

Sprawozdanie z wykonania Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 rok

Zapisy art. 3 ust. 4 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nakładają na samorząd województwa obowiązek przygotowania corocznie regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia (RPD), określającego priorytetowe grupy bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia w województwie. Podstawę do opracowania tego regionalnego dokumentu planistycznego stanowi Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia (KPZD), który określa m. in. cele i kierunki działań zgodne z priorytetami polityki państwa w dziedzinie rynku pracy.

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2022 (zwany dalej RPD/2022 lub Planem) został opracowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, realizujący zadania Samorządu Województwa Lubelskiego w zakresie określania i koordynowania regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich (zgodnie z zakresem działań określonych w Statucie WUP Lublin).

Przyjęty uchwałą Zarządu Województwa Lubelskiego nr CCCXXIII/5722/2021 z dnia 28 grudnia 2021 r. wspomniany dokument planistyczny stanowił kontynuację i uzupełnienie działań realizowanych w ubiegłych latach w ramach regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia. Tematem przewodnim ww. dokumentów była oferta aktywizacyjna dla osób do 30 roku życia oraz osób długotrwale bezrobotnych. Zważywszy jednak, iż corocznie przygotowywane RPD uwzględniają dynamikę rynku pracy, przedmiotowy dokument rozszerzył tematykę wsparcia grup docelowych o zagadnienia dotyczące kompetencji miękkich w procesie wejścia i powrotu na rynek oraz propagowania idei uczenia się przez całe życie

Po dokonaniu analizy sytuacji na regionalnym rynku pracy (z uwzględnieniem sytuacji pandemicznej) oraz mając na względzie założenia Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2022 (KPDZ), w omawianej edycji dokumentu przyjęto następujące cele ujęte w dwóch priorytetach:

Priorytet I Wsparcie osób młodych na regionalnym rynku pracy

- Cel 1. Rozwijanie kapitału społecznego osób do 30 roku życia.
- Cel 2. Odkrywanie indywidualnego potencjału i predyspozycji zawodowych uczniów.
- Cel 3. Aktywizacja zawodowa osób do 30 roku życia pozostających bez zatrudnienia.
- Cel 4. Dostosowanie kwalifikacji i kompetencji młodych osób do potrzeb rynku pracy.

Priorytet II Wsparcie osób długotrwale bezrobotnych w wejściu lub powrocie na rynek pracy

- Cel 1. Wzmocnienie samodzielności społecznej i zdolności do podjęcia pracy przez osoby długotrwale bezrobotne.
- Cel 2. Poprawa szans na zatrudnienie osób długotrwale bezrobotnych.

Jako cele szczegółowe Planu wyznaczono:

- rozwijanie kapitału społecznego osób do 30 roku życia,
- odkrywanie indywidualnego potencjału i predyspozycji zawodowych uczniów i studentów,
- aktywizacja zawodowa osób do 30 roku życia pozostających bez zatrudnienia,
- dostosowanie kwalifikacji i kompetencji osób młodych do potrzeb rynku pracy,
- wzmocnienie samodzielności społecznej i zdolności do podjęcia pracy przez osoby długotrwale bezrobotne,
- poprawa szans na zatrudnienie osób długotrwale bezrobotnych.

Założenia zawarte w RPD/2022 stanowiły realizację dwóch celów szczegółowych ujętych w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 rok, tj.:

Cel 1. Lepsze dopasowanie umiejętności do wymogów rynku pracy.

Cel 3. Efektywne i sprawiedliwe wykorzystanie zasobów kadrowych Polski.

Zgodnie z zasadami monitorowania i koordynowania RPD/2022, z wykonania działań rekomendowanych w Planie przygotowywane jest Sprawozdanie z wykonania Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 rok. Ww. dokument sprawozdawczy informuje o inicjatywach WUP w Lublinie oraz partnerów rynku pracy wpisujących się w obszary priorytetowe RPD/2022. Podstawowym źródłem informacji do opracowania niniejszego raportu były ankiety ewaluacyjne sporządzone przez wyznaczonych w treści Planu adresatów rekomendacji. Instytucje objęte badaniem monitoringowym wykazywały w kwestionariuszu ankiety, które z rekomendowanych działań realizowały lub koordynowały, opisywały sposób ich realizacji oraz zgłaszały ewentualne wnioski. Ankiety przekazywane były drogą elektroniczną do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie. Kwestionariusze ankiet monitorujących zakres wdrażania Planu rozesłano do następujących adresatów rekomendacji:

- urzędy gmin/miast/starostwa powiatowe,
- powiatowe urzędy pracy,
- Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie,
- uniwersytety/szkoły wyższe,
- izby i cechy rzemieślnicze oraz organizacje pracodawców,
- centra integracji społecznej,
- kluby integracji społecznej,
- ośrodki pomocy społecznej/miejskie ośrodki pomocy rodzinie,
- organizacje pozarządowe,
- instytucje szkoleniowe.

Zawarte w RPD/22 rekomendacje skierowane były do instytucji i organizacji zaangażowanych w proces wspierania grup docelowych wymienionych we wcześniejszej części niniejszego dokumentu. Wybór kategorii osób do 30 roku życia oraz osób długotrwale bezrobotnych

wynikał z faktu, iż osoby te stanowią bardzo ważny zasób kadrowy dla gospodarki województwa a wzrost ich aktywizacji zawodowej jest od kilku lat jednym z kluczowych kierunków interwencji publicznych wobec rynku pracy w Polsce i całej Europie. Przy wyborze grupy docelowej wzięto również pod uwagę analizę aktualnej sytuacji na lokalnych i wojewódzkim urządzie pracy. Raport z wykonania RPD/2022 w I półroczu 2022 r. opiera się na informacjach, które zostały przekazane do WUP w Lublinie. Poziom zwrotności ankiet kształtuje się na poziomie ok. 50%, przy czym część instytucji, które nadesłały informacje sprawozdawcze, nie wykazała żadnych działań. Niniejszy raport składa się z części prezentującej zebrane informacje oraz podsumowania zawierającego wnioski z badań ankietowych.

Monitoring działań wynikających z RPD/2022 obejmował następujące obszary:

Priorytet I Wsparcie osób młodych na regionalnym rynku pracy

Cel 1: Rozwijanie kapitału społecznego osób do 30 roku życia

Rekomendacje dotyczące rozwijania kapitału społecznego młodzieży ukierunkowane były na rozwijanie kompetencji miękkich poprzez zróżnicowane przedsięwzięcia oraz kształtowanie odpowiednich postaw związanych z podjęciem zobowiązań pracowniczych (etos pracy).

Adresatami rekomendacji były powiatowe urzędy pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie wraz z filiami, Lubelska Wojewódzka Komenda OHP, organy prowadzące szkoły, Regionalne Centra Edukacji Zawodowej, Kuratorium Oświaty w Lublinie, akademickie biura karier, organizacje pozarządowe działające w obszarze rynku pracy. We wskazanym obszarze interwencji uzyskano szeroką informację zwrotną od samorządowych jednostek edukacyjnych (**szkoły podstawowe, ponadpodstawowe**) oraz **szkół wyższych**. Wspomnieć przy tym należy, iż część informacji otrzymano bezpośrednio od szkół, część zaś została przesłana za pośrednictwem organów prowadzących szkoły.

Szkoły podstawowe i ponadpodstawowe podejmowały tematykę rozwijania kapitału społecznego, roli kompetencji miękkich i etosu pracy w następujący sposób:

- poznawanie nowych technik i metod pracy z młodzieżą w ramach współpracy ze szkołami partnerskimi z innych krajów (w tym w ramach projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej),
- wymiany uczniowskie, spotkania międzynarodowe oraz warsztaty międzykulturowe,
- organizowanie zajęć grupowych/warsztatów z zakresu radzenia sobie z własnymi emocjami, stresem, agresją i przemocą, umiejętności komunikacji i pracy w zespole, rozwiązywania konfliktów, asertywności, kultury osobistej, organizacji pracy i zarządzania własnym czasem, logicznego i analitycznego myślenia,
- organizowanie zajęć podejmujących tematykę autoprezentacji, postaw kreatywnych oraz hierarchii wartości i ich związku z planowaniem kariery edukacyjno-zawodowej,
- organizowanie akcji ogólnoszkolnych i charytatywnych, np. dzień życzliwości, dzień wolontariatu, zbiórka artykułów żywnościowych i higienicznych dla rodzin ukraińskich, loteria w ramach pomocy dla dzieci z domów dziecka,
- diagnozowanie i rozpoznawanie zasobów osobistych uczniów: mocne i słabe strony, uzdolnienia, predyspozycje, potrzeby, własne możliwości i ograniczenia w zakresie wykonywania zadań zawodowych i uwzględniania ich w planowaniu ścieżki edukacyjno-zawodowej (metody: gry i zabawy dydaktyczne, obserwacja, rozmowy, badania za pomocą testów i ankiet),
- zachęcanie uczniów do podejmowania działań w ramach wolontariatu, w tym organizowanego przez samorządy uczniowskie,
- działania na rzecz rozwoju kompetencji językowych i informatycznych (np. udział uczniów w projektach międzynarodowych prowadzonych na platformie eTwinning w języku angielskim, organizowanie kółek informatycznych, innowacyjnych zajęć pedagogicznych z zakresu rozwoju kompetencji informatycznych),

- stosowanie metod dydaktycznych poszukujących: giełda pomysłów, studia przypadków, dyskusje, doświadczenia, drama,
- wprowadzenie do nauczania przedmiotu pod nazwą coaching i monitoring z elementami rozwoju osobistego,
- zajęcia dydaktyczne w ramach godzin wychowawczych/zadań pedagoga/doradztwa zawodowego, mające na celu rozwijanie umiejętności twórczego i krytycznego myślenia, przygotowanie uczniów do skutecznego komunikowania się z otaczającym ich światem, pogłębianie wiedzy o prawach człowieka i obowiązkach obywatela, zaangażowanie uczniów w życie społeczności lokalnej, kształtowanie właściwego stosunku do pracy i wypoczynku, wskazywanie wartości związanych z pracą i etyką zawodową, kształtowanie w uczniach mobilności, w tym gotowości do zmian i otwartości na zdobywanie nowej wiedzy i umiejętności.

Wśród działań na rzecz rozwijania kompetencji społecznych młodych ludzi i sprawnego przejścia pomiędzy edukacją a rynkiem pracy **szkoły wyższe** wymieniały:

- konsultacje/warsztaty budowania wizerunku i wystąpień publicznych dla studentów,
- warsztaty i webinaria z zakresu rozwijania kompetencji miękkich, autoprezentacji, kreatywności, skuteczności w komunikacji,
- wsparcie psychologiczne i warsztaty psychologiczne,
- program mentoringowy dający studentom możliwość nawiązania kontaktów zawodowych, uzyskania rekomendacji od ekspertów, weryfikacji własnego potencjału (predyspozycji, kompetencji, postaw), rozwoju osobistego, wzrostu kompetencji miękkich i organizacyjnych,
- panele dyskusyjne ukazujące wagę umiejętności miękkich w pracy zawodowej,
- organizacja akcji społecznych kształtujących kompetencje społeczne (np. pomoc dzieciom z ubogich rodzin, wolontariat w hospicjum),
- doradztwo zawodowe/edukacyjne ułatwiające określenie kierunku własnego rozwoju zawodowego, edukacyjnego i osobistego,
- grupowe i indywidualne spotkania z doradcami zawodowymi mające na celu kształtowanie postaw mobilnych i elastycznych w podejściu do pracy i kariery zawodowej.

Na podstawie otrzymanych odpowiedzi należy stwierdzić, iż ankietowani dostrzegają fakt powiązania rynku edukacji z rynkiem pracy i ważną dla nich kwestią jest kształtowanie właściwych postaw związanych z podjęciem zobowiązań pracowniczych na etapie edukacji.

Znaczenie kompetencji miękkich i etosu pracy dostrzegali także ankietowani reprezentujący **placówki opiekuńczo-wychowawcze**. Wskazane powyżej podmioty, podobnie jak szkoły, organizowały zajęcia specjalistyczne mające za zadanie budować asertywność, samodyscyplinę, a przede wszystkim umiejętność pracy w zespole. W rozmowach z niepełnoletnimi wychowankami podejmowano rozmowy ukazujące wartość pracy nie tylko jako sposobu zarabiania pieniędzy, ale także jako procesu prowadzącego do rozwoju. Ponadto instytucje te oferowały wsparcie w ramach programów rozwijających kompetencje niezbędne do samodzielnego funkcjonowania w dorosłym życiu oraz integracji ze środowiskiem lokalnym.

W ramach działań ukierunkowanych na rozwijanie kompetencji miękkich, **Kuratorium Oświaty w Lublinie** prowadziło badania dotyczące kształtowania wśród uczniów kompetencji kluczowych w procesie uczenia się. Celem prac badawczych było:

- poszerzenie wiedzy nauczycieli na temat kształtowania nawyku uczenia się przez całe życie oraz wszystkich kompetencji kluczowych,
- wspieranie szkół i inspirowanie nauczycieli do propagowania koncepcji uczenia się przez całe życie. Na uwagę zasługuje organizacja konkursu „Architekt innowacji 2022”, adresowanego do uczniów szkół ponadpodstawowych. Założeniem przedsięwzięcia było zachęcenie dyrekcji i nauczycieli szkół ponadpodstawowych do wspierania i rozwijania w uczniach postaw wynalazczych (umiejętności dostrzegania problemów, zidentyfikowania ich i zaproponowania nowych rozwiązań w dowolnych dziedzinach), rozwój umiejętności kreatywnego myślenia, współpracy w grupie, wykorzystywania technologii informacyjnej oraz kształtowanie umiejętności autoprezentacji.

W proces doskonalenia kompetencji miękkich oraz kształtowania pozytywnych wzorców pracowniczych wśród młodzieży włączyła się również **Lubelska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy w Lublinie**. Z informacji przekazanych przez OHP wynika, iż realizacja rekomendacji w tym obszarze polegała na realizowaniu programów rynku pracy/organizowaniu warsztatów, szkoleń miękkich, podnoszących kompetencje społeczne i zawodowe. Dodatkowo realizowano indywidualne oraz grupowe doradztwo zawodowe rozwijające umiejętności społeczne młodzieży poprzez umożliwienie udziału w wolontariacie oraz kształtowanie świadomości młodzieży poprzez edukację na temat działalności instytucji pozarządowych.

Centra kształcenia ustawicznego i zawodowego podejmowały tematykę uniwersalnych kompetencji społecznych i ich znaczenia na rynku pracy w trakcie zajęć z doradztwa zawodowego. W czasie zajęć praktycznych podkreślano, iż podjęcie czynności zawodowych przynosi nie tylko korzyści finansowe lecz powinno być traktowane jako wartość i przestrzeń do samorealizacji oraz poczucia przynależności.

Powiatowe urzędy pracy (PUP) podejmowały omawianą tematykę głównie w ramach poradnictwa zawodowego indywidualnego (diagnozowanie kompetencji, analiza posiadanych umiejętności miękkich) oraz grupowego (wzmacnianie kompetencji miękkich, np. motywacji, organizacji pracy i zarządzania własnym czasem, pracy w grupie, komunikatywności, logicznego myślenia i umiejętności rozwiązywania problemów, przejmowania inicjatywy, elastyczności działania). Zagadnienia dotyczące kompetencji miękkich poruszano także w trakcie usługi pośrednictwa pracy i szkoleń. Warte uwagi jest inicjatywa polegająca na organizacji spotkań doradców zawodowych PUP z podopiecznymi Młodzieżowego Ośrodka Wychowawczego oraz wychowanków Ośrodka Szkolenia i Wychowania. W trakcie spotkań poruszano tematykę lokalnego rynku pracy oraz pozytywnych postaw wobec pracy. W ramach zadań Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej funkcjonującego w strukturze Wojewódzkiego Urzędu Pracy i jego filii prowadzono dla studentów, uczniów klas absolwenckich szkół ponadpodstawowych oraz dla słuchaczy szkół policealnych grupowe spotkania o charakterze doradczo-informacyjnym na temat kompetencji miękkich. W ramach konkursów Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego w Lublinie wdrażano projekty (w tym współfinansowane ze środków Unii Europejskiej), których celem było wspieranie uczniów m.in. poprzez organizację:

- zajęć przyczyniających się do rozwoju kompetencji kluczowych i umiejętności uniwersalnych, tzw. transversal skills (w tym nauczanie eksperymentalne i indywidualizacja pracy z uczniem),

- zajęć w zakresie umiejętności matematyczno-przyrodniczych, umiejętności posługiwania się językami obcymi (w tym język polski dla cudzoziemców i osób powracających do Polski oraz ich rodzin),
- ICT,
- umiejętności rozumienia (ang. literacy), kreatywności, innowacyjności, przedsiębiorczości, krytycznego myślenia, rozwiązywania problemów, umiejętności uczenia się, umiejętności pracy zespołowej w kontekście środowiska pracy.

Wśród adresatów rekomendacji wskazanych na wstępie wymieniono organizacje pozarządowe działające w obszarze rynku pracy, jednakże poziom zwrotności ankiet od ww. podmiotów był znikomy. Z nielicznie nadesłanych informacji wynika, iż wsparcie młodych osób w rozwijaniu kompetencji miękkich i właściwych postaw pracowniczych realizowane było w ramach projektów współfinansowanych z różnych źródeł (np. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Europejski Fundusz Społeczny). Aktywność organizacji pozarządowych w przedmiotowym zakresie koncentrowała się na wsparciu w zakresie poszukiwania i utrzymania zatrudnienia przy współudziale coacha, doradców zawodowych, pośredników pracy, specjalistów ds. rynku pracy, trenera rozwoju społeczno-zawodowego. Pomoc coachingowa polegała na pobudzaniu osób do samodzielnej autoanalizy i wyjaśnieniu doświadczanych problemów, motywowaniu do ciągłej pracy nad sobą, wspieraniu i monitorowaniu działań służących przełamaniu lęków, bierności i izolacji społecznej.

Priorytet I Wsparcie osób młodych na regionalnym rynku pracy

Cel 2: Odkrywanie indywidualnego potencjału i predyspozycji zawodowych uczniów

W ramach realizacji przedmiotowego celu opracowano rekomendacje ukierunkowane na pomoc osobom młodym w rozważnym zaplanowaniu ścieżki edukacyjno-zawodowej oraz przygotowanie młodzieży do aktywnych postaw na rynku pracy (wolontariat, praktyki, staże, prace sezonowe).

Adresatami rekomendacji były poradnie psychologiczno-pedagogiczne, organy prowadzące szkoły, Regionalne Centra Edukacji Zawodowej, Kuratorium Oświaty, organizacje pracodawców, organizacje pozarządowe, cechy i organizacje rzemieślnicze, placówki opiekuńczo-wychowawcze, młodzieżowe ośrodki wychowawcze i socjoterapeutyczne, ośrodki kuratorskie, akademickie biura karier, powiatowe urzędy pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.

W ramach tego obszaru interwencji, najwięcej informacji zwrotnych pochodziło z powiatowych urzędów pracy oraz szkół (podstawowych, ponadpodstawowych i wyższych). Na podstawie uzyskanych danych prezentujemy działania podejmowane przez ww. podmioty sprawozdawcze:

Powiatowe urzędy pracy

- organizowały spotkania doradców zawodowych z uczniami w regionalnych centrach edukacji zawodowej, szkołach podstawowych oraz ponadpodstawowych. Głównym zagadnieniem poruszonym podczas spotkań było uświadomienie uczniom wagi dokonywanych wyborów edukacyjno-zawodowych, wyboru odpowiedniego kierunku kształcenia i przyszłego zawodu oraz wymagań pracodawców. Ważnym elementem było przekazywanie informacji nt. zawodów deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych oraz zawodów przyszłości, celem ukierunkowania na profesje, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy,
- prowadziły zajęcia aktywizujące w młodzieżowych ośrodkach wychowawczych w zakresie kształtowania aktywnej postawy w celu zapobiegania bierności edukacyjnej i zawodowej,
- zapewniały doskonalenie zawodowe doradców zawodowych poprzez:
 - udział w szkoleniach/spotkaniach na temat procesu planowania kariery zawodowej, zmian w Kwestionariuszu Zainteresowań Zawodowych wykorzystywanych w ramach świadczeń usług poradnictwa zawodowego, rozwoju umiejętności psychospołecznych, komunikacji interpersonalnej i asertywności w relacjach z interesantami i współpracownikami,
 - udział doradców zawodowych w tematycznych konferencjach (np. osoby z niepełnosprawnościami w środowisku pracy) lub panelach dyskusyjnych z udziałem pracodawców i przedstawicieli akademickich biur karier,
- prowadziły konsultacje doradcze przygotowujące studentów do aktywnych postaw na rynku pracy i zapoznania z formami wsparcia oferowanymi przez PUP,

- przeprowadzały diagnozę preferencji zawodowych (Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji Zawodowych) i preferencji przedsiębiorczych (Kwestionariusz Uzdolnień Przedsiębiorczych),
- zapewniały tworzenie Indywidualnych Planów Działań w procesie aktywizacji zawodowej (indywidualne podejście do sytuacji osoby bezrobotnej, zdefiniowanie barier w wejściu lub powrocie na rynek pracy i próba ich niwelowania),
- współpracowały z organizacjami pozarządowymi w zakresie umożliwienia młodym ludziom zdobycia doświadczenia zawodowego w formie wolontariatu.

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie

- wdrażał projekt pilotażowy pod nazwą: „System weryfikacji predyspozycji zawodowych jako instrument pomocy osobom nieaktywnym zawodowo”. Projekt pozwala osobom szukającym zatrudnienia poznać wybrany, nowy zawód przez udział w tzw. teście zawodu. Z kolei pracodawcom pozwala sprawdzić predyspozycje potencjalnego pracownika. Pracodawcy, przybliżają zainteresowanemu daną profesję, warunki oraz zakres obowiązków na danym stanowisku, na zakończenie kilkudniowego „testowania zawodu” dokonują oceny potencjalnego pracownika poprzez wydanie referencji. Celem wystawiania referencji jest rekomendacja danej osoby następnym pracodawcom. Dokument ten dostarcza wiedzy o zasobie umiejętności i doświadczeniu danej osoby, jak również stanowi uzupełnienie wiedzy o kandydacie do pracy w kontekście posiadanych predyspozycji zawodowych,
- organizował spotkania o charakterze doradczo-informacyjnym na temat aktywności na rynku pracy dla uczniów klas absolwenckich szkół ponadpodstawowych, szkół policealnych oraz dla studentów,
- zorganizował szkolenie doskonalące dla doradców zawodowych publicznych służb zatrudnienia województwa lubelskiego.

Szkoły podstawowe i ponadpodstawowe

- realizowały programy doradztwa zawodowego we współpracy z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi w zakresie wspierania uczniów w procesie przygotowania do świadomego i samodzielnego wyboru kolejnego etapu kształcenia i przyszłego zawodu, z uwzględnieniem ich zainteresowań, uzdolnień i predyspozycji zawodowych oraz informacji na temat systemu edukacji i rynku pracy,
- diagnozowały uczniów (we współpracy z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi) pod kątem predyspozycji/ zainteresowań/ wyboru zawodu i ścieżki kształcenia, prowadziły identyfikację mocnych i słabych stron ucznia oraz szans i zagrożeń, wynikających z wyboru danego zawodu/kierunku kształcenia,
- prowadziły preorientację i orientację zawodową jako metody zapoznania dzieci przedszkolnych oraz uczniów z wybranymi zawodami, kształtowania pozytywnych postaw wobec pracy i edukacji oraz pobudzania i rozwijania ich zainteresowań /uzdolnień zawodowych,
- przeprowadzały doradztwo zawodowe we współpracy z wojewódzkim/powiatowymi urzędami pracy w zakresie podstaw przedsiębiorczości, wyboru zawodu, preferencji i predyspozycji zawodowych, upowszechniania informacji o możliwościach i zasadach zaangażowania osób młodocianych w ramach wolontariatu / prac sezonowych,
- organizowały szkolne koła wolontariatu, akcje charytatywne,

- współuczestniczyły w organizacji lub kierowały do udziału w płatnych wakacyjnych stażach, praktykach zawodowych / zagranicznych (okazja do pogłębienia wiedzy branżowej, zdobycia doświadczeń zawodowych oraz poszerzenia kompetencji kluczowych),
- organizowały wycieczki zawodoznawcze, spotkania z przedstawicielami określonych zawodów,
- podejmowały współpracę ze szkołami ponadpodstawowymi (szkoły podstawowe) i z uczelniami (szkoły ponadpodstawowe),
- w celu przybliżenia specyfiki zawodów popularyzowały interaktywną bazę informacji o ścieżkach kariery i rynku pracy Mapa Karier, multimedialnych zasobów Ośrodka Rozwoju Edukacji (filmy związane z poznawaniem zawodów, kształceniem zawodowym, wyborem szkoły i zawodu, samodoskonaleniem się nauczycieli doradztwa zawodowego),
- upowszechniały informacje o ofercie Ochotniczych Hufców Pracy,
- wspierały podnoszenie kompetencji doradczych nauczycieli poprzez udział w konferencjach (np. tutoring jako forma edukacji spersonalizowanej) oraz szkoleniach (np. z nowych metod diagnozowania, Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji w procesie ukierunkowania rozwoju edukacyjno-zawodowego uczniów), nawiązywanie kontaktów na forach doradców zawodowych.
- organizowały spotkania pedagoga szkolnego z rodzicami dotyczące wpływu rodziny na właściwy wybór szkoły ponadpodstawowej (zwrócenie uwagi na przykłady płynące z domu rodzinnego /pozytywne i negatywne/, na wagę rozmów z dzieckiem o przyszłości, o marzeniach, o rynku pracy i o tym co w życiu chciałoby robić),
- realizowały projekty szkolne dotyczące idei przedsiębiorczości (w tym zakładanie i prowadzenie firmy w przestrzeni wirtualnej) oraz idei uczenia się przez całe życie.

Szkoły wyższe

- prowadziły indywidualne doradztwo zawodowe z badaniem kompetencji w kontekście ścieżki zawodowej studenta i absolwenta,
- wspierały doskonalenie zawodowe doradców pracujących ze studentami (uczestnictwo doradców zawodowych w szkoleniach, webinarach, konferencjach oraz spotkaniach branżowych),
- promowały ideę wolontariatu wśród studentów, w tym poprzez zawieranie umów wolontariatu,
- promowały i wspomagały aktywność zawodową studentów w celu zdobycia doświadczenia zawodowego, kwalifikacji i kompetencji (np. w ramach praktyk ponadprogramowych, szkoleń i kursów),
- współpracowały z instytucjami rynku pracy i organizacjami pozarządowymi na rzecz aktywizacji osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy,
- organizowały spotkania z przedstawicielami instytucji rynku pracy (tematyka: EURES, idea kompetencji międzykulturowych, możliwości i realia pracy za granicą),
- oferowały wsparcie coachingowe /mentoringowe, spotkania zawodoznawcze, badanie predyspozycji zawodowych,
- prowadziły analizę trendów i perspektyw rynku pracy,
- organizowały warsztaty doskonalące umiejętność poruszania się po rynku pracy (np. redagowanie dokumentów aplikacyjnych, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej).

Placówki opiekuńczo-wychowawcze deklarowały współpracę z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi i doradcami zawodowym w zakresie diagnozowania posiadanych predyspozycji, zainteresowań oraz wyboru ścieżki kształcenia i wyboru zawodu. W ramach doradztwa zawodowego skupiano się na rozwijaniu wiedzy zawodoznawczej, kształtowaniu umiejętności krytycznej analizy procesów zachodzących na rynku pracy oraz przygotowaniu wychowanków ww. placówek do możliwych ról na rynku pracy – pracownika, pracodawcy, współpracownika. Podmioty sprawozdające wskazywały, że z każdym wychowankiem, który zbliża się do pełnoletniości, opracowywany jest indywidualny program usamodzielnienia zawierający najważniejsze cele do zrealizowania, w tym dotyczące edukacji i ścieżki zawodowej. Ze starszymi wychowankami prowadzone są rozmowy, w trakcie których wychowawcy oraz pedagog starają się, wspólnie z podopiecznymi, rozpoznać ich słabe i mocne strony oraz opracować indywidualną ścieżkę rozwoju. W dyskusjach z niepełnoletnimi wychowankami podejmowane są rozmowy ukazujące wartość pracy nie tylko jako sposobu zarabiania pieniędzy, ale także jako procesu prowadzącego do rozwoju. Pełnoletni wychowankowie podejmują różnego rodzaju prace dorywcze dzięki temu nabywają doświadczenie i umiejętności niezbędne w dorosłym życiu.

Lubelska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy w Lublinie deklarowała wsparcie w postaci opieki doradców zawodowych, pośredników pracy i wychowawców w celu lepszej współpracy młodych osób z pracodawcami, wyboru odpowiedniej ścieżki rozwoju zawodowego i społecznego, a co za tym idzie sprawniejszego przejścia z etapu kształcenia do etapu pracy zawodowej, czyli wejścia w dorosłe życie.

Na podstawie nadesłanych informacji należy zauważyć, iż działania podmiotów sprawozdawczych skoncentrowane były głównie na przekazaniu młodzieży informacji dotyczących sytuacji na obecnym rynku pracy, pomocy w wyborze szkoły i kierunku kształcenia zgodnie z zainteresowaniami i kwalifikacjami pożądanymi na rynku pracy. Równocześnie najczęściej wymienianą aktywnością szkół było diagnozowanie zasobów uczniów ze szczególnym uwzględnieniem mocnych stron i ograniczeń w kontekście planów i aspiracji zawodowych, pomoc uczniom w odkrywaniu, w jaki sposób można wykorzystać własne ograniczenia, rozwijać swoje mocne strony.

Działania Kuratorium Oświaty w Lublinie:

- kampania informacyjna służąca pomocą rodzicom oraz uczniom kończącym szkołę podstawową w wyborze dalszego etapu kształcenia i rekrutacji na kolejny etap edukacyjny (akcja „Zawodowy strzał w 10!”),
- organizacja konferencji:
 - dla szkolnych doradców zawodowych, poświęconej sposobom diagnozowania potencjału i predyspozycji zawodowych uczniów najstarszych klas szkół podstawowych,
 - dla dyrektorów szkół ponadpodstawowych, poświęconej formom pracy z uczniem uzdolnionym i uczniem o sprecyzowanych zainteresowaniach.

W pomoc w planowaniu ścieżki kariery zawodowej angażowały się także **regionalne centra edukacji zawodowej** poprzez realizację doradztwa zawodowego rozszerzonego o tematykę przedsiębiorczości oraz organizowanie praktyk zawodowych. Poziom zwrotności ankiet z ww. instytucji jest bardzo niski, co nie oznacza, iż działania rekomendowane w Regionalnym Planie Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2022 r. nie są przez nie prowadzone. Niemniej nie ma możliwości ich przedstawienia w niniejszym raporcie. Analogiczna sytuacja dotyczy pozostałych

adresatów rekomendacji, tj. organizacji pozarządowych, ośrodków kuratorskich, cechów i organizacji rzemieślniczych. Z przesłanych ankiet wynika, iż organizacje pozarządowe realizowały projekty, w tym współfinansowane ze środków EFS, w których skupiono się na indywidualizacji pomocy w planowaniu kariery zawodowej oraz poszukiwaniu pracy. Powyższe realizowano poprzez poradnictwo zawodowe, wsparcie specjalisty ds. rozwoju zawodowego, pośrednictwo pracy, wsparcie brokera edukacyjnego, realizację warsztatów rozwoju zawodowego. Tego rodzaju doradztwo oparte było na działaniach ukierunkowanych na uzupełnienie lub uzyskanie poszukiwanych na rynku pracy kwalifikacji i kompetencji oraz zwiększenie indywidualnego potencjału danej osoby.

Priorytet I Wsparcie osób młodych na regionalnym rynku pracy

Cel 3: Aktywizacja zawodowa osób do 30 roku życia pozostających bez zatrudnienia

W przedmiotowym obszarze, rekomendacje kierowane były do publicznych służb zatrudnienia (Powiatowych Urzędów Pracy, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie), Lubelskiej Wojewódzkiej Komendy OHP, ośrodków pomocy społecznej oraz organizacji pracodawców. Najszersza informacja zwrotna z omawianego obszaru pochodziła z publicznych służb zatrudnienia oraz instytucji pomocy społecznej, w stopniu znikomym zaś od pracodawców. Powiatowe urzędy pracy są dla bezrobotnej młodzieży jedną z podstawowych instytucji, w których poszukują oni ofert pracy oraz informacji i usług w procesie wejścia/powrotu na rynek pracy. W RPD/2022 rekomendowano dwutorowe prowadzenie kampanii promocyjnej, tj. do potencjalnych pracodawców - z ukierunkowaniem na system zachęt finansowych z tytułu zatrudnienia osób młodych i do niepracującej młodzieży - z ofertą wsparcia aktywizacyjnego.

Z badań ankietowych wynika, iż **powiatowe urzędy pracy** prowadziły szeroką akcję promocyjno-informacyjną skierowaną do osób bezrobotnych, którzy nie ukończyli 30 lat oraz do pracodawców, z wykorzystaniem różnorodnych środków przekazu:

- organizowano spotkania z lokalnymi pracodawcami, w trakcie których przedstawiano korzyści wynikające ze wspierania osób młodych na rynku pracy,
- wysyłano wiadomości do osób, które nie ukończyły 30 roku życia, z wykorzystaniem technologii informacyjno-komunikacyjnych, z informacjami o możliwościach skorzystania ze staży / szkoleń, naborach na dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej,
- zamieszczano w mediach społecznościowych ogłoszenia o wydarzeniach na rynku pracy skierowanych do pracodawców i osób młodych,
- stosowano „Kwestionariusz potrzeb i oczekiwań” w celu lepszego poznania oczekiwań osób młodych oraz informowania o formach pomocy oferowanych przez urząd i dostosowanych do ich indywidualnych potrzeb,
- promowano wśród pracodawców możliwość rozwoju potencjału kadrowego w firmach z wykorzystaniem środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, w tym dla osób młodych.

Powiatowe urzędy pracy, jako odpowiedź na wymieniony powyżej cel, wskazywały także wdrażanie specjalnych instrumentów adresowanych wyłącznie do omawianej grupy wiekowej, finansowanych z różnych źródeł (Fundusz Pracy, Europejski Fundusz Społeczny). PUP realizowały także programy regionalne inicjowane przez Wydział Polityki Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie (Drogi-Mosty-Rzeki VI, Młody Przedsiębiorczy III). Celem programu regionalnego pt.: „Młody przedsiębiorczy III” było promowanie wśród osób bezrobotnych do 30 roku życia, idei przedsiębiorczości poprzez aktywne wsparcie i pomoc w podejmowaniu pracy na własny rachunek. Z kolei program regionalny pt. „Drogi-Mosty-Rzeki VI” zakładał aktywizację osób bezrobotnych z grup znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy (w tym osób bezrobotnych do 30 roku życia). Działania programowe szczególnie ukierunkowane były na poprawę sytuacji osób nieposiadających kwalifikacji /o niskich kwalifikacjach. Uczestnicy programu zaangażowani byli przy pracach związanych z utrzymaniem ładu i porządku w gminach, jak też przy realizacji zadań gmin i spółek wodnych w zakresie konserwacji rzek, cieków wodnych oraz wałów przeciwpowodziowych. Działania

aktywizujące polegały na zaangażowaniu wspomnianych osób w ramach prac interwencyjnych, robót publicznych oraz staży.

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie wdrażał nowe narzędzie aktywizacji w postaci systemu referencji. Po zakończeniu udziału we wspomnianych programach regionalnych oraz projekcie pilotażowym pn. „System weryfikacji predyspozycji zawodowych jako instrument pomocy osobom nieaktywnym zawodowo”, uczestnicy otrzymali dokument (referencje), dostarczający wiedzy o zasobie umiejętności i doświadczenia danej osoby i predyspozycjach osobowościowych. Celem systemu referencji jest rekomendacja danej osoby następnym pracodawcom.

W 2022 r., **Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie** oferował wsparcie projektowe w ramach działań przewidzianych w Regionalnym Programie Operacyjnym Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020 (RPO WL), tj. Działanie 11.1 Aktywne włączenie oraz Działanie 11.4 Aktywne włączenie w ramach Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych Lubelskiego Obszaru Funkcjonalnego. Uczestnikami projektów RPO WL były m.in. osoby do 30 roku życia pozostające bez zatrudnienia. Dzięki realizacji tych przedsięwzięć projektowych, uczestnicy mieli możliwość skorzystania z kursów i szkoleń zawodowych, doradztwa zawodowego, pośrednictwa pracy oraz staży na podstawie Indywidualnych Planów Działań/Indywidualnych Ścieżek Rozwoju. Ponadto, ww. osoby zostały objęte instrumentami aktywnej integracji o charakterze społecznym, zdrowotnym bądź edukacyjnym, m.in. poradnictwem psychologicznym, mentoringiem, zajęciami rehabilitacyjnymi. Podmiotami udzielającymi ww. wsparcia były głównie instytucje pomocy i integracji społecznej, instytucje rynku pracy, organizacje pozarządowe oraz podmioty ekonomii społecznej.

W ramach realizacji Celu 3 RPD/2022, **ośrodki pomocy społecznej** angażowały się we współpracę z powiatowymi urzędami pracy w zakresie informowania o aktualnych ofertach pracy, realizowanych projektach/kursach/szkoleniach. Z informacji przesłanych przez ww. instytucje wynika, iż osoby młode pozostające bez zatrudnienia brały udział w treningach kompetencji, spotkaniach z psychologiem oraz korzystały ze wsparcia pracowników socjalnych. Prowadzono monitoring osób młodych, które dziedziczą negatywne postawy na rynku pracy (bezrobocie rodziców i uzależnienie od pomocy społecznej, które determinują takie postawy u dzieci i młodzieży). Praca socjalna pracowników ośrodków pomocy społecznej ukierunkowana była na indywidualizację pomocy, wskazywanie możliwości i perspektyw życiowych, motywowanie podopiecznych do podejmowania działań zarówno w sferze edukacji jak i obecności na rynku pracy (zachęcano do rozpoczęcia lub kontynuowania edukacji, podnoszenia kwalifikacji zawodowych, oferowano pomoc we wchodzeniu na rynek pracy). Ośrodki pomocy społecznej deklarowały także przyjmowanie osób z ww. grupy wiekowej do odbycia stażu lub praktyk zawodowych, a niejednokrotnie po zakończonym stażu osobom tym było oferowane zatrudnienie.

Wśród działań podejmowanych na rzecz aktywizacji młodzieży, **Lubelska Wojewódzka Komenda OHP** wymieniła:

- pozyskiwanie ofert pracy z gwarancją zatrudnienia dla absolwentów OHP oraz młodzieży spoza OHP,
- udzielanie konsultacji indywidualnych oraz grupowych z obszaru pośrednictwa pracy.

Poziom zwrotność ankiet od pracodawców był bardzo niski. Z uzyskanych informacji wynika, że pracodawcy współpracowali z Centrami Kształcenia Zawodowego w zakresie kształcenia praktycznego uczestników Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych oraz przyjmowali osoby z ww. grupy wiekowej do odbycia stażu lub praktyk zawodowych, a niejednokrotnie po zakończonym stażu zatrudniali daną osobę.

Priorytet I Wsparcie osób młodych na regionalnym rynku pracy

Cel 4: Dostosowanie kwalifikacji i kompetencji młodych osób do potrzeb rynku pracy

Rekomendacje w obszarze nabywania i podnoszenia umiejętności/ kwalifikacji/kompetencji młodzieży adresowane były do Kuratorium Oświaty w Lublinie, organów prowadzących szkoły, akademickich biur karier, Lubelskiego Samorządowego Centrum Doskonalenia Nauczycieli, cechów i organizacji rzemieślniczych, centrów kształcenia ustawicznego, organizacji pozarządowych, organizacji pracodawców, powiatowych urzędów pracy, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, Lubelskiej Wojewódzkiej Komendy OHP. Wśród rekomendowanych działań główny nacisk położono na popularyzowanie idei uczenia się przez całe życie, promocję kształcenia dualnego i branżowego oraz zawiązywanie współpracy podmiotów rynku pracy, podmiotów edukacji i pracodawców/organizacji pracodawców. Największą aktywnością w omawianym obszarze wykazały się powiatowe urzędy pracy oraz podmioty edukacyjne (szkoły podstawowe, ponadpodstawowe) oraz szkoły wyższe. Część informacji pochodziła bezpośrednio od szkół, część od organów prowadzących (gminy, powiaty). W odpowiedzi na rekomendowane działania:

Szkoły (podstawowe/ponadpodstawowe):

- promowały postawy aktywne i przedsiębiorcze wśród dzieci i młodzieży (np. korzystając z informacji ze stron internetowych publicznych służb zatrudnienia oraz analizując rankingi zapotrzebowania na pracowników pozyskiwano wiedzę o regionalnym i krajowym rynku pracy, prowadzono zajęcia na temat własności przemysłowej),
- podkreślały atrakcyjność szkolnictwa branżowego wśród uczniów i rodziców (w formie prezentacji multimedialnych, filmików promocyjnych, interaktywnej gry i materiałów promocyjnych – plakaty, ulotki, media regionalne, wykorzystano informator Kuratorium Oświaty dla uczniów klas ósmych szkół podstawowych),
- wspierały kształcenie dualne - zawiązywano współpracę pomiędzy szkołami, pracodawcami (w tym zagranicznymi), cechami rzemiosł, izbami rzemieślniczymi, OHP przy tworzeniu klas szkoły branżowej I stopnia, organizacji praktyk zawodowych/staży zawodowych, współpracowano z ww. podmiotami w rozwiązywaniu problemów pojawiających się w trakcie nauki zawodu oraz egzaminów zawodowych,
- wzbogacały ofertę edukacyjną szkoły o klasy innowacyjne (np. dwujęzyczne) w celu rozszerzenia możliwości dalszego kształcenia i rozwoju kariery edukacyjnej,
- popularyzowały ideę uczenia się przez całe życie podczas zajęć grupowych poświęconych ww. koncepcji, w trakcie zajęć pozalekcyjnych, w ramach kół zainteresowań, zajęć artystycznych i sportowych. Rozpowszechniano ideę uczenia się nie tylko ukierunkowanego na kształcenie formalne (lekcje w szkole), ale także poprzez poszerzenie swoich kompetencji i kwalifikacji na zajęciach dodatkowych dotyczących możliwości gotowości zmiany zawodu na każdym etapie kariery,
- podejmowały współpracę z uczelniami wyższymi, w ramach której młodzież szkół ponadpodstawowych uczestniczyła w wykładach, pokazach, sympozjach, zajęciach warsztatowych, zajęciach dydaktycznych, zajęciach e-learningowych, forach naukowych oraz zajęciach otwartych prowadzonych przez wykładowców i kluby naukowe,
- ankietowały absolwentów szkół ponadpodstawowych na temat zgodności profili klas z warunkami przyjęć na popularne kierunki kształcenia na wyższych uczelniach,

- kierowały nauczycieli przedmiotów zawodowych będących członkami branżowych zespołów krajowych do tworzenia/doskonalenia egzaminu zawodowego.

Szkoły wyższe:

- prowadziły konsultacje i dokonywały zmiany programów kształcenia / nauczania / tworzenia nowych kierunków studiów we współpracy podmiotów rynku pracy, edukacji i pracodawców,
- organizowały spotkania z przedsiębiorcami (promowanie tematyki zakładania startupów, poszukiwanie nisz rynkowych, realizacja siebie w obszarze przedsiębiorczości, panele poświęcone przedsiębiorczości jako kompetencji przyszłości),
- kierowały studentów na praktyki zawodowe, kursy specjalistyczne i doszkalające, studia podyplomowe,
- współpracowały z innymi podmiotami edukacyjnymi (np. szkoły średnie - Uniwersytet I Wieku).

Powiatowe urzędy pracy:

- podkreślały, w ramach porad grupowych, znaczenie idei kształcenia się przez całe życie oraz potrzebę kształcenia zawodowego oraz nabywania certyfikowanych kwalifikacji szczególnie w zawodach deficytowych określonych w badaniu Barometr zawodów na rok 2022 i lata następne,
- podejmowały współpracę na linii nauka-praca na rzecz tematyki i poziomu szkoleń adekwatnych do wymagań rynku pracy,
- informowały osoby bezrobotne o istniejących niszach rynkowych, stanowiących potencjał do zakładania działalności gospodarczej,
- organizowały panele/konferencje z udziałem przedstawicieli nauki na temat kierunków kształcenia w szkołach i uczelniach w regionie pod kątem zapotrzebowania lokalnego rynku pracy,
- rozpowszechniały wśród młodzieży w ramach przeprowadzanego Barometru zawodów informacje o zawodach deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy,
- prognozowały zapotrzebowanie na zawody na lokalnym rynku pracy poprzez bieżącą analizę sprawozdań statystycznych zawierających liczbę zarejestrowanych osób bezrobotnych według zawodów wyuczonych, wykonywanych, zgłoszonym zapotrzebowaniem na konkretne miejsca pracy i zawody przez pracodawców oraz wyłączeń z ewidencji osób bezrobotnych ze względu na podjęcie pracy w konkretnym zawodzie.

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie:

- zlecił badania dotyczące zapotrzebowania na kwalifikacje branżowe w perspektywie roku 2030 w 4 różnych scenariuszach przyszłości dla województwa lubelskiego, opartego na analizie scenariuszowej Lubelski Rynek Pracy 2030,
- opracował wyniki prognostycznego badania dotyczącego zapotrzebowania w 2022 r. na kwalifikacje zawodów szkolnictwa branżowego na powiatowych rynkach pracy województwa lubelskiego,
- koordynował, realizował oraz promował wyniki badania Barometr zawodów, wskazującego deficyty na rynku pracy (jako zawody będące potencjalnie najlepszym wyborem dla osób planujących podniesienie kwalifikacji lub przekwalifikowanie),

- podejmował współpracę z podmiotami edukacji (w tym zakresie popularyzowania idei uczenia się przez całe życie, prezentowania danych dotyczących przedsiębiorczości oraz zapotrzebowania rynku pracy na zawody w świetle prognoz),
- aktualizował i zamieszczał na stronie internetowej WUP informacje o rejestrach/bazach danych (np. agencji zatrudnienia, instytucji szkoleniowych, klasyfikacji zawodów i specjalności oraz standardów kwalifikacji zawodowych i modułowych programów szkoleń) przydatnych na rynku pracy.

W ankiecie nadesłanej przez **Kuratorium Oświaty w Lublinie** wskazano, iż w ramach realizacji Celu 4 RPD/2022:

- organizowano spotkania/konferencje z dyrektorami szkół zawodowych w rejonach wizytatorskich poświęcone m.in. zagadnieniom:
 - kształtowanie kompetencji kluczowych oraz właściwych postaw i umiejętności niezbędnych na rynku pracy,
 - rozwój doradztwa zawodowego w szkołach kształcenia zawodowego,
 - staże branżowe nauczycieli zawodu oraz doskonalenie umiejętności i kompetencji lub kwalifikacji związanych z nauczaniem zawodem,
 - propagowanie dostępnych materiałów związanych z prognozą zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy,
- organizowano konferencje dla szkolnych doradców zawodowych, w trakcie których prezentowano zawody o istotnym zapotrzebowaniu na krajowym i wojewódzkim rynku pracy,
- organizowano spotkania online z uczniami najstarszych klas szkół podstawowych i ich rodzicami prezentujące zawody istotne dla wojewódzkiego i lokalnego rynku pracy,
- przygotowano i propagowano informator o szkołach branżowych województwa lubelskiego i aktualnej ofercie zawodów.

Kolejny podmiot sprawozdawczy, tj. **Lubelska Wojewódzka Komenda OHP**, w omawianym obszarze interwencji współorganizował targi pracy i edukacji w województwie lubelskim. Celem ww. wydarzeń było promowanie kształcenia dualnego, korzyści z podejmowania zatrudnienia, prezentacja oferty OHP.

Pozostali adresaci rekomendacji (zwrotność ankiet na bardzo niskim poziomie) wymieniali:

- **cechy i organizacje rzemieślnicze:**
 - wsparcie kształcenia dualnego poprzez kształcenie młodych adeptów rzemiosła,
 - budowanie pozytywnego wizerunku kształcenia branżowego poprzez organizowanie w lokalnej społeczności konkursów promujących naukę zawodu, nabywanie kompetencji zawodowych przez uczniów w ramach współpracy lokalnych szkół branżowych z pracodawcami.
- **organizacje pozarządowe** - staże, praktyki oraz certyfikowane szkolenia specjalistyczne, w tym w systemie e-learningu,
- **centra kształcenia ustawicznego (CKU):**
 - organizacja kwalifikacyjnych kursów zawodowych,
 - popularyzowanie idei uczenia się przez całe życie podczas targów edukacyjnych,
 - promowanie kształcenia branżowego poprzez przeprowadzenie zajęć w pracowniach, które najrzetelniej odzwierciedlają pracę w realnych warunkach,

- organizacja praktyk zawodowych w firmie symulacyjnej funkcjonującej w ramach CKU. Zajęcia takie ułatwić miały słuchaczom wkroczenie na współczesny rynek pracy. Podczas zajęć słuchacze wykonywali zadania jak w rzeczywistym przedsiębiorstwie, kształcąc się na różnych stanowiskach pracy,
- budowanie pozytywnego wizerunku szkolnictwa branżowego poprzez promocję kształcenia modułowego.

Priorytet II Wzmocnienie samodzielności społecznej i zdolności do podjęcia pracy przez osoby długotrwale bezrobotne.

Cel 1. Wzmocnienie samodzielności społecznej i zdolności do podjęcia pracy przez osoby długotrwale bezrobotne

Rekomendacje w przedmiotowym obszarze kierowane były do powiatowych urzędów pracy, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, ośrodków pomocy społecznej, centrów integracji społecznej, organizacji pozarządowych, organizacji pracodawców.

W ramach rekomendowanych aktywności główny nacisk położono na działania motywujące osoby długotrwale bezrobotne do pokonania trudności związanych ze zmianą dotychczasowego trybu i sposobu życia. Równolegle rekomendowano współpracę instytucjonalną powiatowych urzędów pracy oraz instytucji pomocy i integracji społecznej oraz oferowanie niestandardowego wsparcia, prowadzącego do pobudzenia aktywności społeczno-gospodarczej osób długotrwale bezrobotnych.

W tym obszarze interwencji największą aktywność przejawiały ośrodki pomocy społecznej oraz powiatowe urzędy pracy. Działania wspierające omawianą grupę docelową podejmowały także centra integracji społecznej.

Z informacji otrzymanych z **ośrodków pomocy społecznej** wynika, iż na poprawę sytuacji osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy wpływ miała pomoc materialna w postaci zasiłków, z przeznaczeniem na aktywny powrót na rynek pracy, poszukiwanie miejsc pracy znajdujących się poza obszarem miejsca zamieszkania, bądź wsparcie finansowe udzielane w celu umożliwienia dojazdu przez początkowy okres do pracy. Wśród działań ośrodków pomocy społecznej wymieniano najczęściej:

- pracę socjalną (szczególnie w kierunku wyjścia z uzależnień, poprawy wizerunku w otoczeniu i wśród pracodawców, wskazanie osobom ich potencjału i mocnych stron),
- pomoc w poszukiwaniu pracy, udostępnianie aktualnych ofert pracy,
- udostępnianie materiałów promocyjnych podmiotów z obszaru ekonomii społecznej działających na rzecz wsparcia zatrudnienia,
- informowanie o realizowanych projektach i motywowanie do udziału w nich, pomoc w tworzeniu dokumentów aplikacyjnych,
- motywowanie, wspieranie aktywności zawodowej poprzez doradztwo zawodowe (w tym w wyborze kierunku szkolenia/kształcenia, promowanie samozatrudnienia),
- pomoc psychologiczną oraz mentoring, szczególnie w odniesieniu do osób korzystających ze świadczeń pomocy społecznej, u których zdiagnozowano dziedziczenie negatywnych postaw na rynku pracy,
- motywowanie do podjęcia nauki/ udziału w stażach, szkoleniach,
- współudział w organizacji staży, prac społecznie użytecznych, prac interwencyjnych, robót publicznych,
- kierowanie osób bezrobotnych do uczestnictwa w zajęciach centrów integracji społecznej,
- współdziałanie z powiatowymi urzędami pracy w zakresie wymiany informacji o osobach, które posiadają umiejętności praktyczne i kompetencje przydatne na rynku pracy niepotwierdzone stosowną dokumentacją,

- realizację projektów, w tym współfinansowanych ze środków europejskich obejmujących kompleksowe programy wsparcia, począwszy od diagnozy potrzeb uczestników, stworzenia indywidualnej ścieżki integracji po oferowanie usług aktywnej integracji o charakterze społecznym i/lub zawodowym i/lub edukacyjnym i/lub zdrowotnym,
- wdrażanie form wsparcia prowadzących do pobudzenia aktywności społeczno-zawodowej (warsztaty kreowania własnego wizerunku, warsztaty treningu kompetencji społecznych, zajęcia psychologiczne, konsultacje prawne).

Centra integracji społecznej w ramach prowadzonych przez siebie działań koncentrowały się na aktywizacji:

- a) zawodowej w formie szkoleń w modułach kulinarno-porządkowych, gospodarczo-porządkowych, remontowo-porządkowych, opiekuńczych, fryzjerskich, praktyk zawodowych,
- b) społecznej:
 - organizacja warsztatów motywacyjnych (kształtowanie kompetencji miękkich, wzmacnianie poczucia własnej wartości),
 - psychoedukacji rodzinnej (rozwijanie umiejętności godzenia różnych ról społecznych: rodzica i pracownika),
 - edukacja ogólna (wzrost wiedzy i świadomości na tematy społeczne, wsparcie w poradzeniu sobie w rozwiązaniu trudnych sytuacji życiowych, kształtowanie umiejętności gospodarowania środkami finansowymi),
 - edukacja zdrowotna (kształtowanie zdolności dokonywania wyboru zachowań właściwych dla zdrowia własnego i innych, promowanie zdrowego stylu życia).

Kolejne podmioty sprawozdawcze, tj. **powiatowe urzędy pracy**, w 2022 r. realizowały programy specjalne, których grupę docelową stanowiły osoby długotrwale bezrobotne. Ww. instytucje aktywizowały osoby trwale pozostające bez pracy z wykorzystaniem ustawowych form wsparcia, w tym szczególnie poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy, szkoleń, staży, prac interwencyjnych, prac społecznie użytecznych, refundacji wyposażenia miejsca pracy dla osoby bezrobotnej, dofinansowania podjęcia działalności gospodarczej. Powiatowe urzędy pracy realizowały także we współpracy z ośrodkami pomocy społecznej projekty aktywizujące określone grupy bezrobotnych (np. aktywizacja długotrwale bezrobotnych matek chcących powrócić na rynek pracy).

Współpraca między ww. podmiotami obejmowała także wymianę informacji o realizowanych zadaniach (w tym projektach), ofertach pracy i szkoleniach (w tym cykliczna ankietyzacja ośrodków pomocy społecznej pod kątem oferty szkoleniowej).

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, we współpracy z powiatowymi urzędami pracy, wdrażał projekt pilotażowy pod nazwą: „System weryfikacji predyspozycji zawodowych jako instrument pomocy osobom nieaktywnym zawodowo”. Projekt pozwala osobom szukającym zatrudnienia, szczególnie osobom długotrwale bezrobotnym, poznać wybrany zawód przez udział w tzw. teście zawodu. Z kolei pracodawcom pozwala sprawdzić predyspozycje potencjalnego pracownika. Pracodawcy, przybliżając zainteresowanemu daną profesję, warunki oraz zakres obowiązków zatrudnienia, na koniec oceniają potencjalnego pracownika poprzez wydanie referencji. Celem wystawiania referencji jest rekomendacja danej osoby następnym pracodawcom. Dokument ten stanowi, oprócz dostarczenia wiedzy o zasobie umiejętności i

doświadczenia, uzupełnienie wiedzy o kandydacie do pracy o jego predyspozycjach osobowościowych.

Ponadto, **Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie** oferował w 2022 r. wsparcie dla osób długotrwale bezrobotnych w ramach dwóch programów operacyjnych współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego na lata 2014-2020 (Regionalny Program Operacyjny Województwa Lubelskiego oraz Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój). Pomoc oferowana w ramach projektów dofinansowanych ze środków wymienionego Funduszu koncentrowała się na aktywizacji zawodowej ułatwiającej wejście lub powrót na rynek pracy grupom znajdującym się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, w tym osobom długotrwale bezrobotnym. Realizowane projekty obejmowały swoim zakresem instrumenty i usługi rynku pracy wynikające z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w tym służące zdobyciu doświadczenia zawodowego wymaganego przez pracodawców oraz praktycznych umiejętności w zakresie wykonywania danego zawodu, m.in. poprzez staże i praktyki, spełniające standardy wskazane w Europejskich Ramach Jakości Praktyk i Staży.

Pozostali adresaci rekomendacji w mniejszym zakresie włączyli się w realizację działań wskazanych w RPD/2022. Część z nich (**fundacje, stowarzyszenia**) wymieniało wdrażanie mentoringu zorientowanego na wzmacnianie poczucia własnej wartości oraz przydatności dla pracodawcy i otoczenia, m.in. poprzez poradnictwo psychologiczne, pomoc doradców zawodowych oraz prowadzenie osoby wspieranej w sposób indywidualny w procesie poszukiwania pracy i utrzymania zatrudnienia. Wsparcie to polegało na analizie możliwych ścieżek kariery opartych na indywidualnej diagnozie potrzeb, rozpoznaniu motywacji i kompetencji społecznych oraz zawodowych.

Priorytet II Wsparcie osób długotrwale bezrobotnych w wejściu lub powrocie na rynek pracy

Cel 2. Poprawa szans na zatrudnienie osób długotrwale bezrobotnych

Rekomendowanymi kierunkami działań prowadzącymi do osiągnięcia założonego celu były następujące inicjatywy:

- popularyzowanie idei uczenia się przez całe życie osób jako narzędzia zapobieganiu luk w karierze zawodowej i minimalizowaniu negatywnych skutków bezrobocia,
- stworzenie bazy danych praktycznych umiejętności i predyspozycji osób długotrwale bezrobotnych – w ramach współpracy powiatowych urzędów pracy i ośrodków pomocy społecznej,
- realizowanie programów regionalnych skierowanych do osób długotrwale bezrobotnych. Największą aktywność we wskazanym obszarze interwencji wykazały powiatowe urzędy pracy i ośrodki pomocy społecznej, tematykę koncepcji uczenia się przez całe życie podejmowały także centra integracji społecznej oraz centra kształcenia zawodowego i ustawicznego.

Powiatowe urzędy pracy jako odpowiedź na wymieniony powyżej cel propagowały koncepcję uczenia się przez całe życie podczas rozmów z osobami bezrobotnymi w ramach wizyt u pośredników pracy oraz porad zawodowych. Szczególny nacisk położono na informowanie bezrobotnych o zmianach na rynku pracy, potrzebie dostosowania ich kwalifikacji do tych zmian, sposobach poszukiwania pracy, rozwijania potencjału zawodowego i kompetencji zawodowych, informacji o lokalnym rynku pracy. Odpowiedź na pytanie w jakich zawodach pracodawcy mają problemy rekrutacyjne, w których zawodach najtrudniej znaleźć pracę, jak sytuacja ta kształtuje się w poszczególnych powiatach przynosi badanie Barometr zawodów prowadzone i koordynowane na poziomie województwa przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie. Ww. prognoza zapotrzebowania na pracowników daje możliwość zapoznania się z aktualnościami rynku pracy, a zarazem nabycia wiedzy o zawodach deficytowych na regionalnym rynku pracy, co z kolei daje szansę na przekwalifikowanie się.

Ponadto, na stronie WUP w Lublinie aktualizowano i udostępniano wykazy (stanowiące źródło danych w procesie wchodzenia na rynek pracy): kwalifikacyjnych kursów zawodowych, projektów aktywizacji zawodowej i integracji społecznej realizowanych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój oraz Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego, raport z działalności instytucji szkoleniowych zarejestrowanych w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych, raport z działalności agencji zatrudnienia województwa lubelskiego.

W przedmiotowym obszarze interwencji, ośrodki pomocy społecznej koncentrowały się na motywowaniu osób długotrwale bezrobotnych do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, podejmowania kursów i szkoleń. Pracownicy socjalni upowszechniali informacje o możliwościach osobistego rozwoju, zaletach idei kształcenia się przez całe życie, dzięki której osoby bezrobotne mają szansę aktywnie wrócić na rynek pracy, a tym samym podnieść swoją pozycję społeczną oraz standard życia swój i rodziny. Ponadto ww. pracownicy świadczyli pracę socjalną z klientami w wieku aktywności zawodowej, podczas której skupiano

się na budowaniu pozytywnego wizerunku i autoprezentacji osób pozostających bez pracy, pogłębiono świadomość o wartości pracy w kontekście finansowym i społecznym.

Z badań ankietowych wynika, iż idea uczenia się przez całe życie promowana była w ramach działań reintegracyjnych prowadzonych przez **centra integracji społecznej**, tj. warsztatów aktywizacji zawodowej obejmujących planowanie rozwoju edukacyjnego i zawodowego, praca nad zmianą postaw w odniesieniu do rozwoju osobistego i pracy zawodowej.

Rekomendowana w RPD/2022 współpraca powiatowych urzędów pracy i ośrodków pomocy społecznej w zakresie tworzenia bazy danych praktycznych umiejętności osób długotrwale bezrobotnych polegała na realizacji partnerskich programów. Programy te miały na celu pomoc osobom długotrwale bezrobotnym w powrocie na rynek pracy oraz kształtowanie ich samodzielności. Uczestnicy programu objęci byli narzędziem diagnostycznym jakim jest wielowymiarowy kwestionariusz preferencji zawodowych wskazujący na predyspozycje, kompetencje oraz zainteresowania danej osoby związane z przyszłą pracą. W ramach współpracy instytucjonalnej, osoby te były kierowane na staż.

Z badań ankietowych wynika, iż realizacja założeń na rzecz wskazanej grupy docelowej przez **centra kształcenia ustawicznego** skoncentrowana była na promowaniu kształcenia ustawicznego na każdym etapie życia poprzez tworzenie zróżnicowanej oferty kształcenia zawodowego i ogólnego. Z badań monitoringowych wynika, iż podejmowana była także współpraca centrów kształcenia ustawicznego z pracodawcami w zakresie praktycznej nauki zawodu, realizowanej w formie zajęć praktycznych oraz praktyk zawodowych i dopasowaniu oferty edukacyjnej do potrzeb pracodawców.

W odniesieniu do rekomendacji dotyczących realizacji programów regionalnych, z uwagi na uregulowania prawne, tego rodzaju aktywność podejmowały **powiatowe urzędy pracy**. Podmioty sprawozdawcze wskazywały na korzyści wynikające z realizacji programu regionalnego pt. DROGI – MOSTY – RZEKI VI dedykowanego osobom długotrwale bezrobotnym. Działania programowe szczególnie ukierunkowane były na poprawę sytuacji osób nieposiadających kwalifikacji /o niskich kwalifikacjach. Uczestnicy programu zaangażowani byli przy pracach związanych z utrzymaniem ładu i porządku w gminach, jak też przy realizacji zadań gmin i spółek wodnych w zakresie konserwacji rzek, cieków wodnych oraz wałów przeciwpowodziowych. Działania aktywizujące polegały na zaangażowaniu wspomnianych osób w ramach prac interwencyjnych, robót publicznych oraz staży.

Podsumowanie

Zgodnie z zasadą corocznego przygotowania regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia, proponowany zakres interwencji jest na bieżąco monitorowany i weryfikowany pod kątem skuteczności i przydatności. Okres jednego roku jest zbyt krótki, aby nastąpiły trwałe zmiany w obszarach problemowych. Z uwagi na powyższe, dokument z jednej stron stanowi kontynuację tematyki w stosunku do lat ubiegłych, z drugiej zaś jest modyfikowany i poszerzany w zależności od sytuacji i dynamiki na rynku pracy.

W oparciu o nadesłane sprawozdania należy stwierdzić, iż dobór interesariuszy RPD/2022 jest adekwatny do rekomendacji danej edycji dokumentu. Pozyskane informacje potwierdzają ciągłość i różnorodność działań prowadzonych przez partnerów rynku pracy na rzecz grup wymagających wsparcia. Z informacji przekazanych przez podmioty sprawozdawcze wynika, iż rekomendowane obszary interwencji były zrealizowane w zakresie właściwym dla rodzaju działalności tych podmiotów. Badania ankietowe pokazują także na współpracę rynku pracy, edukacji, polityki społecznej. Po dokonaniu analizy nadesłanych ankiet należy stwierdzić, iż wciąż mało jest inicjatyw polegających na testowaniu niestandardowych form wsparcia prowadzących do pobudzenia aktywności społeczno-zawodowych osób nieaktywnych zawodowo. W tym miejscu podkreślić należy znaczenie projektu pilotażowego pn. „System weryfikacji predyspozycji zawodowych jako instrument pomocy osobom nieaktywnym zawodowo” realizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, w partnerstwie z powiatowymi urzędami pracy oraz organizacjami pracodawców: Izbą Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Lublinie, Pracodawcami Lubelszczyzny „Lewiatan”, Pracodawcami Ziemi Lubelskiej, Lubelskim Forum Pracodawców. Projekt ten stanowi odpowiedź WUP w Lublinie na kwestię niedopasowania kwalifikacji osób nieaktywnych zawodowo do wymogów rynku pracy oraz umożliwia zweryfikowanie predyspozycji do wykonywania danej pracy (zawodu) w rzeczywistych warunkach pracy. Pożądane jest także aby zwiększony został zakres oddziaływania i odzwierciedlenia w rzeczywistości wyników konsultacji szkół branżowych/uczelni z organizacjami pracodawców w kształceniu zawodowym (niewiele podmiotów sprawozdawczych wykazało tego typu działanie i efekty poczynionych ustaleń). W kontekście dynamiki rynku pracy i zmian społeczno-gospodarczych należy kontynuować i/lub rozszerzać działania zmierzające do doskonalenia metod prognozowania zapotrzebowania na zawody, kompetencje i nowe umiejętności niezbędne w perspektywie długoterminowej.

W odróżnieniu do raportów z lat 2020 i 2021 odnotowano znikome przypadki wskazania pandemii COVID-19 jako przeszkody w realizacji założeń RPD/22. Niemniej dotychczasowe formy spotkań grupowych promujących podejmowanie zatrudnienia (bezpośrednie spotkania uczniów z pracodawcami, warsztaty/spotkania z doradcami zawodowymi) zostały przekształcone w cyfrowe wydarzenia typu spotkania online, webinary lub prowadzone były hybrydowo, zaś obok tradycyjnych (stacjonarnych) form szkoleń grupowych dużym zainteresowaniem cieszyły się szkolenia za pośrednictwem Internetu (e-learning, e-training).