

REGIONALNY PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA



**DLA WOJEWÓDZTWA OPOLSKIEGO
NA 2021 ROK**

SPIS TREŚCI:

Wstęp	3
1. Działania związane z zapobieganiem/łagodzeniem skutków COVID-19	6
2. Rozwój przedsiębiorczości	11
3. Wsparcie dla cudzoziemców i reemigrantów	17
4. Przeciwdziałanie długotrwałemu bezrobociu	21
5. Działania na rzecz ograniczenia odpływu młodzieży z regionu	25
6. Rozwój poradnictwa zawodowego	30
Monitoring i sprawozdawczość	36

Wstęp

Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia (RPD) na rok 2021 powstawał w okolicznościach znacząco odmiennych od tych, jakie występowały na rynku pracy przez kilka poprzednich lat. Sytuacja związana z pandemią wirusa COVID-19 zahamowała lub nawet odmieniła wiele trendów, do których byliśmy wcześniej przyzwyczajeni. Mowa tu przede wszystkim o poziomie zatrudnienia, ale także o perspektywach dalszego rozwoju stojących przed pracodawcami. Dodatkowo Publiczne Służby zatrudnienia kontynuują realizację działań łagodzących negatywne skutki pandemii, co znalazło zdecydowany wydzźwięk w niniejszym dokumencie. Kolejnym ważnym czynnikiem, który miał wpływ na jego kształt, jest przeniesienie wielu działań realizowanych dotychczas stacjonarnie do formy zdalnej lub elektronicznej. Choć zmiana ta została wymuszona przez sytuację epidemiczną, niewątpliwie zostanie przynajmniej częściowo włączona do standardowej praktyki.

Analizy zawarte w niniejszym dokumencie skupiają się na najbardziej istotnych wyzwaniach stojących przed regionalnym rynkiem pracy w roku 2021, umożliwiając bardziej precyzyjne ukierunkowanie działań wszystkich instytucji współpracujących przy realizacji planu. Na rok 2021 wskazano sześć takich wyzwań, które wynikają wprost z zaobserwowanych wskaźników demograficznych, społecznych i ekonomicznych, jak również z licznych badań i analiz obejmujących terytorium województwa opolskiego. Są to:

- Działania związane z zapobieganiem/łagodzeniem skutków COVID-19,
- Rozwój przedsiębiorczości,
- Wsparcie dla cudzoziemców i reemigrantów,
- Przeciwdziałanie długotrwałemu bezrobociu,
- Działania na rzecz ograniczenia odpływu młodzieży z regionu,
- Rozwój poradnictwa zawodowego.

Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia ma charakter zadaniowy. Położono nacisk na precyzyjny opis wyzwań, określenie celów realizowanych w ich obszarze, zwięzły opis planowanych działań i rezultatów. Z uwagi na roczny charakter dokumentu, wynikający z zapisów *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, przedstawione działania ujęto w perspektywie rocznej, choć niewątpliwie wyzwania i stojące za nimi cele mają charakter bardziej długofalowy i prawdopodobnie przyjęte kierunki będą kontynuowane w następnych latach.

W kilku słowach należałoby wspomnieć o ramach formalnych niniejszego dokumentu. Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia dla województwa opolskiego na rok 2021 wpisuje się w *Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia* oraz w perspektywę wydatkowania środków unijnych 2014-2020 i finansowanych w jej ramach programów operacyjnych: PO Wiedza Edukacja Rozwój oraz Regionalnego Programu Operacyjnego dla Województwa Opolskiego na lata 2014-2020. W czasie, gdy powstawał ten dokument, były znane jedynie wstępne założenia nowej perspektywy finansowej na lata 2021-2027, dlatego koncentruje się on raczej na dokończaniu działań rozpoczętych w perspektywie poprzedniej. Ponieważ RPD na 2021 rok jest planem regionalnym, szczególnie silny związek odniesień i uwarunkowań łączy go z dwoma dokumentami: *Strategią Rozwoju Województwa Opolskiego do 2030 roku* (na dzień powstawania dokumentu znany był projekt nowej Strategii) oraz *Programem Specjalnej Strefy Demograficznej*. Wszystkie podejmowane działania w ramach RPD będą w jakiś sposób z nimi korespondowały, starając się przyczynić do realizacji misji województwa opolskiego oraz do zmniejszenia dotkliwości niekorzystnych zjawisk demograficznych. Podstawowe źródła finansowania działań podejmowanych w ramach RPD na 2021 rok stanowią środki pochodzące z Funduszu Pracy oraz Europejskiego Funduszu Społecznego.

Zaproponowane zadania są komplementarne z następującymi dokumentami:

- *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,*
- *Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych,*
- *Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030 (w ramach celu II: Wzmocnienie regionalnych przewag konkurencyjnych, kierunek interwencji 2.1: Rozwój kapitału ludzkiego, 2.2: Wspieranie przedsiębiorczości na szczeblu regionalnym i lokalnym),*
- *Program Operacyjny Wiedza, Edukacja, Rozwój (w ramach Osi priorytetowej I – Osoby młode na rynku pracy),*
- *Regionalny Program Operacyjny Województwa Opolskiego na lata 2014-2020 (Oś priorytetowa VII Konkurencyjny rynek pracy i VIII Integracja społeczna, IX Wysoka jakość edukacji),*
- *Strategia Rozwoju Województwa Opolskiego do 2030 roku (Projekt)*

- *Program Specjalnej Strefy Demograficznej* (w ramach celu: *Zwiększenie liczby i poprawa jakości miejsc pracy w regionie* dla Pakietu I: *Praca to bezpieczna rodzina* oraz Pakietu II: *Edukacja a rynek pracy*),
- *Wojewódzki Program Pomocy i Integracji Społecznej na lata 2016 – 2023* (w ramach kierunku działań 3.1: *Niepełnosprawni – aktywni i samodzielni*, kierunku 3.4: *Włączenie społeczne* oraz kierunku 3.5: *Ekonomia społeczna drogą do integracji społecznej*, kierunku działań 5 – *Kształcenie i podnoszenie kwalifikacji kadr pomocy i integracji społecznej*),

Wykaz skrótowych nazw instytucji użytych przy opisie wytycznych:

RPO WO – Regionalny Program Operacyjny Województwa Opolskiego

OCRG – Opolskie Centrum Rozwoju Gospodarki

OHP – Komenda Wojewódzka Ochotniczych Hufców Pracy

RZPWE – Regionalny Zespół Placówek Wsparcia Edukacji

PUP – powiatowe urzędy pracy

WUP – Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu

UMWO – Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego

POWER – Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój

OKAP – Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy

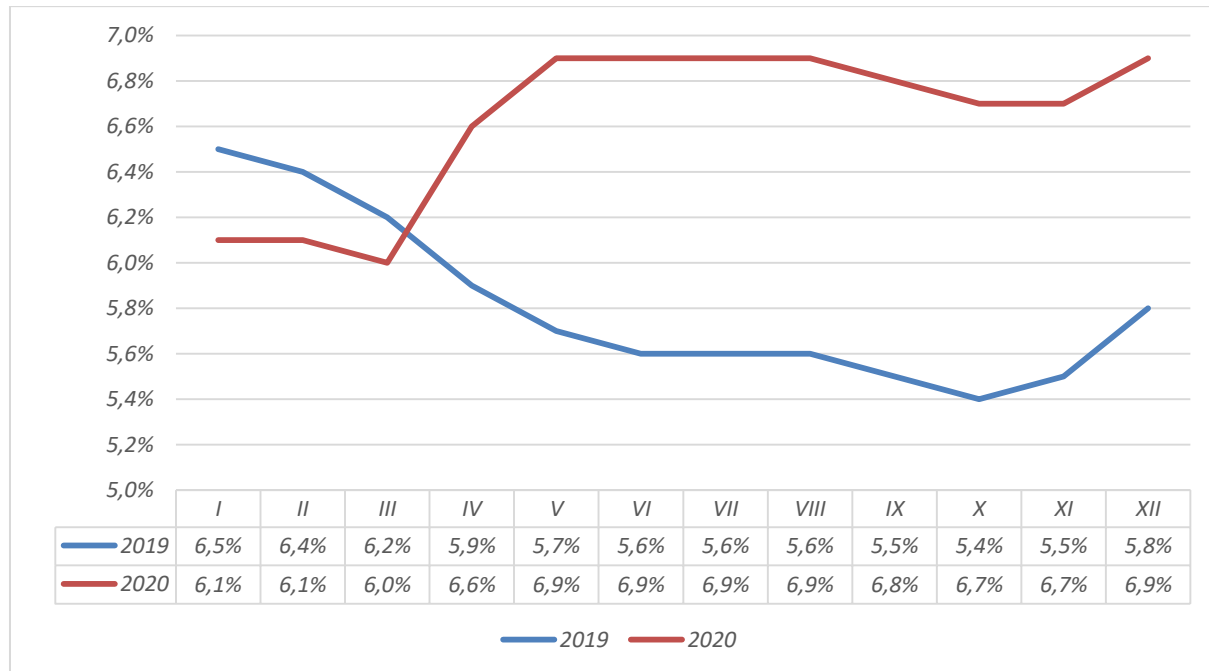
FGŚP – Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

Przy poszczególnych działaniach w nawiasach wpisano podmioty odpowiedzialne za organizację zadania.

1. Działania związane z zapobieganiem/łagodzeniem skutków COVID-19

Rok 2020 upłynął pod znakiem epidemii choroby Covid-19. Obostrzenia sanitarne wprowadzone w jej następstwie w bezpośredni sposób odbiły się na całej gospodarce, w tym na rynku pracy. Patrząc z perspektywy czasu i porównując do siebie analogiczne okresy roku 2019 i 2020,¹ zauważyć można, że wszystkie podstawowe parametry opisujące rynek pracy w województwie opolskim uległy pogorszeniu. Przykładowo popyt na pracowników wyrażony liczbą zgłaszanych propozycji pracy do PUP zmniejszył się o 23%, a bezrobocie zwiększyło się o prawie 5%, podczas gdy w 2019 roku spadło o prawie 2%. Finalnie liczba bezrobotnych w końcu 2020 roku wyniosła 24 976 osób, podczas gdy w końcu 2019 osiągnęła wartość 20 948, co stanowi wzrost rzędu 19%. Przełożyło się to na wzrost stopy bezrobocia, która wyniosła 6,9% w 2020 roku w stosunku do 5,8% rok wcześniej.

Wykres 1. Liczba bezrobotnych w województwie opolskim w roku 2019 i 2020



¹ Analizę oparto na okresie od kwietnia do grudnia roku 2019 i 2020. Zdecydowano się na takie rozwiązanie, gdyż kwiecień był pierwszym miesiącem, który został uznany za całkowicie epidemiczny.

Sytuacja taka jest następstwem spadku zatrudnienia w regionie, na który wskazują wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności. Zatrudnienie w III kwartale 2020 roku spadło o 11 tysięcy osób w porównaniu do III kwartału 2019 roku, a w tym samym czasie wzrosła liczba osób biernych zawodowo oraz bezrobotnych². Opisując sytuację na rynku pracy przy wykorzystaniu wskaźnika zatrudnienia (liczba osób pracujących w ogóle ludności w wieku 15 lat i więcej), zauważyć można, że ten spadł o 1,4 p.p. Przy tym w sposób szczególny uległ zmniejszeniu w przypadku osób relatywnie młodych. W kategorii wiekowej 15-24 lata spadł o 7,3 p.p., a w przedziale 25-34 lata o 7,6 p.p.

Tabela 1. Podstawowe parametry rynku pracy na podstawie badania BAEL

	III kwartał		Zmiana (r/r)
	2019	2020	wartość
Pracujący (tys.)	398	387	-11 (2,8%)
Bierni (tys.)	323	329	6 (1,9%)
Bezrobotni (tys.)	13	15	2 (15,4%)
Wskaźnik zatrudnienia (%)	54,3	52,9	-1,4 p.p.
Stopa bezrobocia (%)	3,1	3,3	0,2 p.p.
	III kwartał		Zmiana (p.p.)
Wskaźnik zatrudnienia (%)			
Kobiety	44,9	42,9	-2
Mężczyźni	64,3	63,9	-0,4
15-24	36,9	29,6	-7,3
25-34	82,8	75,2	-7,6
34-44	84	85,7	1,7
45-54	84,4	84,5	0,1
55+	24,4	25,2	0,8

Badania, które zostały zrealizowane przez WUP w Opolu³ tuż po pierwszej fali zachorowań, wskazują, że wprowadzone obostrzenia sanitarne w Polsce oraz w innych krajach w rzeczywisty sposób odbiły się na kondycji opolskich firm. Ponad połowa badanych firm odnotowała spadek zapotrzebowania na swoje produkty/usługi (53%). Dokładnie połowa badanych respondentów stwierdziła ponadto, że kondycja ich firmy uległa pogorszeniu względem sytuacji sprzed epidemii. Redukcja zatrudnienia także była widoczna wśród następstw epidemii. ¼ firm wskazała, że liczba ich pracowników uległa zmniejszeniu. Warto przy tym zaznaczyć, że spadek zatrudnienia w znacznej mierze dotyczył cudzoziemców. Spośród wszystkich firm biorących udział w badaniu i wskazujących na spadek zatrudnienia 63% odpowiedziało, że redukcja etatów dotyczyła tylko cudzoziemców, a w przypadku 21%

² Definicja bezrobotnych wg BAEL jest odmienna niż w przypadku bezrobocia rejestrowanego

³ <https://opolskirynekpracy-covid19.pl/images/wplyw-epidemii-covid-19-na-opolski-rynek-pracy.pdf>

mowa była o zwolnieniu zarówno Polaków, jak i cudzoziemców. Równolegle 21% badanych firm wskazało, że obniżyło pensje swoim pracownikom. Dodatkowo zauważono pojawienie się zatorów płatniczych. 37% respondentów przyznało, że ich klienci/kontrahenci zalegają z bieżącymi płatnościami, natomiast w przypadku 13% firm mowa była o faktycznym zadłużeniu względem innych podmiotów. Odpowiedzią na trudności w prowadzeniu działalności gospodarczej było wprowadzenie rozwiązań związanych z pracą zdalną. Szacunkowo przed epidemią 6% badanych firm wskazywało, że przynajmniej częściowo stosuje pracę zdalną. W szczytowym okresie odsetek ten wzrósł do 45%, a po poluzowaniu restrykcji zmniejszył się do 12%.

Cele realizacji zadania

- Ochrona miejsc pracy oraz pomoc w utrzymaniu się podmiotów gospodarczych na rynku poprzez wsparcie finansowe w celu łagodzenia skutków pandemii COVID-19
- Pomoc w dostosowaniu kompetencji pracowników do nowej sytuacji na rynku pracy.
- Wsparcie kadrowe jednostek medycznych oraz jednostek sprawujących opiekę nad mieszkańcami, zwłaszcza seniorami.

Działania zaplanowane na 2021 rok

a) realizacja instrumentów wsparcia w ramach tarczy antykryzysowej

- pożyczki ze środków Funduszu Pracy na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej przez mikroprzedsiębiorców, organizacje pozarządowych i podmiotów prowadzących działalność pożytku publicznego (PUP).
- udzielanie dotacji ze środków Funduszu Pracy dla mikro i małych przedsiębiorstw z określonych branż (PUP).
- dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw ze środków Funduszu Pracy i Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (PUP, WUP).
- dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej dla samozatrudnionych, w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 ze środków Funduszu Pracy (PUP).

- dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz składek na ubezpieczenie społeczne dla organizacji pozarządowych ze środków FP i FGŚP (PUP, WUP).
- dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników dla kościelnych osób prawnych (PUP, WUP).
- dofinansowanie wynagrodzeń pracowników ze środków FGŚP od mikro do dużych pracodawców (WUP).

b) Wsparcie mobilności na rynku pracy

- Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych, w szczególności tych, które utraciły zatrudnienie w następstwie epidemii COVID-19. Planowane wsparcie finansowane będzie ze środków Funduszu Pracy oraz EFS. Polegać będzie przede wszystkim na zastosowaniu instrumentów rynku pracy – staży, różnych form subsydiowania zatrudnienia i innych (PUP).
- współpraca z Zespołem Szkół Medycznych w zakresie kształcenia kadr zawodach medycznych, na które występuje zapotrzebowanie na rynku pracy (opiekun medyczny, opiekun osoby starszej, asystent osoby niepełnosprawnej) (PUP Prudnik).
- Realizacja projektu „Opolskie dotacje z PO WERem” w ramach Działania mającego na celu wzrost przedsiębiorczości w województwie oraz podniesienie aktywności zawodowej mieszkańców Opolszczyzny do 29 roku życia, które są bierne zawodowo lub bezrobotne niezarejestrowane w PUP, w tym szczególności osoby, które zostały dotknięte skutkami pandemii COVID-19 i straciły zatrudnienie w jej wyniku. Uczestnicy uzyskują wsparcie szkoleniowo-doradcze i finansowe na założenie własnej firmy oraz wsparcie pomostowe na pokrycie kosztów związanych z jej funkcjonowaniem (WUP).
- Realizacja projektu „Opolskie staże z PO WERem” w ramach Działania 1.2 Wsparcie osób młodych bez pracy na regionalnym rynku pracy. Projekt zakłada indywidualne i kompleksowe wsparcie osób młodych w wejściu na rynek pracy poprzez organizację doradztwa, szkoleń i staży dla uczestników projektu, którymi będą osoby do 29 roku życia, które są bierne zawodowo lub bezrobotne niezarejestrowane w PUP, w tym szczególności osoby, które zostały dotknięte skutkami pandemii COVID-19 i straciły zatrudnienie w jej wyniku. Beneficjenci będą przygotowani do podjęcia zatrudnienia

w danym zawodzie/branży z uwzględnieniem specyfiki konkretnego miejsca pracy pod potrzeby pracodawcy (WUP).

c) Wsparcie w zakresie podnoszenia kompetencji związanych z sytuacją pandemiczną

- Szkolenia „Wykorzystanie TIK w pracy zdalnej” - technologie informacyjno-komunikacyjne, które doskonalą warsztat pracy nauczyciela. Co najmniej 5000 nauczycieli uzyska dodatkowe kompetencje TIK, które wykorzystywane będą do przygotowania i prowadzenia zajęć metodą zdalną. Uczniowie dzięki zajęciom wzbogaconym technologią cyfrową wzmocnią swoje kompetencje, szybciej i łatwiej osiągną cele edukacyjne oraz zwiększą swoją motywację i efektywność uczenia się, co przełoży się na ich osobisty rozwój (RZPWE).
- intensyfikacja działań w zakresie związanych z KFS – szczególnie priorytet 1 - wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek obostrzeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19, musiały ograniczyć swoją działalność oraz priorytet 2 - wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników służb medycznych, pracowników służb socjalnych, psychologów, terapeutów, pracowników domów pomocy społecznej, zakładów opiekuńczo-leczniczych, prywatnych domów opieki oraz innych placówek dla seniorów/osób chorych/niepełnosprawnych, które bezpośrednio pracują z osobami chorymi na COVID-19 lub osobami z grupy ryzyka ciężkiego przebiegu tej choroby na 2021 r (PUP).

Rezultaty

- ✓ Ograniczenie wpływu skutków kryzysu w gospodarce na pogorszenie sytuacji na rynku pracy (poprawa sytuacji przedsiębiorców i pracodawców, ograniczenie skali zwolnień pracowników, utrzymanie jak największej liczby miejsc pracy);
- ✓ Zahamowanie/minimalizacja spadku tempa rozwoju gospodarczego (niwelowanie skutków gospodarczych i społecznych);
- ✓ Zahamowanie/minimalizacja wzrostu stopy bezrobocia;
- ✓ Podniesienie kompetencji pracowników, w tym z zakresu metod i technik pracy zdalnej.

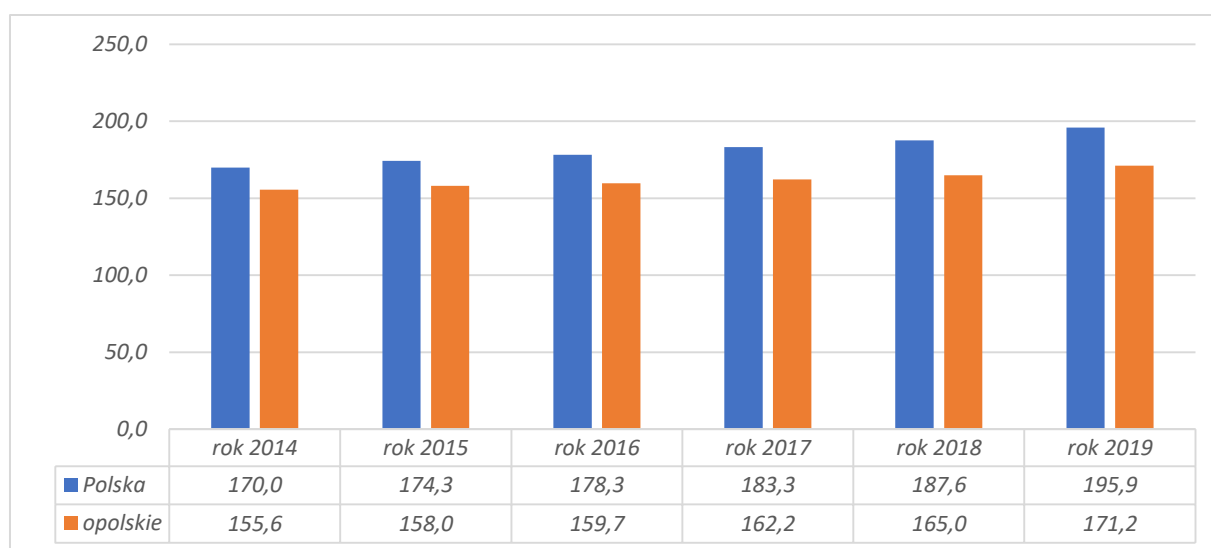
2. Rozwój przedsiębiorczości

Kwestia przedsiębiorczości jest kluczowa dla funkcjonowania każdego rynku pracy. Jej poziom, zasięg i warunki, w jakich funkcjonuje, współodpowiadają za sytuację makroekonomiczną regionu. Dlatego też koncentracja uwagi na niej jest szczególnie istotna w planowaniu działań zmierzających do rozwoju społecznego. W Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia przedsiębiorczość rozumiana jest szeroko. Z jednej strony jest to nasycenie regionalnego rynku pracy podmiotami gospodarczymi, z drugiej natomiast tworzenie warunków do ich prężnego funkcjonowania. Wreszcie mianem przedsiębiorczości określane są również wszystkie działania przedsiębiorstw, które mają na celu inwestycję w kapitał ludzki pracowników, gdyż od jego jakości zależy pozycja podmiotu na rynku.

Przyglądając się wskaźnikowi przedsiębiorczości rozumianemu jako liczba podmiotów gospodarczych przypadających na 1000 ludności w wieku produkcyjnym, należy zauważyć, że sytuacja w województwie opolskim jest gorsza niż przeciętnie w kraju. O ile w Polsce wskaźnik ten w roku 2019 wyniósł 195,9, o tyle w województwie opolskim osiągnął wartość 171,2. Wprawdzie jego wartość bezwzględna systematycznie rośnie, jednak różnica pomiędzy poziomem regionalnym a ogólnopolskim ulega systematycznemu zwiększeniu⁴. Innymi słowy obserwuje się negatywną tendencję. Dystans w skali przedsiębiorczości między wartością przeciętną w kraju a w województwie opolskim powiększa się.

⁴ Powiększanie się różnicy między sytuacją w Polsce a w województwie opolskim ma związek z procesami depopulacji i starzenia się społeczeństwa. Wskaźnik obliczany jest względem ludności w wieku produkcyjnym, która w województwie opolskim systematycznie ubywa, a zmniejszenie to jest jednym z najwyższych w kraju.

Wykres 2. Wskaźnik przedsiębiorczości



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Jednym z rozwiązań wpływających pozytywnie na poziom przedsiębiorczości jest stosowanie instrumentu aktywnej polityki rynku pracy w postaci dotacji na podjęcie działalności gospodarczej przez osoby bezrobotne, bierne oraz ubogie pracujące⁵. Badania efektywności instrumentów przeciwdziałania bezrobociu wskazują, że dotacje są najskuteczniejszą metodą aktywizacji⁶, chociaż jednocześnie najbardziej kosztowną. Nabierają one jednak szczególnego znaczenia w obliczu wzrostu bezrobocia i kryzysu związanego z Covid-19. W tym kontekście dotowanie tworzenia nowych firm może być jednym ze skuteczniejszych instrumentów łagodzenia skutków kryzysu.

W kwestii tworzenia warunków dla prężnie działającej przedsiębiorczości należy wspomnieć o współpracy pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia a podmiotami gospodarczymi w zakresie pośrednictwa pracy. Badania regionalne wskazują, że głównymi kanałami rekrutacyjnymi przedsiębiorstw są przede wszystkim kontakty własnej kadry, a także Internet. Szacunkowo jedynie 7% firm wskazuje na urząd pracy jako na główny sposób poszukiwania pracowników⁷. Ponadto większość ofert pracy, jakie dostępne są w regionie

⁵ Przez osobę ubogą pracującą rozumiemy osobę, której zarobki nie przekraczają płacy minimalnej (ustalanej na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę) lub osobę zamieszkującą w gospodarstwie domowym, w którym dochody (z wyłączeniem transferów socjalnych), przypadające na jedną osobę, nie przekraczają kryteriów dochodowych ustalonych w oparciu o próg interwencji socjalnej.

⁶ Wiśniewski Z., Maksim M., Polityka rynku pracy w Polsce – wyniki badań ewaluacyjnych prowadzonych za pomocą metody Propensity Score Matching, Ekonomiczne problemy usług nr 103, 2013.

⁷ Rejestrowane zatrudnienie obywateli Ukrainy w województwie opolskim. Studium ekonomiczno-społeczne. Badanie I: Popyt na pracę w województwie opolskim wśród podmiotów zatrudniających cudzoziemców oraz pozostałych podmiotów, Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, Opole 2019.

(70%), pozostaje poza publicznym pośrednictwem, a te, które trafiają do niego, dotyczą przede wszystkim pracowników nisko i średnio wykwalifikowanych⁸.

Szczególnym przykładem współpracy podmiotów gospodarczych oraz urzędów pracy jest stymulowanie rozwoju kapitału pracowniczego przy wykorzystaniu wsparcia, jakie daje Krajowy Fundusz Szkoleniowy. Jest to rozwiązanie, które w dalszej perspektywie czasu wpływa korzystnie na rozwój regionalny, jednak wiedza o możliwości dofinansowania szkoleń dla pracowników jest połowiczna. Ostatnie badania regionalne wskazują, że 44% firm w województwie opolskim słyszało o KFS⁹. Jest to odsetek zadowalający, aczkolwiek wskazujący na konieczność dalszej popularyzacji tej formy wsparcia. Skądinąd podnoszenie kompetencji pracowników przy wykorzystaniu środków KFS jest oceniane bardzo korzystnie. Pozytywne rezultaty dotyczą zarówno przedsiębiorstw (95% z nich dostrzega, że po szkoleniach nastąpiło usprawnienie pracy), jak również pracowników (98% uczestników deklaruje wzrost wydajności pracy)¹⁰. Zatem koniecznością są wszelkie działania związane z propagowaniem idei kształcenia ustawicznego przy wsparciu środków publicznych. Krajowy Fundusz Szkoleniowy jest także użytecznym instrumentem w dostosowaniu kwalifikacji pracowników do zmieniającego się rynku pracy, np. w zakresie pracy zdalnej lub wykorzystania narzędzi zdalnych.

Cele realizacji zadania

- Propagowanie idei przedsiębiorczości jako czynnika rozwoju rynku pracy, przeciwdziałania bezrobociu oraz promowania zatrudnienia.
- Stymulowanie wzrostu przedsiębiorczości poprzez zakładanie nowych działalności gospodarczych.
- Wspieranie pracodawców w działaniach prozatrudnieniowych.
- Rozwój potencjału zawodowego pracowników i kadry kierowniczej.

Działania zaplanowane na 2021 rok

a) Rozwój przedsiębiorczości poprzez działania dotacyjne i zwrotne instrumenty finansowe

⁸ Diagnoza struktury ofert pracy w województwie opolskim, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, Opole 2014.

⁹ Rejestrowane zatrudnienie obywateli Ukrainy... Op. cit.

¹⁰ Moj M., Solga B., Badanie efektywności Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie opolskim, Państwowy Instytut Naukowy Instytut Śląski, Opole 2017.

- Realizacja projektu w ramach Działania 7.3 RPO WO „Pomysł na starcie kluczem do biznesu” dedykowanego osobom bezrobotnym lub osiągnięciem niskie dochody w wieku powyżej 30 roku życia. Uczestnicy uzyskują wsparcie szkoleniowo-doradcze i finansowe na założenie własnej firmy oraz wsparcie pomostowe na pokrycie kosztów związanych z jej funkcjonowaniem (WUP).
- Realizacja projektu „Opolskie dotacje z PO WERem” w ramach Działania mającego na celu wzrost przedsiębiorczości w województwie oraz podniesienie aktywności zawodowej mieszkańców Opolszczyzny do 29 roku życia, które są bierne zawodowo lub bezrobotne niezarejestrowane w PUP, w tym szczególności osoby, które zostały dotknięte skutkami pandemii COVID-19 i straciły zatrudnienie w jej wyniku. Uczestnicy uzyskują wsparcie szkoleniowo-doradcze i finansowe na założenie własnej firmy oraz wsparcie pomostowe na pokrycie kosztów związanych z jej funkcjonowaniem (WUP).
- Kontynuacja projektu Banku Gospodarstwa Krajowego w ramach Działania 7.3 RPO WO 2014-2020 „Mikropożyczka na rozpoczęcie działalności gospodarczej”. Nisko oprocentowane pożyczki udzielane są osobom w wieku 30 lat i więcej, które pozostają bez pracy (WUP).
- Kontynuacja projektu „Operator voucherów zwiększających konkurencyjność MŚP działających w obszarze inteligentnych specjalizacji na terenie województwa opolskiego” w ramach działania 2.3 RPO WO, w którym realizowane są działania na rzecz wzmocnienia współpracy sektora otoczenia biznesu z przedsiębiorstwami służące zwiększeniu transferu nowoczesnych rozwiązań technologicznych, produktowych oraz organizacyjnych (OCRG).
- Przyznawanie ze środków Funduszu Pracy, RPO i PO WER dotacji na podjęcie działalności gospodarczej dla osób zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy (PUP).
- Refundacja pracodawcom kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla nowo zatrudnionego bezrobotnego (PUP).

b) Działania promocyjne

- Organizacja konkursu z zakresu przedsiębiorczości dla młodzieży szkół ponadpodstawowych pn. „Pasja kluczem do sukcesu” (PUP Nysa).

- Organizacja Gali Biznesu Powiatu Nyskiego, podczas której nagrodzeni zostaną najlepsi pracodawcy roku 2021 (PUP Nysa).
- Współorganizacja wraz z Zarządem Województwa Opolskiego 18 edycji konkursu „Opolska Marka”. Wydarzenie jest formą promocji potencjału gospodarczego województwa opolskiego. Wyłonieni zostaną laureaci w kilku kategoriach (oddzielnie w sektorze mikro-małe przedsiębiorstwa oraz w sektorze średnie-duże przedsiębiorstwa), m.in. „Pracodawca roku” (UMWO, WUP, OCRG, ROPS).
- Prezentowanie idei i zasad udzielania wsparcia z KFS na terenie województwa podczas konferencji „Po(d)łączeni – rozwój w trakcie epidemii”. Myśląc o rozwoju regionalnym przez pryzmat obecnej sytuacji i instrumentów finansowych, pozwalających na adaptację do nowych warunków i szukając konkretnych rozwiązań – rozmowy:
 - z przedsiębiorcami o organizacji pracy zdalnej i radzeniu sobie w trakcie lockdownu,
 - o edukacji i szkolnictwie zawodowym podczas pandemii z przedstawicielami instytucji zajmującymi się praktyczną nauką zawodu,
 - przedstawicielami sektora publicznego ukazując możliwości wsparcia i wskazując konkretne oferty dla firm dotkniętych obostrzeniami w związku z COVID-19 (WUP).
- Organizacja bądź współpraca z Lokalnymi Punktami Funduszy Europejskich, Inkubatorami Przedsiębiorczości w celach propagowania informacji o możliwościach wsparcia, w tym rozpoczęciu działalności gospodarczej (PUP).

c) Inwestycje w kapitał pracowniczy

- Wsparcie w rozwoju zawodowym poprzez dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracodawców i pracowników ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (PUP).
- Realizacja projektu „Operator systemu popytowego” w ramach Działania 7.5 RPO WO w celu nabycia lub podniesienia kwalifikacji odpowiadających wymogom nowoczesnej gospodarki przez przedsiębiorców i ich pracowników z mikro, małych i średnich przedsiębiorstw z terenu województwa opolskiego (OCRG).
- Projekt Akademia Menadżera MŚP, którego celem jest wsparcie podnoszenia kompetencji osób zarządzających mikro, małymi i średnimi przedsiębiorstwami, czyli osób, które już sprawują w tych firmach kierownicze stanowiska albo mają być na takie stanowiska awansowane. Adresatami projektu są mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa

z obszaru województwa opolskiego, śląskiego i łódzkiego, którzy chcą zainwestować w podniesienie kompetencji swojej kadry kierowniczej (OCRG).

- Realizacja inicjatywy kompleksowego programu podnoszenia potencjału kadrowego opolskich instytucji otoczenia biznesu w ramach projektu „Kooperacyjne Opolskie - profesjonalne otoczenie biznesu II” w ramach działania 2.3 RPO WO. Inicjatywa obejmuje wsparcie warsztatowe i eksperckie skierowane do kadry opolskich jednostek okołobiznesowych (OCRG).
- Program *Mentoring Biznesowy w województwie opolskim* w ramach projektu „Kooperacyjne Opolskie - profesjonalne otoczenie biznesu II” w ramach działania 2.3 RPO WO polegający na transferze wiedzy i doświadczenia opolskich przedsiębiorców (mentorów), którzy odnieśli sukces rynkowy do mikro, małych i średnich firm o dużym potencjale wzrostu (OCRG).

d) Pośrednictwo pracy

- Organizacja indywidualnych spotkań informacyjnych oraz warsztatów i porad grupowych, jak również szkoleń z przedsiębiorczości, także online (PUP).
- Organizacja giełd pracy, gdzie pracodawcy będą mieć możliwość indywidualnych spotkań z grupą kandydatów do pracy i dobór pracownika odpowiedniego do danego stanowiska, a także zaprezentowanie warunków pracy i płacy (PUP).
- Udzielanie pracodawcom pomocy w poszukiwaniu pracowników poprzez pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe (PUP).
- Organizacja spotkań informacyjnych / webinarów dla podmiotów gospodarczych jak np. Webinarium dla agencji zatrudnienia w ramach, którego przedsiębiorcy zapoznani zostaną z obowiązkami wynikającymi z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, możliwościach jakie oferuje Krajowy Fundusz Szkoleniowy, usługach sieci Enterprise Europe Network dla przedsiębiorców czy aspektami kontroli prowadzonych przez Państwową inspekcję pracy (WUP).

Rezultaty

- ✓ Wzrost zainteresowania perspektywą podejmowania własnej działalności gospodarczej przez osoby bezrobotne, bierne i ubogie pracujące dzięki podejmowanym działaniom promocyjnym.

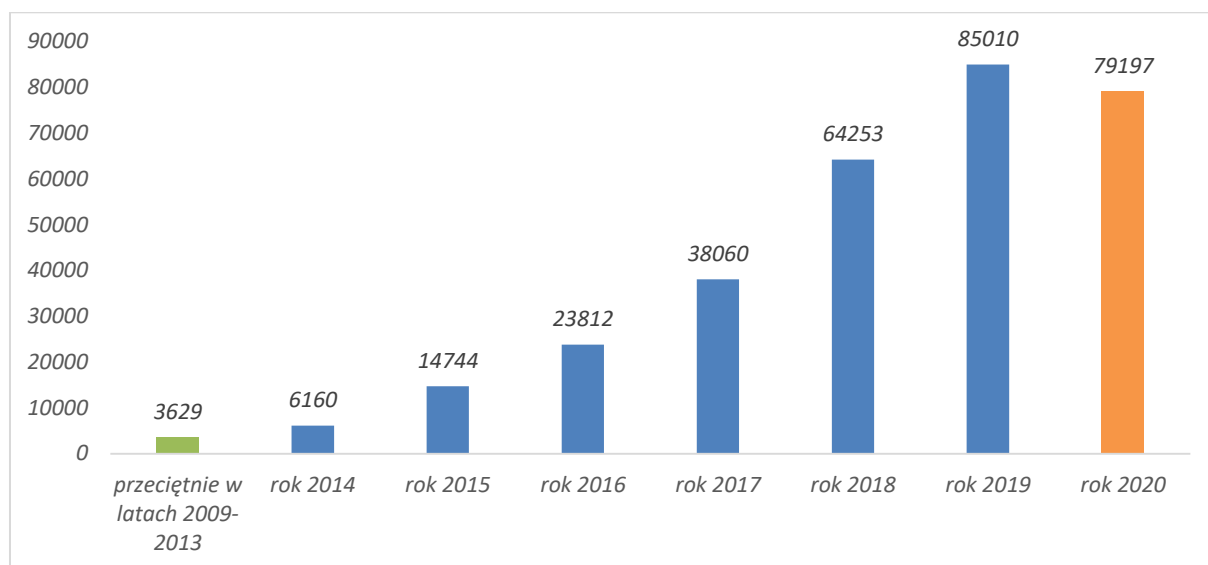
- ✓ Tworzenie i utrzymywanie nowych miejsc pracy m.in. poprzez dotacje i refundacje.
- ✓ Podwyższenie zdolności interpersonalnych, organizacyjnych i przedsiębiorczych, a także wzrost samooceny osób chcących realizować swoje aspiracje zawodowe poprzez pracę na własny rachunek.
- ✓ Rozwój kapitału pracowniczego i usprawnienie organizacji firm dzięki wsparciu instytucji rynku pracy w zakresie poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla firm.

3. Wsparcie dla cudzoziemców i reemigrantów

Sytuacja na regionalnym rynku pracy oceniana z perspektywy wzrostu wartości PKB oraz wskaźników bezrobocia jawi się jako umiarkowanie korzystna. Jednak kiedy weźmie się pod uwagę towarzyszące temu procesy demograficzne, takie jak depopulacja (związana z tradycjami migracyjnymi w regionie i ujemnym przyrostem naturalnym) oraz postępujący proces starzenia się społeczeństwa, wówczas sytuacja na rynku pracy oceniana z perspektywy przedsiębiorstw jawi się jako trudna. Szacuje się, że w 2019 roku 70% firm w Polsce miało trudności związane z zatrudnieniem pracowników¹¹. W tej sytuacji przedsiębiorstwa coraz częściej decydują się na skorzystanie z usług cudzoziemców, przede wszystkim osób niebędących obywatelami państw członkowskich UE. Dostępne dane wskazują, że zainteresowanie zatrudnieniem pracowników z zagranicy w regionie, mierzone liczbą wniosków wskazujących na zamiar zatrudnienia cudzoziemca, ulegało systematycznemu wzrostowi do roku 2019. W roku 2020 w związku z wystąpieniem epidemii Covid-19 popyt na pracę cudzoziemską spadł, zwłaszcza w trakcie I fali zachorowań. Jednak stosowne regulacje prawne ponownie doprowadziły do większego zainteresowania zatrudnieniem obcokrajowców.

¹¹ Badanie niedoborów talentów, ManpowerGroup 2018.

Wykres 3. Oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi (do roku 2017) i oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (od roku 2018)



Źródło: opracowanie własne

Tendencje te z kolei potwierdzają dane Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Zgodnie z opublikowaną treścią raportu w końcu 2015 roku w województwie opolskim zatrudnionych było około 3,5 tysiąca obcokrajowców, podczas gdy w końcu 2019 roku liczba ta przekroczyła 18 tysięcy¹², z czego większość stanowią obywatele Ukrainy. Wyniki badania regionalnego poświęconego zatrudnieniu obywateli Ukrainy wskazują, że pracownicy ukraińscy dobrze oceniają życie i pracę w województwie opolskim, jednak potrafią wskazać na czynniki, które zwiększyłyby ich poziom zadowolenia. Jest to przede wszystkim zwiększenie wynagrodzenia, ale także dalsze ułatwienia w legalizacji zatrudnienia, większa życzliwość ze strony Polaków oraz poprawa znajomości języka polskiego. Te same badania wskazują również, że osoby takie, podejmując pracę w regionie, są narażone na pewne nieprawidłowości. Ustalono, że część z nich nie otrzymuje umów zatrudnienia w zrozumiałym dla siebie języku, chociaż powinna. Ponadto zaobserwowano, że pracownicy cudzoziemscy skarżą się na różnice w wysokości wynagrodzenia pomiędzy wartościami deklarowanymi przez rekruterów a faktycznymi zarobkami. Pogłębione analizy w tym zakresie wskazują, że związane jest to z nieuwzględnianiem w negocjacjach obowiązkowego podatku dochodowego, co ma daleko idące skutki. Pracownicy są także skłonni do bardzo szybkiej zmiany miejsca pracy, stawiając

¹² Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych, Departament Statystyki i Prognoz Aktuariatnych, Warszawa 2020.

w trudnej sytuacji dotychczasowego pracodawcę. Są to ważne aspekty pobytu Ukraińców w regionie, gdyż wpływają na sposób postrzegania województwa i skłonność do trwałego osiedlenia się w nim. Szacunki wskazują, że 15% pracowników ukraińskich chciałoby zamieszkać na stałe w województwie opolskim¹³.

Innym zewnętrznym źródłem zasobów pracy dla naszego województwa są obywatele Polski powracający z zagranicy, którzy coraz częściej rejestrują się w powiatowych urzędach pracy. Prawdopodobnie grupa ta zyska w najbliższym czasie na znaczeniu w obliczu zmieniającej się sytuacji Unii Europejskiej związanej z opuszczeniem jej przez Wielką Brytanię.

Cele realizacji zadania

- Wspieranie mobilności zawodowej w obszarze europejskiego rynku pracy (m.in. EURES).
- Wspieranie migrantów powrotnych i cudzoziemców w zachowaniu uprawnień do świadczeń z tytułu bezrobocia nabytych w wyniku pracy w krajach UE/EOG .
- Upowszechnienie wśród pracowników cudzoziemskich i reemigrantów informacji o dostępnych usługach rynku pracy.
- Pozyskiwanie wiedzy nt. cudzoziemców przebywających na Opolszczyźnie i jej upowszechnianie.

Działania zaplanowane na 2021 rok

a) Prowadzenie analiz i badań oraz upowszechnienie ich wyników

- Wydanie książki wraz z rekomendacjami poświęconej zatrudnieniu cudzoziemców w regionie. Publikacja ta będzie efektem zrealizowanego przez WUP w Opolu badania pt. *„Rejestrowane zatrudnienie obywateli Ukrainy w województwie opolskim - studium ekonomiczno-społeczne”* (WUP).
- *Badanie akceptacji wobec cudzoziemców wśród rodzimego społeczeństwa regionu* realizowane w II i III kwartale roku na grupie respondentów liczącej 1000 osób. Zostanie zorganizowana również konferencja podsumowująca wyniki badań (UMWO).

¹³ Filipowicz M., Pracownicy ukraińscy na regionalnym rynku pracy. Studium społeczno-ekonomiczne. Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu 2020.

b) Działania świadomościowe

- Organizowanie spotkań dla pracodawców ze Strażą Graniczną w celu upowszechnienia wiedzy o zasadach i trybie zatrudnienia cudzoziemców oraz podniesienia świadomości w zakresie legalności pobytu i zatrudniania cudzoziemców (PUP, OKAP).
- Doradztwo w sprawie legalności pobytu i zatrudnienia cudzoziemców oraz informowanie o formalnościach, niezbędnych dokumentach i zagrożeniach związanych z nielegalnym zatrudnieniem; udzielanie informacji, rozpowszechnianie ulotek, broszur i poradników, pośrednictwo pracy (PUP, WUP, OKAP).

c) Obsługa i pomoc administracyjna związana z rejestrowaniem pracy cudzoziemców, transferem zasiłków oraz pośrednictwem pracy

- Wydawanie oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy oraz zezwoleń na pracę sezonową dla cudzoziemców oraz monitorowanie ich liczby (PUP, WUP).
- Realizacja zadań wynikających z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w zakresie świadczeń z tytułu bezrobocia – rozpatrywanie wniosków o wydanie odpowiednich dokumentów, wydawanie decyzji, zaświadczeń, realizacja dokumentów PD U1 i PD U2 (WUP).
- Świadczenie usług rekrutacyjnych, informacyjnych i doradczych dla cudzoziemców i reemigrantów w ramach realizacji zadań wynikających z udziału publicznych służb zatrudnienia w sieci EURES (PUP, WUP, OHP).
- Organizacja targów pracy we współudziale wszystkich instytucji rynku pracy, a w szczególności z naciskiem na partnerstwo z agencjami zatrudnienia oraz rekrutację cudzoziemców, w dobie pandemii COVID-19 w formie zdalnej.

d) Działania aktywizacji zawodowej

- Warsztaty teoretyczno-praktyczne dla osób powracających z zagranicy oraz cudzoziemców „Jak skutecznie odnaleźć się na Polskim Rynku Pracy. Metody poszukiwania pracy” (PUP Brzeg).
- Realizacja programów aktywizacji zawodowej na rzecz osób bezrobotnych powracających z zagranicy finansowanych ze środków rezerwy Funduszu Pracy (w zależności od dostępności środków) (PUP).

- Aktywizacja reemigrantów w projektach realizowanych w ramach programów PO WER i RPO (PUP).

Rezultaty

- ✓ Zwiększenie wiedzy wśród migrantów zarobkowych oraz pracodawców o możliwościach i warunkach podejmowania zatrudnienia w Polsce i na europejskim rynku pracy.
- ✓ Częściowe zaspokojenie potrzeb kadrowych pracodawców poprzez zatrudnienie cudzoziemców na stanowiskach, na które brak jest pracowników polskich.
- ✓ Zmniejszenia okresu przebywania na bezrobociu osób powracających po latach pracy za granicami kraju.
- ✓ Zwiększenie i upowszechnienie wiedzy na temat sytuacji cudzoziemców w województwie opolskim.

4. Przeciwdziałanie długotrwałemu wykluczeniu z rynku pracy

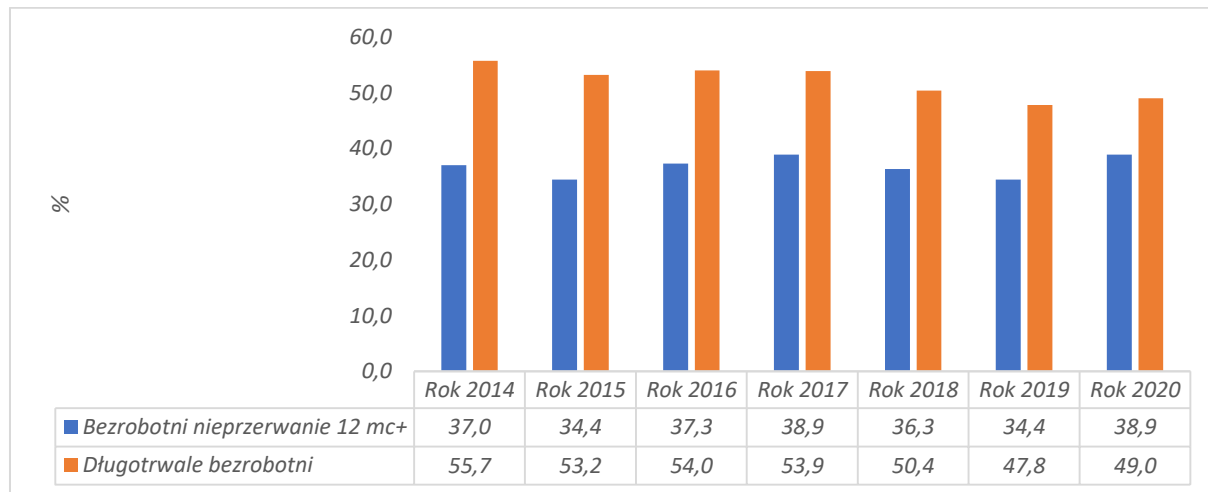
Bezrobocie jest zjawiskiem o charakterze społeczno-ekonomicznym, które w gospodarkach wolnorynkowych występuje w sposób naturalny. O ile nie przekracza pewnych wartości granicznych, uznawane jest za zjawisko neutralne bądź wręcz pozytywne¹⁴. Jednak zasadniczym problemem jest bezrobocie długotrwałe, które występuje zarówno w okresie dobrej koniunktury, jak również kiedy brak zatrudnienia ma charakter masowy. Ten tryb bezrobocia jest szczególnie niebezpieczny, gdyż związany jest zarówno z negatywnymi następstwami psychologiczno-społecznymi, jak również pociąga za sobą zwiększone nakłady na aktywizację. Dotyczy to zarówno czasochłonności procesu, jak i globalnych jego kosztów. Wraz z wydłużającym się czasem trwania w bezrobociu obniża się motywacja do podjęcia zatrudnienia, pogłębia izolacja społeczna, a w perspektywie psychologicznej może pojawiać się apatia. Finalnie może dojść do adaptacji do nowych warunków, która skutkuje

¹⁴Retowski S., Bezrobocie i odpowiedzialność, Scholar, Warszawa 2012.

obniżeniem aspiracji życiowych¹⁵. Zmniejszeniu ulega również jakość kapitału ludzkiego, co ma konsekwencje w szansach na podjęcie zatrudnienia w ogóle¹⁶.

Badania o charakterze społeczno-ekonomicznym pozwalają na ustalenie cech, które zwiększają ryzyka popadnięcia w długotrwałe bezrobocie. Należą do nich m.in. wiek powyżej 50 lat, najniższe wykształcenie lub jego brak, niepełnosprawność, płeć (kobiety), opieka nad osobami zależnymi (zwłaszcza dziećmi) oraz luki w kompetencjach cyfrowych¹⁷. Wskazane czynniki w różnym stopniu wywierają wpływ na prawdopodobieństwo stania się osobą długotrwałe bezrobotną, jednak ich współwystępowanie ryzyko powiększa. Dlatego też polityka rynku pracy musi koncentrować się zwłaszcza na profilaktyce, tj. działaniach, które mają na celu stałe podtrzymywanie aktywności osób bezrobotnych w poszukiwaniu optymalnego miejsca na rynku pracy poprzez stymulowanie ich do samodzielnego poszukiwania pracy oraz podnoszenie ich kwalifikacji. Nieodzowne jest również niwelowanie barier, które utrudniają aktywność na rynku pracy, zwłaszcza w przypadku osób, które posiadają silną motywację do podjęcia pracy.

Wykres 4. Długotrwałe bezrobotni (osoby, które w ciągu 24 mc łącznie bez pracy pozostawały co najmniej 12 mc) oraz bezrobotni nieposiadający pracy nieprzerwanie przez 12 miesięcy i więcej



Z punktu widzenia poprawy sytuacji na rynku pracy, zwłaszcza w kontekście zwiększenia dostępności zasobów pracy, ważna jest również koncentracja uwagi i działań na osobach

¹⁵ Szyłko-Skoczny M., Polityka społeczna, PWN, Warszawa 2018.

¹⁶ Kwiatkowski E., Kucharski L., Bezrobocie długookresowe w regionie łódzkim w: Warzywoda-Kruszyńska W., Lokalne strategie przeciwdziałaniu bezrobociu i biedzie?, Instytut Socjologii UŁ, Łódź 2001.

¹⁷ Wiśniewski Z., Wojdyło-Preisner M., Diagnozowanie stopnia zagrożenia długotrwałym bezrobociem, Warszawa 2014.

biernych zawodowo. Według Głównego Urzędu Statystycznego w końcu III kwartału 2020 roku całkowita liczba biernych zawodowo w województwie opolskim wyniosła 329 tysięcy osób i uległa zwiększeniu wobec analogicznego okresu 2019 o około 2% (323 tysiące osób), przy jednoczesnym wzroście ich udziału względem ogółu ludności w wieku 15 lat i więcej (44,1% wobec 45%). Jest to bardzo duży odsetek ludności regionu, a część z niego potencjalnie może zasilić rynek pracy. Dotyczy to przede wszystkim biernych zawodowo będących w dalszym ciągu w wieku produkcyjnym. Kluczowe jest przy tym poznanie głównych czynników utrudniających ich pełny udział w rynku pracy. Wyniki analiz wskazują, że te w Polsce rozkładają się odmiennie dla kobiet i mężczyzn. Wg badań GUS głównymi przyczynami bierności zawodowej mężczyzn jest przede wszystkim choroba i niepełnosprawność oraz emerytura (pomimo nieosiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego, co dotyczy wybranych grup zawodowych, np. służby mundurowe), a w dalszej kolejności nauka. W przypadku kobiet najistotniejszym czynnikiem ograniczającym aktywność zawodową są natomiast obowiązki rodzinne i domowe, a także nauka i choroba oraz niepełnosprawność¹⁸.

Cele realizacji zadania:

- Objęcie kompleksowym wsparciem i stworzenie warunków do aktywizacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych oraz biernych zawodowo w celu przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu i tzw. „dziedziczeniu bezrobocia”.
- Zmiana postaw życiowych i mentalnych w grupie osób bezrobotnych, biernych zawodowo, ich rodzin, usamodzielnienie i zmotywowanie ich do podjęcia wyzwań na rynku pracy.

Działania zaplanowane na 2021 rok

a) Aktywizacja zawodowa

- Zastosowanie szerokiego wachlarza form aktywizacji i usług rynku pracy w celu wsparcia w aktywności zawodowej i wejścia na rynek pracy osób pozostających bez zatrudnienia, w tym grup najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne oraz zagrożonych długotrwałym bezrobociem. Realizacja programów aktywizacji zawodowej na rzecz osób długotrwale bezrobotnych finansowanych ze środków Funduszu Pracy (PUP).

¹⁸ Aktywność ekonomiczna ludności Polski w II kwartale 2020 roku, GUS, Warszawa 2021.

- Realizowanie projektów w ramach RPO WO ze szczególnym uwzględnieniem aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych (PUP).

b) Aktywizacja społeczna

- Realizacja grantu w ramach Projektu „Szansa – nowe możliwości dla dorosłych” - w ramach projektu realizowany jest grant pn. „SMART Senior”, którego adresatami są osoby w wieku 50+ o niskich umiejętnościach podstawowych z zakresu obsługi Smartfona oraz kompetencjach społecznych. Celem projektu jest wypracowanie i przetestowanie innowacyjnych modeli wsparcia edukacyjnego dla osób dorosłych o niskich umiejętnościach podstawowych. Umiejętności te obejmują rozumienie i tworzenie informacji, rozumowanie matematyczne, umiejętności cyfrowe oraz kompetencje społeczne.

c) Usługi rynku pracy

- Wsparcie osób bezrobotnych w zakresie rozwijania umiejętności poruszania się po rynku pracy i reintegracji zawodowej w ramach zajęć z doradcą zawodowym. Prowadzenie poradnictwa grupowego oraz indywidualnego poprzez badanie predyspozycji zawodowych, rozwijanie kreatywności, umiejętność radzenia sobie ze stresem, autoprezentacja itp. (PUP).
- Organizacja targów, giełd pracy stacjonarnie lub online w celu nawiązania przez bezrobotnych kontaktu z pracodawcami (PUP).
- Spotkania doradców zawodowych z osadzonymi w zakładach karnych w celu przekazania wiedzy o sytuacji na rynku pracy, poruszania się po nim oraz umiejętności pisania dokumentów aplikacyjnych i prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych (PUP, WUP).

d) Działania w partnerstwie z OPS

- Kontynuacja współpracy z ośrodkami pomocy społecznej w ramach projektu „Kooperacje 3D-model wielosektorowej współpracy na rzecz wsparcia osób i rodzin. Koncepcja i schemat modelu”. Wypracowanie modelu współpracy w celu wsparcia rodzin/osób bezrobotnych borykających się z powrotem na rynek pracy (PUP Brzeg).

- Współpraca z instytucjami i podmiotami sfery społecznej na lokalnym rynku pracy (centra integracji społecznej, ośrodki pomocy społecznej, powiatowe centra pomocy rodzinie, powiatowe ośrodki interwencji kryzysowej) oraz współpraca z pracodawcami i spółdzielniami socjalnymi w celu wsparcia osób długotrwale bezrobotnych w różnych dziedzinach (PUP).

e) Rozwój systemu wsparcia dla rodziców

- Realizacja w ramach Działania 7.6 RPO WO projektu „Opolskie dla rodziców i dzieci III”. Celem będzie wsparcie rodziców/opiekunów prawnych dzieci do lat 3, którzy chcą wrócić na rynek pracy, a barierą uniemożliwiającą im powrót do aktywności jest konieczność opieki nad małym dzieckiem. Uczestnikom udzielane będzie wsparcie finansowe na pokrycie kosztów opieki w placówkach żłobkowych (WUP).

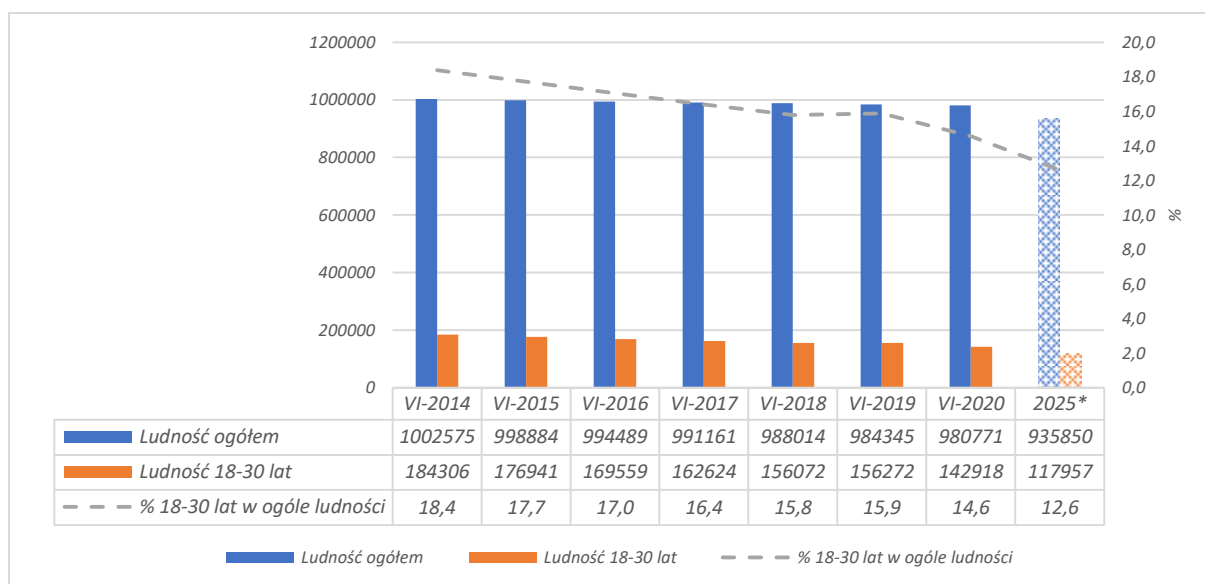
Rezultaty

- ✓ Wzrost kompetencji zawodowych i wykształcenie postawy prozatrudnieniowej u osób długotrwale bezrobotnych i biernych zawodowo.
- ✓ Zwiększenie stopnia aktywności zawodowej osób długotrwale bezrobotnych, spadek liczby tych osób w rejestrach PUP, trwałe lub czasowe ich zatrudnienie, które pozwoli wyjść ze strefy bierności zawodowej i bezrobocia.

5. Działania na rzecz ograniczenia odpływu młodzieży z regionu

Sytuacja demograficzna województwa opolskiego jest trudna. Od lat postępuje systematyczny ubytek ludności związany z migracjami i ujemnym przyrostem naturalnym. Pomiędzy 2014 a 2020 ludność regionu zmniejszyła się o ok. 2,2%, a w przypadku młodzieży, rozumianej jako osoby w wieku 18-30 lat, ubytek osiągnął 22,5%. Prognozy ludnościowe wskazują na dalszy spadek liczby mieszkańców, których w 2025 roku prawdopodobnie będzie zaledwie 935,9 tysiąca. Dotyczyć to będzie także młodzieży, której procentowy udział w ogóle ludności zmniejszy się do poziomu 12,6%.

Wykres 5. Ludność w województwie opolskim – stan rzeczywisty w końcu czerwca w latach 2015-2019 i prognoza(*)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS (Baza demografia)

Dostępne dane statystyczne wskazują, że mniej więcej w tym samym czasie (lata 2014-2019) z województwa opolskiego wyemigrowało na pobyt stały 11 754 osoby w wieku do 30 lat. W 84% były to migracje międzywojewódzkie. W tym samym czasie na Opolszczyznę przyjechało 8 314 osób (86% z innych województw), co oznacza, że bilans migracji młodzieży w regionie jest ujemny i wynosi -3 440¹⁹. Badania regionalne wskazują, że istotną przyczyną migracji wewnętrznych młodzieży jest kontynuacja edukacji na poziomie studiów wyższych w akademickich ośrodkach poza województwem opolskim, zwłaszcza we Wrocławiu. Zwraca uwagę również fakt, że formułowane plany nie są jedynie związane z edukacją. W zasadzie przesądzają o przyszłym miejscu zamieszkania i pracy. Ponadto rysuje się pewna tendencja do migracji poza Opolszczyznę uczniów, którzy osiągają przeciętnie lepsze wyniki niż ich rówieśnicy planujący podjęcie pracy lub nauki w szkołach wyższych województwa opolskiego²⁰. Są to zatem symptomy „drenażu mózgów”, co może skutkować obniżeniem jakości kapitału ludzkiego mieszkańców województwa opolskiego.

¹⁹ Obliczenia własne na podstawie danych GUS.

²⁰ Jończy R., (red.) Exodus absolwentów szkół średnich województwa opolskiego do dużych ośrodków regionalnych kraju oraz za granicę, Wydawnictwo „Instytut Śląski”, Opole 2013.

Cele realizacji zadania

- Ukierunkowanie osób młodych na wybór kształcenia zgodny z potrzebami lokalnego rynku pracy, wsparcie w świadomym planowaniu kariery i osiągnięciu celów zawodowych.
- Wspieranie osób młodych z regionu Opolszczyzny poprzez zwiększenie ich szans na kształcenie i zatrudnienie w na regionalnym rynku pracy.

Działania zaplanowane na 2021 rok

a) Działania aktywizacji zawodowej

- Realizacja programów aktywizacji zawodowej na rzecz osób do 30 roku życia finansowanych ze środków Funduszu Pracy - dobór i dostosowanie usług i instrumentów rynku pracy do indywidualnych potrzeb młodych osób tak, aby jak najszerszej wesprzeć je w aktywności zawodowej i edukacyjnej oraz procesie wejścia na rynek pracy (PUP).
- Aktywizacja edukacyjna i zawodowa młodzieży - przeprowadzenie uczestników i absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy przez proces usamodzielnienia się i przejścia z etapu kształcenia do wejścia na rynek pracy. W trakcie trwania przygotowania zawodowego młodzieży będą towarzyszyli specjaliści (OHP).
- Projekty pozakonkursowe PUP w ramach PO WER dla osób bezrobotnych do 30 roku życia - szeroki wachlarz form wsparcia, które obejmą m.in. identyfikację potrzeb oraz diagnozę możliwości w zakresie doskonalenia zawodowego, pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, szkolenia, staże i praktyki, refundację wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy oraz bezzwrotną dotację na utworzenia przedsiębiorstwa (PUP).
- Realizacja projektu „Opolskie staże z PO WERem” w ramach Działania 1.2 Wsparcie osób młodych bez pracy na regionalnym rynku pracy. Projekt zakłada indywidualne i kompleksowe wsparcie osób młodych w wejściu na rynek pracy poprzez organizację doradztwa, szkoleń i staży dla uczestników projektu, którymi będą osoby do 29 roku życia, które są bierne zawodowo lub bezrobotne niezarejestrowane w PUP, w tym szczególności osoby, które zostały dotknięte skutkami pandemii COVID-19 i straciły zatrudnienie w jej wyniku. Beneficjenci będą przygotowani do podjęcia zatrudnienia w danym zawodzie/branży z uwzględnieniem specyfiki konkretnego miejsca pracy pod potrzeby pracodawcy (WUP).

- Realizacja projektów w zakresie finansowania zatrudnienia subsydiowanego w ramach Działania 1.1 i 1.2 PO WER. Grupą docelową projektów będą osoby młode w wieku do 29 lat bezrobotne zarejestrowane i niezarejestrowane w PUP, bierne zawodowo, imigranci (w tym osoby polskiego pochodzenia), reemigranci, osoby odchodzące z rolnictwa i ich rodziny, tzw. ubodzy pracujący, osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych oraz pracujący w ramach umów cywilno-prawnych. W projekcie formy wsparcia dla uczestników obejmą m.in. identyfikację potrzeb osób młodych oraz diagnozowanie możliwości w zakresie doskonalenia zawodowego, pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, szkolenia, staże i praktyki, refundację wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, udzielenie bezzwrotnej dotacji na utworzenie przedsiębiorstwa (PUP, WUP, beneficjenci).

b) Zajęcia edukacyjne, w tym w zakresie kształcenia ustawicznego

- Projekt „Opolskie szkolnictwo zawodowe dla rynku pracy” w ramach działania 9.2.1 RPO WO. Wsparciem objęci zostaną uczniowie szkół zawodowych/branżowych i technicznych. Celem jest wzrost szans zatrudnienia przyszłych absolwentów, wzmocnienie ich kompetencji lub kwalifikacji poprzez udział w teoretycznych i praktycznych formach wsparcia w tym aspekcie wiązania szkół zawodowych/branżowych i technicznych z otoczeniem społeczno-gospodarczym, skuteczne doradztwo edukacyjno-zawodowe oraz wzmocnienie potencjału zespołów szkół prowadzących kształcenie zawodowe i przysposabiające do pracy z województwa opolskiego poprzez nowoczesne doposażenie odpowiadające potrzebom regionalnego rynku pracy (OCRG).
- Zajęcia edukacyjne „Zaczarowany świat nauki i przyrody”- zajęcia naukowo-poznawcze dla dzieci, uczniów i dorosłych zachęcające do poznawania praw przyrody oraz zjawisk w otaczającym nas świecie, w których weźmie udział co najmniej 800 osób w pracowniach Centrum Nauki i Eksperymentu „Zaczarowany Świat” (RZPWE).
- Studia podyplomowe i kursy kwalifikacyjne dla nauczycieli, w ramach których co najmniej 30 nauczycieli uzyska dodatkowe kwalifikacje lub uprawnienia rozszerzające możliwość zatrudnienia. Pozyskana wiedza zostanie wykorzystana w pracy z uczniami, co pozwoli na uatrakcyjnienie zajęć z nimi, przygotowywanie ciekawych lekcji i prezentacji, dzięki czemu uczniowie zyskają wiele umiejętności wspierających proces uczenia się (RZPWE).

c) Rozwój systemu wsparcia dla młodych rodziców

- Program „Młoda mama na rynku pracy” – kolejna edycja - dla kobiet do 30 roku życia posiadających co najmniej jedno dziecko do 8 r.ż. Celem będzie zmiana postaw uczestniczek dzięki udziałowi w indywidualnych i grupowych poradach z doradcą zawodowym, co w rezultacie prowadzić będzie do zatrudnienia (PUP Nysa).
- Realizacja Projektu w ramach działania 7.6 RPO WO *Godzenie życia prywatnego i zawodowego* „Opolskie dla rodziców i dzieci III”. Celem będzie wsparcie rodziców/opiekunów prawnych dzieci do lat 3, którzy chcą wrócić na rynek pracy, a barierą uniemożliwiającą im powrót do aktywności jest konieczność opieki nad małym dzieckiem. Uczestnikom udzielane będzie wsparcie finansowe na pokrycie kosztów opieki w placówkach żłobkowych (WUP).

d) Promocja zatrudnienia

- Festiwal Kariery oraz kolejna edycja Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery. Wydarzenia dedykowane młodzieży, która chce bardziej świadomie pokierować swoim życiem zawodowym. Przewidziano interaktywne stoiska szkół i uczelni wyższych, wykłady, warsztaty, panele dyskusyjne, gry edukacyjne. Obydwa wydarzenia kładą nacisk na współpracę ze szkołami wyższymi, które poprzez ciekawe prezentowanie swoich stanowisk, a także ścieżki edukacyjnej, będą zachęcać młodzież do kontynuacji nauki w opolskich szkołach wyższych (WUP).
- Realizacja zadań ustawowych, w tym m.in. organizacja targów pracy i giełd pracy w celu nawiązania kontaktu z pracodawcami i przedstawienia osobom poszukującym pracy atrakcyjnych ofert zatrudnienia (PUP).
- Inicjatywa „Studiów Praktycznych” na Politechnice Opolskiej polegająca na łączeniu przez młode osoby nauki z pracą zawodową, zdobywaniu doświadczenia zawodowego i odpowiednich kwalifikacji poprzez płatne staże zawodowe w opolskich firmach, niejednokrotnie kończąc staż pracą dyplomową. Celem inicjatywy jest wsparcie opolskich firm w dotarciu do potencjalnych przyszłych pracowników oraz wsparcie studentów w poszukiwaniu potencjalnych przyszłych pracodawców (OCRG).
- Wsparcie działania Szkolnych Punktów Informacji i Kariery (SzPiK), gdzie można uzyskać wiedzę na temat staży i praktyk w zakładach pracy oraz zawrzeć umowy pomiędzy uczniami i pracodawcami (PUP).

Rezultaty

- ✓ Zwiększenie wiedzy osób młodych na temat specyfiki i możliwości rynku pracy, w tym zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Pozwoli to na bardziej świadome planowanie kariery zawodowej, zwiększenie prawdopodobieństwa dokonywania trafnych wyborów zawodowych i realizacji zawodowych aspiracji na terenie województwa opolskiego. Współpraca ze szkołami wyższymi i prezentacja ciekawych rozwiązań edukacyjnych zachęci do wyboru ścieżki kształcenia w regionie.
- ✓ Zwiększenie kompetencji oraz kwalifikacji osób młodych, a w konsekwencji poprawa ich sytuacji na rynku pracy. Adresaci wsparcia zostaną przygotowani do samodzielnego planowania drogi zawodowej oraz podjęcia i dokonania zmian decyzji edukacyjnych i zawodowych, uwzględniając własne uzdolnienia.

6. Rozwój poradnictwa zawodowego

Poradnictwo i doradztwo zawodowe jest tym obszarem działania, który ma na celu wsparcie jego beneficjentów w świadomych i racjonalnych decyzjach związanych z wejściem (również ponownym) na rynek pracy. Korzyści z tego procesu nie sprowadzają się tylko do poszczególnych osób korzystających z usług doradcy. Mają również szerszy wymiar, gdyż przyczyniają się do niwelowania niedopasowań strukturalnych na rynku pracy.

Od czasu reformy Publicznych Służb Zatrudnienia przeprowadzonej w maju 2014 roku rola poradnictwa zawodowego w procesie wsparcia bezrobotnych została zredukowana. Początkowo wnikało to z założonej standaryzacji usług przy wykorzystaniu profilowania bezrobotnych. Wraz z odejściem w roku 2019 od systemu profilowania oraz zmianami na rynku pracy wynikającymi ze spadku poziomu bezrobocia, zachodzi po raz kolejny potrzeba przededefiniowania roli doradcy zawodowego. Istotniejsze niż kiedykolwiek staje się postrzeganie doradztwa jako procesu towarzyszącego uczestnikom rynku pracy na każdym etapie kariery. Tego typu jakościowe podejście wiąże się z rozwojem o charakterze wielokierunkowym, wymagającym od kadry stałego podnoszenia swoich kwalifikacji doradczych. Doradcy świadczący usługi dla osób pracujących (poprzez Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w WUP w Opolu) powinni skoncentrować się na wsparciu swoich klientów w ukierunkowaniu ich kariery zgodnie z posiadanymi umiejętnościami,

kwalifikacjami oraz zainteresowaniami zawodowymi. Nie musi być to koniecznie związane ze zmianą pracy. Równie dobre efekty może dać pomoc w świadomym i celowym planowaniu ścieżki rozwoju zawodowego. Dla doradców z powiatowych urzędów pracy szczególnie istotną grupą klientów stają się osoby długotrwale bezrobotne – klient trudny i wymagający intensywnej pomocy, często oddalony od rynku pracy z uwagi na przeszkody o charakterze materialnym i mentalnym. Trzecia istotna grupa, która wymaga wsparcia, choć nie jest bezpośrednim klientem Publicznych Służb Zatrudnienia, to osoby będące w trakcie nauki.

Na niedostateczny stan upowszechnienia doradztwa zawodowego w regionie wskazywali uczestnicy Opolskiego Forum Zawodowego²¹, postulując m.in. powołanie systemu doradztwa zawodowego łączącego doradztwo młodzieży i dorosłych, a przede wszystkim umożliwienie aktywnego udziału publicznych służb zatrudnienia w doradztwie zawodowym dzieci i młodzieży w wieku szkolnym we współpracy ze szkołami. W ten sposób urzeczywistniłoby się pierwotne rozumienie kształcenia ustawicznego jako procesu nabywania i doskonalenia wiedzy i umiejętności w ciągu całego cyklu trwania życia (Long Life Learning), a nie tylko po zakończeniu formalnego kształcenia. Ukształtowana w ten sposób naturalna skłonność i potrzeba pogłębiania i uzupełniania wiedzy w dalszej perspektywie czasu staje się korzystna zarówno dla pracowników jak i pracodawców. Pozwala realnie wykorzystać potencjał zatrudnionych osób, sprzyjając efektywności pracy, a także sprzyja podnoszeniu kapitału ludzkiego, który staje się wartością ułatwiającą dalszą karierę zawodową²². Rozumiane w taki sposób poradnictwo zawodowe jest także pierwszym krokiem w kierunku efektywnego, dostosowanego do indywidualnych predyspozycji kształcenia ustawicznego jako stałego elementu gospodarki regionalnej. Regionalne badania poświęcone sytuacji młodzieży wchodzącej na rynek pracy wskazują, że odsetek respondentów, którzy twierdzili, że na etapie szkoły ponadgimnazjalnej brali udział w spotkaniach z doradcą zawodowym, oscyluje wokół 55%. Na pytanie skierowane do osób, które miały tego rodzaju zajęcia, o to jaka była ich formuła, 7 na 10 badanych stwierdziło, że były to jednorazowe spotkania²³. Taką formę wsparcia młodzieży trudno nazwać doradztwem zawodowym sensu stricto, gdyż realnie nie wspiera procesów decyzyjnych. Ten

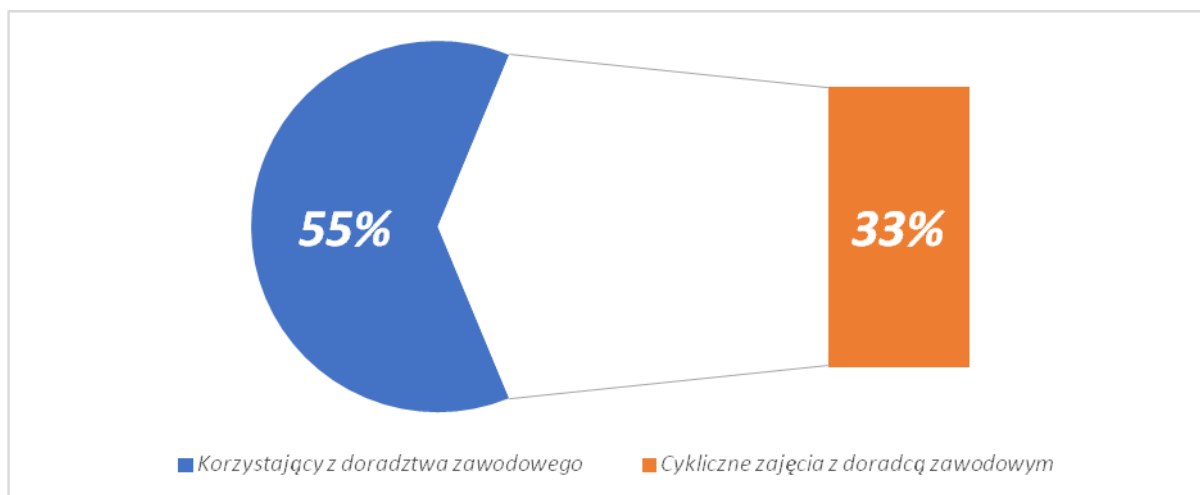
²¹ Opolskie Forum Zawodowe było konferencją ekspercką poświęconą omówieniu stanu i perspektyw kształcenia zawodowego i ustawicznego w regionie. Konferencja miała miejsce w Opolu 10.10.2019 roku.

²² Solga B., Stan i perspektywy edukacji ustawicznej w województwie opolskim. Rekomendacje działań. Niepublikowany tekst pokonferencyjny Opolskiego Forum Zawodowego.

²³ Aspiracje edukacyjne i zawodowe uczniów ostatnich klas szkół zawodowych z terenu województwa opolskiego, Pracownia Badań Socjologicznych HUMLARD, Opole-Środa Wielkopolska 2015.

stan rzeczy wymaga wzmożonych działań na rzecz rozwoju doradztwa zawodowego w regionie, które koncentrować się będzie przede wszystkim na uczniach, tak aby wybory zawodowe podejmowane były racjonalnie, w oparciu o własne predyspozycje.

Wykres 6. Doradztwo zawodowe w szkołach



Źródło: Aspiracje edukacyjne i zawodowe uczniów ostatnich klas szkół zawodowych z terenu województwa opolskiego, Pracownia Badań Socjologicznych HUMLARD, Opole-Środa Wielkopolska 2015

Dodatkowym wyzwaniem, jakie przyniósł ze sobą poprzedni rok, jest potrzeba świadczenia usług poradnictwa zawodowego w formie zdalnej. Wymaga to spełnienia co najmniej kilku czynników – zapewnienia odpowiedniej infrastruktury, przygotowania kadry oraz poinformowania potencjalnych klientów o możliwości skorzystania z usług doradcy w formie zdalnej. Jest to jednak także szansa na szersze rozpropagowanie poradnictwa i dotarcie z nim do osób, które dotychczas z rozmaitych przyczyn nie korzystały z tego rodzaju wsparcia.

Cele realizacji zadania

- Integracja wiedzy, pracy, kapitału i działań rozproszonych w powiatach pomiędzy instytucjami rynku pracy, edukacji oraz innymi podmiotami świadczącymi usługi poradnictwa zawodowego.
- Zwiększenie jakości usług i dostępności poradnictwa zawodowego oraz kompetencji zawodowych i interpersonalnych doradców zawodowych Opolszczyzny.
- Promowanie idei kształcenia ustawicznego.

Działania zaplanowane na 2021 rok

a) Działania na rzecz młodzieży

- Organizacja spotkań doradców zawodowych z młodzieżą w szkołach i szkolnymi doradcami zawodowymi (również w formie on-line) (PUP).
- Działalność Powiatowej Platformy Poradnictwa Zawodowego. Działania skupiają się na organizacji warsztatów i spotkań dla szkolnych doradców i pedagogów z zakresu całonocnego poradnictwa zawodowego, spotkań i warsztatów dla uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych, wymiany informacji i współpracy w sferze doradztwa zawodowego oraz tworzeniu nowych narzędzi służących budowaniu ścieżek kariery edukacyjno-zawodowej młodzieży (PUP Nysa).
- *VI Powiatowy konkurs Wiedzy o Rynku Pracy* w ramach partnerstwa z Publiczną Poradnią Psychologiczno-Pedagogiczną (PUP Olesno).
- Organizacja konferencji dedykowanej młodzieży szkolnej w ramach Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery wspólnie z Publiczną Poradnią Psychologiczno-Pedagogiczną (PUP Olesno).
- Publikacja informatora „Rynek Pracy i Doradztwo Zawodowe Powiatu Oleskiego” (PUP Olesno).

b) Działania na rzecz osób dorosłych

- Europejski Budżet Obywatelski – realizowana w ramach RPO inicjatywa na rzecz upowszechniania i dofinansowania kształcenia ustawicznego osób dorosłych poprzez realizację szkoleń i kursów kwalifikacyjnych. Wsparcie skoncentrowane będzie na kadrach kluczowych dla rozwoju województwa (UMWO).
- Organizacja Opolskiego Forum Zawodowego - spotkanie eksperckie w zakresie kształtowania regionalnej polityki edukacyjnej i zatrudnieniowej skierowane do przedstawicieli samorządu terytorialnego, środowisk akademickich, przedsiębiorców oraz instytucji edukacji i rynku pracy. Tematem tegorocznej dyskusji są różne aspekty pracy zdalnej. (WUP).
- Działania partnerstwa lokalnego na rzecz promowania i rozwoju usług poradnictwa zawodowego oraz szerzenia idei kształcenia ustawicznego, w tym popularyzacji uczenia się przez całe życie (WUP, PUP).

- Strefa Aktywnego Rozwoju to miejsce, w którym doradcy zawodowi przy pomocy dostępnych narzędzi, w tym testów i kwestionariuszy, przeprowadzą bilans kompetencji zawodowych oraz będą towarzyszyć klientom podczas dokonywania wyborów związanych z dalszą karierą zawodową. Adresatami są osoby w wieku od 18 r.ż., bez względu na status na rynku pracy, którzy uzyskają kompleksowe wsparcie i pomoc w rozwoju osobistym i zawodowym (WUP).
- Praca doradców zawodowych z osadzonymi w areszcie oraz kuratorami sądowymi (PUP).
- Prowadzenie spotkań informacyjnych oraz porad indywidualnych i grupowych szczególnie wśród osób zagrożonych długotrwałym bezrobociem, ale także dla osób pracujących, w tym „poradnictwa na odległość” – z wykorzystaniem internetu lub telefonu. Wsparcie tej grupy w poszukiwaniu pracy, pomoc w rozwiązywaniu problemów zawodowych, w planowaniu rozwoju zawodowego, wyborze kierunku kształcenia lub szkolenia, a także podwyższenia motywacji w zakresie aktywności zawodowej (PUP, WUP).
- Świadczenie usług indywidualnego poradnictwa zawodowego dla osób pracujących lecz niezadowolonych z obecnego miejsca pracy bądź wykonywanego zawodu (PUP Opole).
- Udział w ogólnopolskim Projekcie PO WER 2014-2020 „Koopercja 3D-model wielosektorowej współpracy na rzecz wsparcia osób i rodzin dla gmin powyżej 20 tys. mieszkańców” służącym poprawie dostępności i jakości świadczonych usług społecznych (wybrane PUP).

c) Rozwój kadr PUP i WUP

- Realizacja i koordynowanie poradnictwa zawodowego w publicznych służbach zatrudnienia na terenie województwa (WUP).
- Szkolenia dla doradców zawodowych z powiatowych urzędów pracy oraz szkół podnoszące wiedzę, umiejętności i kwalifikacje niezbędne do prowadzenia poradnictwa (w tym szkolenia on-line), a także tworzenie, przechowywanie i upowszechnianie scenariuszy warsztatów stworzonych przez doradców WUP i PUP (WUP, PUP).
- Kontynuacja projektu w ramach Erasmus+ „Rozwiń skrzydła II” w celu poprawy umiejętności pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia świadczących usługi na rzecz klientów defaworyzowanych. Uczestnicy nabędą wiedzę która przełoży się na

innowacyjne metody pracy z klientami w myśl założeń „ścieżek poprawy umiejętności” dotyczącą metod motywowania pracowników, zarządzania zespołem oraz ryzykiem, metod pracy z osobami w trudnej sytuacji na rynku pracy, zarządzania zmianą, wyznaczania celów krótko i długoterminowych. Planowana jest organizacja konferencji podsumowującej (WUP, PUP).

Rezultaty

- ✓ Zdobycie przez doradców zawodowych doświadczenia, kompetencji, wiedzy i umiejętności w celu stosowania nowych metod pracy doradczej oraz efektywniejszego realizowania działań strategicznych i statutowych, wzmocnienie zdolności niezbędnych do przygotowania i realizacji projektów ze środków unijnych, a także opracowanie i wdrażanie skutecznych metod poradnictwa zawodowego dla młodzieży szkolnej, osób pozostających bez zatrudnienia i osób chcących zmienić swoją sytuację zawodową.
- ✓ Wzrost świadomości młodych ludzi o realiach rynku pracy oraz skutkach własnego wyboru kierunku kształcenia i decyzji zawodowych.
- ✓ Zdobycie przez bezrobotnych praktycznych umiejętności poszukiwania pracy, wykształcenie aktywnych postaw ułatwiających poruszanie się po rynku pracy i podejmowanie indywidualnych decyzji edukacyjnych i zawodowych.
- ✓ Zmiana postaw kandydatów do pracy oraz postrzegania urzędów pracy przez osoby bezrobotne - prowadzić będzie do zatrudnienia jak największej liczby osób bezrobotnych.
- ✓ Upowszechnienie idei poradnictwa zawodowego oraz wzmocnienie współpracy partnerów zaangażowanych w rozwój poradnictwa w regionie, a tym samym integracja środowiska doradców zawodowych i edukacyjnych.
- ✓ Poprawa jakości świadczonych usług w obszarze poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej dzięki wymianie doświadczeń pomiędzy doradcami zawodowymi i pracownikami instytucji rynku pracy, edukacji, pomocy społecznej i więziennictwa.
- ✓ Upowszechnienie i zwiększenie roli kształcenia ustawicznego jako czynnika poprawy jakości kapitału ludzkiego i regionie.

Monitoring i sprawozdawczość

Zaprezentowane w niniejszym dokumencie zadania zostały przedstawione i zaproponowane przez podmioty współuczestniczące w realizacji Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia dla Województwa Opolskiego na 2021 rok: Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, 11 powiatowych urzędów pracy województwa opolskiego, Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego, Komendę Wojewódzką Ochotniczych Hufców Pracy, Opolskie Centrum Rozwoju Gospodarki oraz Regionalne Centrum Placówek Wsparcia Edukacji. Podmioty te będą prowadziły bieżący monitoring swoich zadań oraz wdrażały odpowiednie działania w przypadku, gdyby osiągnięcie założonych rezultatów było zagrożone.

Po zakończeniu 2021 roku, a co za tym idzie zamknięciu Regionalnego Planu Działań, podmioty realizujące zadania zobowiązane są do dnia **21 stycznia 2022** roku złożyć sprawozdanie z jego realizacji, opierając się na zawartych w nim założeniach. Na tej podstawie Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu stworzy sprawozdanie całościowe dla województwa opolskiego, które – wraz z pozostałymi sprawozdaniami regionalnymi – stanowić będzie element sprawozdawczości z osiągnięcia zakładanych rezultatów Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia.

Wszystkie instytucje z terenu województwa opolskiego, zainteresowane przystąpieniem do realizacji Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia dla Województwa Opolskiego na 2021rok oraz uzupełnieniem go o własne działania realizowane na rzecz rynku pracy, zachęcamy do wypełnienia dołączonej karty zadań i przesłanie jej na adres:

Wojewódzki Urząd Pracy

ul. Głogowska 25c

44 – 315 Opole

Informacji na temat sposobu wypełniania karty oraz Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia dla Województwa Opolskiego na 2020 rok udzielą Państwu pracownicy WUP w Opolu: P. Elżbieta Glińska – tel. 44 17 709, e-mail: e.glinska@wup.opole.pl
P. Krzysztof Duraj – tel. 44 17 052, e-mail: k.duraj@wup.opole.pl