



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

Projekt pn.

## **EFEKTY WDROŻENIA NOWYCH ROZWIĄZAŃ DOTYCZĄCYCH POMOCY W AKTYWNYM POSZUKIWANIU PRACY** (syntetyczna informacja o przeprowadzonych badaniach i ich wynikach)

W związku z realizacją projektu pn. „Efekty wdrożenia nowych rozwiązań dotyczących pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy” w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004 – 2006 (Priorytet 1 – Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej, Działanie 1.1 – Rozwój i modernizacja instrumentów i instytucji rynku pracy, schemat a – Wzmocnienie potencjału publicznych służb zatrudnienia) współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, w okresie od maja 2006 do czerwca 2007, przeprowadzone zostało ogólnopolskie badanie klubów pracy.

Wnioskodawcą tego projektu był Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Natomiast Wykonawcą wyżej wymienionego badania, zrealizowanego w ramach projektu, była firma Demos Polska Sp. z o.o., z siedzibą w Warszawie.

### **1. Założenia metodologiczne badań**

**Celem** głównym projektu było zbadanie efektów działań podjętych w latach 2004–2005 w zakresie poprawy jakości i efektywności usług związanych z pomocą w aktywnym poszukiwaniu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem nowych rozwiązań prawnych, organizacyjnych, technicznych, kadrowych i wykorzystywanych metod pracy.

**Przedmiotem** 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 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, jak również skutków wprowadzenia zaktualizowanego w 2003 r. podręcznika „Klub Pracy”.

**Zakres badań** został podporządkowany pięciu etapom prac:

- I. Opracowaniu koncepcji badania dotyczącego efektów wdrożenia nowych rozwiązań dotyczących pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy, z uwzględnieniem zagadnień prawnych, organizacyjnych, kadrowych i metodycznych,
- II. Przeprowadzeniu pilotażu narzędzi badawczych,
- III. Przeprowadzeniu badania właściwego,
- IV. Dokonaniu analizy wyników badania właściwego,
- V. Przygotowaniu raportu końcowego zawierającego syntetyczną informację o badaniu.

**Szczegółowe cele** badawcze, obejmowały:

1. 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.
2. Zidentyfikowanie czynników i procesów sprzyjających 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.
3. 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 metodycznej oraz opinii realizatorów i klientów usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.
4. Zidentyfikowanie przykładów „dobrych praktyk” w zakresie funkcjonowania klubów pracy oraz realizacji usługi dotyczącej pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy.

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

*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 klubów pracy (KP) w publicznych służbach zatrudnienia (PSZ) oraz innych instytucjach i organizacjach (IiO)?

*Obszar zagadnień organizacyjnych i kadrowych*

1. Jaki jest status KP i LKP oraz sytuacja kadrowa w Powiatowych Urzędach Pracy (PUP), Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (CiPKZ), jednostkach Ochotniczych Hufców Pracy (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 (UKP) (osób bezrobotnych i poszukujących pracy)?
5. W jaki sposób są przygotowywani, doskonaleni i oceniani LKP w PSZ, OHP oraz IiO?

*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 (dostawców usług i uczestników) dostęp do informacji i elektronicznych baz danych służących doskonaleniu umiejętności poszukiwania pracy i samozatrudnienia?

### *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?

### *Obszar innych zagadnień mających wpływ na funkcjonowanie klubów pracy*

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?

### **Dobór respondentów do badań**

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 (iO) – 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

### **Metody zastosowane w badaniach**

W celu zweryfikowania postawionych problemów badawczych w badaniu właściwym zostały zastosowane trzy metody zbierania danych od respondentów:

- *Metoda analizy dokumentów.* Analizie poddano trzy grupy dokumentów: (a) akty prawne, (b) materiały dotyczące działalności klubów prac oraz (c) inne dokumenty. Wyniki analizy posłużyły do określenia problemów badawczych oraz szczegółowych pytań w narzędziach badawczych, które kierowane były do: kadry zarządzającej urzędów pracy, liderów klubów pracy oraz osób bezrobotnych i poszukujących pracy korzystających z usług klubów pracy.
- *Metoda sondażu diagnostycznego* była, w prowadzonych w badaniach, podstawową metodą pozyskiwania danych empirycznych. W metodzie tej zastosowano technikę badania ankietowego. Respondenci mieli możliwość wypełnienia ankiet w formie pisemnej (ręcznie wypełniając wydrukowane ankiety) lub elektronicznie (w przypadku ankiety w formie zapisu elektronicznego – MS Word oraz w formie ankiety internetowej).
- *Metoda indywidualnych przypadków* (jako metoda pomocnicza), 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, tj.:
  - 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.

### **Narzędzia badawcze**

Głównym źródłem informacji były dane uzyskane od respondentów, którzy wypełniali kwestionariusze ankiet w ramach badań pilotażowych oraz badań docelowych.

Zaprojektowane zostały trzy wersje narzędzia badawczego odpowiadające trzem grupom respondentów:

- kwestionariusz ankiety dla kadry nadzorującej pracę liderów klubów pracy,
- kwestionariusz ankiety dla liderów klubów pracy oraz 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 żeby wzajemnie się uzupełniać, weryfikując jednocześnie informacje pochodzącą z różnych źródeł. Treść narzędzi badawczych została podporządkowana przyjętym celom i problemom badawczym, co zapewniało zarówno ilościową, jak i jakościową analizę dostarczonego tą drogą materiału badawczego.

Łącznie w badaniu udział wzięło 557 instytucji<sup>1</sup>. 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<sup>2</sup></i>					
<b>A</b>	6	5	8	15	<b>34</b>
<b>B</b>	14	24	25	42	<b>105</b>
<b>C</b>	11	24	27	30	<b>92</b>
<b>A i B</b>	20	5	13	41	<b>79</b>
<b>A i C</b>	4	0	11	14	<b>29</b>
<b>C i B</b>	1	8	35	34	<b>78</b>
<b>A i B i C</b>	7	9	18	106	<b>140</b>
<b>Razem</b>	<b>63</b>	<b>75</b>	<b>137</b>	<b>282</b>	<b>557</b>

Należy zauważyć, że w niektórych przypadkach na dany typ ankiety A lub B w instytucji odpowiedziało więcej osób, niż przewidywano<sup>3</sup>. Oznacza to, że uzyskano większą liczbę odpowiedzi dla danego typu ankiet niż liczba instytucji biorących udział w badaniu.

Łącznie uzyskano **1870 wypełnionych ankiet**. W ramach poszczególnych grup respondentów uzyskano:

- przedstawiciele kadry nadzorującej (bezpośredni przełożeni liderów klubu pracy lub osób wykonujących zadania liderów klubu pracy) – 317 ankiet,
- liderzy klubów pracy (osoby wykonujące zadania z zakresu aktywnego poszukiwania pracy) – 500 ankiet,
- uczestnicy (klienci) klubów pracy – 1053 ankiet.

## 2. Wyniki badań właściwych w obszarach problemowych – synteza

### *Obszar zagadnień prawnych*

Zdaniem większości respondentów wejście w życie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. 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% przedstawiciele kadry nadzorującej pracę LKP i 70% LKP 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. Można wskazać na trzy główne powody, dla których ww. ustawa

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Na przykład w przypadku OHP, jedna ankieta (kadra nadzorująca) dotyczyła kilku klubów pracy. Zgodnie ze strukturą organizacyjną OHP.

miała pozytywny wpływ na funkcjonowanie klubów pracy:

- ustawa precyzuje i reguluje wcześniejszy nieład pojęciowy związany z funkcjonowaniem klubów pracy. Wcześniejszy brak kategoriowych 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, w jakich może być realizowana oraz instytucji, które mogą ją świadczyć spowodowało, że kluby pracy zaczęły funkcjonować w jasno zdefiniowanych warunkach. Niemniej jednak analiza dokumentów aktów prawnych oraz badania wśród kadry pracującej w instytucjach świadczących tę usługę wykazały, że, choć ustawa uszczegółowiła, czym jest usługa świadczona przez kluby pracy to nadal nie sprecyzowała, co w istocie kryje się pod samym pojęciem „klub pracy”.

- ustawa 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 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 zachęciły ich do korzystania z usług KP.

- ustawa usankcjonowała również nieokreśloną dotychczas pozycję lidera klubu pracy, który został uznany za jedną z sześciu grup pracowników publicznych służb zatrudnienia, a późniejsze rozporządzenie szczegółowe uregulowało dodatki do wynagrodzeń dla tych pracowników. 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) spełniły rolę motywującą, stymulowały liderów do bardziej efektywnej pracy i ciągłego doskonalenia zawodowego.

**Ponad 80% KN i LKP uważa, że potrzebna jest nowelizacja istniejących uregulowań prawnych w celu zwiększenia jakości i efektywności usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.** Większość proponowanych zmian dotyczy kwestii statusu osoby samego LKP, a w szczególności:

- wprowadzenia do klasyfikacji zawodów i specjalności zawodu „lider klubu pracy”,
- wprowadzenia i ciągłej aktualizacji standardu kwalifikacji dla zawodu „lider klubu pracy”
- usankcjonowania kształcenia LKP w edukacji formalnej (uczelnie wyższe, szkoły średnie),
- wprowadzenia instrumentów (sposobów) finansowania szkoleń LKP,
- prowadzenia obowiązkowych 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.

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. Ponad 76% procent badanych respondentów reprezentujących przedstawicieli kadry nadzorującej i ponad 65% liderów klubów pracy potwierdziło, że stworzenie takiego standardu przyczyniłoby się do poprawy jakości świadczonych usług. Tylko 12,2% KN i 16,1% LKP jest przeciwnych wprowadzeniu takiego standardu. Zdecydowana większość respondentów (86,8% KN i 76,6% LKP) uważa, że standard powinien dotyczyć wszystkich instytucji świadczących usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.

### **Obszar zagadnień organizacyjnych i kadrowych**

Uzyskane w tej części problemowej odpowiedzi pozwalają stwierdzić, że **generalnie aktualny stan zatrudnienia LKP/OWZ w instytucjach realizujących usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy jest wystarczający i zaspokaja potrzeby potencjalnych klientów korzystających z tej usługi**. Zdaniem większości respondentów reprezentujących przedstawicieli kadry nadzorującej(55%) oraz LKP/OWZ (62,7%) zdecydowanie lub raczej zaspokaja te potrzeby.

Mimo 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 klubach pracy z innymi obowiązkami służbowymi. W większości przypadków jest to wynikiem braku środków finansowych na opłacenie dodatkowego miejsca pracy (brak etatów). **Większość badanych opowiedziała się za koniecznością wyodrębnienia samodzielnego stanowiska pracy LKP. 34,5% KN i 39,4% LKP uważa, że wyodrębnienie takiego stanowiska jest zdecydowanie konieczne, 24,9% KN i 26,6% LKP uważa, że jest to raczej konieczne. 35,7% KN i 27,2% LKP jest przeciwnych wyodrębnianiu takiego stanowiska w ich instytucjach. Należy pamiętać, że nie we wszystkich instytucjach istnieje stanowisko pracy LKP, stąd też część badanych respondentów nie widzi potrzeby wyodrębnienia samodzielnego stanowiska pracy LKP.**

**W ponad 90% instytucji prowadzona była ocena pracy LKP/OWZ.** 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. Ocenę LKP najczęściej przeprowadza bezpośredni przełożony pracownika i to on, zdaniem lidera jest najbardziej predysponowany do dokonywania takiej oceny. **Mniej więcej połowa respondentów w obu badanych grupach (54,4% KN i 42% LKP) wskazała na potrzebę stworzenia i wprowadzenia uniwersalnej metody oceny pracy LKP/OWZ.** 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 lidera klubu pracy pracujących w różnych instytucjach na terenie całego kraju, wprowadzi zasadę „zdrowej” rywalizacji pomiędzy pracownikami. Obok zwolenników wprowadzenia jednolitej metody oceny działań LKP istnieje spora grupa osób przeciwnych ujednoczeniu oceny LKP. Przeciw opowiedziało się 41,7% KN i 38,8% LKP. Osoby te wskazywały na fakt, że LKP działają często w bardzo odmiennych warunkach 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.

**Blisko 80% przełożonych LKP/OWZ motywuje do podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych i doskonalenia swoich umiejętności niezbędnych do lepszej pracy w ramach świadczonej usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.** 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 wynagrodzenia<sup>4</sup> 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: 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.** Potrzeba rozwoju zawodowego i doskonalenia umiejętności zawodowych potwierdzona została przez uczestników badania jednoznaczną deklaracją, co do **konieczności wprowadzenia obowiązkowych szkoleń dla LKP.** Za wprowadzeniem tego rodzaju szkoleń opowiedziało się 90,2% liderów klubów pracy i 88,5% przedstawiciele kadry nadzorującej. Przeciwnych wprowadzeniu obowiązkowych szkoleń było tylko niespełna 6% KN i nieco ponad 6% LKP.

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. 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). Dotacje z funduszy publicznych, darowizny, 1%

---

<sup>4</sup> Na pytanie dotyczące dodatku do wynagrodzeń odpowiedziało 88,64% respondentów, odpowiedzi nie udzieliło 11,36% respondentów.



podatku i środki własne mają marginalne znaczenie w finansowaniu usługi p.w a.p.p..

**Z badania wynika, że około 74% badanych klubów pracy posiada swój regulamin. Ponad 80% badanych uważa, że każdy klub pracy powinien mieć swój regulamin.**

### ***Obszar zagadnień technicznych***

**Dla nieco ponad 70 % respondentów zasoby lokalowe, z których korzystał klub pracy są wystarczające** by należycie świadczyć usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy. Rodzaj instytucji, w której realizowana jest usługa p.w a.p.p. nie miała wpływu na opinie w sprawie warunków lokalowych. Estetyka i funkcjonalność pomieszczeń, w których odbywa się realizacja usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy zostały ocenione przez respondentów dość wysoko. **Ponad 93% badanych UKP uznała je za bardzo lub raczej dobre.**

Podobnie przedstawia się opinia badanych na temat wykorzystywanego przez KP sprzętu biurowego, dydaktycznego, czy teżumeblowania. **Okolo 80 % KN i LKP uważa, że posiadane przez kluby pracy wyposażenie techniczne jest nowoczesne lub dość nowoczesne.** Jeżeli chodzi o opinię uczestników klubów pracy to **ponad 80% badanych uznała wyposażenie klubów pracy za nowoczesne lub raczej nowoczesne.**

Podobnie kształtuje się również ocena respondentów odnosząca się do dostępności uczestników klubów pracy w trakcie realizacji usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy do komputerów, Internetu, telefonu itp. Badanie wykazało, że zdaniem KN i LKP/OWZ uczestnicy zajęć prowadzonych w ramach klubów pracy mają dobrą dostępność do tych urządzeń.

Zdaniem klientów klubów pracy dostępność zarówno do większości urządzeń, jak i do osób realizujących usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy jest dość dobra. Należy zauważyć, że uzyskane wyniki od UKP są zbieżne z opiniami przedstawicieli kadry nadzorującej i liderów klubów pracy oceniających dostępność do tych urządzeń ze swojej perspektywy.

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. 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.

Najmniej dogodny dostęp UKP we wszystkich rodzajach instytucji mają do telefonów bądź kserokopiarek.

### ***Obszar zagadnień metodycznych***

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 CIiPKZ, 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.

31,98% badanych instytucji prowadzących kluby pracy wypracowała również własne metody i formy świadczenia pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy.

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 np. 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 Powiatowe Urzędy Pracy 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.).

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.** Ponad połowa respondentów uczestniczących w badaniu w realizacji usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy wykorzystuje swoje autorskie materiały informacyjne. Zdaniem prawie 60 % badanych liderów klubów pracy lub osób wykonujących zadania lidera klubu pracy w instytucjach prowadzących kluby pracy występuje duże zapotrzebowanie na nowe materiały informacyjne związane z realizacją usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.

**Prawie wszyscy badani liderzy klubów pracy lub osoby wykonujące zadania lidera klubu pracy (95 %) w swojej codziennej praktyce 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, wyd. MGPIPS, Warszawa 2003 r. Niespełna jedna trzecia spośród badanych liderów klubów pracy i osób wykonujących zadania lidera klubu pracy realizuje szkolenia lub zajęcia według własnego autorstwa.

**Zdaniem aż 71,3 % przedstawicieli kadry nadzorującej działalność klubów pracy i 76,89 % liderów klubów pracy lub osób wykonujących zadania lidera klubu pracy potrzeby uczestników klubów pracy są zaspokajane.** Niemniej jednak tylko 12,9% KN i 17,11% LKP uważa, że potrzeby te zaspokajane są w pełni. **Prawie wszyscy (ponad 98%) uczestnicy klubów pracy optymistycznie deklarują, że wiedza zdobyta w ramach szkolenia i zajęć będzie, bądź jest przydatna w aktywnym poszukiwaniu pracy.**

**Obszar innych zagadnień mających wpływ na funkcjonowanie klubów 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 (np. współpraca z innymi pracownikami danej instytucji), 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).

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 mogła głównie 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. Wolę współpracy w ramach sieci KP deklaruje większość badanych niezależnie od instytucji, w której pracują. **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. Wnioski i rekomendacje

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 dwa rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 02 marca 2007 r.:

- 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, w części, realizację oczekiwań respondentów wyrażonych w niżej sformułowanych wnioskach i rekomendacjach.

#### Wnioski

- Zgodnie z oczekiwaniami ustawodawcy wszystkie wprowadzone zmiany w przepisach prawnych przyczyniły się do rozwoju usług świadczonych w ramach pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy, 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 w innych instytucjach i organizacjach.
- Sytuacja 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 wysokim 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, chociaż należy pamiętać, że funkcjonują kluby pracy, których zasoby lokalowe i wyposażenie techniczne są niewystarczające.
- 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 pozwala przypuszczać, że usługa pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy jest świadczona na wysokim poziomie i oznacza się dużą efektywnością. Niemniej jednak brak pełnych danych na temat zatrudnienia i samozatrudnienia absolwentów KP nie pozwala na chwilę obecną dokonać pełnej i rzetelnej ewaluacji funkcjonowania klubów pracy na terenie całego kraju.
- Środowisko zajmujące się świadczeniem usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy cechuje autonomizacja oraz względna izolacja w stosunku 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.

### **Rekomendacje w poszczególnych obszarach problemowych**

#### ***Obszar zagadnień prawnych***

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:

- Statusu prawnego oraz kwestii dopuszczalności nazewnictwa „klub pracy”.
- 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 wprowadzenia do klasyfikacji zawodów i specjalności zawodu „Lider Klubu Pracy”, wprowadzenia i ciągłej aktualizacji standardu kwalifikacji dla zawodu „Lider Klubu Pracy”, 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.
- dodatku do wynagrodzeń dla liderów klubów pracy w Publicznych Służbach Zatrudnienia oraz OHP. Niepokojące są sygnały, iż w 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 odgórnego wprowadzenia jednolitych progów i zasad przyznawania dodatków

we wszystkich jednostkach realizujących usługę p.w a.p.p na terenie całego kraju.

Wydaje się, że rozporządzenie z dnia 2 marca 2007 r. 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.

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.

#### ***Obszar zagadnień organizacyjnych i kadrowych***

Istnieje potrzeba, aby pozostawić wyodrębnione samodzielne stanowisko pracy pn. „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 w swojej strukturze, powinno to zostać

poprzedzone dogłębną analizą funkcjonowania danej instytucji oraz powstającego klubu pracy.

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 w poszczególnych instytucjach.

Istnieje ciągła potrzeba wspierania rozwoju zawodowego LKP poprzez organizację szkoleń. W zestawie szkoleń należy umieścić również takie, które rozwijać będą osobiste umiejętności lidera. 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 uzyskują odpowiednią akredytację, co zapewni ich wysoką jakość.

W ramach funkcjonowania klubów pracy należy zwrócić uwagę na potrzebę istnienia regulaminu KP. Regulamin taki mógłby być tworzony przez pracowników KP, przy współdziałaniu samych klientów klubu, co przyczyniłoby się do jego przestrzegania (swoisty kontrakt pomiędzy usługodawcą a usługobiorcą). Istnienie regulaminu KP mogłoby zostać „wymuszone” poprzez wprowadzenie odpowiednich zapisów w standardzie usługi p.w a.p.p.

Należałoby rozważyć wprowadzenie bardziej 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.

### ***Obszar zagadnień technicznych***

Celowym wydaje się określenie w opracowywanym standardzie usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy również wymagań w zakresie infrastruktury technicznej klubów pracy (pomieszczenia, wyposażenie). Zapewniłoby 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.

### ***Obszar zagadnień metodycznych***

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.

Podręcznik „Klub Pracy – program szkolenia” wymaga uzupełnienia i aktualizacji. Przy nowelizacji podręcznika „Klub Pracy – program szkolenia” należy rozważyć możliwość

wprowadzenia lub zaktualizowania następujących zagadnień: 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 poszukiwaniu pracy. W związku z ciągle zmieniającą się sytuacją na rynku pracy podręcznik wymagać będzie ciągłej aktualizacji, która powinna być dokonywana częściej niż dotychczas.

Należy ciągle monitorować poziom korzystania z poszczególnych form usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy i w miarę potrzeby rozważyć możliwość wprowadzenia nowych metod jej świadczenia. Z pewnością przydatne w tym względzie okazać się mogą wskazówki samych LKP, którzy już teraz stosują własne metody pracy w ramach pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy. Na obecnym etapie nie zidentyfikowano potrzeby modyfikowania zapisów dotyczących form świadczenia usługi p.w a.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. Ocena działalności klubów pracy powinna być dokonywana według jednolitych zasad we wszystkich klubach pracy i powinna mieć charakter całościowy tzn. umożliwiać ewaluację na wszystkich poziomach: produktu, rezultatu i oddziaływania. Proponowanym zmianom powinno towarzyszyć umożliwienie instytucjom prowadzącym kluby pracy refundację kosztów poniesionych na zebranie odpowiednich informacji i dokonanie oceny działalności klubu.

#### ***Obszar innych zagadnień mających wpływ na funkcjonowanie klubów pracy***

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. 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.

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.

**Szczegółowe dane wraz z rozbudowaną analizą otrzymanych, podczas badania, wyników przedstawione zostały w „Raporcie z badań przeprowadzonych w ramach projektu Efekty wdrożenia nowych rozwiązań dotyczących pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy”.**