

O projekcie Benchlearning

Departament Rynku Pracy Data publikacji: 31.03.2022 Data modyfikacji: 31.03.2022

Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady Nr 573/2014/UE i jej zmiana nr 2020/1782 w sprawie wzmocnionej współpracy między publicznymi służbami zatrudnienia „**uczenie się oparte na analizie porównawczej**” tzw. **benchlearning** definiuje jako proces tworzenia ciągłego i zintegrowanego połączenia pomiędzy działaniami związanymi z analizą porównawczą a działaniami dotyczącymi wzajemnego uczenia się; proces ten polega na identyfikowaniu skutecznych działań poprzez oparte na wskaźnikach systemu analizy porównawczej, w tym za pomocą gromadzenia danych, ich walidowania, konsolidowania i oceniania — przy wykorzystaniu odpowiedniej metodologii — oraz na wykorzystywaniu uzyskanych wyników do wymiernych i opartych na dowodach działań w zakresie wzajemnego uczenia się, w tym przy zastosowaniu modeli dobrych lub najlepszych praktyk.

Zgodnie z art. 4 pkt 1 Decyzji, w obszarach, za które odpowiadają publiczne służby zatrudnienia, sieć m. in. opracowuje i wdraża wśród publicznych służb zatrudnienia proces benchlearningu.

W Decyzji zdefiniowano również następujące wskaźniki analizy porównawczej:

1. Wkład w zmniejszanie bezrobocia wśród wszystkich grup wiekowych, osób obu płci i wśród szczególnie wrażliwych grup społecznych:
 - liczba osób, które przeszły z bezrobocia do zatrudnienia w podziale na grupy wiekowe, płeć i poziom kwalifikacji, ukazana jako procentowy udział w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych;
 - liczba osób wykreślona z rejestru bezrobotnych prowadzonego przez publiczne służby zatrudnienia, ukazana jako procentowy udział w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych.
2. Wkład w skracanie okresu bezrobocia i zmniejszanie bierności zawodowej, by reagować na bezrobocie długoterminowe i strukturalne, a także na wykluczenie społeczne:
 - liczba osób, które przeszły do zatrudnienia po na przykład 6 i 12 miesiącach bezrobocia w podziale na grupy wiekowe, płeć, poziom kwalifikacji, ukazana jako procentowy udział w ogólnej liczbie osób, które przeszły do zatrudnienia, zarejestrowanej przez publiczne służby zatrudnienia;
 - liczba wpisów w rejestrze publicznych służb zatrudnienia dotyczących osób uprzednio biernych zawodowo, ukazana jako procentowy udział w ogólnej liczbie wszystkich pozycji w tym rejestrze publicznych służb zatrudnienia, w podziale na grupy wiekowe i płeć.
3. Zapełnianie wakatów (w tym poprzez dobrowolną mobilność pracowników):
 - liczba zapełnionych wakatów;
 - liczba odpowiedzi w ramach prowadzonego przez Eurostat badania aktywności ekonomicznej ludności dotyczącego przyczynienia się publicznych służb zatrudnienia do znalezienia przez respondenta pracy na obecnym stanowisku.
4. Zadowolenie klientów z usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia:
 - ogólny poziom zadowolenia osób poszukujących pracy;
 - ogólny poziom zadowolenia pracodawców.

Zdefiniowano także obszary analizy poprzez jakościową wewnętrzną/zewnętrzną ocenę czynników sprzyjających osiągnięciu dobrych wyników dla obszarów wymienionych powyżej, tj.:

1. zarządzanie wynikami strategicznymi;

2. opracowanie procesów operacyjnych, takich jak skuteczne kierowanie/charakteryzowanie osób poszukujących pracy oraz dostosowane korzystanie z aktywnych instrumentów rynku pracy;
3. trwała aktywizacja i zarządzanie przechodzeniem do zatrudnienia;
4. stosunki z pracodawcami;
5. oparte na dowodach opracowywanie i realizowanie usług publicznych służb zatrudnienia;
6. skuteczne zarządzanie partnerstwami z zainteresowanymi stronami;
7. podział środków publicznych służb zatrudnienia.

Podstawowe elementy metodyki benchlearningu

Głównymi źródłami danych do procesu benchlearningu są m.in. dane administracyjne publicznych służb zatrudnienia (PSZ), dane Eurostatu (w tym badanie aktywności ekonomicznej ludności) czy raporty przygotowywane przez PSZ na prośbę KE.

Jakościowa analiza porównawcza jest prowadzona przy pomocy ustrukturalizowanych wywiadów na temat wskaźników sprzyjających efektywności. Następnie opracowany jest raport dla poszczególnych PSZ, określający mocne strony i obszary problematyczne, a także zawierający wskazówki odnośnie możliwości wzmocnienia PSZ w obszarach problematycznych, np. w ramach programów wzajemnego uczenia się.

Proces ten przebiega następująco:

1. Gromadzenie danych i przetwarzanie zgromadzonych informacji (samoocena PSZ).

Każdy kraj zobowiązany jest przeprowadzić tzw. samoocenę na podstawie określonych formularzy i przekazać do oceniających dokumenty źródłowe. Samoocena PSZ jest kluczowym, jakościowym działaniem porównującym (benchmarking). Jej celem jest uzyskanie diagnozy na temat słabych i mocnych obszarów działań PSZ, zrozumienie obszarów wymagających poprawy i zdefiniowanie działań naprawczych. Potencjalne działania naprawcze będą przedmiotem wzajemnego uczenia się.

2. Wizyta przedstawicieli KE i zewnętrznych asesorów będących przedstawicielami PSZ z państw UE /EOG.
3. Przygotowanie dokumentów rekomendujących dalsze działania.

Wszystkie PSZ realizują benchlearning w określonych 2 – 3 letnich sekwencjach czasowych.