

## **Szkolenia zawodowe - warto. Dialog o rynku pracy.**

Rozpoczęcie realizacji projektu: 01.01.2021

Zakończenie realizacji projektu: 31.08.2022

Projekt finansowany przez Norwegię poprzez Fundusze Norweskie 2014-2021 w ramach Programu "Dialog Społeczny - Godna Praca".

**Lider projektu:** Pracodawcy Lubelszczyzny „Lewiatan”

**Partner projektu:** NHO ([Naringslivets Hovedorganisasjon](#))

**Cel projektu:** Celem projektu jest usprawnienie współpracy między partnerami społecznymi a władzami publicznymi na rynku pracy, prowadzenie działań ułatwiających osobom poszukującym pracy (w tym młodym ludziom) dostęp do zatrudnienia, poprzez podkreślenie znaczenia szkolenia zawodowego.

### **Grupa docelowa:**

1. partnerzy społeczni (organizacje pracodawców, związki zawodowe, władze publiczne),
2. pracodawcy, także pracownicy, w tym młodzież, która wybiera swoją ścieżkę kariery,
3. bezrobotni, którzy wybierają nową ścieżkę kariery poprzez przekwalifikowanie.

### **Główne działania:**

**1. Zarządzanie projektem** (przez kierownika projektu i specjalistę ds. monitorowania i raportowania projektów)

### **2. Badania**

Cele: badanie struktury zawodowej na rynku pracy na podstawie: stosunku młodzieży do szkoleń zawodowych, analizy zawodów z niedoborem personelu, porównania wynagrodzenia osób z wykształceniem zawodowym a osób z wyższym wykształceniem. Udowodnienie wagi szkoleń zawodowych i konieczności rozwoju Aktywnej Polityki Rynku Pracy (ALMP) z udziałem partnerów społecznych.

Przeprowadzenie analizy desk research i publikacja raportu zawierającego wyniki badań i wnioski wraz z rekomendacją eksperta i partnerów społecznych.

### 3. Kampania informacyjna

Cele: uświadamianie młodzieży wartości szkolenia zawodowego, podkreślanie i wpajanie młodym ludziom etyki pracy, podniesienie świadomości partnerów społecznych na temat konieczności rozwoju środków ALMP z udziałem partnerów społecznych.

- Konferencja w Polsce z udziałem Partnera Norweskiego (działania ALMP i szkolenia zawodowe w Norwegii), partnerów społecznych i władz publicznych - debata i wystąpienie prelegenta na temat ścieżek kariery, krótka prezentacja projektu (cele, inicjatywy, grupy docelowe) - II kwartał 2022 r
- Kampania w mediach (radio, prasa i internet),
- Opracowanie i dystrybucja trzech przewodników: dla młodzieży (w tym. młodych pracowników), dla szkół i dla pracodawców w celu podkreślenia problemów i zachęcania do dialogu i dyskusji na dany temat,
- Opracowanie broszur informacyjnych.

### 4. Rozwój doświadczenia/kompetencji

Cele: zwiększenie wiedzy i kompetencji pracowników PL Lewiatan w zakresie dialogu społecznego oraz środków i rozwiązań ALMP związanych z zatrudnieniem młodych ludzi i ich szkoleniem zawodowym stosowanym w Norwegii.

- Wizyta studyjna (dla członków zarządu i pracowników PL Lewiatan oraz trenerów), - 3 dni, 17 uczestników.
- Prezentacja przykładów doświadczeń i dobrych praktyk NHO w zakresie norweskich środków ALMP oraz dobrych praktyk i rozwiązań ułatwiających dostęp do zatrudnienia młodych ludzi.
- Raport z projektu i rekomendacja działań ALMP na podstawie doświadczeń zdobytych w trakcie realizacji projektu
- Uruchomienie i prowadzenie serwisu internetowego zawierającego: narzędzie do oceny kompetencji i dopasowywania ofert, bazę wiedzy dla partnerów społecznych o rynku pracy na Lubelszczyźnie (regularnie aktualizowana), forum do wypracowania wspólnej opinii organizacji pracodawców na bieżące tematy.

### 5. Szkolenia

Cele: wyposażenie pracowników organizacji pracodawców w kompetencje i wiedzę, które pomogą im uczestniczyć w ALMP i pomogą w zrozumieniu rynku pracy, procesów rekrutacyjnych i idei budowania zespołu.

- Kurs dla pracodawców i menedżerów, 10 uczestników, 30 godzin szkolenia, zakres: prawne warunki zatrudnienia, niedyskryminacja, równość płci, zarządzanie karierą młodzieży –

kwestie szczegółowe, proces rekrutacji, kwestie zatrudniania młodych pracowników i inne tematy, które wynikną z przeprowadzonych badań.

- Kurs dla organizacji pracodawców, 40 uczestników, 30 godzin szkoleń (po 10 godzin na każdy temat) dla 2 grup po 20 osób każda.
- Indywidualne konsultacje z ekspertem, 10 uczestników, jedna konsultacja dla każdego z 10 uczestników, cel: nauczenie organizacji pracodawców, jak przyczynić się do działań ALMP, szczególnie dla młodych ludzi, w zakresie rozwiązań, które mogą pozytywnie wpłynąć na ich kariery.

## 6. Ocena efektywności i postępów Projektu oraz budowania zespołu w miejscu pracy

### 7. Audyt

Główne oczekiwane wyniki:

Ułatwiony dostęp do zatrudnienia, w tym dla grupy młodych ludzi znajdujących się w niekorzystnej sytuacji.

- 1) Lepsze zrozumienie problemu, poszerzona wiedza i doświadczenie partnerów społecznych.
- 2) Nawiązanie stosunków bilateralnych z norweską organizacją pracodawców - (działanie 3, 4)

Lepsze zrozumienie problematyki i poszerzona wiedza wśród pracodawców, pracowników i władz publicznych

- 150 uczestników konferencji, 600 podmiotów otrzymujących raporty i ulotki (działanie 2,3,4),
- 10 instytucji upowszechniających portal internetowy

Wnioskodawca jako partner społeczny i reprezentatywna organizacja pracodawców podzieli się doświadczeniami zdobytymi podczas wizyty studyjnej i innych działań realizowanych w ramach projektu. Przedstawią zalecenia dotyczące środków ALMP i omówią ten temat z innymi partnerami społecznymi podczas posiedzeń komitetów dialogu społecznego m.in. związanymi z rynkiem pracy. **Projekt przyczynia się do rozwoju środków ALMP przy zaangażowaniu partnerów społecznych, a także zachęca i wdraża działania ułatwiające dostęp do zatrudnienia (kampania uświadamiająca i szkolenia profesjonalny personel).**

### Aktywna Polityka Rynku Pracy (ALMP) – co to?

*Głównym celem aktywnych polityk rynku pracy jest **zwiększanie możliwości zatrudnienia osób poszukujących pracy oraz lepsze dopasowywanie ofert pracy (wakatów) do umiejętności potencjalnych pracowników (tj. osób bezrobotnych)**. W ten sposób aktywne polityki rynku pracy mogą przyczynić się do zwiększenia poziomu zatrudnienia, wzrostu PKB oraz zmniejszenia bezrobocia i ograniczenia uzależnienia od świadczeń z pomocy społecznej. Aktywne polityki rynku pracy obejmują szereg inicjatyw, począwszy od ofert szkoleń instytucjonalnych i szkoleń w miejscu pracy, poprzez pośrednie zachęty w dziedzinie zatrudnienia (Środki utrzymania zatrudnienia, programy*

*dzielenia etatów, dotacje rekrutacyjne), a skończywszy na rozwiązaniach polegających na tworzeniu stref zatrudnienia chronionego i zatrudnienia wspieranego lub podejmowaniu środków mających na celu bezpośrednio tworzenie miejsc pracy (publiczne programy zatrudnienia) i zachęcaniu do zakładania przedsiębiorstw typu start-up. Aktywne polityki rynku pracy ułatwiają zapewnienie możliwie jak najszybszego powrotu osób bezrobotnych do zatrudnienia i znalezienie dla nich możliwie jak najlepszej oferty pracy, wspierając te osoby w dążeniu do skutecznego ponownego wejścia na rynek pracy. Dzięki środkom sprzyjającym przekwalifikowywaniu się i podnoszeniu kwalifikacji aktywna polityka rynku pracy może również skłaniać osoby poszukujące pracy do podjęcia zatrudnienia w obszarach, w których występuje niedobór wykwalifikowanej siły roboczej. Ułatwia to skuteczne radzenie sobie ze zmianami strukturalnymi i zwiększa odporność gospodarki w zmiennym otoczeniu. Aktywne polityki rynku pracy stanowią kluczowy element tzw. „strategii aktywizacji” i są zazwyczaj powiązane z ubezpieczeniami od utraty pracy/systemami pomocy, ponieważ warunkują możliwość pobierania świadczeń. W praktycznie wszystkich państwach UE zaangażowanie w inicjatywy w ramach aktywnych polityk rynku pracy stało się warunkiem wstępnym, od spełnienia którego zależy możliwość (dalszego) otrzymywania świadczeń.*