Realizacja Projektu - 2022

Departament Rynku Pracy Data publikacji: 31.03.2022 Data modyfikacji: 09.02.2023

W dniach 4 - 7 października 2022 r. odbyła się III ocena działalności polskich Publicznych Służb Zatrudnienia (PSZ) zrealizowana w ramach programu benchlearning sieci Europejskich Publicznych Służb Zatrudnienia.

W tej edycji oceniającymi byli przedstawiciele PSZ z Danii, Francji, Szwecji i Litwy wspomagani przez przedstawicieli Komisji Europejskiej oraz ekspertów z ICON-Institute (wykonawcy pomocniczego).

Program oceny obejmował spotkania on-line z kadrą kierowniczą i pracownikami z Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej (Ministerstwa) oraz z pracownikami dwóch powiatowych urzędach pracy: w Szczytnie i Gdyni. Podstawą wizyty była samoocena polskich PSZ przeprowadzona przed spotkaniami z asesorami.

Asesorzy przeanalizowali wszystkie aspekty funkcjonowania PSZ w następujących obszarach tematycznych:

- strategiczne zarządzanie działaniami,
- procesy operacyjne,
- zrównoważona aktywizacja i zarządzanie zmianami,
- relacje z pracodawcami,
- projektowanie i wdrożenie usług w oparciu o dowody,
- zarządzanie partnerstwami,
- alokacja zasobów,
- zarządzanie kryzysowe

a następnie określili mocne i słabe strony polskich PSZ oraz wskazali możliwe kierunki zmian.

Pokonywanie kryzysów

Asesorzy byli pod wrażeniem skutecznego działania PSZ i odporności całej organizacji w sytuacjach kryzysowych. Polskie PSZ wykazały się elastycznością organizacyjną w radzeniu sobie z dwoma niemal równoczesnymi kryzysami. Dzięki zaangażowaniu, współpracy pracowników urzędów pracy i ich umiejętności poradzono sobie nie tylko ze skutkami pandemii, ale także z masowym napływem uchodźców z Ukrainy. Urzędy otrzymały też silne i terminowe wsparcie od Ministerstwa. Podkreślono, że sukces ten został osiągnięty w bardzo trudnych okolicznościach.

Efektywność

Dobrze oceniono badanie efektywności form aktywizacji zawodowej i jego jednolite zastosowanie w całym systemie PSZ. Przejrzystość wyników oraz akceptacja badania wzmacniają znaczenie wyników badania efektywności.

Powyższe obszary zostały określone jako mocne strony funkcjonowania polskich PSZ i kluczowe w czasie kryzysu. Asesorzy zidentyfikowali także obszary, które – w ich ocenie – wymagają poprawy a są istotne dla rozwoju PSZ.

Określanie działań w oparciu o dowody

W zdecentralizowanej strukturze PSZ z wysoce autonomicznymi biurami regionalnymi i lokalnymi zapewnianie wsparcia i wytycznych jest kluczowym zadaniem Ministerstwa. Jednym z kluczowych sposobów wspierających podejmowanie decyzji jest generowanie i dostarczanie solidnych dowodów na

to, co działa i w jakim zakresie. Analizy wpływu przyczynowego na skutki polityk rynku pracy nie są prowadzone i nie ma solidnych dowodów opartych na zaawansowanych metodach badawczych. Ograniczona jest również dostępność wysokiej jakości danych na poziomie mikro do celów badawczych: na przykład nie ma porównywalnych ogólnokrajowych danych na temat zadowolenia klientów urzędów pracy jako ważnego źródła dalszego rozwoju usług rynku pracy, chociaż istnieją badania realizowane przez regionalne i lokalne urzędy.

Oceniający rekomendowali też, aby w pełni wykorzystać potencjał projektów pilotażowych poprzez rygorystyczną ich ewaluację – zarówno w trakcie realizacji, jak i po ich wdrożeniu. Pozwoliłoby wzmocnić zasady dostarczania i wykorzystywania dowodów.

Udoskonalenie zasad aktywizacji

Profilowanie i segmentacja to podstawowe zadania PSZ, które systematyzują cały proces wsparcia osób poszukujących pracy. Asesorzy byli świadomi, że dotychczasowe zasady profilowania i segmentacji stosowane w urzędach pracy musiały zostać zmienione, co doprowadziło do braku jednolitego i ustrukturyzowanego podejścia w tym obszarze procesu aktywizacji. Możliwe jest jednak wzmocnienie innych elementów procesu aktywizacji, np. jak najwcześniejsze wsparcie i aktywizacja osób poszukujących pracy zgodnie z Indywidualnymi Planami Działania, aby doprowadzić do szybkiej reintegracji i uniknąć długotrwałego bezrobocia. Z tego powodu okres 60 dni na realizację Indywidualnego Planu Działania jako podstawy wszystkich środków wsparcia potraktowany przez oceniających za stosunkowo późny punkt wyjścia. Kolejnym obszarem rekomendowanym do poprawy w kontekście aktywizacji jest wsparcie słabszych grup na rynku pracy np. osób niepełnosprawnych, długotrwale bezrobotnych czy osób starszych, które mogłoby być bardziej systematyczne i konkretne. Dodatkowe wytyczne operacyjne dla urzędów pracy, uwzględniające specyficzne potrzeby tych grup mogłyby bardziej zintensyfikować udzielane wsparcie.

Wzmocnienie roli Ministerstwa jako mediatora i koordynatora

Funkcja Ministerstwa jako mediatora i koordynatora w obszarze wzmocnienia dowodów została wskazana wcześniej przez oceniających. Innym obszarem, gdzie Ministerstwo mogłoby być bardziej proaktywnym pośrednikiem dalszego rozwoju PSZ są usługi cyfrowe, których znaczenie wzrosło podczas pandemii a których potencjał nie jest w pełni wykorzystywany. Przy czym asesorzy byli świadomi ograniczeń wynikających z autonomii regionalnej i lokalnej.

Zarządzanie jakością

Asesorzy zwrócili uwagę na systematyczne zarządzanie jakością: promowanie kultury ciągłego doskonalenia w całym polskim systemie PSZ, zintensyfikowanie wymiany doświadczeń pomiędzy urzędami pracy, większe wsparcie Ministerstwa w zakresie rozwoju zasobów ludzkich (przy jednoczesnym poszanowaniu autonomii urzędów w tym zakresie).

Podsumowując, zalecenia oceniających dotyczyły udoskonalenia wsparcia świadczonego przez PSZ w oparciu o dowody i pod kątem uzyskania jak najlepszych rezultatów. Podkreślono także, że wyniki PSZ nie zależą od scentralizowanej lub zdecentralizowanej struktury organizacyjnej a zmiany mogą być wprowadzone z poszanowaniem autonomii regionalnych i lokalnych biur. Podano też przykłady z innych państw mogących służyć jako dobre praktyki lub stanowić źródło inspiracji.