

*Ewa Hałubek – Świąta, główny organizator ds. poradnictwa zawodowego w Biurze Rozwoju Zawodowego Komendy Głównej Ochotniczych Hufców Pracy. Zajmują się realizacją zadań z zakresu usług rynku pracy i rozwoju zawodowego w OHP od 17 lat.*

## **Ochotnicze Hufce Pracy – działania bieżące i nowe inicjatywy w zakresie poradnictwa zawodowego dla młodzieży**

Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) to państwowa jednostka organizacyjna sektora finansów publicznych, nadzorowana przez ministra właściwego do spraw pracy.

OHP działają już ponad 60 lat, natomiast tradycje organizacji zrzeszającej junaków sięgają czasów międzywojennych (od 1936 r.).

Pierwotnie OHP posiadały charakter paramilitarny, ale od 1991r. funkcjonują jako cywilna instytucja nakierowana na realizację zadań związanych z pomocą młodzieży w wieku 15 – 25 lat w funkcjonowaniu na rynku edukacji i pracy.

### **Główne zadania Ochotniczych Hufców Pracy to:**

- Wspieranie systemu wychowawczego i edukacyjnego państwa poprzez pomoc młodzieży w uzupełnieniu wykształcenia i zdobyciu zawodu oraz przygotowaniu do świadomego uczestnictwa w życiu społecznym, w szczególności poprzez wychowanie do pracy;
- Aktywizacja społeczna, zawodowa i ekonomiczna ludzi młodych poprzez świadczenie im usług rynku pracy;
- Przeciwdziałanie bezrobociu, marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży według przyjętych standardów.

Dwa główne filary działalności OHP, które odzwierciedlają się w strukturze instytucji:

- **edukacja młodzieży** – kształcenie i wychowanie młodych ludzi, którzy mieli różnego rodzaju niepowodzenia edukacyjne. Działalność adresowana do młodzieży w wieku 15–18 lat – ok. 36 tys. uczestników w kraju w 217 jednostkach opiekuńczo-wychowawczych;
- **rynek pracy** – wsparcie młodzieży w wejściu na rynek pracy oraz uzyskaniu i utrzymaniu zatrudnienia. Działalność adresowana do całej populacji młodych ludzi w wieku 15 – 25 lat ze szczególnym uwzględnieniem młodzieży zagrożonej marginalizacją i bezrobociem.

### **Reorganizacja OHP w 2019r.**

Od lat 90 – tych, po zmianie charakteru działalności, Ochotnicze Hufce Pracy zafunkcjonowały w zakresie szeroko rozumianego poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy i szkoleń.

Powstało ponad 100 Klubów Pracy oraz 49 Młodzieżowych Biur Pracy i ok. 70 ich filii. Powstały ponadto pierwsze Ośrodki Szkolenia Zawodowego, realizujące kursy zawodowe dla młodzieży.

Ponadto w ciągu ostatnich 15 lat OHP zwiększyły strukturę o kilkaset jednostek zajmujących się działaniami z zakresu poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy i szkolenia zawodowego.

Można tu wymienić trzy tzw. „kamienie milowe” rozwoju struktury:

- 2003 – 2004 – utworzenie 49 Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej,
- 2005 – 2009 – 33 Młodzieżowych Centrów Kariery,
- 2009 – 2014 – utworzenie 322 jednostek świadczących usługi rynku pracy, w tym 121 Młodzieżowych Centrów Kariery (w ramach projektu „OHP jako realizator usług rynku pracy”, współfinansowanego ze środków UE).

W 2019 r., po zakończeniu 5 letniego okresu utrzymania rezultatów projektu „OHP jako...”, decyzją kierownictwa OHP została podjęta decyzja o restrukturyzacji sieci jednostek rynku pracy.

### **Przyczyny i realizacja restrukturyzacji:**

Zakończenie okresu utrzymania rezultatów projektu „OHP jako ...” (w tym obowiązek utrzymania powstałych w ramach projektu jednostek) umożliwiło dokonanie restrukturyzacji jednostek. Przestankami restrukturyzacji była głównie zmiana idei organizacji pracy z uczestnikami OHP.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy definiuje klienta OHP jako młodzież w wieku 15 – 25 lat, w szczególności młodzież zagrożoną marginalizacją i bezrobociem, w tym podopiecznych i absolwentów jednostek opiekuńczo – wychowawczych OHP.

Co roku do jednostek opiekuńczo-wychowawczych trafia ok. 10 tys. młodych ludzi w wieku 15–25 lat. Przeważająca większość (ok. 90%) są to uczestnicy dochodzący, jedynie 10% korzysta ze stacjonarnych form opieki.

Ponad 70% to młodzież, która zgłasza się sama bądź jest zgłoszona przez rodziców lub opiekunów prawnych. Za pośrednictwem psychologów szkolnych bądź poradni pedagogiczno-psychologicznych zgłaszanych jest po 10 – 13% danego rocznika rekrutacji. Z inicjatywy innych podmiotów, np. pracowników pomocy społecznej czy policji, zgłaszanych jest łącznie poniżej 1% uczestników.

Ponad 60% uczestników nowo zrekrutowanych to chłopcy, dziewczęta stanowią ok. 36% uczestników.

Charakterystyka I rocznika uczestników jednostek opiekuńczo-wychowawczych:

Przeciętny uczestnik „na wejściu” posiada kilka obciążeń:

- opóźnienia w nauce;
- pochodzenie z małych miejscowości (wsie, małe miasta);
- duże rodziny z rodzicami o niskim poziomie wykształcenia;
- z dysfunkcjami występującymi u rodziców (alkoholizm, niezaradność, inne);  po przejściach osobistych (śmierć bliskiej osoby, rozpad rodziny, nałogi, próby samobójcze);
- wejście w konflikt z prawem.

Połowa I rocznika pochodzi ze środowiska wiejskiego. Prawie 40% uczestników charakteryzuje się złą sytuacją materialną, ok. 30% pochodzi z rodziny dotkniętej bezrobociem, 40% posiada rodzinę wielodzietną. 30% nowych uczestników pochodzi z rodziny niepełnej, 10% uczestników – z rodzin dysfunkcyjnych, obciążonych alkoholizmem, narkomanią, prostytutką, przestępczością. Prawie 10% wchodzi w konflikt z prawem przed rekrutacją do jednostek OHP. 12–13% pozostaje pod nadzorem lub dozorem kuratora ds. opiekuńczych bądź karnych<sup>1</sup>.

Młodzież ta posiada szereg deficytów w momencie przyjęcia do jednostek OHP, stąd też decyzją kierownictwa OHP od roku 2019 będzie ona objęta szczególną opieką doradczą ze strony jednostek rynku pracy.

Kłopoty tych młodych ludzi są związane z niepowodzeniami szkolnymi, brakiem wiary w siebie oraz z trudnościami w sferze zawodowej. Ponieważ wielu z nich nie ma szans na uzyskanie pomocy i wsparcia w domu rodzinnym oraz gronie przyjaciół, trafiają pod opiekę Ochotniczych Hufców Pracy.

Aby ułatwić im niwelowanie powyższych deficytów, w 2019 r. został podjęty szereg decyzji: - zmiana charakteru wsparcia, które jednostki będą świadczyły uczestnikom OHP: zamiast „rynek pracy”, wsparcie to będzie traktowane odąd jako całościowy „rozwój zawodowy” młodych ludzi,

- dostosowanie sieci lokalizacyjnej jednostek do usytuowania jednostek opiekuńczo – wychowawczych OHP,
- wzmocnienie etatowe jednostek OHP: wszystkie jednostki „terenowe”, będące poza siedzibami Centrów Edukacji i Pracy Młodzieży, noszące jednolitą nazwę Młodzieżowych Centrów Kariery, funkcjonują od tego roku w obsadzie 2 – 3 etatowej, realizując komplementarne wsparcie poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla młodzieży,
- opracowanie „Programu wsparcia rozwoju zawodowego uczestników i absolwentów OHP”, który zawiera metodykę pracy z podopiecznym OHP od etapu rekrutacji, poprzez 3 lata kształcenia aż do etapu absolwenckiego (do ukończenia 25 lat). - uproszczenie nazewnictwa jednostek rynku pracy w celu łatwiejszej ich identyfikacji: dotychczasowe Punkty Pośrednictwa Pracy i Ośrodki Szkolenia Zawodowego przemianowano na Młodzieżowe Centra Kariery.

Wszystkie te działania mają na celu priorytetowe potraktowanie podopiecznych i absolwentów jednostek opiekuńczo – wychowawczych OHP jako młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, ułatwienie im wyrównania deficytów społeczno – edukacyjnych oraz wsparcie ich transferu na linii: edukacja – praca oraz dojrzewanie – dorosłość. Jednocześnie OHP w dalszym ciągu realizuje poradnictwo zawodowe i informację zawodową, pośrednictwo pracy i szkolenia zawodowe dla młodzieży spoza OHP, zgodnie z zapisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

## **Działania podjęte w 2019 r. i planowane do realizacji w 2020 r.**

Efekty zaplanowane do osiągnięcia w najbliższych latach to:

---

<sup>1</sup> Dane ze sprawozdawczości OHP za rok 2018.

- objęcie całej młodzieży przebywającej w strukturach OHP zintegrowanym programem wsparcia (na który składają się w pierwszym i drugim roku głównie działania doradztwa zawodowego, a w trzecim - pośrednictwa pracy i szkoleń zawodowych) oraz absolwentów po wyjściu z jednostki opiekuńczo – wychowawczej (głównie wsparciem w zakresie pośrednictwa pracy i szkoleń),
- ułatwienie młodzieży znalezienia możliwości odbywania praktycznej nauki zawodu podczas okresu nauki szkolnej, ofert pracy krótkoterminowej, staży i wolontariatu,
- zaoferowanie każdemu młodemu człowiekowi „na wyjściu” oferty pracy stałej, zgodnej z jego umiejętnościami i predyspozycjami,
- umożliwienie absolwentom skorzystania ze szkoleń zawodowych w celu poszerzenia posiadanej wiedzy o nowe komponenty i zawody pokrewne oraz przekwalifikowania się w razie konieczności.

**Aby osiągnąć powyższe efekty, podjęto następujące działania:**

1. Przygotowano nowy „Standard usług rozwoju zawodowego” dla doradców zawodowych, pośredników pracy i specjalistów ds. rozwoju zawodowego. Jest to całościowy dokument:
  - określający warunki realizacji każdej z 3 usług,
  - podkreślający kompleksowość świadczonego wsparcia,
  - wprowadzający „Program wsparcia rozwoju zawodowego uczestników i absolwentów OHP” od rekrutacji klienta do jednostki, poprzez 3 lata kształcenia aż do etapu absolwenckiego (do 25 lat).
2. Zorganizowano cykl szkoleń doskonalących dla kadry OHP, tj.: doradców zawodowych, pośredników pracy, specjalistów ds. rozwoju zawodowego, wojewódzkich koordynatorów rozwoju zawodowego itp., omawiających pracę z nowo przygotowanymi dokumentami. Szkolenia odbyły się w październiku 2019 r. w wymiarze 2 tury po trzy dni każda, uczestniczyło w nich ponad 160 osób (tj. ok. 40% całej kadry rozwoju zawodowego).
3. Zakłada się przeszkolenie do końca roku pozostałej części pracowników bezpośrednio w poszczególnych województwach, tak aby każdy pracownik rozwoju zawodowego od stycznia przyszłego roku był zapoznany z nową specyfiką pracy z klientem.
4. Została uruchomiona platforma edukacyjno – szkoleniowa „Do kariery.pl” w części dla kadry rozwoju zawodowego. Na platformie zostały wprowadzone szkolenia on – line wstępne i doskonalące, baza wiedzy, sieć wsparcia - ciekawe linki, możliwość dyskusji, kanał przekazywania informacji bezpośrednio do pracowników. Platforma mieści się pod adresem: <https://szkolenia.dokariery.pl/?redirect=0>.  
Część dla młodzieży – w zakresie poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy – jest jeszcze w trakcie prac przygotowawczych, planowany termin udostępnienia – rok 2020.

Po przeszkoleniu kadry do pracy według nowo określonych zasad oraz po okresie zastosowania w praktyce nowych „Standardów...”, (a w szczególności „Programu wsparcia...”) planuje się w połowie roku 2020 przeprowadzić ewaluację ich praktycznego funkcjonowania oraz ewentualnie wprowadzić poprawki w celu zwiększenia jego efektywności.

Całościową ocenę funkcjonowania programu oraz jego wpływu na podopiecznych OHP, będzie można przeprowadzić po upływie całego cyklu oddziaływań na młodzież, tj. po upływie 3 lat. W międzyczasie będą prowadzone badania częściowe, z częstotliwością roczną.