



KOMENDA GŁÓWNA OCHOTNICZYCH HUFCÓW PRACY

00-349 Warszawa, ul. Tamka 1
tel. 22 578-47-01/02, fax 22 578-47-47
e-mail: kgohp@ohp.pl
www.ohp.pl

Warszawa, 22.03.2022 r.

Znak: KG.ZZ.8114.7.2022 .940

**Wojewódzcy Komendanci
Ochotniczych Hufców Pracy
/wszyscy/**

Szanowni Państwo

W związku z realizacją zadań z zakresu rynku pracy przekazuję najważniejsze informacje dotyczące pracy jednostek rozwoju zawodowego OHP na 2022 r.

Odnosząc się do ubiegłorocznych działań należy stwierdzić, że pomimo trudności związanych z pandemią COVID – 19 pracownicy OHP w zakresie rozwoju zawodowego zrealizowali swoje zadania na oczekiwanym poziomie.

Plan Pracy w trzech głównych usługach rozwoju zawodowego (doradztwa zawodowego, pośrednictwa pracy i szkoleń) został wykonany na poziomie ponad 100%. Także w zakresie międzynarodowego pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego w ramach EURES zostały zrealizowane zgodnie z założeniami Krajowego Planu Działania sieci EURES w Polsce na 2021 r.

Jedyny aktualnie bardzo istotny wskaźnik, który nie został wypracowany zgodnie z założeniami Planu Pracy, to realizacja pozyskanych miejsc pracy (40%), w tym tych z gwarancją zatrudnienia – 29%.

W związku z powyższym oczekuję, że Wojewódzkie Komendy OHP utrzymają osiągnięty poziom zaangażowania w realizację zadań, jak w roku ubiegłym oraz położą szczególny nacisk na poprawę wskaźników dotyczących pośrednictwa pracy.

W kontekście bieżącego roku należy wskazać, że obecnie sytuacja na Ukrainie znacząco wpłynie na dynamikę rynku pracy w Polsce, zwłaszcza pod kątem wzmożenia działań w zakresie pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i wsparcia uchodźców z Ukrainy.

W kontekście tych uwarunkowań należy dołożyć starań w zakresie precyzyjnego przygotowania oferty OHP, szczególnie w zakresie pośrednictwa pracy czy szkoleń w taki sposób by móc wesprzeć lokalnych i regionalnych pracodawców, oferując im kandydata dopasowanego do potrzeb firmy.

Poniżej przedstawiam szczegółowe informacje dotyczące kierunków działań, wytycznych na 2022 r. oraz nowych inicjatyw w ofercie OHP.

I. Organizacja usług rynku pracy dla młodzieży

W 2022 roku organizacja usług doradztwa zawodowego, pośrednictwa pracy oraz szkoleń zawodowych, podobnie jak w roku ubiegłym koncentrować powinna się na:

- diagnozie predyspozycji, umiejętności i kwalifikacji zawodowych,
- wyposażeniu w wiedzę dotyczącą zawodów i specjalności oraz możliwości zdobycia kwalifikacji,
- wypracowaniu indywidualnej ścieżki edukacyjno-zawodowej,
- nabyciu lub uzupełnieniu kwalifikacji zawodowych,
- wyposażaniu młodych ludzi w umiejętności poszukiwania pracy,
- przedłożeniu odpowiedniej oferty pracy.

Ponadto w celu dopasowania tematyki usług do obecnej sytuacji na rynku pracy zaleca się rozwijanie na zajęciach doradztwa zawodowego tematyki przedsiębiorczości oraz innych zagadnień sprzyjających rozwijaniu u młodzieży mobilności zawodowej oraz samodzielności na rynku pracy, w tym wyposażenie młodzieży w umiejętności organizacji czasu własnego oraz godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych.

Istotną tematyką realizowaną w ramach grupowych zajęć z młodzieżą jest budowanie umiejętności miękkich oraz rozwój zainteresowań ogólnych.

Według analiz prowadzonych przez ManpowerGroup opublikowanych w raporcie pt. „Rewolucja umiejętności – restart pod znakiem trzech P: przedłuż, przekwalifikuj, przeorganizuj z cyklu 2021: rewolucja umiejętności”, w miarę jak organizacje zmieniają się, automatyzując swoje procesy, ewolucji ulegają też kompetencje twarde (techniczne) oraz miękkie pracowników. Aby pracownik mógł nadążyć za tak szybkimi przemianami w środowisku pracy powinien odznaczać się odpowiednimi cechami charakteru i umiejętnościami miękkimi takimi jak np. komunikacja, zarządzanie sobą w czasie pracy, umiejętność dostosowania się, myślenie analityczne, kreatywność, przedsiębiorczość, inicjatywa, umiejętność pracy w zespole, współpraca oraz chęć do ciągłej nauki i otwartość na nowe. Firmy coraz częściej potrzebują pracowników nastawionych na nieustanne uczenie się, z elastycznością niezbędną do wykonywania nowych zadań.

Zdaniem pracodawców trudno jest zidentyfikować i rozwinąć umiejętności miękkie. Podczas gdy 34% organizacji w Polsce ma trudności z wyszkoleniem pożądaných umiejętności technicznych u pracowników, 36% firm przyznaje, że jeszcze trudniej jest nauczyć pracowników potrzebnych umiejętności miękkich. I choć umiejętności techniczne są ważne, to właśnie kompetencje miękkie zwiększają szanse na zatrudnienie, sprawiają, że pracownik na dłużej wiąże się z pracodawcą oraz podtrzymują chęci do dalszej nauki i rozwoju niezbędne do utrzymania zatrudniania [ManpowerGroup „Rewolucja umiejętności (...)].

W związku z powyższym specjaliści pionu rozwoju zawodowego, a w szczególności doradcy zawodowi oraz specjaliści ds. rozwoju zawodowego, wykorzystując możliwości organizacyjne i swoje kompetencje, powinni w ofercie zajęć grupowych uwzględnić warsztaty kształtujące umiejętności miękkie, które mogą pomóc młodzieży w podjęciu pracy i utrzymaniu się na rynku pracy bez dłuższych przerw w zatrudnieniu.

W harmonogramach zajęć grupowych należy uwzględnić następującą tematykę:

- komunikacja, w tym komunikacja z pracodawcą podczas rozmów kwalifikacyjnych oraz w bezpośredniej obsłudze z klientem,
- współpraca, umiejętność pracy w zespole,
- zarządzanie sobą w czasie pracy, racjonalne wyznaczanie i realizacja celów,
- kreatywność, przedsiębiorczość,
- wzmocnienie poczucie własnej wartości, formy radzenia sobie ze stresem,
- wizerunek w miejscu pracy oraz w mediach społecznościowych,
- kształtowanie postaw otwartości na nowe wyzwania zawodowe, chęci do nauki i zdobywania nowych umiejętności, elastyczności, dostosowania się do zmian, mobilności zawodowej,
- rozwój kompetencji kluczowych:
 - kompetencje informatyczne,
 - umiejętność uczenia się,
 - kompetencje społeczne i obywatelskie,
 - inicjatywność i przedsiębiorczość,
 - świadomość i ekspresja kulturalna.

Podczas zajęć z doradztwa zawodowego powinno się uwzględniać rozwój zainteresowań ogólnych i umiejętności z nimi związanych. Jest to szczególnie ważne u młodzieży, która ze względu na wiek, nie ma lub ma niewielkie doświadczenie zawodowe, często niskie poczucie własnej wartości, odczuwa brak umiejętności i wiedzy w zetknięciu się z rzeczywistością na rynku pracy. Opierając się na dobrych praktykach i doświadczeniach jednostek OHP zainteresowania i umiejętności z nich płynące są podstawą znalezienia atrakcyjnej dla młodzieży pracy tymczasowej, wakacyjnej, która wzbogaca doświadczenie zawodowe młodzieży i zwiększa szanse na znalezienie pracy stałej po zakończeniu edukacji.

Niezmienne należy dążyć do udzielania młodzieży kompleksowych usług w zakresie rozwoju zawodowego, aż do osiągnięcia przez nich samodzielności na rynku pracy.

Zgodnie z wytycznymi do realizacji rekrutacji do jednostek opiekuńczo – wychowawczych planując usługi rozwoju zawodowego należy uwzględnić wsparcie w następujących aspektach:

- diagnoza predyspozycji i umiejętności poprzedzająca wybór nauki zawodu oraz pracodawcy,
- poszukiwanie pracodawców, u których uczestnicy OHP będą odbywać praktyki zawodowe.

Po zakończeniu etapu rekrutacji i wyboru pracodawcy pracownicy pionu rozwoju zawodowego, w uzgodnieniu z zespołem wsparcia uczestników, obejmują uczestników działaniami stosownie do ich potrzeb. Ponadto, jeśli zajdzie konieczność, kadra rozwoju zawodowego uczestniczy w wizytach monitorujących u pracodawców. Koszty dojazdów do pracodawców mogą być pokrywane z budżetu WK w ramach PRF Zadanie 7. Wychowanie 7.2.1 Nadzór nad realizacją kształcenia i wychowania.

Organizując usługi rozwoju zawodowego należy brać pod uwagę dobór odpowiednich dla młodzieży metod i form przekazu, które z jednej strony będą atrakcyjne a z drugiej zainteresują młodzież tematem, co skutkować będzie realizacją założonego celu organizowanych zajęć.

W związku z tym zaleca się wykorzystywanie nowych technologii stosowanych w edukacji i powszechnie dostępnych, stosownie metod aktywizujących, atrakcyjnych wizualnie materiałów i narzędzi. Należy unikać form statycznych takich jak wykład i tradycyjna prezentacja.

Ponadto informuję, że jeśli zajdzie taka potrzeba wszystkie formy usług rozwoju zawodowego w OHP (doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy, zajęcia ze specjalista ds. rozwoju zawodowego) mogą być realizowane w formie zdalnej i odpowiednio kwalifikowane w drukach sprawozdawczych DRZ. W takich przypadkach należy dostosować formę dokumentowania usług do możliwości oraz stosować dostępne narzędzia on-line, w tym Platformę edukacyjną Octopus+.

Kolejnym aspektem dotyczącym organizacji usług i utrzymania ich wysokiego standardu merytorycznego, obok podnoszenia umiejętności kadry, jest zakup aktualnych zasobów metodycznych, pomocy dydaktycznych, materiałów szkoleniowych i trenerskich, programów edukacyjnych, licencji na aplikacje, testów, podręczników, książek, prenumerat prasy edukacyjnej dla młodzieży i specjalistycznej dla kadry, itp. W związku z tym WK OHP powinny rokrocznie zbierać zapotrzebowanie z jednostek podległych i doposażać jednostki w artykuły metodyczne do pracy z młodzieżą.

Koszty zakupu zasobów metodycznych oraz inne koszty organizacji usług mogą być pokrywane ze środków WK w ramach PRF ZAKŁADKA 08. ROZWÓJ ZAWODOWY zadanie 1, 2, 3. Zgodnie z katalogiem wydatkowania PRF 08 na rok 2022, który zamieszczony jest na platformie dla pracowników OHP „Octopus”.

Organizacja usług EURES w OHP

Pandemia przyczyniła się do powstania problemów społecznych oraz wywołała niepewność osób poszukujących pracy, co sprzyjało do wzrostu liczby usług w aspekcie poradnictwa zawodowego w kontekście EURES. Zwiększyła się znacznie potrzeba na zindywidualizowane poradnictwo zawodowe, a także na wsparcie psychospołeczne, dotyczące planowania kariery za granicą czy też informacji na temat rynku pracy. Zaobserwowano także zwiększone zapotrzebowanie na działania edukacyjne i szkoleniowe, oraz oczekiwania klientów w zakresie przekwalifikowania się i podnoszenia umiejętności szczególnie w podejmowaniu uczenia się online.

W związku z powyższym zaleca się aby Kadra EURES WK OHP i CEiPM położyła nacisk na wspieranie:

- działań w zakresie pośrednictwa pracy EURES: wykorzystanie posiadanych możliwości i kontaktów sieci w celu aktywizacji zawodowej uchodźców z Ukrainy, w tym ponowne rozeznanie rynku pracodawców oraz pozyskiwania nowych, rozwijanie współpracy z dotychczasowymi partnerami EURES,
- polskich bezrobotnych i poszukujących pracy ze zidentyfikowanych sektorów rynku pracy, branż, zawodów lub kompetencji, w których występuje nadwyżka lub równowaga na wojewódzkim lub krajowym rynku pracy, w znalezieniu zatrudnienia za granicą w państwach UE,

- Polaków przebywających za granicą na terenie państw UE ze zidentyfikowanych sektorów rynku pracy, branż, zawodów lub kompetencji, w których występuje deficyt potencjalnych pracowników na terenie województwa lub kraju (występują trudności w rekrutacji pracowników), w znalezieniu zatrudnienia w Polsce,
- polskich pracodawców w rekrutacji i zatrudnieniu pracowników (bezrobotnych lub poszukujących pracy) przebywających za granicą w państwach UE (dotyczy to zarówno cudzoziemców będących obywatelami tych państw jak i Polaków przebywających za granicą na terenie tych państw) ze zidentyfikowanych sektorów rynku pracy, branż, zawodów lub kompetencji, w których występuje deficyt potencjalnych pracowników na terenie województwa lub kraju (występują trudności w rekrutacji pracowników),
- polskich bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców w korzystaniu z mobilności na rynku pracy w obszarach transgranicznych (przygranicznych),
- usługi wsparcia dla bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców (z Polski i z UE/EFTA) – powinny być zgodne z KPDE na 2022 rok, zatwierdzone przez Ministra właściwego ds. pracy,
- systematycznej współpracy z kadrą EURES z zagranicy i z kraju.

Ponadto zaleca się kontynuację projektu EURES GO FURTHER.

Kolejnym wyzwaniem na ten rok jest pomoc uchodźcom z Ukrainy. Od początku wojny w Ukrainie do Polski przybyło już ponad dwa miliony uchodźców. W odpowiedzi rząd zapowiedział uproszczenie procedur legalizacji ich pobytu w kraju i otwarcie naszego rynku pracy. Osoby, których pobyt zostanie uznany za legalny, będą miały także swobodny dostęp do polskiego rynku pracy. W tym celu została przygotowana Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej Warszawa, dnia 12 marca 2022 r. Poz. 583). Odrębnym pismem do WK OHP zostaną przekazane szczegółowe informacje i wytyczne dotyczące możliwości i warunków świadczenia usług rynku pracy dla uchodźców przez jednostki OHP.

II. Szkolenia kadry rozwoju zawodowego

W roku ubiegłym KG OHP zorganizowała szkolenia dla kadry rozwoju zawodowego, w szczególności doradców zawodowych, kontynuując realizację szkoleń z roku 2020. Szkolenia te ze względu na sytuację epidemiczną zorganizowane były w formie zdalnej. Jednak dzięki tej formie szkoleniami mogła zostać objęta duża większa liczba osób. Łącznie w szkolenia wzięło udział ok. 250 osób.

Szkolenia prowadzone były przez doświadczonego szkoleniowca oraz praktyka w dziedzinie doradztwa zawodowego i rynku pracy oraz edukacji zdalnej. Zrealizowane były następujące szkolenia:

- Jak zaangażować i zainteresować młodzież zajęciami w zakresie doradztwa zawodowego oraz jak tworzyć atrakcyjne wizualnie i wartościowe materiały szkoleniowe?
- Metodyka i warsztat pracy zdalnego doradztwa zawodowego dla młodzieży w OHP.

Tematyka szkoleń nie została wybrana przypadkowo. Sytuacja związana z pandemią i edukacja zdalna wymusiła również na naszej kadrze prowadzenie zajęć w formie zdalnej. Umiejętności w zakresie edukacji zdalnej, obsługi dostępnych programów i aplikacji były na bardzo różnym poziomie.

Ponadto pod koniec ubiegłego roku zostało zorganizowane szkolenie w formie stacjonarnej dla kadry dyrektorów CEiPM oraz koordynatorów rozwoju zawodowego, które miało na celu wymianę doświadczeń, omówienie najważniejszych zadań oraz podejmowało tematykę zarządzania zespołem i organizacji zadań pracowników.

W trosce o wysoką jakość kwalifikacji kadry rozwoju zawodowego, również w 2022 r. z ramienia KG OHP będą organizowane szkolenia i narady pracowników, zarówno w formie on-line jak i tradycyjnej o tematyce dostosowanej do obecnych potrzeb. Szczegółowe informacje w tej sprawie zostaną przekazane w późniejszym terminie.

Jednakże zaleca się organizowanie szkoleń doskonalących dla kadry rozwoju zawodowego z poziomu i ze środków budżetu WK OHP.

Kadra najczęściej wskazywała potrzeby szkoleniowe w tematyce związanej z przedsiębiorczością młodzieży OHP, zakładaniem własnej firmy, radzeniem sobie ze stresem i wypaleniem zawodowym samych doradców, diagnozy predyspozycji za pomocą kwestionariuszy i testów, w zakresie pracy z młodzieżą z niepełnosprawnościami i dysfunkcjami oraz praktyczne szkolenia stacjonarne w obszarach ćwiczeń, zadań, gier i scenariuszy w pracy z młodzieżą, a także szkolenia komputerowe w zakresie obsługi prezentowanych programów typu Excel, Canva, Prezi, Genially, Quizizz, Kohoot, Animaker. Podsumowując, potrzeby szkoleniowe kadry można pogrupować na te związane ściśle zawodowe, z pracą z klientem, w tym z metodami, technikami, formami pracy oraz te związane z narzędziami pracy w tym pracy zdalnej i nowych technologii w edukacji a także na te podejmujące najczęstsze problemy i deficyty młodych klientów.

Ponadto Zespół Rozwoju Zawodowego w KG OHP zauważa duże braki i potrzebę szkoleniowe w zakresie podstawowych zagadnień związanych z przetwarzaniem danych osobowych oraz analizą rynku pracy.

Wskazane powyżej potrzeby edukacyjne należy wziąć pod uwagę organizując szkolenia dla kadry rozwoju zawodowego.

Szkolenia kadry EURES OHP

- W związku z wejściem w życie nowej Unijnej Strategii Komunikacyjnej EURES 2021–2024 przewidziane będą szkolenia w OHP w tym zakresie, jak i w aspekcie planowania oraz sprawozdawczości (lipiec br.) – informacje w tej sprawie będą przesyłane na bieżąco.
- Doradcy EURES w WK OHP zachęca się do uczestnictwa w szkoleniach Akademii EURES (I i II semestr br.), a asystentów EURES do udziału w szkoleniu wstępnym i w kursach fazy konsolidacyjnej.

- Doradcy EURES powinni położyć nacisk na prowadzenie szkoleń dla kadry EURES w ramach własnej organizacji – chodzi o asystentów EURES w CEiMP pod kątem realizacji zadań, wynikających z obowiązujących przepisów.

III. Promocja i współpraca z organizacjami zewnętrznymi i środowiskiem lokalnym

W celu dotarcia do młodzieży potrzebującej wsparcia w zakresie usług rozwoju zawodowego zaleca się rozszerzenie współpracy ze środowiskiem lokalnym, np.: placówkami oświatowymi, domami dziecka, ośrodkami pomocy społecznej, szkolnym ośrodkami socjoterapii oraz innymi organizacjami i instytucjami działającymi na rzecz młodzieży z określonej grupy wiekowej. W ramach współpracy można organizować przedsięwzięcia typu: zajęcia grupowe, targi pracy, giełdy pracy, dni otwarte, seminaria, webinaria, itp.

Ponadto zaleca się podjęcie szerszej współpracy przez kadrę kierowniczą z pracodawcami oraz z organizacjami zrzeszającymi pracodawców oraz wspierającymi przedsiębiorczość.

W zakresie promocji i współpracy OHP z organizacjami zewnętrznymi i środowiskiem lokalnym:

- promocja usług wśród potencjalnych klientów OHP oraz rozpowszechnianie działalności w środowisku lokalnym;
- inicjowanie i utrzymywanie współpracy z lokalnymi pracodawcami, przedsiębiorcami;
- utrzymywanie stałej współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia, szkołami,
- organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego oraz innymi instytucjami rynku pracy, organizacjami działającymi na rzecz młodzieży;

Ponadto zaleca się inicjowanie i realizacja programów autorskich oraz wnioskowanie i realizacja projektów finansowanych z innych źródeł niż budżet OHP np. granty, projekty finansowane przez spółki skarbu państwa w ramach odpowiedzialności społecznej biznesu i misji edukacyjnej.

W zakresie współpracy wewnątrz struktury OHP należy:

- utrzymywać ścisłą współpracę z jednostkami pionu rozwoju zawodowego;
- macierzystym CEiPM i podległymi jemu MCK i MCIZ,
- CEiPM na terenie danego województwa;
- prowadzenie ścisłej współpracy z jednostkami pionu kształcenia i wychowania (CKiW, OSiW, HP na terenie danego CEiPM).

Na potrzeby współpracy, pozyskania nowych partnerów zewnętrznych oraz promocji działalności OHP każda WK OHP powinna przygotować jedną spójną prezentację działalności w formie multimedialnej, która będzie prezentowana partnerom oraz młodzieży podczas przedsięwzięć edukacyjnych i promocyjnych – włączając także problematykę z zakresu EURES.

IV. Pozyskiwanie miejsc pracy i ich wykorzystanie

Prognozy i analizy rynku pracy wskazują, że rok 2022 będzie niósł za sobą ponowne otwarcie branż i nie będzie tak obciążony restrykcjami związanymi z pandemią. W związku

z tym, należy dołożyć wszelkich starań aby w 2022 r. efektywniej zrealizować podstawowy cel usług rozwoju zawodowego, którym jest znalezienie zatrudniania przez klientów OHP.

Zespół Zatrudniania w KG OHP zwiększy nadzór nad realizacją zadania „pozyskiwanie miejsc pracy i kierowanie do niej młodzieży”. Tym samym WK OHP powinny wprowadzić działania, które pozwolą na efektywniejszą realizację mierników, w tym:

- Systematyczne monitorowanie przez pracowników jednostek rozwoju zawodowego, sytuacji na rynku zatrudnienia.
- Organizowanie wizyt studyjnych u pracodawców, targów pracy, a w szczególności giełd pracy, które to przedsięwzięcia pozwolą na bezpośredni kontakt młodego człowieka z pracodawcą, co może skutkować zatrudnieniem. Giełdy i targi pracy mogą być też organizowane on-line, w zależności od sytuacji epidemiologicznej w kraju.
- Istotne jest aby pracownicy jednostek rozwoju zawodowego pozyskiwali oferty dopasowane do potrzeb klienta OHP. Kierownicy jednostek (dyrektorzy CEiPM) powinni systematycznie monitorować „jakości” tych ofert. Szczególną uwagę należy zwracać na to, jakie wymagania mają pozyskane oferty w poszczególnych jednostkach. W pierwszej kolejności akcent należy położyć na: stanowisko, wymagany staż pracy, wymagane kwalifikacje, warunki pracy, wymagane doświadczenie oraz korelację pomiędzy kwalifikacjami klientów pośrednika pracy OHP, a kwalifikacjami wymaganymi przez pracodawcę. Zwracam jednak uwagę, że nie należy odmawiać przyjęcia ofert pracy od pracodawcy, których warunki zatrudniania nie odpowiadają możliwościom młodzieży zarejestrowanej w jednostkach OHP. Przyjmując ofertę o wymaganiach, na którą potencjalnie jednostka nie ma kandydata, należy podjąć dodatkowe działania aby tą ofertę zrealizować, nie tylko ją rejestrując i udostępniając na stronie MPP.
- Ponadto należy systematycznie analizować możliwości, predyspozycje i kwalifikacje młodzieży zarejestrowanej w jednostkach OHP a następnie poczynić starania pozyskania do współpracy odpowiednich pracodawców lub też zaproponować młodzieży zarejestrowanej możliwość podniesienia kwalifikacji lub re kwalifikacji zgodnie z zapotrzebowaniem pracodawców na lokalnym rynku.

W związku z powyższym dyrektorzy CEiPM powinni dokonać analizy pozyskanych w 2021 roku miejsc pracy, pod kątem ich adekwatności do potrzeb i kwalifikacji naszego klienta. Wnioski i rozwiązania powinni przedstawić kadrze.

Ponadto Dyrektorzy CEiPM są zobligowani do systematycznych, kwartalnych kontroli ofert miejsc pracy, pozyskanych w roku bieżącym przez pracowników jednostek podległych. Zespół Zatrudnienia KG OHP również będzie dokonywał kontroli powyższych działań, poprzez monitoring ofert pracy w Systemie MPP. Pozwoli to na weryfikację i dostosowanie pozyskiwanych przez pośredników pracy miejsc zatrudnienia oraz pracodawców.

Zespół Zatrudnienia opracował jednolity formularz, który będzie wskazywać czy uczestnik przyjął bądź odmówił oferty pracy (krótkoterminowej, stałej w ramach gwarancji zatrudnienia dla uczestników kończących naukę w OHP oraz stałej poza gwarancją zatrudnienia). W przypadku odmowy, przez uczestnika, przyjęcia miejsca pracy z gwarancją zatrudnienia,

wypełniony formularz powinien zostać załączony do dokumentacji - Indywidualnej Teczki Uczestnika. Potwierdzenie skierowania do pracodawcy stanowi załącznik nr. 1 do niniejszego pisma.

V. Organizacja szkoleń z zakresu „ABC prowadzenia działalności gospodarczej”

Młodzież w OHP w większości kształcona jest w zawodach dla sektora szeroko rozumianych usług, w który często występuje potrzeba założenia własnej działalności gospodarczej i wykazywania umiejętności przedsiębiorczych.

W związku z powyższym zaleca się realizację szkoleń dotyczących kształtowania postaw przedsiębiorczych wśród młodzieży nastawionych na kreatywny rozwój w aspekcie dostosowania się do potrzeb dynamicznie zmieniającego się rynku pracy oraz aspektów tworzenia i rozwijania działalności gospodarczej w oparciu o własne kwalifikacje i umiejętności.

Szkolenia z zakresu „ABC prowadzenia działalności gospodarczej” mają na celu rozwijanie wśród młodzieży postaw przedsiębiorczych, zapoznanie z zagadnieniami dotyczącymi procedur zakładania własnej firmy oraz podstaw jej prowadzenia.

Wytyczne merytoryczne i organizacyjne:

1. Szkolenia powinny być skierowane do uczestników OHP, realizujących kształcenie na poziomie III klasy szkoły branżowej I stopnia, młodzieży będącej absolwentami OHP oraz młodzieży spoza OHP.
2. Liczba uczestników/grup uzależniona powinna być od zainteresowania i potrzeb młodzieży w tym zakresie oraz środków finansowych posiadanych przez WK OHP.
3. Szkolenia należy zorganizować do 30 listopada 2022 r.
4. Szkolenia powinny trwać minimum 8 godzin szkoleniowych w ewentualnym podziale na dni.
5. Tematyka szkoleń:
 - formy działalności gospodarczej,
 - procedura rejestracji działalności gospodarczej,
 - formy opodatkowania działalności gospodarczej,
 - ewidencja działalności gospodarczej,
 - biznesplan jako narzędzie planowania rozwoju firmy,
 - plan marketingowy,
 - źródła pozyskiwania funduszy na prowadzenie działalności gospodarczej.
6. Szkolenia powinny być prowadzone w formie warsztatowych zajęć grupowych z wykorzystaniem metod aktywizujących. Zajęcia mogą być organizowane w formie stacjonarnej lub on-line.
7. Szkolenia powinny być prowadzone przez pracowników pionu rozwoju zawodowego OHP posiadających kompetencje, w tym zakresie lub przez zewnętrzny podmiot szkoleniowy.

W związku z tym, że jest to zadanie, które cieszy się dużym zainteresowaniem młodzieży, WK OHP powinny zaplanować szkolenia doskonalące dla doradców zawodowych, pośredników pracy, specjalistów ds. rozwoju zawodowego z zakresu prowadzenia zajęć w tematyce przedsiębiorczości.

8. Koszt szkoleń powinien być finansowany ze środków budżetu podstawowego zaplanowanych w zadaniu 08.1 Doradztwo zawodowe dla wychowanków, absolwentów OHP i uczestników zewnętrznych oraz 08.3 Pośrednictwo pracy dla młodzieży.
9. W ciągu 5 dni od zakończenia realizacji szkoleń, należy przesłać do KG OHP sprawozdanie z realizacji szkoleń (załącznik nr 2).

Szkolenia z przedsiębiorczości mogą być wzbogacone o dodatkowe formy takie jak np.:

- seminaria, debaty, dyskusje z młodzieżą oraz zaproszonymi gośćmi na temat możliwości budowania własnej firmy, wyszukiwania nisz rynkowych związanych np. ze specyfiką demograficzną, gospodarczą czy tradycjami lokalnymi,
- spotkania z młodymi przedsiębiorcami pod hasłem „Im się udało”,
- wizyty w inkubatorach przedsiębiorczości,
- spotkania ze specjalistami ds. rozwoju zawodowego informujących o ofercie szkoleniowej jednostek OHP.

VI. Organizacja wizyt studyjnych u pracodawców

W 2022 roku należy kontynuować organizację wizyt studyjnych u pracodawców. Podstawowym celem wizyt studyjnych jest wzmocnienie praktycznego charakteru kształcenia. Wizyty studyjne u pracodawców to niepowtarzalna okazja dla młodzieży, aby poznać bliżej realne możliwości pracy w branży, w której się kształcą, możliwe stanowiska, warsztat pracy oraz specyfikę zakładu pracy oraz przyjrzeć się środowisku w jakim wykonuje się pracę.

Wytyczne merytoryczne i organizacyjne:

1. Ogólny cel wizyt: celem wizyt studyjnych jest podniesienie kompetencji zawodowych poprzez poznanie specyfiki pracodawcy, stanowisk pracy, linii produkcyjny, zadań na stanowisku pracy.
2. Cele szczegółowe wizyt studyjnych:
 - kompleksowe zapoznanie uczestników z pracą w danym zawodzie,
 - poznanie branż, właściwych dla wyuczonego zawodu,
 - poszerzenie wiedzy dotyczącej zakładów pracy i przedsiębiorstw, w których można ubiegać się o zatrudnienie,
 - doskonalenie umiejętności zawodowych, poprzez obserwację cyklu produkcyjnego/usługowego,
 - przedstawienie miejsc kluczowych dla funkcjonowania wizytowanego przedsiębiorstwa oraz omówienie charakteru i specyfiki pracy zakładu,
 - przedstawienie ścieżek kariery możliwych do zrealizowania w danej firmie,
 - przedstawienie sposobu aplikowania do danej firmy.

3. Wizyty studyjne skierowane są do uczestników OHP, tym w szczególności młodzieży drugiego i trzeciego roku nauki. Ponadto w wizytach studyjnych mogą wziąć udział absolwenci OHP oraz młodzież zewnętrzna do 25 r.ż. poszukująca pracy, zmieniająca zawód, będąca klientami jednostek rozwoju zawodowego.
4. Pracodawcy, u których będą realizowane wizyty studyjne, powinni być wybierani pod kątem: branż i zawodów, w których kształcą się uczestnicy OHP z danego regionu oraz zapotrzebowania na pracowników przedsiębiorstw w regionie.
5. Wizyty studyjne mogą być organizowane w małych, średnich i dużych przedsiębiorstwach, w zależności od charakteru branży, w której kształci się młodzież;
6. W celu poznania możliwości pracy w danym zawodzie wskazane jest zorganizowanie cyklu wizyt studyjnych dla danej grupy uczestników, w zakładach różnej wielkości, z różnymi stanowiskami oraz zróżnicowanym charakterze pracy i z odmiennymi wymaganiami na stanowisku pracy. Przykładowo w zawodzie stolarz w ramach cyklu wizyt studyjnych można zorganizować odwiedzenie małego rzemieślniczego zakładu pracy z tradycjami, z renowacją mebli, ich tworzeniem od podstaw według własnego projektu, z rzemiosłem artystycznym, w średnim zakładzie produkcyjnym lub dużym przedsiębiorstwie meblarskim, wykonującym produkcję seryjną dla sieci handlowych. Takie podejście umożliwi młodzieży zapoznanie się z możliwościami zatrudnienia jakie oferuje cała branża i ze zróżnicowanymi wymaganiami na stanowisku pracy.
7. Wizyta studyjna powinna polegać na odwiedzaniu zakładu pracy, z możliwością praktycznego doświadczenia wybranych zadań w cyklu produkcyjnym.
8. Liczba uczestników/grup uzależniona powinna być od zainteresowania i potrzeb młodzieży w tym zakresie oraz środków finansowych posiadanych przez WK OHP;
9. Wizyty należy zorganizować do 30 listopada 2022 r.;
10. Koszt wizyt powinien być finansowany ze środków budżetu podstawowego zaplanowanych w zadaniu 08.1 Doradztwo zawodowe dla wychowanków, absolwentów OHP i uczestników zewnętrznych oraz 08.3 Pośrednictwo pracy dla młodzieży;
11. Na potrzeby organizacji wizyt powinien zostać opracowany program;
12. W ciągu 5 dni od zakończenia realizacji ostatnich wizyt w br., należy przesłać do KG OHP sprawozdanie z realizacji szkoleń (załącznik nr 3).

VII. Organizacja warsztatów „Godzenie ról zawodowych i rodzinnych”

Głównym zadaniem jednostek rozwoju zawodowego OHP jest aktywizacja zawodowa i społeczna młodzieży, podejmowanie działań zmierzających do podwyższania kwalifikacji zawodowych oraz wspieranie inicjatyw służących przeciwdziałaniu bezrobociu i wychowaniu w procesie pracy. Pod opieką OHP pozostaje młodzież, która założyła już swoje rodziny i boryka się z wieloma problemami związanymi z nową dla nich rolą, już nie tylko zdobycia zawodu, wejścia na rynek pracy, bycia pracownikiem i odpowiedzialności za swój byt ale również odpowiedzialności za rodzinę. Już samo wchodzenie w dorosłość, podejmowanie

próby zdefiniowania swojego potencjału, wyboru zawodu i podjęcie nauki oraz pierwszej w życiu pracy następuje wiele obaw, problemów i pytań dla osób tak młodych. A jeśli dochodzi do tego odnalezienie się w roli rodzica, młoda osoba może pogubić się w spoczywającej na niej odpowiedzialności, przyjąć postawę bierną zawodowo oraz społecznie. Takiej postawie można przeciwdziałać oferując młodzieży odpowiednią ofertę wsparcia. Zwłaszcza, że rodzina i praca to dwie sfery aktywności ludzi dorosłych, które są uważane w naszym społeczeństwie za najważniejsze. Świadczy o tym zarówno wysoka ranga przypisywanych wartości rodzinie i pracy (CBOS).

Mając powyższe na uwadze zalecam do realizacji na 2022 rok nowe pilotażowe działanie polegające na włączeniu do tematyki poradnictwa grupowego warsztatów pt. „Godzenie ról zawodowych i rodzinnych”. Poniżej szczegóły dotyczące organizacji warsztatów.

Wytyczne merytoryczne i organizacyjne:

1. Warsztaty powinny być prowadzone przez pracowników pionu rozwoju zawodowego OHP (doradców zawodowych, pośredników pracy, specjalistów ds. rozwoju zawodowego) posiadających kompetencje w tym zakresie lub przez zewnętrzny podmiot szkoleniowy we współpracy z pracownikiem pionu rozwoju zawodowego;
2. Warsztaty skierowane są do młodzieży będącej już rodzicami lub spodziewających się dziecka: uczestnicy i absolwenci OHP oraz młodzież zewnętrzna chcąc skorzystać z oferty o takiej tematyce;
3. Warsztaty powinny być skierowane zarówno do kobiet jak i mężczyzn;
4. Słowa kluczowe najlepiej oddające charakter warsztatów: godzenie życia zawodowego i rodzinnego, work life balance, równowaga praca-dom, organizacja życia rodzinnego umożliwiającego pracę zawodową, organizacja codziennych obowiązków rodzinnych, stereotypy dotyczące łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych, organizacja czasu, prawo pracy w kontekście pracującego rodzica;
5. Ogólny cel warsztatów: wyposażenie młodzieży w umiejętności organizacji czasu własnego oraz godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych;
6. Cele szczegółowe warsztatów:
 - uświadomienie stereotypowych postaw dotyczących rodziców na rynku pracy i w życiu rodzinnym,
 - zdobycie wiedzy i umiejętności organizacji podstawowych obowiązków rodzinnych i zawodowych, pomagających w utrzymaniu aktywności zawodowej,
 - budowanie wartości ekonomicznej pracy kobiet i mężczyzn oraz wartości społecznej rodzicielstwa,
 - zdobycie wiedzy na temat wpływu na możliwość godzenia życia zawodowego z rodzinnym,
 - zdobycie wiedzy na temat zapisów Kodeksu pracy ułatwiających godzenie życia zawodowego z rodzinnym,
 - zdobycie wiedzy na temat możliwości dzielenia obowiązków rodzinnych pomiędzy jej członków.

7. Liczba uczestników/grup uzależniona powinna być od zainteresowania i potrzeb młodzieży w tym zakresie oraz środków finansowych posiadanych przez WK OHP;
8. Warsztaty należy zorganizować do 30 listopada 2022 r.;
9. Warsztat powinien trwać minimum 4 godziny szkoleniowe;
10. Tematyka warsztatów:
 - stereotypy dotyczące rodziców na rynku pracy i dotyczące funkcjonowania w rodzinie,
 - organizacja podstawowych obowiązków rodzinnych i zawodowych, pomagających w utrzymaniu aktywności zawodowej,
 - wartości ekonomiczne pracy kobiet i mężczyzn oraz wartości społeczne i osobiste z rodzicielstwa,
 - możliwości i rozwiązania, które można wprowadzić do codziennego życia, które ułatwią godzenie życia zawodowego z rodzinnym,
 - zapisy Kodeksu pracy ułatwiające godzenie życia zawodowego z rodzinnym,
 - dzielenie obowiązków rodzinnych pomiędzy jej członków.
11. Forma warsztatów: zajęcia grupowe z wykorzystaniem metod aktywizujących. Zajęcia mogą być organizowane w formie stacjonarnej lub on-line;
12. Koszt warsztatów powinien być finansowany ze środków budżetu podstawowego zaplanowanych w zadaniu 08.1 Doradztwo zawodowe dla wychowanków, absolwentów OHP i uczestników zewnętrznych oraz 08.3 Pośrednictwo pracy dla młodzieży;
13. Na potrzeby organizacji warsztatów powinien zostać opracowany scenariusz i program warsztatów;
14. W ciągu 5 dni od zakończenia realizacji ostatnich warsztatów w br., należy przesłać do KG OHP sprawozdanie z realizacji szkoleń (załącznik nr 4).

VIII. Organizacja szkoleń zawodowych dla młodzieży

W 2022 roku należy kontynuować wieloletnie zadanie polegające na organizowaniu specjalistycznych szkoleń zawodowych dla młodzieży w wieku 18-25 lat.

Ogólnym celem szkoleń zawodowych organizowanych przez WK OHP jest umożliwienie młodzieży podniesienia kwalifikacji, dostosowania swoich kwalifikacji do wymagań rynku pracy, zdobycia wiedzy i umiejętności w zawodzie wyuczonym lub w zawodzie pokrewnym oraz umożliwienie re kwalifikacji zawodowej, co ułatwi znalezienie zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

Nowym kierunkiem wyznaczającym realizację tego zadania przez WK OHP jest zbadanie potrzeb lokalnego rynku pracy na umiejętności i kwalifikacje oparte na nowych technologiach i szeroko rozumianym IT oraz dostosowanie do tego oferty szkoleń. Jest to odpowiedzią na zmieniające się uwarunkowania gospodarcze, takie jak rozwój inwestycji opartych na nowych technologiach, rozwój nowych technik pracy i technologii w zawodach i specjalnościach już od dawna istniejących na rynku oraz powstawanie nowych gałęzi gospodarki i specjalizacji.

Ciągły rozwój technologii, automatyzacji i digitalizacji procesów produkcyjnych, powoduje nieustanne zmiany na rynku pracy. Konsekwencje rozwoju technologii, powstawanie nowych zawodów, specjalności oraz stanowisk, opartych na kompetencjach cyfrowych i kreatywności, nie ominą młodzieży kształcącej się w OHP. Za sprawą wprowadzania do firm nowoczesnych technologii, digitalizacji i cyfryzacji zmianie ulegną stanowiska pracy związane nie tylko z wprowadzaniem danych do baz, obsługa IT, z księgowością ale też produkcją, wytwarzaniem i montażem oraz bezpośrednim kontaktem z klientem i sprzedażą. Pracodawcy poszukują nie tylko pracowników posiadających umiejętności obsługi zaawansowanych technologicznie urządzeń, maszyn i oprogramowania ale także pracowników łatwo przystosowujących się do zmian, cechujących się dużą elastycznością, zdolnościami logicznego myślenia i chęcią ciągłej nauki, ponieważ to te umiejętności i cechy gwarantują nadążenie za wciąż postępującą cyfryzacją, digitalizacją środowiska pracy.

Szkolenia zaplanowane do realizacji na 2022 r. adresowane są do osób pełnoletnich:

- uczestników OHP, w szczególności kończących III rok nauki, którzy:
 - odznaczają się odpowiednią motywacją,
 - posiadają wysoką frekwencję, zarówno szkolną jak i na praktykach zawodowych,
 - wyróżniają się dobrymi wynikami w nauce i poprawnym zachowaniem;
- absolwentów OHP, którzy wyrazili chęć dokończenia w zawodzie pokrewnym z wyuczonym bądź wymagają re kwalifikacji;
- klientów z lokalnego środowiska, którzy:
 - nie posiadają wyuczonego zawodu,
 - potrzebują dokończenia w zawodzie pokrewnym z wyuczonym,
 - wymagają re kwalifikacji.

Wytyczne merytoryczne i organizacyjne:

1. Szkolenia będą organizowane w oparciu o zapotrzebowanie rynku lokalnego oraz predyspozycje klientów. Powinny zostać dopasowane tematycznie do zawodów wskazanych jako najpopularniejsze wśród uczestników OHP oraz do potrzeb rynku pracy (w wymiarze ogólnopolskim i lokalnym).
2. Mają odzwierciedlać potrzeby lokalnych pracodawców, odpowiadać na wyzwania zmieniającego się rynku pracy (wsparte o nowoczesne technologie) a jednocześnie być dostosowane do możliwości percepcyjnych i poziomu wiedzy przyszłych pracowników.
3. Realizacja szkoleń pod potrzeby lokalnych pracodawców powinna uwzględniać pozyskanie gwarancji zatrudnienia dla uczestników szkoleń, którzy nie posiadają innej oferty zatrudnienia.
4. W sytuacji, gdy wskazana jest re kwalifikacja zawodowa, tj. nauka innego zawodu niż dotychczas wyuczony, klient, przed skierowaniem na szkolenie, powinien odbyć wizytę u doradcy zawodowego celem uzyskania opinii dotyczącej zainteresowań i motywacji, predyspozycji zawodowych oraz celowości zmiany zawodu z posiadanego na inny.
5. W szczególności dotyczy to szkoleń tzw. „twardych”, zakończonych nie tylko egzaminem wewnętrznym ale również koniecznością uzyskania zewnętrznego certyfikatu, takich jak

np.: spawacza, operatora koparek/ koparko-ładowarek/ suwnic, szkoleń z modulem „prawo jazdy” i „obsługa wózków jezdniowych”.

6. Podczas rekrutacji na szkolenia należy wziąć pod uwagę następujące aspekty:
 - poziom motywacji uczestników do ukończenia danego szkolenia,
 - kwestię ewentualnych ograniczeń zdrowotnych (w sferze fizycznej i psychicznej), percepcyjnych i dotyczących poziomu wiedzy „na wejściu”,
 - udział w szkoleniu nie może kolidować z procesem nauki szkolnej i nauki zawodu (dotyczy uczestników OHP).
7. Pierwszeństwo w kwalifikacji na szkolenia mają mieć uczestnicy OHP, którzy wyrazili chęć dokończenia w zawodzie pokrewnym z wyuczonym bądź wymagają uzupełnienia rekwalifikacji.
8. KG OHP utworzyła rezerwę na realizację dodatkowych szkoleń w zakresie nowych technologii i szeroko rozumianego IT. W związku z tym będzie istniała możliwość zwiększenia WK OHP puli środków finansowych w tym zakresie. O dodatkowe środki na szkolenia z ww. zakresu, WK OHP może wnioskować do lipca 2022 r.

Nowatorskie oraz nadające młodzieży unikalne i potrzebne na rynku pracy kwalifikacje będą miały pierwszeństwo w dofinansowaniu.

Przykładowe obszary tematyczne dodatkowych szkoleń:

- środowisko Word, Excel, Power Point, Access,
 - strony internetowe – tworzenie i pozycjonowanie,
 - podstawowe szkolenia z zakresu nauki języków programowania,
 - ECDL: moduły z kategorii BASE i wybrane moduły z kategorii „Standard”,
 - szkolenia z zakresu automatyki, robotyki i urządzeń mobilnych,
 - wybrane aspekty cyberbezpieczeństwa.
9. Instytucje szkoleniowe należy wybierać zgodnie z Prawem Zamówień Publicznych.
 10. Przy wyborze instytucji szkoleniowych należy wziąć pod uwagę m.in.:
 - zakres i jakość oferowanych programów szkoleń, w tym wykorzystywanie standardów kwalifikacji zawodowych;
 - kwalifikacje kadry dydaktycznej;
 - posiadane przez instytucję certyfikaty jakości usług;
 - rodzaj dokumentów potwierdzających ukończenie szkolenia i uzyskanie kwalifikacji;
 - koszty szkolenia;
 - zaangażowanie instytucji szkoleniowej w pozyskiwanie miejsc pracy dla przeszkolonych osób;
 - posiadanie wpisu do rejestru instytucji szkoleniowych WUP.
 11. Podczas procedury wyboru instytucji szkoleniowych i na etapie podpisywania umowy proszę brać pod uwagę sytuację pandemii Covid-19 i w związku z tym następujące aspekty:

- możliwość szkolenia w formie stacjonarnej, zdalnej i hybrydowej;
 - dokończenie szkolenia/przystąpienie do egzaminów przez uczestników, po przerwie spowodowanej niedyspozycją bądź ważnymi czynnikami rodzinnymi;
 - zastąpienie na wczesnym etapie szkolenia uczestnika, który zrezygnował – klientem z listy rezerwowej. Okres umożliwiający wprowadzenie zastępstwa jest zależny od specyfiki danego szkolenia.
12. Ponadto należy brać pod uwagę organizowanie sesji poprawkowej dla uczestników, którzy w pierwszym podejściu nie otrzymali wyniku pozytywnego. Dotyczy to egzaminów teoretycznych i praktycznych.
13. Po ukończeniu szkolenia należy monitorować zatrudnienie osób uczestniczących w szkoleniach. Dokumentacja potwierdzająca zatrudnienie powinna mieć jedną z następujących form:
- pisemne oświadczenie uczestnika,
 - notatka służbowa z rozmowy telefonicznej, która zawiera informację: w jakiej firmie uczestnik podjął pracę i ewentualnie w jakim charakterze.

IX. Organizacja przedsięwzięć edukacyjnych, targów pracy i giełd pracy

Istotną rolę w realizacji usług rozwoju zawodowego (doradztwa zawodowego, pośrednictwa pracy, szkoleń zawodowych) odgrywają targi edukacyjne, targi i giełdy pracy, targi doradztwa zawodowego i przedsiębiorczości oraz inne przedsięwzięcia edukacyjno-wychowawcze organizowane każdego roku przez wszystkie jednostki rozwoju zawodowego OHP. Z doświadczeń OHP wynika, że tego typu przedsięwzięcia są efektywną formą kontaktu poszukujących pracy z pracodawcami i dodatkowo pełnią funkcję aktywizacyjną dla młodzieży oraz promocyjną dla jednostek OHP. Pomagają w zawieraniu i rozwijaniu współpracy pomiędzy różnego rodzaju instytucjami i organizacjami działającymi na rzecz młodzieży i lokalnych społeczności. W małych miastach i miejscowościach pełnią także funkcję kulturotwórczą, pomagają zacieśniać więzi, co w czasach globalizacji, mediów społecznościowych, Internetu jest niezwykle istotne również w kontekście rynku pracy i poszukiwania pracy. Inicjatywy takie mają również na celu popularyzację doradztwa zawodowego oraz aktywnego podejścia do planowania drogi edukacyjno-zawodowej, a także do elastycznego podejścia do życia zawodowego. Ponadto rolą tego typu inicjatyw jest promocja działalności OHP, wsparcie procesu rekrutacji do jednostek edukacyjno-wychowawczych OHP. Jednak warunkiem realizacji zakładanych celów jest zaproponowanie takiej formy przedsięwzięcia, która będzie atrakcyjna dla odbiorcy i w danym momencie będzie odpowiadała na jego potrzeby.

Wszystkie przedsięwzięcia edukacyjne powinny być organizowane z uwzględnieniem bieżącej sytuacji epidemicznej w kraju.

Targi pracy i edukacji mogą być organizowane we współpracy z innymi jednostkami OHP oraz instytucjami i organizacjami partnerskimi, w danym regionie.

Ponadto mam przyjemność poinformować, że w bieżącym roku Ochotnicze Hufce Pracy będą brały udział, jako partner, w organizacji piątej już edycji Forum Wizja Rozwoju, które odbędzie

się pod patronatem Premiera RP Mateusza Morawieckiego w dniach 23-24.06.2022 r. w Gdyni. Udział w konferencji umożliwi wymianę doświadczeń biznesowych oraz poszukiwanie wspólnych projektów gospodarczych. W ramach tego zadania OHP będą organizować ogólnopolskie targi pracy. O szczegółach organizacyjnych zostaną Państwo poinformowani w odrębnym piśmie.

1. Organizacja targów edukacji i pracy oraz giełd pracy

Cel organizacji targów pracy z perspektywy instytucji:

- promocja działalności OHP wśród młodzieży;
- udostępnianie informacji o rekrutacji do jednostek opiekuńczo-wychowawczych OHP;
- nawiązywanie współpracy z lokalnym środowiskiem i pracodawcami oraz promocja lokalnego rynku pracy;
- prezentacja możliwości wsparcia, jakie jest oferowane młodzieży przez OHP w celu efektywnego budowania własnej drogi edukacyjnej i zawodowej;
- wspomaganie zatrudnienia, drogi do edukacji, zawodu, pracy i kariery;
- działania związane z popularyzowaniem orientacji i doradztwa zawodowego oraz idei świadomego planowania kariery edukacyjnej i zawodowej.

Targi powinny być adresowane przede wszystkim do młodzieży bezrobotnej i poszukującej pracy, absolwentów szkół wchodzących na rynek pracy, ale również do młodzieży uczącej się, z uwzględnieniem uczestników i absolwentów OHP.

Podczas targów młodzież powinna mieć możliwość:

- zapoznać się z dostępnymi ofertami pracy i przeprowadzić wstępne rozmowy z pracodawcami;
- uczestniczyć w spotkaniach tematycznych i warsztatach z doradztwa zawodowego, prezentacjach filmów i materiałów dydaktycznych, treningach, festynach kariery itp.;
- przeprowadzić indywidualne konsultacje z doradcą zawodowym, pośrednikiem pracy;
- otrzymać wszelkie niezbędne materiały i informacje na temat możliwości, metod i rodzaju wsparcia zatrudnienia;
- uczestniczyć w pokazach, prezentacjach dotyczących działania jednostek Ochotniczych Hufców Pracy.

Bardzo ważne jest, by:

- zaplanowane działania odpowiadały lokalnym potrzebom młodzieży w zakresie dokonywania właściwych wyborów edukacyjno-zawodowych oraz były ukierunkowane na podjęcie współpracy z pracodawcami;
- program stanowił istotny element promocji OHP, rekrutacji do OHP i upowszechniania doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy wśród młodzieży a forma przedsięwzięcia i oferowanych podczas niej elementów była atrakcyjna dla młodego odbiorcy;
- terminy organizacji targów były adekwatne do potrzeb pracodawców i zainteresowanej młodzieży, np. w okresie przedwakacyjnym.

Targi powinny zostać zorganizowane z uwzględnieniem różnych segmentów tematycznych, m.in.:

- lokalny i regionalny rynek pracy;
- mobilność zawodowa na terenie kraju;
- możliwości pracy dla pracowników młodocianych;
- zdobywanie doświadczenia zawodowego na etapie edukacji (staże, wolontariat, praca sezonowa);
- bezpieczeństwo i legalność pracy;
- kształcenie zawodowe;
- znaczenie doradztwa zawodowego w kontekście wyborów edukacyjnych i zmiany pracy;
- przedsiębiorczość oraz inna tematyka wynikająca z lokalnej specyfiki.

Organizacja targów pracy przez jednostki OHP jest przedsięwzięciem dodatkowym i powinny być one organizowane w odpowiedzi na zapotrzebowania lokalnego i regionalnego rynku pracy oraz stanowić formę promocji instytucji. WK oraz dyrektor CEiPM muszą zapewnić pełne wsparcie organizacyjne, techniczne i kadrowe. Targi powinny odbywać się w miejscach ogólnie dostępnych, posiadających odpowiednią infrastrukturę, np. w siedzibie jednostki organizacyjnej Ochotniczych Hufców Pracy lub też w siedzibie partnera współorganizatora. Przygotowując powyższe przedsięwzięcia, szczególną uwagę należy zwrócić na pozyskanie współorganizatorów oraz szeroką promocję i reklamę targów przy wykorzystaniu materiałów informacyjnych. W tym celu trzeba przygotować szeroką akcję promującą w lokalnym środowisku i mediach (Internecie, w tym mediach społecznościowych, prasie, radiu, telewizji, bezpośrednio w placówkach, w których przebywa młodzież). Należy także zapewnić obecność kadry doradców zawodowych, pośredników pracy, specjalistów ds. rozwoju zawodowego itp. Największą wartością targów pracy jest możliwość spotkania w jednym czasie i miejscu przedstawicieli wielu branż i prześledzenia oferty, jaką stwarza rynek pracy dla młodych ludzi.

Szczególną uwagę należy zwrócić na organizację giełd pracy, gdyż to ta forma zapewnia bezpośredni kontakt pracodawcy z kandydatami do pracy i jest przedsięwzięciem zindywidualizowanym, organizowanym pod potrzeby pracodawcy dającym możliwość pracownikowi jednostki doboru odpowiednich kandydatów z bazy klientów OHP.

Kadra EURES powinna aktywnie uczestniczyć w tych wydarzeniach.

2. Organizacja ogólnopolskiej akcji „Lato w OHP”

Ogólnopolska Akcja Lato w OHP to planowana jako coroczna akcja na rzecz pozyskania ofert pracy wakacyjnej, zapoznania się z warunkami bezpiecznej pracy, wspomagania drogi do edukacji, zawodu, pracy i kariery.

Czas trwania: maj – wrzesień 2015 roku.

Sposób organizacji:

W organizację Ogólnopolskiej Akcji Lato powinny być włączone wszystkie jednostki rozwoju zawodowego OHP. Do organizacji akcji można pozyskać partnerów zewnętrznych.

Adresatami i docelowymi odbiorcami jest młodzież potrzebująca profesjonalnego wsparcia w pozyskaniu pracy wakacyjnej, w planowaniu dalszej edukacji, zawodu, pracy, kariery.

Inicjatywa ta skierowana jest zarówno do zainteresowanych uczniów i studentów jak również osób dorosłych do 25 roku życia.

Planowane działania w ramach akcji:

- przygotowanie założeń wojewódzkich i wyznaczenie osób odpowiedzialnych za realizację przedsięwzięcia,
- podjęcie kampanii informacyjnej skierowanej do pracodawców w celu pozyskania jak największej liczby ofert pracy sezonowej,
- podjęcie kampanii informacyjnej skierowanej do młodzieży w celu promocji zatrudnienia

w czasie wakacji:

- warunki bezpiecznego zatrudnienia,
- prawa i obowiązki młodego pracownika wynikające z aktualnych przepisów,
- sposób i źródła szukania ofert pracy,
- korzyści wynikające z podejmowania pracy wakacyjnej.

Działania regionalne i lokalne w ramach Ogólnopolskiej Akcji Lato OHP mają być wzbogacone o aspekty związane z popularyzowaniem aktywnego poszukiwania zatrudnienia, pośrednictwa pracy oraz idee świadomego planowania kariery edukacyjnej i zawodowej.

W ramach Akcji Lato należy zorganizować seminaria, spotkania z pracodawcami, pośrednikami pracy, doradcami zawodowymi, specjalistami ds. rozwoju zawodowego, prezentacje filmów i materiałów dydaktycznych, treningi, warsztaty, festyny kariery itp.

Należy pamiętać o następujących aspektach bezpieczeństwa ofert pracy sezonowej dla młodzieży określonych w : Kodeksie pracy, Kodeksie cywilnym oraz Rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym.

3. Organizacja innych przedsięwzięć edukacyjnych

Jednostki rozwoju zawodowego w ramach swojej działalności mogą organizować również:

- konkursy o tematyce zawodoznawczej, w zakresie umiejętności zawodowych, tworzenia portfolio zawodowego, projektów CV, prezentacji własnej osoby w kontekście zawodowym itp.,
- festiwale, pokazy umiejętności zawodowych i zainteresowań,
- spotkania z pracodawcami,
- spotkania z przedstawicielami zawodów i specjalności,
- grupy wsparcia na rynku pracy,
- projekty dydaktyczne,
- inne przedsięwzięcia autorskie.

WK OHP z przeprowadzonych w ciągu roku przedsięwzięć edukacyjnych, targów pracy i giełd pracy oraz innych wydarzeń przygotowuje promocyjną multimedialną prezentację przedstawiającą najważniejsze i najciekawsze wydarzenia zrealizowane w ramach

województwa. Prezentacja powinna być wzbogacona o dokumentację zdjęciową, filmową. Prezentację należy przesłać do Zespołu Zatrudnienia w KG OHP za okres do końca czerwca oraz na koniec grudnia br.

Koszty organizacji przedsięwzięć edukacyjnych mogą być pokrywane ze środków WK w ramach PRF ZAKŁADKA 08. ROZWÓJ ZAWODOWY Zadanie 1, 3. Zgodnie z katalogiem wydatkowania PRF zamieszczonym na platformie dla pracowników OHP „Octopus”.

X. Planowane działania w zakresie administrowania i udzielania usług rozwoju zawodowego

W 2022 roku planuje się także dalszą modernizację systemu „Młodzieżowe Pośrednictwo Pracy” (MPP), który powstał w 2007 roku i do niedawna służył wyłącznie do podstawowej obsługi usług pośrednictwa pracy, w zakresie rejestracji młodzieży i ofert pracy. W roku ubiegłym wdrożone zostały zmiany, które poszerzyły funkcjonalności systemu do całości działań w obszarze rozwoju zawodowego. Zakres zmian umożliwił rejestrowanie klientów wszystkich usług, w tym doradztwa zawodowego, pośrednictwa pracy, szkoleń zawodowych. Dzięki wprowadzonym funkcjonalnościom możliwe jest generowanie raportów, sprawozdań i zestawień w odniesieniu do całości udzielonego wsparcia klientowi OHP we wskazanym zakresie, na każdym szczeblu struktury OHP. Zmiany w systemie ułatwią i usprawnią pracę pracowników rozwoju zawodowego w zakresie rejestracji klientów i usług, a także sprawozdawczości. Do końca kwartału br. trwa testowanie sprawozdawczości powstałej w ramach systemu MPP.

Wszystkie uwagi i wątpliwości, dotyczące funkcjonowania systemu można zgłaszać do pracowników Zespołu Zatrudnienia za pośrednictwem platformy Octopus. Dokumentację usług oraz sprawozdawczość należy prowadzić dwutorowo czyli w dotychczasowej formie oraz w systemie MPP – do odwołania. Po zakończeniu prac w systemie część dotychczas prowadzonej dokumentacji zostanie odwołana na rzecz funkcjonalności systemowych, o czym zostaną Państwo poinformowani odrębnym pismem. W kolejnych miesiącach br. będą wprowadzane kolejne zmiany w systemie, które stanowią kontynuacją zmian w zakresie funkcjonalności administracyjnych systemu MPP.

Ponadto doświadczenia roku 2020 i 2021, związane z pandemią wskazują jednoznacznie na konieczność wprowadzenia w zakresie pośrednictwa pracy funkcjonalności umożliwiających młodzieży korzystanie ze wsparcia w formie zdalnej oraz udzielania przez pracowników jednostek wsparcia w formie e-usług bez konieczności osobistej wizyty w jednostce. Zmiany w systemie obejmą również wprowadzenie funkcjonalności *on-line* dla młodzieży i pracodawcy, w tym: rejestracja klienta, rejestracja pracodawcy, aplikowanie na ofertę pracy oraz wysyłanie oferty pracy bezpośrednio z systemu.

W związku z powyższym pracownicy Zespołu Zatrudnienia będą na bieżąco konsultować zakres dalszych zmian z pracownikami WK, CEIPM oraz jednostek podległych a także informować o wszelkich zmianach, nowych instrukcjach obsługi a także przyjmować

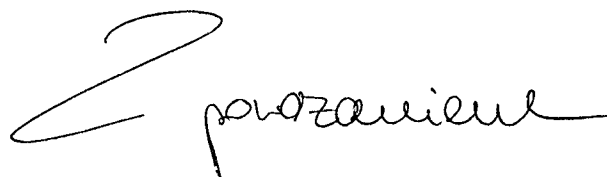
zgłoszenia i uwagi do funkcjonowania systemu. Głównym narzędziem do komunikacji w tym zakresie pozostaje platforma dla pracowników OHP „Octopus”.

Ponadto w 2022 r. będą kontynuowane prace w zakresie nowelizacji standardu usług rozwoju zawodowego dla młodzieży. W tym zakresie zostanie wznowiona praca zespołu roboczego powołanego w roku ubiegłym.

Plan pracy oraz miernik liczbowe poszczególnych zadań do realizacji na 2022 r. zostaną przekazane w odrębnej korespondencji z KG OHP.

Informacje zawarte w niniejszym piśmie należy przekazać pracownikom pionu rozwoju zawodowego, wszystkich szczebli.

W razie pytań i wątpliwości dotyczących zagadnień przekazanych w piśmie należy kontaktować się z pracownikami Zespołu Zatrudnienia w Komendzie Głównej OHP.



Zastępca Komendanta Głównego

Piotr Modzelewski

