43,75	50,00	6,25	0,00	0,00
	OHP	36,96	41,30	15,22	6,52	0,00
	PUP	50,28	39,66	6,15	2,79	1,12
Sprzęt dydaktyczny	ChPKZ	31,43	62,86	2,86	2,85	0,00
	IiO	62,50	18,75	18,75	0,00	0,00
	OHP	45,66	30,43	17,39	6,52	0,00
	PUP	48,60	43,58	4,47	2,79	0,56
Meble	ChPKZ	22,86	48,57	25,71	2,86	0,00
	IiO	50,00	37,50	12,50	0,00	0,00
	OHP	33,96	41,30	10,87	10,87	0,00
	PUP	44,69	42,46	8,38	3,35	1,12

Tabela 15. Ocena nowoczesności wykorzystywanego wyposażenia technicznego w procentach (liderzy kubów pracy).

Rodzaj wyposażenia	Rodzaj instytucji	Nowoczesny	Raczej nowoczesny	Raczej przestarzały	Przestarzały	Trudno powiedzieć
Sprzęt biurowy	ChPKZ	32,00	48,00	18,00	0,00	2,00
	IiO	45,45	36,36	11,36	6,83	0,00
	OHP	30,77	38,46	15,38	10,00	5,39
	PUP	41,42	43,51	10,04	2,51	2,52
Sprzęt dydaktyczny	ChPKZ	18,00	56,00	18,00	6,00	2,00
	IiO	31,82	40,91	11,36	2,27	13,64
	OHP	28,91	27,34	25,00	14,06	4,69
	PUP	41,49	40,66	11,62	2,49	3,74
Meble	ChPKZ	26,53	48,98	24,49	0,00	0,00
	IiO	34,09	45,45	11,36	9,10	0,00
	OHP	32,00	28,80	21,60	12,80	4,80
	PUP	41,08	39,00	14,11	4,56	1,25

3.2.3.3. Infrastruktura teleinformatyczna

Tabela 16. Ocena dostępności do Internetu, komputerów i telefonów w trakcie realizacji usługi p.w a.p.p. w procentach (Przedstawiciele kadry nadzorującej).

Rodzaj wyposażenia	Rodzaj instytucji	Bardzo dobry	Raczej dobry	Raczej zły	Bardzo zły	Trudno powiedzieć
Internet	ChPKZ	62,86	28,57	2,86	0,00	5,71
	IiO	43,75	31,25	12,50	12,50	0,00
	OHP	28,00	54,00	14,00	4,00	0,00
	PUP	32,97	37,90	14,84	12,09	2,20
Komputery	ChPKZ	45,71	45,71	8,58	0,00	0,00
	IiO	50,00	37,50	6,25	6,25	0,00
	OHP	26,00	58,00	10,00	6,00	0,00
	PUP	28,02	42,86	19,23	8,24	1,65
Telefon	ChPKZ	25,00	46,88	12,50	9,38	6,24
	IiO	37,50	25,00	25,00	17,50	0,00
	OHP	20,00	52,00	14,00	10,00	4,00
	PUP	23,46	40,78	18,99	12,85	3,92

Tabela 17. Ocena dostępności do Internetu, komputerów i telefonów w trakcie realizacji usługi p.w a.p.p. w procentach (liderzy klubów pracy).

Rodzaj wyposażenia	Rodzaj instytucji	Bardzo dobry	Raczej dobry	Raczej zły	Bardzo zły	Trudno powiedzieć
Internet	ChPKZ	44,90	40,82	10,20	0,00	4,08
	IiO	32,61	39,13	8,70	17,39	2,17
	OHP	22,31	35,38	20,77	20,00	1,54
	PUP	29,06	37,34	16,18	15,35	2,07
Komputery	ChPKZ	46,00	34,00	12,00	4,00	4,00
	IiO	36,96	34,78	13,04	13,04	2,18
	OHP	18,46	40,00	26,15	13,85	1,54
	PUP	25,73	41,08	18,26	14,11	0,83
Telefon	ChPKZ	11,36	43,18	15,91	18,18	11,37
	IiO	30,43	39,13	23,91	4,36	2,17
	OHP	15,50	27,13	16,28	32,56	8,53
	PUP	22,65	33,76	15,38	23,08	5,13

Podobnie kształtuje się ocena respondentów zarówno przedstawicieli kadry nadzorującej, jak i liderów klubów pracy (patrz Tabele 16 i 17) odnosząca się do dostępności uczestników klubów pracy w trakcie realizacji usługi pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy do komputerów, Internetu, telefonu itp. Badanie wykazało, że uczestnicy zajęć prowadzonych

w ramach klubów pracy mają dobrą dostępność do takich urządzeń jak komputer, kserokopiarki i drukarki, jak również mają (odpowiadający ich potrzebom) dostęp do Internetu.

Zastanawiać może fakt, że uczestnicy klubów pracy mieli mniejszą dostępność do telefonu niż do Internetu. Należy jednakże pamiętać, iż w obecnych czasach to właśnie Internet (i przystosowany do pracy w Sieci Internet zestaw komputerowy) jest najważniejszym nośnikiem informacji. Dla osób poszukujących pracy jest to niezmiernie ważne, ponieważ bardzo dużo ogłoszeń pracodawców dostępnych jest właśnie w zasobach sieciowych Internetu na przykład: na stronach internetowych potencjalnych pracodawców; na stronach internetowych agencji zatrudnienia; na stronach portali internetowych poświęconych pracy.

Jeżeli chodzi o posiadanie przez kluby pracy sprzętu gwarantującego sprawną realizację zadań w ramach świadczenia usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy to wyniki badania ujawniają, że respondenci stwierdzają, iż sprzęt, którym dysponują pozwala na zaspokojenie wszystkich potrzeb klubu pracy właściwych dla świadczonej usługi, a jego ilość jest zadowalająca.

Wyniki badania odnoszące się do wyposażenia, pokazują jednoznacznie, że wyposażenie, sprzęt jakim dysponują instytucje w realizacji usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy oceniane jest dość wysoko. Świadczy to niewątpliwie o tym, że klienci korzystający z usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, uczestnicząc w zajęciach klubu pracy wykorzystują sprzęt nowoczesny i mają zapewniony dostęp do niezbędnych urządzeń w celu na przykład przygotowania dokumentów aplikacyjnych, czy też poszukiwania i umówienia się z potencjalnym pracodawcą na rozmowę w celu znalezienia pracy.

Należy jednakże pamiętać, że uzyskana w wyniku badania ocena nie jest oceną maksymalną i że występują kluby pracy, które nisko oceniają swoje wyposażenie i posiadany sprzęt.

Być może więc wprowadzenie standardu usługi polepszyłoby sytuację tych właśnie klubów pracy, wówczas bowiem każda instytucja musiałaby świadczyć usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy na określonym (jednakowym) poziomie charakteryzującym się wysoką jakością i efektywnością, a co za tym idzie również wyposażenie i sprzęt powinny spełniać odpowiednie normy.

3.2.4. Obszar zagadnień metodycznych

Dobra i pełna informacja o realizowanej przez klub pracy usłudze pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy – jej jakość, dostępność, zakres i różnorodność mają istotne znaczenie przy ocenie efektów, czyli skuteczności działania już nie tylko klubu pracy, ale i instytucji, w ramach której dany klub funkcjonuje. Dodatkowo ocenę tę wzmacnia lub też osłabia poziom merytoryczny realizowanych szkoleń, jakość programów szkoleniowych i właściwych dla nich materiałów szkoleniowych i prezentacyjnych.

Dlatego też w sferze problemów badawczych uwzględnione zostały kwestie związane z informowaniem (informacjami, materiałami informacyjnymi) o usłudze pomoc

w aktywnym poszukiwaniu pracy oraz zagadnienia dotyczące przygotowania, organizacji, realizacji i ewaluacji szkoleń wraz z opracowaniem materiałów szkoleniowych i informacyjnych.

Szczegółowe pytania badawcze skupiają się wokół dwóch pytań podstawowych:

1. W jaki sposób tworzony jest program klubów pracy oraz jakie materiały, metody i formy organizacyjne są stosowane przy ich promocji i realizacji?
2. Jakie istnieją potrzeby i oczekiwania w zakresie unowocześniania treści i metod pracy wykorzystywanych w realizacji usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy?

3.2.4.1. Sposób realizacji usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy

Wyniki przeprowadzonych badań ankietowych wskazują, że najczęściej realizowaną formą usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy jest udostępnianie zainteresowanym informacji oraz elektronicznych baz danych służących uzyskaniu umiejętności poszukiwania pracy. Regularnie organizowane są zajęcia aktywizacyjne. Stosunkowo najrzadziej realizowane są szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy ze względu na fakt, iż szkolenia te trwają trzy tygodnie. Z badań wynika, że szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy prowadzone są także przez CiPKZ, chociaż zgodnie z zapisami ustawy z dn. 20.04.2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy CiPKZ nie prowadzi szkoleń z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, a jedynie zajęcia aktywizacyjne.

Tabela 18. Częstotliwość świadczenia usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy (liderzy klubów pracy) – dane w ujęciu procentowym

Forma usługi	Rodzaj instytucji	częściej niż raz na 2 miesiące	4-6 razy w roku	1-3 razy w roku	raz na 2 lata	w ogóle
Szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy:	CiPKZ ¹⁸	37,84	27,03	2,70	8,11	24,32
	IiO	41,86	23,26	11,63	2,33	20,92
	OHP	54,87	21,24	7,08	0,00	16,81
	PUP	25,45	22,73	25,91	9,55	16,36
Zajęcia aktywizacyjne:	CiPKZ	70,22	14,89	14,89	0,00	0,00
	IiO	55,26	21,05	7,90	0,00	15,79
	OHP	85,83	7,50	2,50	0,00	4,17
	PUP	67,52	15,38	14,10	0,85	2,15
Udostępnianie informacji oraz elektronicznych baz danych służących uzyskaniu umiejętności poszukiwania pracy:	CiPKZ	91,11	8,89	0,00	0,00	0,00
	IiO	71,43	9,52	4,76	0,00	14,29
	OHP	81,98	5,41	0,00	0,90	11,71
	PUP	76,61	7,80	5,96	1,83	7,80

Poniższa tabela przedstawia liczbę osób, które skorzystały z poszczególnych form usługi p.w a.p.p. w 2005 roku w badanych instytucjach. Liczba beneficjentów poszczególnych form

¹⁸ Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej świadczą usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy w ograniczonym zakresie, nie obejmującym szkoleń z zakresu umiejętności poszukiwania pracy.

usługi odzwierciedla częstotliwość jej realizowania. Dane przedstawione w poniższej tabeli zostały zebrane w kwestionariuszu dla przedstawicieli kadry nadzorującej, ponieważ to właśnie kadra nadzorująca ma pełną informację o ilości przeszkolonych UKP w podległych jej klubach pracy. Jest to niezwykle istotne w przypadku wskazań maksymalnej liczby osób, gdyż tak wysoką liczbę UKP podali przedstawiciele kadry nadzorującej, zarządzający kilkoma klubami pracy. Średnia liczba osób przedstawiona w tabeli 19 odnosi się do wszystkich badanych klubów pracy, których KN odpowiedziało na dane pytanie.

Tabela 19. Uczestnicy klubów pracy

	Minimalna liczba osób ¹⁹	Maksymalna liczba osób	Średnia liczba osób dla jednego badanego KP
Szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy:	0	1079	66
Zajęcia aktywizacyjne:	0	7589	240
Udostępnianie informacji oraz elektronicznych baz danych służących uzyskaniu umiejętności poszukiwania pracy:	0	11049	477

Badanie wykazało, że w roku 2005 statystyczny klub pracy poświęcał średnio 35,47 godzin na jedno szkolenie. Wynika stąd, że w części badanych klubów pracy szkolenia nie były realizowane w pełnym wymiarze godzin. Natomiast w roku 2006 średnia liczba godzin na jedno szkolenie wynosiła 41,18. Jak więc widać na podstawie uzyskanych wyników średnia liczba godzin poświęcanych na realizację zajęć w klubach pracy odznacza się niewielką tendencją wzrostową. Najwięcej godzin szkoleń zrealizowano w KP prowadzonych przez Powiatowe Urzędy Pracy (około 69% godzin szkoleniowych z wszystkich zrealizowanych godzin szkoleniowych).

Inaczej przedstawiają się dane dotyczące zajęć aktywizacyjnych. Choć zajęcia te realizowane są częściej niż szkolenia są one znacznie krótsze. I tak w latach 2005 i 2006 na zajęcia aktywizacyjne poświęcano odpowiednio w 2005 roku 19,26 godziny i 2006 roku 24,57 godziny. Najwięcej godzin zajęć aktywizacyjnych zrealizowano w KP prowadzonych przez PUP (około 70% godzin zajęć aktywizacyjnych z wszystkich zrealizowanych godzin zajęć aktywizacyjnych). Wynika to z faktu, że KP przy PUP są najliczniejsze (50,60% badanych instytucji), a także świadczą one usługę p.w a.p.p. w pełnym zakresie.

31,98% badanych instytucji prowadzących kluby pracy wypracowała również własne metody i formy świadczenia pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy. Wyniki badania ujawniają, że w roku 2005 - średnio 8,67 godzin, a w roku 2006 – średnio 18,92 godzin poświęcono na ich wdrażanie. Najistotniejsze z nich to:

- ⇒ Spotkanie informacyjne,
- ⇒ Konsultacje indywidualne,
- ⇒ Warsztaty absolwenckie.

Aż w 82,84% badanych instytucji osoby prowadzące zajęcia i szkolenia posiadają uprawnienia lidera klubu pracy. Oznacza to, że osoby prowadzące szkolenia są profesjonalnie przygotowane do pełnienia swojej funkcji i należy przypuszczać,

¹⁹ Odpowiedzi „0” pojawiają się w przypadku, kiedy na kwestionariusz odpowiadali respondenci z instytucji, które w okresie objętym badaniem, nie prowadziły usługi p.w a.p.p. lub też usługa była prowadzona w ograniczonym zakresie. Patrz Tabela 18.

iz usługa przez nie realizowana jest efektywna i wysokiej jakości. Poniższa tabela przedstawia odsetek osób badanych, które posiadają/nie posiadają kompetencje lidera klubu pracy. Jak widać najwięcej osób posiadających kompetencje LKP zatrudnionych jest w PUP i OHP.

Tabela 20. Odsetek osób posiadających kompetencje LKP.

Rodzaj instytucji	Posiada kompetencje LKP	Nie posiada kompetencji LKP
CIiPKZ	51,16	48,84
IiO	79,49	20,51
OHP	85,22	14,78
PUP	87,80	12,20

Niemniej jednak tylko w nieco ponad połowie instytucji efektywność i jakość realizacji usługi jest systematycznie oceniana. **Aż 47,06% przedstawicieli kadry nadzorującej stwierdziło, że w ich instytucji nie jest prowadzona ocena efektywności realizacji usługi** pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy. Tabela 21 ilustruje jaki odsetek badanych instytucji przeprowadza ocenę efektywności realizowanej usługi. Najrzadziej usługa oceniana jest w Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, należy jednak pamiętać, że w CIiPKZ usługa ta jest świadczona w ograniczonym zakresie.

Tabela 21. Odsetek instytucji prowadzących ocenę efektywności usługi p.w a.p.p.

Rodzaj instytucji	Jest prowadzona ocena efektywności	Nie jest prowadzona ocena efektywności
CIiPKZ	32,35	67,65
IiO	50,00	50,00
OHP	48,94	51,06
PUP	58,19	41,81

W instytucjach, w których prowadzona jest ocena efektywności szkoleń stosowane są różne sposoby ewaluacji. Wśród nich respondenci wymienili:

- ⇒ Arkusze oceny wypełniane przez uczestników po zakończeniu szkolenia,
- ⇒ Dane dotyczące udzielonych form wsparcia: liczba szkoleń, liczba uczestników itp.,
- ⇒ Statystyki dotyczące zatrudnienia i samozatrudnienia uczestników KP,
- ⇒ Sprawozdania miesięczne, kwartalne, roczne z działalności instytucji,
- ⇒ Arkusz oceny okresowej LKP.

Otrzymane wyniki, jednoznacznie wskazują, że w niespełna połowie klubów pracy nie dokonuje się oceny efektywności realizowanej usługi p.w a.p.p. Należy się spodziewać, że na przykład wprowadzenie standardu usługi, czy też regulaminów dla wszystkich klubów pracy wymusi dokonywanie takiej oceny, co z kolei umożliwiłoby dokonanie całościowej oceny realizacji usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu prac w skali regionu czy całego kraju. W tej chwili taka ocena wydaje się niemożliwa gdyż, wedle wyników badania, tylko 36,40%

instytucji systematycznie gromadzi informacje o osobach, które ukończyły szkolenie w zakresie umiejętności poszukiwania pracy lub zajęcia aktywizacyjne, a następnie znalazły zatrudnienie lub założyły własną działalność gospodarczą, 30,01% instytucji w ogóle nie posiada takich informacji, a 33,59% posiada jedynie przypadkowe informacje na ten temat.

Wartym podkreślenia jest zaistnienie rozbieżności między wynikami badania a obowiązkiem gromadzenia przez PUP'y informacji na temat efektywności świadczonej usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy. 41,91% badanych KP przy PUP twierdzi, że taka ocena nie jest prowadzona, a tylko 58,19% KP przy PUP prowadzi ją regularnie (7,81% z badanych KP przy PUP nie udzieliło odpowiedzi na pytanie dotyczące prowadzenia oceny efektywności usługi p.w a.p.p.).

Powyższe dane dowodzą, że bardzo istotną rolę w zapewnieniu efektywności i wysokiej jakości świadczonej usługi mogą zapewnić zarówno regulaminy klubów pracy, jak i wprowadzony standard.

W tabeli 22 zostały przedstawione odpowiedzi, według podziału na instytucje, na pytanie dotyczące zbierania informacji o byłych UKP i ich dalszej ścieżce zawodowej.

Tabela 22. Odsetek instytucji, które zbierają informacje o byłych UKP (KN i LKP).

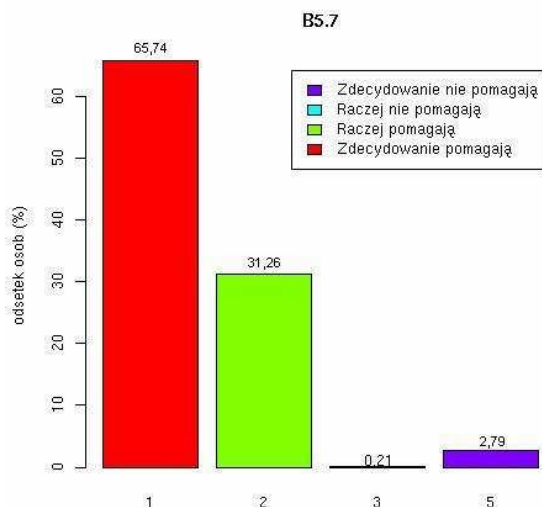
Rodzaj instytucji	nie posiadają żadnych informacji na ten temat	posiadają przypadkowe informacje na ten temat	systematycznie gromadzone są informacje na ten temat
CIiPKZ	77,78	20,00	2,22
liO	45,45	41,83	12,72
OHP	40,85	48,78	10,37
PUP	17,41	27,44	55,15

Jak przedstawiają wyniki powyższej tabeli, najrzadziej informacje o byłych uczestnikach zbierają Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, należy pamiętać o innej roli CIiPKZ w realizacji usługi p.w a.p.p.. Jedynie kluby pracy przy PUP w ponad 55% systematycznie zbierają informacje o UKP²⁰ w przeciwieństwie do KP przy Ochotniczych Hufcach Pracy, gdzie jedynie 10,37% klubów systematycznie gromadzi informacje. Warto zauważyć, że wiele badanych instytucji posiada przypadkowe informacje o byłych uczestnikach, zastosowanie ujednoczonego narzędzia gromadzenia informacji, pozwoliłoby usystematyzować posiadane przez te instytucje informacje.

3.2.4.2. Materiały szkoleniowe

Jak zauważono powyżej, informacja o świadczonej usłudze pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy w sposób znaczący wpływa na postrzeganie całej działalności klubu pracy. Nie dziwi więc to, że aż 97% badanych respondentów uważa, że materiały informacyjne i szkoleniowe udostępniane uczestnikom klubów pracy korzystającym z usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy pomagają w zrozumieniu istoty prowadzonych w ramach klubu pracy zajęć.

²⁰ Pomimo obowiązku zbierania danych o UKP nie wszystkie badane KP przy PUP odpowiedziały twierdząco na pytanie.



Wykres 56. Czy materiały informacyjne jakie są udostępniane klientom korzystającym z usługi p.w a.p.p. pomagają w zrozumieniu treści prowadzonych zajęć? (Liderzy klubów pracy).

Z przeprowadzonego badania wynika, że uczestnicy klubów pracy w ramach świadczonej usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy najczęściej korzystają z:

- ⇒ ulotek,
- ⇒ różnego typu broszur,
- ⇒ informatorów,
- ⇒ poradników,
- ⇒ materiałów kopiowanych,
- ⇒ nagrań wideo,
- ⇒ filmów wideo,
- ⇒ baz danych w sieci Internet²¹.

W opinii respondentów obejmujących przedstawicieli kadry nadzorującej liderów klubów pracy i liderów klubów pracy oraz osób wykonujących zadania lidera klubu pracy materiały udostępniane uczestnikom klubów pracy:

- ⇒ pomagają uczestnikom w przyswojeniu sobie zdobytej wiedzy poprzez jej uporządkowanie i usystematyzowanie,
- ⇒ stanowią kompendium informacji przekazanych w trakcie zajęć, co ułatwia uczestnikom zapamiętanie najważniejszych treści i pomaga w wykorzystywaniu ich po zakończeniu zajęć,
- ⇒ ułatwiają uczestnikom poruszanie się po rynku pracy i rynku edukacyjnym gdyż często zawierają gotowe wory listów motywacyjnych, życiorysów itp.,
- ⇒ poszerzają i uzupełniają wiedzę przekazywaną w trakcie zajęć w KP.

²¹ Kolejność odpowiedzi została uszeregowana według liczby wskazań. Uszeregowanie odpowiedzi otwartych odnosi się do całego Raportu.

Natomiast wykorzystywane w działalności klubów pracy prezentacje audiowizualne oraz filmy szkoleniowe zdecydowanie urozmaicają (wzbogacają) tok zajęć i dają możliwość Uczestnikom obejrzenia przykładowych sytuacji, schematów itp.

Zdaniem prawie **60 % badanych liderów klubów pracy i osób wykonujących zadania lidera klubu pracy w instytucjach prowadzących kluby pracy występuje duże zapotrzebowania na nowe materiały informacyjne** związane z realizacją usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy. Materiały te powinny zawierać zdaniem LKP następujące treści:

- ⇒ rynek pracy w UE,
- ⇒ wzory dokumentów aplikacyjnych,
- ⇒ umiejętności związane z aktywnym poszukiwaniem pracy,
- ⇒ planowanie kariery zawodowej,
- ⇒ aktualne oferty pracy,
- ⇒ informacje o instytucjach wspierających przedsiębiorczość w regionie,
- ⇒ informacje o zawodach deficytowych,
- ⇒ własna działalność gospodarcza w kraju i zagranicą,
- ⇒ promocja działalności KP.

Jednocześnie z na podstawie wyników przeprowadzonego badania uzyskano informację, że **ponad połowa respondentów uczestniczących w badaniu w realizacji usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy wykorzystuje swoje autorskie materiały informacyjne.**

Fakt ten potwierdza duże zaangażowanie ponad połowy przedstawicieli liderów klubów pracy w podejmowane działania, ale także ilustruje potencjał i możliwości, jakimi ci liderzy dysponują wykonując swoje zawodowe obowiązki. Przygotowywane samodzielnie materiały obejmują następujące zakresy merytoryczne i dotyczą między innymi:

- ⇒ aktywnego poszukiwania pracy,
- ⇒ zakładania własnej działalności gospodarczej,
- ⇒ pisania dokumentów aplikacyjnych, zasad rekrutacji i selekcji pracowników,
- ⇒ pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w zakresie poszukiwania pracy i odnajdywania się w tej rzeczywistości,
- ⇒ pomocy w wykorzystywaniu sieci Internetowej w trakcie poszukiwania pracy,
- ⇒ radzenia sobie ze stresem, twórczego myślenia,
- ⇒ przykładowych pytań pracodawców i umiejętności odpowiadania na nie,
- ⇒ zagadnień dotyczących przygotowania się do rozmowy z pracodawcą i autoprezentacji.

Powyższe dane pokazują, że świadczenie usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy wymaga, obok wiedzy niezbędnej do pracy na stanowisku lidera klubu pracy lub osoby wykonującej zadania lidera klubu pracy, także bardzo wielu dodatkowych elementów niezbędnych w realizacji działań przekładających się na skuteczność poszukiwania pracy przez uczestnika klubu pracy. Znajomość technik prezentacji może w bardzo wielu przypadkach przyczynić się albo do większego zainteresowania samą usługą, jak również może mobilizować uczestnika klubu pracy do bardziej efektywnego działania.

3.2.3.3. Szkolenia – tematyka, metody (formy), programy

Wyniki badania jednoznacznie wskazują, że **prawie wszyscy badani liderzy klubów pracy lub osoby wykonujące zadania lidera klubu pracy (aż 95%) podczas realizacji usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy korzystają z podręczników przeznaczonych dla klubów pracy**. Większość badanych, bo aż 70,6% korzysta z podręcznika „Klub Pracy – program szkolenia”, wyd. II, autorstwa: E. Liwosz, K. Pankiewicz, A. Staroń, A. Kostecka, wyd. MGPIPS, Warszawa 2003 r. Natomiast z podręcznika „Program Klubu Pracy”, autorstwa: A. Kostecka, wyd. MPiPS, Warszawa 1997 r. korzysta niespełna połowa liderów klubów pracy lub osób wykonujących zadania lidera klubu pracy (46%).

Jeżeli chodzi o sam program szkolenia „Klub Pracy” (i jego poszczególne sesje), to były one wykorzystywane:

- w każdym lub prawie każdym miesiącu przez około 40 % instytucji.
- 6-10 razy w roku wykorzystuje program około 20 % instytucji.
- niespełna 10 % instytucji stosuje program 1 w roku lub rzadziej.

Powyższe wyniki pokazują, że program szkolenia „Klub Pracy” jest programem bardzo często wykorzystywanym przez liderów klubów pracy i osoby wykonujące zadania lidera klubu pracy. Niewątpliwie jest to praktyczne potwierdzenie wysokiej jakości całego programu, jak i jego poszczególnych sesji.

Warto wspomnieć, że niespełna połowa badanych LKP/OWZ uważa, że nie należy wprowadzać nowych zagadnień do podręcznika. Druga połowa badanych uważa, że podręcznik wymaga aktualizacji i wskazała na następujące tematy, które powinny zostać wprowadzone:

- ⇒ Prawo pracy,
- ⇒ Praca w Unii Europejskiej,
- ⇒ Prawo pracy w Unii Europejskiej,
- ⇒ Pośrednictwo pracy w Unii Europejskiej,
- ⇒ Szczegółowe zagadnienia dotyczące przedsiębiorczości.

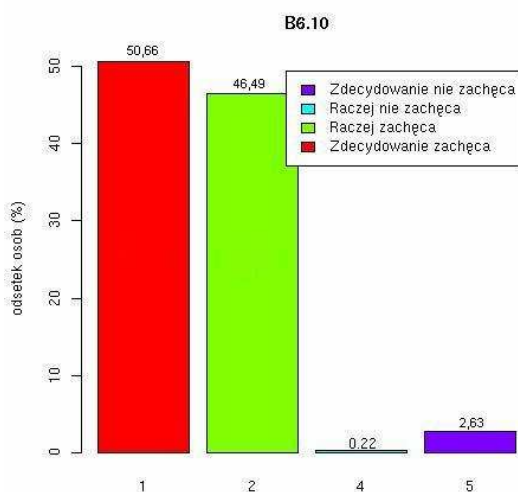
Niespełna jedna trzecia spośród badanych liderów klubów pracy lub osób wykonujących zadania lidera klubu pracy realizuje szkolenia lub zajęcia na podstawie programów własnego autorstwa. Wskazuje to na umiarkowaną kreatywność osób prowadzących szkolenia/zajęcia w ramach KP.

Z punktu widzenia atrakcyjności realizacji usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy istotne jest to, że liderzy klubów pracy lub osoby wykonujące zadania lidera klubu pracy nie ograniczają się do jednej metody pracy, ale stosują całą gamę różnorodnych metod. Respondenci odpowiadając na pytania wskazywali, że prawie każda metoda pracy jest stosowana w każdym lub prawie każdym miesiącu. A najczęściej stosowanymi przez nich metodami pracy są:

- ⇒ Konsultacje indywidualne,
- ⇒ Obserwacja pracy uczestnika,

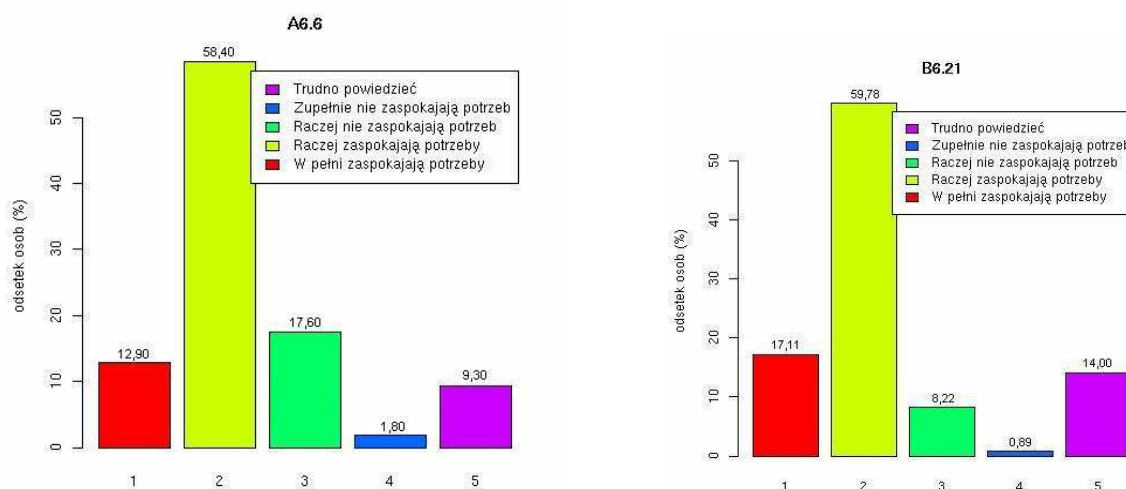
- ⇒ Wykład,
- ⇒ Pogadanka informacyjna,
- ⇒ Praca w zespołach,
- ⇒ Dyskusja problemowa,
- ⇒ Zajęcia praktyczne (trening, ćwiczenia).

LKP bardzo wysoko oceniają swój sposób prowadzenia zajęć. Ponad 97% LKP stwierdza, że sposób prowadzenia przez nich zajęć jest znaczącą zachętą dla bezrobotnych do korzystania z usług KP. Przeciwnego zdania było niespełna 3% badanych.



Wykres 57. Czy sposób prowadzenia zajęć w trakcie realizacji usługi p. w a.p.p. zachęca uczestników do działania, zadawania pytań, dyskusji? (Liderzy klubów pracy)

Kluczowym pytaniem, jakie postawiono w badaniu jest, czy świadczone w ramach KP usługi zaspokajają potrzeby osób w nich uczestniczących. Okazuje się, że zdaniem **aż 71,3 % przedstawicieli kadry nadzorującej działalność klubów pracy i 76,89 % liderów klubów pracy lub osób wykonujących zadania lidera klubu pracy twierdzi, że potrzeby uczestników klubów pracy są zaspokajane**. Niemniej jednak tylko 12,9% KN i 17,11% LKP (patrz Wykres 58, 59) uważa, że potrzeby te zaspokajane są w pełni. Podobne opinie reprezentują wszyscy badani, niezależnie od typu instytucji, w której pracują.



Wykres 58 i 59. Czy usługi świadczone w instytucji zaspokajają lokalne potrzeby w zakresie pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy? (wykres 58 – kadra nadzorująca; wykres 59 – liderzy klubów pracy).

Opinia KN i LKP znajduje potwierdzenie w zachowaniach samych beneficjentów usługi p.w a.p.p. Większość osób korzystających z usługi nie podejmuje decyzji o rezygnacji z korzystania z usługi p.w a.p.p., co może świadczyć o tym, że ich potrzeby, z którymi zgłaszają się do KP są w pełni zaspokajane. W 2006 roku w około 44% badanych instytucji zdarzały się sytuacje rezygnacji, ale odsetek tych rezygnacji był mały (1,8 % osób korzystających z usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy – w stosunku do badanej populacji).

3.2.5. Obszar zagadnień innych

Sferę problemów badawczych zamyka grupa problemów, które dotyczą różnych aspektów funkcjonowania klubów pracy: od sposobów i trybu udostępniania podręcznika „Klub Pracy”, poprzez współpracę klubu pracy i jego pracowników ze specjalistami i innymi instytucjami i klubami pracy, po analizę czynników sprzyjających i utrudniających prawidłową działalność oraz rozwój klubów pracy.

Pytania ankietowe w tym obszarze prowadziły do uzyskania szczegółowych odpowiedzi zogniskowanych wokół pytań bazowych:

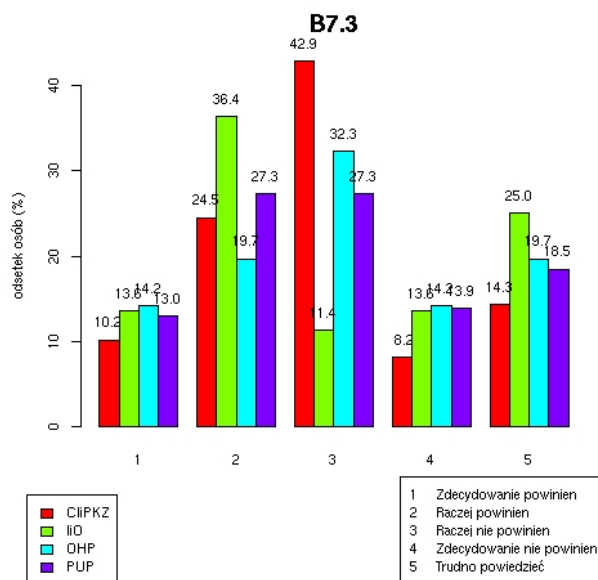
1. W jaki sposób UP wykorzystują i upowszechniają program szkolenia pn. „Klub Pracy” w celu pozyskania innych instytucji i organizacji do współpracy w zakresie świadczenia usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy?
2. Co motywuje osoby bezrobotne i poszukujące pracy do udziału w szkoleniach i zajęciach aktywizacyjnych organizowanych przez KP?
3. Co sprzyja (przynosi lepsze efekty), a co utrudnia tworzenie sieci współpracy (instytucji i osób) w realizacji polityki państwa skierowanej na aktywizację bezrobotnych i poszukujących pracy?

3.2.5.1. Sposób korzystania z podręcznika „KLUB PRACY”

Na podstawie otrzymanych wyników stwierdzić należy, że **blisko 88 % liderów klubów pracy i osób wykonujących zadania lidera klubu pracy posiada podręcznik „Klub Pracy” wyłącznie do własnego użytku**. Pozostali dzielą podręcznik z innymi pracownikami swojej instytucji lub korzystając z podręcznika w bibliotece.

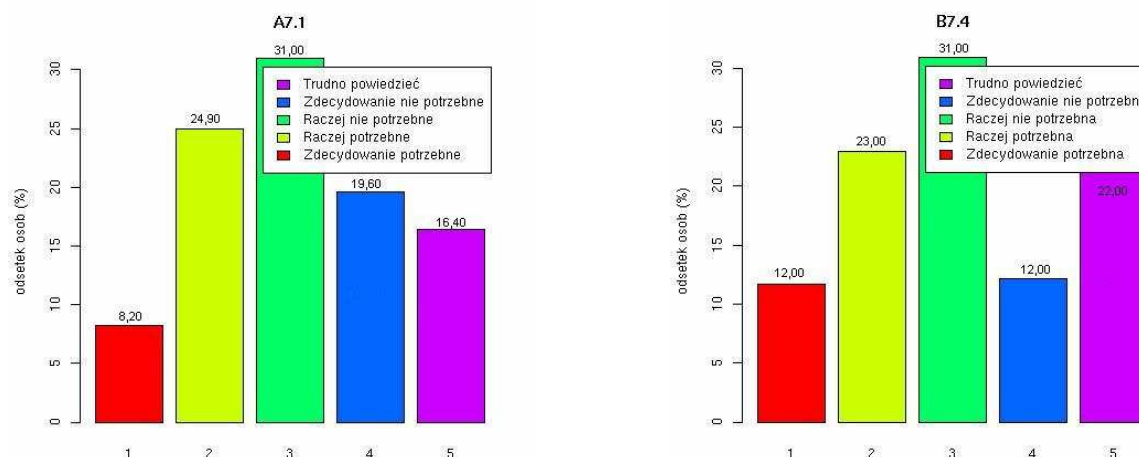
Najczęściej w instytucji prowadzącej klub pracy dostępny jest jeden egzemplarz podręcznika. W takiej sytuacji osoby, które dysponują podręcznikiem na własny użytek są jedynymi osobami w instytucji, które wykorzystują podręcznik w swojej pracy.

Ciekawe wyniki przynosi analiza odpowiedzi respondentów na pytanie czy podręcznik „Klub Pracy” powinien być powszechnie dostępny. Aż 42% LKP i uznało, że podręcznik „Klub Pracy” nie powinien być powszechnie dostępny. Należy w tym miejscu zauważyć, że prawie 19% respondentów nie miała zdania czy podręcznik powinien, czy też nie powinien być udostępniany.



Wykres 60. Czy podręcznik „Klub Pracy” wyd. II (lub wybrane jego sesje) powinien być powszechnie dostępny do samouczenia się? (Liderzy klubów pracy).

Podobnie przedstawiają się wyniki dotyczące dostępności podręcznika w sieci Internet, w tym przypadku rozkład odpowiedzi był zbliżony do pytania wcześniejszego.



Wykres 61 i 62. Czy jest potrzebne udostępnienie w sieci Internet elektronicznej wersji podręcznika „Klub Pracy” wyd. II? (wykres 61 – kadra nadzorująca; wykres 62 – liderzy klubów pracy).

Taka postawa wynikać może z faktu, że podręcznik jest głównie pomocą dla prowadzącego szkolenia i jego bezpośrednim adresatem nie są uczestnicy klubów pracy. Respondenci uznają, że podręcznik „Klub Pracy” jest fundamentem całego szkolenia i stanowi on narzędzie pracy dla lidera klubu pracy lub osoby wykonującej zadania lidera klubu pracy. Wyniki potwierdzają, że **ponad 91%** respondentów z Powiatowych Urzędów Pracy nie udostępnia podręcznika innym instytucjom, a także iż przeważająca większość respondentów jest zdania, że podręcznik nie powinien być udostępniany na zasadach komercyjnych.

3.2.5.2. Współpraca klubu pracy z innymi partnerami i instytucjami

Badanie miało na celu wykazać, czy kluby pracy funkcjonujące przy danych instytucjach podejmują, czy też nie podejmują współpracy z innymi klubami pracy, a także innymi partnerami i instytucjami działającymi w obszarze rynku pracy.

Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że **większość (ponad 95%) klubów pracy nie podejmuje współpracy z innymi klubami czy instytucjami**. Natomiast, jeżeli taka współpraca jest podejmowana, to ma ona głównie wymiar instytucjonalny w ramach własnej organizacji, bądź wymiar lokalny.

Formy, w jakich podejmowana jest współpraca są różnorodne i polegają głównie na promocji KP, pozyskiwaniu materiałów informacyjnych, zapraszaniu specjalistów do prowadzenia zajęć i korzystaniu z pomieszczeń (lokali).

Jeżeli zaś chodzi o specjalistów, z którymi kluby pracy podejmują współpracę, to jest to zależne od rodzaju instytucji.

W przypadku Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej współpracowano z:

- ⇒ Pracownikami EURES (73,08%²²)
- ⇒ Pośrednikami pracy (59,61 %)
- ⇒ Psychologami (50,00%)
- ⇒ Doradcami zawodowymi (48,08%)
- ⇒ Specjalistami ds. szkoleń (46,15%)
- ⇒ Specjalistami ds. świadczeń dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy (42,31%)
- ⇒ Socjologami, Prawnikami, Specjalistami ds. programów (26,92%)
- ⇒ Specjalistami ds. rozwoju zawodowego (17,30%).

W przypadku klubów pracy prowadzonych przez inne instytucje i organizacje współpracowano z:

- ⇒ Doradcami zawodowymi (58,49%)
- ⇒ Pośrednikami pracy (54,72%)
- ⇒ Prawnikami (50,94%)
- ⇒ Specjalistami ds. szkoleń, Specjalistami ds. świadczeń dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy (43,40%)
- ⇒ Psychologami (39,62%)
- ⇒ Pracownikami EURES (35,85%)
- ⇒ Specjalistami ds. rozwoju zawodowego (33,96%)
- ⇒ Specjalistami ds. programów (28,30%)
- ⇒ Socjologami (18,87%).

W przypadku klubów pracy prowadzonych przez Ochotnicze Hufce Pracy współpracowano z:

- ⇒ Doradcami zawodowymi (84,17%)
- ⇒ Pośrednikami pracy (82,73%)
- ⇒ Specjalistami ds. szkoleń (66,90%)
- ⇒ Pracownikami EURES (60,43%)
- ⇒ Psychologami (55,40%)
- ⇒ Specjalistami ds. programów (53,96%)
- ⇒ Specjalistami ds. świadczeń dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy (44,60%)
- ⇒ Prawnikami (37,41%)
- ⇒ Specjalistami ds. rozwoju zawodowego (29,50%)
- ⇒ Socjologami (20,86%).

W przypadku klubów pracy prowadzonych przez Powiatowe Urzędy Pracy współpracowano z:

- ⇒ Pośrednikami pracy (89,06%)
- ⇒ Doradcami zawodowymi (83,98%)
- ⇒ Specjalistami ds. szkoleń (79,69%)

²² Odsetek wskazań odnosi się do instytucji, które w ogóle nawiązują współpracę.

- ⇒ Pracownikami EURES (77,73%)
- ⇒ Specjalistami ds. świadczeń dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy (61,3%)
- ⇒ Specjalistami ds. programów (58,59%)
- ⇒ Specjalistami ds. rozwoju zawodowego (55,47%)
- ⇒ Psychologami (39,45%)
- ⇒ Prawnikami (35,16%)
- ⇒ Socjologami (19,14%).

Jak pokazują powyższe wyniki największa liczba klubów pracy współpracuje z doradcami zawodowym oraz z pośrednikami pracy, wyjątkiem są CliPKZ, gdzie głównie współpracowano z pracownikami EURES. Najrzadziej KP współpracują z socjologami, prawnikami oraz specjalistami ds. rozwoju zawodowego.

W przypadku współpracy międzyinstytucjonalnej sytuacja przedstawia się znacząco inaczej (liczba instytucji, które kooperują oscyluje między 5% a prawie 79% procent badanych instytucji).

W przypadku Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej kooperowano z takimi instytucjami jak:

- ⇒ Gminne Centra Informacji (57,69%)
- ⇒ Akademickie Biura Karier (53,85%)
- ⇒ Uczelnie wyższe, Instytucje szkoleniowe, Pracodawcy (51,92%)
- ⇒ Inne CliPKZ (44,23%)
- ⇒ KP przy PUP, Szkolne Ośrodki Kariery (42,30%)
- ⇒ Instytucje Partnerstwa Lokalnego (40,38%)
- ⇒ Organizacje pozarządowe (38,46%)
- ⇒ Agencje Zatrudnienia (36,54%)
- ⇒ KP przy OHP, Szkoły policealne (34,62%)
- ⇒ Instytucje Dialogu Społecznego (30,77%)
- ⇒ Organizacje pracodawców (26,92%)
- ⇒ KP przy IiO (21,15%)
- ⇒ Związki zawodowe (11,54%).

W przypadku klubów pracy prowadzonych przez inne instytucje i organizacje kooperowano z takimi instytucjami jak:

- ⇒ Pracodawcy (56,60%)
- ⇒ Organizacje pozarządowe (45,28%)
- ⇒ Agencje Zatrudnienia, KP przy OHP (43,40%)
- ⇒ CliPKZ, KP przy IiO (41,51%)
- ⇒ Gminne Centra Informacji (37,73%)
- ⇒ Instytucje szkoleniowe (36,54%)
- ⇒ KP przy PUP (35,85%)

- ⇒ Instytucje Partnerstwa Lokalnego, Instytucje Dialogu Społecznego (33,96%)
- ⇒ Uczelnie wyższe (32,07%)
- ⇒ Akademickie Biura Karier (30,19%)
- ⇒ Szkolne Ośrodki Kariery (28,30%)
- ⇒ Organizacje pracodawców (22,64%)
- ⇒ Związki zawodowe (20,75%)
- ⇒ Szkoły policealne (18,87%).

W przypadku klubów pracy prowadzonych przez Ochotnicze Hufce Pracy kooperowano z takimi instytucjami jak:

- ⇒ Pracodawcy (78,42%)
- ⇒ Szkolne Ośrodki Kariery (64,03%)
- ⇒ Instytucje szkoleniowe (63,30%)
- ⇒ Gminne Centra Informacji (58,99%)
- ⇒ KP przy innych OHP (56,11%)
- ⇒ Agencje Zatrudnienia (55,40%)
- ⇒ KP przy PUP (53,96%)
- ⇒ CliPKZ (50,35%)
- ⇒ Organizacje pozarządowe (48,92%)
- ⇒ Instytucje Partnerstwa Lokalnego (44,60%)
- ⇒ Uczelnie wyższe (38,85%)
- ⇒ Instytucje Dialogu Społecznego (37,41%)
- ⇒ Szkoły policealne (36,69%)
- ⇒ Akademickie Biura Karier (35,25%)
- ⇒ Organizacje pracodawców (27,34%)
- ⇒ KP przy IiO (23,02%)
- ⇒ Związki zawodowe (10,07%).

W przypadku klubów pracy prowadzonych przez Powiatowe Urzędy Pracy kooperowano z takimi instytucjami jak:

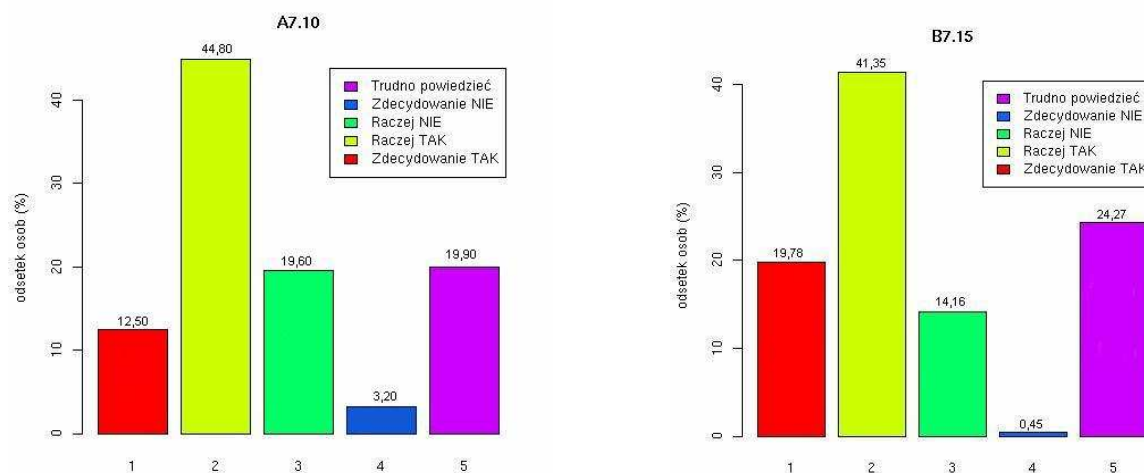
- ⇒ Pracodawcy (55,47%)
- ⇒ CliPKZ (46,87%)
- ⇒ Gminne Centra Informacji (39,84%)
- ⇒ Instytucje szkoleniowe (39,45%)
- ⇒ KP przy innych PUP (32,42%)
- ⇒ Organizacje pozarządowe, Szkoły policealne (24,61%)
- ⇒ KP przy OHP (23,83%)
- ⇒ Instytucje Dialogu Społecznego (23,43%)
- ⇒ Agencje Zatrudnienia (23,05%)
- ⇒ Instytucje Partnerstwa Lokalnego (21,87%)
- ⇒ Uczelnie wyższe (20,31%)

- ⇒ Akademickie Biura Karier (17,58%)
- ⇒ Szkolne Ośrodki Kariery (17,19%)
- ⇒ KP przy IiO (16,80%)
- ⇒ Organizacje pracodawców (11,72%)
- ⇒ Związki zawodowe (5,46%).

Wyniki przedstawione powyżej, ukazują jedynie obraz powiązań między badanymi klubami pracy a innymi instytucjami, a nie częstotliwość współpracy. Najwięcej klubów pracy przy OHP nawiązało współpracę z innymi instytucjami, należy zauważyć, że najmniejszą aktywność wykazują KP przy PUP.

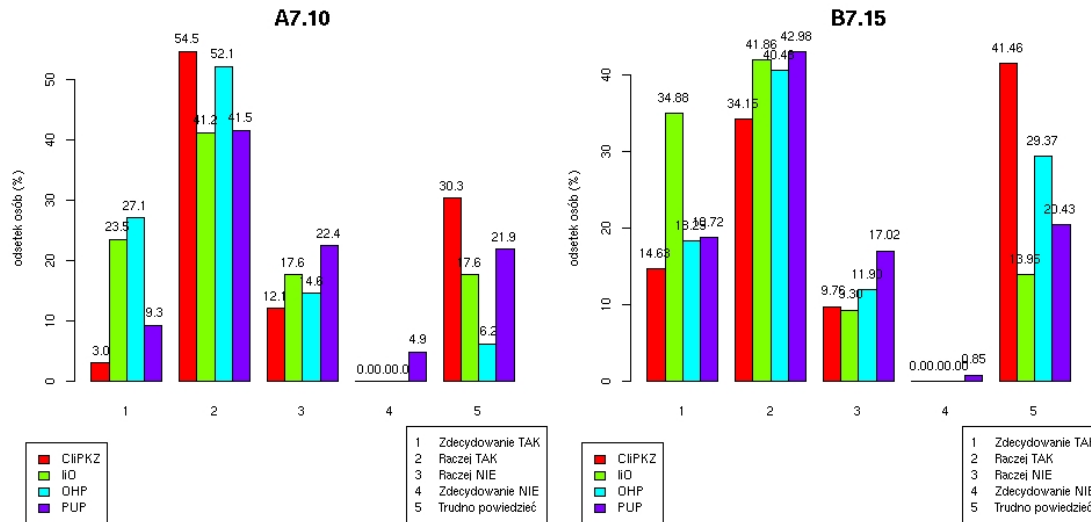
Powyższe wyniki pokazują, że obszar działalności klubów pracy jako obszar „warunkowany” przepisami ustawy; obejmuje szczegółowo ściśle określone zakresy i formy.

Na specjalną uwagę zasługuje fakt, że **ponad 60% badanych LKP i blisko 60% przedstawicieli KN uważa, że istnieje potrzeba stworzenia sieci współpracy klubów pracy**. Współpraca taka mogłaby być realizowana np. w formie porozumienia w ramach systemu krajowego, regionalnego lub lokalnego i służyć na przykład wymianie doświadczeń. Tylko 22,8% KN i 14,6% LKP jest przeciwna tego typu rozwiązaniom. Dość spora grupa osób (19,9% KN i 24,27% LKP) nie miała w tej sprawie zdania.



Wykres 63 i 64. Czy istnieje potrzeba tworzenia sieci współpracy klubów pracy? (wykres 63 – kadra nadzorująca; wykres 64 – liderzy klubów pracy).

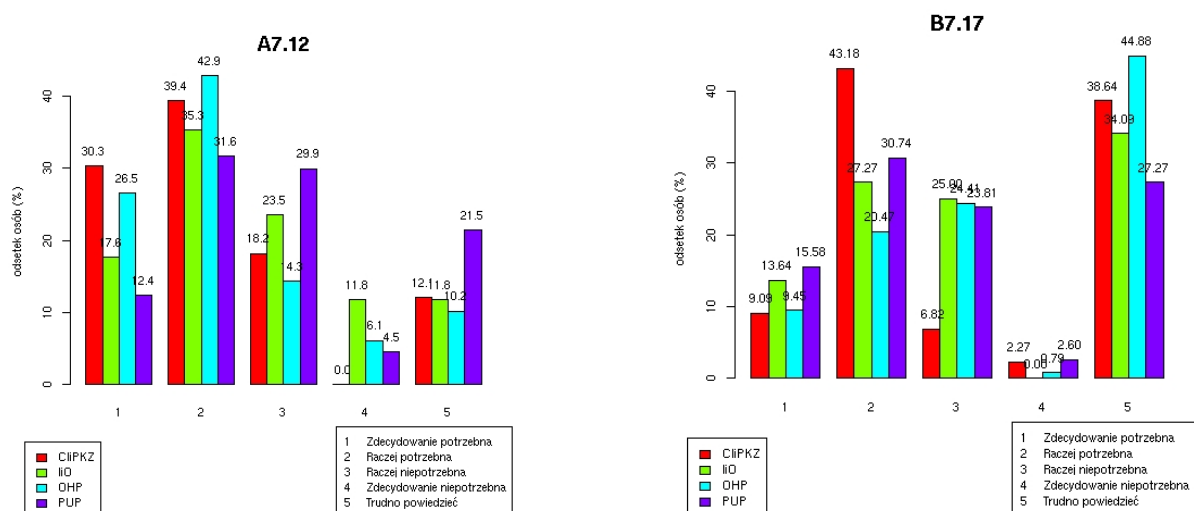
Wolę współpracy w ramach sieci KP deklaruje większość badanych niezależnie od instytucji, w której pracują.



Wykres 65 i 66. Czy istnieje potrzeba tworzenia sieci współpracy klubów pracy? (wykres 65 – kadra nadzorująca; wykres 66 – liderzy klubów pracy).

Wyniki badań zdają się jednoznacznie ujawniać dążenie do wprowadzenia mechanizmów koordynujących działalność klubów pracy. Odpowiedzi na jedno z pytań w kwestionariuszu jednoznacznie ów fakt ilustrują. **52,2% KN i ponad 41% LKP jest zdania, że potrzebna jest koordynacja działań KP na poziomie ogólnokrajowym.** W opinii respondentów koordynacja działań w ramach świadczonej usługi może przyczynić się do zwiększenia efektywności i podniesienia poziomu jej jakości.

Po raz kolejny widzimy, że respondenci dostrzegają potrzebę utworzenia jednolitych norm funkcjonowania i realizacji usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.



Wykres 67 i 68. Czy jest potrzebna koordynacja działalności klubów pracy na poziomie ogólnokrajowym? (wykres 67 – kadra nadzorująca; wykres 68 – liderzy klubów pracy).

Potwierdzeniem tych oczekiwań jest także ujawniona w badaniu potrzeba organizowania cyklicznych spotkań pracowników KP. **Ponad 90% KN i 88% LKP uważa, że istnieje potrzeba organizowania cyklicznych konferencji czy seminariów w celu wymiany informacji i doskonalenia warsztatu pracy klubów pracy.**

3.2.5.3. Czynniki wpływające na funkcjonowanie klubów pracy

Badani udzielili także odpowiedzi na pytania dotyczące czynników wpływających na funkcjonowanie klubów pracy. Ponad połowa respondentów z grupy liderów klubów pracy lub osób wykonujących zadania lidera klubu pracy, a w przypadku kadry nadzorującej ponad 60 % dostrzega istnienie takich czynników, które mogą pozytywnie wpływać na efektywność funkcjonowania klubów pracy, zaliczają do nich między innymi:

- ⇒ Promowanie działalności KP,
- ⇒ Utworzenie i utrzymanie stanowiska LPK,
- ⇒ Podnoszenie kwalifikacji LKP/OWZ,
- ⇒ Programy finansowane z EFS,
- ⇒ Warunki lokalowe (ich poprawa) i doposażenie klubu.

Jednakże, aż 41,98% KN i 36,85% LKP dostrzega również czynniki mogące negatywnie wpływać na funkcjonowanie klubów pracy. Do głównych przeszkód zaliczają oni między innymi:

- ⇒ Brak wyodrębnionego stanowiska lidera klubu pracy,
- ⇒ Braki lokalowe i sprzętowe,
- ⇒ Ograniczone środki finansowe,
- ⇒ Niskie zainteresowanie osób bezrobotnych ofertą klubu.

Powyższe wyniki korespondują z tymi, które uzyskano badając główne problemy klubów pracy. Widać więc wyraźnie, że dla respondentów poprawa bazy lokalowej, czy też utworzenie osobnego stanowiska lidera klubu pracy pozwoliłoby na poszerzenie zakresu świadczonych usług pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, to zaś (ich zdaniem) wymiernie wpłynęłoby na efektywność i jakość podejmowanych działań.

Natomiast małe zainteresowanie osób bezrobotnych i osób poszukujących pracy ofertą klubów pracy może wynikać z pewnych braków finansowych i technicznych. Należy zauważyć, że pomimo braków KP są w stanie zaspokoić potrzeby potencjalnych uczestników, jednakże w opinii respondentów poprawa warunków funkcjonowania klubów pracy doprowadziłaby do zwiększenia liczby potencjalnych uczestników klubów pracy.

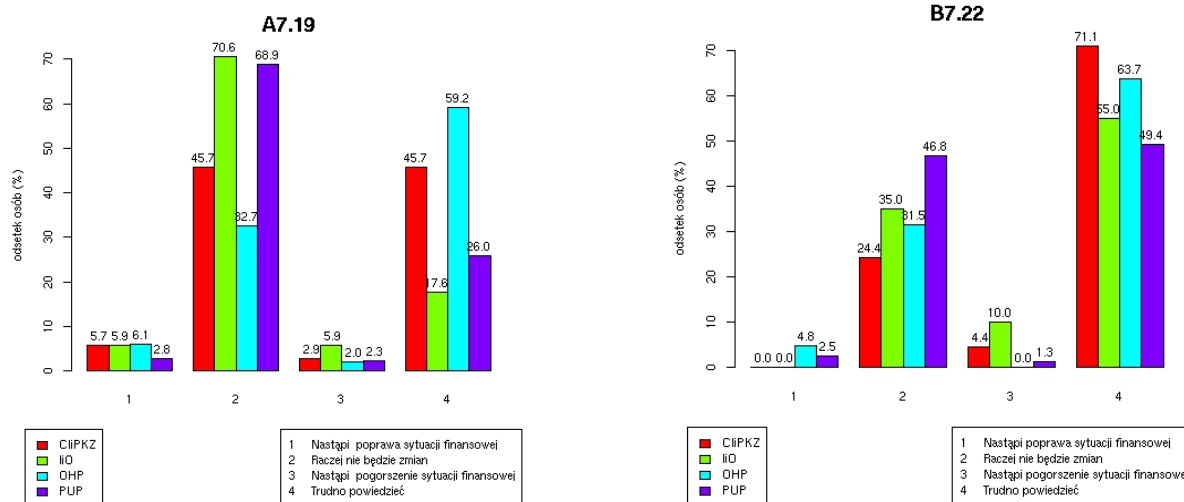
Należy również zauważyć, że w latach 2005 i 2006, w porównaniu z okresem wcześniejszym, nastąpiły istotne zmiany w funkcjonowaniu klubów pracy. Zmiany te dotyczyły głównie:

- ⇒ Zwiększającego się zapotrzebowania na usługi klubów pracy,
- ⇒ Liczby osób korzystających z usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy w ramach instytucji,
- ⇒ Wyposażenia i sprzętu wykorzystywanego w realizacji usług.

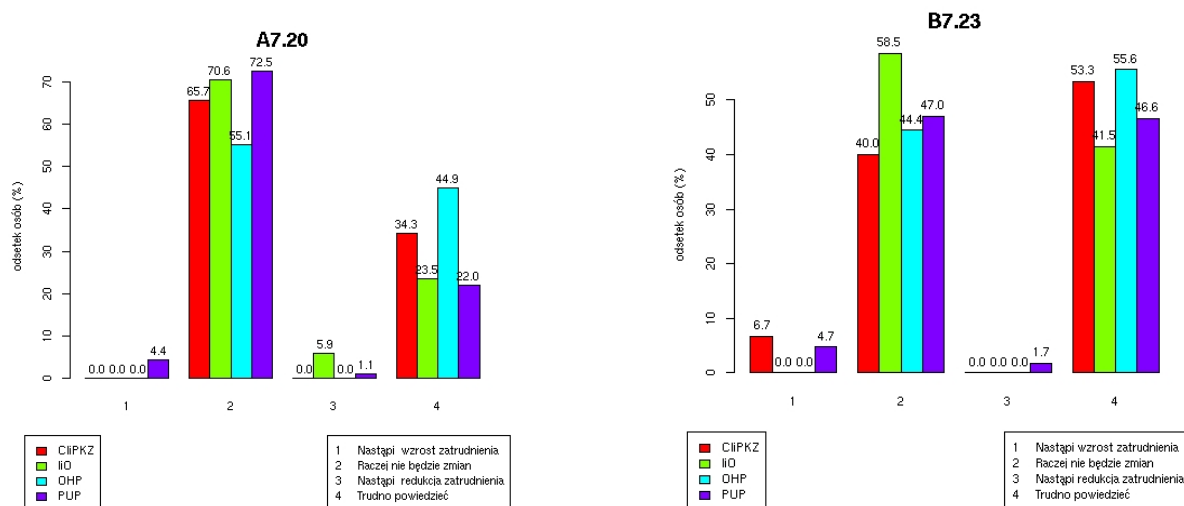
Jedynie w kilku przypadkach nastąpiły zmiany dotyczące bazy lokalowej i liczby etatów.

Zdaniem respondentów w najbliższej perspektywie (rok 2007) nie należy się spodziewać istotnej poprawy w tych kwestiach. Odpowiadając na pytanie czy w roku 2007 nastąpią zmiany dotyczące sytuacji finansowej i kadrowej przedstawiciele kadry nadzorującej i LKP odpowiedzieli, że **zmian raczej nie będzie, bądź też nie byli w stanie określić, czy takie zmiany zajdą.**

Poniższe wykresy ilustrują rozkład odpowiedzi dotyczących pespektyw na rok 2007. Nie zaobserwowano istotnych różnic w ocenie najbliższej przyszłości pomiędzy przedstawicielami różnych instytucji prowadzących KP.



Wykres 69 i 70. Czy w roku 2007 przewiduje się w instytucji jakieś zmiany w zakresie sytuacji finansowej na realizację usługi p. w a.p.p.? (wykres 69 – kadra nadzorująca; wykres 70 – liderzy klubów pracy).



Wykres 71 i 72. Czy w roku 2007 przewidywana jest (w porównaniu do roku 2006) zmiana zatrudnienia pod kątem realizacji usługi p. w a.p.p.? (wykres 71 – kadra nadzorująca; wykres 72 – liderzy klubów pracy).

Informacje te ukazują, że działalność klubów pracy w celu polepszenia ich sytuacji na rynku pracy powinna uzyskać mocniejsze wsparcie.

W tym kontekście na uwagę zasługuje opowiadanie się przez **większość badanych za utworzeniem informatora o klubach pracy w Polsce**, jako cyklicznej publikacji aktualizowanej co rok.

3.3. Analiza ankiet dla uczestników klubów pracy

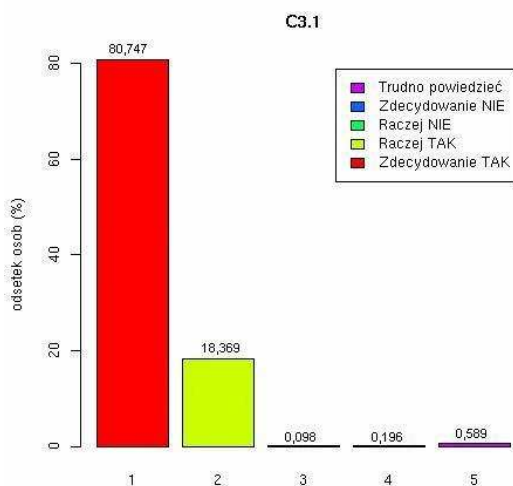
Dla Zamawiającego i Wykonawcy informacje uzyskane od uczestników klubów pracy stanowią istotną część danych opisujących rzeczywiste funkcjonowanie klubów pracy. Informacje uzyskane z perspektywy uczestnika klubu pracy są swego rodzaju filtrem informacji przedstawianych przez przedstawicieli kadry nadzorującej i liderów klubów pracy, czy osób wykonujących zadania lidera klubu pracy.

Zakres problematyki badawczej, jaką objęci zostali respondenci z tej grupy badanych koncentruje się na kwestiach praktycznych, na tych zagadnieniach, które wiążą się z bezpośrednim udziałem osób bezrobotnych lub osób poszukujących pracy.

3.3.1. Działalność klubów pracy.

Wyniki badań ujawniły niezwykle ważne informacje odnoszące się do oceny prowadzonej działalności merytorycznej przez kluby pracy. Na uwagę zasługuje fakt, że **opinie uczestników klubów pracy na temat zajęć, w których uczestniczyli badani są bardzo pozytywne**.

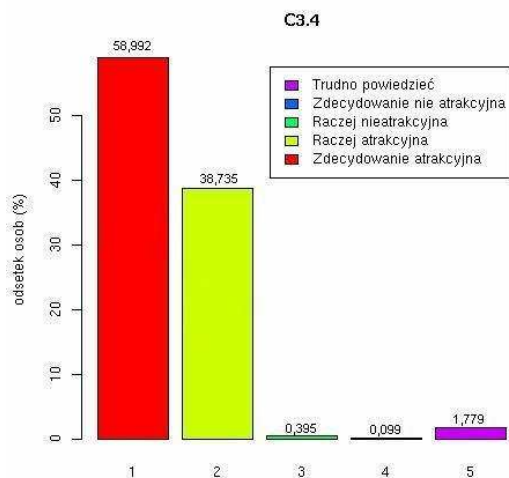
Prawie wszyscy badani, bo aż ponad 98%, uznali, że zajęcia rozpoczynały się punktualnie, a osoby je prowadzące zawsze były do zajęć przygotowane. Niecały 1% osób był przeciwnego zdania.



Wykres 73. Czy zajęcia klubu pracy rozpoczynały się zgodnie z przyjętym planem?.

Uczestnicy klubów pracy jednoznacznie oceniają (ponad 97%), że zarówno organizacja, jak i forma realizowanych zajęć była atrakcyjna, a ich tematyka interesująca

i przydatna w poszukiwaniu pracy. Respondenci potwierdzają, że w trakcie zajęć mieli możliwość wyrażania własnych opinii.

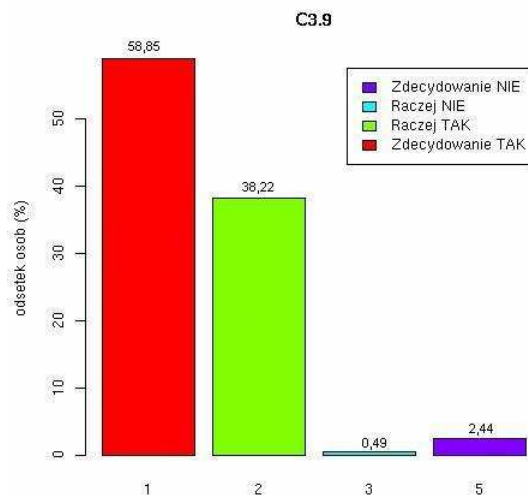


Wykres 74. Czy organizacja i forma prowadzonych zajęć była/jest atrakcyjna?.

Zebrane dane pozwalają określić tematy i problemy merytoryczne poruszane w trakcie szkoleń i zajęć, które zdobyły największe uznanie lub cieszyły się największym zainteresowaniem uczestników. Zdaniem respondentów najbardziej interesującymi tematami były:

- ⇒ Przygotowanie się do rozmowy kwalifikacyjnej,
- ⇒ Asertywność,
- ⇒ Komunikacja,
- ⇒ Metody poszukiwania pracy,
- ⇒ Autoprezentacja,
- ⇒ Dokumenty aplikacyjne,
- ⇒ Komunikacja niewerbalna.

Badania pokazały, że stosowane przez liderów klubów pracy metody pracy dydaktycznej z uczestnikami wzbudziły duże zainteresowanie i uznanie. Ponad 96 % uczestników KP stwierdziło, że metody stosowane przez LKP były właściwie dobrane i zgodne z ich oczekiwaniami i potrzebami.



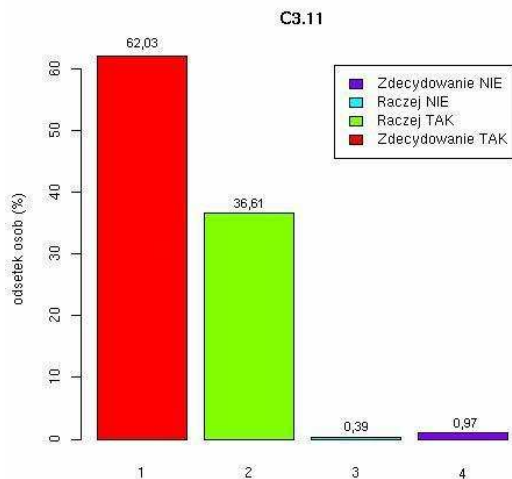
Wykres 75. Czy metody pracy stosowane przez lidera klubu pracy były/są właściwie dobrane i zgodne z Pana/Pani oczekiwaniami i potrzebami?.

Tak wysoka ocena potwierdza dobre rozpoznanie przez liderów klubów pracy potrzeb klientów klubów pracy. Dowodzi także dobrego dopasowania się prowadzących do potrzeb UKP, jak również posiadania przez liderów klubów pracy umiejętności dostosowania się do konkretnej sytuacji szkoleniowej.

Z zastosowanych przez LKP metod pracy w klubach pracy, UKP za najbardziej efektywne uznali:

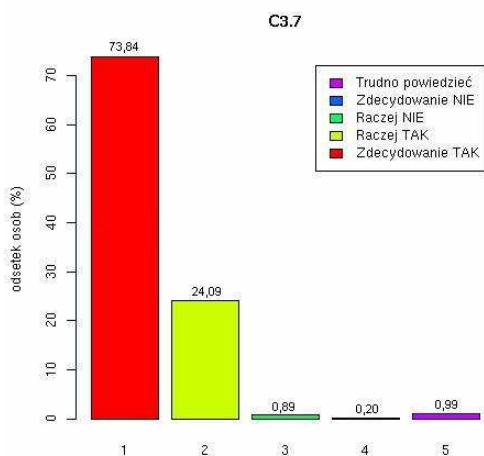
- ⇒ Zajęcia praktyczne, warsztaty, ćwiczenia symulacyjne,
- ⇒ Odgrywanie ról,
- ⇒ Pracę w grupie,
- ⇒ Testy,
- ⇒ Dyskusje,
- ⇒ Burzę mózgów,
- ⇒ Wykłady,
- ⇒ Rozmowy indywidualne.

Ponad 98 % badanych uznało że sposób prowadzenia zajęć i szkoleń zachęcał ich do działania, zadawania pytań i dyskusji.



Wykres 76. Czy sposób prowadzenia zajęć zachęcał do działania, zadawania pytań, dyskusji?

Nie tylko udział w zajęciach był dla uczestników klubów pracy istotny w ich procesie przygotowywania się do skutecznego poszukiwania pracy. **W ocenie ponad 97% badanych otrzymane w ramach zajęć w klubach pracy materiały informacyjne, okazały się bardzo pomocne w zrozumieniu treści zajęć.** Tak wysoki odsetek odpowiedzi pozytywnie oceniających materiały wskazuje na dobre ich przygotowanie, na ich przejrzystość i właściwe dopasowanie do możliwości percepcyjnych uczestników szkoleń i zajęć.



Wykres 77. Czy otrzymał/ła Pan/Pani materiały informacyjne i szkoleniowe oraz czy pomogły one w zrozumieniu treści zajęć?.

W opinii uczestników klubów pracy najbardziej przydatnymi dla nich materiałami informacyjnymi i szkoleniowymi okazały się:

- ⇒ Ulotki,
- ⇒ Broszury,
- ⇒ Informatory,
- ⇒ Materiały kopiowane (na przykład testy, ćwiczenia),
- ⇒ Nagrania wideo,

- ⇒ Filmy wideo,
- ⇒ Bazy danych w sieci Internet.

Dobór materiałów szkoleniowych wskazuje, że liderzy klubów pracy lub osoby wykonujące zadania lidera klubu pracy wykazują się zrozumieniem potrzeb klientów, co stanowi jeden z najważniejszych czynników warunkujących efektywność prowadzonych szkoleń.

Analiza wyników ankiet wskazuje, że **ponad 75 % badanych uczestników klubów pracy korzystało z pomocy zapraszanych przez LKP/OWZ specjalistów**. UKP korzystali z usług następujących specjalistów:

- ⇒ Doradców zawodowych (64,29%),
- ⇒ Pośredników pracy (58,30%),
- ⇒ Specjalistów ds. szkoleń (32,48%)
- ⇒ Pracowników sieci EURES, Pracodawców (23,84%)
- ⇒ Specjalistów ds. świadczeń dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy (21,27%),
- ⇒ Specjalistów ds. rozwoju zawodowego (20,89%),
- ⇒ Psychologów (19,47%),
- ⇒ Prawników (12,25%),
- ⇒ Socjologów (6,27%).

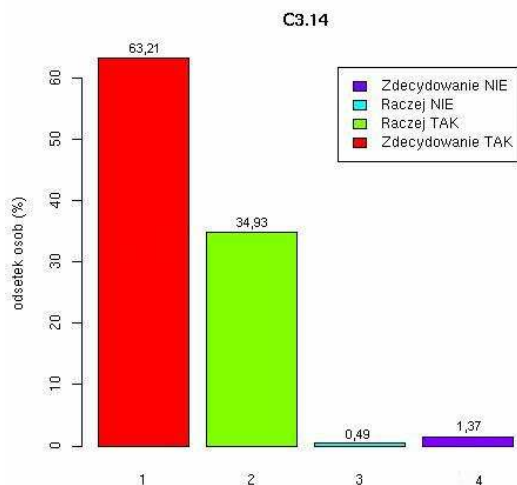
Powyższe wyniki potwierdzają wcześniejsze odpowiedzi LKP/OWZ dotyczące specjalistów z jakimi współpracują (rozd. 3.2.5.2). Najchętniej UKP korzystało z pomocy doradców zawodowych i pośredników pracy, najrzadziej potrzebna im była konsultacja prawnika i socjologa.

Uczestnicy klubów pracy deklarują duże zainteresowanie usługami świadczonymi przez specjalistów w ramach KP. **Ponad 81 % badanych uczestników klubów pracy zadeklarowało chęć skorzystania z pomocy specjalistów**, wśród których wskazywali, że chcieliby skorzystać z pomocy:

- ⇒ Pośredników pracy (57,36%),
- ⇒ Doradców zawodowych (56,31%),
- ⇒ Pracodawców (49,29%),
- ⇒ Prawników (46,25%),
- ⇒ Specjalistów do spraw szkoleń (43,40%),
- ⇒ Psychologów (43,11%)
- ⇒ Specjalistów do spraw rozwoju zawodowego (41,12%),
- ⇒ Pracowników sieci EURES (36,56%),
- ⇒ Specjalistów ds. świadczeń dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy (32,09%),
- ⇒ Socjologów (26,50%).

Prawie wszyscy (**ponad 98%**) uczestnicy klubów pracy optymistycznie deklarują, że **wiedza zdobyta w klubie pracy będzie, bądź jest przydatna w aktywnym poszukiwaniu pracy**. Tylko niespełna 2% osób uważa, że wiedza i umiejętności zdobyte w KP nie będą przydatne w aktywnym poszukiwaniu pracy. Taki rozkład uzyskanych odpowiedzi jest niewątpliwie

najlepszym dowodem na efektywność, skuteczność i wysoką jakość podejmowanych przez kluby pracy działań.



Wykres 78. Czy wiedza i umiejętności dotychczas uzyskane w ramach szkolenia/zajęć są/będą przydatne w aktywnym poszukiwaniu pracy?.

Tak wysoki poziom zadowolenia uczestników z jakości szkoleń i zajęć wpływa także na przekazywanie przez nich pozytywnych opinii o szkoleniach w KP znajomym, rodzinie. Respondenci objęci badaniem poleciłoby innym uczestnictwo w szkoleniu lub zajęciach prowadzonych w klubie pracy, a spośród nich głównie, takim osobom jak (według kolejności wskazań):

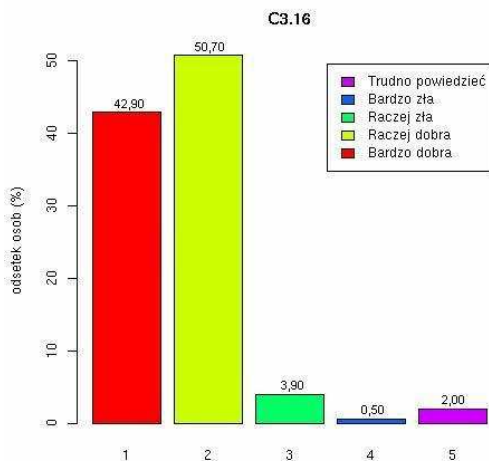
- ⇒ Bezrobotni,
- ⇒ Poszukujący pracy,
- ⇒ Absolwenci wchodzący na rynek pracy,
- ⇒ Osoby długo nieaktywne zawodowo,
- ⇒ Osoby, które jeszcze nie uczestniczyły w zajęciach klubów pracy,
- ⇒ Osoby chcące powrócić na rynek pracy.

Powyższe wyniki wskazują również na fakt, że zajęcia i szkolenia w klubie pracy mogą być adresowane do bardzo szerokiego grona osób i prawie każdy może zyskać na uczestnictwie w nich.

Wszystkie powyższe obserwacje dotyczą KP prowadzonych przez wszystkie rodzaje uprawnionych do tego instytucji. Uczestnicy bardzo pozytywnie oceniają zajęcia, trenerów i sposób funkcjonowania klubów pracy niezależnie od instytucji je prowadzącej.

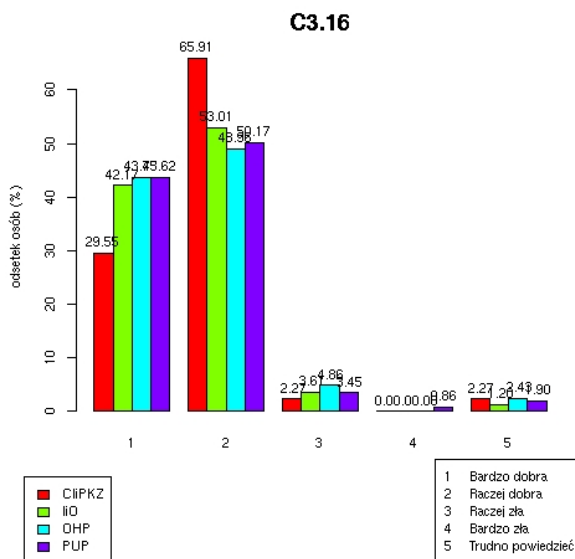
3.3.2. Baza lokalowa klubów pracy. Dostępność.

Ocena estetyki i funkcjonalności pomieszczeń, w których odbywały się zajęcia w świetle uzyskanych wyników wypadła bardzo pozytywnie. **Ponad 93% badanych uznała je za bardzo lub raczej dobre.**



Wykres 79. Jak Pan/Pani ocenia estetykę i funkcjonalność pomieszczeń, w których odbywały się/ odbywają się zajęcia klubu pracy?.

Należy stwierdzić, że kluby pracy starają się zapewnić uczestnikom szkoleń i zajęć jak najlepsze warunki. Dzieje się tak niezależnie od instytucji, która prowadzi KP.



Wykres 80. Jak Pan/Pani ocenia estetykę i funkcjonalność pomieszczeń, w których odbywały się/ odbywają się zajęcia klubu pracy?.

Nieco słabiej, ale równie wysoko, ocenione zostało przez respondentów wyposażenie techniczne klubów pracy. Otóż **ponad 80% badanych uznała wyposażenie klubów pracy za nowoczesne lub raczej nowoczesne.**

W sposób zróżnicowany przedstawia się natomiast ocena dostępu przez UKP do różnego typu środków i form wsparcia.

Tabela 23. Dostęp UKP do środków i form wsparcia, dane w procentach.

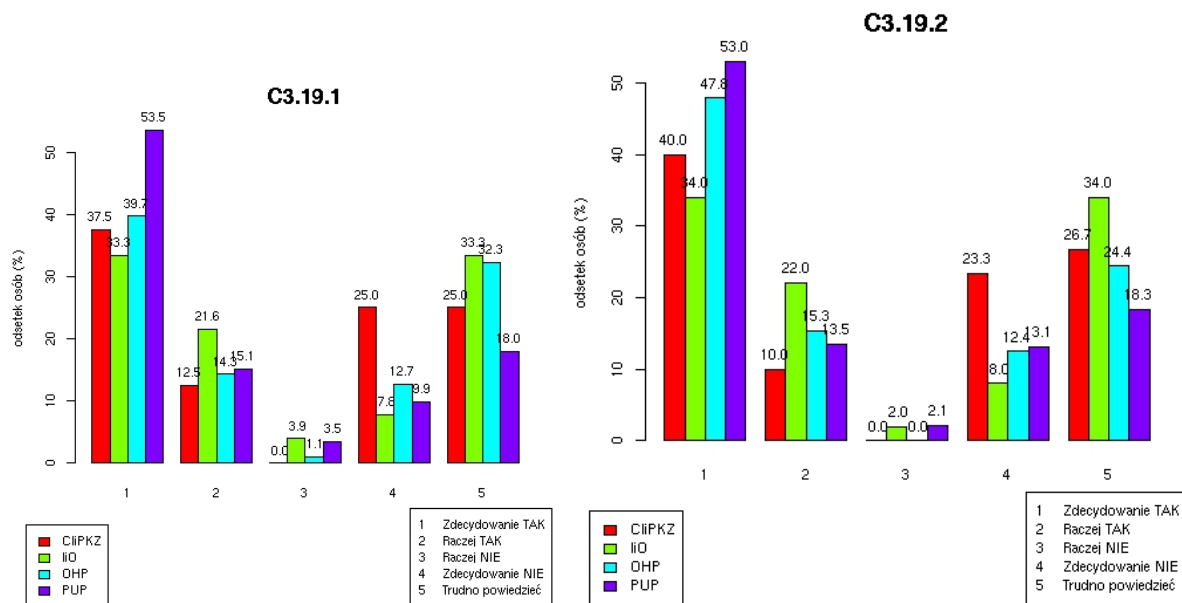
Rodzaj wyposażenia	Rodzaj instytucji	Bardzo dobry	Raczej dobry	Raczej zły	Bardzo zły	Trudno powiedzieć
Komputery	ChPKZ	42,22	35,56	20,00	0,00	2,22
	IiO	50,59	38,82	7,06	1,18	2,35
	OHP	42,32	35,84	10,24	6,48	15,12
	PUP	37,61	39,19	11,42	5,27	6,51
Internet	ChPKZ	42,22	33,33	22,22	0,00	2,23
	IiO	50,62	35,80	6,17	1,24	6,17
	OHP	42,96	33,10	8,80	8,45	6,69
	PUP	36,17	34,36	12,66	8,50	8,31
Kserokopiarki	ChPKZ	27,50	25,00	35,00	2,50	10,00
	IiO	46,05	36,84	3,95	2,63	10,53
	OHP	40,07	37,87	8,82	5,51	7,73
	PUP	33,46	34,96	13,35	6,77	11,46
Telefon	ChPKZ	17,07	17,07	29,27	9,76	26,83
	IiO	45,00	36,52	2,50	1,25	15,00
	OHP	26,04	30,19	13,96	4,91	24,90
	PUP	21,96	29,02	16,86	12,94	19,22
Bazy danych	ChPKZ	28,21	48,72	5,13	0,00	17,94
	IiO	40,91	31,82	6,06	4,55	16,66
	OHP	23,60	46,80	9,20	2,80	17,60
	PUP	25,00	47,31	6,82	3,93	16,94
Konsultacje indywidualne po zakończeniu zajęć	ChPKZ	65,12	23,26	4,65	2,33	4,64
	IiO	53,42	35,62	0,00	1,37	9,59
	OHP	62,59	32,01	1,44	0,00	3,96
	PUP	74,59	23,05	0,54	0,36	1,46
Konsultacje indywidualne w trakcie prowadzenia zajęć	ChPKZ	48,78	41,46	2,44	0,00	7,32
	IiO	50,72	42,03	2,90	1,45	2,90
	OHP	65,41	27,07	1,88	0,00	5,64
	PUP	71,64	24,00	0,73	0,36	3,27

Powyższe wyniki wskazują, że dostępność zarówno do większości urzędzeń, jak i do osób realizujących usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy jest dość dobry. Należy zauważyć, że uzyskane wyniki są zbieżne z opiniami przedstawicieli kadry nadzorującej i liderów klubów pracy oceniających dostępność do tych urzędzeń ze swojej perspektywy. Sytuacja ta oznacza, że ze strony instytucji prowadzących kluby pracy występuje duże zaangażowanie w dbałość o jakość realizowanej usługi i duża chęć w udzielaniu uczestnikom klubów pracy jak najefektywniejszej pomocy.

Uczestnicy klubów pracy jako najdogodniejszy uznali dostęp do wyposażenia technicznego w innych instytucjach i organizacjach. Natomiast za posiadające najlepszy dostęp do konsultacji indywidualnych UKP uznali KP przy PUP. Wyniki ankiet pokazują, iż najmniej dogodny dostęp UKP we wszystkich rodzajach instytucji mają do telefonów bądź kserokopiarek.

3.3.3. Finanse. Zachęta

Zdaniem większości respondentów grupy uczestników klubów pracy stosowane formy finansowego wsparcia uczestników, takie jak dodatek szkoleniowy oraz zwrot kosztów dojazdu na szkolenie zachęcają ich do korzystania z usług klubu pracy, a blisko połowa uczestników (odpowiednio 47,9% i 49,6%) twierdzi, że ww. formy finansowego wsparcia zdecydowanie zachęcają ich do korzystania z usług KP.



Wykres 81. Czy wymienione formy finansowe zachęcają do korzystania z usług klubu pracy?(C 3.19.1 – dodatek szkoleniowy, C3.19.2 – zwrot kosztów dojazdu)

W związku z udzieloną pomocą większość (to jest 79,5%) uczestników klubów pracy nie musiała ponosić dodatkowych kosztów uczestnictwa w szkoleniu i zajęciach.

Na podstawie zebranych danych można stwierdzić, że wg respondentów do korzystania z usług klubu pracy bardzo skutecznie zachęcić mogą:

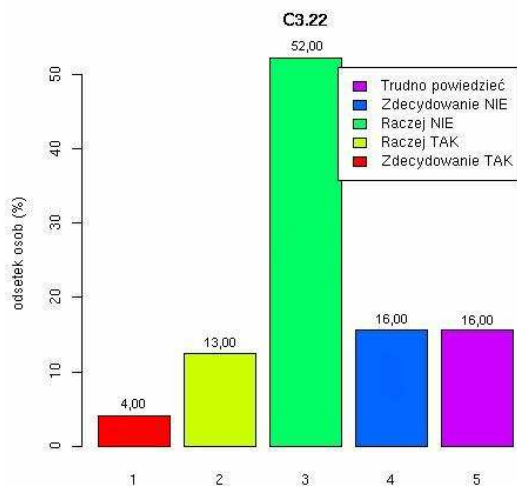
- ⇒ swobodny dostęp do Internetu w dowolnym czasie,
- ⇒ zapewnienie udziału innych specjalistów,
- ⇒ zwiększenie wysokości dodatku szkoleniowego (stypendium),
- ⇒ informowanie o sukcesach osób (uczestników klubu pracy), które znalazły zatrudnienie,
- ⇒ przyjazna atmosfera w klubie pracy,
- ⇒ wydawanie posiłków podczas szkolenia,
- ⇒ elastyczny czas pracy klubu pracy,

- ⇒ poprawa wyposażenia klubu pracy,
- ⇒ program szkolenia/zajęć uwzględniający potrzeby klientów.

Badanie ujawnia, że istnieje wiele różnego typu zachęt do korzystania z usług klubu pracy. Warto wskazać, że wśród nich nie dominują jedynie zachęty materialne, ale dużą skuteczność mają również zachęty dotyczące dobrych relacji i dobrej atmosfery w klubie pracy. Warty podkreślenia jest fakt, że niewielu UKP uważa, że w celu zachęty nie potrzeba zmiany długości trwania szkoleń, można więc wnioskować, że czas przeznaczony na szkolenia i zajęcia aktywizacyjne jest optymalny i odpowiada potrzebom klientów KP.

3.3.4. Zmiany w funkcjonowaniu klubów pracy i oczekiwania uczestników klubów pracy

Zdaniem większości badanych (68%) nie istnieje potrzeba wprowadzenia zmian w funkcjonowaniu klubu pracy.



Wykres 82. Czy według Pana/Pani istnieje potrzeba wprowadzenia zmian w funkcjonowaniu klubu pracy?

Osoby, które wskazały na potrzebę dokonania zmian, najczęściej wskazywały na:

- ⇒ wprowadzenie dodatku szkoleniowego (nie występuje w części badanych instytucji),
- ⇒ zwiększenie rangi klubów pracy,
- ⇒ obowiązkowe uczestnictwo w zajęciach klubów pracy osób bezrobotnych,
- ⇒ więcej praktycznych zajęć dla uczestników,
- ⇒ zwiększenie dodatku szkoleniowego,
- ⇒ swobodny dostęp do Internetu w dowolnym czasie,
- ⇒ doposażenie KP,
- ⇒ poprawę warunków lokalowych.

Jak widać z powyższych wskazań respondentów, ich propozycje zmian, współgrają w znacznej części z propozycjami, jakie wyrażali liderzy klubów pracy oraz przedstawiciele kadry nadzorującej.

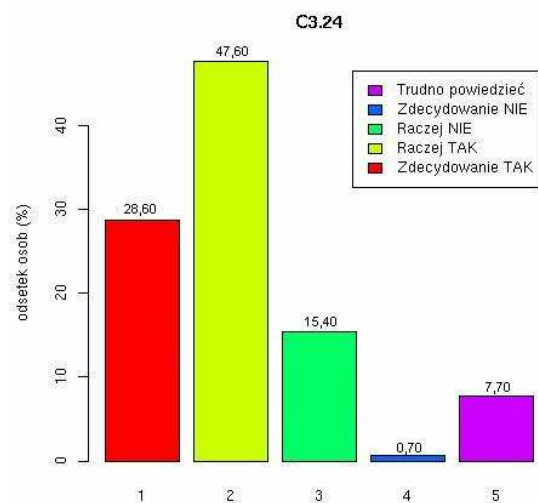
Powyższe zestawienie wskazuje także na to, iż główna sfera zmian, jakich oczekują uczestnicy odnosi się do kwestii materialnych (wyposażeniowych) funkcjonowania klubów pracy.

Oczekiwania jakie mają UKP w wyniku udziału w zajęciach i szkoleniach prowadzonych przez kluby pracy to przede wszystkim:

- ⇒ Uzyskanie zatrudnienia,
- ⇒ Przygotowanie dokumentacji wymaganej przy rozmowach kwalifikacyjnych,
- ⇒ Zwiększenie szansy na uzyskanie zatrudnienia,
- ⇒ Umiejętne stosowanie różnych techniki poszukiwania pracy,
- ⇒ Przewyciężenie „strachu” przed rozmową z przyszłym pracodawcą,
- ⇒ Poznanie nowych, ciekawych ludzi,
- ⇒ Zwiększenie motywacji, aktywności w poszukiwaniu pracy.

Jak widzimy **oczekiwania uczestników klubów pracy nie ograniczają się jedynie do kwestii znalezienia zatrudnienia**. Klub pracy jest dla nich również miejscem i szansą na poznanie nowych osób oraz sposobem na zwiększenie własnej samooceny i motywacji. Korzyści wynikające z uczestnictwa w szkoleniach i zajęciach w klubie pracy są zatem bardzo różnorodne.

Niezwykle ważne dla pełnej oceny funkcjonowania klubów pracy jest obserwacja wpływu jaki zajęcia w KP wywierają na uczestników. Dlatego niezmiernie istotny jest fakt, że ponad $\frac{3}{4}$ respondentów twierdzi, iż udział w zajęciach klubu pracy wpłynął znacząco na nich samych i ich życie. I tak aż 28,6 % badanych stwierdziło, że uczestnictwo w klubie pracy zdecydowanie wpłynęło na ich życie. Jeszcze większy odsetek bo aż 47,6 % respondentów odpowiedziało, że uczestnictwo w KP raczej zmieniło coś w ich życiu.



Wykres 83. Czy uczestnictwo w klubie pracy zmieniło coś, czy też nie zmieniło w Pana/Pani życiu?

Osoby, którym uczestnictwo w KP pomogło wskazywało na następujące kwestie:

- ⇒ znalezienia zatrudnienia,
- ⇒ zwiększenia pewności siebie,

- ⇒ zwiększenia aktywności w poszukiwaniu pracy,
- ⇒ większego komfortu psychicznego przed rozmowami z pracodawcami,
- ⇒ kontynuowania nauki, podniesienie swoich kwalifikacji.

Uzyskane w wyniku badania informacje potwierdzają znaczącą rolę klubów pracy w procesie wspierania ludzi poszukujących pracy, osób bezrobotnych w dochodzeniu do samodzielnego poszukiwania pracy, do doskonalenia swoich umiejętności ułatwiających skuteczne poszukiwanie pracy. Powyższa analiza, pokazuje także jak bardzo kluby pracy są w stanie pomóc osobom bezrobotnym. Szkolenia i zajęcia w klubach pracy podnoszą ich pewność siebie, dają im nowe możliwości, których wcześniej nie dostrzegali.

4. OPRACOWANIE PRZYKŁADÓW „DOBRYCH PRAKTYK” W DZIAŁALNOŚCI KLUBÓW PRACY

4.1. Respondenci badania.

Respondentami w tym etapie badania byli kierownicy instytucji i liderzy klubów pracy. W metodzie tej badaczami i jednocześnie autorami opisów „dobrych praktyk” byli celowo wybrani (z listy osób certyfikowanych przez MPiPS) liderzy klubów pracy, którzy po zapoznaniu się z treścią wypełnionych ankiet (dla trzech grup respondentów) dokonali „wizji lokalnej” wybranej instytucji i stosując „technikę wywiadu nieskategoryzowanego” uzyskali wymagane informacje do sporządzenia opisu przypadku.

Dla usprawnienia przebiegu wywiadu respondenci otrzymali wcześniej zestaw dwunastu pytań, do których mieli okazję odpowiednio się przygotować przed przeprowadzeniem wywiadu.

Poniżej przedstawiamy listę trzech instytucji, w których po akceptacji przez Zamawiającego zostały przeprowadzone badania *przykładów dobrych praktyk*:

1. Klub Pracy przy PUP w Nysie.
2. Klub Pracy Dzielnicy Targówek Miasta Stołecznego Warszawy.
3. Klub Pracy przy OHP w Łodzi.

4.2. Syntetyczna prezentacja «przykładów dobrych praktyk» w działalności klubów pracy

Oferta klubu pracy	<ol style="list-style-type: none"> 1. Szkolenia dla osób bezrobotnych i osób poszukujących pracy. 2. Zajęcia aktywizacyjne (warsztaty). 3. Konsultacje indywidualne z uczestnikami szkoleń, jak i z osobami z zewnątrz. 4. Umożliwianie dostępu do elektronicznych baz danych, ogłoszeń prasowych oraz np. telefonu. 5. Prowadzenie szkoleń dla uczniów w szkołach. [dotyczy OHP].
Główna tematyka poruszana przez UKP	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jak przygotować dokumenty aplikacyjne? 2. Obsługa komputera (różne poziomy w zależności od potrzeb UKP). 3. Prawo Pracy (prawa i obowiązki pracowników i pracodawców). 4. Rozmowa kwalifikacyjna i oczekiwania pracodawców. 5. Bariery jakie napotykają osoby poszukujące pracy. 6. Samoocena, samodoskonalenie oraz profile osobowości (słabe i mocne strony) [dotyczy młodzieży uczącej się; OHP].
Zapewnienie jakości w realizacji usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy; udogodnienia dla	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ocena LKP co kwartał przez przełożonego na podstawie ankiet ewaluacyjnych UKP. [dotyczy PUP i OHP]. 2. Ilość UKP: <ul style="list-style-type: none"> ⇒ liczba UKP znajdujących pracę – np. PUP – 35-40% ⇒ liczba UKP podejmujących dalsze kształcenie (podnoszenie

UKP	<p>kwalifikacji) – np. PUP 10-15% [dotyczy PUP].</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Aktywność UKP po szkoleniu w poszukiwaniu pracy [dotyczy PUP]. 4. Poziom zadowolenia klientów i przekazywanie informacji o KP przyszłym potencjalnym klientom [dotyczy IiO i OHP]. 5. Listy z podziękowaniami od szkół, w których były prowadzone zajęcia/szkolenia [dotyczy OHP]. 6. Przeprowadzanie wizyt monitorujących przez przełożonego [dotyczy OHP].
Najważniejsze osiągnięcia i sukcesy klubu pracy.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Duża liczba szkoleń (np. PUP – 12 szkoleń KP w ciągu roku, a także zajęcia aktywizacyjne) [dotyczy PUP]. 2. Prawie połowa UKP znajduje zatrudnienie po szkoleniu w KP [dotyczy PUP; 35-40% UKP]. 3. Klub Pracy jest znany w powiecie [dotyczy PUP]. 4. Coraz większa liczba UKP. 5. Duże zadowolenia UKP z istnienia KP [dotyczy IiO]. 6. Własna siedziba KP. 7. Klub pracy jest znany w środowisku np. szkoły same polecają kolejnym placówkom skorzystanie z usług OHP. 8. Prowadzenie cyklicznego forum „młodzi i biznes” – spotkania i dyskusje z pracodawcami [dotyczy OHP]. 9. Trafne zdiagnozowanie potrzeb UKP [dotyczy OHP].
Autorskie programy wykorzystywane w klubie pracy	<ol style="list-style-type: none"> 1. Własna działalność gospodarcza – wszystkie aspekty związane z prowadzeniem własnej firmy – od informacji podstawowych po informacje dotyczące promocji i przyszłego rozwoju firmy. [dotyczy PUP]. 2. Zajęcia komputerowe – na różnym szczeblu zaawansowania w zależności od zgłaszanych potrzeb UKP [dotyczy IiO]. 3. Aplikacje (całość dokumentów aplikacyjnych). 4. Dokonywanie niezbędnych modyfikacji podręcznika w celu dostosowania do realnych potrzeb UKP. Modyfikacje podręcznika dotyczą wielu zawartych w nim kwestii, LKP zastępują część warsztatów własnymi ćwiczeniami i przykładami. 5. Materiały szkoleniowe dostosowywane są w zależności od potrzeb i specyfiki grupy [dotyczy OHP]. 6. Elastyczne podejście do programów szkoleniowych, ze względu na specyfikę pracy z młodzieżą [dotyczy OHP].
Promocja klubu pracy	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informacje o klubie pracy i ofercie umieszczone są w Urzędzie Dzielnicy, w placówkach oświatowych, pomieszczeniach spółdzielni mieszkaniowych, kościołach, w postaci plakatów, ulotek [dotyczy IiO]. 2. Klub pracy jest promowany podczas targów pracy organizowanych przez Urząd Pracy – gdzie KP ma swoje stoisko [dotyczy PUP]. 3. Informacje o klubie pracy są umieszczone na ulotkach, plakatach w Urzędzie Pracy, jak również podczas różnego typu spotkań informacyjnych.

	<ol style="list-style-type: none"> 4. KP jest obecny na targach i giełdach pracy, różnego typu seminariach o zasięgu lokalnym, regionalnym oraz ogólnopolskim [dotyczy OHP]. 5. Organizowane są „mitingi doradców zawodowych” w celu wymiany dobrych praktyk. [własny pomysł OHP]. 6. Informacje o klubie pracy w sieci Internet. 7. Obecność KP w mediach – regionalne stacje telewizyjne i radiowe a także w prasie lokalnej i regionalnej. [dotyczy OHP]. 8. Promocja KP w postaci ulotek, plakatów dostępnych w instytucjach współpracujących z KP. [dotyczy OHP].
<p>Perspektywy rozwoju klubu pracy.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wyjście KP w teren – dotarcie do nowych klientów np. w gminach dotkniętych szczególnie wysokim bezrobociem (np. pracownicy byłych PGR-ów) [dotyczy PUP]. 2. Rozwój infrastruktury KP – zwiększenie dostępu do urządzeń takich jak ksero, komputery. 3. Zwiększenie ilości spotkań ze specjalistami np. z Państwowej Inspekcji Pracy. [dotyczy PUP]. 4. Nowe programy i działania finansowane z Funduszy Strukturalnych (np. program „JASKÓŁKA - zwiastun zmian - usługi rynku pracy.” - Celem projektu jest poprawa i ułatwienie dostępu do informacji o usługach rynku pracy w powiecie nyskim poprzez utworzenie w każdej gminie punktów informacyjno-doradczych Jaskółka. [dotyczy PUP]. 5. Utworzenie osobnego budżetu KP, co pozwoli na dużo większą swobodę w działaniu oraz łatwiejsze funkcjonowanie. [dotyczy OHP]. 6. Polepszenie warunków lokalowych, utworzenie własnej Sali dydaktycznej (obecnie zajęcia prowadzone są w salach OHP w innym budynku). 7. Zacieśnienie współpracy z instytucjami, jak również z rodzicami UKP [dotyczy OHP]. 8. Utrzymanie działalności KP na obecnym poziomie oraz poszerzenia gamy oferowanych usług w sytuacji polepszenia warunków lokalowych KP [dotyczy IiO].

4.3. Przykładowe opisy dobrych praktyk w zakresie funkcjonowania KP

4.3.1. Klub pracy – Powiatowy Urząd Pracy w Nysie

Klub pracy przy PUP w Nysie istnieje od 1995 roku. Samodzielne stanowisko lidera klubu pracy zostało utworzone w roku 2004 i wynikało z chęci rozdzielenia poradnictwa zawodowego (prowadzonego przez urząd) od klubu pracy. Wyodrębnienie samodzielnego stanowiska lidera KP umożliwiło większą swobodę w działaniu i możliwość zwiększenia ilości szkoleń, zajęć, jak również liczby konsultacji indywidualnych. Wyodrębnienie samodzielnego stanowiska pozwoliło na organizowanie aż dwunastu szkoleń klubu pracy w ciągu roku, co jest bardzo dobrym wskaźnikiem ukazującym zasadność wydzielenia tego stanowiska pracy w instytucji.

Klub pracy mieści się w budynku Urzędu Pracy w piwnicy. Do dyspozycji klubu pracy oddano całe podpiwniczenie budynku. Klub pracy posiada dwie sale przedzielone ścianką, którą w razie potrzeby zwiększenia sali można rozsunąć. Takie rozwiązanie umożliwia organizowanie większych spotkań na przykład z pracodawcami czy innymi specjalistami. Uczestnicy klubu pracy mają również do dyspozycji pomieszczenie socjalne.

Uczestnikami klubu pracy są mieszkańcy powiatu nyskiego. Wśród klientów klubu pracy są zarówno osoby długotrwale bezrobotne jak i osoby poszukujące pracy. W roku 2006 w ramach programów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego klientami klubu pracy były osoby długotrwale bezrobotne pozostające bez pracy powyżej 12 miesięcy. Klientami KP są także osoby, które chcą skorzystać z indywidualnych konsultacji lub z baz danych dostępnych w KP.

Klub pracy współpracuje głównie z pracodawcami w celu pomocy i promocji absolwentów klubu pracy. Współpraca KP nie ogranicza się tylko i wyłącznie do pracodawców. KP utrzymuje kontakty również z Ośrodkami Pomocy Społecznej oraz Ośrodkami Zdrowia, ponieważ pojawiają się sytuacje, kiedy UKP potrzebują pomocy specjalistów z powyższych instytucji.

Klub pracy prowadzi kwartalną ocenę Liderów Klubu Pracy, której dokonuje przełożony na podstawie zebranych ankiet ewaluacyjnych od UKP uczęszczających na zajęcia KP. Prowadzone są również różnego typu statystyki, które pokazują efektywność podejmowanych działań, najczęściej stosuje się dwie metody:

1. Zestawienie wszystkich uczestników klubu pracy do osób, które znalazły zatrudnienie,
2. Zestawienie wszystkich uczestników klubu pracy do osób, które podjęły dalsze szkolenie lub kontynuują naukę.

Bardzo interesującym sposobem oceny jakości i efektywności prowadzonych szkoleń i zajęć jest kronika klubu pracy, w której absolwenci szkoleń dobrowolnie wpisują swoje opinie i spostrzeżenia na temat klubu pracy i szkoleń. Analiza takiej kroniki, pokazuje jak wiele osób jest usatysfakcjonowanych uczęszczaniem na tego typu zajęcia, a także jak wiele im dało szkolenie w KP.

Kolejnym sposobem oceny efektywności podejmowanych działań jest tzw. tablica efektywności, na której uczestnicy KP, umieszczają informacje o swoich osiągnięciach po zakończeniu szkolenia. Znajdują się tam informacje odnośnie podjęcia zatrudnienia, czy kontynuacji podnoszenia swoich kwalifikacji. Każda osoba, która przychodzi do KP może zobaczyć ile osób podjęło zatrudnienie i stało się dużo bardziej aktywnych na rynku pracy. Takie informacje motywują UKP, ponieważ widzą realne efekty zdobytej wiedzy i umiejętności.

Do największych osiągnięć klubu pracy należy zaliczyć dużą liczbę szkoleń w ciągu roku, o czym była mowa wcześniej, 12 szkoleń w ciągu roku oraz dodatkowo jeszcze prowadzone są zajęcia aktywizacyjne i konsultacje indywidualne. Osoba bezrobotna przychodząca do KP, ma duży wybór różnego typu form wsparcia, których może skorzystać.

Jednym z ważnych osiągnięć KP jest efektywność podejmowanych działań w ramach usługi p.w a.p.p., około 35% a 40% UKP podejmuje zatrudnienie, a 10%-15% osób podejmuje dalszą naukę. Co pokazuje, jak istotną rolę pełni klub pracy na lokalnym rynku pracy oraz, że osoby wychodzące z KP są bardziej świadome swoich możliwości i wiedzą jak poruszać się po trudnym rynku pracy.

Warto również wspomnieć, iż często absolwenci KP polecają kolejnym osobom skorzystanie z takiej formy wsparcia, klub pracy jest instytucją znaną w powiecie i mającą bardzo dobrą opinię.

Klub pracy w Nysie ma jasno określone plany rozwojowe, po pierwsze powstał pomysł wyjścia KP poza instytucję i dotarcia ze swoją ofertą do szerszego grona klientów. Są gminy w powiecie, w których na przykład jest bardzo dużo osób z wykształceniem podstawowym i nie widzą one szans na znalezienie wsparcia ze strony jakiegokolwiek instytucji. Są to najczęściej gminy, gdzie były PGR. Powstał pomysł, aby LKP, przyjeżdżał do gminy i prowadził zajęcia na miejscu, co na pewno przyczyniłoby się do zwieszenia zainteresowania ze strony mieszkańców tą formą pomocy.

Kolejnym projektem, który będzie realizowany przez instytucję jest projekt finansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego pn. „JASKÓŁKA - zwiastun zmian - usługi rynku pracy.” - Celem projektu jest poprawa i ułatwienie dostępu do informacji o usługach rynku pracy w powiecie nyskim poprzez utworzenie w każdej gminie punktów informacyjno-doradczych Jaskółka. Jest to bardzo dobry pomysł otworzenia się na jeszcze większą liczbę beneficjentów pomocy.

4.3.2. Klub pracy Dzielnicy Targówek M. St. Warszawy.

Klub pracy Targówek został założony na podstawie umowy z grudnia 2003 roku pomiędzy Urzędem Pracy, Urzędem Dzielnicy Targówek oraz Ośrodkiem Pomocy Społecznej Warszawa Targówek. Oficjalne otwarcie placówki odbyło się w styczniu 2005 roku.

Placówka świadczy kompleksową pomoc w poruszaniu się po rynku pracy wszystkim osobom poszukującym zatrudnienia.

Klub udostępnia narzędzia ułatwiające poszukiwanie pracy i kontakt z potencjalnym pracodawcą: oferty prasowe, bezpłatny dostęp do telefonu i faksu. Do dyspozycji wszystkich poszukujących pracy są komputery z dostępem do Internetu w celu tworzenia bądź modyfikacji aplikacji zawodowych, wyszukiwania ofert pracy oraz elektronicznej komunikacji z pracodawcą. Swoim klientom klub udostępnia także sprzęt administracyjno – biurowy (kserokopiarki, skaner itp.).

Klientami klubu pracy są mieszkańcy dzielnicy Targówek oraz okolicznych dzielnic i miejscowości. Klub pracy oferuje im zarówno konsultacje indywidualne, jak i zajęcia grupowe (w formie szkoleń). Jednakże należy wskazać, iż przeważają konsultacje osobiste – indywidualne podejście do klienta w zakresie umiejętności poruszania się po rynku pracy (dotyczące na przykład pomocy w przeprowadzeniu bilansu zawodowego, doskonalenia sztuki autoprezentacji, pomocy w tworzeniu lub korekcie aplikacji zawodowych, pomocy w obsłudze komputera). Szkolenia organizowane są cyklicznie - także w sytuacji, kiedy występuje taka potrzeba i UKP zgłaszają chęć uczestniczenia w takich zajęciach. Grupowe formy pomocy wyposażają zainteresowanych w wiedzę i umiejętności swobodnego poruszania się po rynku pracy oraz podwyższają ich aktywność i efektywność. W czasie zajęć wykorzystywane są różnorodne metody szkoleniowe - indywidualne prezentacje, dyskusja w grupie, "burza mózgów", granie ról, ćwiczenia w parach, metody symulacyjne z użyciem kamery.

Tematyka zajęć może być modyfikowana w zależności od potrzeb i oczekiwań uczestników, a także rozwijana w formie zajęć aktywizacyjnych lub porad indywidualnych.

Klub pracy prowadzi bardzo ważne w obecnych czasach, zajęcia komputerowe, na których uczestnicy mogą poznać podstawy obsługi komputera pomocne w poszukiwaniu pracy, jak również mogą zdobyć bardziej zaawansowane umiejętności na przykład z obsługi programów biurowych i internetowych.

Kolejnym bardzo ważnym tematem podejmowanym na zajęciach jest przygotowywanie dokumentów aplikacyjnych (CV, listy motywacyjne itp.), dla osób poszukujących pracy jest to niezbędna umiejętność. Na współczesnym rynku pracy bez odpowiednio przygotowanych zarówno w formie graficznej, jak i merytorycznej dokumentów aplikacyjnych szanse osoby bezrobotnej są mniejsze.

Klub pracy na mocy umowy współpracuje z Urzędem Pracy, Urzędem Dzielnicy oraz Ośrodkiem Pomocy Społecznej. Lider KP podkreślał, iż powstanie KP na terenie dzielnicy spotkało się z dużym zainteresowaniem mieszkańców, o czym świadczy liczba klientów KP.

We współpracy z Urzędem Pracy KP prowadzi jeden dzień w tygodniu Punkt Informacyjno - Doradczy. W punkcie można zapoznać się z ofertami pracy udostępnianymi przez pośredników Urzędu Pracy oraz dokonać rejestracji w UP, bez konieczności przemieszczania się do siedziby Urzędu.

Z punktu bardzo chętnie korzystają klienci klubu pracy, ponieważ jest to bardzo dobra okazja skorzystania z oferty UP w innym miejscu niż znajduje się siedziba tej instytucji. Jak wspomniał lider klubu pracy bardzo ważnym faktem jest to, że klub pracy ma osobną siedzibę i potencjalny klient KP, który na przykład wstydzi się pójść do tzw. „pośredniaka” w klubie czuje się dużo bardziej swobodnie i nie odczuwa dyskomfortu jaki często może wywoływać „urząd”.

Lider KP podkreślił również fakt, iż klub jest w pewnym sensie skrzyżowaniem szlaków komunikacyjnych pomiędzy Urzędem Pracy, Ośrodkiem Pomocy Społecznej i Urzędem Dzielnicy dla osób poszukujących pracy. Takie położenie KP sprzyja kompleksowej pomocy osobom bezrobotnym zarówno na płaszczyźnie instytucjonalnej (OPS), jak i merytorycznej (UP, UD).

Głównym miernikiem efektywności prowadzonych przez klub pracy działań jest liczba klientów klubu. Informacje dotyczące KP zamieszczone są w placówkach oświatowych, urzędzie dzielnicy, kościołach czy w spółdzielniach. Jednakże pomimo promocji KP na terenie dzielnicy, bardzo duża liczba UKP dowiedziała się o takim miejscu dzięki „poczcie pantoflowej” od osób, które skorzystały z oferty klubu i były zadowolone z pomocy i informacji jakie otrzymały. Zdaniem lidera klubu pracy najlepszym miernikiem efektywności działań jest indywidualna ocena UKP i poziom ich zadowolenia z usług klubu pracy.

Do największych osiągnięć KP należy zaliczyć fakt samego powstania klubu pracy na terenie dzielnicy, ponieważ istniała wyraźna potrzeba utworzenia takiej instytucji. Od początku istnienia KP, liczba klientów stale wzrasta co jest najlepszym argumentem za istnieniem takich placówek dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy, stąd też powstanie KP spotkało się z bardzo dużym zadowoleniem mieszkańców Targówka.

Obecnie klub pracy stara się utrzymać obecną sytuację oraz poszerzyć gamę oferowanych usług. LKP zauważył, iż obecne warunki lokalowe nie są optymalne - zwiększenie liczby pomieszczeń umożliwiłoby większą ilość szkoleń. Obecnie w momencie trwania warsztatów, inne formy pomocy są ograniczone do czasu przed i po zajęciach, co zawęża możliwości funkcjonowania KP. Jednakże należy zauważyć, iż nawet w takiej sytuacji lokalowej działalność KP rozwija się i nie ogranicza tylko do jednej formy wsparcia osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

4.3.3. Klub pracy – Ochotniczy Hufiec Pracy w Łodzi

Funkcjonowanie klubu pracy nadzoruje Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w Łodzi.

Do dyspozycji klubu pracy jest kilka pomieszczeń OHP, jednakże nie wszystkie znajdują się w tym samym budynku – zajęcia prowadzone w sali dydaktycznej w siedzibie Komendy Wojewódzkiej OHP.

Klub pracy dzieli swoje pomieszczenia z Młodzieżowym Biurem Pracy (MBP), co jest dobrym rozwiązaniem, ponieważ osoba przychodząca do klubu od razu może zapoznać się z ofertami pracy jakimi dysponuje MBP, a także można sytuację odwrócić i osoba przychodząca do MBP może uzyskać pomoc od lidera klubu pracy.

Ofertę klubu pracy można podzielić ze względu na rodzaj odbiorców, to znaczy działalność klubu pracy skupiona jest wokół dwóch grup, to jest do osób bezrobotnych oraz do osób uczących się (uczniowie gimnazjów i liceów).

Osobom bezrobotnym KP oferuje szkolenia, zajęcia oraz konsultacje indywidualne. Natomiast dla młodzieży uczącej się przewidziano zajęcia podczas lekcji. Należy w tym miejscu zwrócić uwagę na fakt, że często młodzież ucząca się powraca do OHP w momencie zakończenia nauki w celu uczestnictwa w zajęciach KP, bądź w celu znalezienia pracy w okresie wakacyjnym. Częstym powodem skorzystania z usług KP i MBP są szkolenia, które młodzież odbyła w szkołach, a prowadzone były właśnie przez pracowników KP.

Klub pracy ściśle współpracuje z wieloma instytucjami i organizacjami. Zdaniem lidera klubu pracy niemożliwe byłoby funkcjonowanie klubu pracy bez współpracy z innymi instytucjami. KP najczęściej współpracuje z hufcami pracy, Mobilnym Centrum Informacji Zawodowej, to jest z instytucjami, które wchodzi w skład całej Komendy Wojewódzkiej OHP. Jednakże klub rozwija także współpracę między innymi z Uniwersytetem Łódzkim czy Łódzkim Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego.

Należy także wspomnieć o tym, iż często bardzo istotną kwestią jest współpraca i spotkania z rodzicami osób korzystających z pomocy OHP. Często zachowanie i podejście rodziców determinuje zachowania dzieci. Współpraca z rodzicami w celu pomocy ich dzieciom może przynosić wymierne efekty.

Klub pracy prowadzi ocenę liderów klubów pracy, której dokonuje przełożony na podstawie zebranych ankiet ewaluacyjnych od uczestników klubu pracy uczęszczających na zajęcia KP. Poza tym przełożony czasami dokonuje monitoringu prowadzonych zajęć/szkoleń. Na podstawie przeprowadzonej wizyty monitorującej dokonywana jest ocena pracy lidera klubu pracy podczas prowadzenia zajęć/szkoleń.

Oprócz powyższych metod prowadzenia oceny jakości i efektywności podejmowanych działań, o efektywności i jakości świadczonych usług w aktywnym poszukiwaniu pracy świadczą listy z podziękowaniami od szkół, w których były prowadzone zajęcia, a także informacja od samych uczestników klubu pracy, którzy polecają klub kolejnym osobom, tzw. „poczta pantoflowa”.

Jakość podejmowanych działań zależy również od samych klientów klubu, którzy podczas szkoleń są współgospodarzami klubu pracy (na przykład wspólnie tworzą regulamin, który obowiązuje podczas trwania szkolenia). Poza tym bardzo ważne jest podejście lidera

klubu pracy do uczestników klubu, zwłaszcza w przypadku ludzi młodych. Osobowość lidera, jego zachowanie, empatia i otwartość sprzyja dobrej atmosferze w klubie, co powoduje, że uczestnicy czują, że poświęcana jest im uwaga, że mogą wiele zyskać dzięki pomocy lidera. Podczas szkoleń/zajęć samoistnie tworzą się grupy wsparcia klientów klubu pracy, w których osoby pomagają sobie nawzajem i starają się określać wspólne cele, a następnie je osiągać.

Do najważniejszych osiągnięć klubu pracy, można zaliczyć przede wszystkim widoczne efekty pracy z osobami korzystającymi z usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy. Świadczy o tym między innymi zadowolenie uczestników klubu, którzy polecają to miejsce następnym osobom.

Kolejnym istotnym osiągnięciem klubu pracy i lidera klubu pracy jest dobre zdiagnozowanie potrzeb potencjalnych uczestników – lider wie jakie materiały przygotować na szkolenia/zajęcia, aby zachęcić osoby do aktywnego uczestniczenia w zajęciach i podejmowania działań mających na celu znalezienie zatrudnienia.

Należy wskazać, że klub pracy przy OHP w Łodzi jest znany w środowisku i ma bardzo dobrą opinię. Podczas targów pracy, różnego typów seminariów klub pracy zawsze jest obecny i jest postrzegany przez młodzież jako miejsce, w którym mogą uzyskać wiedzę i umiejętności niezbędne w aktywnym poszukiwaniu pracy.

Klub pracy organizuje różnego typu fora, podczas których młodzież ma szansę spotkać się z pracodawcami i uzyskać niezbędne informacje, czego się od nich będzie wymagało podczas rozmowy kwalifikacyjnej, czy w przyszłej pracy zawodowej.

Wśród perspektyw rozwojowych klubu pracy należy wyróżnić następujące kwestie. Klub pracy planuje powiększyć swoje zasoby lokalowe, poprzez stworzenie sali dydaktycznej przy klubie pracy. Obecnie klub korzysta z sali w siedzibie Komendy Wojewódzkiej OHP w Łodzi.

Ponadto klub stara się wyodrębnić finanse jednostki spoza całej struktury OHP. Taki sposób finansowania klubu pracy dałby większą swobodę funkcjonowania i podejmowania decyzji. Zdaniem lidera obecnie klub pracy nie posiada, aż tak dużej swobody finansowej jak powinien.

5. PODSUMOWANIE, WNIOSKI I REKOMENDACJE

5.1. Podsumowanie wynikające z analizy obowiązujących regulacji prawnych

Przeprowadzona we wcześniejszym etapie badania analiza obowiązujących rozwiązań prawnych oraz innych dokumentów dotyczących pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy (łącznie 43 dokumenty) została dokonana pod kątem następujących zagadnień:

- ewolucji przepisów prawnych dotyczących bezrobocia i funkcjonowania klubów pracy w Polsce;
- ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a w tym:
 - celów ustawy,
 - struktury Publicznych Służb Zatrudnienia i ich zadań,
 - usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy,
 - podstaw funkcjonowania klubów pracy,
 - statusu prawnego lidera klubu pracy;
- nowych projektów regulacji prawnych – propozycji udoskonalenia zapisów.

Wyniki analizy ukazują kompleks zagadnień związanych z realizacją usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy przez PSZ oraz inne instytucje i organizacje. W analizie uwzględniono kontekst historyczny rozwoju klubów pracy w Polsce oraz współczesny wymiar usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy. Wyniki analizy posłużyły ponadto do sformułowania problemów badawczych oraz szczegółowych pytań, które następnie wykorzystano do zaprojektowania narzędzi umożliwiających zbieranie danych i informacji od odpowiednio dobranych grup respondentów.

Uzupełnieniem do przedstawionych analiz są zestawienia tabelaryczne, w których dokonano próby syntezy przedmiotu badań:

- Tabela 24 Zestawienie rozwiązań zawartych w ustawie o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu i ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – podstawowe różnice.
- Tabela 25 Kalendarium wydarzeń – regulacje prawne funkcjonujące na przestrzeni lat 1999-2006.

Tabela 24. Zestawienie rozwiązań zawartych w ustawie o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu i ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – podstawowe różnice.

Ustawa z dn. 14.12.1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (1994-2004)	Ustawa z dn. 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (2004-2006)
Cele ustawy: Określenie zadań państwa w zakresie łagodzenia skutków bezrobocia, zatrudnienia oraz aktywizacji zawodowej bezrobotnych.	Cele ustawy: Określenie zadań państwa, które poprzez instytucje rynku pracy działają w celu: pełnego i produktywnego zatrudnienia; rozwoju zasobów ludzkich; osiągnięcia wysokiej jakości pracy; wzmocnienia integracji oraz solidarności społecznej.
	Określenie polityki rynku pracy.

	Realizacja polityki państwa odbywa się w oparciu o Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia, zawierający zasady realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia oraz w oparciu o inicjatywy samorządu gminy, powiatu, województwa i partnerów społecznych.
Nadzór nad realizacją zadań państwa: Minister właściwy ds. pracy (do 2002 r. przy pomocy Prezesa Krajowego Urzędu Pracy).	Nadzór nad realizacją zadań państwa na rzecz rynku pracy: Minister właściwy ds. pracy przez: przygotowanie i realizację Krajowego Planu Działań; koordynację publicznych służb zatrudnienia; tworzenie przepisów prawnych.
Krajowy Urząd Pracy: Inicjowanie i realizowanie polityki państwa w zakresie rynku pracy; Określanie standardów realizacji zadań objętych ustawą; Dysponowanie Funduszem Pracy; Zapewnienie jednolitego stosowania prawa.	
	Instytucje rynku pracy: Publiczne Służby Zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego, instytucje partnerstwa lokalnego.
Organy zatrudnienia: System powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy, realizujących zadania określone w ustawie związane ze zwalczaniem bezrobocia i łagodzeniem jego skutków.	Publiczne służby zatrudnienia: System powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy realizujących zadania związane bezpośrednio z rynkiem pracy, przy wykorzystaniu instrumentów rynku pracy.
Zasady i formy przeciwdziałaniu bezrobociu oraz łagodzeniu jego skutków.	Usługi rynku pracy pośrednictwo pracy, usługi EURES, poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, organizacja szkoleń.
Zadania wojewódzkiego urzędu pracy: Organizacja i koordynacja rozwoju usług oraz informacji zawodowej na terenie województwa i wspieranie działalności klubów pracy.	Zadania wojewódzkiego urzędu pracy dotyczące pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy: Określanie i koordynowanie regionalnej polityki rynku pracy oraz funkcji z tym związanych. W ramach WUP funkcjonuje Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej,

	które: wspomaga powiatowe urzędy pracy; opracowuje, aktualizuje i upowszechnia informacje zawodowe; prowadzi zajęcia aktywizacyjne; współpracuje przy świadczeniu usług.
Zadania powiatowych (rejonowych) urzędów pracy dotyczące klubów pracy: Inicjują i wspierają tworzenie klubów pracy.	Zadania powiatowych urzędów pracy dotyczące klubów pracy: Inicjują i wspierają tworzenie klubów pracy; Umożliwiają udział w zajęciach klubów pracy.
Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy: Poprzez zdefiniowanie pojęcia „klub pracy”.	Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy: Poprzez zdefiniowanie pojęcia „aktywne poszukiwanie pracy”.
	Pracownicy Publicznych Służb Zatrudnienia: Określono stanowiska, wymogi kwalifikacyjne i status prawny.

Przedstawione w tabeli zestawienie rozwiązań jest z konieczności bardzo uproszczone, niemniej jednak obrazuje różnice między regulacjami prawnymi zawartymi w ustawach. Różnice dotyczą głównie:

- określenia polityki rynku pracy na podstawie Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia,
- określenia instytucji rynku pracy i zdefiniowania zakresu ich działalności,
- uporządkowania definicyjnego funkcjonowania służb zatrudnienia,
- określenia kluczowych zawodów pracowników służb zatrudnienia i wymagań kwalifikacyjnych,
- określenia struktury Publicznych Służb Zatrudnienia i instytucji rynku pracy,
- określenia zasad koordynacji i nadzoru nad realizacją zadań ustawowych,
- określenia podstawowych usług rynku pracy,
- utworzenia, w ramach urzędów pracy Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej.

Podobieństwa wynikają natomiast z tego, że ustawy służyły osiągnięciu tego samego celu, mianowicie ograniczaniu bezrobocia.

Tabela 25. Kalendarium wydarzeń – regulacje prawne funkcjonujące na przestrzeni lat 1999-2007

Regulacja prawna (okres oddziaływania)	Poziom bezrobocia w latach [tys.]																					
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007				
	1126,1	2155,6	2509,3	2889,6	2838,0	2688,0	2359,5	1826,4	1831,4	2349,8	2702,6	3115,0	3217,0	3175,7	2999,6	2773,0	2584,5 (maj)	2103,0 (kwiec.)				
Ustawa z dn. 29.12.1989 r. o zatrudnieniu	—————																					
Ustawa z dn. 16.10.1991 r. o zatrudnieniu i bezrobociu			—————																			
Funkcjonowanie Krajowego Urzędu Pracy						—————																
Ustawa z dn. 14.12.1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu						—————																
Zmiany ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu						-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
Rozporządzenie z dn. 16 czerwca 1995 r. w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, organizacji szkoleń bezrobotnych, tworzenia zaplecza metodycznego dla potrzeb informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego oraz organizacji i finansowania klubów pracy.						—————																
Reforma administracji samorządowej																						
Nowe Rozporządzenie z dn. 09.02.2000 roku w sprawie szczegółowych zasad												—————										

<p>prowadzenia pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, organizowania szkoleń bezrobotnych, tworzenia zaplecza metodycznego dla potrzeb informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego oraz organizowania i finansowania klubów pracy.</p>																		
Narodowa Strategia Wzrost Zatrudnienia na lata 2000–2006																		
Narodowy Plan Działania na Rzecz Zatrudnienia na lata 2000–2001																		
Narodowy Plan Rozwoju 2004–2006																		
SPO Rozwój Zasobów Ludzkich																		
Ustawa z dn. 20.04.2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.																		
Rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 21.03.2005 roku w sprawie wysokości oraz trybu przyznawania i wypłacania dodatków do wynagrodzenia pracownikom publicznych służb zatrudnienia.																		
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007 roku w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne																		

służby zatrudnienia usług rynku pracy.																		
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007 roku w sprawie standardów usług rynku pracy.																		—
Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 marca 2007 w sprawie sposobu i trybu dokonywania ocen kwalifikacyjnych pracowników samorządowych.																		—

5.2. Wnioski i rekomendacje wynikające z badań

Efekty działań podjęte w latach 2004–2005 w zakresie poprawy jakości i efektywności usług związanych z pomocą w aktywnym poszukiwaniu pracy należy generalnie ocenić jako pozytywne. Niemniej jednak zapewnienie klubom pracy sprawnego funkcjonowania wymaga dalszych zmian regulacji prawnych, nowych inicjatyw organizacyjnych i wysiłku w zakresie merytorycznego wsparcia osób świadczących usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy. Tym oczekiwaniom wychodzą naprzeciw podpisane w dniu 2 marca 2007 r. przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej (na podstawie art. 35 ust. 3 i 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy), dwa rozporządzenia:

- w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy (Dz. U. Nr 47, poz. 315);
- w sprawie standardów usług rynku pracy (Dz. U. Nr 47, poz. 314).

oraz Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 marca 2007 r. w sprawie sposobu i trybu dokonywania ocen kwalifikacyjnych pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 55, poz. 361).

Rozporządzenia te stanowią m.in. realizację postulatów i oczekiwań respondentów wyrażonych w niżej sformułowanych wnioskach i rekomendacjach z badań. O efektach wyżej wymienionych regulacji prawnych będzie można mówić dopiero w perspektywie najbliższych lat od ich wprowadzenia, co może stanowić przedmiot kolejnych badań.

5.2.1 Wnioski ogólne

- Zgodnie z oczekiwaniami ustawodawcy wszystkie wprowadzone zmiany w przepisach prawnych przyczyniły się do rozwoju usług świadczonych w ramach pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy, a tym samym do funkcjonowania samych klubów pracy i są pozytywnie oceniane przez większość osób nadzorujących pracę LKP i samych liderów klubów pracy. Niemniej jednak istniejące regulacje prawne nadal wymagają zmian, aby poprawić jakość funkcjonowania KP w publicznych służbach zatrudnienia oraz innych instytucjach i organizacjach.
- Sytuacja zarówno kadrowo - organizacyjna i finansowa większości badanych instytucji jest dość stabilna. Świadczy to o dobrej kondycji prowadzonych obecnie klubów pracy i pozwala przypuszczać, iż są one odpowiednio przygotowane do świadczenia usług na jak najwyższym poziomie.
- Generalnie zasoby lokalowe i wyposażenie techniczne, z którego korzystają kluby pracy na rzecz świadczenia usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy są wystarczające do należytego jej świadczenia w większości Klubów, należy jednakże pamiętać, że istnieją również kluby w gorszej sytuacji.
- Opinie przedstawicieli kadry nadzorującej, liderów klubów pracy oraz uczestników klubów pracy w kwestii treści zajęć prowadzonych w KP, jakości materiałów szkoleniowych, stosowanych technik i form pomocy pozwalają przypuszczać, że usługa pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy jest świadczona na wysokim poziomie i oznacza się dużą efektywnością.
- Środowisko zajmujące się świadczeniem usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy cechuje autonomizacja oraz względna izolacja w stosunku do innych instytucji rynku pracy. Kluby pracy współpracują między sobą w ograniczonym zakresie oraz stosunkowo rzadko podejmują współpracę z innymi organizacjami. Zapewne sytuację tę można

poprawić poprzez wprowadzenie działań integracyjnych i koordynację działalności klubów pracy w wymiarze krajowym.

- Celowym wydaje się upowszechnienie wyników badań w tematycznych czasopismach ogólnopolskich. Jest to tym bardziej uzasadnione, że instytucje uczestniczące w badaniach wyrażały potrzebę „spojrzenia” na problemy wdrażania nowych rozwiązań dotyczących pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy w przekroju całego kraju.

5.2.2. Wnioski i rekomendacje w poszczególnych obszarach problemowych

5.2.2.1. Obszar zagadnień prawnych

Wnioski	Rekomendacje
<p>Przeprowadzone badania potwierdziły, że wejście w życie „Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy” niewątpliwie przyczyniło się do rozwoju klubów pracy i świadczonej przez nie usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy w latach 2004-2006. Można wskazać na trzy główne powody, dla których ww. ustawa miała pozytywny wpływ na funkcjonowanie klubów pracy:</p> <p>1. W opinii większości osób bezpośrednio zaangażowanych w realizację usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy (osób nadzorujących pracę liderów klubów pracy oraz liderów klubów pracy), przedmiotowa ustawa precyzuje i reguluje wcześniejszy nieład pojęciowy związany z funkcjonowaniem klubów pracy. Wcześniejszy brak kategorycznych i jednoznacznych zapisów w regulacjach prawnych powodował dowolność ich interpretacji. Taka sytuacja nie stwarzała dobrych warunków do powstawania i funkcjonowania klubów pracy. Usankcjonowanie pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy jako jednej z usług rynku pracy, precyzyjne określenie form, jakie może ona przybierać oraz instytucji, które mogą ją świadczyć spowodowało, że kluby pracy zaczęły funkcjonować w jasno</p>	<p>Mimo bardzo pozytywnej opinii na temat nowych rozwiązań wprowadzonych „Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy” z dnia 20 kwietnia 2004 roku nadal istnieje potrzeba doprecyzowania niektórych jej zapisów. Dotyczy to w szczególności zapisów odnoszących się do:</p> <p>1. Statusu prawnego oraz kwestii dopuszczalności nazewnictwa „Klub Pracy”:</p> <ul style="list-style-type: none"> - określenia czy każde miejsce, w którym świadczy się usługę p.w a.p.p. można nazywać klubem pracy, - określenie czy nazewnictwo klub pracy dotyczy również Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkich Urzędów Pracy oraz instytucji spoza Publicznych Służb Zatrudnienia, - jednoznaczne określenie czy świadczenie usługi p.w a.p.p tylko w jednej z dostępnych form np. w postaci udostępniania informacji i elektronicznych baz danych czyni daną instytucję lub jej organ klubem pracy, - określenie formy działalności klubów pracy w instytucjach rynku pracy, jako doraźnej bądź stałej.

<p>zdefiniowanych warunkach. Aczkolwiek stwierdzenie, że „pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy jest udzielana przez powiatowe urzędy pracy w ramach klubów pracy” (art. 39 Ustawy) pozostawia wiele wątpliwości.</p> <p>2. Ustawa wraz z późniejszymi rozporządzeniami szczegółowymi wprowadziła dwa instrumenty finansowe w postaci dodatku szkoleniowego lub stypendium i zwrotu kosztów dojazdu na szkolenia, jeśli odbywają się one poza miejscem zamieszkania bezrobotnego. W tym samym czasie zaobserwowano znaczny wzrost liczby uczestników klubów pracy (z 53,3 tys. w 2004 do 79,2 tys. w 2005 roku). Zdaniem przedstawicieli kadry nadzorującej pracę liderów klubów pracy oraz samych liderów klubów pracy to między innymi zmiany wprowadzone przez Ustawę przyczyniły się do większego uczestnictwa w zajęciach realizowanych przez kluby pracy poprzez wyeliminowanie barier utrudniających udział bezrobotnych w zajęciach. Przypuszczenia te zostały potwierdzone przez samych uczestników klubów pracy, którzy przyznają, że ww. formy finansowego wsparcia zdecydowanie zachęcają ich do korzystania z usług KP.</p> <p>3. Ustawa usankcjonowała również nieokreśloną dotychczas pozycję lidera klubu pracy, który uznany za jedną z sześciu grup pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia, a późniejsze rozporządzenie szczegółowe uregulowało specjalne dodatki do wynagrodzeń. Jak pokazują badania uczynienie lidera klubu pracy jednym z kluczowych stanowisk spowodowało podniesienie rangi samych klubów pracy, a dodatki do wynagrodzeń (o ile są wypłacane w odpowiedniej wysokości lub w ogóle są wypłacane) spełniają rolę motywującą, stymulując liderów do bardziej efektywnej pracy i ciągłego doskonalenia zawodowego.</p>	<p>2. Utrzymania i w miarę możliwości objęcia wszystkich UKP instrumentami wsparcia finansowego w postaci dodatku szkoleniowego lub stypendium, a także zwrotu kosztów dojazdu.</p> <p>3. Statusu prawnego lidera klubu pracy. W kolejnych nowelizacjach uregulowań prawnych dotyczących usługi „pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy” należy uwzględnić propozycje KN i LKP dotyczące usankcjonowania pozycji lidera klubu pracy, a w szczególności propozycje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - usankcjonowania pozycji LKP zatrudnionych poza PSZ i OHP, - wprowadzenia do klasyfikacji zawodów i specjalności zawodu „Lider Klubu Pracy”, - wprowadzenia i ciągłej aktualizacji standardu kwalifikacji dla zawodu „Lider Klubu Pracy” (Jest to tym bardziej uzasadnione, gdyż w 2006 r. w ramach projektu finansowanego z
---	---

<p>Jednak należy zwrócić uwagę, że stosowne przepisy regulują sytuację liderów klubów pracy wyłącznie w instytucjach należących do PSZ oraz pracujących w OHP, a kluby pracy prowadzone są również przez inne instytucje. Stąd tak wiele postulatów osób uczestniczących w badaniach, aby kolejne zmiany w przepisach prawnych dotyczyły dalszego dookreślenia statusu osoby pełniącej funkcję lidera klubu pracy bez względu na jego miejsce zatrudnienia. Zdaniem badanych, doprecyzowanie statusu lidera polegać powinno między innymi na uczynieniu z LKP odrębnego zawodu/specjalności oraz na precyzyjnym określeniu standardu kwalifikacji zawodowych dla tego zawodu.</p> <p>Podsumowując, zgodnie z oczekiwaniami ustawodawcy wszystkie wprowadzone przez Ustawę zmiany przyczyniły się do rozwoju usług świadczonych w ramach pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy, a tym samym do funkcjonowania samych klubów pracy i są pozytywnie oceniane przez osoby nadzorujące pracę LKP i samych liderów klubów pracy. Niemniej jednak istniejące regulacje prawne nadal wymagają zmian aby poprawić jakość funkcjonowania KP w publicznych służbach zatrudnienia oraz innych instytucjach i organizacjach.</p>	<p>EFS opracowany został standard kwalifikacji zawodowych dla tego zawodu.),</p> <ul style="list-style-type: none"> - usankcjonowania kształcenia LKP w edukacji formalnej (uczelnie wyższe, szkoły średnie), - wprowadzenia instrumentów (sposobów) finansowania szkoleń LKP, - prowadzenia obligatoryjnych szkoleń (np. przez WUP) dla LKP (również spoza PSZ) w większym wymiarze niż jest to praktykowane dotychczas, - wprowadzenia systemu akredytacji instytucji prowadzących szkolenia dla LKP. - wprowadzenia dodatku do wynagrodzeń dla liderów klubów pracy w pozostałych instytucjach dotychczas nieobjętych tą regulacją (Niepokojące są sygnały, iż w około 20% instytucji (dotyczy PUP, CiIPKZ i OHP) dodatki takie nie są wypłacane lub mają bardzo symboliczny charakter tracąc tym samym funkcję motywującą. Zdaniem badanych warto rozważyć możliwość ogólnego wprowadzenia jednolitych progów i zasad przyznawania dodatków we wszystkich jednostkach realizujących usługę p.w a.p.p na terenie całego kraju). <p>Należałoby rozważyć propozycję powołania Centrum metodycznego (zespołu), na wzór działającego w OHP Centralnego Ośrodka Metodycznego Informacji Zawodowej, do którego zadań należałoby m.in.:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ustalenie kryteriów, zasad prowadzenia akredytacji instytucji świadczących usługę p.w a.p.p.; 2) integracja środowiska LKP poprzez prowadzenie tematycznego portalu internetowego 3) opracowywanie, gromadzenie, adaptacja, upowszechnianie metod i technik stosowanych przez LKP; 4) opracowywanie programów i materiałów szkoleniowych oraz prowadzenie szkoleń (w
--	---

	<p>tym szkoleń e-learningowych) dla liderów klubu pracy działających we wszystkich instytucjach (nie tylko w PSZ, OHP);</p> <p>6) ewaluacja prowadzonej usługi p.w a.p.p. (wypełnianie na komputerze i przesyłanie przez uczestników zajęć, bezpośrednio drogą elektroniczną ankiet ewaluacyjnych do centrum z pominięciem LKP. LKP otrzymuje opracowaną wersję elektroniczną raportu z ewaluacji),</p> <p>7) organizacja konferencji, publikacja wydawnictw itp.</p> <p>Wprowadzenie Centrum przyczyniłoby się do integracji środowiska oraz rozwiązało większość problemów ujawnionych podczas przeprowadzonych badań.</p>
<p>Przeprowadzone badania potwierdziły istotność wejścia w życie „Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007 roku w sprawie standardów usług rynku pracy” (w tym usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy). Osoby zaangażowane w realizację tej usługi pozytywnie wyraziły się na temat planowanego wdrożenia standardu uznając go za jedną z najistotniejszych zmian, jakie należy wprowadzić w istniejących regulacjach prawnych. W związku z tym należy liczyć na ich przychylną reakcję po wprowadzeniu przedmiotowego rozporządzenia. Ich zdaniem wprowadzenie jednolitych zasad i minimalnych wymagań powinno przyczynić się do poprawy jakości świadczonych usług przez kluby pracy oraz ujednoczyć działania podejmowane na terenie całego kraju przez wszystkie instytucje zaangażowane w realizację tej usługi. W opinii większości badanych standard ten powinien być obligatoryjnym instrumentem dla wszystkich instytucji świadczących usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, również dla tych z poza Publicznych Służb Zatrudnienia.</p> <p>Zdaniem badanych standard usługi powinien w szczególności określać następujące kwestie:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Cel samej usługi oraz charakteryzować 	<p>Wydaje się, że wprowadzenie w dniu 2 marca 2007 r. Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie standardów usług rynku pracy reguluje wiele problemów sygnalizowanych w trakcie badań. Natomiast istnieje potrzeba opracowania dla standardu usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy oddzielnej regulacji prawnej, która będzie stać na straży zapewnienia dobrej jakości usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy. Wprowadzenie takiego standardu jest zasadne głównie dlatego, że usługa ta prowadzona jest przez różnego rodzaju instytucje, które cechuje bardzo zróżnicowany poziom przygotowania merytorycznego i organizacyjnego.</p> <p>W przyszłości należy rozważyć rozszerzenie tego rozporządzenia o zapis obligujący wszystkie instytucje świadczące usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy (również te z poza Publicznych Służb Zatrudnienia) do stosowania wymagań standardu usługi. W ślad za tym wyłania się również potrzeba monitorowania i ewaluacji jakości usług w PSZ oraz w innych instytucjach i organizacjach.</p> <p>Należy rozważyć wprowadzenie do rozporządzenia zapisu obligującego wszystkie inne instytucje i organizacje świadczące usługę pomoc w aktywnym</p>

<p>rodzaj jej odbiorców,</p> <ul style="list-style-type: none"> – Zakres usługi i zasady korzystania z niej (zasady rekrutacji), – Warunki, w jakich może być realizowana usługa (w tym warunki sprzętowo-lokalowe), – Procedury określające sposoby postępowania przy realizacji usługi: zasady prowadzenia dokumentacji, zasady refundacji kosztów dojazdu itp., – Kwalifikacje osób udzielających pomocy w ramach KP i ich kompetencje, – Metody oceny jakości i efektywności wykonania usługi, – Długości trwania poszczególnych form zajęć, a także ich treści (w tym określać tematyki szkoleń oraz zawarcia przykładowych scenariuszy zajęć), – Zasad współpracy LKP ze specjalistami takimi jak pośrednikami pracy, doradcami zawodowymi oraz innymi instytucjami rynku pracy. 	<p>poszukiwaniu pracy do stosowania wymagań standardu tej usługi.</p> <p>Zgodnie z określonym standardem usługi, należy promować wśród liderów klubów pracy stosowanie własnych, autorskich rozwiązań prowadzących do poprawy jakości świadczonych usług, które uzupełniać będą formalnie zatwierdzone i obowiązujące standard. Jak wykazały przeprowadzone badania liderzy klubów pracy z powodzeniem stosują autorskie programy szkoleń i materiały dla uczestników wykazując tym samym dużo inicjatywy we wzbogacaniu zajęć realizowanych w ramach KP. Ponadto jedna trzecia klubów pracy oprócz korzystania z istniejących rozwiązań wypracowała własne metody i formy świadczenia pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy.</p>
---	--

Konkluzje wynikające z wprowadzenia nowych regulacji prawnych w okresie realizacji projektu

W dniu 02 marca 2007 r. Minister Pracy i Polityki Społecznej na podstawie art. 35 ust. 3 i 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wydał dwa rozporządzenia:

- 1) w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy (Dz. U. Nr 47, poz. 315);
- 2) w sprawie standardów usług rynku pracy (Dz. U. Nr 47, poz. 314).

W **pierwszym** z wymienionych rozporządzeń, zgodnie z jego tytułem, określono warunki prowadzenia usług rynku pracy, w tym usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy. W przepisach ogólnych określono podmioty upoważnione do korzystania z usług rynku pracy oraz minimalne warunki prowadzenia tych usług wraz z podstawowym wyposażeniem stanowisk pracy pracowników świadczących usługi. Przepisy rozdziału 6 „Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy” określają:

- odbiorców usługi,
- procedury kierowania na szkolenia z zakresu nabywania umiejętności poszukiwania pracy,
- częstotliwość szkoleń,
- sposób zapewnienia jakości programów realizowanych szkoleń,
- środki dydaktyczne wykorzystywane w pracy lidera klubu pracy,
- czas trwania szkolenia teoretycznego i praktycznego,
- formy kierowania na szkolenia,
- zadania liderów klubu pracy prowadzącego szkolenia i zajęcia aktywizacyjne,
- zakres dokumentacji prowadzonych działań w klubie pracy,
- podstawowe wyposażenie klubu pracy,
- poziom zatrudnienia liderów klubu pracy w powiatowych i wojewódzkich urzędach pracy,

– zadania centrów informacji i planowania kariery zawodowej.

Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie sześciu miesięcy od dnia ogłoszenia.

Przepisy dotyczące stanu zatrudnienia pracowników powiatowych urzędów pracy, świadczących usługi rynku pracy, w tym liderów klubu pracy, mają być zrealizowane do 30 czerwca 2008 roku.

Drugie z rozporządzeń zobowiązuje publiczne służby zatrudnienia do stosowania standardów usług rynku pracy, stanowiących załącznik do rozporządzenia. Część IV załącznika to standard pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy. „Standard” precyzuje procedury postępowania przy²³:

- 1) realizacji szkoleń z zakresu umiejętności aktywnego poszukiwania pracy,
- 2) realizacji zajęć aktywizacyjnych,
- 3) tworzeniu dostępu do informacji i elektronicznych baz danych.

Przepisy rozporządzeń w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy oraz standardów usług rynku pracy wyczerpują postulaty dotyczące standaryzacji usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy zawarte w rekomendacjach.

To co nie zostało uwzględnione, a wynika z prowadzonych badań, dotyczy tego że:

- oddziaływanie tych rozporządzeń ograniczono do PSZ. Powoduje to nierówne szanse świadczenia usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy przez inne podmioty, niezaliczane do publicznych służb zatrudnienia,
- na szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy bezrobotnego lub poszukującego pracy kieruje starosta,
- uzależniono liczbę etatów LKP w powiatowych urzędach pracy od liczby pośredników pracy (na 2 pośredników – 1 LKP na minimum ½ etatu), czego nie ma w CiPKZ (w zależności od potrzeb).

Rozporządzenia te mogą stanowić (po wprowadzeniu odpowiednich modyfikacji), podstawę do tworzenia ram akredytacji instytucji świadczących usługę p.w a.p.p..

5.2.2.2. Obszar zagadnień organizacyjnych i kadrowych

Wnioski	Rekomendacje
Z analizy wyników badań dla obszaru zagadnień organizacyjno – kadrowych wynika, że sytuacja zarówno kadrowo - organizacyjna i finansowa większości klubów pracy jest dość stabilna. Świadczy to o dobrej kondycji prowadzonych obecnie klubów pracy i pozwala przypuszczać, iż są one odpowiednio przygotowane do świadczenia usług na wysokim poziomie. Stan zatrudnienia oraz środki finansowe, którymi KP dysponowały w latach 2005-2006 zaspokajały potrzeby większości z nich. Nie zaobserwowano istotnych różnic w tym	Istnieje potrzeba, aby pozostawić wyodrębnione samodzielne stanowisko pracy pod nazwą lider klubu pracy w strukturze organizacyjnej instytucji świadczących usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy. W przypadku instytucji, w których brak takiego stanowiska, a które będą chciały je wyodrębnić, nie powinno to następować automatycznie wraz uruchomieniem funkcjonowania klubu pracy, ale powinno zostać poprzedzone dogłębną analizą funkcjonowania danej instytucji oraz powstającego KP. Nie wszystkie instytucje

²³ Procedury określone standardem są uzupełnieniem postanowień zawartych w rozporządzeniu wymienionym w pkt. 1.

<p>względnie w różnych typach instytucji prowadzących kluby pracy.</p> <p>Pomimo, że aktualny stan zatrudnienia liderów klubów pracy lub osób wykonujących zadania liderów klubów pracy zaspokaja aktualne potrzeby potencjalnych klientów, to zdaniem badanych zwiększenie liczby etatów i wyodrębnienie samodzielnego stanowiska LKP, przyczyniłoby się do poszerzenia zakresu świadczonych usług przez KP, co z kolei spowodowałoby wzrost liczby osób korzystających z tychże usług. Wyodrębnienie samodzielnego stanowiska LKP dotyczy wszystkich instytucji realizujących tę usługę, z wyjątkiem CliPKZ, gdzie elementy usługi p.w a.p.p są z powodzeniem realizowane przez zatrudnionych tam doradców zawodowych.</p> <p>Podobnie jest w przypadku środków finansowych na działalność klubów pracy. Mimo, iż poziom finansowania w zasadzie zaspokajał w latach 2005-2006 istniejące potrzeby. Zdaniem respondentów zwiększenie nakładów na funkcjonowanie KP przyczyniłoby się do rozszerzenia świadczonych przez nie usług oraz do poprawy jakości ich pracy. Dla ponad 23% respondentów obecny poziom finansowania KP jest niewystarczający. Zwiększenie nakładów finansowych jest niezbędne do wyodrębnienia samodzielnych stanowisk pracy dla LKP, ponieważ w większości instytucji to właśnie ograniczenia finansowe powodują sytuację, w której zadania LKP wykonywane są przez osoby zatrudnione na innych stanowiskach.</p>	<p>świadczą lub planują świadczyć usługę p.w a.p.p. w pełnym wymiarze i równie intensywnie. W takiej sytuacji wyodrębnianie stanowiska LKP nie jest konieczne, ponieważ usługa ta może być świadczona przez innych wykwalifikowanych pracowników tej instytucji np.: doradców zawodowych. Jednak nie należy wykluczyć, że wyodrębnienie takiego stanowiska w instytucjach prowadzących KP z małą liczbą uczestników i oferowanych zajęć, przyczyniłoby się do rozszerzenia działalności tych klubów przez zwiększenie zakresu i intensywności świadczonych usług.</p>
<p>Dostawcy usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy bardzo dużą wagę przykładają do jakości tejże usługi, co przejawia się systematycznym prowadzeniem, w większości instytucji, oceny pracy LKP lub osób wykonujących te zadania. Jednocześnie w opinii osób pracujących jako LKP, do prowadzenia takiej oceny najbardziej predysponowany jest bezpośredni przełożony, który powinien</p>	<p>Należy rozważyć możliwość opracowania uniwersalnej metody oceny pracy LKP (być może jako składnika standardu usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, która w szczególności precyzowałaby jasne zasady oceny oraz pozwoliłaby na porównanie (w wymiarze instytucjonalnym, lokalnym, regionalnym i ogólnopolskim) efektywności pracy LKP, jak również wprowadzenie „zdrowej” rywalizacji pomiędzy</p>

<p>uzyskać wsparcie w postaci ogólnie przyjętej uniwersalnej metody oceny LKP. Wprowadzenie uniwersalnej metody oceny pracy LKP pozytywnie oceniła większość badanych.</p> <p>W większości przypadków kadra nadzorująca KP wprowadza mechanizmy motywujące do podnoszenia kwalifikacji zawodowych i doskonalenia umiejętności LKP (lub osób wykonujących ich zadania) w zakresie świadczenia usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, do których w szczególności należy zaliczyć: motywację finansową (dodatek do wynagrodzenia) oraz bezpłatny udział w szkoleniach i kursach finansowanych przez PUP. Sami LKP pozytywnie oceniają otrzymywany dodatek do wynagrodzenia i przyznają, że stanowi on motywację do efektywnej pracy i rozwoju zawodowego o ile wysokość dodatku jest odpowiednia i nie ma charakteru wyłącznie symbolicznego.</p> <p>LKP oraz osoby wykonujące te zadania bardzo często i chętnie podejmują działania prowadzące do podwyższenia swoich kwalifikacji i kompetencji zawodowych, a ich intensywność znacznie przekracza ustawowo określone minimum. Najczęstszymi formami podnoszenia kwalifikacji są:</p> <ul style="list-style-type: none"> - szkolenia organizowane i finansowane przez WUP, - szkolenia prowadzone przez uprawnionych organizatorów pod patronatem WUP, - uczestnictwo w seminariach, konferencjach i innych formach spotkań, - szkolenia finansowane z funduszy europejskich, 	<p>pracownikami i kandydatami do pracy. Uniwersalna metoda oceny LKP mogłaby być wkomponowana w istniejące, w różnych instytucjach, systemy ocen pracowniczych. Pewnym regulatorem tych kwestii może być Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 marca 2007 r. w sprawie sposobu i trybu dokonywania ocen kwalifikacyjnych pracowników samorządowych.</p> <p>Istnieje ciągła potrzeba wspierania rozwoju zawodowego LKP poprzez organizację szkoleń w następujących tematach:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nowe metody pracy i techniki pracy, - promocja i kreowanie wizerunku KP, - rynek pracy, rynek pracy Unii Europejskiej, - kursy językowe, - kursy informatyczne, - techniki walki ze stresem, - kodeks pracy, prawo pracy Unii Europejskiej - praca z trudnym klientem, praca z grupą osób wykluczonych, formy i metody pracy z taką grupą, - wypalenie zawodowe, - motywacja uczestników do kontynuowania nauki, - rozwijanie umiejętności psychospołecznych np. z zakresu psychologii wsparcia i motywacji, - zagadnienia przedsiębiorczości. <p>W zestawie szkoleń należy szczególnie położyć nacisk na takie, które rozwijać będą osobiste umiejętności liderów klubu pracy, a w szczególności:</p> <ul style="list-style-type: none"> - umiejętność udzielania wsparcia psychicznego uczestnikom zajęć, - umiejętność prowadzenia zajęć grupowych, - umiejętność szybkiego podejmowania decyzji, - umiejętność bycia asertywnym, - umiejętność radzenia sobie ze stresem, - umiejętność planowania i organizowania pracy własnej, - umiejętność obsługi komputera i innych urządzeń audio-wizualnych.
--	---

<p>- studia podyplomowe.</p> <p>Zmieniający się w sposób niezwykle dynamiczny rynek pracy i wymagania pracodawców wymuszają ciągłe kształcenie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych, jak i ponadzawodowych przez osoby uczestniczące w realizacji usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy. Liderzy klubów pracy widzą potrzebę szybkiego i dobrego przygotowania się do skutecznego funkcjonowania w nowych warunkach na rynku pracy i zgłaszają duże potrzeby szkoleniowe oraz chęć uczestnictwa w szkoleniach.</p> <p>Respondenci uczestniczący w badaniach generalnie opowiadają się za akredytacją instytucji świadczących usługi w zakresie doksztalcania i doskonalenia zawodowego LKP, w której upatrują gwarancję jakości i wysokiego poziomu realizowanych usług.</p>	<p>W opinii badanych szkolenia powinny mieć charakter obligatoryjny i cykliczny, ponieważ tylko taka forma doskonalenia zawodowego LKP może realnie przyczynić się do uzyskania i zapewnienia wysokiej efektywności i jakości świadczonych usług przez kluby pracy. Jednocześnie szkolenia dla LKP powinny być prowadzone przez placówki, które uzyskają odpowiednią akredytację, co będzie stanowiło gwarancję zapewnienia wysokiej jakości oferowanych szkoleń.</p>
<p>Badania wykazały, że mimo, iż Rozporządzenie MPiPS z dnia 9 lutego 2000 roku w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, organizowania szkoleń dla bezrobotnych, tworzenia zaplecza metodycznego dla potrzeb informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego oraz organizowania i finansowania klubów pracy wyraźnie mówi, że kluby pracy działają w oparciu o regulamin i program zatwierdzony przez starostę. Jedna czwarta obecnie istniejących klubów pracy nie posiada swoich regulaminów. Jednocześnie niemal wszyscy pracownicy zaangażowani w funkcjonowanie klubów pracy uważają, że każdy KP taki regulamin mieć powinien.</p>	<p>W ramach funkcjonowania klubów pracy należy zwrócić uwagę na potrzebę istnienia regulaminu dla określonego KP. Regulamin taki mógłby być tworzony przez pracowników KP, oraz przy współudziale samych zainteresowanych klientów, co przyczyniłoby się do jego przestrzegania (swoisty kontrakt pomiędzy usługodawcą a usługobiorcą). Regulamin KP powinien zawierać następujące elementy:</p> <ul style="list-style-type: none"> - cele i zadania KP, - status prawny KP, - rodzaje prowadzonych zajęć, - zasady uczestnictwa w zajęciach, - prawa i obowiązki uczestników klubu pracy, - zakres zajęć, - tryb, zakres i formy udzielania pomocy, - zasady uczestnictwa w KP. <p>Istnienie regulaminu KP mogłoby zostać „wymuszone” poprzez wprowadzenie odpowiednich zapisów w standardzie usługi p.w a.p.p.</p>
<p>Ponad połowa KP prowadzonych przez</p>	<p>Należałoby rozważyć wprowadzenie bardziej</p>

<p>Powiatowe Urzędy Pracy oraz CiPKZ nie podejmuje żadnych działań w celu inicjowania i wspierania KP działających w innych instytucjach i organizacjach. Jeśli takie działania są podejmowane, mają one wyłącznie charakter przekazywania materiałów informacyjnych, udostępniania informacji oraz elektronicznych baz danych. Taka sytuacja oznacza, że ustawowy obowiązek inicjowania i wspierania KP jest w większości przypadków niedopełniany przez samorządy.</p>	<p>stanowczych zapisów dotyczących obowiązku prowadzenia KP przez Powiatowe Urzędy Pracy oraz inicjowanie przez nie powstawania KP w innych instytucjach i organizacjach. Obecne zapisy dopuszczają fakultatywność tworzenia klubów pracy przez PUP, w żaden sposób nie wymuszając na nich tworzenia własnych KP, tym bardziej inicjowania powstawania nowych KP w innych instytucjach z poza PSZ. Obligatoryjność tworzenia własnych KP i inicjowania powstawania nowych KP mogłaby dotyczyć przynajmniej tych powiatów, które charakteryzują się wysoką stopą bezrobocia.</p> <p>Ponadto, doprecyzowania wymaga zapis dotyczący „inicjowania i wspierania” tworzenia KP przez samorząd powiatowy. Obecne zapisy nie są wystarczająco precyzyjne. Z pewnością ogólnikowość zapisów jest jedną z przyczyn, dla których takie działania nie są w ogóle podejmowane.</p>
--	--

Konkluzje wynikające z wprowadzenia nowych regulacji prawnych w okresie realizacji projektu

W nawiązaniu do rekomendacji:

- *Należy rozważyć możliwość opracowania uniwersalnej metody oceny pracy LKP (być może jako składnika standardu usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy), która w szczególności precyzowałaby jasne zasady oceny oraz pozwoliłaby na porównanie (w wymiarze instytucjonalnym, lokalnym, regionalnym i ogólnopolskim) efektywności pracy LKP, jak również wprowadzenie „zdrowej” rywalizacji pomiędzy pracownikami i kandydatami do pracy. Sądzymy, że uniwersalna metoda oceny LKP powinna być wkomponowana w istniejące w różnych instytucjach systemy ocen pracowniczych.*

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 marca 2007 r. w sprawie sposobu i trybu dokonywania ocen kwalifikacyjnych pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 55, poz. 361) zawiera zestawienie kryteriów obligatoryjnych i fakultatywnych (jednak o ich wyborze decyduje bezpośredni przełożony), według których dokonywana jest ocena pracy liderów klubu pracy. Procedura wyboru kryteriów fakultatywnych, powiązanych z zakresem obowiązków służbowych, może usprawnić politykę kadrową i płacową urzędów pracy. Lecz ze względu na samą konstrukcję sposobu i trybu realizacji ocen kwalifikacyjnych pracowników, trudną rzeczą będzie przygotowanie „standardowych” planów i programów szkoleniowych. Co więcej, zaproponowane kryteria- przy braku pełnego klucza analitycznego- mogą być powodem wielu problemów na linii bezpośredni przełożony – oceniany. Niepokój budzi również fakt, iż nie przewidziano miejsca na dokonanie samooceny przez pracownika, a co za tym idzie miejsca na tzw. konsensus, stanowiący podstawową wartość i sens każdego systemu ocen kwalifikacji pracowniczych.

5.2.2.3. Obszar zagadnień technicznych

Wnioski	Rekomendacje
<p>Generalnie zasoby lokalowe, z których korzystają kluby pracy na rzecz świadczenia usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy są wystarczające, a ich estetyka i funkcjonalność dobrze ocenione przez przedstawicieli KN i samych uczestników zajęć. Są one w większości przypadków własnością instytucji, które świadczą tę usługę, aczkolwiek jedna czwarta badanych instytucji korzysta również z pomieszczeń, które nie są ich własnością.</p> <p>Wyposażenie (sprzęt biurowy, środki dydaktyczne, umeblowanie) klubu pracy oceniane jest jako nowoczesne lub raczej nowoczesne przez kadrę i uczestników, chociaż występują również przypadki niedoinwestowania w tym zakresie.</p> <p>W przypadku infrastruktury teleinformatycznej (dostęp do telefonu, faksu, Internetu itp.) zasadniczo sytuacja w KP kształtuje się na dobrym poziomie, co sprawia, że realizacja zadań w ramach świadczenia usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy przebiega prawidłowo. Jednakże również i w tym obszarze występują przypadki instytucji, które oceniają poziom wyposażenia jako niewystarczający w zakresie świadczenia usług KP. Uczestnicy w zdecydowanej większości mają dobry lub raczej dobry dostęp do infrastruktury teleinformatycznej klubów pracy. Jest to bardzo ważne, ponieważ swobodny dostęp do takich mediów jak Internet jest jednym z najważniejszych czynników zachęcających do udziału w zajęciach (ważniejszym nawet niż zwiększenie wysokości dodatku szkoleniowego).</p> <p>W kwestii wyposażenia technicznego i zasobów lokalowych nie stwierdzono istotnych różnic pomiędzy poszczególnymi rodzajami instytucji realizujących usługę</p>	<p>Jak najbardziej celowym wydaje się określenie w opracowanym standardzie usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy również wymagań w zakresie infrastruktury technicznej klubów pracy (pomieszczenia, wyposażenie). Zapewni to porównywalny standard wyposażenia w przekroju całego kraju i dostęp do porównywalnej jakości sprzętu dla klientów korzystających z usług KP. Jednym z najistotniejszych elementów, które wymagałyby precyzyjnego określenia jest dostęp do Internetu, ponieważ ten czynnik najczęściej zachęca bezrobotnych do korzystania z pomocy świadczonej w KP. Wymienione postulaty respondentów zastałych uwzględnione w nowych regulacjach prawnych ogłoszonych przez MPiPS w 2007 r.</p>

p.w a.p.p. Braki w wyposażeniu czy deficyt lokalowy są kwestią indywidualną poszczególnych jednostek organizacyjnych.	
---	--

5.2.2.4. Obszar zagadnień metodycznych

Wnioski	Rekomendacje
<p>W zdecydowanej większości badanych instytucji prowadzących KP zajęcia i usługi szkoleniowe prowadzą osoby, które posiadają kompetencje lidera klubu pracy. Oznacza to, że osoby prowadzące szkolenia są profesjonalnie przygotowane do pełnienia swojej funkcji i należy przypuszczać, iż efektywność i jakość realizowanych przez nie szkoleń jest wysoka.</p> <p>Poziom merytoryczny realizowanych szkoleń, wysoka jakość programów szkoleniowych i właściwych dla nich materiałów szkoleniowych i prezentacyjnych w sposób zasadniczy decyduje o atrakcyjności świadczonych przez KP usług. Badania przeprowadzone wśród uczestników zajęć prowadzonych przez kluby pracy nie pozostawiają cienia wątpliwości, że jakość świadczonych usług jest bardzo wysoko oceniana.</p> <p>Większość funkcjonujących w kraju klubów pracy korzysta z podręcznika „Klub Pracy – program szkolenia”, wyd. II, autorstwa: E. Liwosz, K. Pankiewicz, A. Staroń, A. Kostecka, wyd. MGPIPS, Warszawa 2003 r., co świadczy o powszechnej akceptacji i przydatności tego podręcznika w realizacji usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy we wszystkich rodzajach instytucji prowadzących kluby pracy. Większość LKP jest zdania, że podręcznik nie powinien być powszechnie dostępny (w tym w sieci Internet), czy też udostępniany na zasadach komercyjnych, ponieważ przeznaczony jest dla instytucji realizujących usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy i dlatego właśnie powinien być dostępny tylko dla pracowników tych instytucji.</p>	<p>Utrzymanie wysokiej jakości usług świadczonych w klubach pracy wymaga wprowadzenia już wcześniej wspomnianych standardów kwalifikacji liderów klubów pracy i stworzenia systemu, który z jednej strony kwalifikacje te będzie weryfikował, z drugiej zaś umożliwiał ich zdobywanie i doskonalenie.</p> <p>Już w chwili obecnej podręcznik „Klub Pracy – program szkolenia” wymaga uzupełnienia i aktualizacji. Przy nowelizacji podręcznika „Klub Pracy – program szkolenia” należy rozważyć możliwość wprowadzenia lub zaktualizowania zagadnień obejmujących następujące tematy:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prawo pracy w Polsce, - Praca za granicą (prawo pracy w UE, kontakt z potencjalnym pracodawcą, EURES, przygotowanie dokumentów w językach obcych itp.), - Przedsiębiorczość, - Nowe formy zatrudnienia, - Nowoczesne metody rekrutacji i oceny pracowników, - Mobilność zawodowa - Wykorzystanie Internetu w

<p>Budujące są wyniki badań wskazujące na to, że ponad połowa LKP wykorzystuje w działalności własne autorskie materiały informacyjne, co świadczy o dużym potencjale merytorycznym liderów. Ich autorskie materiały dotyczą w szczególności następujących zakresów merytorycznych:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zakładania własnej działalności gospodarczej, - pisania dokumentów aplikacyjnych, zasad rekrutacji i selekcji pracowników, - pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w zakresie poszukiwania pracy i odnajdywania się w nowej rzeczywistości, - pomocy w wykorzystywaniu sieci Internet w trakcie poszukiwania pracy, - radzenia sobie ze stresem, twórczego myślenia, - przykładowych pytań pracodawców i umiejętności odpowiadania na nie, - zagadnień dotyczących przygotowania się do rozmowy z pracodawcą i autoprezentacji. 	<p>poszukiwaniu pracy.</p> <p>W związku z ciągle zmieniającą się sytuacją na rynku pracy podręcznik wymagać będzie ciągłej aktualizacji, która powinna być dokonywana częściej niż dotychczas.</p> <p>Stworzenie podręcznika dla uczestników KP (w tym w wersji e-learningowej) wymaga opracowania odrębnych i przystosowanych do potrzeb uczestników szkoleń dokumentów. Niewskazaniem byłoby udostępnianie bezrobotnym podręcznika w obecnym jego kształcie w celu samouczenia się.</p> <p>Istotnym wydaje się rozpowszechnianie autorskich materiałów szkoleniowych we wszystkich klubach pracy na przykład poprzez organizowanie cyklicznych konferencji lub seminariów. Systematyczna wymiana doświadczeń pozwoliłaby liderom klubów pracy na ciągłe doskonalenia swojego warsztatu. W tym celu należałoby zastanowić się nad podjęciem ściślejszej współpracy z czasopismami tematycznymi, w których to można byłoby umieszczać przykłady „dobrych praktyk”.</p>
<p>Przeprowadzone badania wśród pracowników KP pozwalają stwierdzić, że:</p> <ul style="list-style-type: none"> - najwięcej uczestników KP korzysta z dostępu do informacji oraz elektronicznych baz danych, - ponad dwa razy więcej osób bierze udział w zajęciach aktywizacyjnych niż w szkoleniach, co wynika z faktu, iż szkolenia są realizowane w 	<p>Należy ciągle monitorować poziom korzystania z poszczególnych form usługi pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy i w miarę potrzeb rozważyć możliwość wprowadzenia nowych form jej świadczenia. Z pewnością przydatne w tym względzie okazać się mogą wskazówki samych LKP, którzy już teraz praktykują własne metody pracy w ramach pomocy w aktywnym</p>

<p>dłuższym wymiarze czasowym niż zajęcia aktywizacyjne i wymagają od potencjalnych uczestników większych wyrzeczeń i zaangażowania.</p> <p>Ponadto około jedna trzecia instytucji prowadzących kluby pracy wypracowała również własne metody świadczenia pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy, które głównie polegają na indywidualnych konsultacjach z UKP.</p>	<p>poszukiwaniu pracy.</p>
<p>Większość osób korzystających z usług KP nie podejmuje decyzji o rezygnacji z uczestnictwa w zajęciach czy szkoleniu, co może świadczyć między innymi o wzroście świadomości i potrzeby zdobycia nowych umiejętności i znalezienia dzięki temu zatrudnienia, a także o dobrej atmosferze, jaką zapewniają usługodawcy.</p>	<p>Należy prowadzić systematyczne badania oraz wymieniać informacje w ramach sieci współpracy KP w celu identyfikacji przyczyn rezygnacji z udziału w szkoleniach i zajęciach aktywizacyjnych przez osoby, które były klientami KP.</p>
<p>Z badań wynika, że prawie połowa klubów pracy nie dokonuje powszechnej oceny efektywności realizowanych przez siebie działań. Te instytucje, które przyznają, że dokonują takiej oceny najczęściej posługują się tylko i wyłącznie narzędziami pozwalającymi ocenić efekty działania KP na poziomie produktu i rezultatu, takimi jak: sprawozdania i statystyki dotyczące udzielonych form wsparcia, ankiety wśród uczestników zajęć itp. Tylko niespełna połowa instytucji prowadzących KP systematycznie gromadzi informacje na temat zatrudnienia lub samozatrudnienia absolwentów KP, a przecież właśnie takie informacje pozwalają ocenić działania KP na poziomie oddziaływania na beneficjentów. Obecnie funkcjonujący system sprawozdawczości z działań klubów pracy wymaga gromadzenia takich informacji, co oznacza wprowadzenie oceny efektywności dla blisko połowy funkcjonujących klubów pracy.</p>	<p>Celowym wydaje się powiązanie oceny efektywności działania KP z wprowadzeniem standardu usługi, czy też regulaminem klubu pracy. Należy przypuszczać, że taki sposób podejścia wymusi na instytucjach prowadzących KP systematyczne dokonywanie oceny własnych działań. Obecnie obserwujemy dość niską świadomość potrzeby oceny własnych działań wśród pracowników instytucji rynku pracy (ocena ta nie jest dokonywana regularnie). Ocena działalności klubów pracy powinna być dokonywana według jednolitych zasad we wszystkich klubach pracy i powinna mieć charakter kompleksowy tzn. umożliwiać ewaluację na wszystkich poziomach: produktu, rezultatu i oddziaływania.</p> <p>Wprowadzenie obowiązku dokonywania oceny wiąże się z koniecznością wykonania dodatkowych zadań przez pracowników KP, które nie tylko są czasochłonne, ale często wymagają poniesienia dodatkowych kosztów. W związku z tym, proponowanym zmianom powinno towarzyszyć umożliwienie instytucjom prowadzącym kluby pracy refundowania kosztów poniesionych na</p>

	<p>zebranie odpowiednich informacji i dokonanie oceny działalności klubu.</p> <p>Na podstawie danych uzyskanych od wszystkich KP odpowiednia komórka organizacyjna w resorcie pracy powinna dokonywać ogólnej ewaluacji działalności Klubów Pracy w całym kraju. Obecnie ma to postać jedynie szczytkową, w formie raz do roku wydawanych krótkich „Informacji o realizacji usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy”.</p> <p>Ewentualnie kwestie te mogłyby być przedmiotem badań prowadzonych przez GUS.</p>
--	--

5.2.2.5. Obszar zagadnień innych

Wnioski	Rekomendacje
<p>Badania wykazały, że większość klubów pracy nie podejmuje współpracy z innymi klubami czy instytucjami rynku pracy. Natomiast, jeżeli taka współpraca jest podejmowana, to ma ona głównie wymiar instytucjonalny w ramach własnej organizacji, bądź lokalny w obrębie najbliższego otoczenia (gmina, powiat). Formy w jakich podejmowana jest współpraca to głównie: pozyskiwanie materiałów informacyjnych oraz korzystanie z pomieszczeń (lokali).</p> <p>Na specjalną uwagę zasługuje fakt, że ponad połowa badanych uważa, że istnieje potrzeba stworzenia sieci współpracy klubów pracy. Współpraca taka mogłaby być realizowana np. w formie porozumienia w ramach systemu krajowego, regionalnego lub lokalnego. Ta opinia osób realizujących usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy wskazuje, że jeżeli taka sieć byłaby utworzona, to kluby pracy chętnie stałyby się jej członkami, niezależnie od rodzaju instytucji, w której są prowadzone.</p>	<p>Istnieje potrzeba koordynacji działań KP na poziomie ogólnokrajowym oraz wymiany informacji w ramach cyklicznych konferencji (seminariów). Docelowo można byłoby stworzyć sieć współpracujących ze sobą klubów pracy na terenie całego kraju. Wydaje się, że w obecnej sytuacji organizacyjno-prawnej najbardziej uprawnioną instytucją w tym zakresie jest Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Niska aktywność KP w zakresie współpracy z innymi instytucjami sugeruje, że tylko odgórna inicjatywa zachęci instytucje prowadzące KP do wzajemnej wymiany doświadczeń i współpracy. Istotne jest, aby w podejmowanych działaniach koordynacyjnych uwzględnić wszystkie podmioty realizujące usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, niezależnie od tego czy należą do PSZ czy też nie.</p>

<p>Jeżeli zaś chodzi o specjalistów, z którymi kluby pracy podejmują współpracę, to wyniki badania wykazują, iż są to głównie:</p> <ul style="list-style-type: none">- Doradcy zawodowi,- Pośrednicy pracy,- Pracownicy sieci EURES,- Specjaliści do spraw szkoleń,- Specjaliści do spraw rozwoju zawodowego,- Specjaliści ds. świadczeń dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy,- Specjaliści do spraw programów. <p>Połowa badanych zgodziła się również, że istnieje potrzeba koordynacji działalności KP na poziomie ogólnokrajowym. Zdecydowana większość z nich wyraziła aprobatę dla działań koordynacyjnych takich jak:</p> <ul style="list-style-type: none">- wydanie informatora o klubach pracy w Polsce dla potencjalnych uczestników- organizowanie cyklicznych konferencji, seminariów w celu wymiany informacji i doskonalenia warsztatu pracy liderów klubów pracy.	<p>Kluby pracy choć podejmują częściej współpracę ze specjalistami różnego typu, aniżeli z instytucjami, to zasadnym wydaje się, aby promować tą formę współpracy we wszystkich klubach pracy. Wymiana doświadczeń pomiędzy liderami KP a specjalistami np. podczas konferencji, mogłaby zachęcić innych specjalistów do zaangażowania się we współpracę przy realizacji usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.</p> <p>Należy podjąć starania w zakresie wydawania informatora o klubach pracy jako cyklicznej publikacji aktualizowanej corocznie. Rezultaty niniejszego projektu i uzyskane wyniki badań stanowią dobrą podstawę do przygotowania takiego wydawnictwa.</p>
---	---

6. MATERIAŁY ŹRÓDŁOWE

6.1. Dokumenty stanowiące przedmiot analizy regulacji prawnych

Akty prawne:

1. Ustawa z dn. 29 grudnia 1989 o zatrudnieniu (Dz.U. nr 75, poz. 446).
2. Ustawa z dn. 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U. z 2001 r., nr 142, poz. 1591 z późn. zm.).
3. Ustawa z dn. 22.03.1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2001 r., nr 142, poz. 1593 z późn. zm.).
4. Ustawa z dn. 16 października 1991 roku o zatrudnieniu i bezrobociu (Dz.U. nr 106, poz. 457).
5. Ustawa z dn. 14.12.1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz.U. z 2003 r. nr 58, poz. 514).
6. Rozporządzenie z dn. 16 czerwca 1995 r. w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, organizacji szkoleń bezrobotnych, tworzenia zaplecza metodycznego dla potrzeb informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego oraz organizacji i finansowania klubów pracy (Dz.U. nr 73, poz. 364).
7. Ustawa z dn. 29 czerwca 1995 roku o statystyce publicznej (Dz.U. nr 88, poz. 439 z późn. zm.).
8. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dn. 21 marca 1995 r. w sprawie organizacji, szczegółowych zasad i zakresu działania Krajowego Urzędu Pracy oraz wojewódzkich i rejonowych urzędów pracy (Dz.U. nr 38, poz. 187).
9. Rozporządzenie z dn. 09.02.2000 roku w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, organizowania szkoleń bezrobotnych, tworzenia zaplecza metodycznego dla potrzeb informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego oraz organizowania i finansowania klubów pracy (Dz.U. nr 12, poz. 146 z późn. zm.).
10. Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dn. 21 lutego 2000 r. w sprawie organizacji, szczegółowych zasad i działania Krajowego Urzędu Pracy oraz zadań wojewody w zakresie realizacji przepisów o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz.U. nr 13, poz. 162).
11. Ustawa z dn. 1 marca 2002 r. o zmianach organizacji i funkcjonowaniu centralnych organów administracji rządowej i jednostek im podporządkowanych oraz zmianie niektórych ustaw (Dz.U. nr 25, poz. 253).
12. Ustawa z dn. 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i wolontariacie (Dz.U. nr 98, poz. 873 z późn. zm.).
13. Wytyczne w sprawie zatrudnienia w Unii Europejskiej z czerwca 2003 r. (2003/758/EC).
14. Sektorowy Program Operacyjny „Rozwój zasobów ludzkich” (Dz.U. z 2004 r., nr 189, poz. 1948).
15. Ustawa z dn. 20.04.2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. nr 99, poz. 1001 z późn. zm.).
16. Narodowy Plan Rozwoju 2004 – 2006 (Dz.U. z 2004 r., nr 149, poz.1567).
17. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dn. 6 października 2004 r. w sprawie szczegółowego trybu przyznawania zasiłku dla bezrobotnych, dodatku szkoleniowego i stypendium i dodatku aktywizacyjnego (Dz.U. nr 219, poz. 2222).

18. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dn. 08.12.2004 r. – Klasyfikacja zawodów i specjalności (Dz.U. nr 265, poz. 2644).
19. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dn. 30 grudnia 2004 w sprawie szczegółowych zadań i organizacji Ochotniczych Hufców Pracy (Dz.U. z 2005 r. nr 6, poz. 41).
20. Rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 21.03.2005 roku w sprawie wysokości oraz trybu przyznawania i wypłacania dodatków do wynagrodzenia pracownikom publicznych służb zatrudnienia (Dz.U. nr 53, poz.471).
21. Rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 02.08.2005 roku w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego (Dz.U. nr 146, poz. 1222 z późn. zm.).
22. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007 roku w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy (Dz.U., nr 47, poz. 315);
23. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007 roku w sprawie standardów usług rynku pracy (Dz.U., nr 47, poz. 314).
24. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 marca 2007 w sprawie sposobu i trybu dokonywania ocen kwalifikacyjnych pracowników samorządowych (Dz.U., nr 55, poz. 361).

Inne dokumenty:

25. Narodowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na lata 2000–2001.
26. Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich 2000–2006.
27. Program Aktywizacji Zawodowej Absolwentów „Pierwsza Praca”, 2002.
28. Komentarz do ustawy z dn. 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. MPiPS, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2005.
29. Krajowy Plan Działania na Rzecz Zatrudnienia na 2006 r. MPiPS, Warszawa.

Materiały dotyczące działalności Klubów Pracy w Polsce:

30. Kostecka A.: Umiejętności lidera klubu pracy. Program szkolenia. MPiPS, Warszawa 1997.
31. Kostecka A.: Program klubu pracy. Program szkolenia. MPiPS, Warszawa 1997.
32. Liwosz E., Pankiewicz K., Staroń A., Kostecka A.: Klub pracy. Program szkolenia. Wydanie II. MGPIPS, Warszawa 2003.
33. Informacja o działalności klubów pracy w 2000 roku. Krajowy Urząd Pracy, Departament Standaryzacji Usług, Warszawa, maj 2001.
34. Informacja o działalności klubów pracy w 2001 roku. Krajowy Urząd Pracy, Departament Standaryzacji Usług, Warszawa, marzec 2002.
35. Informacja o działalności klubów pracy w 2002 roku. Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa, kwiecień 2003.
36. Informacja o działalności klubów pracy w 2003 roku. Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Departament Rynku Pracy, Warszawa, maj 2004.
37. Informacja o działalności klubów pracy w 2004 roku. Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Departament Rynku Pracy, Warszawa, kwiecień 2005.
38. Wybrane informacje statystyczne z działalności klubów pracy w 2005 r. MPiPS, 2006.
39. Standard usługi „Klub Pracy”. MGPIPS – DRP, Warszawa 2003.
40. Przewodnik po projektach standardów usług rynku pracy: m.in. „pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy”. Project PHARE, Human Resources Development Improving Quality of Employment Promotion Services. PARP, Warszawa 2004.

41. Standardy usług rynku pracy. Standard usługi „Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy” (projekt). Project PHARE, Human Resources Development Improving Quality of Employment Promotion Services. PARP, Warszawa 2004.
42. Standard kwalifikacji zawodowych dla zawodu Lider Klubu Pracy – 342 390. Projekt PHARE Doskonalenia kwalifikacji PSP w celu wdrażania europejskiej strategii zatrudnienia oraz uczestnictwa w systemie EURES (EuropeAid/118646/D/SV/PL). IMC Consulting i IMC Polska. kwiecień 2005.
43. Pisma Departamenty Rynku Pracy MGPIPS z 2004 r. w sprawie wykorzystania nowej wersji podręcznika dla klubów pracy, skierowane do dyrektorów WUP, kierowników PUP, Komendanta Głównego OHP.
44. Wykaz osób do prowadzenia szkoleń z wykorzystaniem podręcznika „Klub Pracy” w strukturach wojewódzkich urzędów pracy i Ochotniczych Hufców Pracy.