

FERS.01.02-IP.06-0010/24Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

RAPORT z badania

potrzeb i oczekiwań młodzieży posiadającej status uczestnika OHP i młodzieży korzystającej z usług OHP jako klient zewnętrzny oraz potrzeb pracodawców pod kątem osób młodych rozpoczynających pracę zawodową

wykonany w ramach projektu: „*Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania*” FERS.01.02-IP.06-0010/24 w ramach programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Spis treści

Wprowadzenie	4
Część I: Analiza potrzeb i oczekiwań młodzieży korzystającej z usług OHP – wyniki badania ilościowego	7
1. Wprowadzenie do badania	7
3. Charakter korzystania z OHP	9
4. Doświadczenia związane z usługami OHP.....	12
5. Efekty udziału w OHP.....	22
6. Oczekiwania dotyczące oferty OHP	24
7. Samoocena kompetencji zawodowych uczestników OHP	30
8. Opinia uczestników o jakości usług OHP	33
9. Podsumowanie	37
Część II: Analiza potrzeb i oczekiwań młodzieży posiadającej status uczestnika OHP i młodzieży korzystającej z usług OHP jako klient zewnętrzny – wyniki badania jakościowego	41
I. Analiza wyników badań fokusowych (FGI)	41
1. Wprowadzenie.....	41
2. Motywacje i kontekst korzystania z OHP	44
3. Ocena oferty i skuteczności działań OHP	53
4. Proces wychowawczy i relacje z kadrą OHP	75
5. Doradztwo zawodowe, rozwój kompetencji i wejście na rynek pracy	84
6. Rola nowych technologii i AI w edukacji i doradztwie	94
7. Oczekiwania i propozycje zmian	98
8. Podsumowanie	104
II. Analiza wyników badań indywidualnych (IDI).....	110
1. Wprowadzenie	110
2. Doświadczenia związane z korzystaniem z oferty OHP	114
3. Wpływ udziału w OHP na funkcjonowanie młodzieży	127

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

4. Komponent wychowawczy i relacje w OHP	136
5. Oczekiwania i rekomendacje uczestników dotyczące OHP	141
6. Ocena OHP z perspektywy uczestników	149
7. Działania Ochotniczych Hufców Pracy w opinii potencjalnych klientów z niepełnosprawnością, zaburzeniami w rozwoju, chorobami przewlekłymi	154
8. Podsumowanie	159
Część III: Analiza potrzeb pracodawców pod kątem osób młodych rozpoczynających pracę zawodową – wyniki badania jakościowego	164
I. Analiza wyników badań fokusowych (FGI)	164
1. Wprowadzenie	164
2. Doświadczenia pracodawców ze współpracy z OHP	165
3. Ocena jakości współpracy z OHP	170
4. Korzyści ze współpracy i jej ograniczenia	175
5. Oczekiwania pracodawców wobec OHP	180
6. Oczekiwania potencjalnych pracodawców wobec uczestników OHP z niepełnosprawnościami, zaburzeniami w rozwoju, chorobami przewlekłymi	185
7. Oczekiwania wobec młodych pracowników rozpoczynających karierę	191
8. Podsumowanie	192
II. Analiza wyników badań indywidualnych (IDI)	196
1. Wprowadzenie	196
2. Historia i kontekst współpracy z OHP	198
3. Ocena współpracy i jakości usług OHP	211
4. Ocena kandydatów kierowanych przez OHP	230
5. Korzyści i wyzwania wynikające ze współpracy	232
6. Oczekiwania i rekomendacje pracodawców wobec OHP	236
7. Oczekiwania potencjalnych pracodawców wobec OHP	242
8. Podsumowanie	244
IV. Podsumowanie	248

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Wprowadzenie

Niniejszy raport przedstawia wyniki badania dotyczącego potrzeb, doświadczeń oraz oczekiwań młodzieży korzystającej z usług Ochotniczych Hufców Pracy, a także ocenę funkcjonowania OHP z perspektywy pracodawców współpracujących z instytucją. Opracowanie ma charakter wielowymiarowy i łączy wyniki badań ilościowych i jakościowych, umożliwiając pogłębioną analizę zarówno indywidualnych doświadczeń młodych osób, jak i uwarunkowań instytucjonalnych oraz rynkowych związanych z przygotowaniem ich do dorosłego życia i wejścia na rynek pracy.

Raport składa się z trzech zasadniczych części.

Część pierwsza koncentruje się na analizie potrzeb i oczekiwań młodzieży korzystającej z usług OHP na podstawie wyników badania ilościowego. Przedstawiono w niej charakter korzystania z oferty OHP, doświadczenia związane z poszczególnymi formami wsparcia, ocenę jakości usług, a także wpływ uczestnictwa w OHP na funkcjonowanie młodzieży. Część ta obejmuje również zagadnienia związane z samooceną kompetencji zawodowych uczestników, gotowością do korzystania z innowacyjnych form wsparcia oraz oczekiwaniami wobec dalszego rozwoju oferty OHP, kończąc się syntetycznym podsumowaniem i rekomendacjami dla tej grupy. Ta część opracowana została przez dr Martę Seredyńską z Uniwersytetu Warszawskiego przy współpracy z firmą badawczą SW Research.

Druga część raportu poświęcona jest pogłębionej analizie doświadczeń uczestników OHP, w tym młodzieży korzystającej z usług OHP jako klient zewnętrzny, na podstawie badań jakościowych. Zaprezentowano w niej wyniki fokusowych wywiadów grupowych (FGI) oraz wywiadów indywidualnych (IDI), obejmujące m.in. motywacje i kontekst korzystania z OHP,

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

ocenę skuteczności działań wychowawczych i edukacyjnych, relacje z kadrą OHP, rolę doradztwa zawodowego oraz znaczenie nowych technologii i narzędzi cyfrowych w procesie edukacji i wsparcia. Część ta pozwala na lepsze zrozumienie mechanizmów stojących za ocenami prezentowanymi w badaniu ilościowym oraz identyfikację obszarów wymagających dalszego rozwoju. W analizach uwzględniono również perspektywę uczestników z niepełnosprawnościami, co pozwoliło na identyfikację specyficznych potrzeb oraz barier w korzystaniu z oferty OHP. Ta część opracowana została przez zespół w składzie: dr Marta Seredyńska, prof. dr hab. Jacek Męcina (Uniwersytet Warszawski), dr Marek Kawa (Uczelnia Korczaka – Akademia Nauk Stosowanych) oraz dr Iwona Omelańczuk (Fundacja Aktywnej Rehabilitacji „FAR”).

Trzecia część raportu prezentuje wyniki badań dotyczących perspektywy pracodawców, ze szczególnym uwzględnieniem ich doświadczeń we współpracy z Ochotniczymi Hufcami Pracy oraz oczekiwań wobec młodych osób rozpoczynających karierę zawodową. Analiza obejmuje zarówno opinie pracodawców współpracujących z OHP, jak i potencjalnych pracodawców, którzy mogą stać się odbiorcami efektów działań instytucji. W tej części uwzględniono także postrzeganie współpracy z młodymi osobami z niepełnosprawnościami. Ta część opracowana została przez zespół w składzie: dr Marta Seredyńska (Uniwersytet Warszawski), dr Marek Kawa (Uczelnia Korczaka – Akademia Nauk Stosowanych) oraz dr Iwona Omelańczuk (Fundacja Aktywnej Rehabilitacji „FAR”).

Całość raportu daje kompleksowy obraz funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy z perspektywy młodzieży korzystającej z oferty OHP oraz pracodawców współpracujących z poszczególnymi jednostkami. Zebrane wyniki pozwalają lepiej zrozumieć, w jaki sposób działania OHP odpowiadają na realne potrzeby uczestników oraz jakie obszary wsparcia są szczególnie istotne na różnych etapach ich drogi edukacyjnej i zawodowej. Analizy zawarte

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

w raporcie mogą stanowić punkt odniesienia przy dalszym rozwijaniu oferty OHP oraz dostosowywaniu jej do zmieniających się warunków społecznych i oczekiwań rynku pracy.

Raport został opracowany zgodnie z zasadami horyzontalnymi Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021–2027 (EFS+), w szczególności zasadą równości kobiet i mężczyzn, zasadą równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami. W opracowaniu uwzględniono zróżnicowanie sytuacji osób objętych badaniem ze względu na płeć, wiek, formę korzystania z usług OHP, miejsce zamieszkania oraz sytuację zdrowotną. Analizy obejmują zarówno perspektywę młodzieży korzystającej z usług Ochotniczych Hufców Pracy, jak i perspektywę pracodawców, z uwzględnieniem doświadczeń i potrzeb osób z niepełnosprawnościami, zaburzeniami w rozwoju oraz chorobami przewlekłymi. W opisie wyników i wniosków zastosowano język neutralny i niedyskryminujący, zapewniający widoczność kobiet i mężczyzn oraz niewzmacniający stereotypów. Wnioski i rekomendacje sformułowano z poszanowaniem zasady równego traktowania wszystkich osób uczestniczących w badaniu. W raporcie stosowany jest język wrażliwy na płeć; tam, gdzie użyto form męskoosobowych, mają one charakter skrótowy i obejmują wszystkie osoby biorące udział w badaniu. Raport posiada przejrzystą i logiczną strukturę, a dane prezentowane w tabelach i wykresach zostały opisane w tekście. Dokument jest przygotowany do udostępnienia w formie zgodnej ze standardem WCAG 2.1.

FERS.01.02-IP.06-0010/24Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy
oraz systemu jego monitorowania

Część I: Analiza potrzeb i oczekiwań młodzieży korzystającej z usług OHP – wyniki badania ilościowego

1. Wprowadzenie do badania

Niniejsze badanie zostało przeprowadzone wśród osób korzystających z oferty Ochotniczych Hufców Pracy. Celem badania było kompleksowe rozpoznanie sytuacji młodzieży objętej wsparciem OHP oraz ocena funkcjonowania i jakości oferowanych form pomocy w kontekście edukacyjnym, zawodowym i społecznym. Zakres badania obejmował analizę doświadczeń uczestników związanych z udziałem w programach OHP, ocenę dostępności i skuteczności poszczególnych usług, a także samoocenę kompetencji zawodowych i społecznych. Zakres badania obejmował m.in. doświadczenia związane z udziałem w programach OHP, korzystanie z poszczególnych form wsparcia, ocenę jakości usług, samoocenę kompetencji zawodowych i społecznych, a także identyfikację potrzeb i planów uczestników po zakończeniu nauki lub przygotowania zawodowego.

Badanie zostało przeprowadzone w formie ankiety internetowej skierowanej do wszystkich uczestników Ochotniczych Hufców Pracy. Taka forma realizacji pozwoliła na zebranie opinii szerokiego grona respondentów w sposób zapewniający anonimowość oraz komfort udzielania odpowiedzi, a jednocześnie umożliwiła uwzględnienie zróżnicowanych doświadczeń i perspektyw uczestników, w tym osób z niepełnosprawnościami. W analizach uwzględniono zróżnicowanie respondentów ze względu na płeć, czas korzystania z usług OHP, miejsce zamieszkania oraz kierunek kształcenia. Takie podejście pozwoliło na identyfikację różnic w doświadczeniach i ocenach poszczególnych grup uczestników, a także na wskazanie obszarów wymagających dalszego rozwoju lub modyfikacji oferty OHP.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

W badaniu wzięło udział 922 respondentów: 21,3% stanowiły osoby korzystające z oferty Ochotniczych Hufców Pracy stacjonarnie, 58,5% to osoby korzystające u usług OHP niestacjonarnie, a 20,2% to osoby będące tak zwanymi klientami zewnętrznymi (czyli nie uczestniczącymi w sposób stały, korzystający jedynie z poszczególnych usług OHP). Wśród całej badanej próby 6,9% osób stanowili respondenci z niepełnosprawnościami. Struktura całej próby pod względem płci jest zbliżona do równowagi: kobiety stanowią 47,6% badanych, natomiast mężczyźni 52,4%. Zdecydowaną większość respondentów stanowią osoby z najmłodszej grupy wiekowej – aż 96,5% badanych mieści się w przedziale wiekowym 15–18 lat. Uczestnicy w wieku 19–24 lata stanowią 2,7% próby, natomiast osoby powyżej 24. roku życia – 0,9%. Dane te potwierdzają, że badanie obejmuje przede wszystkim młodzież znajdującą się na etapie edukacji lub przygotowania zawodowego. Pod względem poziomu wykształcenia wśród respondentów zdecydowanie dominują osoby z wykształceniem podstawowym (82,1%). Kolejną istotną grupę stanowią osoby z wykształceniem zawodowym (14,8%). Wykształcenie gimnazjalne deklaruje z kolei tylko 2,0% badanych. Odsetek osób z wykształceniem średnim oraz wyższym jest marginalny i nie przekracza 1%, co pozostaje spójne z młodym wiekiem respondentów oraz charakterem kształcenia realizowanego w OHP.

Analiza miejsca zamieszkania wskazuje, że niemal połowa badanych mieszka na wsi (46,7%). Osoby zamieszkujące miasta do 20 tys. mieszkańców oraz miasta od 20 do 100 tys. mieszkańców stanowią po 22,8% respondentów. Najmniejszą grupę tworzą mieszkańcy dużych miast powyżej 100 tys. mieszkańców (7,7%). Oznacza to, że większość uczestników badania pochodzi z obszarów wiejskich oraz małych i średnich miejscowości. Zarysowany profil respondentów pokazuje, że badanie objęło głównie młodzież w wieku szkolnym, o niskim formalnym poziomie wykształcenia, w dużej mierze zamieszkującą obszary poza dużymi aglomeracjami miejskimi. Kontekst ten stanowi istotne tło dla interpretacji wyników dotyczących potrzeb, doświadczeń oraz ocen oferty Ochotniczych Hufców Pracy. Zaznaczyć

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

należy także, że wśród respondentów 6,9% (31 osób) deklaruje posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności, orzeczenia o niedostosowaniu społecznym, opinii o specjalnych potrzebach edukacyjnych lub orzeczenia o niezdolności do pracy. W tej grupie najczęściej występują orzeczenia o lekkim stopniu niepełnosprawności oraz opinie o specjalnych potrzebach edukacyjnych, przy czym struktura wskazań dotyczących rodzaju niepełnosprawności jest zróżnicowana i obejmuje zarówno trudności natury intelektualnej i psychicznej, jak i zaburzenia sensoryczne oraz schorzenia somatyczne.

3. Charakter korzystania z OHP

Analiza wyników badania ilościowego pokazuje, że korzystanie z usług Ochotniczych Hufców Pracy ma w większości przypadków charakter długoterminowy. Najliczniejszą grupę respondentów stanowią osoby, które korzystają z oferty OHP stacjonarnie i niestacjonarnie od ponad roku – jest to 62,4% badanych. Wynik ten jednoznacznie wskazuje, że uczestnictwo w działaniach tej instytucji nie ma charakteru incydentalnego ani krótkotrwałego. Dla znacznej części młodzieży OHP pełni rolę stałego środowiska wsparcia edukacyjnego, wychowawczego i zawodowego, towarzysząc im na kolejnych etapach ścieżki rozwojowej – od momentu wejścia do systemu, przez naukę zawodu, aż po pierwsze doświadczenia na rynku pracy. Osoby badane deklarujące krótszy staż uczestnictwa stanowią mniejszą część próby. Osoby korzystające z usług OHP stacjonarnie i niestacjonarnie krócej niż trzy miesiące to 25,7% badanych, natomiast 11,9% uczestników pozostaje w systemie od trzech miesięcy do roku. Ich obecność w badaniu można interpretować jako etap adaptacyjny, związany z niedawnym wejściem do systemu OHP, często w odpowiedzi na konkretne potrzeby edukacyjne, zawodowe lub życiowe. W przypadku młodzieży będącej klientem zewnętrznym także dominują osoby, korzystające z usług OHP od ponad roku, osoby korzystające krócej stanowią

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

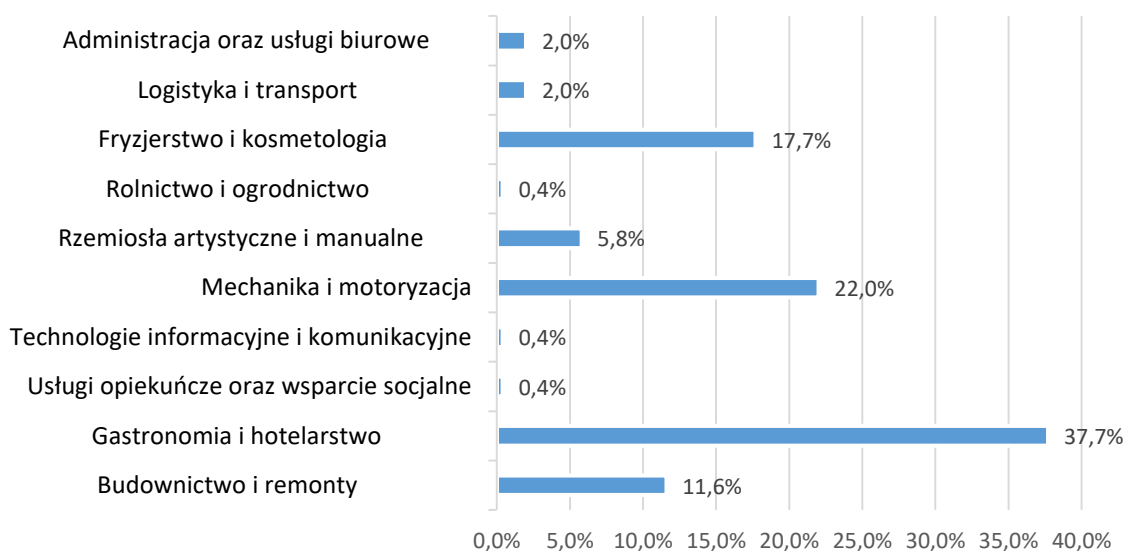
jednostkowe przypadki. Struktura stażu korzystania z usług wskazuje zatem, że OHP funkcjonuje jako instytucja o wysokim potencjale retencyjnym, zdolna do budowania długotrwałych relacji z młodzieżą, co sprzyja stopniowemu rozwijaniu kompetencji, stabilizacji sytuacji życiowej oraz przygotowaniu do wejścia na rynek pracy.

Wyniki badania ilościowego pokazują również, że uczestnicy OHP korzystają z oferty kształcenia w różnych obszarach zawodowych, przy czym dominują kierunki o charakterze praktycznym, bezpośrednio związane z przygotowaniem do wykonywania zawodu. Jak wskazują dane z przeprowadzonego badania, zaprezentowane na Wykresie 1, najczęściej wskazywanym obszarem kształcenia przez wszystkie osoby uczestniczące w badaniu jest gastronomia i hotelarstwo, w którym kształcą się 32,7% respondentów. Kolejnym istotnym kierunkiem jest mechanika i motoryzacja (23,0%), a także fryzjerstwo i kosmetologia (19,7%). Dane te potwierdzają, że centralnym elementem oferty OHP jest praktyczne przygotowanie do pracy w konkretnych branżach, odpowiadających zapotrzebowaniu rynku oraz możliwościom i predyspozycjom uczestników. Pozostałe kierunki kształcenia, takie jak budownictwo i remonty (12,6%), rzemiosła artystyczne i manualne (5,8%), logistyka i transport (2,0%) czy administracja i usługi biurowe (2,0%), mają mniejszy, lecz uzupełniający charakter. Niewielki odsetek respondentów kształcił się w obszarach takich jak technologie informacyjne i komunikacyjne, usługi opiekuńcze czy rolnictwo i ogrodnictwo, co wskazuje na bardziej wyspecjalizowany lub niszowy charakter tych ścieżek.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Wykres 1. Kierunki kształcenia młodzieży korzystającej z usług OHP



Struktura kierunków kształcenia pokazuje, że OHP realizuje swoją funkcję nie tylko jako instytucja umożliwiająca zdobycie kwalifikacji zawodowych, lecz także jako przestrzeń wyrównywania szans edukacyjnych. Oferta kształcenia łączy elementy nauki zawodu z rozwojem kompetencji ogólnych i społecznych, takich jak organizacja pracy, odpowiedzialność czy podstawowe umiejętności funkcjonowania w środowisku pracy. Tak rozumiany proces kształcenia wpisuje się w szerszy cel OHP, jakim jest kompleksowe przygotowanie młodzieży do samodzielnego i aktywnego udziału w życiu zawodowym i społecznym.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

4. Doświadczenia związane z usługami OHP

4.1. Ocena usług OHP

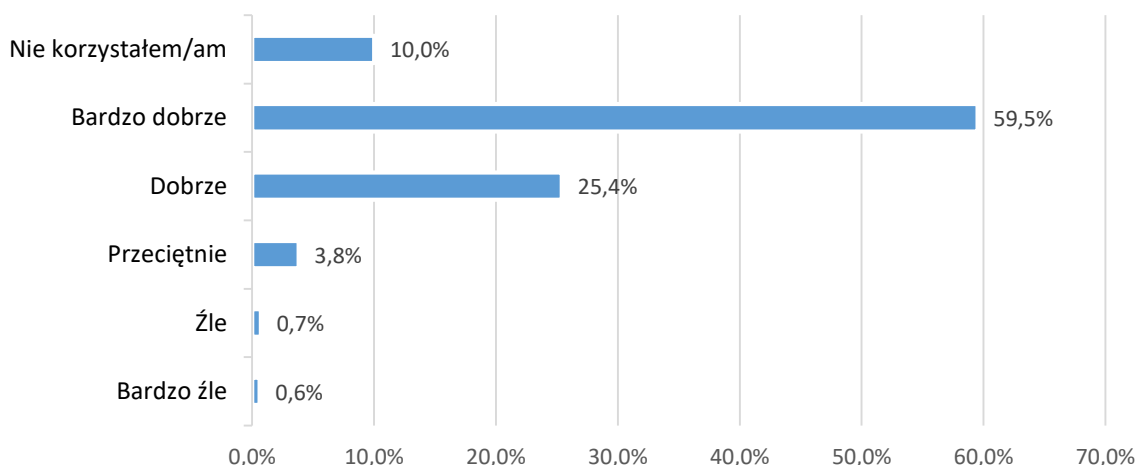
Opinie wszystkich uczestników badania na temat oferowanych usług wskazują na generalnie bardzo pozytywne doświadczenia związane z korzystaniem z większości form wsparcia. We wszystkich analizowanych obszarach dominują oceny „bardzo dobre” i „dobre”, a odsetek ocen negatywnych pozostaje marginalny. Jednocześnie widoczne jest zróżnicowanie w zakresie korzystania z poszczególnych usług, co odzwierciedla zarówno różnorodność potrzeb uczestników, jak i specyfikę oferowanych form wsparcia. Dane zaprezentowane w kolejnych akapitach dotyczą oceny poszczególnych elementów oferty OHP przez osoby korzystające z niej stacjonarnie i niestacjonarnie.

Ocena zajęć opiekuńczo-wychowawczych wskazuje, że jest to jedna z kluczowych i najlepiej funkcjonujących form wsparcia oferowanych przez Ochotnicze Hufce Pracy. Zdecydowana przewaga ocen pozytywnych, zaprezentowanych na Wykresie 2, świadczy o wysokim poziomie akceptacji tej usługi oraz o jej istotnym znaczeniu w codziennym funkcjonowaniu uczestników. Niewielki odsetek ocen neutralnych i negatywnych sugeruje, że ewentualne niedostatki tej formy wsparcia mają charakter jednostkowy, a nie systemowy.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Wykres 2. Ocena zajęć opiekuńczo-wychowawczych

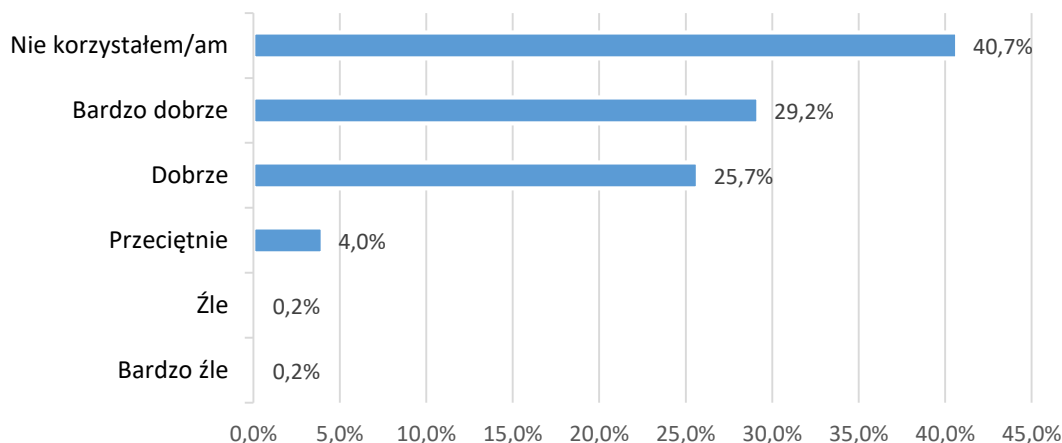


Z kolei ocena wsparcia psychologicznego, ukazana na Wykresie 3, pokazuje, że jest to forma pomocy adresowana do uczestników znajdujących się w szczególnych sytuacjach emocjonalnych, osobistych lub kryzysowych. Stosunkowo wysoki odsetek osób deklaruujących brak korzystania z tej usługi wskazuje, że nie jest ona elementem powszechnego doświadczenia wszystkich uczestników OHP, lecz raczej wsparciem uruchamianym w odpowiedzi na konkretne potrzeby. Taki model funkcjonowania wsparcia psychologicznego jest zgodny z jego specjalistycznym charakterem i rolą interwencyjną. Jednocześnie wśród osób, które korzystały ze wsparcia psychologicznego, dominują oceny pozytywne, co świadczy o wysokiej jakości udzielanej pomocy oraz jej adekwatności do potrzeb beneficjentów. Niski poziom ocen negatywnych sugeruje, że usługa ta jest postrzegana jako wartościowa i pomocna, a sama forma wsparcia spełnia swoją funkcję w zakresie stabilizacji emocjonalnej, radzenia sobie z trudnościami oraz wzmacniania kompetencji psychospołecznych.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Wykres 3. Ocena wsparcia psychologicznego



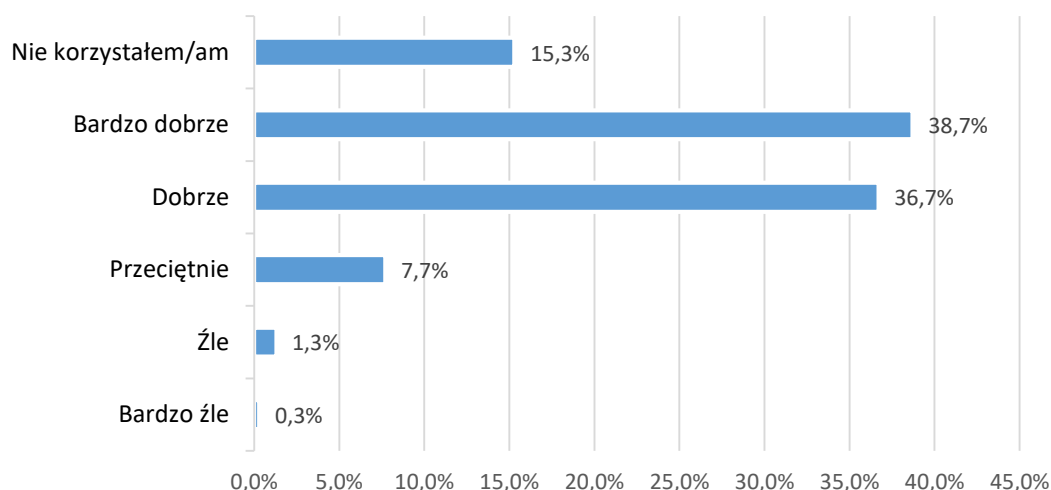
Doradztwo zawodowe należy do jednych z najwyższej ocenianych i jednocześnie szeroko wykorzystywanych form wsparcia w OHP. Dominacja ocen pozytywnych, jakie znalazły się na Wykresie 4 wskazuje, że usługa ta skutecznie odpowiada na potrzeby uczestników związane z planowaniem ścieżki edukacyjnej i zawodowej. W kontekście młodego wieku respondentów oraz ich często ograniczonego doświadczenia na rynku pracy, rola doradztwa zawodowego okazuje się szczególnie istotna. Wysokie oceny doradztwa mogą świadczyć o trafności metod pracy doradców, ich dostępności oraz umiejętności dostosowania rekomendacji do indywidualnych predyspozycji i możliwości uczestników. Warto zauważyć, że doradztwo zawodowe pełni nie tylko funkcję informacyjną, ale również wspierającą proces podejmowania decyzji, budowania motywacji oraz wzmacniania poczucia sprawczości młodzieży. Relatywnie niski odsetek osób niekorzystających z tej formy wsparcia sugeruje, że jest ona postrzegana jako integralny element oferty OHP, a nie jako usługa dodatkowa.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Nieliczne oceny neutralne i negatywne mogą wskazywać na zróżnicowane oczekiwania uczestników wobec doradztwa lub na potrzebę dalszego indywidualizowania wsparcia. Ogólny obraz wyników potwierdza jednak, że doradztwo zawodowe stanowi jeden z filarów działań OHP w obszarze przygotowania młodzieży do wejścia na rynek pracy i podejmowania świadomych decyzji dotyczących dalszej edukacji i kariery zawodowej.

Wykres 4. Ocena wsparcia w postaci doradztwa zawodowego



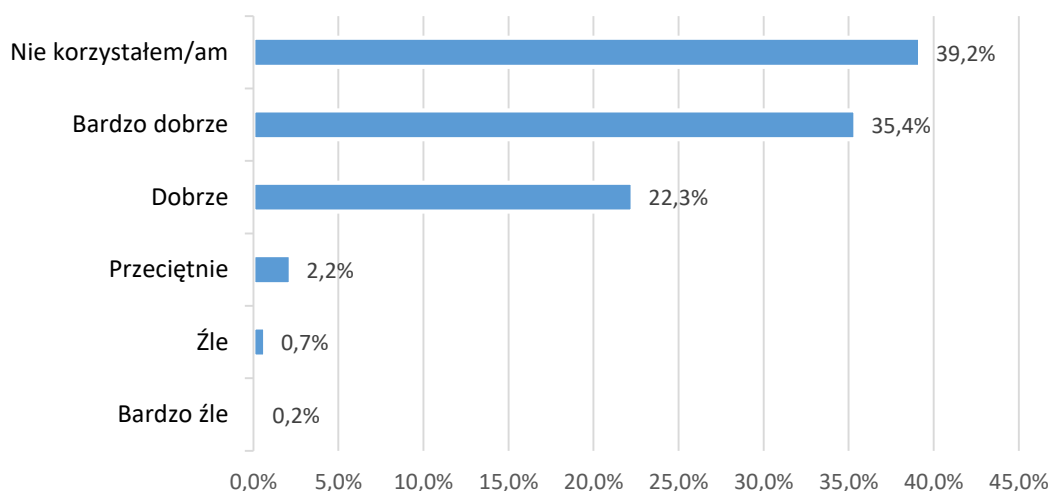
Ocena kursów i szkoleń zawodowych, pokazana na Wykresie 5. wskazuje na ich istotną, choć nie powszechną rolę w ofercie OHP. Widoczny jest wyraźny podział pomiędzy grupą uczestników, którzy z tej formy wsparcia korzystali i oceniają ją pozytywnie, a osobami, które nie miały jeszcze styczności z kursami i szkoleniami. Może to wynikać z etapowego charakteru uczestnictwa w OHP, w którym dostęp do szkoleń pojawia się na określonym etapie ścieżki edukacyjno-zawodowej. Wysoki poziom ocen pozytywnych wśród korzystających z kursów i szkoleń potwierdza ich praktyczną wartość oraz adekwatność do potrzeb uczestników. Kursy te mogą pełnić funkcję uzupełniającą wobec nauki zawodu, pozwalając na zdobycie

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

dodatkowych kwalifikacji, certyfikatów lub kompetencji zwiększających konkurencyjność na rynku pracy. Niewielki odsetek ocen negatywnych sugeruje, że jakość realizowanych szkoleń jest oceniana dobrze, a ewentualne zastrzeżenia mają charakter jednostkowy.

Wykres 5. Ocena wsparcia w postaci kursów i szkoleń



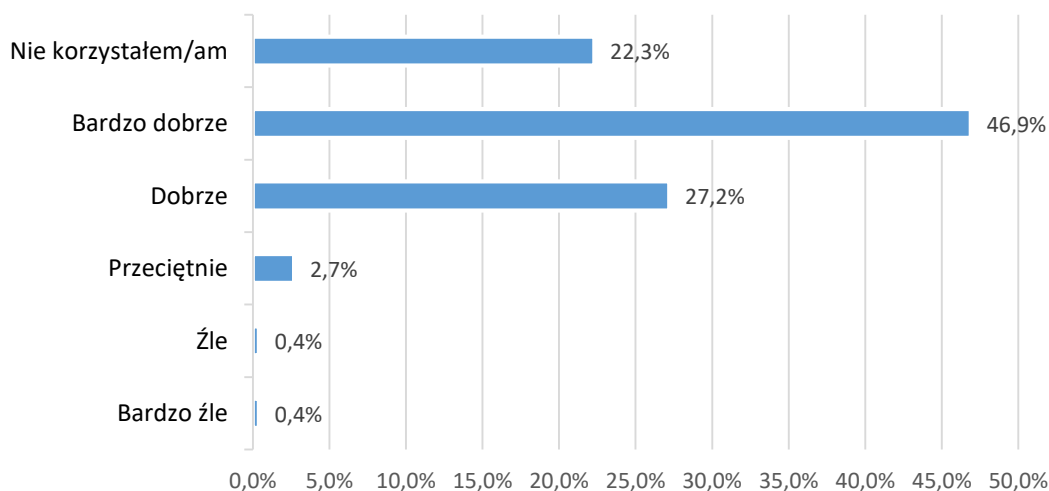
Praktyki i staże zawodowe należą do najlepiej ocenianych form wsparcia oferowanych przez OHP, co podkreśla ich kluczowe znaczenie w procesie przygotowania młodzieży do wejścia na rynek pracy. Dominacja ocen „bardzo dobrze” na Wykresie 6 wskazuje, że uczestnicy postrzegają tę formę wsparcia jako realnie użyteczną i przekładającą się na zdobywanie konkretnych doświadczeń zawodowych. Praktyki i staże umożliwiają młodym osobom konfrontację wiedzy teoretycznej z rzeczywistymi warunkami pracy, co jest szczególnie istotne w kontekście ich dalszej aktywności zawodowej. Wysoka ocena praktyk i staży może wynikać z ich bezpośredniego, praktycznego charakteru oraz z możliwości sprawdzenia się w realnym środowisku pracy. Tego typu doświadczenia sprzyjają budowaniu

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

pewności siebie, rozwijaniu odpowiedzialności oraz nabywaniu umiejętności organizacyjnych i interpersonalnych. Niski odsetek ocen negatywnych sugeruje, że praktyki i staże są dobrze zorganizowane i adekwatnie dopasowane do profilu uczestników. Jednocześnie odsetek osób deklarujących brak korzystania z tej formy wsparcia może wynikać z faktu, że nie wszystkie osoby uczestniczące w badaniu osiągnęły etap, na którym praktyki lub staże są dostępne lub wymagane. Ogólny obraz wyników potwierdza jednak, że jest to jeden z najbardziej wartościowych elementów oferty OHP, silnie wspierający proces wejścia młodzieży na rynek pracy.

Wykres 6. Ocena wsparcia w postaci praktyk i staży zawodowych



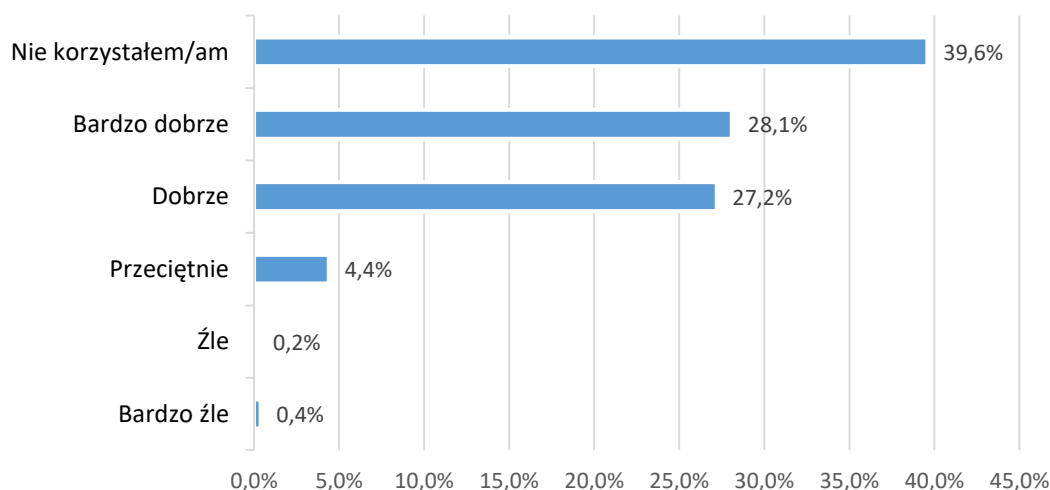
Pomoc w znalezieniu pracy, przedstawiona na Wykresie 7, oceniana jest pozytywnie przez uczestników, którzy z niej korzystali, jednak charakteryzuje się wyraźnie selektywnym charakterem. Wysoki odsetek osób deklarujących brak korzystania z tej formy wsparcia wskazuje, że jest ona uruchamiana głównie na końcowym etapie uczestnictwa w OHP, kiedy młodzież faktycznie rozpoczyna proces poszukiwania zatrudnienia. W związku z tym nie jest

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

to usługa powszechna dla całej populacji badanych. Wśród beneficjentów pomocy w znalezieniu pracy dominują oceny pozytywne, co sugeruje, że wsparcie to jest postrzegane jako skuteczne i adekwatne do potrzeb uczestników. Może ono obejmować zarówno pomoc formalną, jak i doradczą, zwiększając szanse młodych osób na znalezienie pierwszego zatrudnienia lub płynne przejście z edukacji do pracy.

Wykres 7. Ocena wsparcia w postaci pomocy w znalezieniu pracy



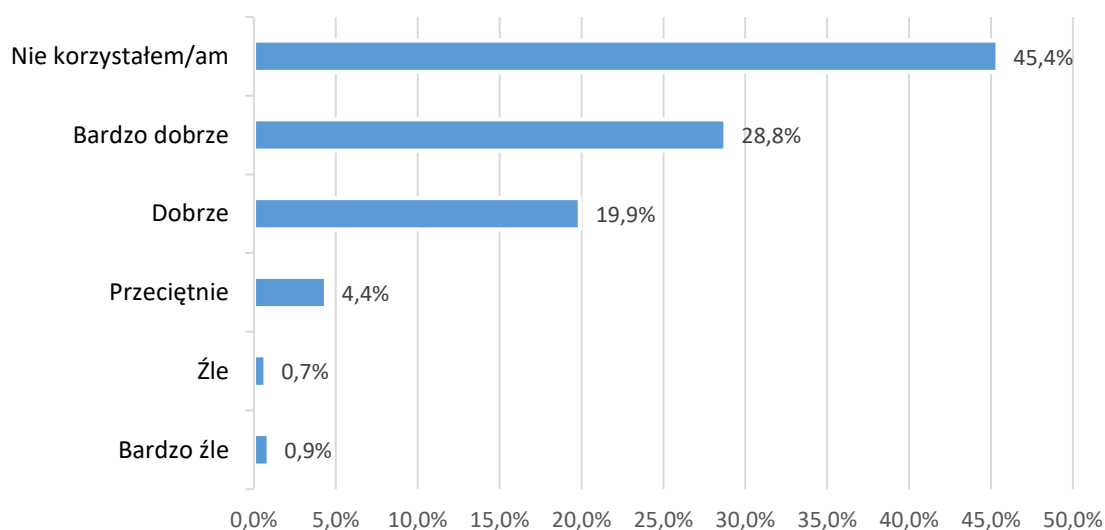
Z kolei wsparcie socjalne, ukazane na Wykresie 8 wyróżnia się najwyższym odsetkiem osób deklarujących brak korzystania z tej formy pomocy, co jednoznacznie wskazuje na jej selektywny charakter. Jest to wsparcie adresowane do uczestników znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji materialnej lub życiowej, a nie element powszechnie dostępnej oferty. Taki model funkcjonowania odpowiada jego interwencyjnemu i uzupełniającemu charakterowi. Jednocześnie wśród osób, które skorzystały ze wsparcia socjalnego, dominują oceny pozytywne. Sugeruje to, że pomoc ta jest postrzegana jako realnie odczuwalna i skuteczna w łagodzeniu trudności ekonomicznych. Niski odsetek ocen negatywnych

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

wskazuje, że mechanizmy przyznawania i realizacji wsparcia socjalnego są oceniane jako sprawiedliwe i adekwatne do potrzeb beneficjentów.

Wykres 8. Ocena wsparcia socjalnego



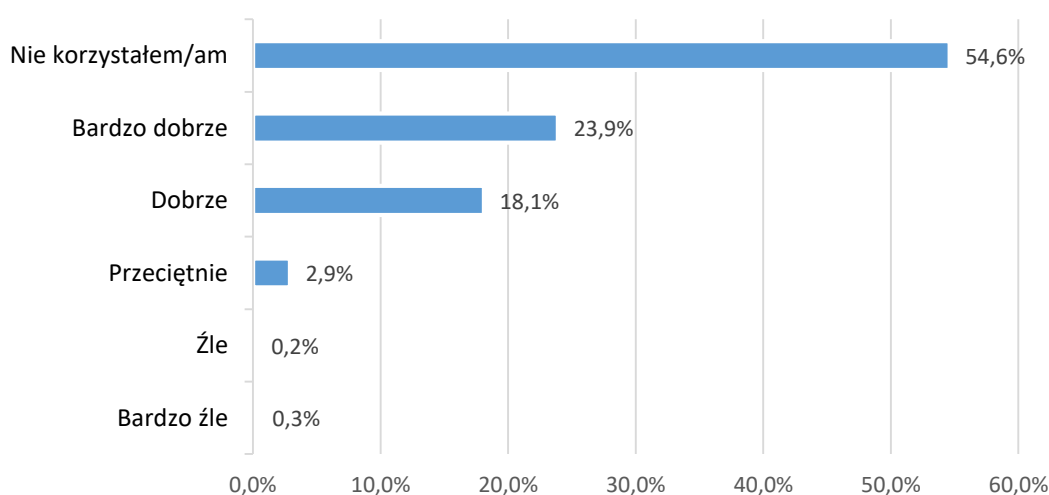
Opieka nad dziećmi, ukazana na Wykresie 9 jest najmniej powszechną formą wsparcia oferowaną przez OHP, co znajduje odzwierciedlenie w bardzo wysokim odsetku osób deklarujących brak korzystania z tej usługi. Wynika to przede wszystkim ze struktury demograficznej uczestników OHP, wśród których dominują osoby młode, często nieposiadające własnych dzieci. W związku z tym opieka nad dziećmi ma charakter wyraźnie niszowy i adresowana jest do wąskiej grupy beneficjentów. Jednocześnie wśród osób, które skorzystały z tej formy wsparcia, dominują oceny pozytywne. Wskazuje to, że opieka nad dziećmi jest dobrze dopasowana do potrzeb osób, dla których stanowi realne wsparcie w godzeniu obowiązków rodzinnych z edukacją lub przygotowaniem zawodowym. Niski

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

poziom ocen negatywnych sugeruje, że usługa ta jest realizowana w sposób właściwy i spełnia swoją funkcję.

Wykres 9. Ocena wsparcia w postaci opieki nad dziećmi



Zestawienie ocen poszczególnych usług Ochotniczych Hufców Pracy pokazuje spójny obraz instytucji oferującej wsparcie oceniane przez uczestników w zdecydowanej większości pozytywnie. We wszystkich analizowanych obszarach odsetek ocen negatywnych pozostaje bardzo niski, co wskazuje na dobrą jakość realizowanych działań oraz ich adekwatność do potrzeb młodzieży. Jednocześnie zróżnicowanie poziomu korzystania z poszczególnych form wsparcia potwierdza, że oferta OHP ma charakter elastyczny i selektywny, odpowiadający na różne sytuacje życiowe i etapy uczestnictwa w programie. Najwyżej oceniane i najbardziej powszechne usługi pełnią funkcję stabilizującą i rozwojową, natomiast formy wykorzystywane rzadziej – takie jak wsparcie socjalne czy opieka nad dziećmi – skutecznie uzupełniają system

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

pomocy, trafnie adresując potrzeby węższych grup uczestników. Całościowy obraz wyników wskazuje, że OHP funkcjonuje jako kompleksowe środowisko wsparcia edukacyjnego, wychowawczego i zawodowego, zdolne do budowania trwałych relacji z młodzieżą oraz skutecznego towarzyszenia jej w procesie przygotowania do samodzielnego funkcjonowania w życiu zawodowym i społecznym.

Analiza wyników badania w odniesieniu do klientów zewnętrznych, mający dostęp do wybranych usług rynku pracy i poradnictwa, wskazuje na specyficzną, odmienną od beneficjentów stacjonarnych perspektywę oceny działalności OHP. Klienci zewnętrzni formułują swoje opinie przede wszystkim w oparciu o ograniczony, selektywny kontakt z instytucją, koncentrujący się na usługach doradztwa zawodowego, pośrednictwa pracy oraz działaniach informacyjno-aktywizacyjnych. Taki zakres doświadczeń wpływa na sposób postrzegania oferty OHP oraz na hierarchię potrzeb i oczekiwań. Wyniki badania sugerują, że wśród klientów zewnętrznych dominują pozytywne oceny usług doradztwa zawodowego (ponad 75% ocen bardzo dobrych i dobrych, brak ocen skrajnie negatywnych), które postrzegane jest jako użyteczne wsparcie w procesie planowania dalszej ścieżki edukacyjno-zawodowej. Respondenci z tej grupy doceniają możliwość indywidualnej konsultacji, uzyskania informacji o rynku pracy oraz wsparcia w podejmowaniu decyzji dotyczących formy dalszej aktywności zawodowej. Podobnie pozytywnie oceniana jest oferta kursów i szkoleń, przy czym ponad dwie trzecie klientów zewnętrznych, którzy deklarowali korzystanie z tej formy wsparcia, wskazało oceny bardzo dobre lub dobre. Oceny przeciętne pojawiały się rzadziej, natomiast nie pojawił się odsetek ocen negatywnych. Jednocześnie zauważalna jest relatywnie wysoka liczba odpowiedzi wskazujących na brak korzystania z kursów i szkoleń, co potwierdza selektywny charakter kontaktu tej grupy respondentów z ofertą OHP.

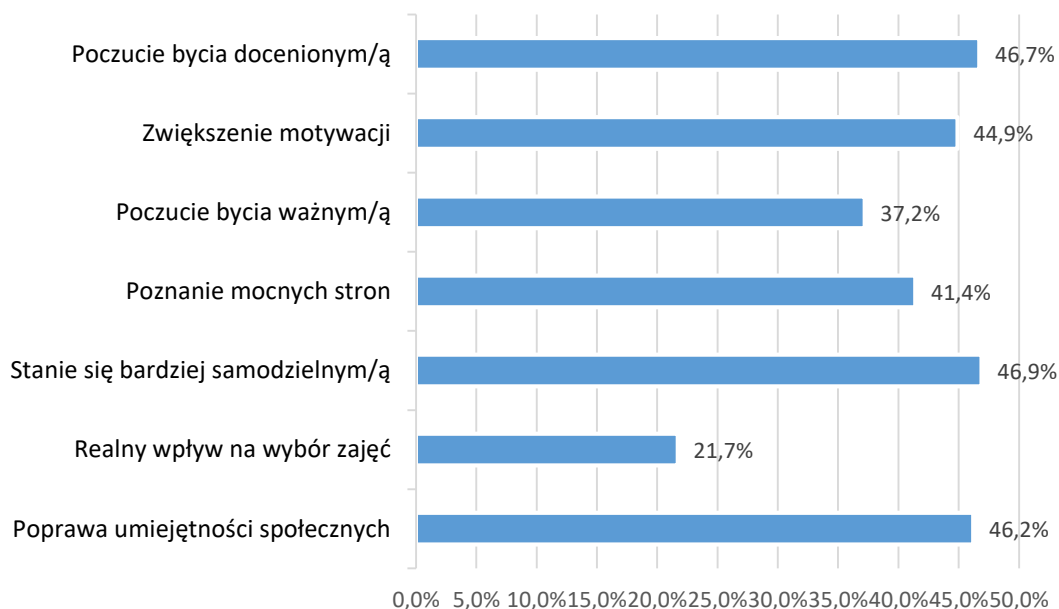
FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

5. Efekty udziału w OHP

Analiza deklarowanych przez uczestników efektów udziału w Ochotniczych Hufcach Pracy wskazuje, że doświadczenie to przynosi przede wszystkim korzyści o charakterze rozwojowym i psychospołecznym, co ukazuje Wykres 10. Osoby badane korzystające z usług OHP stacjonarnie, niestacjonarnie oraz jako klienci zewnętrzni najczęściej dostrzegają zmiany dotyczące sposobu funkcjonowania w codziennym życiu, relacji z innymi oraz postrzegania samych siebie, co potwierdza, że oddziaływanie OHP wykracza poza wymiar czysto edukacyjny czy zawodowy.

Wykres 10. Korzyści z korzystania z usług OHP



FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Jednym z najczęściej wskazywanych efektów jest wzrost samodzielności. Uczestnicy podkreślają, że udział w OHP sprzyja większej niezależności, zarówno w podejmowaniu decyzji, jak i w radzeniu sobie z codziennymi obowiązkami. Efekt ten ma szczególne znaczenie w kontekście młodego wieku respondentów oraz ich często trudnych doświadczeń edukacyjnych lub życiowych. OHP jawi się w tym ujęciu jako środowisko, które stopniowo przygotowuje młodzież do bardziej samodzielnego funkcjonowania w dorosłym życiu.

Równie istotnym rezultatem udziału w OHP jest poprawa kompetencji społecznych. Respondenci wskazują na lepsze radzenie sobie w relacjach z innymi, większą swobodę w komunikacji oraz umiejętność współpracy i rozwiązywania konfliktów. Efekty te są spójne z wysokimi ocenami zajęć opiekuńczo-wychowawczych oraz pracy kadry OHP, co sugeruje, że codzienny kontakt z wychowawcami i funkcjonowanie w grupie rówieśniczej stanowią ważny czynnik wspierający proces socjalizacji młodzieży.

Znacząca część badanych zwraca również uwagę na wzrost motywacji oraz poczucia sensu podejmowanych działań. Udział w OHP sprzyja zwiększeniu chęci do nauki, pracy i dalszego rozwoju, co może mieć kluczowe znaczenie dla młodych osób, które wcześniej doświadczały zniechęcenia lub niepowodzeń edukacyjnych. W tym kontekście OHP pełni rolę środowiska wzmacniającego, które pomaga odbudować wiarę we własne możliwości i zachęca do podejmowania aktywności.

Ważnym aspektem efektów udziału w OHP jest także wzmocnienie poczucia własnej wartości. Respondenci często deklarują, że dzięki pobytowi w OHP czują się bardziej doceniani i ważni, a także lepiej rozpoznają swoje mocne strony. Tego rodzaju zmiany mają charakter bardziej wewnętrzny, lecz stanowią istotną podstawę dla dalszego rozwoju edukacyjnego i zawodowego. Poczucie bycia zauważonym i traktowanym podmiotowo sprzyja budowaniu zaangażowania oraz pozytywnej relacji z instytucją.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Na tle pozostałych efektów relatywnie rzadziej wskazywany jest realny wpływ na wybór zajęć. Może to sugerować, że choć OHP skutecznie wspiera młodzież w obszarze rozwoju osobistego i społecznego, istnieje przestrzeń do dalszego wzmocnienia mechanizmów współdecydowania oraz większego uwzględniania głosu uczestników w kształtowaniu oferty zajęć. Jednocześnie niski odsetek tych wskazań nie podważa ogólnie pozytywnego obrazu efektów udziału w OHP, lecz raczej wskazuje na potencjalny kierunek dalszego rozwoju działań.

Całościowy obraz efektów udziału w OHP pokazuje, że instytucja ta wywiera wielowymiarowy wpływ na młodzież, obejmujący zarówno rozwój kompetencji społecznych i osobistych, jak i wzmocnienie motywacji oraz poczucia sprawczości. Wyniki te potwierdzają, że OHP stanowi ważne środowisko wsparcia, które pomaga młodym osobom budować fundamenty do dalszego funkcjonowania w życiu społecznym i zawodowym.

6. Oczekiwania dotyczące oferty OHP

Analiza oczekiwań uczestników wobec oferty Ochotniczych Hufców Pracy pokazuje, że młodzież w zdecydowanej większości pozytywnie ocenia obecny zakres wsparcia, jednocześnie wskazując wybrane obszary, które – ich zdaniem – wymagają wzmocnienia lub dalszego rozwoju. Oczekiwania te mają przede wszystkim charakter pragmatyczny i są silnie powiązane z przygotowaniem do wejścia na rynek pracy, rozwojem kompetencji zawodowych oraz budowaniem samodzielności życiowej.

Zestawienie ocen poszczególnych elementów oferty OHP w Tabeli 1 wskazuje, że największa potrzeba rozszerzenia dotyczy szkoleń i kursów zawodowych. Blisko połowa respondentów uważa, że tego typu form wsparcia powinno być więcej, co potwierdza ich wysoką wartość postrzeganą przez uczestników. Kursy i szkolenia są traktowane jako realna

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

szansa na zdobycie dodatkowych kwalifikacji, podniesienie konkurencyjności na rynku pracy oraz rozwój umiejętności praktycznych, które ułatwiają przejście z etapu edukacji do zatrudnienia. Analiza odpowiedzi z uwzględnieniem przynależności respondentów do poszczególnych grup wskazuje, że potrzeba rozszerzenia oferty kursów i szkoleń zawodowych jest wyraźnie artykułowana przez osoby korzystające z oferty OHP w formie stacjonarnej i w sposób niestacjonarny. W obu tych grupach odsetek respondentów wskazujących, że kursów i szkoleń powinno być więcej, jest zbliżony do ogólnego wyniku ankiety. Jednocześnie w grupie klientów zewnętrznych, którzy mają kontakt z wybranymi usługami OHP, również widoczna jest potrzeba zwiększenia dostępności kursów i szkoleń, choć częściej niż w pozostałych grupach osoby biorące udział w badaniu wskazują utrzymanie usługi na tym samym poziomie.

Wyraźne oczekiwania dotyczą również wsparcia socjalnego. Znaczna część badanych sygnalizuje potrzebę jego zwiększenia, co wskazuje, że dla części młodzieży bariery materialne nadal stanowią istotne ograniczenie w pełnym korzystaniu z oferty OHP. Jednocześnie bardzo niski odsetek respondentów postulujących ograniczenie tej formy pomocy potwierdza, że wsparcie socjalne jest postrzegane jako potrzebne i adekwatne, choć adresowane do określonych sytuacji życiowych.

Istotnym obszarem oczekiwań są także praktyki i staże zawodowe. Co trzeci respondent wskazuje potrzebę ich rozszerzenia, co pozostaje spójne z bardzo wysokimi ocenami tej formy wsparcia w poprzednich analizach. Praktyki i staże są postrzegane jako jeden z kluczowych elementów przygotowania do rynku pracy, umożliwiający zdobycie doświadczenia, poznanie realiów zatrudnienia oraz wzmocnienie poczucia gotowości do podjęcia pracy. Analiza odpowiedzi z uwzględnieniem formy korzystania z oferty OHP wskazuje, że potrzeba rozszerzenia praktyk i staży zawodowych jest najczęściej artykułowana przez osoby korzystające z oferty OHP w formie stacjonarnej.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Analiza odpowiedzi dotyczących oczekiwań wobec skali realizacji doradztwa zawodowego, z uwzględnieniem przynależności respondentów do poszczególnych grup, wskazuje na zróżnicowany rozkład odpowiedzi. Wśród osób korzystających z oferty OHP w formie stacjonarnej najczęściej wskazywaną odpowiedzią było „powinno zostać na tym samym poziomie”, przy jednoczesnym istotnym udziale odpowiedzi „powinno być więcej”. Odpowiedzi wskazujące na potrzebę ograniczenia tej formy wsparcia pojawiały się w tej grupie sporadycznie. W grupie osób korzystających z oferty OHP w sposób niestacjonarny również dominowały odpowiedzi „powinno zostać na tym samym poziomie”, jednak widoczny jest tu także wyższy odsetek osób, zaznaczających opcję „powinno być mniej”. Wśród klientów zewnętrznych rozkład odpowiedzi także był zróżnicowany. Obok dominujących wskazań „powinno zostać na tym samym poziomie” widoczny był relatywnie wysoki odsetek odpowiedzi „powinno być więcej”, przy jednoczesnym marginalnym udziale odpowiedzi „powinno być mniej”.

W odniesieniu do wsparcia psychologicznego, zajęć grupowych oraz indywidualnych dominuje postawa akceptacji obecnego zakresu usług. Większość uczestników uznaje, że formy te funkcjonują na odpowiednim poziomie i odpowiadają ich aktualnym potrzebom. Jednocześnie widoczna jest grupa respondentów, która sygnalizuje potrzebę ich dalszego rozwijania, szczególnie w kontekście indywidualnego wsparcia w podejmowaniu decyzji życiowych i zawodowych.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Tabela 1. Ocena poszczególnych elementów oferty OHP

Element oferty	Powinno być więcej	Powinno być mniej	Powinno zostać na tym samym poziomie
Wsparcie psychologiczne	21,5%	5 %	73,5%
Wsparcie doradców zawodowych	24,3%	10,2%	65,5%
Szkolenia i kursy	45,6%	5,5%	48,9%
Praktyk i staże	31,2%	6,6%	62,2%
Zajęcia grupowe	21,5%	15,7%	62,8%
Zajęcia indywidualne	17,5%	12,1%	70,4%
Opieka wychowawcy	13,1%	5%	81,9%
Wsparcie socjalne	42,3%	1,1%	56,6%

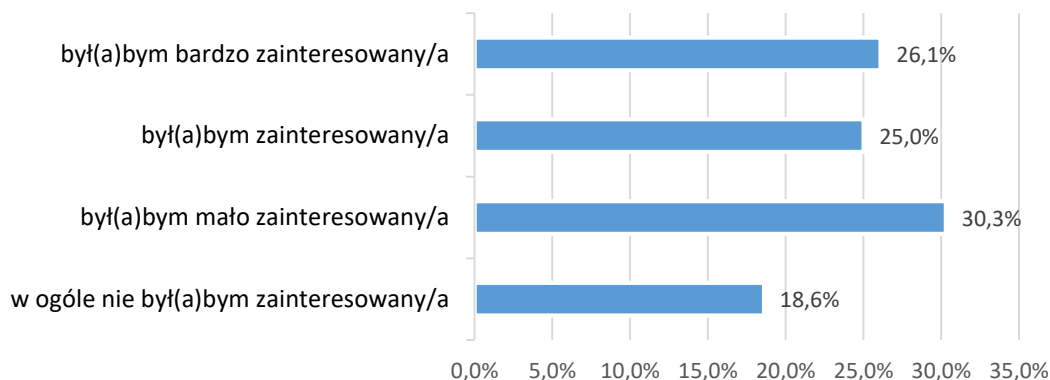
Uzupełnieniem oczekiwań wobec tradycyjnych form wsparcia są postawy uczestników wobec innowacyjnych rozwiązań, w tym doradztwa zawodowego z wykorzystaniem sztucznej inteligencji. Opinie w tym zakresie, zaprezentowane na Wykresie 11 są zróżnicowane, jednak zauważalna jest wyraźna otwartość młodzieży na tego typu narzędzia. Znaczna część respondentów deklaruje zainteresowanie możliwością skorzystania z doradztwa opartego na AI, co wskazuje na potencjał wdrożeniowy takich rozwiązań w ofercie OHP. Jednocześnie obecność grupy osób niezainteresowanych lub sceptycznych sugeruje, że narzędzia te powinny pełnić funkcję uzupełniającą wobec bezpośredniego kontaktu z doradcą, a nie jego zastępstwo. Wyniki te pokazują, że młodzież jest otwarta na nowe technologie, o ile są one

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

zrozumiałe, dostępne i dobrze zintegrowane z istniejącym systemem wsparcia. Analiza odpowiedzi z uwzględnieniem przynależności respondentów do poszczególnych grup wskazuje, że największe zainteresowanie doradztwem zawodowym z wykorzystaniem sztucznej inteligencji deklarują osoby niekorzystające z oferty OHP w formie stacjonarnej, w tym klienci zewnątrzni. W tej grupie relatywnie częściej pojawiają się odpowiedzi wskazujące na chęć skorzystania z narzędzi opartych na AI, co może być związane z preferencją rozwiązań elastycznych, dostępnych zdalnie i niewymagających bezpośredniego, stałego kontaktu z instytucją.

Wykres 11. Zainteresowanie doradztwem zawodowym z użyciem sztucznej inteligencji (AI)



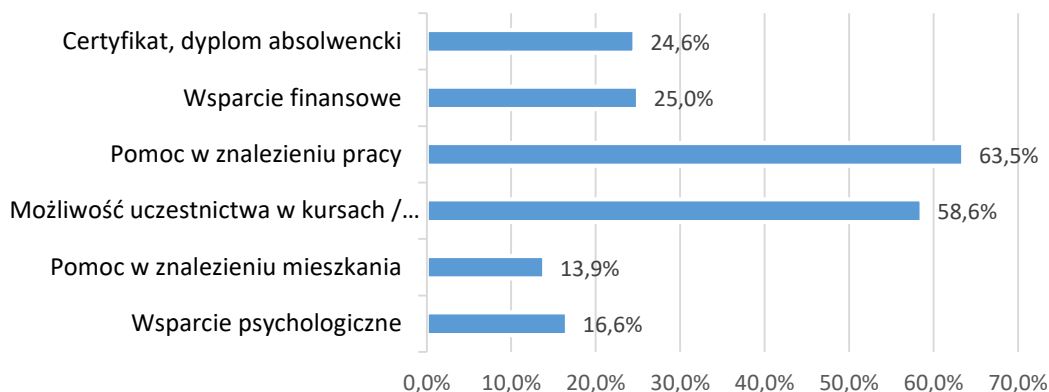
Z kolei analiza oczekiwań formułowanych wobec OHP po zakończeniu nauki lub przygotowania zawodowego wyraźnie pokazuje, że dla uczestników kluczowym momentem jest etap przejścia z edukacji do aktywności zawodowej. Młodzież wskazuje przede wszystkim na potrzebę wsparcia w znalezieniu zatrudnienia, co odzwierciedla niepewność związaną z pierwszym wejściem na rynek pracy oraz ograniczone doświadczenia zawodowe. OHP

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

postrzegane jest w tym kontekście jako instytucja, która może pełnić rolę pomostu pomiędzy edukacją a zatrudnieniem, oferując nie tylko przygotowanie teoretyczne i praktyczne, lecz także realną pomoc w nawiązywaniu kontaktu z pracodawcami.

Wykres 12. Oczekiwania wobec OHP po zakończeniu nauki lub przygotowania zawodowego



Równocześnie istotnym oczekiwaniem pozostaje możliwość dalszego udziału w kursach i szkoleniach już po zakończeniu podstawowej ścieżki kształcenia. Wskazuje to na świadomość młodzieży, że rozwój kompetencji zawodowych jest procesem ciągłym i wymaga elastycznego dostosowywania się do zmieniających się wymagań rynku pracy. Uczestnicy oczekują wsparcia, które pozwoli im uzupełniać kwalifikacje, podnosić kompetencje praktyczne lub zdobywać nowe umiejętności w odpowiedzi na pojawiające się potrzeby. Oczekiwania te potwierdzają, że OHP nie jest postrzegane wyłącznie jako instytucja towarzysząca młodzieży na etapie edukacji, lecz również jako potencjalny partner w dalszym rozwoju zawodowym. Dla części uczestników istotne znaczenie ma także uzyskanie formalnego potwierdzenia zdobytych kompetencji, które mogłoby wzmocnić ich pozycję na rynku pracy oraz zwiększyć poczucie pewności w kontaktach z pracodawcami. Całościowo

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

wyniki te wskazują, że młodzież oczekuje od OHP wsparcia długofalowego, obejmującego nie tylko okres kształcenia, ale również pierwsze kroki w samodzielnym funkcjonowaniu zawodowym.

7. Samoocena kompetencji zawodowych uczestników OHP

Analiza samooceny kompetencji zawodowych uczestników Ochotniczych Hufców Pracy (ze wszystkich badanych grup) pokazuje, że młodzież w większości postrzega swoje umiejętności w sposób umiarkowanie pozytywny, z wyraźną koncentracją ocen w środkowej i wyższej części skali. Rozkład odpowiedzi wskazuje na stosunkowo niską liczbę ocen skrajnie niskich, co sugeruje, że osoby uczestniczące w badaniu rzadko oceniają swoje kompetencje jako bardzo słabe. Jednocześnie widoczna jest ostrożność w przypisywaniu sobie najwyższych ocen, co może świadczyć o realistycznym podejściu do własnych umiejętności oraz o świadomości obszarów wymagających dalszego rozwoju.

Jedną z najwyżej ocenianych kompetencji jest współpraca z innymi. Zdecydowana większość respondentów lokuje swoją ocenę w górnej części skali, co wskazuje na rozwinięte umiejętności pracy zespołowej, komunikacji oraz funkcjonowania w grupie. Wynik ten pozostaje spójny z wcześniejszymi analizami dotyczącymi efektów udziału w OHP oraz wysokimi ocenami zajęć opiekuńczo-wychowawczych, które sprzyjają kształtowaniu kompetencji społecznych i interpersonalnych. Można przypuszczać, że codzienne funkcjonowanie w środowisku OHP, oparte na współpracy i relacjach z rówieśnikami oraz kadrą, znacząco wpływa na pozytywną samoocenę w tym obszarze. Relatywnie wysoko oceniana jest również motywacja do pracy. Uczestnicy często deklarują wysoki lub bardzo wysoki poziom tej kompetencji, co wskazuje na gotowość do podejmowania obowiązków zawodowych oraz zaangażowanie w realizację powierzonych zadań. Wynik ten można

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

interpretować jako efekt doświadczeń zdobywanych w trakcie udziału w OHP, w tym kontaktu z praktycznymi formami kształcenia, praktykami i stażami zawodowymi. Jednocześnie zauważalny udział ocen średnich sugeruje, że motywacja do pracy może być zmienna i zależna od indywidualnej sytuacji życiowej oraz etapu uczestnictwa w programach OHP. Wysoką samoocenę badani deklarują także w zakresie punktualności oraz planowania zadań i spraw. W obu przypadkach dominują oceny średnie i wyższe, co wskazuje na rozwijające się kompetencje organizacyjne i odpowiedzialność za wykonywane obowiązki. Kompetencje te są szczególnie istotne z perspektywy funkcjonowania na rynku pracy i mogą świadczyć o skuteczności oddziaływań wychowawczych realizowanych w ramach OHP. Jednocześnie obecność części ocen niższych pokazuje, że dla niektórych uczestników obszar ten nadal wymaga wsparcia i wzmacniania.

Kompetencje techniczne, takie jak obsługa komputera oraz obsługa specjalistycznego sprzętu, oceniane są przez respondentów na poziomie umiarkowanie wysokim. Najczęściej wskazywane są oceny środkowe i wyższe, co sugeruje, że młodzież posiada podstawowe umiejętności techniczne, jednak nie zawsze czuje się w pełni kompetentna w tym zakresie. Zróżnicowanie ocen może wynikać zarówno z różnic w dostępie do sprzętu i technologii, jak i z profilu kształcenia zawodowego realizowanego przez poszczególnych uczestników.

Stosunkowo ostrożnie oceniana jest znajomość procedur i przepisów oraz orientacja w sytuacji na rynku pracy. W tych obszarach częściej pojawiają się oceny średnie i niższe, co może wskazywać na ograniczone doświadczenia praktyczne oraz mniejszy kontakt z formalnymi aspektami funkcjonowania rynku pracy. Wyniki te sugerują, że młodzież dostrzega braki w wiedzy dotyczącej zasad zatrudnienia, praw i obowiązków pracownika czy mechanizmów funkcjonowania rynku pracy, co stanowi istotny sygnał dla dalszego rozwijania działań informacyjnych i doradczych w ramach OHP.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Tabela 2. Ocena kompetencji uczestników badania

Kompetencja	ocena 1	ocena 2	ocena 3	ocena 4	ocena 5	ocena 6
Obsługa komputera	4,4%	3,3%	18,6%	27,7%	24,3%	21,7%
Motywacja do pracy	4%	4,2%	12,2%	28,1%	30,8%	20,8%
Współpraca z innymi	1,1%	3,1%	7,7%	24,3%	38,7%	25%
Planowanie zadań / spraw	1,8%	2,9%	18,1%	35,4%	26,8%	15%
Punktualność	1,8%	3,5%	11,5%	24,8%	31,2%	27,2%
Obsługa specjalistycznego sprzętu	3,1%	4,9%	14,8%	34,5%	28,5%	14,2%
Znajomość procedur / przepisów	2%	5,1%	17%	30,3%	28,5%	17%
Znajomość sytuacji na rynku pracy	5,3%	6,3%	23,5%	32,5%	20,4%	11,5%

Całościowy obraz samooceny kompetencji zawodowych uczestników OHP wskazuje na stopniowy rozwój umiejętności kluczowych z punktu widzenia przyszłej aktywności zawodowej, przy jednoczesnej świadomości obszarów wymagających dalszego wsparcia. Dominacja ocen umiarkowanych i wysokich sugeruje, że młodzież postrzega siebie jako coraz lepiej przygotowaną do funkcjonowania w środowisku pracy, jednak nie w pełni gotową, co podkreśla znaczenie dalszego wzmocnienia kompetencji technicznych, organizacyjnych oraz

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

wiedzy o rynku pracy. Wyniki te potwierdzają, że OHP pełni istotną rolę w budowaniu fundamentów kompetencyjnych młodych osób, wspierając ich w procesie stopniowego przechodzenia do samodzielności zawodowej.

8. Opinia uczestników o jakości usług OHP

Ocena jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy, formułowana przez uczestników badania, ma wyraźnie pozytywny charakter i obejmuje zarówno subiektywne zmiany, jakie zaszły w ich funkcjonowaniu w wyniku udziału w OHP, jak i ocenę samej oferty oraz sposobu jej realizacji. Analiza odpowiedzi pokazuje, że dla większości młodzieży uczestnictwo w OHP wiąże się z realnie odczuwalnymi korzyściami rozwojowymi oraz z poczuciem dobrze zorganizowanego i wspierającego środowiska.

W odniesieniu do wpływu udziału w OHP na funkcjonowanie osobiste i społeczne uczestników dominuje wysoki poziom zgody z pozytywnymi stwierdzeniami opisującymi zmiany w postawach, motywacji oraz relacjach z innymi. Respondenci w zdecydowanej większości deklarują wzrost pewności siebie, większą motywację do wprowadzania pozytywnych zmian w życiu oraz poprawę umiejętności komunikacyjnych i rozwiązywania konfliktów. Wyniki te wskazują, że OHP pełni istotną rolę nie tylko w przygotowaniu zawodowym młodzieży, ale także w kształtowaniu kompetencji psychospołecznych, które stanowią fundament dalszego rozwoju osobistego i zawodowego.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Tabela 3. Ocena poszczególnych aspektów działalności OHP

Dzięki temu, że byłem/byłam w OHP [dokończ stwierdzenie]	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam
zwiększyła się moja pewność siebie	22,8%	62,2%	10,8%	4,2%
czuję się zmotywowany/a do wprowadzenia pozytywnych zmian w życiu	20,6%	65,5%	10,8%	3,1%
lepiej komunikuję się z innymi i rozwiązuję konflikty	19%	67,5%	10,4%	3,1%
wiem więcej o możliwościach zawodowych	22,6%	66,4%	9,7%	1,3%
nawiązałem/am wartościowe kontakty z innymi	31,4%	58,8%	6,9%	2,9%
umiem współpracować z innymi	24,6%	67%	6,6%	1,8%
zmieniłem/am swoją postawę życiową	19,5%	56,2%	19,2%	5,1%
wiem, czego chcę w życiu	20,4%	60,6%	14,2%	4,9%

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Szczególnie widoczny jest pozytywny wpływ uczestnictwa w OHP na rozwój kompetencji interpersonalnych. Większość badanych zgadza się ze stwierdzeniem, że dzięki udziałowi w OHP lepiej współpracuje z innymi oraz bardziej docenia wartość kontaktów społecznych. Codzienne funkcjonowanie w grupie, współpraca z rówieśnikami oraz stały kontakt z kadrami sprzyjają budowaniu umiejętności pracy zespołowej, empatii i odpowiedzialności. Efekty te pozostają spójne z wysoką samooceną kompetencji społecznych oraz z pozytywnymi ocenami zajęć opiekuńczo-wychowawczych przedstawionymi we wcześniejszych częściach raportu.

Uczestnicy badania deklarują również wzrost świadomości dotyczącej własnych możliwości zawodowych oraz większą klarowność celów życiowych. Znaczna część respondentów wskazuje, że dzięki udziałowi w OHP lepiej wie, czego chce w życiu oraz posiada większą wiedzę na temat dostępnych ścieżek zawodowych. Jednocześnie warto zauważyć, że w tych obszarach częściej niż w pozostałych pojawiają się odpowiedzi neutralne lub wyrażające brak zgody, co może świadczyć o tym, że proces budowania tożsamości zawodowej ma charakter stopniowy i nie dla wszystkich uczestników jest jednakowo zaawansowany. Wyniki te wskazują na potrzebę dalszego wzmacniania działań doradczych i informacyjnych, szczególnie w odniesieniu do młodszych uczestników OHP.

Ocena oferty OHP jako całości również ma w przeważającej mierze pozytywny charakter. Osoby badane wysoko oceniają zarówno infrastrukturę i wyposażenie, jak i dopasowanie oferty do swoich potrzeb. Szczególnie istotne jest poczucie wpływu na podejmowane decyzje dotyczące własnej ścieżki uczestnictwa w OHP, co wzmacnia poczucie sprawczości i podmiotowego traktowania młodzieży. Wysoki poziom akceptacji dla indywidualnych planów pracy oraz skuteczności metod stosowanych przez wychowawców

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

potwierdza, że działania realizowane w OHP są postrzegane jako dobrze zorganizowane i adekwatne.

Tabela 4. Ocena oferty OHP

W Ochotniczych Hufcach Pracy [dokończ stwierdzenie]	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam
jest dobre wyposażenie i infrastruktura	22,1%	67%	9,1%	1,8%
oferta była dopasowana do moich potrzeb	21,7%	69,2%	7,1%	2%
indywidualny plan pracy był pomocny	13,7%	73%	10,4%	2,9%
miałem/am realny wpływ na podejmowanie decyzji dotyczących mnie	22,8%	66,4%	8%	2,9%
metody stosowane przez wychowawców były skuteczne	31,9%	59,7%	6,6%	1,8%

Na uwagę zasługuje również bardzo niski odsetek odpowiedzi negatywnych we wszystkich analizowanych aspektach. Brak masowego występowania ocen krytycznych sugeruje, że ewentualne trudności lub niezadowolenie mają charakter jednostkowy, a nie systemowy. Jednocześnie obecność odpowiedzi neutralnych i „raczej się nie zgadzam”

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

w niektórych obszarach może stanowić cenną wskazówkę do dalszego doskonalenia oferty, szczególnie w zakresie indywidualizacji wsparcia oraz wzmacniania wpływu uczestników na przebieg działań.

Kompleksowy obraz opinii uczestników o jakości OHP wskazuje, że instytucja ta postrzegana jest jako środowisko sprzyjające rozwojowi osobistemu, społecznemu i zawodowemu młodzieży. Pozytywne doświadczenia związane z udziałem w OHP dotyczą zarówno relacji interpersonalnych, jak i jakości oferowanych działań oraz sposobu ich realizacji. Wyniki badania potwierdzają, że OHP skutecznie realizuje swoją rolę jako instytucja wspierająca młodych ludzi w procesie przygotowania do samodzielnego funkcjonowania w dorosłym życiu, jednocześnie pozostawiając przestrzeń do dalszego rozwoju i doskonalenia oferty.

9. Podsumowanie

Zebrane wyniki pokazują spójny i w dużej mierze pozytywny obraz doświadczeń młodzieży korzystającej z oferty Ochotniczych Hufców Pracy. Uczestnictwo w OHP ma najczęściej charakter długoterminowy, co sugeruje, że instytucja pełni dla wielu młodych osób rolę stałego środowiska wsparcia – edukacyjnego, wychowawczego i zawodowego. Jednocześnie oceny usług OHP są w zdecydowanej większości wysokie, a opinie uczestników wskazują na realne korzyści w obszarze samodzielności, kompetencji społecznych, motywacji oraz poczucia własnej wartości. Pozytywna ocena jakości OHP widoczna jest także w odpowiedziach dotyczących skuteczności metod wychowawczych, dopasowania oferty do potrzeb oraz poczucia wpływu na decyzje dotyczące uczestników.

Analiza oczekiwań pokazuje jednak również obszary, które wymagają wzmocnienia, zwłaszcza w kontekście przygotowania do wejścia na rynek pracy. Osoby biorące udział

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

w badaniu wyraźnie wskazują potrzebę większej dostępności kursów i szkoleń, a także rozszerzenia praktyk i staży zawodowych. Z drugiej strony, część usług ma charakter selektywny (np. wsparcie psychologiczne, pomoc w znalezieniu pracy, opieka nad dziećmi), co jest zgodne z ich funkcją – uruchamianą w odpowiedzi na konkretne sytuacje życiowe. W samoocenie kompetencji zawodowych widać stosunkowo wysokie oceny w obszarach społecznych i organizacyjnych, przy bardziej ostrożnych deklaracjach dotyczących wiedzy o rynku pracy, procedurach i przepisach. Wyniki te sugerują, że dalszy rozwój oferty OHP powinien łączyć utrzymanie dobrze ocenianych fundamentów wsparcia z dodatkowymi działaniami zwiększającymi gotowość młodzieży do wejścia w świat pracy.

Rekomendacje praktyczne (rekomendowane działania powinny być wdrażane z uwzględnieniem zróżnicowanych potrzeb osób korzystających z oferty OHP w formie stacjonarnej, niestacjonarnej oraz klientów zewnętrznych, w szczególności w zakresie dostępności i form realizacji poszczególnych elementów wsparcia):

- **Wzmocnienie oferty kursów i szkoleń zawodowych.** Uczestnicy najczęściej wskazują potrzebę zwiększenia liczby kursów i szkoleń, co sugeruje, że jest to obszar o wysokim potencjale rozwojowym. Rekomendowane jest rozszerzanie oferty szkoleń krótkich, certyfikowanych i praktycznych, powiązanych z lokalnym rynkiem pracy oraz z kierunkami kształcenia realizowanymi w OHP.
- **Rozbudowa i stabilizacja praktyk oraz staży zawodowych.** Praktyki i staże są jednocześnie bardzo wysoko oceniane i wskazywane jako obszar, w którym „powinno być więcej”. Warto rozwijać sieć pracodawców, zwiększać dostępność miejsc stażowych oraz dbać o jakość doświadczenia stażowego (jasne zadania, opiekun, informacja zwrotna), aby wzmacniać przejście uczestników do zatrudnienia.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- **Wzmocnienie komponentu „wejście na rynek pracy”.** Ponieważ pomoc w znalezieniu pracy jest silnym oczekiwaniem po zakończeniu udziału w OHP, rekomendowane jest rozwijanie działań pomostowych: wsparcie w przygotowaniu CV i rozmów kwalifikacyjnych, pośrednictwo, kontakt z pracodawcami, giełdy pracy, a także wsparcie w pierwszych miesiącach zatrudnienia (follow-up, mentoring).
- **Uzupełnienie kształcenia o wiedzę o rynku pracy, procedurach i przepisach.** Najmniej pozytywne obszary samooceny młodzieży dotyczą orientacji na rynku pracy oraz znajomości procedur i przepisów. Warto włączyć do stałych elementów pracy z młodzieżą krótkie moduły praktyczne: prawa i obowiązki pracownika, formy zatrudnienia, bezpieczeństwo pracy, podstawy funkcjonowania rynku pracy i instytucji.
- **Podtrzymanie i dalsze wzmacnianie działań wychowawczych oraz kompetencji społecznych.** Zajęcia opiekuńczo-wychowawcze i relacja z kadrami są bardzo wysoko oceniane, a jednocześnie przekładają się na efekty rozwojowe (współpraca, komunikacja, motywacja). Rekomendowane jest utrzymanie tego filaru oferty oraz rozwijanie działań wzmacniających kompetencje społeczne w sposób praktyczny (warsztaty, praca projektowa, trening umiejętności).
- **Stopniowe wdrażanie innowacyjnych narzędzi doradczych, w tym rozwiązań opartych na AI, jako wsparcia uzupełniającego.** Zainteresowanie doradztwem z użyciem AI jest znaczące, ale zróżnicowane, co sugeruje potrzebę podejścia etapowego. Rekomenduje się pilotażowe wdrożenia narzędzi AI jako dodatku do pracy doradców (np. testy predyspozycji, generowanie pomysłów ścieżek, symulacje rozmów), połączone z działaniami edukacyjnymi wyjaśniającymi możliwości i ograniczenia takich rozwiązań.
- **Wzmacnianie realnego wpływu uczestników na ofertę i wybór zajęć.** Ponieważ „realny wpływ na wybór zajęć” pojawia się relatywnie rzadziej jako odczuwany efekt,

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

warto rozwijać mechanizmy konsultacji i współdecydowania. Mogą to być cykliczne ankiety preferencji, konsultacje grupowe, młodzieżowe fora lub szybkie mechanizmy zgłaszania potrzeb, które zwiększą poczucie podmiotowości i dopasowanie działań.

- **Systematyczne monitorowanie losów absolwentów OHP.** Wyniki badania pokazują, że uczestnicy postrzegają OHP jako ważne wsparcie w okresie przygotowania do wejścia na rynek pracy, jednak brakuje informacji o tym, jak radzą sobie po zakończeniu udziału w programach. Rekomendowane jest monitorowanie losów absolwentów, obejmujące zatrudnienie, kontynuację nauki lub inne formy aktywności. Pozwoli to lepiej ocenić długofalową skuteczność działań OHP oraz dostosowywać ofertę do realnych ścieżek, którymi podąża młodzież.
- **Wzmocnienie roli pozytywnej informacji zwrotnej i doceniania postępów uczestników.** Wysokie znaczenie poczucia bycia docenionym i wzrostu pewności siebie wskazuje, że mechanizmy pozytywnej informacji zwrotnej są jednym z kluczowych czynników skuteczności OHP. Rekomenduje się wzmacnianie tego elementu, np. poprzez krótkie podsumowania postępów, rozmowy rozwojowe, certyfikaty kompetencji cząstkowych czy publiczne docenianie zaangażowania.

Wyniki badania tworzą spójny obraz Ochotniczych Hufców Pracy jako instytucji, która w istotnym stopniu odpowiada na potrzeby młodzieży znajdującej się na etapie edukacji i przygotowania zawodowego. Uczestnicy w zdecydowanej większości pozytywnie oceniają zarówno jakość oferowanych usług, jak i realne efekty swojego udziału w OHP, dostrzegając poprawę kompetencji społecznych, wzrost samodzielności, motywacji oraz pewności siebie. Jednocześnie badanie pokazuje, że młodzież formułuje konkretne i świadome oczekiwania wobec dalszego rozwoju oferty, szczególnie w obszarze kursów, szkoleń, praktyk, staży oraz wsparcia w wejściu na rynek pracy. Wyniki badania ilościowego wskazują, że OHP pełni ważną

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

rolę w procesie wyrównywania szans edukacyjnych i zawodowych młodzieży, jednocześnie pozostawiając przestrzeń do dalszego wzmacniania działań przygotowujących młodych ludzi do samodzielnego funkcjonowania w życiu społecznym i na rynku pracy.

Część II: Analiza potrzeb i oczekiwań młodzieży posiadającej status uczestnika OHP i młodzieży korzystającej z usług OHP jako klient zewnętrzny – wyniki badania jakościowego

I. Analiza wyników badań fokusowych (FGI)

1. Wprowadzenie

1.1. Informacja o badaniu

W ramach projektu przeprowadzono serię badań fokusowych (FGI) z młodzieżą, w tym młodzieżą z niepełnosprawnościami, zaburzeniami w rozwoju, chorobami przewlekłymi, korzystającą z usług Ochotniczych Hufców Pracy — zarówno z uczestnikami jednostek OHP, jak i młodzieżą funkcjonującą jako klienci zewnętrzeni. Celem tych badań było pogłębione rozpoznanie doświadczeń, opinii oraz oczekiwań młodzieży wobec działalności OHP, ze szczególnym uwzględnieniem wsparcia edukacyjnego, wychowawczego i zawodowego. Analiza perspektywy młodych osób jest kluczowa dla oceny adekwatności oferowanych form pomocy oraz identyfikacji obszarów wymagających dalszego rozwoju lub modyfikacji.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

W badaniu uczestniczyli uczniowie pozostający na różnych etapach współpracy z Ochotniczymi Hufcami Pracy — od osób dopiero rozpoczynających korzystanie z usług instytucji po młodzież zaangażowaną w działania jednostki od dłuższego czasu. Dzięki takiemu zróżnicowaniu możliwe było zapoznanie się z szerokim spektrum doświadczeń, obejmującym zarówno pierwsze kontakty z kadrą i udział w zajęciach, jak i refleksje związane z planowaniem przyszłości oraz rolę OHP w przygotowywaniu do dorosłego życia i wejścia na rynek pracy.

Metoda fokusowa umożliwiła uchwycenie dynamiki grupowej, wzajemnych odniesień oraz różnorodnych sposobów interpretowania przez młodzież funkcjonowania OHP. Dyskusje pozwoliły nie tylko poznać indywidualne opinie, ale także zidentyfikować wspólne wzorce myślenia oraz obszary spójnych doświadczeń i potrzeb. Szczególnie istotnym elementem była możliwość obserwacji emocjonalnego wymiaru korzystania z usług oferowanych przez OHP, łączącego poczucie wsparcia i bezpieczeństwa z niepewnościami typowymi dla okresu dorastania i podejmowania pierwszych decyzji zawodowych.

Rezultaty badania dostarczyły pogłębionych danych dotyczących tego, które elementy oferty OHP młodzież ocenia najwyżej, jakie formy wsparcia uważa za najbardziej przydatne oraz jakie rozwiązania mogłyby zwiększyć efektywność działań instytucji. Tym samym badanie fokusowe stanowi kluczowy komponent diagnozy potrzeb młodzieży — grupy, do której OHP kieruje swoją ofertę w sposób szczególnie ukierunkowany.

Zastosowanie metody FGI pozwoliło poznać nie tylko indywidualne doświadczenia młodzieży związane z korzystaniem z oferty Ochotniczych Hufców Pracy, ale także procesy negocjowania znaczeń i wytwarzania wspólnych interpretacji w interakcji grupowej. Wywiady przeprowadzono w dwóch formułach, tj. formule stacjonarnej oraz formule online. Formuła stacjonarna z bezpośrednim kontaktem osoby badającej z osobami badanymi została wykorzystana do przeprowadzenia wywiadów z osobami z niepełnosprawnością, zaburzeniami w rozwoju, chorobami przewlekłymi. Formuła ta została wybrana ze względu na

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

specyfikę funkcjonowania oraz specjalne potrzeby osób badanych. Pozostałe wywiady prowadzone były w formule online, z wykorzystaniem narzędzia komunikacyjnego umożliwiającego kontakt wideo i nagranie spotkania. Moderatorami byli doświadczeni badacze (pedagog z wieloletnią praktyką pracy z młodzieżą, wspierany przez drugą badaczkę – obserwatorkę, a także badaczka z wieloletnią praktyką w realizacji badań fokusowych). Na etapie analizy zastosowano podejście analizy tematycznej w ujęciu Brauna i Clarke (2006), w sześciu krokach: zapoznanie z danymi, wstępne kodowanie, poszukiwanie tematów, weryfikacja tematów, definiowanie i nazywanie tematów oraz raportowanie.

1.2. Rekrutacja i przebieg wywiadu fokusowego

Uczestnicy badania zostali zrekrutowani za pośrednictwem lokalnych jednostek Ochotniczych Hufców Pracy, które zaprosiły wychowanków spełniających kryteria włączenia (uczestnictwo w OHP co najmniej od jednego roku – przy czym wyjątek stanowiły osoby z niepełnosprawnością, zaburzeniami w rozwoju, chorobami przewlekłymi, w odniesieniu do których, ze względu na małą liczebność grupy, nie zastosowano tego kryterium włączenia – różne zawody, różne lokalizacje). Udział w badaniu był dobrowolny; młodzież została poinformowana o celu badania, zasadach poufności oraz o nagraniu spotkania na potrzeby analizy uzyskanych danych.

Każdy wywiad trwał od 45 minut do około 1,5 godziny, miał charakter wywiadu półstrukturalizowanego, w którym moderator formułował określone tematy i zadawał konkretne pytania, ale pozostawiał przestrzeń na swobodne wypowiedzi i dygresje osób badanych. Wywiady rozpoczynały się od przedstawienia moderatora (oraz w przypadku wywiadów prowadzonych w formie online także osoby współprowadzącej), wyjaśnienia zasad obowiązujących podczas badania. Następnie, uczestnicy wywiadów byli informowani, że

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

spotkanie będzie nagrywane wyłącznie na potrzeby projektu, nagranie nie będzie udostępniane osobom nieupoważnionym, a uzyskane dane wykorzystane zostaną do opracowania standardu i raportu z badań. Uczestnicy otrzymali także informację, że mogą wypowiadać się dobrowolnie, podnosząc rękę przed zabieraniem głosu i zachęcono ich do szczerych wypowiedzi. W kolejnym kroku kierowano prośbę do osób uczestniczących o wyrażenie zgody na udział w badaniu, a po jej uzyskaniu, uczestnicy proszeni byli o krótką autoprezentację, po czym następowała sekwencja pytań eksplorujących doświadczenia młodzieży związane z korzystaniem z usług oferowanych przez Ochotnicze Hufce Pracy: ścieżkę wyboru tej formy edukacji i przygotowania zawodowego, satysfakcję z oferty zajęć, relacje z wychowawcami, wsparcie emocjonalne i przygotowanie do rynku pracy.

1.3. Charakterystyka uczestników i sposób kodowania wypowiedzi

W FGI uczestniczyła grupa młodzieży w wieku 16–19 lat, reprezentująca różne ośrodki OHP. W dwóch spotkaniach fokusowym w formule online brało udział po 8 wychowanków, zaś w trybie stacjonarnym 4-6 wychowanków, z losowo wybranych ośrodków, z dywersyfikacją geograficzną i płciową. W niektórych spotkaniach biernie uczestniczyli także wychowawcy z poszczególnych ośrodków, co mogło mieć istotny wpływ na sposób i treść odpowiedzi wychowanków. Wszyscy uczestnicy badania uczyli się w szkołach branżowych i odbywali praktyczną naukę zawodu (m.in. cukiernik, kucharz, sprzedawca, fryzjerka, kierowca–mechanik, elektryk, stolarz).

2. Motywacje i kontekst korzystania z OHP

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

2.1. Okoliczności dołączenia do OHP i przyczyny podjęcia współpracy

W wypowiedziach młodzieży uczestniczącej w badaniu fokusowym zarówno w formule stacjonarnej jak i formule online pojawił się zróżnicowany, ale spójny obraz sytuacji, które doprowadziły ich do pierwszego kontaktu z Ochotniczymi Hufcami Pracy. Dla części osób impulsem była rekomendacja szkoły lub doradcy edukacyjnego, często formułowana w sytuacji pogorszenia wyników w nauce, trudności w zachowaniu lub obniżonej motywacji do nauki. Inni poznali OHP dzięki członkom rodziny oraz rówieśnikom już uczestniczącym w ich działaniach, poprzez wydarzenia organizowane przez jednostkę lub skutek bezpośredniego kontaktu z kadrą podczas spotkań informacyjnych. W niektórych przypadkach wybór OHP wynikał z potrzeby zmiany środowiska lub poszukiwania miejsca, które zapewnia większe wsparcie i zrozumienie niż dotychczasowe otoczenie szkolne czy rodzinne. Motywacje, które stały za podjęciem decyzji o skorzystaniu z oferty OHP były równie wielowątkowe. Niemniej, wśród głównych motywacji skorzystania z usług oferowanych przez Ochotnicze Hufce Pracy należy wskazać trudności ze znalezieniem praktyk, problemy w domu rodzinnym lub chęć zdobycia zawodu i poszukiwanie wsparcia w rozwoju osobistym. Dla osób z niepełnosprawnością, zaburzeniami w rozwoju, chorobami przewlekłymi istotną motywacją do skorzystania z usług OHP był łatwiejszy dostęp do zdobycia praktycznych umiejętności związanych z przyszłym zawodem. Warto w tym miejscu wskazać, że niektórzy z uczestników badania wspominali, że przed rozpoczęciem nauki w OHP mieli obawy związane z poznawaniem nowych ludzi i dużą liczbą osób w placówce, ale zniknęły one po rozpoczęciu nauki.

Wypowiedzi uczestników FGI wskazały, że „kontekst przystąpienia do Ochotniczych Hufców Pracy” jest silnie osadzony w sytuacji życiowej młodzieży, tj. trudnościach edukacyjnych (m.in. problemach z praktykami zawodowymi), rodzinnych i życiowych (np. brak

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

wsparcia w domu, poczucie odrzucenia), a także ekonomicznych. W percepcji młodzieży uczestniczącej w badaniu Ochotnicze Hufce Pracy jawiły się jako „instytucja ratunkowa/naprawcza”, ale równocześnie jako przestrzeń rozwoju zawodowego i osobistego. Kluczową motywacją skorzystania z oferty OHP okazała się „potrzeba wsparcia i uporządkowania ścieżki edukacyjno–zawodowej”. Poniżej znajduje się kilka cytatów ilustrujących to zjawisko:

„Na przykład osoby, które mają problemy w domu. Bo OHP to też wsparcie, kontakt z ludźmi.”

„OHP jest dla osób z problemami albo właśnie dla takich co mają problemy na praktykach lub ze znalezieniem pracy.”

„No ja trafiłam do OHP-u przez to, że nie umiałam znaleźć sobie praktyki.”

„Szkoła przekierowała mnie do OHP-u, który strasznie mi pomaga w moim zawodzie. Kształci nas i pomaga nam”.

„No to na przykład dla takich osób co nie mają wsparcia w rodzicach, co nie wiedzą na przykład na jaki zawód i iść, nie wiedzą co chcą robić w życiu, nie wiedzą kim chcą być.”

„Poleciłabym, bo są nawet kursy zawodowe, no i jest wsparcie.”

„Łatwiej było praktyki znaleźć.”

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Niebagatelnym czynnikiem decyzji o skorzystaniu z usług oferowanych przez OHP, jaki ujawnili respondenci, był element psychologicznej motywacji i wyzwania, zwłaszcza początkowy lęk przed nowym środowiskiem, szczególnie u osób nieśmiałych. Motywacja ta odzwierciedlała się w takich wypowiedziach respondentów, jak te zamieszczone poniżej:

„Strasznie się bałam z początku tutaj przyjść, myślałam, że będzie źle, ale się okazało, że jest dobrze.”

„(...) boję poznawać nowych ludzi, a tutaj strasznie dużo ludzi jest i wychowawcy (...)”

Te wypowiedzi wskazują, że rozpoczęcie korzystania z usług oferowanych przez OHP może wiązać się też z napięciem i obawami, które jednak w doświadczeniu uczestników stosunkowo szybko ulegają redukcji dzięki atmosferze wsparcia.

Młodzież podkreślała, że OHP daje im poczucie bezpieczeństwa, porządku i przewidywalności – elementów, których wielu z nich brakowało w dotychczasowych doświadczeniach. Ważną rolę odgrywała również obecność osób dorosłych, gotowych ich wysłuchać, wesprzeć w trudnych sytuacjach i pomóc uporządkować codzienne obowiązki. Dla wielu młodych ludzi OHP stało się miejscem, w którym po raz pierwszy odczuli, że ich problemy są traktowane poważnie i że otrzymują realne wsparcie, a nie jedynie formalne uwagi czy interwencje.

Ponadto, znaczącym czynnikiem motywującym była chęć zdobycia nowych kompetencji oraz przekonanie, że OHP może pomóc im odnaleźć lepszą drogę zawodową. Młodzież korzystająca z zajęć i projektów danej jednostki OHP wskazywała, że udział w nich daje możliwość poznania różnych zawodów, wzięcia udziału w kursach, rozwinięcia umiejętności społecznych i przygotowania się do pierwszej pracy. OHP było dla nich miejscem,

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

które pomaga uporządkować i urealnić plany edukacyjno-zawodowe, a także budować pewność siebie związaną z wchodzeniem w dorosłość. Wypowiedzi młodzieży pokazały również, że dla wielu osób OHP pełniło ważną funkcję społeczną. Uczestnicy mówili, że szukali przestrzeni, w której zostaną zaakceptowani i gdzie nie będą oceniani wyłącznie przez pryzmat szkolnych niepowodzeń. Możliwość spotkania rówieśników z podobnymi doświadczeniami, poczucie wspólnoty i przynależności były często równie ważne jak wsparcie edukacyjne czy zawodowe. Jednocześnie warto zauważyć, że wielu uczestników badania była zaskoczona restrykcyjnym regulaminem panującym w hufcach oraz koniecznością stosowania się do wielu zasad takich jak np. punktualność oraz uczestniczenie w apelach, co było dla nich nowością. Ostatecznie jednak OHP jest z ich perspektywy postrzegane jako odpowiedź na deficyty środowiska rodzinnego i systemu edukacji – miejsce, które może przejąć część funkcji rodziny (wsparcie emocjonalne) oraz szkoły (praktyczna nauka zawodu i doradztwo).

Łącznie zebrane opinie na temat OHP tworzą obraz miejsca, do którego młodzież trafia z różnych powodów – czasem z potrzeby pomocy i wsparcia, czasem z chęci rozwoju, a czasem dzięki rekomendacjom otoczenia – ale którego oferta i atmosfera sprawiają, że młodzi ludzie decydują się kontynuować współpracę. OHP jawi im się jako instytucja, która pomaga zyskać równowagę, uporządkować codzienność i przygotować się do podejmowania coraz bardziej świadomych decyzji dotyczących przyszłości.

Podsumowując powody skorzystania z oferty OHP można syntetycznie opisać jako kombinację:

- potrzeby uporządkowania ścieżki zawodowej (praktyki, zawód),
- poszukiwania wsparcia emocjonalnego i relacyjnego,
- poszukiwania „miejsca dla siebie” (poczucie odrzucenia w innych środowiskach).

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Powody skorzystania z oferty OHP są więc zarazem instrumentalne (zawód, praktyki) i egzystencjalne (poczucie bezpieczeństwa, bycia ważnym, poszukiwanie sensu). Zauważenia wymaga także, że większość uczestników badania poleciłaby skorzystanie z usług oferowanych przez Ochotnicze Hufce Pracy osobom, które znajdują się w podobnej jak one sytuacji. Dla zobrazowania tej refleksji oddajmy głos uczestnikom FGI, którzy opisywali to w następujący sposób:

„ (...) przedtem czułam się tak jakby byłam totalnie odrzucona od świata.”

„Bo OHP to też wsparcie, kontakt z ludźmi.”

„Poleciłabym, bo są nawet kursy zawodowe, no i jest wsparcie”.

„Tak, bo dużo mogą pomóc, dużą wiedzę można tutaj uzyskać.”

„No, że mogą podpowiedzieć praktyki i też szkołę, gdzie można się uczyć.”

2.3. Zakres i sposób korzystania z usług

Wypowiedzi młodzieży uczestniczącej w badaniu fokusowym pokazują, że zakres korzystania z usług OHP jest zróżnicowany i dopasowany do indywidualnych potrzeb oraz sytuacji życiowej uczestników. Dla części osób OHP jest miejscem, z którego korzystają regularnie i wielowymiarowo — zarówno w obszarze wsparcia wychowawczego, jak i edukacyjnego czy zawodowego. Inni traktują OHP jako punkt doraźnego oparcia, po który sięgają w konkretnej sytuacji, np. w obliczu problemów szkolnych, trudności rodzinnych lub

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

potrzeby uporządkowania planów zawodowych. Ta różnorodność sposobów korzystania z OHP odzwierciedla elastyczność instytucji i jej zdolność do reagowania na odmienne potrzeby młodych ludzi.

Podczas wywiadów uczestnicy szczegółowo opisali różnorodność zajęć i aktywności oferowanych w OHP, a także sposób ich wyboru i organizacji. W ośrodkach OHP organizowane są zajęcia integracyjne, sportowe, plastyczne, wyjścia do kina, na basen, turnieje, konkursy, akcje charytatywne, zbiórki oraz projekty wymiany międzynarodowej, choć podkreślenia wymaga, że udział w tych aktywnościach rzadko wskazywany był przez osoby z niepełnosprawnością, zaburzeniami rozwojowymi, chorobami przewlekłymi. Uczestnicy podkreślali, że oferta zajęć jest szeroka i w większości odpowiada ich potrzebom, choć pojawiały się sugestie dotyczące zwiększenia liczby wycieczek, ograniczonych przez środki finansowe. Decyzje o udziale w zajęciach podejmowane są wspólnie z wychowawcami; uczestnicy mają możliwość wyboru, a propozycje wychodzą zarówno od kadry, jak i od samych wychowanków.

Pytana w wywiadach fokusowych młodzież opisywała szeroki wachlarz zajęć: sportowych, kulturalnych, integracyjnych, artystycznych, wolontariackich i prospołecznych. Jednocześnie wskazywała na dobrowolność udziału oraz możliwość współdecydowania, co było odzwierciedlane przez zaprezentowane poniżej wypowiedzi respondentów:

„My na przykład dużo mamy zajęć, mieliśmy na przykład wyjście do kina, na kręgle, na basen, mieliśmy też dużo zawodów z piłki nożnej, z biegania.”

„U nas po prostu wychowawcy nam proponują i możemy się zgodzić albo nie; po prostu my o tym decydujemy.”

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

„Mamy też zajęcia sportowe, plastyczne, szachy, twister. Różne zajęcia mamy.”

„ (...) jakieś turnieje, na przykład bilarda, tenisa stołowego, zbiórki zużytych baterii, takie też akcje charytatywne, konkursy, zajęcia plastyczne.”

„My też mamy jakieś zbiórki, ale też wyjścia na basen, siłownię, jakieś zajęcia rysowania, różne konkursy. Wychodzimy też do żłobka albo na dwór, gdzie są emeryci i osoby niepełnosprawne i pomagamy, wspieramy.”

„Byliśmy ostatnio w takim domu, gdzie byli starzy ludzie, no i graliśmy w karty z nimi, spędzaliśmy czas po prostu.”

Sposób korzystania z różnych aktywności ma charakter dość dowolny, elastyczny i negocjowany: wychowawcy proponują, młodzież się zgadza lub odmawia, a w części ośrodków istnieją dodatkowo mechanizmy „zasługiwania” na szczególnie popularne aktywności z proponowanej oferty OHP (o czym szerzej w kolejnych kryteriach).

Młodzież najczęściej wskazywała, że korzysta z OHP w formie spotkań indywidualnych z wychowawcami, zajęć grupowych oraz udziału w projektach i inicjatywach organizowanych przez jednostkę. Istotnym obszarem wsparcia były rozmowy z kadrą — dla wielu uczestników stanowią one podstawę współpracy z OHP. Opisywali je jako okazję do „przegadania problemów”, uporządkowania bieżących trudności, skonsultowania decyzji dotyczących szkoły lub życia osobistego. Uczestnicy podkreślali, że takie rozmowy są dla nich wartościowe, ponieważ wychowawcy „rozmawiają jak z człowiekiem”, tłumaczą, doradzają i pomagają lepiej zrozumieć konsekwencje podejmowanych decyzji. Duża część młodzieży korzysta również z zajęć rozwijających umiejętności społeczne i kompetencje miękkie. Z ich relacji wynika, że

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

aktywności te pomagają w budowaniu pewności siebie, przełamywaniu nieśmiałości, lepszym komunikowaniu się z rówieśnikami i dorosłymi, a także w radzeniu sobie ze stresem. Uczniowie podkreślali, że to właśnie te zajęcia pozwalają im „otworzyć się”, lepiej funkcjonować w grupie i nauczyć się reagować w trudniejszych sytuacjach. Zwracano uwagę, że w wielu przypadkach to właśnie atmosfera akceptacji i brak oceniania zachęca do aktywnego udziału.

Ważnym elementem zakresu usług OHP są również działania związane z przygotowaniem zawodowym. Młodzi ludzie korzystają z pomocy w pisaniu CV, przygotowywaniu się do rozmów kwalifikacyjnych, a także w lepszym zrozumieniu wymagań konkretnego zawodu. Dla niektórych uczestników OHP było miejscem, które po raz pierwszy umożliwiło im poznanie realiów pracy, zrozumienie różnic między poszczególnymi zawodami i określenie własnych predyspozycji. Młodzież wskazywała, że dzięki wsparciu doradców zaczęła bardziej świadomie podchodzić do wyboru szkoły czy pierwszych doświadczeń zawodowych, co odzwierciedla się wypowiedziach takich jak np.:

„No ja też jestem zadowolona z praktyk, bo zmieniałam praktyki no i właśnie jestem zadowolona właśnie z praktyk, teraz co chodzę. Zmieniłam praktyki, bo wolałam się czegoś tak więcej nauczyć, a chodziłam do takiego salonu, że za bardzo się tam nie uczyłam.”

„No to my mamy tutaj, przychodzimy no i sobie wybieramy jaki zawód i tam wtedy Ochotniczy Hufiec Pracy kieruje do salonu, np. tak jak fryzjerzy, no to wybraliśmy zawód fryzjer, no to kierowali, gdzie jest miejsce, żeby zapisać się na praktyki. To jest nasz wybór.”

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Część uczestników korzysta również z usług OHP w kontekście dodatkowych projektów, wyjazdów, warsztatów czy działań integracyjnych. Młodzi ludzie podkreślali, że takie aktywności budują relacje społeczne, pomagają im poczuć się częścią grupy i przełamać izolację, której często doświadczali wcześniej. W wypowiedziach pojawiał się motyw „nowego startu”, rozumianego jako możliwość wejścia do środowiska, w którym można budować relacje bez obaw przed krytyką czy wykluczeniem. Dla części młodzieży OHP pełni także funkcję miejsca, do którego można zwrócić się w sytuacji nagłych trudności — problemów rodzinnych, konfliktów rówieśniczych, kryzysów emocjonalnych czy niepowodzeń szkolnych. W takich przypadkach OHP działa jako instytucja pierwszego kontaktu, pomagając młodym osobom odnaleźć się w sytuacji i — w razie potrzeby — kierując je do dodatkowych form wsparcia.

Analiza wypowiedzi uczestników pokazuje, że zakres i sposób korzystania z OHP są w dużej mierze zależne od ich aktualnych potrzeb, ale także od relacji, jakie nawiązują z kadrą. Ci, którzy czują się wysłuchani i wspierani, częściej angażują się w zajęcia i utrzymują regularny kontakt z OHP. Ci, którzy trafiają doraźnie, często wracają w sytuacjach trudnych, gdy potrzebują pomocy lub rozmowy. OHP funkcjonuje więc w świadomości młodzieży zarówno jako instytucja wspierająca rozwój, jak i bezpieczne miejsce, do którego można wrócić, gdy pojawią się problemy.

3. Ocena oferty i skuteczności działań OHP

Przydatność Ochotniczych Hufców Pracy jest ujmowana holistycznie: OHP nie jest tylko „organizacją praktyk”, ale środowiskiem wychowawczym, w którym rozwija się zarówno kompetencje zawodowe, jak i społeczne. Usługi OHP są postrzegane przez indagowaną młodzież jako przydatne na co najmniej trzech poziomach:

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

1. Praktyczno–zawodowym– zdobywanie zawodu, praktyczne umiejętności, „próba” pracy.
2. Emocjonalno–relacyjnym– poczucie wsparcia, zrozumienia, „drugiego domu”.
3. Rozwojowo–wychowawczym – uczenie się odpowiedzialności, szacunku, współpracy.

3.1. Ocena wartości oferowanych form wsparcia

W wypowiedziach młodych uczestników badania fokusowego pojawiał się dość spójny obraz OHP jako miejsca, które oferuje realne i odczuwalne wsparcie w obszarach ważnych dla ich codziennego funkcjonowania. Młodzież w większości zwracała uwagę, że usługi OHP są dla nich nie tylko użyteczne, ale także osadzone w rzeczywistych potrzebach — zarówno tych szkolnych, jak i osobistych czy zawodowych. OHP pełni w ich życiu rolę przestrzeni, w której mogą otrzymać pomoc, jakiej nie zawsze doświadczają w innych instytucjach. Jak podkreślały poszczególne osoby:

„Na zajęciach w OHP pierwszy raz miałem wrażenie, że naprawdę czegoś się uczę dla siebie.”

„Dzięki OHP dopiero zrozumiałem, jak wygląda praca w zawodzie. Wcześniej to była tylko teoria, a tu ktoś nam pokazał, jak to naprawdę działa.”

„Ja tak naprawdę w sumie umiem praktycznie wydaje mi się wszystko. Czyli obsługa kasy. Obsługa kasy. Na przykład, nie wiem, dorabianie cen, obsługa tableta, pieca, hod-dogi robienie, takie rzeczy.”

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

„Nauczyłam się, żeby.... nie wiem, jak to powiedzieć. Na praktykach nauczyłam się jak lepiej robić te torty, żeby były ładniejsze. Jak to wszystko obliczyć, żeby pasowało do mniejszego tortu do większego, mniejszego ciasta, większego no i improwizacji.”

Jednak, część młodzieży postrzegała praktyki, w których uczestniczyła jako mało użyteczne oraz przygotowujące do przyszłego zawodu w niewystraszający sposób, opowiadając o nich w następujący sposób:

„Ja się uczyłam przez rok (na kuchni – przypis). Byłam służącą, przynosiłam tylko przyprawy i potrawy, potrawy i tylko tyle. (...) (do czego nie jesteś dopuszczana – przypis) No, że do gorących rzeczy, jak do pieca parowego i do tych kuchenek gazowych. Od razu z rzędu mi dają, żeby wycierać blaty i też przynosić i tylko tyle.”

Niemniej, ogólna ocena oferty OHP jest wysoko pozytywna. Wychowankowie podkreślają, że „wszystko, co jest potrzebne” – w ich odczuciu – jest dostępne. Skuteczność działań wychowawczych przejawia się w realnych zmianach w zachowaniu i samoocenie, o czym respondenci opowiadali w następujący sposób:

„No to u nas na przykład jest tak, że mamy wszystko, to co chcemy.”

„Ja też bym nic nie zmieniała dlatego, że wszystko tu jest, co bym co bym chciała, nawet wycieczki za granicę są.”

„Mnie OHP zmotywował do tego, żeby skończyć zawód (...)”

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

„No to mnie właśnie trochę zmieniło, bo zaczęłam być bardziej otwarta do ludzi, pewna siebie, zaczęłam się trochę mniej wstydzić (...)”

„No to ja dzięki OHP nauczyłam się radzić sobie z codziennymi wyzwaniami (...)”

„Moim zdaniem OHP dał mi możliwość uwierzenia w siebie.”

Skuteczność działań OHP oceniana jest nie tylko w kategoriach „dostarczonych usług”, lecz także – a może przede wszystkim – w kategoriach zmiany biograficznej: wzrostu poczucia własnej wartości, sprawczości, umiejętności radzenia sobie. Osoby badane widzą w swoich przypadkach i wskazują na bardzo konkretne poszerzenie swoich kompetencji miękkich, zwłaszcza tych relacyjnych, na co wskazują takie wypowiedzi jak np.:

„Moim zdaniem to OHP bardzo wspiera, bo jak coś nie wychodzi, to dostajesz wsparcie od wychowawców (...)”

„ (...) jak przychodzisz tutaj, to się lepiej czujesz niż w domu, czujesz się jakby to był drugi twój dom dosłownie.”

Ponadto za najbardziej przydatny element oferty młodzież uznawała możliwość rozmów indywidualnych z wychowawcami. Osoby uczestniczące w badaniu opisywały je jako momenty, w których mogą uporządkować myśli, skonsultować trudne sytuacje lub uzyskać wsparcie emocjonalne. Z ich perspektywy to właśnie te kontakty sprawiają, że OHP odróżnia się od innych instytucji — jest miejscem, w którym młodzi ludzie czują się traktowani

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

podmiotowo, a ich problemy są rozumiane, a nie bagatelizowane. Młodzież często wskazywała, że rozmowy te „pomagają spojrzeć inaczej na swoje sprawy”, są rodzajem doradztwa, ale w przyjaznej, nieformalnej formie.

Wysoko oceniano także działania grupowe, zwłaszcza te rozwijające kompetencje społeczne. Uczestnicy podkreślali, że dzięki tym zajęciom lepiej funkcjonują w relacjach rówieśniczych, łatwiej komunikują się z dorosłymi i czują się pewniej w sytuacjach, które wcześniej były dla nich stresujące. Wiele osób wskazywało, że udział w zajęciach pozwolił im przełamać nieśmiałość, zdobyć odwagę do wypowiadania się na forum grupy czy radzić sobie z napięciem emocjonalnym. W tym kontekście młodzież zwracała uwagę na atmosferę zajęć — nieformalną, wspierającą, bez presji oceniania — jako warunek ich skuteczności.

Istotnym obszarem pozytywnie ocenianej oferty było także wsparcie związane z przygotowaniem zawodowym. Młodzi ludzie doceniali możliwość konsultowania wyborów edukacyjnych, przygotowania dokumentów aplikacyjnych, a także poznania realiów różnych zawodów. Wielu uczestników wskazywało, że dzięki OHP po raz pierwszy spojrzeli poważniej na kwestię swojej przyszłości i zaczęli zastanawiać się nad ścieżką zawodową w sposób bardziej świadomy. Podkreślano również wartość projektów rozwijających umiejętności praktyczne, wprowadzających pierwsze doświadczenia pracy i oswajających z oczekiwaniami pracodawców. Dla części młodzieży OHP było także miejscem budującym poczucie przynależności i bezpieczeństwa. Wskazywali, że regularny udział w zajęciach pozwolił im oderwać się od trudności szkolnych czy rodzinnych, znaleźć nowe znajomości i wejść w środowisko, w którym mogą liczyć na akceptację. Ta funkcja wspólnotowa była często definiowana jako równie ważna, co konkretne formy wsparcia — szczególnie dla uczestników, którzy wcześniej czuli się osamotnieni lub niedoceniani.

W efekcie młodzież postrzegała OHP jako instytucję, która oferuje „pomoc blisko życia”: dopasowaną do ich możliwości, reagującą na realne problemy i wspierającą w sposób

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

empatyczny. Ocena przydatności usług była zdecydowanie pozytywna, a w wielu wypowiedziach pojawiała się wdzięczność za to, że wsparcie jest dostępne, szerokie i elastyczne. Młodzi ludzie podkreślali, że to właśnie połączenie kompetencji zawodowych kadry z autentycznym zainteresowaniem ich sytuacją sprawia, że OHP pełni w ich życiu rolę istotną, a nie tylko formalną.

Podkreślenia w tym miejscu wymaga, że grupą szczególną w tym kontekście jest młodzież z niepełnosprawnością, zaburzeniami w rozwoju i chorobami przewlekłymi. W narracji tej młodzieży podczas grupowych badań fokusowych nie pojawiały się elementy związane z udziałem w zajęciach integracyjnych, sportowych, plastycznych, wydarzeniach kultury (np. wyjście do kina, udział w konkursach) czy wymianach międzynarodowych. Należy jednak w tym miejscu podkreślić, że w odniesieniu do młodzieży z niepełnosprawnością, zaburzeniami w rozwoju, chorobami przewlekłymi nie zastosowano co najmniej rocznego korzystania z usług OHP, jako kryterium włączenia do grupy badanej przy wywiadach grupowych. Nie wykluczone zatem, że niewystępowanie w narracji tej młodzieży informacji dotyczących udziału w wydarzeniach kulturowych, sportowych, artystycznych czy wymianach międzynarodowych nie wynika z niedostępności tych aktywności dla tej grupy odbiorców a relatywnie niedługim stażem korzystania z usług oferowanych przez Ochotnicze Hufce Pracy. Hipoteza ta wydaje się mieć swoje poparcie w wywiadach indywidualnych z osobami z niepełnosprawnością, zaburzeniami w rozwoju, chorobami, które legitymowały się co najmniej rocznym stażem korzystania z usług OHP. W spontanicznych wypowiedziach podczas wywiadów indywidualnych z tą grupą osób badanych pojawiły się liczne wątki dotyczące uczestnictwa w zajęciach integracyjnych (wyjątkowo wysoko cenionych przez respondentów), kulturalno-sportowych, akcjach charytatywnych, wycieczkach krajowych czy projektach wymiany międzynarodowej.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Ponadto, choć większość respondentów z niepełnosprawnością, zaburzeniami w rozwoju i chorobami przewlekłymi podczas grupowych wywiadów wskazywała, że ma kontakt z wychowawcą i ocenia ten kontakt jako bardzo dobry i pomocny, to była też grupa młodzieży, która deklarowała brak spotkań indywidualnych z wychowawcami, brak zaufania do wychowawców oraz oceniała współpracę z wychowawcami bardzo nisko. Poniżej zaprezentowane kilka takich wypowiedzi:

„Mamy (wychowawcę – przypis), tylko że nie ma go miesiąc (...)”

„No ogólnie my mieliśmy z nim (wychowawca – przypis) lekcje, ale nie na tej zasadzie, że spotkania, nie mieliśmy żadnych spotkań, tylko lekcje.”

Jak wynika z zaprezentowanych we wcześniejszej części tego opracowania wypowiedzi młodzieży, indywidualne spotkania z wychowawcami są okazją do poszukiwania wsparcia w rozwiązywaniu problemów, uporządkowania bieżących trudności, skonsultowania decyzji dotyczących szkoły lub życia osobistego oraz przestrzeni do lepszego zrozumienia konsekwencji podejmowanych decyzji. Wydaje się zatem, że ponieważ młodzież z niepełnosprawnością, zaburzeniami w rozwoju i chorobami przewlekłymi deklarowała rzadsze niż inni respondenci uczestnictwo w spotkaniach indywidualnych z wychowawcami i niżej oceniała jakość współpracy z wychowawcami, może stanowić ona grupę ryzyka ograniczonego dostępu do czynnika salutogenetycznego, jakim jest efektywne wsparcie wychowawców.

3.2. Ocena działań edukacyjnych i wychowawczych

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Działania edukacyjne i wychowawcze OHP zostały przez większość młodzieży ocenione bardzo pozytywnie, a w wielu wypowiedziach podkreślano ich praktyczność, różnorodność oraz bezpośrednie przełożenie na codzienne funkcjonowanie. Młodzi ludzie wskazywali, że oferta OHP obejmuje zarówno elementy wspierające rozwój zawodowy — takie jak doradztwo, szkolenia czy zajęcia przygotowujące do rozmów kwalifikacyjnych — jak i działania ukierunkowane na rozwój społeczny i emocjonalny.

Młodzież szczególnie wysoko oceniała doradztwo zawodowe, które uznawano za pomocne w wyborze kierunku dalszej edukacji i pierwszych doświadczeń zawodowych. Spotkania miały formę elastyczną, bez sztywnego harmonogramu — pomoc była dostępna w momencie, kiedy uczestnicy jej potrzebowali. Badani podkreślali, że możliwość omówienia CV, przećwiczenia rozmowy kwalifikacyjnej czy przedyskutowania dylematów dotyczących dalszej ścieżki rozwoju pozwala im podejmować bardziej świadome decyzje. Dla niektórych młodych osób kontakt z doradcą stał się impulsem do znalezienia pierwszej pracy, co dodatkowo wzmacniało poczucie skuteczności oferowanego wsparcia. Dość niejednoznacznych danych w kontekście doradztwa zawodowego dostarczyły wywiady grupowe z osobami z niepełnosprawnością, zaburzeniami w rozwoju i chorobami przewlekłymi. Z jednej strony młodzież deklarowała brak spotkań z doradcami zawodowymi, z drugiej zaś ich wypowiedzi sugerowały, że uczestniczyła ona w takich spotkaniach:

„Na pewno Ochotniczy Hufiec Pracy pomaga dobrać praktyki tak, no dostosowane, ja na przykład jestem bardzo zadowolona z tych praktyk, które właśnie mi polecili tak naprawdę.”

„Dostajemy testy, przychodzi Hufiec Pracy do szkoły, dostajemy testy i rozwiązujemy te testy, takie jak do egzaminów. Na kursy jeździmy. No i na praktykach dużo.”

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Być może młodzież z niepełnosprawnością, zaburzeniami w rozwoju i chorobami przewlekłymi uczestniczyła w spotkaniach z doradcami zawodowymi, jednak nie zidentyfikowała roli specjalisty, z jakim miała kontakt. Co więcej, w wypowiedziach uczestników pojawiały się wątki związane z dostosowaniem materiałów szkoleniowych, praktyk zawodowych, itp. do indywidualnych potrzeb oraz sytuacji zdrowotnej respondentów z niepełnosprawnością, zaburzeniami w rozwoju i chorobami przewlekłymi, o czym respondenci mówili np. w następujący sposób:

„Chociaż fajnie, że zwracają uwagę na schorzenie na przykład, żeby dobrać pracę tak, żeby nas nie obciążała.”

Podsumowując według młodych respondentów - uczestnictwo w OHP wpłynęło korzystnie na rozwój osobisty, poczucie własnej wartości, umiejętności społeczne oraz przygotowanie do życia zawodowego wychowanków. Działania edukacyjne i wychowawcze są oceniane jako wspierające, motywujące i nastawione na podmiotowość młodzieży. Zaprezentowane poniżej wypowiedzi podkreślają zarówno formę (rozmowa, indywidualne podejście), jak i treść (kształtowanie wartości):

„Moim zdaniem OHP, to takie miejsce, przez które poznajesz wsparcie i się uczysz, uczysz się po prostu przyszłości (...)”

„(...) żebyśmy patrzyli w siebie, żebyśmy się nie zmieniali, żebyśmy byli pewni siebie, nie poddawali się. Żebyśmy dążyli do swojego wymarzonego celu (...)”

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

„Żebyśmy szli po prostu do celu, nie poddawali się, byli pewni siebie, no i pomocni.”

„(...) uczysz się z kimś żyć, po prostu, że nie możesz omijać tej osoby, ale po prostu z nią działać.”

„(...) jak coś nie wychodzi, to dostajesz wsparcie od wychowawców, od pań, które mają praktyki czy od pracodawców.”

„To raczej rozmowa, bo zawsze rozmowa wszystko potrafi zmienić.”

Wypowiedzi te wskazują, że działania wychowawcze są zinternalizowane przez młodzież: interpretują je nie jako kontrolę czy nadzór, ale jako realną pomoc w stawaniu się dorosłym. Uczestnicy również wskazywali, że dzięki OHP stali się bardziej otwarci, pewni siebie, nauczyli się radzić sobie z trudnościami i podejmować odpowiedzialność za własne decyzje. Wskazywali również na to, iż uczestnictwo w OHP jest dla nich motywacją do rozwoju – wychowawcy motywują ich do rozwoju poprzez rozmowy, indywidualne wsparcie oraz zachęcanie do realizacji własnych pasji i celów. Z pewnością dla młodego, nastoletniego człowieka wzrastającego w tych dynamicznych technologicznie i „a-relacyjnych” czasach dostrzeżenie samorozwoju wychowawczego poprzez – uczenie się odpowiedzialności, szacunku, współpracy to coraz rzadsze zjawisko społeczne w tej grupie społecznej; dla potwierdzenia warto przytoczyć choćby wypowiedzi takie jak:

„Uczymy się tutaj odpowiedzialności, samowystarczalności.”

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

„Moim zdaniem OHP uczy po prostu przyjmować swoją winę na siebie, że nie, nikt za ciebie tego nie poniesie (...).”

W relacjach uczestników często pojawiał się także wątek rozwoju kompetencji miękkich, takich jak komunikacja, radzenie sobie ze stresem czy funkcjonowanie w grupie. Zajęcia grupowe były opisywane jako miejsce bezpieczne, pozbawione oceniania, sprzyjające otwieraniu się i budowaniu pewności siebie. Młodzież wskazywała, że dzięki tym aktywnościom łatwiej jest im odnajdywać się w sytuacjach społecznych, co ma znaczenie zarówno w szkole, jak i w przyszłej pracy. Jedna z osób zauważyła:

„Jak coś powiem na zajęciach, to wiem, że nikt mnie nie skrytykuje. Jest bezpiecznie i spokojnie. Dzięki temu łatwiej się odezwać, nawet jak wcześniej ktoś się bał.”

Kluczową rolę odgrywały również działania wychowawcze — szczególnie relacje z kadrą OHP. Młodzi ludzie opisywali pracowników jako osoby dostępne, otwarte i gotowe do udzielenia wsparcia w każdej chwili. Podkreślano, że kontakt nie wymaga formalności, a rozmowy z wychowawcami pomagają w uporządkowaniu codziennych spraw, zrozumieniu konsekwencji decyzji czy znalezieniu sposobów radzenia sobie z trudnościami w szkole lub domu. Ten model wsparcia wzmacniał poczucie bezpieczeństwa i budował zaufanie, które dla młodzieży okazało się jednym z najważniejszych elementów oferty OHP. Uczestnicy doceniali także znaczenie nieformalnych działań edukacyjnych, takich jak wycieczki, integracje czy akcje charytatywne. W ich ocenie aktywności te otwierają na świat, uczą współpracy, budują relacje i pozwalają przełamywać bariery w kontaktach z rówieśnikami. Dla wielu młodych osób były to pierwsze doświadczenia, w których mogli angażować się w różne inicjatywy bez obawy przed oceną i w atmosferze życzliwości. W efekcie działań OHP młodzież zyskuje zarówno

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

kompetencje praktyczne, jak i umiejętności psychospołeczne, a także poczucie stabilności i wsparcia. Ocena uczestników potwierdza, że oferta edukacyjna i wychowawcza OHP odpowiada na ich realne potrzeby i sprzyja budowaniu dojrzałości, pewności siebie oraz gotowości do podejmowania ważnych decyzji życiowych.

3.3. Ocena działań zawodowych

Działania związane z przygotowaniem zawodowym stanowiły jeden z najistotniejszych elementów oferty OHP ocenianych przez młodzież w trakcie badania fokusowego. Uczestnicy zwracali uwagę, że wsparcie zawodowe, jakie otrzymują, wykracza daleko poza standardowe oczekiwania wobec instytucji publicznych i w wielu obszarach uzupełnia braki, które dostrzegają w systemie szkolnym. W ich ocenie OHP pełni funkcję pomostu między szkołą a rynkiem pracy — miejsca, w którym mogą zdobywać umiejętności praktyczne, rozwijać kompetencje przydatne podczas poszukiwania zatrudnienia, a przede wszystkim lepiej zrozumieć, jakie wymagania stawia przed nimi przyszły pracodawca.

Praktyki zawodowe w OHP pomagają uczestnikom zrozumieć realia dorosłego życia, pracy i zarabiania pieniędzy, a także wykształcić codzienną rutynę, nawyki i obowiązkowość. Placówki OHP zapewniają wsparcie wychowawców i rówieśników, co pozwala uczestnikom radzić sobie z problemami, budować zaufanie i poczucie bezpieczeństwa. Uczestnicy wskazywali, że dzięki OHP stali się bardziej otwarci, pewni siebie, nauczyli się radzić sobie z trudnościami i podejmować odpowiedzialność za własne decyzje. Wskazywali również na to, iż uczestnictwo w OHP jest dla nich motywacją do rozwoju – wychowawcy motywują ich do rozwoju poprzez rozmowy, indywidualne wsparcie oraz zachęcanie do realizacji własnych pasji i celów. Bardzo często młodzież poruszała walor praktyczno-zawodowy – zdobywanie zawodu, praktyczne umiejętności, np. wypowiadając się w następujący sposób:

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

„(...) praktyki, które tutaj mamy pomagają nam bardziej się dowiedzieć, co to znaczy dorosłe życie, że musisz chodzić pracować, zdobywać pieniądze (...).”

Jednym z najczęściej docenianych elementów oferty były indywidualne spotkania z doradcą zawodowym. Młodzież podkreślała, że zakres wsparcia obejmuje zarówno diagnozę predyspozycji, pomoc w wyborze ścieżki edukacyjno-zawodowej, jak i praktyczne wskazówki dotyczące tworzenia CV, przygotowania się do rozmowy kwalifikacyjnej czy poszukiwania pierwszej pracy. Z wypowiedzi wynika, że doradztwo pomaga im podejmować bardziej świadome decyzje oraz realnie obniża poziom stresu związanego z wejściem na rynek pracy. Ważna była także elastyczność kontaktu z doradcą — badani zwracali uwagę, że pomoc jest dostępna wtedy, kiedy jej potrzebują, a nie w ramach sztywno narzuconego harmonogramu. Dla części uczestników spotkania z doradcą miały wymiar nie tylko informacyjny, ale także wspierający, ponieważ dawały poczucie, że na ich rozwój zawodowy patrzy się indywidualnie.

Istotnym aspektem działań zawodowych były zajęcia rozwijające kompetencje miękkie — szczególnie takie jak autoprezentacja, komunikacja, radzenie sobie ze stresem czy pracy w grupie. W opinii młodzieży tego typu umiejętności są niezbędne do odnalezienia się w środowisku pracy, a OHP dostarcza im narzędzi, których często nie otrzymują w szkole. Uczestnicy wskazywali, że dzięki zajęciom zaczynają lepiej rozumieć, jak wygląda komunikacja w miejscu pracy, czego pracodawcy oczekują od młodych pracowników oraz jak radzić sobie w trudniejszych sytuacjach interpersonalnych. Zajęcia te pomagają im również budować pewność siebie — cechę, którą wielu młodych ludzi uznaje za kluczową, a jednocześnie często odczuwaną jako deficytową.

Młodzież zwracała także uwagę na znaczenie projektów rozwojowych, wyjazdów, warsztatów i działań integracyjnych, które — choć nie zawsze bezpośrednio związane

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

z przygotowaniem zawodowym — mają duże znaczenie dla budowania kompetencji potrzebnych w dorosłym życiu. W wypowiedziach pojawiały się wątki rozwijania samodzielności, umiejętności radzenia sobie w nowych sytuacjach, otwartości na innych ludzi oraz podejmowania inicjatywy. Projekty te były często odbierane jako okazja do zdobycia doświadczeń, które później stają się argumentami w rozmowie z pracodawcą lub ważnymi elementami pierwszego CV.

Część młodzieży wskazywała jednak, że mimo pozytywnej oceny działań zawodowych nadal odczuwa niepewność związaną z wejściem na rynek pracy. Niektórzy deklarowali obawy, czy posiadane umiejętności będą wystarczające, zwłaszcza w obliczu wymagań pracodawców dotyczących doświadczenia zawodowego. W tym kontekście pojawiała się potrzeba większej liczby praktyk, staży lub aktywności pozwalających zdobyć pierwsze realne doświadczenia. Młodzież zwracała uwagę, że możliwość sprawdzenia się w warunkach zbliżonych do rzeczywistych ma ogromne znaczenie zarówno dla budowania pewności siebie, jak i dla oceny, czy dany zawód rzeczywiście wpisuje się w ich oczekiwania i predyspozycje.

Dotychczasowe działania OHP były jednak oceniane jako realnie wspierające tę pierwszą fazę wchodzenia w dorosłość. Dla wielu uczestników OHP stało się miejscem, w którym po raz pierwszy mieli okazję spojrzeć na swoje życie zawodowe w sposób uporządkowany i realistyczny. Pomagało im to zrozumieć, jak wyglądają kolejne kroki na drodze do zatrudnienia, jak radzić sobie z wymaganiami pracodawców i jak przygotować się do rozmów, które mogą decydować o ich przyszłości. Ważny był też aspekt wsparcia emocjonalnego — wiele osób podkreślało, że dzięki rozmowom i zajęciom czują mniejszy stres, większą gotowość do podjęcia pracy i bardziej świadomą kontrolę nad własnym rozwojem.

Warto również zaznaczyć, że młodzież dostrzegała profesjonalizm kadry OHP oraz ich zaangażowanie w proces doradztwa zawodowego. Wychowawcy i doradcy byli opisywani jako

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

osoby, które potrafią tłumaczyć, wyjaśniać i motywować w sposób zrozumiały i dostosowany do wieku uczestników. Taka postawa wzmacniała poczucie, że działania zawodowe nie są jedynie formalnym elementem oferty, lecz stanowią świadomie budowany proces wspierania młodych ludzi w podejmowaniu pierwszych decyzji zawodowych.

Podsumowując, działania zawodowe OHP są w ocenie młodzieży jednym z kluczowych atutów instytucji. Obejmują zarówno praktyczną pomoc w wejściu na rynek pracy, jak i rozwój kompetencji miękkich oraz wsparcie emocjonalne potrzebne w procesie dojrzewania zawodowego. Choć pojawiają się pojedyncze głosy dotyczące potrzeby większej liczby praktycznych doświadczeń, ogólna ocena jest zdecydowanie pozytywna, a młodzież postrzega OHP jako miejsce, które wspiera ich w realny, namacalny sposób na drodze do dorosłości i samodzielności zawodowej.

3.4. Wpływ uczestnictwa na planowanie przyszłości

Wypowiedzi młodzieży uczestniczącej w badaniu fokusowym wskazują, że udział w działaniach OHP ma znaczący i wielowymiarowy wpływ na sposób myślenia o przyszłości edukacyjnej i zawodowej. Uczestnictwo w OHP jest opisywane przez respondentów FGI jako moment zwrotny w biografii: młodzież zaczyna bardziej realistycznie myśleć o pracy, odpowiedzialności i własnych planach, o czym świadczą zaprezentowane poniżej wypowiedzi”

„(...) praktyki, które tutaj mamy pomagają nam bardziej się dowiedzieć, co to znaczy dorosłe życie, że musisz chodzić pracować, zdobywać pieniądze (...).”

„(...) po prostu jesteś już przygotowany do tego, że będziesz pracował w przyszłości, jak skończysz szkołę.”

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

„Mnie OHP zmotywował do tego żeby skończyć zawód, bo jak zacząłem teraz drugi mój zawód (...) powtarzają, że bym po prostu kontynuował (...).”

„No to ja dzięki OHP nauczyłam się radzić sobie z codziennymi wyzwaniami (...).”

„Dla mnie najważniejsze jest to, że poczułam się ważna i że jestem wartościową osobą, że potrafię coś zrobić (...).”

„(...) zaczęłam robić to, co lubię, odkryłam swoją pasję, zainteresowania, nie patrzyłam się na to, co ktoś chce, że bym zrobiła tylko to, co ja lubię (...).”

Planowanie przyszłości nie dotyczy wyłącznie wyboru zawodu, lecz – co podkreśla młodzież z OHP – również kształtowania tożsamości, poczucia własnej wartości i sprawczości.

Dla wielu badanych OHP stało się miejscem, w którym po raz pierwszy zaczęli realnie zastanawiać się nad swoją ścieżką życiową, określać cele i podejmować bardziej świadome decyzje dotyczące szkoły, zawodu czy pierwszej pracy. Uczestnicy podkreślali, że instytucja pomaga im uporządkować często chaotyczne wyobrażenia o przyszłości i przekształcić je w plan, który wydaje się możliwy do realizacji. W wielu wypowiedziach pojawiał się wątek przejścia od poczucia zagubienia do większej kontroli nad własnym rozwojem. Kluczową rolę w tym procesie odgrywa doradztwo zawodowe. Młodzież wskazywała, że rozmowy z doradcą pomagają im lepiej zrozumieć, jakie kompetencje posiadają, w czym czują się mocni, a które obszary wymagają wzmocnienia. Zwracano uwagę, że dopiero w OHP wielu młodych ludzi dowiedziało się, jakie zawody są dla nich realnie dostępne, jakie wymagania stawia rynek pracy i od czego warto zacząć, aby zwiększyć swoje szanse na zatrudnienie. Dla części

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

uczestników było to pierwsze w życiu doświadczenie profesjonalnego wsparcia w planowaniu kariery. Jak podkreślił jeden z badanych:

„Nigdy wcześniej nikt tak ze mną nie rozmawiał o tym, co chcę robić. Dzięki temu zaczęłam widzieć, że naprawdę mam jakieś opcje.”

Ważnym elementem wpływającym na planowanie przyszłości były zajęcia ukierunkowane na rozwój kompetencji miękkich. Młodzież wskazywała, że dzięki nim czuje się pewniej zarówno w kontaktach społecznych, jak i w sytuacjach wymagających podejmowania decyzji. Uczestnicy relacjonowali, że nabycie umiejętności komunikacji, radzenia sobie ze stresem czy autoprezentacji bezpośrednio przekłada się na zwiększenie poczucia sprawczości, co z kolei sprzyja budowaniu długoterminowych planów. W wielu wypowiedziach powtarzało się przekonanie, że bez tych zajęć trudno byłoby im myśleć o przyszłości w sposób uporządkowany i realistyczny. Ogromne znaczenie miała także zmiana w sposobie postrzegania siebie. Wcześniejsze doświadczenia szkolne części badanych były naznaczone poczuciem porażki, brakiem wiary we własne możliwości lub negatywnymi opiniami ze strony dorosłych. OHP odgrywało tu rolę środowiska, w którym młodzież odzyskiwała poczucie wartości i uczyła się dostrzegać swoje mocne strony. W efekcie osoby biorące udział w badaniu częściej deklarowały gotowość do podejmowania nowych wyzwań — zarówno edukacyjnych, jak i zawodowych.

Dla młodzieży istotnym elementem wpływającym na myślenie o przyszłości były również pierwsze doświadczenia zawodowe — zarówno te zdobywane w ramach projektów, jak i w formie wsparcia pośrednika pracy. Uczestnicy podkreślali, że możliwość stworzenia CV, przećwiczenia rozmowy kwalifikacyjnej czy skonsultowania wątpliwości związanych z podjęciem pracy pozwoliła im wyobrazić sobie, jak wygląda realne wejście na rynek pracy.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Niektórzy badani deklarowali, że dzięki wsparciu OHP zdobyli pierwszą pracę lub podjęli decyzję o dalszym kształceniu w kierunku, który okazał się zgodny z ich predyspozycjami. W planowaniu przyszłości młodzież doceniała również mniej formalne elementy oferty, takie jak wycieczki, warsztaty czy projekty integracyjne. Zajęcia te sprzyjały otwieraniu się na nowe doświadczenia, rozwijały ciekawość świata i poszerzały horyzonty, co w opinii badanych również przekładało się na sposób myślenia o swojej przyszłej drodze zawodowej. Dla części osób były to pierwsze okazje do sprawdzenia siebie w nowych sytuacjach — doświadczenia, które później stawały się punktem odniesienia podczas rozmów o planach życiowych.

Młodzi ludzie wielokrotnie podkreślali, że uczestnictwo w OHP pomogło im uświadomić sobie, że przyszłość nie musi być zdeterminowana przez dotychczasowe trudności. OHP pozwalało im spojrzeć na swoją sytuację w sposób bardziej dynamiczny — jako proces, w którym mogą sami decydować o kolejnych krokach. To poczucie sprawstwa było jednym z najważniejszych efektów uczestnictwa w działaniach OHP. Choć część młodzieży nadal deklarowała obawy związane z wejściem na rynek pracy, większość podkreślała, że dzięki OHP potrafi lepiej ocenić swoje możliwości, zna zasady funkcjonowania w środowisku zawodowym i ma świadomość, gdzie szukać wsparcia w sytuacji trudności. Tym samym uczestnictwo w OHP staje się ważnym czynnikiem podnoszącym poczucie gotowości do podejmowania decyzji o dalszej edukacji i karierze zawodowej.

3.5. Ocena mocnych stron i obszarów do poprawy

Przechodząc do indywidualnych ocen respondentów, podkreślających mocne, jak i słabe strony, wskazać można, że ocena mocnych stron w przypadku działań edukacyjnych i wychowawczych OHP to przede wszystkim:

- wszechstronne wsparcie (emocjonalne, wychowawcze, zawodowe),

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- atmosfera „drugiego domu”,
- bogata oferta zajęć i projektów,
- zaangażowanie wychowawców.

Potwierdzają to następujące wypowiedzi osób badanych:

„No to u nas na przykład jest tak, że mamy wszystko, to co chcemy.”

„Ja też bym nic nie zmieniła dlatego, że wszystko tu jest, co bym co bym chciała, nawet wycieczki za granicę są.”

„Mnie się wszystko tak naprawdę podoba, dużo bym nie zmieniał, w ogóle nic bym nie zmieniał. Uczymy się tutaj odpowiedzialności, samowystarczalności.”

„To, że angażują się w to jak się uczymy, czy idzie nam dobrze na praktykach. O to wszystko pytają nas, na przykład, by wiedzieć, czy faktycznie jest nam dobrze, czy może będziemy szukać czegoś innego, zmieniać kierunek. Pytają, w szkole mówią, że rzeczywiście tutaj często też przychodzimy.”

W wypowiedziach młodzieży biorącej udział w badaniu fokusowym pojawił się wyraźny, konsekwentny obraz OHP jako instytucji posiadającej wiele istotnych atutów, które realnie wspierają ich rozwój oraz codzienne funkcjonowanie. Jednocześnie młodzi ludzie wskazywali także obszary, które — choć nie budziły ostrej krytyki — mogłyby zostać wzmocnione, aby w jeszcze większym stopniu odpowiadać na ich potrzeby. Z perspektywy uczestników OHP jest miejscem przyjaznym, angażującym i odpowiadającym na realne

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

trudności młodych ludzi, ale oczekują oni, aby oferta była równie dynamiczna, jak zmieniające się wyzwania stojące przed ich pokoleniem.

Wśród najczęściej wymienianych mocnych stron znalazło się poczucie bezpieczeństwa i bliskość relacji z kadrą. Młodzież podkreślała, że pracownicy OHP są dostępni, zaangażowani i traktują uczestników z szacunkiem. Doceniano fakt, że pomoc jest udzielana bez zbędnych formalności, często od ręki, co tworzy atmosferę zaufania i zachęca do otwartości. Wielu młodych ludzi zwracało uwagę, że to właśnie indywidualne podejście kadry sprawia, że czują się zauważeni i ważni — w środowisku, w którym nierzadko wcześniej doświadczali braku zrozumienia. Do największych atutów zaliczano również doradztwo zawodowe i przygotowanie do pracy, oceniane jako praktyczne, konkretne i dostosowane do indywidualnych możliwości. Młodzież wskazywała, że zajęcia z doradcą pomagają im wyznaczyć kierunek edukacji, zrozumieć swoje mocne strony, poznać wymagania rynku pracy i przygotować się do pierwszej rozmowy kwalifikacyjnej. Podkreślano, że wsparcie to nie ogranicza się do teorii — uczestnicy OHP mieli możliwość tworzenia CV, omawiania swoich wątpliwości, ćwiczenia autoprezentacji oraz analizy różnych scenariuszy związanych z wyborem zawodu. W efekcie wzmacniało to ich poczucie sprawczości oraz zdolność do planowania przyszłości.

Ważnym wyróżnikiem OHP były także zajęcia rozwijające kompetencje miękkie. Młodzi ludzie wskazywali, że dzięki nim stają się bardziej pewni siebie, potrafią lepiej komunikować się z rówieśnikami i dorosłymi, a także uczą się radzić sobie w trudnych sytuacjach emocjonalnych. Dla wielu uczestników były to pierwsze doświadczenia edukacyjne, które pozwalały im ćwiczyć te umiejętności w bezpiecznej, nieoceniającej atmosferze. W wypowiedziach młodzieży podkreślano, że OHP „pomaga otworzyć się”, „wyjść ze swojej strefy komfortu” oraz „przełamać strach przed mówieniem o sobie”.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Uczestnicy doceniali również różnorodność oferty — od warsztatów i zajęć tematycznych, przez wyjazdy, po projekty integracyjne. W ich ocenie działania te rozwijały ciekawość świata, uczyły współpracy i dawały możliwość nawiązywania nowych relacji. Młodzież podkreślała, że dzięki tym aktywnościom mogą poczuć się częścią grupy, co dla wielu z nich było niezwykle istotne w kontekście wcześniejszych doświadczeń izolacji czy braku akceptacji w szkole.

Natomiast obszary wymagające poprawy są wskazywane rzadziej i dotyczą głównie kwestii integracyjno-rekreacyjnych. Pojawiły się np. propozycje dotyczące zwiększenia liczby wycieczek, wyjazdów integracyjnych oraz ograniczenia liczby godzin z doradcą zawodowym, które mimo iż – wedle uczestników – są wartościowe, to jednak bywają męczące i jest ich za dużo. W tym kontekście można było usłyszeć od respondentów m.in. o problemach:

- ograniczonych środków finansowych na wycieczki i integracje: *chciałabym mieć więcej okazji integracji z innymi uczestnikami, na przykład wspólne wyjazdy, wycieczki, tylko po prostu nie ma tu aż tyle środków finansowych, żeby to wszystko zorganizować;*
- liczby godzin z doradcą zawodowym: *u nas na ogół jest wszystko dobrze, tylko mamy za dużo tych godzin z doradcą zawodowym. One dużo nas uczą, ale po prostu jest ciężko.*

Warto podkreślić, że nawet uwagi krytyczne są formułowane w sposób zniuansowany i nie podważają ogólnie pozytywnej oceny OHP. Często pojawiającym się wątkiem była także potrzeba większej liczby działań związanych z praktycznym przygotowaniem do pracy, szczególnie możliwości zdobywania realnych doświadczeń zawodowych. Młodzi ludzie zwracali uwagę, że największym wyzwaniem dla ich pokolenia jest brak doświadczenia, a zdobycie go znacznie ułatwiłoby wejście na rynek pracy. W tym kontekście sugerowano rozwinięcie oferty kursów, warsztatów praktycznych czy współpracy z firmami. Innym

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

obszarem, w którym młodzież widziała przestrzeń do usprawnienia, było równomierne zapewnienie dostępu do wszystkich usług. Choć ogólna ocena doradztwa zawodowego była bardzo wysoka, pojawił się głos uczestnika, który nie miał jeszcze okazji skorzystać z tej formy wsparcia i nie wiedział, kiedy będzie to możliwe. Wskazuje to na potrzebę dopilnowania, aby każdy młody człowiek objęty ofertą OHP miał równy dostęp do kluczowych działań, zwłaszcza tych związanych z planowaniem przyszłości i wchodzeniem na rynek pracy. Młodzież sygnalizowała także, że choć zajęcia z kompetencji społecznych są bardzo pomocne, chcieliby, aby były one jeszcze bardziej rozwinięte i częstsze. W ich opinii umiejętności radzenia sobie ze stresem, budowania relacji czy prezentowania siebie są dziś równie ważne jak kompetencje zawodowe i warto, aby OHP w dalszym ciągu poszerzało ofertę w tym obszarze.

W niektórych wypowiedziach pojawiła się również refleksja dotycząca wykorzystania nowych technologii. Część młodych osób deklarowała, że preferuje kontakt bezpośredni, jednak jednocześnie była świadoma, że coraz więcej procesów zawodowych przenosi się do świata cyfrowego. Wskazywano, że warto rozwijać elementy przygotowania do środowiska pracy, które wykorzystuje technologie — choć bez przeciążania uczestników tym obszarem.

Ogólnie, młodzież postrzega działania OHP jako wartościowe, skuteczne i realnie wspierające ich rozwój. Mocne strony instytucji — zwłaszcza relacje z kadrą, doradztwo zawodowe, rozwijanie kompetencji społecznych oraz atmosfera bezpieczeństwa — stanowią fundament pozytywnej oceny. Obszary wymagające wzmocnienia dotyczą przede wszystkim zwiększenia możliwości zdobywania praktycznego doświadczenia oraz zadbania o pełną dostępność kluczowych usług dla wszystkich uczestników. W opinii młodzieży OHP jest na dobrej drodze rozwoju, a niewielkie usprawnienia mogą dodatkowo wzmocnić efektywność tej współpracy.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

4. Proces wychowawczy i relacje z kadrą OHP**4.1. Rola wychowawców i wartości przekazywane młodzieży**

W wypowiedziach młodzieży biorącej udział w badaniu fokusowym wychowawcy OHP pojawiali się jako kluczowe postacie w procesie wsparcia i rozwoju. Uczestnicy podkreślali, że to właśnie relacja z wychowawcą w największym stopniu wpływa na ich motywację, poczucie bezpieczeństwa oraz gotowość do pracy nad sobą. Młodzi ludzie zwracali uwagę, że wychowawcy są dostępni, otwarci na rozmowę i reagują na potrzeby uczestników bez zbędnych formalności, co odróżnia OHP od innych instytucji dorosłych, zwłaszcza szkoły. Styl ich pracy określano jako partnerski — oparty na dialogu, uważności i wzajemnym szacunku. Wychowawcy pełnią dla młodzieży rolę przewodników, którzy pomagają zrozumieć konsekwencje decyzji, uczą odpowiedzialności i wspierają w radzeniu sobie z trudnościami szkolnymi, rówieśniczymi czy rodzinnymi. W wielu wypowiedziach podkreślano, że pracownicy OHP nie tylko przekazują wiedzę, lecz przede wszystkim „tłumaczą świat dorosłości”: pokazują, jak rozwiązywać konflikty, jak organizować własny czas, jak przygotować się do obowiązków i jak budować relacje oparte na wzajemnym szacunku. Przez takie działania każda rozmowa staje się częścią procesu wychowawczego — młodzież uczy się obserwując, jak wychowawcy reagują na różne sytuacje, jak formułują komunikaty i jak rozmawiają o problemach bez oceniania.

Rola wychowawców jest oceniana wyjątkowo wysoko. Młodzież wskazuje bowiem, że przekazują oni wartości takie jak: szacunek, wsparcie, zaufanie, odpowiedzialność, pewność siebie, konsekwencja w dążeniu do celu. Dla poparcia tych stwierdzeń warto oddać głos indagowanej młodzieży.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

„No to żebyśmy patrzyli w siebie, żebyśmy się nie zmieniali, żebyśmy byli pewni siebie, nie poddawali się. Żebyśmy dążyli do swojego wymarzonego celu, do swoich pasji.”

„Żebyśmy szli po prostu do celu, nie poddawali się, byli pewni siebie, no i pomocni.”

„Moim zdaniem OHP, to takie miejsce, przez które poznajesz wsparcie i się uczysz, żeby mieć tę rodzinę, to musisz znać podstawy, czyli wsparcie, szacunek, zaufanie (...).”

„(...) jak coś nie wychodzi, to dostajesz wsparcie od wychowawców (...).”

„(...) jedna Pani wychowawczyni powiedziała tak, że jest ze mnie dumna, bardzo dumna i że bym walczyła o to, czego chcę w swoim życiu (...).”

Wychowawcy są więc postrzegani nie tylko jako strażnicy dyscypliny, ale jako mentorzy i znaczące osoby dorosłe, których głos ma duże znaczenie dla kształtowania tożsamości młodzieży.

Wartości przekazywane przez kadrę OHP koncentrują się wokół odpowiedzialności, współpracy, otwartości i akceptacji. Uczestnicy wskazywali, że w OHP nauczyli się mówić o swoich trudnościach, przyjmować konstruktywną krytykę i lepiej rozumieć swoje emocje. Relacje z wychowawcami uczyły ich również cierpliwości, szacunku wobec innych i konsekwencji w realizacji zadań. Badani podkreślali, że wiele z tych wartości wcześniej było dla nich trudno dostępnych — szkoła kojarzyła im się głównie z ocenianiem, natomiast OHP dawało przestrzeń do dialogu i budowania samoświadomości. Młodzież doceniała także autentyczność wychowawców. Wskazywano, że pracownicy OHP nie ukrywają emocji, nie stosują sztucznych barier, lecz starają się rozmawiać językiem dostosowanym do wieku

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

uczestników. To tworzyło atmosferę bliskości i zachęcało do zaufania, co w procesie wychowawczym jest szczególnie istotne. Wychowawcy byli postrzegani jako osoby „do których można wrócić”, co świadczy o trwałości relacji i ich znaczeniu w codziennym życiu młodzieży.

4.2. Motywowanie do zmiany

W wypowiedziach młodzieży uczestniczącej w badaniu fokusowym bardzo wyraźnie pojawiał się wątek zmiany, jakiej doświadczają dzięki udziałowi w OHP. Młodzi ludzie podkreślali, że wsparcie, które otrzymują, pomaga im wyjść z trudnych sytuacji życiowych, odzyskać poczucie własnej wartości oraz uwierzyć w możliwość dokonania realnej poprawy w swoim życiu. Dla wielu uczestników OHP stało się miejscem przełomu — instytucją, która daje impuls do uporządkowania spraw szkolnych, zawodowych, a także emocjonalnych. Zmiana ta była najczęściej opisywana jako stopniowy proces, w którym kluczową rolę odgrywa konsekwentne wsparcie i uważność kadry. Młodzież zwracała uwagę, że jednym z najważniejszych czynników motywujących do podejmowania działań jest styl pracy wychowawców. Z ich relacji wynika, że w OHP nikt nie wymusza zmiany, lecz pomaga zrozumieć, dlaczego warto ją podjąć. Rozmowy z wychowawcami i doradcami zawodowymi sprawiają, że uczestnicy zaczynają inaczej patrzeć na swoją sytuację — nie jako na coś niezmiennego, lecz jako na obszar, w którym mogą podjąć konkretne kroki. W wielu wypowiedziach powtarzało się przekonanie, że w OHP „ktoś wierzy, że możesz zrobić coś więcej”, co według młodzieży stanowi ogromną różnicę w porównaniu z wcześniejszymi doświadczeniami, zwłaszcza szkolnymi. W tym kontekście najczęściej też wskazywanym sposobem motywowania jest rozmowa – indywidualna, oparta na zaufaniu, docenianiu

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

i wzmacnianiu podmiotowości wychowanków, o czym respondenci mówili w następujący sposób:

„To raczej rozmowa, bo zawsze rozmowa wszystko potrafi zmienić.”

„Mnie OHP zmotywował do tego żeby skończyć zawód... powtarzają, żebym po prostu kontynuował (...).”

„(...) żebyśmy dążyli do swojego wymarzonego celu, do swoich pasji.”

...nie słucham już opinii innych, tylko patrzę na swoją opinię, na to co mi się podoba i co ja lubię.

Motywowanie ma głównie charakter wspierający, a nie przymuszający czy opresyjny; polega na pomaganiu wychowankom w znalezieniu własnej drogi, a nie narzucaniu gotowych rozwiązań. Tak jak stwierdzili wcześniej: uczestnicy wskazywali, że dzięki OHP stali się bardziej otwarci, pewni siebie, nauczyli się radzić sobie z trudnościami i podejmować odpowiedzialność za własne decyzje. Wskazywali również na to, iż uczestnictwo w OHP jest dla nich motywacją do rozwoju – wychowawcy motywują ich do rozwoju poprzez rozmowy, indywidualne wsparcie oraz zachęcanie do realizacji własnych pasji i celów.

Ważną rolę odgrywają również zajęcia rozwijające kompetencje społeczne. W ich trakcie młodzież uczy się lepiej komunikować, wyrażać swoje zdanie, radzić sobie ze stresem czy współpracować z innymi. Uczestnicy podkreślali, że zdobycie tych umiejętności zwiększa ich pewność siebie, a to z kolei motywuje do podejmowania kolejnych kroków — do zgłoszenia

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

się na praktyki, zmiany szkoły, poprawy ocen czy podjęcia pierwszej pracy. Młodzi ludzie mówili także, że w wyniku uczestnictwa w OHP zaczęli bardziej świadomie podchodzić do własnych wyborów i konsekwencji działań.

4.3. Poczucie bezpieczeństwa, zaufania i wsparcia

Relacje z kadrą OHP odgrywają kluczową rolę w budowaniu poczucia bezpieczeństwa. Młodzież wskazywała, że wychowawcy są dostępni „tu i teraz”, reagują na potrzeby bez zwłoki i nie wymagają formalności, które mogłyby utrudnić kontakt. Taka postawa działa uspokajająco, tworząc atmosferę, w której młodzi ludzie czują, że w razie trudności nie zostaną pozostawieni sami sobie. Uczestnicy podkreślali, że wychowawcy słuchają uważnie, z szacunkiem i bez oceniania, a to sprawia, że rozmowy z nimi mają charakter partnerski, a nie hierarchiczny. OHP staje się w ten sposób miejscem, w którym młodzież czuje się traktowana jak osoby zdolne do współdecydowania i brania odpowiedzialności za własne wybory. Niemniej, zdarzały się nieliczne wypowiedzi, które wskazywały na brak zaufania młodzieży do wychowawców.

Silnym głosem w wielu wypowiedziach był jednak motyw bezpieczeństwa i zaufania. OHP opisywany był jako „drugi dom”, miejsce, gdzie można być sobą, gdzie nie ma lęku przed oceną (w szczególności przez osoby, które korzystają z usług OHP dłużej niż kilka miesięcy). Osoby badane opisywały to zjawisko w następujący sposób”

„Moim zdaniem, to dopiero wtedy jak tutaj trafiłam, to zobaczyłam, że jestem ważna i jestem komuś potrzebna.”

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

„(...) jak przychodzisz tutaj, to się lepiej czujesz niż w domu, czujesz się jakby to był drugi twój dom dosłownie.”

„(...) masz kogoś obok, że mogę w każdej chwili przyjść i powiedzieć, że mam taki a taki problem i wiem, że mi pomogą z tym problemem, a nie będą mnie osądzać.”

„(...) miejsce, gdzie jesteś po prostu sobą, nie musisz nikogo udawać, tylko po prostu się czujesz tak i się zachowujesz tak i nikt cię nie osądza.”

„My na przykład rozmawiamy też często z psychologiem, jak ma się jakiś konflikt.”

Poczucie bezpieczeństwa opiera się zatem zarówno na relacjach z wychowawcami, jak i na dostępie do źródła profesjonalnego wsparcia psychologicznego oraz na relacjach rówieśniczych. Poczucie wsparcia budowane jest również poprzez otwartą i nieformalną atmosferę na zajęciach. Młodzież wskazywała, że w grupie OHP łatwiej jest powiedzieć, co się naprawdę myśli, ponieważ nikt nie reaguje śmiechem czy krytyką. W ich relacjach powtarzał się motyw, że „tu każdy może być sobą”, co jasno pokazuje, że OHP pełni funkcję środowiska wspierającego rozwój emocjonalny i społeczny. Ta swoboda komunikacji sprzyja również temu, że młodzi ludzie chętniej zgłaszają swoje potrzeby, pytają o radę i uczestniczą w zajęciach, które pomagają im radzić sobie z codziennymi wyzwaniami. Młodzież podkreślała także, że poczucie bezpieczeństwa w OHP wynika z przewidywalności i stałości relacji. Wychowawcy nie zmieniają się często, są obecni w codziennym życiu uczestników i konsekwentnie wspierają ich w trudnościach. Dzięki temu młodzi ludzie czują, że mogą budować więź opartą na zaufaniu, co dla wielu z nich stanowi nowość w relacjach z dorosłymi. Ważnym elementem jest także świadomość, że mogą liczyć na kontynuację kontaktu – część

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

uczestników otwarcie deklarowała, że po zakończeniu udziału w OHP chciałaby dalej utrzymywać relacje z wychowawcami. Jest to wyraźny dowód na to, że wsparcie otrzymywane w OHP ma dla nich realną wartość i znaczenie wykraczające poza bieżące zadania czy obowiązki. W opinii młodzieży to właśnie klimat bezpieczeństwa i zaufania sprawia, że OHP staje się miejscem sprzyjającym pracy nad sobą i podejmowaniu nowych wyzwań. Uczestnicy wskazywali, że dzięki temu czują się bardziej pewni siebie, chętniej testują nowe umiejętności i łatwiej przyjmują konstruktywną krytykę. Ta zmiana postawy stanowi istotny element procesu wychowawczego – pokazuje, że OHP nie tylko wspiera w rozwiązywaniu bieżących problemów, ale także buduje fundamenty do radzenia sobie z przyszłymi.

4.4. Samorządność, sprawczość, wpływ młodzieży na procesy decyzyjne

Uczestnicy badania opisali funkcjonowanie samorządów młodzieżowych w placówkach OHP, sposoby podejmowania decyzji oraz wpływ wychowanków na życie ośrodka. W wielu ośrodkach działa rada młodzieży lub samorząd, w skład którego wchodzi przewodniczący, zastępcy i sekretarze, wybierani przez przedstawicieli klas lub wychowanków. Samorządy organizują spotkania, inicjują akcje charytatywne, wyjazdy, imprezy i inne wydarzenia, a także reprezentują interesy wychowanków przed kadrami.

Decyzje w samorządzie podejmowane są zwykle większością głosów, a w przypadku braku zgody szuka się kompromisu z wychowawcami. Uczestnicy mają realny wpływ na ofertę zajęć. W niektórych placówkach nie funkcjonuje formalny samorząd, a decyzje podejmowane są wspólnie przez wszystkich wychowanków i wychowawców. Funkcjonujące rady młodzieży lub samorządy są jednak postrzegane jako realna przestrzeń wpływu na decyzje dotyczące aktywności, wyjść i działań prospołecznych. Poniżej kilka wypowiedzi osób uczestniczących w badaniu ilustrujących to doświadczenie:

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

„U nas jest coś takiego jak rada młodzieży. I oni robią różne inicjatywy i działania prospołeczne, na przykład jakieś wyjścia do domu dziecka, hospicjum, do seniorów, organizują pomoc. Radę wybieraliśmy między nami.”

„Tak, u nas jest rada uczniów, w której jest zazwyczaj chłopak i dziewczyna, którzy jeżdżą na różne spotkania. Tam rozmawiamy o tym, co byśmy chcieli wnieść – na przykład jakieś zawody, czy byśmy chcieli jakieś imprezy organizować.”

„Nasza rada może się składać z 3 osób: przewodnicząca, zastępca i skarbnik.”

„(...) jak rada młodzieży sobie wymyśliła jakiś pomysł, nie wiem, wyjście do parku na przykład, to później idzie z tym do wychowawców albo do kierownictwa (...).”

„(...) jak zobaczę, że większość chce, to ja przychodzę do wychowawców z imionami i nazwiskami osób, które chcą iść.”

„(...) jak powie, że jest za mało osób, no to wtedy idę namawiać innych, wtedy trzeba się dogadywać.”

Opisane mechanizmy wskazują na realną, choć negocjowaną sprawczość młodzieży – decyzje podejmowane są w dialogu z kadrą, z elementami kompromisu.

Choć w innych wypowiedziach młodzieży uczestniczącej w badaniu fokusowym nie pojawiały się formalne odniesienia do samorządności jako struktury organizacyjnej, bardzo wyraźnie zarysował się wątek sprawczości oraz realnego wpływu uczestników na

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

funkcjonowanie codziennych działań OHP. Badani wskazywali, że w przeciwieństwie do szkoły, gdzie często nie mają poczucia wpływu na cokolwiek, w OHP mogą aktywnie uczestniczyć w kształtowaniu atmosfery, zgłaszać własne pomysły, współdecydować o działaniach i proponować inicjatywy. Dla wielu z nich było to pierwsze środowisko, w którym ich głos był nie tylko wysłuchany, ale również traktowany poważnie. W procesie wychowawczym OHP element sprawczości przejawiał się przede wszystkim w codziennych interakcjach i możliwości zgłaszania potrzeb. Młodzież podkreślała, że wychowawcy są otwarci na sugestie uczestników – zarówno te dotyczące przebiegu zajęć, jak i pomysłów na aktywności dodatkowe, wyjazdy czy działania integracyjne. Uczestnicy mieli poczucie, że ich pomysły mogą zostać wprowadzone w życie, a nie jedynie wysłuchane „dla zasady”. Budowało to w nich przekonanie, że mają wpływ na otoczenie, a ich opinie mają znaczenie.

Sprawczość młodzieży była również widoczna w sytuacjach wymagających organizacji pracy w grupie. Uczestnicy wskazywali, że w wielu aktywnościach – zwłaszcza projektowych, integracyjnych czy rozwijających kompetencje społeczne – mają możliwość pełnienia różnych ról, przejmowania odpowiedzialności oraz decydowania o sposobie działania. Dzięki temu uczą się planowania, współpracy, podejmowania inicjatywy i radzenia sobie z konsekwencjami decyzji. Takie doświadczenia wzmacniają poczucie samodzielności i pomagają w przygotowaniu do dorosłych ról społecznych i zawodowych.

Choć formalne struktury samorządności nie były głównym tematem wypowiedzi, młodzież wskazywała, że często bierze udział w decyzjach dotyczących funkcjonowania codziennych działań – takich jak wybór aktywności, organizacja czasu, inicjatywy grupowe czy formy zajęć. Uczestnicy mieli poczucie, że są partnerami w procesie wychowawczym, co znacząco odbiegało od ich doświadczeń szkolnych, gdzie decyzje podejmowane były odgórnie. W OHP to współdecydowanie jest częścią budowania odpowiedzialności i uczy młodych ludzi, że ich zaangażowanie ma bezpośredni wpływ na to, jak wygląda ich codzienność. Warto

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

podkreślić, że poczucie sprawczości w OHP ma również wymiar rozwojowy. Młodzi ludzie wielokrotnie wskazywali, że dzięki możliwości wpływania na procesy decyzyjne zaczynają inaczej patrzeć na swoje możliwości i lepiej rozumieją rolę aktywności w budowaniu przyszłych kompetencji. Uczą się, że ich zdanie może mieć znaczenie, że warto brać odpowiedzialność i że inicjatywa popłaca. To ważna lekcja nie tylko w kontekście działania w instytucji, ale także w budowaniu postaw obywatelskich, zawodowych i społecznych.

5. Doradztwo zawodowe, rozwój kompetencji i wejście na rynek pracy

5.1. Skuteczność doradztwa i wsparcia zawodowego

Wypowiedzi młodzieży biorącej udział w badaniu fokusowym wyraźnie pokazują, że doradztwo zawodowe jest jednym z najbardziej cenionych elementów oferty OHP i ma kluczowe znaczenie dla przygotowania do wejścia na rynek pracy. Uczestnicy podkreślali, że spotkania z doradcą pomagają im w zrozumieniu własnych predyspozycji, mocnych stron oraz obszarów wymagających dalszego rozwoju. Dla wielu młodych ludzi była to pierwsza okazja do rozmowy o przyszłości w sposób uporządkowany, spokojny i dostosowany do ich indywidualnych potrzeb. Doradztwo było postrzegane nie jako formalna usługa, lecz jako proces realnie wspierający w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych, o czym osoby badane mówiły w następujący sposób:

„Mnie OHP zmotywował do tego żeby skończyć zawód powtarzają, że bym po prostu kontynuował, że wiedzą, że czasami po prostu się nie chce.”

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

„Szkoła przekierowała mnie do OHP-u, który strasznie mi pomaga w moim zawodzie. Kształci nas i pomaga nam.”

„(...) jak mamy jakiś problem na praktykach, to któryś z wychowawców idzie i pomaga. Pytają nas co się dzieje na praktykach, w szkole(...).”

„No ja trafiłam do OHP-u przez to, że nie umiałam znaleźć sobie praktyki.”

„(...) usłyszała o moich kłopotach i zaczęła dla mnie szukać nowych praktyk (...).”

Jednocześnie pojawiła się uwaga o nadmiernej intensywności, takie jak np:

„(...) mamy za dużo tych godzin z doradcą zawodowym. One dużo nas uczą, ale po prostu jest ciężko.”

W wielu przypadkach młodzież zwracała uwagę, że pomoc doradcy ma charakter praktyczny i „bliski życia”. Uczestnicy wyraźnie doceniali działania takie jak tworzenie CV, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, analiza wymagań pracodawców czy omawianie przykładów zawodów, które mogą odpowiadać ich zainteresowaniom i kompetencjom. To wsparcie pozwalało im lepiej zrozumieć, jak wygląda pierwszy kontakt z pracodawcą, jakie pytania mogą się pojawić na rozmowie i jak zaprezentować siebie w sposób profesjonalny. Wielu uczestników wskazywało, że dzięki takim spotkaniom zaczęli postrzegać wejście na rynek pracy jako coś realnego i osiągalnego, a nie jako abstrakcyjne wyzwanie. Istotnym aspektem skuteczności doradztwa była jego elastyczność i dostępność. Młodzi ludzie

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

podkreślali, że w OHP pomoc otrzymuje się „od ręki”, bez długiego oczekiwania, co pozwala im reagować na bieżące potrzeby — np. przygotować się do rozmowy o pracę, zaplanować zmianę szkoły czy porozmawiać o trudnościach w nauce. Taka responsywność wyróżnia OHP na tle innych instytucji, w których wsparcie często kojarzy się z formalizmem i długim procesem organizacyjnym. Tu młodzież czuła, że doradca jest rzeczywiście po to, aby im pomóc, a nie jedynie „zrealizować usługę”.

Z wypowiedzi wynika również, że doradztwo zawodowe ma wymiar motywacyjny. Dla wielu uczestników rozmowy z doradcą były momentem, w którym po raz pierwszy usłyszeli, że mają realne możliwości i że mogą osiągnąć coś więcej, niż wcześniej zakładali. Wskazywano, że OHP pomaga w budowaniu wiary w siebie, a ta z kolei staje się fundamentem, który pozwala podjąć pierwsze kroki w kierunku zatrudnienia. Młodzi ludzie podkreślali, że doradcy nie oceniają ich wyborów, lecz pomagają zrozumieć konsekwencje i możliwe ścieżki rozwoju, co sprzyja podejmowaniu bardziej świadomych decyzji. Młodzież zwracała również uwagę na znaczenie ćwiczenia kompetencji miękkich podczas zajęć grupowych i indywidualnych spotkań. W ich ocenie umiejętności takie jak komunikacja, autoprezentacja, radzenie sobie ze stresem czy współpraca są niezbędne w pierwszej pracy, a szkoła rzadko oferuje możliwość ich praktycznego treningu. OHP wypełnia tę lukę, umożliwiając młodym ludziom nabywanie tych kompetencji w atmosferze akceptacji i bezpieczeństwa. To z kolei sprawia, że czują się lepiej przygotowani do rozmów kwalifikacyjnych oraz pracy w zespole.

Warto zaznaczyć, że skuteczność doradztwa w OHP była oceniana wysoko, nawet mimo pojedynczych sygnałów o braku kontaktu z doradcą w jakimś momencie. W wypowiedziach osób, które korzystały z tej formy wsparcia, pojawiał się konsekwentny motyw, że pomoc była konkretna, zrozumiała i dopasowana do ich potrzeb. Osoby biorące udział w badaniu często odwoływały się do doświadczeń, w których doradca pomógł im „uporządkować przyszłość”, wskazując możliwe kierunki działania i pomagając ocenić, które

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

z nich są dla nich realne. To właśnie ta personalizacja i skupienie na indywidualnej sytuacji sprawiały, że młodzież czuła się zauważona i traktowana poważnie.

5.2. Ocena przygotowania do rynku pracy

W wypowiedziach młodzieży uczestniczącej w badaniu fokusowym przygotowanie do wejścia na rynek pracy jawi się jako jeden z najważniejszych efektów udziału w działaniach OHP. Młodzi ludzie podkreślali, że instytucja ta dostarcza im zarówno wiedzy, jak i praktycznych narzędzi, które pozwalają im realnie przygotować się do pierwszego zatrudnienia. Wielu uczestników wskazywało, że dopiero w OHP dowiedzieli się, jak wygląda rozmowa kwalifikacyjna, czym różni się CV od listu motywacyjnego, jakie są oczekiwania pracodawców oraz jaki rodzaj zachowań jest pożądaný podczas pierwszych doświadczeń zawodowych. Te informacje były dla nich nowe, ponieważ – jak podkreślali – szkoła rzadko dostarcza praktycznej wiedzy w tym zakresie.

Znaczącym elementem przygotowania do rynku pracy były spotkania z doradcą zawodowym oraz pośrednikiem pracy. To właśnie tam młodzież mogła dowiedzieć się, jakie zawody są zgodne z ich predyspozycjami, jakie kwalifikacje mogą zdobyć oraz jak wygląda ścieżka kariery w branżach, którymi się interesują. Podkreślano, że rozmowy z doradcą pomagają uporządkować myślenie o przyszłości oraz nadać kierunek działaniom edukacyjnym i zawodowym. Dla wielu uczestników było to pierwsze doświadczenie takiego ukierunkowanego wsparcia – umożliwiającego im spojrzenie na własne możliwości z większą pewnością siebie. Przygotowanie do rynku pracy było opisywane bardzo konkretnie: jako wejście w rytm pracy, zrozumienie, czym jest dorosłe życie, ale też jako budowanie nawyku odpowiedzialności za swoje wybory, np.:

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

„(...) praktyki, które tutaj mamy pomagają nam bardziej się dowiedzieć, co to znaczy dorosłe życie, że musisz chodzić pracować, zdobywać pieniądze (...).”

„(...) po prostu jesteś już przygotowany do tego, że będziesz pracował w przyszłości, jak skończysz szkołę.”

„Mnie OHP zmotywował do tego żeby skończyć zawód (...).”

„Moim zdaniem OHP uczy po prostu przyjmować swoją winę na siebie, że nie, nikt za ciebie tego nie poniesie.”

Jednym z kluczowych elementów przygotowania do rynku pracy było ćwiczenie umiejętności komunikacyjnych i kompetencji miękkich, które młodzież uważała za niezbędne w środowisku zawodowym. Zajęcia w OHP – zarówno grupowe, jak i indywidualne – umożliwiały rozwijanie autoprezentacji, radzenia sobie ze stresem, rozwiązywania konfliktów oraz współpracy w zespole. Dla wielu uczestników te kompetencje stanowiły nowość, zwłaszcza że w ich wcześniejszych doświadczeniach szkolnych rzadko były one trenowane w praktyce. Młodzież doceniała również możliwość zdobycia podstawowej wiedzy o kulturze pracy – o tym, jak funkcjonują firmy, jakie są obowiązki pracownika i czego należy unikać w miejscu pracy. Wypowiedzi wskazywały, że tego typu informacje obniżały poziom lęku związanego z pierwszymi doświadczeniami zawodowymi. Uczestnicy podkreślali, że dzięki wsparciu OHP rozumieją, jakie zachowania są profesjonalne, jak przygotować się do pierwszego dnia pracy oraz jak radzić sobie w sytuacjach trudnych, takich jak konflikt z przełożonym czy konieczność zgłoszenia problemu. Ta wiedza dawała im poczucie większej

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

kontroli i pewności siebie, co według badanych miało kluczowe znaczenie w procesie przechodzenia z edukacji do zatrudnienia.

Istotnym aspektem przygotowania do rynku pracy była również możliwość udziału w projektach, wyjazdach i aktywnościach, które pozwalały młodzieży zdobywać doświadczenia w nowych sytuacjach społecznych. W tych działaniach mieli okazję rozwijać samodzielność, inicjatywę, odpowiedzialność oraz umiejętność organizacji czasu – cechy szczególnie cenione przez pracodawców. Jak podkreśliła jedna z uczestniczek:

„Tutaj pierwszy raz poczułam, że naprawdę mogę coś zrobić sama. Że jak mam zadanie, to potrafię je ogarnąć od początku do końca. Na wyjazdach czy projektach widziałam, że radzę sobie lepiej, niż myślałam. I to daje takie poczucie, że w pracy też dam radę.”

W niektórych wypowiedziach pojawiały się jednak sygnały o obawach związanych z wejściem na rynek pracy – szczególnie w kontekście braku doświadczenia zawodowego. Młodzi ludzie wskazywali, że mimo wsparcia OHP nadal nie wiedzą, czy ich umiejętności będą wystarczające, zwłaszcza wobec wymagań pracodawców dotyczących praktyki. Z tego względu uczestnicy wyrażali potrzebę organizowania większej liczby staży, symulacji pracy czy zajęć praktycznych, które pozwoliłyby im jeszcze lepiej przygotować się do realnych warunków zatrudnienia. Mimo to podkreślali, że działania OHP już teraz znacząco ułatwiają im myślenie o pierwszej pracy oraz zmniejszają poziom niepewności.

Młodzież ocenia więc przygotowanie do rynku pracy oferowane w OHP jako wartościowe, praktyczne i odpowiadające na realne potrzeby ich pokolenia. Połączenie doradztwa, ćwiczeń kompetencji miękkich, wsparcia informacyjnego oraz doświadczeń projektowych tworzy spójny, zrozumiały proces, który wzmacnia poczucie gotowości do podjęcia pierwszej pracy. Młodzi ludzie podkreślają, że dzięki OHP lepiej rozumieją

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

mechanizmy rynku pracy, znają swoje atuty i potrafią zaprezentować je w sposób profesjonalny. Choć sygnalizują potrzebę zwiększenia liczby działań praktycznych, ich ocena wsparcia jest konsekwentnie pozytywna, a wpływ OHP na przygotowanie do dorosłego życia – istotny i trwały.

5.3. Kompetencje, które młodzież rozwija dzięki OHP

Wypowiedzi uczestników badania fokusowego wskazują, że udział w działaniach OHP sprzyja rozwijaniu szerokiego zakresu kompetencji, zarówno społecznych, jak i zawodowych. Młodzież podkreślała, że dzięki zajęciom, rozmowom z kadrami oraz uczestnictwu w różnych projektach zyskuje umiejętności, które trudno byłoby zdobyć w tradycyjnym środowisku szkolnym. W ich ocenie OHP stwarza warunki, w których mogą rozwijać się w sposób naturalny, bez presji oceniania, co sprzyja uczeniu się poprzez doświadczenie.

Na podstawie wypowiedzi uczestników badania FGI można wyróżnić rozwój następujących grup kompetencji:

- społeczne i komunikacyjne, co znalazło odzwierciedlenie np. w następującej wypowiedzi: *„zaczęłam być bardziej otwarta do ludzi, pewna siebie, zaczęłam się trochę mniej wstydzi; uczysz się z kimś żyć, po prostu, że nie możesz omijać tej osoby, ale po prostu z nią działać.”*,
- emocjonalne (radzenie sobie z trudnościami), co zostało opisane przez osobę badaną w następujący sposób: *„zaczęłam sobie radzić po prostu w życiu; no to ja dzięki OHP nauczyłam się radzić sobie z codziennymi wyzwaniami.”*,
- zawodowe i organizacyjne, co odzwierciedliło się w następującej wypowiedzi: *„praktyki pomagają nam bardziej się dowiedzieć, co to znaczy dorosłe życie.”*,

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- tożsamościowe (poczucie własnej wartości, sprawczość), przejawiające się w wypowiedzi w następujący sposób: *„dla mnie najważniejsze jest to, że... poczułam się ważna i że jestem wartościową osobą, że potrafię coś zrobić.”*.

Jednym z najważniejszych obszarów rozwoju są kompetencje społeczne. Młodzież wskazywała, że podczas zajęć i działań grupowych uczy się komunikacji, współpracy oraz wyrażania swoich emocji i opinii. Wielu uczestników podkreślało, że wcześniej mieli trudności z mówieniem o swoich potrzebach czy obawach, natomiast w OHP nauczyli się otwartości i większej swobody w kontaktach interpersonalnych. Rozwijanie umiejętności budowania relacji i radzenia sobie w sytuacjach konfliktowych było przez młodzież oceniane jako szczególnie wartościowe — zarówno w kontekście życia codziennego, jak i przyszłej pracy.

Kolejnym istotnym obszarem rozwoju są kompetencje związane z funkcjonowaniem zawodowym. Młodzi ludzie wskazywali, że w OHP zdobywają wiedzę dotyczącą przygotowania dokumentów aplikacyjnych, zasad autoprezentacji czy przebiegu rozmów kwalifikacyjnych. Dzięki temu czują się bardziej świadomi oczekiwań pracodawców i lepiej rozumieją, jak powinni zachowywać się w środowisku pracy. OHP pomaga także rozwijać nawyki związane z odpowiedzialnością, punktualnością i organizacją własnych działań — cechy, które uczestnicy wielokrotnie definiowali jako niezbędne na rynku pracy.

W wypowiedziach młodzieży pojawiał się również wątek rozwoju kompetencji emocjonalnych, takich jak radzenie sobie ze stresem, samokontrola czy umiejętność wyrażania trudnych uczuć. Uczestnicy wskazywali, że rozmowy z wychowawcami pomagają im lepiej zrozumieć swoje emocje oraz znaleźć sposoby na radzenie sobie z sytuacjami, które wcześniej były dla nich obciążające. W atmosferze zaufania i bezpieczeństwa łatwiej im było uczyć się zachowań, które pozwalają sprawniej funkcjonować zarówno w relacjach społecznych, jak i w zadaniach wymagających odpowiedzialności. Ważną kategorię stanowią także

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

kompetencje związane z samodzielnością i sprawczością. Dzięki udziałowi w projektach, warsztatach i działaniach integracyjnych młodzież uczy się organizowania własnej pracy, planowania i podejmowania decyzji. Wielu uczestników podkreślało, że OHP daje im możliwość przejęcia inicjatywy, a co za tym idzie — poczucie, że mają wpływ na kształt własnej przyszłości. Te doświadczenia sprawiają, że młodzi ludzie budują większą pewność siebie, co ułatwia im przygotowanie do wejścia na rynek pracy.

5.4. Oczekiwania finansowe i podejście do rynku pracy

Podejście do rynku pracy można scharakteryzować jako instrumentalne, ale realistyczne: zawód i doświadczenie są traktowane jako zasób, który zwiększa szanse na znalezienie pracy i samodzielność ekonomiczną, co zostało ujęte przez respondentów w następujący sposób:

„ (...) zawsze to jest papier, zawsze... to się na pewno przyda, to na pewno nie pójdzie nigdzie pod dywan, zawsze to będzie jakieś moje doświadczenie.”

W wypowiedziach widać także poważne podejście do pracy i zarabiania jako naturalnego elementu dorosłego życia:

„ (...) dowiedzieć, co to znaczy dorosłe życie, że musisz chodzić pracować, zdobywać.”

W innych wypowiedziach młodzieży uczestniczącej w następnym badaniu fokusowym pojawił się wyraźny obraz ich oczekiwań finansowych oraz stosunku do podejmowania pracy. Choć temat wynagrodzenia nie był dominującym wątkiem dyskusji, młodzi ludzie odnosili się

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

do niego w kontekście własnych obaw, motywacji oraz wyobrażeń o pierwszych doświadczeniach zawodowych. Z zebranych wypowiedzi wynika, że uczestnicy OHP postrzegają wynagrodzenie przede wszystkim jako element potwierdzający ich wartość i wysiłek, ale równocześnie zdają sobie sprawę, że wchodząc na rynek pracy, ich możliwości negocjacyjne są ograniczone. Oczekiwania finansowe są zatem realistyczne, choć często towarzyszy im obawa, że brak doświadczenia może negatywnie wpłynąć na ich pozycję startową.

Młodzież podkreślała, że pierwsza praca ma dla nich znaczenie głównie jako źródło niezależności finansowej. Wskazywali, że nawet niewielkie wynagrodzenie jest istotne, ponieważ daje im możliwość samodzielnego gospodarowania pieniędzmi i uniezależniania się od rodziny. Jednocześnie w wypowiedziach pojawiały się obawy dotyczące tego, czy pracodawcy nie będą wykorzystywać ich braku doświadczenia, oferując zaniżone stawki. Część uczestników wyrażała niepewność, czy w ogóle zostaną zatrudnieni, jeśli nie mają żadnej praktyki zawodowej. Te wątpliwości pokazują, że młodzież oczekuje uczciwych, klarownych zasad zatrudnienia i wynagradzania, a także wsparcia w ocenie, czy proponowane warunki są adekwatne do ich umiejętności.

Ważnym elementem podejścia młodzieży do rynku pracy jest świadomość, że praca to nie tylko zarobki, ale również okazja do zdobywania doświadczenia. W wypowiedziach często podkreślano, że są gotowi zaakceptować niższe wynagrodzenie na początku, jeśli w zamian będą mogli rozwinąć kompetencje, poznać specyfikę zawodu czy nauczyć się pracy w zespole. Takie podejście pokazuje, że młodzi ludzie postrzegają pierwsze zatrudnienie jako inwestycję w przyszłość, a nie wyłącznie jako źródło dochodu. Jednocześnie oczekują, że praca będzie wykonywana w warunkach szacunku i jasno określonych zasad — co jest dla nich równie ważne jak kwota wynagrodzenia. Młodzież zwracała także uwagę na trudności, które ich zdaniem mogą pojawić się podczas poszukiwania pracy. Obawiają się, że pracodawcy będą

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

mieć wobec nich wysokie wymagania, którym trudno sprostać na etapie wejścia na rynek pracy. Niektórzy wskazywali, że nie wiedzą jeszcze, jakie są realne stawki w ich branży lub jakie obowiązki mogą zostać im powierzone. W tym kontekście rośnie znaczenie doradztwa zawodowego w OHP — młodzież potrzebuje informacji, jakie wynagrodzenia są standardem, gdzie szukać ofert i jak sprawdzić, czy proponowane warunki nie są niekorzystne.

Pomimo obaw uczestnicy badania wyrażali także ambicje i chęć rozwoju. Wskazywali, że chcieliby w przyszłości zarabiać „normalne pieniądze”, które zapewnią im samodzielność, ale są świadomi, że na starcie ich możliwości będą ograniczone. Nie traktują tego jako zniechęcenia, lecz raczej jako naturalny etap, który należy przejść. Postrzegają pracę jako przestrzeń do nauki, zdobywania doświadczeń i sprawdzania się w nowych sytuacjach. W ich podejściu dostrzec można również potrzebę stabilności — wielu młodych ludzi mówiło, że zależy im na pracy, w której będą traktowani poważnie i będą mogli rozwijać się w dłuższej perspektywie.

Ważnym aspektem oczekiwań młodzieży jest także poszukiwanie równowagi między pracą a obowiązkami szkolnymi. Wielu uczestników wskazywało, że boi się nadmiernego obciążenia lub konfliktów związanych z łączeniem nauki z zatrudnieniem. Dlatego potrzebują wsparcia w planowaniu czasu, organizacji obowiązków oraz wyborze takich form pracy, które są możliwe do pogodzenia z edukacją. Oczekują również, że pracodawcy będą rozumieć ich sytuację ucznia i będą skłonni dostosować grafik pracy do ich możliwości.

6. Rola nowych technologii i AI w edukacji i doradztwie

6.1. Poziom świadomości i stosunek do AI

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Z zebranych danych jakościowych wynika, że sztuczna inteligencja nie stanowi jeszcze dla młodzieży oczywistego punktu odniesienia w obszarze edukacji czy planowania kariery. AI pojawia się raczej w tle ich codziennych aktywności, głównie jako element technologii użytkowej (media społecznościowe, wyszukiwarki), a nie jako narzędzie wspierające rozwój zawodowy. Uczestnicy dużo częściej odnosili się do tradycyjnych form kontaktu — bezpośrednich rozmów, spotkań z wychowawcami czy doradcami — podkreślając, że najbardziej wartościowe są relacje oparte na zaufaniu i możliwości szczerej rozmowy. Wskazuje to na dominację podejścia, w którym wsparcie osobiste pozostaje kluczowym źródłem informacji i motywacji, natomiast technologie, w tym AI, pełnią funkcję jedynie uzupełniającą.

Młodzież podkreślała, że najlepiej uczy się i rozwija w kontakcie z żywym człowiekiem, który potrafi „wytłumaczyć po ludzku”, odpowiedzieć na pytania i zauważyć ich nastrój czy wątpliwości. W wypowiedziach nie pojawiały się odniesienia do wykorzystywania narzędzi automatycznych, chatbotów czy aplikacji edukacyjnych – co sugeruje, że świadomość możliwości oferowanych przez AI pozostaje na stosunkowo niskim poziomie. Zdecydowana większość młodych osób wskazywała, że preferuje rozmowę twarzą w twarz, a technologie cyfrowe traktuje przede wszystkim jako narzędzie rozrywki lub komunikacji rówieśniczej, a nie jako narzędzie wspierające proces doradczy lub edukacyjny.) Nie oznacza to jednak braku otwartości na nowe rozwiązania. Raczej świadczy o tym, że młodzi ludzie nie mają jeszcze doświadczeń, które pokazałyby im, jak narzędzia oparte na AI mogą pomagać w planowaniu kariery, nauce czy rozwoju kompetencji. W kontekście wypowiedzi dotyczących rynku pracy młodzież wskazywała, że brakuje im wiedzy o współczesnych wymaganiach pracodawców oraz o tym, jak funkcjonują firmy w erze cyfrowej. Można więc założyć, że ich świadomość roli technologii – w tym rozwiązań AI – w środowisku pracy jest ograniczona i dopiero będzie się kształtować w najbliższych latach.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Stosunek młodzieży do technologii jest zatem ambiwalentny: z jednej strony młodzi ludzie korzystają z nich codziennie w kontekście prywatnym, z drugiej – nie dostrzegają ich potencjału rozwojowego i nie łączą ich w naturalny sposób z edukacją czy doradztwem zawodowym. Brakuje także poczucia kompetencji w zakresie świadomego korzystania z narzędzi cyfrowych, co może przekładać się na niechęć do powierzania technologii kwestii związanych z podejmowaniem ważnych decyzji życiowych. Młodzież preferuje kontakt z osobą, która może zareagować na ich emocje, wątpliwości i indywidualne sytuacje – elementy, które uznają za kluczowe dla swojego bezpieczeństwa i rozwoju.

6.2. Oczekiwania co do wykorzystania AI w OHP

Choć młodzież uczestnicząca w badaniu nie odwoływała się spontanicznie do sztucznej inteligencji jako narzędzia wspierającego proces edukacyjny czy doradczy, analiza ich potrzeb i sposobów korzystania z technologii pozwala zidentyfikować obszary, w których rozwiązania oparte na AI mogłyby zwiększyć efektywność działań OHP. Z perspektywy uczestników najważniejsze jest, aby technologie pełniły funkcję uzupełniającą wobec relacji z wychowawcami i doradcami, a nie zastępowały bezpośredniego kontaktu. Oczekiwania wobec cyfrowych narzędzi koncentrują się zatem wokół praktyczności, dostępności i personalizacji wsparcia.

W pierwszej kolejności młodzież oczekiwałaby takich zastosowań technologii, które ułatwiają codzienne funkcjonowanie w ramach OHP – m.in. przypominania o ważnych terminach, harmonogramach zajęć, spotkaniach czy dokumentach. Tego typu rozwiązania mogłyby odciążyć zarówno kadre, jak i samych uczestników, tworząc bardziej czytelne środowisko organizacyjne. Wypowiedzi młodzieży dotyczące trudności w orientowaniu się w obowiązkach szkolnych i zawodowych wskazują, że systemy wspierające planowanie

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

i monitorowanie bieżących zadań byłyby szczególnie przydatne. AI mogłaby pełnić funkcję narzędzia porządkującego codzienność, ułatwiającego młodym ludziom utrzymywanie regularności i odpowiedzialności.

W obszarze doradztwa zawodowego młodzież mogłaby oczekiwać od OHP narzędzi, które pomogą im lepiej poznać swoje predyspozycje i dopasować je do wymagań rynku pracy. Rozwiązania AI pozwalające analizować profile kompetencji, generować propozycje zawodów, tworzyć przykładowe ścieżki kariery czy udzielać wskazówek dotyczących rozwoju mogłyby stanowić atrakcyjne uzupełnienie kontaktu z doradcą. Z uwagi na to, że uczestnicy często deklarowali niepewność w wyborze zawodu, automatyczne narzędzia wspierające samoocenę mogłyby pomóc im oswoić temat rynku pracy i uczynić go bardziej zrozumiałym.

W obszarze przygotowania do pracy potencjał AI może być szczególnie widoczny w narzędziach służących ćwiczeniu kompetencji praktycznych. Młodzież wskazywała, że nie zawsze wie, czego może się spodziewać podczas rozmowy kwalifikacyjnej lub pierwszych dni w pracy, co generuje stres i niepewność. Interaktywne symulacje, chatboty imitujące rozmowę z rekruterem, moduły do ćwiczenia autoprezentacji czy analizy mocnych stron mogłyby stanowić bezpieczne środowisko treningowe. Takie narzędzia oferowałyby możliwość wielokrotnego powtarzania scenariuszy i uzyskiwania natychmiastowej informacji zwrotnej — elementów, które młodzież ceni za ich praktyczny charakter. Potrzeby zgłaszane przez uczestników w zakresie budowania pewności siebie i radzenia sobie ze stresem sugerują również możliwość wykorzystania AI w formach wsparcia psychoedukacyjnego. Aplikacje pomagające monitorować samopoczucie, proponujące ćwiczenia relaksacyjne czy udzielające podstawowych wskazówek dotyczących radzenia sobie z trudnościami mogłyby stanowić uzupełnienie kontaktu z wychowawcą. Młodzież w badaniu sygnalizowała, że ważne jest dla niej posiadanie narzędzi, które można wykorzystać poza godzinami zajęć, gdy pojawia się potrzeba wsparcia, a nie ma możliwości bezpośredniej rozmowy. Jednocześnie z danych

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

wynika, że młodzież oczekiwałaby, aby rozwiązania oparte na AI nie były narzucane, lecz pozostawały opcjonalne i dostępne jako dodatkowe wsparcie. Relacja bezpośrednia — możliwość osobistej rozmowy, uzyskania indywidualnej uwagi i bycia wysłuchanym — pozostaje fundamentem ich poczucia bezpieczeństwa. AI może pełnić funkcję pomocniczą, lecz nie zastąpi roli wychowawcy, którego zadania obejmują także wrażliwość emocjonalną, umiejętność rozpoznania nastroju uczestnika oraz budowanie z nim długotrwałej relacji. Oczekiwania młodzieży w tym zakresie są wyraźne: technologia może wspierać procesy edukacyjne i organizacyjne, ale nie powinna przejmować funkcji, które wymagają ludzkiego zrozumienia.

Oczekiwania młodzieży wobec AI w OHP można więc określić jako pragmatyczne. Uczestnicy potrzebują narzędzi, które uporządkują ich codzienność, ułatwią planowanie, zapewnią dostęp do informacji zawodowych i stworzą przestrzeń do praktycznego treningu kompetencji. Równocześnie oczekują, że technologie będą używane w sposób przemyślany, tak aby nie zakłócać relacji, które stanowią kluczowy fundament funkcjonowania OHP.

7. Oczekiwania i propozycje zmian

7.1. Luki w ofercie wsparcia oraz niezaspokojone potrzeby młodzieży

Wypowiedzi wskazują, że większość podstawowych potrzeb jest zaspokojona („wszystko jest”), ale młodzież dostrzega pewne luki, głównie natury organizacyjno-finansowej, o czym np. wspomina w następujący sposób:

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

„(...) chciałabym mieć więcej okazji integracji z innymi uczestnikami, na przykład wspólne wyjazdy, wycieczki, tylko po prostu nie ma tu aż tyle środków finansowych, żeby to wszystko zorganizować.”

Analiza wypowiedzi uczestników badania wskazuje, że choć oferta OHP jest szeroko doceniana i odbierana jako realne wsparcie w codziennym funkcjonowaniu, młodzież dostrzega również pewne obszary, w których chciałaby szerszego lub bardziej systematycznego wsparcia. Te oczekiwania nie wynikają z krytyki instytucji, lecz z rosnącej świadomości własnych trudności i potrzeb związanych z dojrzewaniem, edukacją oraz przygotowaniem do rynku pracy czy sytuacją zdrowotną. Młodzi ludzie podkreślają, że OHP pełni dla nich ważną rolę, dlatego zależy im na dalszym rozwijaniu oferty — szczególnie w obszarach, które mają bezpośredni wpływ na ich przyszłość zawodową, emocjonalną i społeczną.

Jedną z najczęściej wskazywanych luk w ofercie jest ograniczony dostęp do działań praktycznych związanych z doświadczeniem zawodowym. Młodzież podkreślała, że wejście na rynek pracy jest dla nich źródłem niepewności, ponieważ brakuje im okazji do sprawdzenia się w realnych warunkach. W ich oczach OHP przygotowuje teoretycznie — poprzez doradztwo zawodowe, zajęcia warsztatowe czy ćwiczenia autoprezentacji — jednak możliwości zdobycia praktyki nadal są niewystarczające. Wielu uczestników wyrażało potrzebę organizowania większej liczby wizyt w zakładach pracy, krótkich staży, symulacji zadań zawodowych oraz projektów, które odzwierciedlają sytuacje z prawdziwego środowiska zawodowego. Tego typu doświadczenia postrzegane byłyby jako kluczowe w przełamaniu obaw związanych z pierwszym zatrudnieniem.

Drugim istotnym obszarem, w którym młodzież widzi miejsce na rozwój, jest wsparcie związane z radzeniem sobie z emocjami i stresem. Choć OHP zapewnia bezpieczną atmosferę i możliwość rozmowy z wychowawcami, młodzi ludzie wskazywali, że potrzebują bardziej

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

systematycznych działań w tym zakresie. Dotyczy to zwłaszcza warsztatów dotyczących regulacji emocji, samooceny, umiejętności radzenia sobie w sytuacjach konfliktowych czy podejmowania decyzji. Część uczestników sygnalizowała, że w ich codzienności brakuje osób, które mogłyby nauczyć ich podstaw radzenia sobie z trudnymi emocjami, a zajęcia w OHP mogłyby odegrać w tym procesie jeszcze większą rolę. Zgłaszano również zainteresowanie wsparciem psychologicznym, które pomagałoby w sytuacjach osobistych i szkolnych.

Trzeci obszar dotyczy nierównego dostępu do pewnych form wsparcia. Pojawiały się wypowiedzi młodzieży, które wskazywały, że nie wszyscy mieli możliwość uczestniczenia w indywidualnych spotkaniach z wychowawcami czy doradztwie zawodowym lub że spotkania te odbywały się rzadziej, niż oczekiwali. Młodzi ludzie podkreślali, że chcieliby, aby kluczowe elementy oferty — takie jak doradztwo, zajęcia rozwijające kompetencje miękkie czy rozmowy indywidualne — były dostępne częściej i w sposób bardziej przewidywalny. W ich ocenie OHP działa sprawnie i reaguje na bieżące potrzeby, jednak systematyczność niektórych form wsparcia mogłaby zostać zwiększona.

Wśród niezaspokojonych potrzeb pojawia się również temat szerszego przygotowania do dorosłego życia. Młodzież zwracała uwagę, że na etapie przejścia z edukacji do rynku pracy brakuje im wiedzy praktycznej — dotyczącej finansów osobistych, planowania budżetu, obowiązków pracowniczych, podstaw prawa pracy czy organizacji codziennych spraw. Te kompetencje uznawano za niezbędne, a jednocześnie trudno dostępne w tradycyjnym systemie edukacji. Młodzi ludzie oczekiwali, aby OHP w większym stopniu pełniło rolę przewodnika po świecie dorosłości i dostarczało narzędzi, które pomogą im w samodzielnym funkcjonowaniu.

Kolejnym elementem wymagającym wzmocnienia jest rozwijanie kompetencji cyfrowych, szczególnie w kontekście nowoczesnych technologii wykorzystywanych na rynku pracy. Choć młodzież biegle korzysta z mediów społecznościowych czy komunikatorów, nie

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

przekłada się to na kompetencje przydatne zawodowo. Uczestnicy nie łączą spontanicznie technologii z planowaniem kariery czy rozwojem osobistym. W ich oczach OHP mogłoby pełnić rolę instytucji osławajacej ich z tym, jak nowoczesne technologie, w tym AI, już dziś wpływają na pracę i edukację — poprzez wprowadzanie prostych narzędzi, krótkich warsztatów czy ćwiczeń związanych z technologiami wykorzystywanymi w firmach.

Warto również zwrócić uwagę na potrzebę większej liczby działań integracyjnych, które sprzyjałyby budowaniu relacji rówieśniczych. Choć młodzież bardzo docenia atmosferę panującą w OHP, w ich wypowiedziach pojawiały się sygnały, że dodatkowe wyjazdy, warsztaty grupowe czy inicjatywy łączące różne grupy uczestników mogłyby wzmocnić poczucie wspólnoty i umożliwić rozwijanie kompetencji społecznych w szerszym kontekście. Zgłaszano również potrzebę organizowania aktywności, które pozwalają „wyjść poza rutynę”, poznać nowe miejsca czy spróbować nowych rzeczy.

Analiza zgłaszanych luk pokazuje, że młodzież oczekuje pogłębienia oferty w trzech kluczowych obszarach: praktyki zawodowej, wsparcia emocjonalnego oraz przygotowania do dorosłego życia. Zgłaszane potrzeby są spójne z wyzwaniami, z jakimi mierzą się młodzi ludzie w okresie przejścia z edukacji na rynek pracy, a rozwijanie tych elementów mogłoby znacząco zwiększyć skuteczność działań OHP oraz ich długofalowy wpływ na funkcjonowanie młodzieży.

7.2. Modyfikacja i rozwój działań OHP w świetle opinii młodzieży

Opinie młodzieży uczestniczącej w badaniu pokazują, że OHP jest postrzegane jako instytucja oferująca wartościowe i potrzebne wsparcie. Jednocześnie młodzi ludzie widzą wyraźnie, w jakich obszarach działania mogłyby zostać rozwinięte, by jeszcze lepiej odpowiadać na ich potrzeby. W oczekiwaniach uczestników nie pojawia się postulat radykalnej zmiany, lecz raczej wzmocnienia tych elementów, które budują ich poczucie

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

bezpieczeństwa, sprawczości i gotowości do dorosłego życia. OHP jawi się w ich wypowiedziach jako miejsce z dużym potencjałem, które mogłoby oddziaływać jeszcze szerzej, gdyby niektóre działania były bardziej intensywne, regularne lub praktyczne.

Jednym z najczęściej wskazywanych kierunków rozwoju jest rozszerzenie działań związanych z praktycznym przygotowaniem do rynku pracy. Młodzież podkreślała, że umiejętności miękkie, zajęcia doradcze i wsparcie wychowawców dają im solidny fundament, ale to praktyczne doświadczenia pozwalają naprawdę uwierzyć, że poradzą sobie w środowisku zawodowym. Z tego powodu oczekiwaliby większej liczby wizyt zawodowych, symulacji pracy, krótkich staży czy spotkań z pracodawcami, podczas których mogliby zobaczyć realne warunki pracy. Tego typu aktywności nie tylko obniżają lęk związany z pierwszym zatrudnieniem, lecz także pomagają wyobrazić sobie siebie w konkretnej roli zawodowej. Równolegle młodzi ludzie zwracają uwagę na obszar wsparcia emocjonalnego, który, choć w większości sytuacji obecny i doceniany, ich zdaniem mógłby być bardziej systematyczny. Mówią o potrzebie rozwijania zajęć dotyczących radzenia sobie ze stresem, budowania odporności psychicznej czy regulacji emocji. Wskazują, że coraz częściej mierzą się z napięciem związanym zarówno ze szkołą, jak i problemami rówieśniczymi czy rodzinnymi. OHP, dzięki atmosferze zaufania, jest dla nich naturalnym miejscem do otrzymania takiej pomocy — dlatego oczekują jej w bardziej cyklicznej i rozbudowanej formie.

Zdecydowaną mocną stroną OHP jest doradztwo zawodowe, jednak młodzież zauważa, że dostęp do tej formy wsparcia bywa nierównomierny. Nie wszyscy uczestnicy mają możliwość regularnych spotkań, a część z nich czeka na nie dłużej, niż potrzebuje. Młodzi oczekują nie tyle nowych rozwiązań, ile większej przewidywalności i częstotliwości już istniejących działań — zwłaszcza tych kluczowych dla planowania przyszłości. Dotyczy to również zajęć rozwijających kompetencje społeczne, które są wysoko oceniane, ale mogłyby obejmować szerszy zakres tematów i odbywać się częściej.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

W wypowiedziach uczestników powtarza się także potrzeba poszerzenia wsparcia o kompetencje związane z dorosłym życiem. Młodzież chciałaby lepiej rozumieć podstawy prawa pracy, zasady podpisywania umów, kwestie związane z budżetem domowym czy zarządzaniem finansami. Podkreślają, że szkoła często pomija te obszary, a jednocześnie dla wielu z nich są one kluczowe w procesie usamodzielniania się. Młodzi ludzie oczekują więc, że OHP mogłoby pełnić funkcję przewodnika po „praktycznej dorosłości”, wyjaśniając zasady, z jakimi zetkną się na początku kariery oraz po opuszczeniu systemu edukacji.

Coraz częściej w wypowiedziach młodzieży pojawia się również wątek nowych technologii, choć nie w formie wyraźnych postulatów, a raczej intuicyjnych oczekiwań. Młodzi ludzie nie mówią o AI bezpośrednio, ale ich potrzeby — lepsza organizacja, łatwiejszy dostęp do informacji, bardziej praktyczne narzędzia do ćwiczenia kompetencji — wskazują, że nowoczesne rozwiązania mogłyby te oczekiwania wobec OHP wzmocnić. Chodzi tu m.in. o narzędzia pozwalające ćwiczyć rozmowy rekrutacyjne, porządkować zadania czy analizować wymagania zawodów. Jednocześnie podkreślają, że technologie nie mogą zastąpić relacji z wychowawcami — mają raczej pełnić funkcję dodatkowego zasobu.

Ważną kategorią, której rozwinięcia oczekuje młodzież, są działania integracyjne. Choć relacje w grupie są odbierane jako dobre, młodzi ludzie zauważają, że dodatkowe inicjatywy — wspólne wyjazdy, projekty, zajęcia terenowe — mogłyby jeszcze mocniej budować poczucie wspólnoty. Integracja to dla nich nie tylko „czas wolny”, lecz także lekcja współpracy, komunikacji i odpowiedzialności. W ich ocenie to właśnie dzięki takim aktywnościom mogą ćwiczyć kompetencje społeczne w naturalnych sytuacjach, których brakuje im w codziennej przestrzeni szkolnej. W niektórych wypowiedziach pojawia się również oczekiwanie dotyczące większej trwałości relacji z kadrą. Młodzież wskazuje, że więź z wychowawcami jest jednym z najważniejszych elementów ich doświadczenia w OHP. Z tego powodu chcieliby, aby kontakt miał charakter ciągły i obejmował konsekwentne towarzyszenie w trudnościach — nie tylko

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

w chwilach kryzysu, ale także podczas planowania przyszłości. To pokazuje, jak duże znaczenie ma w OHP czynnik relacyjny, którego żadna forma wsparcia cyfrowego nie jest w stanie zastąpić.

Łącznie oczekiwania młodzieży można opisać jako konsekwentne i spójne: nie chodzi o zmianę podstawowych założeń działania OHP, lecz o pogłębienie istniejących form wsparcia i dostosowanie ich do realiów, z jakimi mierzy się współczesna młodzież. Wskazywane kierunki rozwoju dotyczą przede wszystkim: praktyki zawodowej, wsparcia emocjonalnego, systematyczności kluczowych działań, edukacji dotyczącej dorosłości, technologii wspomagających rozwój oraz integracji społecznej. Z perspektywy młodych ludzi takie modyfikacje nie tylko wzmocniłyby skuteczność OHP, ale także zwiększyłyby ich poczucie sprawczości i bezpieczeństwa w procesie przechodzenia do dorosłego życia. W ich oczach OHP ma potencjał, aby być nie tylko instytucją pomocową, lecz także przestrzenią przygotowującą do samodzielności — wystarczy wzmocnić te elementy, które są już dziś odbierane jako najcenniejsze.

8. Podsumowanie

Zebrane wypowiedzi młodzieży pokazują, że wejście do OHP rzadko jest przypadkowe — najczęściej stanowi reakcję na konkretną sytuację życiową lub edukacyjną, w której dotychczasowe środowisko (szkoła, dom, grupa rówieśnicza) nie zapewniało wystarczającego wsparcia. Ścieżki kontaktu z OHP są różnorodne: od rekomendacji szkoły lub doradcy edukacyjnego, przez wskazania rodziny i znajomych, po bezpośrednie spotkania informacyjne i kontakt z kadrą. Niezależnie od kanału, wspólnym mianownikiem jest potrzeba zmiany i znalezienia miejsca, które oferuje bardziej praktyczne podejście do problemów młodych osób.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Wychowankowie w większości pozytywnie oceniają swoje placówki OHP zarówno w zakresie oferty dotyczącej kształcenia zawodowego jak i wsparcia psychologiczno-pedagogicznego. OHP jest miejscem, w którym dostają pomoc, uwagę i wsparcie, którego często nie otrzymali w rodzinach i środowisku społecznym, z którego się wywodzą. Słowo „wsparcie” można potraktować jako kluczowe w kontekście przeprowadzonego badania. Wychowawcy traktowani są przez wychowanków jako osoby znaczące i wiarygodne oraz mające realny wpływ na ich motywację, zmiany w systemie aksjologicznym i wybory życiowe. W związku z tym szczególnie istotne jest wsparcie kadry wychowawczej placówek OHP w kontekście jej rozwoju osobistego i zawodowego. Rekomenduje się szczególnie uczenie się poprzez bezpośrednie doświadczanie, metodami treningowymi (np. trening interpersonalny, trening intrapsychiczny) i warsztatowymi (np. warsztat pracy indywidualnej, warsztat pracy z grupą, warsztat pracy z rodziną, warsztaty mające na celu rozwijanie kompetencji związanych ze wspieraniem osób z niepełnosprawnościami, zaburzeniami w rozwoju, chorobami przewlekłymi). Bardzo ważnym elementem wsparcia kadry wychowawczej placówek OHP powinien być proces superwizyjny – zarówno w formule superwizji zewnętrznej, jak i wewnętrznej (superwizja koleżeńska).

Z kolei z rynek pracy jawi się młodzieży jako przestrzeń jednocześnie pożądana i obciążona niepewnością. Z jednej strony praca jest postrzegana jako kluczowy warunek samodzielności, dorosłości i niezależności finansowej, z drugiej — jako obszar wymagający kompetencji, doświadczenia i pewności siebie, których badani często jeszcze nie posiadają lub których brakują sobie przypisują. Wypowiedzi młodych osób wskazują na realistyczne podejście do pierwszego zatrudnienia: są one gotowe zaakceptować niższe wynagrodzenie na początku kariery, jeśli praca daje możliwość nauki, zdobycia doświadczenia i rozwoju kompetencji. Jednocześnie wyraźnie artykułowana jest potrzeba uczciwych zasad, jasnych oczekiwań oraz wsparcia w poruszaniu się po realiach rynku pracy, który bywa postrzegany

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

jako trudny, wymagający i mało przyjazny dla osób bez doświadczenia. W tym kontekście OHP pełni rolę instytucji osławiającej młodzież z mechanizmami rynku pracy — pomagającą zrozumieć jego reguły, przygotować się do wejścia w role zawodowe oraz stopniowo budować poczucie kompetencji i sprawczości.

Dotychczasowa analiza rozmów w ramach FGI z wychowankami OHP pozwala sformułować kilka kluczowych wniosków przekrojowych:

- OHP jako instytucja kompensująca deficyty środowiska rodzinnego i szkolnego. Młodzież trafia do OHP najczęściej z powodu trudności z praktykami, problemów rodzinnych, braku wsparcia lub poczucia odrzucenia. OHP przejmuje częściowo funkcję rodziny (wsparcie emocjonalne) i szkoły (praktyczna nauka zawodu).
- OHP jako „drugi dom” – wysoki poziom bezpieczeństwa, zaufania i wsparcia. Wychowankowie konsekwentnie opisują OHP jako miejsce, w którym czują się ważni, wysłuchani, akceptowani. Możliwość bycia sobą, brak lęku przed oceną oraz dostęp do wychowawców i psychologa budują silne poczucie bezpieczeństwa.
- Wychowawcy jako znaczące osoby dorosłe. Rola wychowawców wykracza poza tradycyjnie pojmowaną funkcję opiekuna. Są oni mentorami, źródłem uznania i wsparcia, modelują wartości (szacunek, zaufanie, odpowiedzialność) oraz skutecznie motywują do ukończenia szkoły i rozwijania pasji.
- Bogata i zróżnicowana oferta zajęć, współdecydowanie i samorządność. Młodzież korzysta z szerokiego wachlarza aktywności sportowych, kulturalnych, prospołecznych i integracyjnych. W wielu ośrodkach istnieje rada młodzieży/samorząd, który współdecyduje o działaniach, co wzmacnia poczucie sprawczości.
- Realny wpływ OHP na rozwój osobisty i przygotowanie do rynku pracy. Uczestnicy wskazują na wzrost pewności siebie, otwartości, umiejętności radzenia sobie z problemami, a także na lepsze przygotowanie do pracy – zarówno w wymiarze umiejętności zawodowych, jak

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

i odpowiedzialności za własne wybory. Rynek pracy jest przez młodzież postrzegany jako przestrzeń wymagająca, w której kluczowe znaczenie ma doświadczenie, kompetencje miękkie oraz umiejętność funkcjonowania w relacjach zawodowych. Uczestnicy badania wykazują realistyczne oczekiwania wobec pierwszego zatrudnienia — są gotowi rozpoczynać pracę od stanowisk podstawowych i niższego wynagrodzenia, o ile wiąże się to z możliwością nauki i rozwoju.

– Doradztwo zawodowe – efektywne, choć miejscami zbyt intensywne. Doradztwo wspiera w wyborze i ukończeniu zawodu, jednak pojawia się sygnał o przeciążeniu liczbą godzin z doradcą. To obszar wymagający wyważenia intensywności wsparcia i możliwości percepcyjnych młodzieży.

– Praktyczny wymiar pracy zawodowej – istotną rolę w przygotowaniu do rynku pracy odgrywają działania o charakterze praktycznym — praktyki zawodowe, wsparcie w ich wyborze oraz możliwość zmiany miejsca praktyk w sytuacji niedopasowania. Doświadczenia te pozwalają młodzieży nie tylko zdobywać umiejętności techniczne, lecz także uczyć się odpowiedzialności, systematyczności i funkcjonowania w realnych warunkach pracy. Mimo generalnie pozytywnej oceny wsparcia zawodowego, młodzież sygnalizuje potrzebę dalszego wzmacniania komponentu praktycznego przygotowania do rynku pracy. W szczególności oczekuje większej liczby okazji do zdobywania doświadczenia, kontaktu z realnym środowiskiem zawodowym oraz działań, które pozwolą lepiej przełożyć nabyte kompetencje na realne szanse zatrudnienia.

– Ograniczenia i luki – głównie natury finansowej i tematycznej (np. AI). Luką wskazywaną przez młodzież jest ograniczona liczba wyjazdów integracyjnych ze względu na brak środków finansowych. Z perspektywy uczestników ograniczeniem pozostaje również nierówny dostęp do wsparcia zawodowego — nie wszyscy mają możliwość regularnych spotkań z doradcą lub pośrednikiem pracy w momentach, które uznają za kluczowe dla

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych. Wypowiedzi badanych ujawniają także lukę pomiędzy deklarowaną gotowością do podjęcia pracy a realnym poczuciem przygotowania psychicznego do funkcjonowania w środowisku zawodowym.

Rekomendacje praktyczne:

Na podstawie powyższych wniosków można sformułować następujące rekomendacje dla OHP:

- Utrzymanie i wzmacnianie funkcji OHP jako „bezpiecznej przystani”.
 - Kontynuować model pracy oparty na relacjach, zaufaniu i indywidualnych rozmowach.
 - Wzmacniać kompetencje wychowawców w zakresie komunikacji empatycznej i pracy z młodzieżą w kryzysie.
 - Dbać o stabilność kadry i ciągłość relacji, które dla młodzieży mają kluczowe znaczenie w budowaniu poczucia bezpieczeństwa i motywacji do rozwoju.
- Wspieranie rozwoju pasji i tożsamości zawodowej.
 - Rozbudowywać ofertę kursów, warsztatów i projektów odpowiadających zainteresowaniom młodzieży, traktując je nie tylko jako formę aktywizacji, lecz także jako narzędzie odkrywania predyspozycji zawodowych.
 - Eksponować dobre praktyki, w których pasje (np. cukiernictwo, rysunek) są łączone z praktykami i ścieżką zawodową.
- Optymalizacja doradztwa zawodowego.
 - Zrewidować liczbę godzin z doradcą zawodowym pod kątem obciążenia młodzieży.
 - Zwiększyć elastyczność form wsparcia — łączyć pracę warsztatową (np. symulacje rozmów kwalifikacyjnych, praca na przykładach) z indywidualnymi konsultacjami dostosowanymi do momentu rozwojowego uczestnika.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- Wzmocnić komponent informacyjny dotyczący rynku pracy: praw pracowniczych, realnych oczekiwań pracodawców, zasad zatrudnienia młodocianych oraz typowych ścieżek wejścia na rynek pracy.
- Wsparcie w przejściu z etapu przygotowania do realnego zatrudnienia.
- Rozwijać działania pomostowe między praktykami a pierwszą pracą, np. krótkie staże, symulacje środowiska pracy, mentoring lub kontakt z absolwentami OHP.
 - Wzmacniać przygotowanie psychologiczne do funkcjonowania w środowisku zawodowym — radzenia sobie z presją, oceną, odpowiedzialnością i konfliktami w pracy.
 - Zapewniać młodzieży wsparcie także po rozpoczęciu pierwszego zatrudnienia, szczególnie w początkowym okresie adaptacji.
- Intensyfikacja działań integracyjnych i prospołecznych.
- W miarę możliwości finansowych zwiększyć liczbę wyjazdów integracyjnych i wymian międzyośrodkowych, wykorzystując również fundusze zewnętrzne (projekty krajowe i międzynarodowe).
 - Utrzymać i rozwijać działania wolontariackie (wizyty u seniorów, w domach dziecka, hospicjach).
- Wzmocnienie samorządności i partycypacji młodzieży.
- Systematycznie angażować rady młodzieży w planowanie oferty i ewaluację działań.
 - Włączać przedstawicieli młodzieży w konsultacje dotyczące standardu wychowawczego OHP.
- Oddzielna eksploracja obszaru nowych technologii i AI.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- Prowadzić odrębne działania diagnostyczne i pilotażowe dotyczące wykorzystania nowych technologii i narzędzi opartych na AI w edukacji, doradztwie i komunikacji z młodzieżą.
- Traktować technologie cyfrowe nie jako substytut relacji, lecz jako narzędzie wspierające procesy uczenia się, orientacji zawodowej i dostępu do informacji.
- Uwzględniać różnice w kompetencjach cyfrowych młodzieży i dbać o etyczny, bezpieczny charakter wdrażanych rozwiązań.

II. Analiza wyników badań indywidualnych (IDI)

1. Wprowadzenie

Indywidualne wywiady pogłębione (IDI) stanowią drugi kluczowy komponent badania jakościowego dotyczącego doświadczeń, potrzeb i oczekiwań młodzieży, w tym młodzieży z niepełnosprawnością, zaburzeniami w rozwoju, chorobami przewlekłymi, korzystającej z usług OHP. Zastosowanie tej metody umożliwiło uzyskanie danych, których nie sposób wydobyć w warunkach grupowych — informacji osobistych, bardziej refleksyjnych oraz odnoszących się do indywidualnych historii edukacyjnych i zawodowych. Wywiady pozwoliły również dotrzeć do tematów trudnych, takich jak obawy, wątpliwości, rozczarowania czy indywidualne motywacje związane z wyborem ścieżki kariery. Dzięki rozmowom indywidualnym uczestnicy mieli przestrzeń, by swobodniej mówić o swoich doświadczeniach, także tych, które w warunkach grupowych mogłyby zostać pominięte lub zdominowane przez silniejsze głosy. Jednocześnie zaznaczyć należy, że IDI ujawniają biograficzny i emocjonalny wymiar korzystania z OHP, który nie jest widoczny w badaniach grupowych, co potwierdzają takie wypowiedzi respondentów jak:

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

„W grupie bym tego nie powiedziała, bo by się śmiali, a tu mogłam powiedzieć, jak naprawdę było.”

„Nie wszystko się mówi przy innych, bo każdy ma swoje zdanie.”

„Na wywiadzie jeden na jeden łatwiej powiedzieć o takich sprawach.”

„Nie chciałem mówić przy grupie o domu.”

Metoda IDI pozwoliła przyjrzeć się, jak młodzież definiuje rolę OHP w swoim życiu, jakie elementy oferty są dla niej najbardziej znaczące oraz z jakimi trudnościami mierzy się w procesie edukacyjno-zawodowym. Wywiady obejmowały szeroki zakres zagadnień: od sposobów, w jakie młodzież trafiła do OHP, przez ocenę oferty kursów, projektów i zajęć oraz ich dostosowania do indywidualnych potrzeb i stanu zdrowia uczestników, aż po analizę relacji z wychowawcami, oczekiwania dotyczące wsparcia i wskazywane rekomendacje zmian. Uczestnicy opowiadali zarówno o motywacjach związanych z rozwojem zawodowym, jak i o potrzebach dotyczących integracji, poczucia bezpieczeństwa oraz wsparcia emocjonalnego. W materiałach pojawiają się również bogate dane na temat kompetencji zdobywanych w OHP, ich wpływu na codzienne funkcjonowanie oraz postrzegania przyszłości zawodowej.

Interpretacje zostały uzupełnione o kontekst badań naukowych dotyczących pracy z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym, niepełnosprawnością, zaburzeniami w rozwoju, chorobami przewlekłymi, roli instytucji wsparcia oraz edukacji zawodowej. Przypomnijmy, iż OHP pełnią w Polsce podwójną rolę: edukacyjną oraz wychowawczą. Zgodnie z literaturą, młodzież trafiająca do instytucji resocjalizacyjnych lub opiekuńczo-wychowawczych często charakteryzuje się obniżoną samooceną, przerwanyymi ścieżkami

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

edukacyjnymi oraz trudnościami społecznymi. Analiza przeprowadzonych wywiadów potwierdza te ustalenia – większość wychowanków trafiła do OHP przypadkowo, z polecenia (głównie członków rodziny lub rówieśników) lub z powodu braku miejsca w innych szkołach. Mimo to ich doświadczenia okazały się w większości bardzo pozytywne. Zgodnie z teorią wiążących kompetencji (*attachment-based resilience*), bezpieczeństwo emocjonalne i stabilne relacje z dorosłymi są jednym z najważniejszych czynników wspierających rozwój młodego człowieka. W świetle przeprowadzonych wywiadów wychowawcy OHP pełnią funkcję bezpiecznych dorosłych, którym młodzież ufa. Uczestnicy wywiadów określali wychowawców jako osoby wspierające, dostępne i zaangażowane. Wielu z nich zauważało, że po raz pierwszy spotkali dorosłych, którzy „naprawdę słuchają” i interesują się ich sytuacją życiową. Relacje te korespondują z wynikami badań nad tzw. mentoringiem rówieśniczym i instytucjonalnym, wskazując, że młodzież funkcjonująca w środowisku deficytowym szybciej rozwija kompetencje społeczne, gdy otrzymuje spersonalizowane wsparcie. Wychowankowie OHP jednoznacznie potwierdzają, że czuli się traktowani indywidualnie i podmiotowo, co widoczne było szczególnie w wypowiedziach takich jak:

„O matko. To jest za mało, aby powiedzieć, że jest bardzo dobry (kontakt z kadrą – przypis). Wychowawcy, czy ktokolwiek, czy doradcy zawodowi, czy też majstrzy, wychowawcy, wchodzisz jesteś uśmiechnięty, wychowawcy z Tobą rozmawiają, żartują, gadają, śmieją się, pomagają mi we wszystkim. Raz było tak, że jak byłem w pierwszej klasie, byłem smutny to Pani (imię – przypis) właśnie psycholog zapytała się mnie, dlaczego jestem smutny, ja jej odpowiedziałem, że mam taki wyraz twarzy. Nie puściła mnie dopóki nie powiedziałem co mnie trapi.”

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

„Z wychowawcami bardzo dobrze, bo można wychowawcom ufać pod każdym względem, możesz wszystko powiedzieć nawet można wtedy dogadać się z wychowawcą co i jak.”

Wypowiedzi uczestników badania jakościowego pokazują, że młodzież bardzo często trafia do Ochotniczych Hufców Pracy w momentach kryzysowych, kiedy wcześniejsze ścieżki edukacyjne lub życiowe uległy załamaniu, a dostępne formy wsparcia okazały się niewystarczające. OHP jest wówczas postrzegane jako instytucja „drugiej szansy”, a niekiedy wręcz ostatnia realna możliwość uzyskania pomocy, co oddają słowa respondentów:

„Jakby nie OHP, to bym już w ogóle nie chodził do szkoły.”

„OHP to było ostatnie miejsce, gdzie jeszcze ktoś chciał pomóc.”

Jednocześnie kluczowym mechanizmem uruchamiającym proces zmiany okazuje się indywidualny kontakt z dorosłym – oparty na rozmowie, uważności, zaufaniu i braku oceniania. Respondenci podkreślają znaczenie bycia wysłuchanym i traktowanym podmiotowo, co wyrażają m.in. w stwierdzeniach:

„Najważniejsze było, że ktoś mnie wysłuchał.”

„To nie było na zasadzie: musisz, tylko: co możemy zrobić.”

„To jest właśnie rozmowa między Tobą a wychowawcą, że nikt inny, jeśli chodzi o uczestników tego ośrodka, internatu, nikt inny nie wie, tylko Ty i wychowawca. Więc tak jest właśnie, że wtedy czujesz się wysłuchany, dostajesz tą pomoc (...).”

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Dane te wskazują, że relacja oparta na dialogu i zaufaniu stanowi fundament skutecznej pracy wychowawczej w OHP.

2. Doświadczenia związane z korzystaniem z oferty OHP

2.1. Organizacja i dostępność usług

W indywidualnych wywiadach młodzież konsekwentnie podkreślała, że OHP jest instytucją, która zapewnia łatwy, nieskomplikowany i przyjazny dostęp do oferowanych usług, także dla osób z niepełnosprawnością, zaburzeniami w rozwoju, chorobami przewlekłymi. W ich doświadczeniu pomoc jest dostępna w momencie, gdy jest potrzebna, a kontakt z kadrami nie wymaga dodatkowych formalności ani długiego oczekiwania. To poczucie „otwartości drzwi” tworzy warunki, w których młodzi ludzie chętniej sięgają po wsparcie i szybciej adaptują się do zasad funkcjonowania w OHP. Warto zauważyć, że dla wielu uczestników dostępność oznacza nie tylko fizyczną możliwość przyścia do placówki, lecz także poczucie, że pracownicy są naprawdę obecni — „tu i teraz”. W ich relacjach powracał opis sytuacji, w których mogli podejść do wychowawcy między zajęciami, zapytać o sprawy szkolne, zawodowe lub prywatne i natychmiast otrzymać pomoc lub wskazówkę. Ten wymiar bezpośredniości jest dla młodzieży niezwykle istotny, zwłaszcza że w kontaktach z innymi instytucjami doświadczają często dystansu, braku czasu lub odsyłania z miejsca na miejsce. OHP jawi im się więc jako miejsce, w którym dorosły jest dostępny nie tylko formalnie, ale rzeczywiście.

Jednocześnie uczestnicy pozytywnie oceniali przejrzystość organizacji zajęć i działań dodatkowych. Harmonogramy, informacje o spotkaniach, zasady udziału w kursach czy projektach były dla nich zrozumiałe, a sam proces zgłaszania się na zajęcia oceniano jako prosty. Dla młodzieży, która nierzadko mierzy się z chaosem związanym z obowiązkami

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

szkolnymi, rodzinnymi i osobistymi, taka przewidywalność działania instytucji ma duże znaczenie. Podkreślano, że jasność zasad ułatwia im planowanie i wzmacnia poczucie kontroli nad własnymi zadaniami.

Wielu uczestników wskazywało również, że pracownicy OHP wykazują dużą elastyczność w dostosowywaniu działań do indywidualnej sytuacji oraz możliwości czy stanu zdrowia młodzieży. Jeśli ktoś ma trudności z dojazdem, obowiązki szkolne w tym samym czasie albo chwilowo gorszą kondycję psychiczną, możliwość rozmowy o zmianie terminu lub dopasowaniu formy wsparcia była odbierana jako duże ułatwienie. Brak sztywności i gotowość do negocjowania rozwiązań zwiększały prawdopodobieństwo, że młodzi ludzie nie rezygnują z udziału w działaniach OHP, nawet kiedy mierzą się z przejściowymi trudnościami. W wywiadach pojawiła się również ważna obserwacja dotycząca różnicy między dostępnością wsparcia w OHP a tym, którego doświadczają w szkole. Młodzież wskazywała, że w środowisku edukacyjnym często trudno jest porozmawiać indywidualnie z nauczycielem, a wiele spraw wymaga formalnego umówienia się, czasem nawet przez dziennik elektroniczny. W OHP kontakt jest bezpośredni, szybki i nieobarczony kontekstem oceniania, co czyni go bardziej komfortowym. Ten kontrast sprawia, że dostępność usług OHP jest postrzegana jeszcze bardziej pozytywnie.

Choć ogólna ocena organizacji usług jest bardzo dobra, w niektórych wypowiedziach pojawiały się sugestie dotyczące zwiększenia częstotliwości lub intensywności wybranych form wsparcia, szczególnie takich jak doradztwo zawodowe czy konsultacje specjalistyczne. Młodzież zaznaczała jednak, że są to raczej oczekiwania rozwojowe niż sygnały niezadowolonia. Obecne działania są wartościowe, ale ich większa regularność pozwoliłaby w ich ocenie szybciej rozwijać kompetencje i skuteczniej radzić sobie z obciążeniami. Warto podkreślić, że w żadnym z wywiadów nie pojawiły się zarzuty dotyczące chaosu organizacyjnego, niejasności procedur czy braku dostępu do niezbędnych informacji lub zajęć

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

choćby ze względu na specjalne potrzeby edukacyjne oraz zdrowotne. OHP jest odbierane jako instytucja uporządkowana, w której łatwo się odnaleźć, a młodzież otrzymuje pomoc w sposób odpowiadający jej możliwościom. To sprawia, że nawet osoby o niższym poziomie zaufania do instytucji publicznych lub te, które w przeszłości miały trudne doświadczenia edukacyjne, szybko adaptują się do zasad funkcjonowania OHP. Z perspektywy młodzieży organizacja i dostępność usług to zatem nie tylko kwestia procedur, lecz także jakości relacji i stylu komunikacji. Instytucja jest oceniana jako otwarta, responsywna i umożliwiająca szybkie uzyskanie wsparcia — co jest szczególnie ważne w sytuacji, gdy wielu młodych ludzi zmagają się z problemami wymagającymi natychmiastowej reakcji dorosłych. Te doświadczenia wzmacniają zaufanie do OHP i zapewniają młodzieży poczucie, że mają miejsce, w którym mogą liczyć na stałe i realne wsparcie.

Wypowiedzi uczestników badania jakościowego wskazują również, że Ochotnicze Hufce Pracy są postrzegane jako instytucja „zawsze dostępna”, szczególnie w kontrze do doświadczeń szkolnych, gdzie kontakt z dorosłymi bywa sformalizowany i opóźniony; respondenci podkreślają bezpośredniość wsparcia, mówiąc m.in.:

„Tu mogłam podejść i od razu pogadać.”

„Nie trzeba się zapisywać jak do nauczyciela.”

„Nie ma tak, że mówią, że nie mają czasu (...). Nigdy by nie powiedzieli, że nie ma opcji, zawsze jest tak, że pomogą, zawsze.”

„Jak na przykład było to w podstawówce tam u mnie (...). A tam wychowawca był taki, że no, że lotto było mu nie.”

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Taka dostępność i brak barier formalnych obniżają lęk instytucjonalny i zwiększają gotowość młodzieży do korzystania ze wsparcia, co wyrażają wypowiedzi:

„(...) nie bałem się przyjść i zapytać.”

„(...) wiedziałem, że mnie nie wyśmieją.”

„ (...) tu nikt nie krzyczał.”

Jednocześnie elastyczność organizacyjna OHP – możliwość dostosowania terminów czy materiałów w związku ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi uczestników, indywidualne podejście do trudniejszych momentów oraz brak sankcyjnego reagowania na nieobecności – sprzyja utrzymaniu ciągłości udziału młodzieży w działaniach instytucji, co pokazują słowa respondentów:

„(...) jak nie mogłem przyjść, to dało się dogadać.”

Wyniki te wskazują na konieczność zachowania niskoprogowego modelu dostępu do kadry, ochrony elastyczności organizacyjnej jako jednego z kluczowych zasobów OHP oraz świadomego wzmocnienia tych elementów przy jednoczesnym monitorowaniu obciążenia pracowników, tak aby rosnąca liczba uczestników nie ograniczała dostępności i jakości relacji wspierających.

2.2. Jakość oferowanego wsparcia

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

W narracjach uczestników IDI jakość wsparcia OHP ujawnia się nie tyle poprzez formalny zakres działań, ile przez sposób ich realizacji. Młodzi ludzie zwracali uwagę, że to, co najbardziej odróżnia OHP od innych instytucji, to styl pracy kadry — oparty na relacyjności, zrozumieniu i konsekwentnym towarzyszeniu. Wsparcie jest odbierane jako realne, a nie deklaratywne, ponieważ wynika z codziennego kontaktu i uważności wychowawców na sytuację każdego uczestnika. W wielu wypowiedziach pojawiały się wątki dotyczące indywidualnego podejścia. Młodzież podkreślała, że pracownicy OHP starają się zrozumieć jej kontekst życiowy oraz specyficzne trudności, a rozmowy nie mają charakteru oceniającego. Dla wielu młodych ludzi jest to pierwsze doświadczenie kontaktu z dorosłymi, którzy słuchają bez presji, nie porównują z innymi i nie patrzą przez pryzmat szkolnych wyników. Właśnie ta atmosfera sprawia, że chętniej dzielą się problemami, które w innych miejscach pozostają niewypowiedziane. Istotnym elementem jakości wsparcia jest emocjonalna dostępność wychowawców. Młodzi ludzie mówili o nich jako o osobach, z którymi można rozmawiać w różnych sytuacjach — zarówno w chwilach kryzysu, jak i wtedy, gdy potrzebują zwykłej rozmowy, aby uporządkować myśli. Wsparcie to funkcjonuje nie tylko w trybie formalnych spotkań, lecz także w krótkich interakcjach między zajęciami, które często mają dla uczestników duże znaczenie. To właśnie w tych drobnych momentach rodzi się poczucie bliskości i bezpieczeństwa. Warto podkreślić, że młodzież dostrzega również konsekwencję i uważne prowadzenie spraw, które zgłasza kadrze OHP. Jeśli uczestnik przychodzi z problemem, pracownicy nie zostawiają go samemu sobie — wracają do tematu, pytają o postępy, proponują kolejne kroki. Ten sposób działania wyraźnie wzmacnia odczucie, że ich trudności są traktowane poważnie i nie „znikają” po pierwszej rozmowie. To poczucie ciągłości sprawia, że młodzież częściej wraca po pomoc, bo wie, że zostanie poprowadzona przez dany problem do momentu znalezienia rozwiązania.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

W wypowiedziach badanych bardzo mocno wybrzmiewał także temat wsparcia motywacyjnego, które pomaga im podnieść się po porażkach, wrócić do obowiązków szkolnych czy uporządkować plany na przyszłość. Wychowawcy potrafią łączyć wymagania z empatią, co młodzież ocenia jako jedną z najcenniejszych cech wsparcia. Z jednej strony nie pozwalają na rezygnację, z drugiej — nie stosują presji, która mogłaby zniechęcić lub wywołać lęk. Poniżej znajduje się wypowiedź osoby badanej ilustrująca to doświadczenie:

„(...) Pani mówi widzisz, po co tak szybko się poddajesz. Tutaj wychowawcy strasznie motywują, strasznie, bardzo strasznie.”

Ten rodzaj interakcji młodzi ludzie określali jako „wsparcie, które popycha do przodu, ale nie przytłacza”. Ważnym elementem jakości wsparcia jest kompetencja interpersonalna pracowników. Młodzież opisywała wychowawców jako osoby komunikatywne, naturalne i autentyczne, co sprawia, że relacja bardziej przypomina partnerski dialog niż jednostronną instrukcję. Ta autentyczność ma szczególne znaczenie dla uczestników, którzy deklarują niskie zaufanie do instytucji lub trudne doświadczenia szkolne. W OHP czują się traktowani podmiotowo.

Jednocześnie młodzież docenia różnorodność form wsparcia, z których może korzystać — od indywidualnych rozmów, zajęć rewalidacyjnych oraz indywidualnych zajęć ze specjalistami takimi jak psycholog czy pedagog, przez działania grupowe, po pomoc w nauce i doradztwie zawodowym. Dla jednych kluczowa jest możliwość odreagowania emocji, dla innych — uporządkowanie obowiązków szkolnych lub przygotowanie do wejścia na rynek pracy. Elastyczne dopasowanie form wsparcia do aktualnych potrzeb uczestników jest jednym z elementów, który buduje zaufanie i zaangażowanie. W kilku wypowiedziach pojawiły się sugestie, że niektóre formy wsparcia — zwłaszcza doradztwo zawodowe — mogłyby być

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

bardziej dostępne w wymiarze czasowym. Te uwagi nie wynikały jednak z niezadowolenia, lecz z dostrzeżenia wartości działań i chęci korzystania z nich częściej. To sygnał, że młodzież widzi sens w oferowanych usługach i byłaby gotowa angażować się w nie intensywniej.

Wyniki badania jakościowego jednoznacznie pokazują, że jakość wsparcia oferowanego w Ochotniczych Hufcach Pracy jest definiowana przede wszystkim przez relacyjny styl pracy kadry, a nie przez sam formalny zakres dostępnej pomocy; respondenci podkreślają, że kluczowe znaczenie miało to, że:

„(...) nie chodziło o to, co oni oferują, tylko jak ze mną gadali.”

oraz że było to, jak zauważają respondenci:

„(...) normalne, ludzkie wsparcie, a nie jak w urzędzie, tylko jak z człowiekiem.”

Indywidualne podejście oraz brak oceniania sprzyjają otwartości młodzieży i zwiększają gotowość do ujawniania trudności, co potwierdzają wypowiedzi uczestników, że nie bali się powiedzieć, co im nie wychodzi oraz nikt ich nie porównywał do innych, dzięki czemu mogli swobodnie mówić także o problemach ukrywanych wcześniej. Równie istotna jak pomoc edukacyjna czy zawodowa okazuje się emocjonalna dostępność wychowawców – dla wielu uczestników to właśnie rozmowy stanowiły kluczowy element wsparcia, co oddają słowa:

„(...) czasem wystarczyło, że ktoś wysłuchał.”

przy jednoczesnym podkreślaniu, że wsparcie miało charakter ciągły, a nie jednorazowy. Wypowiedzi respondentów wskazują także na oczekiwanie większej dostępności czasowej

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

najbardziej cenionych form wsparcia, takich jak rozmowy indywidualne i doradztwo, co implikuje potrzebę ochrony relacyjnego stylu pracy OHP, zapewnienia wychowawcom warunków organizacyjnych umożliwiających ciągłość kontaktu oraz systematycznego monitorowania, czy by wzrost liczby uczestników nie odbywał się kosztem jakości relacji wspierających.

2.3. Relacje z kadrą OHP

W relacjach uczestników wywiadów indywidualnych kontakty z kadrą OHP zajmują centralne miejsce. Młodzież mówiła o wychowawcach, doradcach i instruktorach z wyraźną emocjonalnością, wskazując, że to właśnie jakość relacji stanowi fundament ich poczucia bezpieczeństwa i zaangażowania. OHP nie jest tu postrzegane jedynie jako instytucja edukacyjna, ale jako przestrzeń, w której młodzi ludzie spotykają dorosłych reagujących na ich potrzeby w sposób bardziej zbliżony do rodzinnego niż szkolnego. Wielu uczestników zaznaczało, że kontakt z kadrą jest wyjątkowo „ludzki” — pozbawiony sztywności i dystansu, które często towarzyszą relacjom w środowisku szkolnym. Wychowawcy traktują ich podmiotowo, nie pomijając żadnych problemów ani emocji, z którymi przychodzą młodzi ludzie. To jedno z doświadczeń, które pojawiało się w wypowiedziach najczęściej: świadomość, że pracownicy OHP nie patrzą na nich przez pryzmat ocen, frekwencji czy wcześniejszych trudności, lecz widzą w nich młodych ludzi z potencjałem, który warto wydobyć. W relacjach z kadrą istotna jest także przestrzeń do mówienia o swoich sprawach. Uczestnicy opowiadali, że mają poczucie, iż mogą porozmawiać o wszystkim — o konfliktach w domu, problemach w szkole, trudnościach z rówieśnikami czy wątpliwościach dotyczących przyszłości. To szerokie spektrum tematów świadczy o zaufaniu, które młodzież czuje wobec wychowawców. Co ważne, rozmowy te nie mają charakteru formalnego wsparcia psychologicznego, lecz

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

odbywają się naturalnie, w rytmie codziennych spotkań, co czyni je bardziej dostępnymi i mniej obciążającymi dla młodych ludzi.

Jednym z kluczowych aspektów relacji z kadrą jest stała obecność dorosłych, którą młodzież odbiera jako gwarancję wsparcia. Wychowawcy są dostępni zarówno w sytuacjach kryzysowych, jak i w momentach drobnych niepowodzeń. Uczestnicy mówili o tym, że wystarczy krótka rozmowa, by poczuć, że ktoś interesuje się ich sytuacją, co często wystarczało, by wrócić do równowagi. Ten rodzaj codziennej troski budował więź, którą trudno osiągnąć w bardziej sformalizowanych instytucjach. Relacje te mają również wymiar motywacyjny. Młodzież opowiadała, że wychowawcy potrafili zachęcić do działania w sposób, który nie wywołuje presji, ale mobilizuje do refleksji i podejmowania decyzji. Słowa wsparcia często pojawiały się wtedy, gdy młodzi ludzie mieli poczucie, że „nic im nie wychodzi” albo że przestają widzieć sens w dalszym działaniu. Wychowawcy, poprzez rozmowę i codzienną obecność, pomagali im wrócić na bardziej stabilny tor.

Na uwagę zasługuje również charakter komunikacji, który młodzież określała jako swobodny, zrozumiały i pełen szacunku. Brak podwyższonego tonu, brak formalności i możliwość rozmawiania „normalnym językiem” sprawiały, że uczestnicy nie czuli się onieśmieleni ani oceniani. Ten sposób dialogu wzmacnia poczucie partnerstwa — młodzież ma wrażenie, że jest traktowana nie jak podopieczni, ale jak młodzi dorośli, którzy uczą się podejmować decyzje i ponosić konsekwencje swoich działań. Nie bez znaczenia jest także fakt, że relacje z kadrą często wykraczają poza kontekst pojedynczych spotkań. Wychowawcy pamiętają, o czym rozmawiali z uczestnikami wcześniej, dopytują o rozwój sytuacji, wracają do spraw trudnych, które wymagają dłuższego procesu. Taka ciągłość kontaktu czyni wsparcie bardziej kompletnym i buduje w młodzieży przekonanie, że nie są pozostawiani sami sobie. To doświadczenie ma szczególne znaczenie dla osób, które w środowisku szkolnym lub rodzinnym nie zawsze mogły liczyć na podobną uważność.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

W nielicznych wypowiedziach pojawiały się sugestie, że przy większej liczbie działań lub uczestników warto byłoby wzmocnić zasoby kadry, aby zachować tę samą jakość kontaktu i dostępność rozmów indywidualnych. Młodzież widzi bowiem, jak bardzo obciążające może być indywidualne prowadzenie wielu osób, a jednocześnie ma świadomość, że to właśnie osobisty wymiar relacji jest najmocniejszym elementem wsparcia w OHP. W perspektywie uczestników relacje z kadrą OHP mają zatem charakter fundamentalny — to one warunkują, czy młodzi ludzie czują się na tyle bezpiecznie, by mówić o swoich problemach, i czy są gotowi angażować się w działania instytucji.

Relacje z kadrą Ochotniczych Hufców Pracy stanowią dla uczestników fundament poczucia bezpieczeństwa i podstawowy warunek korzystania z oferty instytucji, co wyraźnie wybrzmiewa w wypowiedziach:

„Jakby nie wychowawcy, to by mnie tu nie było.”

„To oni sprawili, że chciałam tu przychodzić.”

Kluczowym elementem tych relacji jest styl komunikacji kadry – nieformalny, spokojny i oparty na szacunku – który wyraźnie odróżnia OHP od doświadczeń szkolnych, opisywanych przez respondentów jako bardziej napięte i oceniające. Indywidualne traktowanie uczestników, pamięć o wcześniejszych rozmowach oraz wracanie do zgłaszanych trudności wzmacniają zaufanie młodzieży i poczucie bycia traktowanym poważnie, co oddają wypowiedzi:

„Nie musiałam wszystkiego tłumaczyć od nowa.”

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

„Czułem, że to nie jest na pokaz.”

Stała dostępność wychowawców ma jednocześnie wyraźny wymiar motywacyjny i wychowawczy, obniżając napięcie i zapobiegając eskalacji kryzysów, co sprawia, że młodzież może reagować na trudności na bieżąco i doświadczać realnego wsparcia w zmianie swojego funkcjonowania, o czym świadczą słowa *„jak coś się działo, to od razu mogłem przyjść”* oraz *„pomogli mi się ogarnąć”*.

2.4. Ocena wsparcia w przygotowaniu do rynku pracy

W wypowiedziach młodzieży przygotowanie do rynku pracy pojawiało się jako jedna z najbardziej oczekiwanych i jednocześnie najbardziej docenianych części oferty OHP. Uczestnicy wskazywali, że instytucja pomaga im zrozumieć, czego mogą spodziewać się w przyszłej pracy, jakie kompetencje są potrzebne oraz jakie zachowania są dobrze widziane przez pracodawców. Dla wielu z nich jest to pierwsze miejsce, w którym otrzymują informacje o realnych wymaganiach rynku pracy w sposób przystępny i pozbawiony presji. Ten aspekt wsparcia jest szczególnie cenny dla osób, które mają ograniczone doświadczenia zawodowe lub nie mogą liczyć na podobne wskazówki w środowisku domowym. Młodzi ludzie podkreślali, że OHP wyposaża ich w wiedzę praktyczną — nie tylko tę związaną z samą pracą, ale również z procesem rekrutacji. Ćwiczenia dotyczące pisania CV, symulacje rozmów kwalifikacyjnych czy omówienie standardowych pytań rekruterów były odbierane jako działania, które „odczarowują” pierwsze wejście na rynek pracy. W ich narracjach widać dużą ulgę wynikającą z faktu, że ktoś przeprowadza ich krok po kroku przez proces, który wcześniej budził obawy lub wydawał się szczególnie trudny.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

W tym kontekście pojawiał się także wymiar emocjonalny wsparcia. Dla wielu młodych ludzi strach przed oceną i porażką jest jednym z głównych barier utrudniających podjęcie pracy. OHP pomaga im te bariery obniżyć — zarówno poprzez trening umiejętności, jak i poprzez budowanie pewności siebie. Uczestnicy mówili, że najważniejsze jest dla nich poczucie, że nie idą na rozmowę kwalifikacyjną „z niczym”, lecz mają konkretne narzędzia i wiedzę. To sprawia, że pierwsze zawodowe kroki nie są już postrzegane jako przepaść nie do pokonania. W wywiadach pojawił się także nacisk na wyjaśnianie zasad funkcjonowania miejsc pracy. Młodzi ludzie opowiadali, że dzięki rozmowom z kadrami zrozumieli, dlaczego punktualność, zaangażowanie czy odpowiednia komunikacja są ważne. Co istotne — nie chodzi o powtarzanie szkolnych pouczeń, ale o przedstawienie realnych konsekwencji i oczekiwań. Jeden z uczestników opisał to tak:

„Wcześniej nie wiedziałem, jak to w ogóle wygląda. Że trzeba mówić, co się umie, a czego nie. Że jak czegoś nie rozumiem, to mam prawo zapytać. Na zajęciach pierwszy raz ktoś mi pokazał, jak wygląda rozmowa o pracę krok po kroku. Co powiedzieć, czego nie mówić, na co patrzy pracodawca. I dzięki temu teraz wiem, że jak pójść na rozmowę, to nie spanikuję, tylko dam radę.”

Takie wypowiedzi dobrze oddają charakter wsparcia, które młodzież postrzega jako praktyczne, konkretne i oswajające z rzeczywistością zawodową. Uczestnicy nie oczekują od OHP teoretycznych wykładów o rynku pracy — zależy im na prostych, jasnych wyjaśnieniach oraz możliwości przećwiczenia zachowań, których będą potrzebować podczas rekrutacji i pierwszych zadań zawodowych. Jednocześnie w części wypowiedzi pojawiały się sugestie, że warto byłoby rozszerzyć działania związane z praktycznym doświadczaniem pracy: wizyty w zakładach pracy, rozmowy z pracodawcami czy krótkie staże. Młodzież widzi w takich

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

aktywnościach duży potencjał, ponieważ pomagają one w zobaczeniu, jak wygląda środowisko zawodowe, jakie obowiązki wykonuje się na danym stanowisku i czy wyobrażenia o pracy odpowiadają rzeczywistości. Te oczekiwania nie wynikały z braków w obecnej ofercie, lecz z chęci jeszcze lepszego przygotowania do przyszłych wyborów. Warto podkreślić, że młodzież ocenia wsparcie zawodowe OHP jako spójne i pomocne, a jego skuteczność wynika z połączenia konkretnych instrukcji, indywidualnego podejścia i atmosfery bezpieczeństwa. Działania te nie tylko ułatwiają wejście na rynek pracy, ale również redukują stres, wzmacniają poczucie kompetencji i zwiększają gotowość do podejmowania pierwszych zawodowych kroków.

Wsparcie zawodowe oferowane w Ochotniczych Hufcach Pracy pełni dla młodzieży przede wszystkim funkcję osławiającą rynek pracy i redukującą lęk przed pierwszym zatrudnieniem, co osoby badane wyraźnie podkreślają, mówiąc:

„Bałem się pracy, a tu mi pokazali, że da się to ogarnąć.”

„Wcześniej praca to był stres, teraz to coś normalnego.”

Doradztwo zawodowe sprzyja także realistycznej ocenie własnych możliwości i ograniczeń, pomagając młodym osobom porządkować cele i podejmować bardziej świadome decyzje. Jednocześnie istotnym efektem wsparcia zawodowego jest budowanie pewności siebie i poczucia sprawczości, co – w połączeniu z oczekiwaniem większej liczby realnych kontaktów z rynkiem pracy – wskazuje na potrzebę utrzymania praktycznego charakteru doradztwa, rozszerzania działań umożliwiających bezpośredni kontakt z pracodawcami oraz

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

zapewnienia elastycznego dostępu do wsparcia w kluczowych momentach decyzji edukacyjno-zawodowych.

3. Wpływ udziału w OHP na funkcjonowanie młodzieży

3.1. Rozwój osobisty i społeczny

Udział w OHP wpływa na młodzież nie tylko w wymiarze edukacyjnym czy zawodowym, ale przede wszystkim osobistym. W relacjach uczestników wielokrotnie pojawiały się przykłady zmian dotyczących sposobu myślenia o sobie, relacjach z innymi oraz codziennych zachowaniach. Młodzi ludzie mówili, że dzięki OHP stali się bardziej świadomi własnych potrzeb, emocji i możliwości, a część z nich po raz pierwszy poczuła, że ma realny wpływ na swoje życie. To poczucie sprawczości było jednym z najczęściej wskazywanych efektów udziału w działaniach instytucji. Jednym z ważnych obszarów rozwoju osobistego jest większa stabilność emocjonalna i umiejętność radzenia sobie z trudnościami. Uczestnicy podkreślali, że dzięki regularnym rozmowom z wychowawcami nauczyli się inaczej reagować na stres, szybciej zauważać, co ich niepokoi, i prosić o pomoc, kiedy jest potrzebna. Zamiast tłumić emocje lub reagować impulsywnie, częściej starają się je zrozumieć, co przekłada się na ich codzienne funkcjonowanie — zarówno w domu, jak i w szkole. Zmiana widoczna była także w zakresie pewności siebie. Młodzież mówiła, że wcześniej nie miała odwagi zabierać głosu, zgłaszać potrzeb czy podejmować nowych wyzwań. Udział w OHP, szczególnie praca w małych grupach i zadania wymagające aktywności, pozwoliły im przełamać nieśmiałość i bardziej uwierzyć w swoje możliwości. Dla części młodych ludzi był to kluczowy krok — początek myślenia o sobie jako osobach posiadających mocne strony, a nie tylko braki.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Udział w Ochotniczych Hufcach Pracy sprzyja odbudowie poczucia sprawczości i wpływu młodzieży na własne życie, co osoby badane opisują jako moment przełomowy, mówią:

„Wcześniej wszystko było poza mną, teraz wiem, że mogę coś zmienić.”

„Pierwszy raz miałam wrażenie, że ode mnie coś zależy.”

Równocześnie OHP wspiera stabilizację emocjonalną i rozwój umiejętności radzenia sobie z trudnościami. Istotnym elementem tego procesu jest praca w grupie, która sprzyja rozwojowi kompetencji społecznych i relacyjnych, pozwalając młodzieży stopniowo uczyć się współpracy i funkcjonowania w relacjach. Całościowo rozwój osobisty w OHP ma charakter procesowy i rozłożony w czasie, a wzrost pewności siebie – jeden z najczęściej wskazywanych efektów udziału – nie stał się od razu, lecz był wynikiem stopniowych zmian, co implikuje potrzebę utrzymania działań wzmacniających sprawczość, regulację emocji i pracę grupową przy jednoczesnym dostosowywaniu tempa wsparcia do indywidualnych możliwości uczestników.

3.2. Zmiany w postawach, motywacji i samoocenie

W wypowiedziach młodzieży udział w OHP wiąże się z wyraźną zmianą w sposobie myślenia o sobie i własnych możliwościach. Uczestnicy podkreślali, że jeszcze przed przyjściem do OHP często brakowało im wiary w to, że są w stanie poradzić sobie z obowiązkami szkolnymi, zawodowymi lub społecznymi. Wielu z nich doświadczało wcześniej niepowodzeń, które obniżały ich samoocenę i prowadziły do unikania wyzwań. Dopiero dzięki wsparciu kadry

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

i bezpiecznej atmosferze OHP zaczęli dostrzegać, że ich rozwój zależy od zaangażowania, a nie od wcześniejszych błędów. Zmianę widać szczególnie w obszarze motywacji do działania. Młodzi ludzie opowiadali, że na początku często brakowało im energii, determinacji lub poczucia sensu podejmowanych aktywności. W OHP po raz pierwszy zetknęli się z dorosłymi, którzy nie tylko oczekują, ale również wspólnie z nimi szukają sposobów na pokonanie trudności. To stopniowo przekładało się na wzrost zaangażowania — uczestnicy częściej podejmowali nowe zadania, wracali do przerwanych obowiązków szkolnych i zaczęli myśleć o przyszłości w sposób bardziej realistyczny i otwarty.

Zmianie ulegała również postawa wobec obowiązków i relacji z otoczeniem. Młodzież opowiadała, że zaczęła inaczej podchodzić do zadań szkolnych, bardziej świadomie organizowała swój czas i rzadziej rezygnowała po pierwszych trudnościach. To efekt pracy nad konsekwencją, poczuciem odpowiedzialności i wyznaczaniem realistycznych celów. W wielu przypadkach zmiana postawy wykraczała poza OHP — młodzi ludzie zauważali, że są spokojniejsi w domu, podejmują trudniejsze rozmowy z rodzicami i nie unikają sytuacji, które wcześniej były źródłem napięcia.

Udział w Ochotniczych Hufcach Pracy prowadzi do stopniowej odbudowy motywacji do działania, co respondenci opisują jako proces rozciągnięty w czasie, rozpoczynający się często od braku chęci i przechodzący w coraz większe zaangażowanie. Wzrost motywacji jest silnie powiązany z pozytywnym wzmocnieniem ze strony kadry, które przekłada się na poprawę samooceny i zmianę sposobu postrzegania siebie, co oddają słowa:

„Pierwszy raz ktoś mnie pochwalił.”

Równocześnie zmianie ulega podejście uczestników do porażek i trudności – zamiast wycofania pojawia się gotowość do dalszych prób. Motywacja i samoocena wzmacniają się

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

wraz z czasem trwania udziału w OHP i nie przychodzą od razu, co wskazuje na potrzebę systematycznego wzmacniania informacji zwrotnej, projektowania działań umożliwiających doświadczanie drobnych sukcesów oraz uwzględniania długofalowego, procesowego charakteru zmian w pracy z młodzieżą.

3.3. Zmiany w sytuacji edukacyjnej

W relacjach młodzieży udział w OHP wiązał się także z wyraźną poprawą w obszarze funkcjonowania szkolnego. Wielu uczestników opowiadało, że przed dołączeniem do OHP mieli trudności z regularną nauką, frekwencją, organizacją obowiązków czy utrzymaniem motywacji. OHP stało się dla nich miejscem, które wprowadziło pewien porządek — zarówno w codziennym funkcjonowaniu, jak i w podejściu do edukacji. Zmiana nie wynikała z przymusu, ale z połączenia uważnej pracy wychowawców i rosnącego poczucia odpowiedzialności uczestników. Jednym z częściej pojawiających się wątków było uporządkowanie rytmu szkolnego. Młodzi ludzie mówili, że dzięki wsparciu OHP zaczęli lepiej planować dzień, kontrolować terminy i świadomie podchodzić do zaległości. Wcześniej brakowało im narzędzi lub motywacji, aby uporządkować naukę, a niepowodzenia kumulowały się, prowadząc do spadku frekwencji i rosnącej frustracji. W OHP otrzymywali konkretne wskazówki, jak organizować zadania i w jaki sposób małymi krokami zmniejszać zaległości szkolne. Dla wielu z nich była to pierwsza okazja, by spojrzeć na naukę nie jako na ciąg niepowodzeń, lecz jako proces, który mogą realnie kontrolować. Podkreślenia wymaga także, że młodzież ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi jako niezwykle cenne i pomocne wskazywała oferowane przez OHP zajęcia indywidualne, w tym m.in. zajęcia rewalidacyjne, o czym osoby badane mówiły w następujący sposób:

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

„Mam orzeczenie. Mam trudności, jeśli chodzi o lekcje, trudności z uczeniem się, ciężko mi się przyswaja daną wiedzę. Jak jest dużo osób w klasie to ciężko, a jak właśnie mam indywidualnie to wtedy jest lepiej. Bo wtedy jestem ja, jedna osoba, to wtedy do mnie więcej dociera i wtedy bardziej rozumiem. I właśnie z matematyki miałem ciężko, a właśnie mam te indywidualne, i wtedy po prostu mam dodatkowe zajęcia. I chodzę wtedy cały czas, że jest wtedy lepiej, bo wtedy łapię albo jakąś czwórkę albo trójkę.”

„Chodzę tylko na zajęcia do Pani (imię – przypis), kierowniczkę, mam problemy z dysleksją to prowadzi ze mną te zajęcia. Te zajęcia mi pomagają.”

Wyraźnie zmieniało się także podejście do obecności w szkole. Młodzież podkreślała, że dzięki regularnym rozmowom z wychowawcami wzrosła ich świadomość, jak ważne jest utrzymywanie frekwencji i unikanie długich nieusprawiedliwionych nieobecności. Uczestnicy deklarowali, że przestali unikać lekcji i zaczęli częściej podejmować wysiłek, aby wrócić do szkoły nawet po trudnym dniu. Tę zmianę wiązali z poczuciem, że ktoś interesuje się ich postępami i traktuje ich edukację poważnie. W wywiadach pojawiały się także refleksje dotyczące poprawy relacji z nauczycielami. Młodzież zauważała, że dzięki pracy z wychowawcami w OHP zaczęła spokojniej podchodzić do szkolnych konfliktów i bardziej konstruktywnie reagować na krytykę. Zmniejszenie napięcia w relacjach z dorosłymi w szkole prowadziło do większej stabilności i lepszych wyników.

Udział w Ochotniczych Hufcach Pracy sprzyja uporządkowaniu funkcjonowania szkolnego oraz codziennej organizacji nauki, umożliwiając młodzieży przejście od chaotycznego wykonywania obowiązków do bardziej świadomego planowania i kontroli nad własnym procesem edukacyjnym. Jednocześnie widoczny jest wzrost regularności uczęszczania do szkoły oraz większa świadomość znaczenia frekwencji, co przekłada się na

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

bardziej stabilne uczestnictwo w zajęciach edukacyjnych. Wsparcie oferowane przez OHP wpływa także na zmianę sposobu reagowania na trudności szkolne i krytykę ze strony nauczycieli, sprzyjając bardziej konstruktywnym, spokojnym i dialogowym postawom wobec sytuacji problemowych. Całościowo poprawa sytuacji edukacyjnej ma charakter stopniowy i silnie zależny od wsparcia relacyjnego oraz pośredniczącej roli OHP w relacjach pomiędzy młodzieżą a szkołą, co podkreśla znaczenie kontynuowania działań wzmacniających organizację nauki, kompetencje radzenia sobie ze stresem szkolnym oraz wczesne reagowanie na sygnały wycofania edukacyjnego.

3.4. Zmiany w sytuacji zawodowej

Dla wielu młodych ludzi udział w OHP był pierwszym realnym kontaktem z myśleniem o pracy w sposób uporządkowany i praktyczny. W wywiadach indywidualnych pojawiało się wiele wątków świadczących o tym, że instytucja ta pozwoliła im nie tylko zdobyć wiedzę na temat rynku pracy, lecz także zacząć świadomie planować zawodową przyszłość. Zmiany te nie zawsze oznaczały natychmiastowe podjęcie pracy — często miały charakter procesowy, stopniowy, a ich najważniejszym efektem była rosnąca gotowość do wejścia w świat pracy. Jednym z ważniejszych obszarów zmian była klarowniejsza wizja przyszłości zawodowej. Uczestnicy opowiadali, że wcześniej ich wyobrażenia o pracy były bardzo ogólne — często ograniczały się do powtarzania zasłyszanych opinii lub wyborów podejmowanych zbyt szybko. Dopiero dzięki rozmowom z wychowawcami i doradcami zawodowymi zaczęli zastanawiać się, jakie kompetencje posiadają, czego brakuje im do wykonywania określonego zawodu i jakie ścieżki są dla nich realnie dostępne. Ta zmiana w podejściu miała wpływ nie tylko na ich decyzje, lecz także na ich poczucie sprawczości — zaczęli widzieć zawód jako coś, na co mogą mieć wpływ, a nie jako narzucony z zewnątrz wybór.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Kolejnym efektem udziału w OHP była wzrastająca gotowość do podjęcia pierwszych doświadczeń zawodowych. Młodzież mówiła, że wcześniej pracy unikała — z lęku, braku wiary w siebie lub przekonania, że „i tak nie dadzą rady”. OHP pozwalało im ten lęk ośwoić poprzez stopniowe wprowadzanie w realia rynku pracy: ćwiczenia rozmów kwalifikacyjnych, analizę ofert, rozważanie mocnych stron i ograniczeń. Dzięki temu młodzi ludzie zaczynali postrzegać rynek pracy jako przestrzeń, w której mogą funkcjonować, a nie jako coś odległego lub niedostępnego. W wielu wypowiedziach pojawiały się odniesienia do konkretnych działań, które zwiększyły ich pewność siebie. Młodzież opowiadała, że nauczyła się pisać CV, rozumieć wymagania stanowisk, odpowiadać na pytania podczas rekrutacji czy formułować swoje oczekiwania wobec pracodawców. Z perspektywy uczestników nawet drobne elementy — jak znalezienie odpowiedniego zdjęcia do CV czy przećwiczenie autoprezentacji — pozwalały przełamać wcześniejszą blokadę. Dla części młodych ludzi były to pierwsze sytuacje, w których poczuli, że potrafią przedstawić się w pozytywnym świetle. Oswajanie rynku pracy wiązało się często z przełamywaniem barier wynikających z niskiego poczucia własnej wartości. Młodzi ludzie deklarowali, że wcześniej nie wierzyli, iż mogą być atrakcyjnymi kandydatami dla pracodawcy. Dopiero rozmowy z kadrą OHP pokazywały im, że nawet osoby bez doświadczenia mogą być wartościowe — jeśli potrafią pokazać swoje cechy, zaangażowanie i chęć uczenia się.

W części wywiadów pojawiał się również motyw pierwszych, drobnych doświadczeń zawodowych, które młodzież zdobywała podczas uczestnictwa w OHP. Nie zawsze były to formalne staże czy praktyki, lecz często okazje do wykonania prostych zadań, współpracy przy projektach czy krótkich aktywności symulujących warunki pracy. Takie doświadczenia miały wymiar symboliczny — pozwalały poczuć, że „da się pracować”, że presja w miejscu pracy jest do udźwignięcia, a brak doświadczenia nie jest przeszkodą nie do pokonania. Dla młodych ludzi były to pierwsze momenty, w których mogli zobaczyć siebie w roli pracownika. Warto

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

podkreślić, że zmiany zawodowe nie ograniczały się wyłącznie do zdobywania kompetencji i pewności siebie. W wywiadach pojawiały się także wątki dotyczące zmiany postawy wobec pracy jako wartości. Uczestnicy zaczynali rozumieć, dlaczego warto podjąć zatrudnienie, jakie daje to perspektywy, jak wpływa na samodzielność finansową oraz jaką rolę odgrywa w budowaniu dorosłości. Niektóre z osób biorących udział w badaniu wskazywały, że dzięki OHP zaczęli myśleć o pracy w sposób bardziej realistyczny. Oznaczało to nie tylko dostrzeżenie możliwości, ale także zrozumienie ograniczeń: tego, że pierwsze zatrudnienie może nie być idealne, że zdobywanie doświadczenia wymaga czasu, a rozwój zawodowy nie zawsze przebiega liniowo.

Zmiany w sytuacji zawodowej młodzieży uczestniczącej w OHP mają więc przede wszystkim charakter mentalny, kompetencyjny i emocjonalny. Uczestnicy zyskują wiedzę, narzędzia i poczucie, że są w stanie poradzić sobie na rynku pracy — nawet jeśli droga do pierwszego zatrudnienia bywa długa lub wymaga dodatkowego wsparcia. W ich oczach OHP pełni rolę instytucji, która nie tylko przygotowuje do pracy, ale przede wszystkim pomaga uwierzyć, że praca jest możliwa, osiągalna i może stać się ważnym elementem ich dorosłego życia.

3.5. Deklarowana wartość dodana wynikająca z udziału w OHP

W narracjach uczestników wyraźnie widać, że udział w OHP nie ogranicza się do pojedynczych korzyści — młodzież opisuje go raczej jako pakiet zmian, które przenikają różne obszary ich życia. Najczęściej podkreślaną wartością dodaną jest poczucie stabilizacji oraz świadomość, że mają miejsce, do którego mogą wrócić z problemem, pytaniem czy wątpliwością. W ich relacjach OHP funkcjonuje jako przestrzeń, która łączy funkcję opiekuńczą, edukacyjną i rozwojową.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Jedną z najważniejszych korzyści, jakie wskazywały osoby badane, było odbudowanie poczucia własnej wartości. Wielu z nich przychodziło do OHP z doświadczeniem porażek szkolnych, trudności rodzinnych lub brakiem wiary w swoje możliwości. W relacji z kadrą OHP zyskiwali poczucie, że są zauważani i ważni — a to przekładało się na większą gotowość do podejmowania wyzwań, zarówno edukacyjnych, jak i zawodowych.

Kolejną wartością dodaną był rozwój kompetencji społecznych. Uczestnicy mówili, że dzięki codziennym interakcjom i pracy grupowej nauczyli się funkcjonować w relacjach bardziej świadomie i z większą odpowiedzialnością. Wsparcie rówieśników i możliwość konfrontowania własnych perspektyw z innymi były dla nich okazją do budowania umiejętności komunikacji, współpracy i rozwiązywania konfliktów.

Dla części młodzieży szczególnie istotna była wartość dodana związana z otwarciem perspektyw zawodowych. Uczestnicy wskazywali, że dzięki rozmowom, ćwiczeniom i wsparciu doradczemu zaczęli inaczej postrzegać rynek pracy — nie jako przestrzeń zagrożeń, lecz potencjalnych możliwości. OHP pomogło im nie tylko zdobyć wiedzę, ale przede wszystkim zacząć wyobrażać sobie siebie w konkretnej roli zawodowej, co wcześniej wydawało się abstrakcyjne lub nierealne.

Ochotnicze Hufce Pracy są postrzegane przez uczestników jako stabilna „kotwica” w trudnym okresie życia, dająca poczucie ciągłej dostępności wsparcia i bezpieczeństwa, co wyrażają słowa:

„Jak mam problem, to wiem, że mogę tu przyjść.”

Udział w OHP sprzyja jednocześnie odbudowie poczucia własnej wartości i wzmocnieniu pozytywnego obrazu siebie, co uczestnicy opisują jako proces odzyskiwania wiary we własne możliwości. Istotnym elementem doświadczenia OHP jest także jego funkcja

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

integrująca i wspólnotowa – młodzież zwraca uwagę na brak oceniania, możliwość swobodnych relacji oraz poczucie przynależności. Całościowo wartość OHP jest postrzegana jako wykraczająca poza formalną ofertę edukacyjną i zawodową, a instytucja jawi się jako miejsce realnej zmiany życiowej, bardziej ludzie niż instytucja, co wskazuje na potrzebę ochrony relacyjnego charakteru wsparcia, wzmacniania działań integracyjnych oraz świadomego eksponowania historii przemian uczestników przy jednoczesnym zachowaniu indywidualnego podejścia wraz z rozwojem skali działań.

4. Komponent wychowawczy i relacje w OHP

4.1. Wartości promowane przez OHP a wartości młodzieży

Z wypowiedzi uczestników wywiadów indywidualnych wynika, że OHP jest postrzegane jako miejsce, w którym obowiązują wartości szczególnie ważne dla młodych ludzi: bezpieczeństwo, akceptacja, szacunek i autentyczne zainteresowanie ich sytuacją. Młodzież podkreślała, że relacje z kadrami opierają się na życzliwości i otwartości, co wyróżnia OHP na tle innych instytucji, zwłaszcza szkół. Wychowawcy są obecni, uważni i dostępni, a rozmowy z nimi – wolne od oceny – pozwalają im czuć się traktowanymi poważnie i podmiotowo. OHP promuje również wartości związane z odpowiedzialnością, samodzielnością i konsekwencją w działaniu. Młodzi ludzie zauważają, że uczestnictwo w zajęciach i projektach pomaga im uczyć się organizacji, dotrzymywania terminów i przewidywania skutków własnych decyzji. Jednocześnie instytucja wspiera ich autonomię: mogą podejmować decyzje dotyczące swojej aktywności i mieć realny wpływ na to, jak wygląda ich udział w programach. Takie podejście wzmacnia ich poczucie sprawczości, które jest dla nich szczególnie ważne w etapie dorastania.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Ochotnicze Hufce Pracy są postrzegane przez uczestników jako środowisko oparte na szacunku, akceptacji i partnerskim traktowaniu, w którym młodzież nie doświadcza wyśmiewania ani oceniania, a codzienne relacje charakteryzują się spokojem i przewidywalnością. Kluczową wartością OHP jest bezpieczeństwo emocjonalne, które umożliwia młodym osobom swobodne wyrażanie swoich opinii, potrzeb i trudności bez obawy przed negatywnymi konsekwencjami, co odróżnia to środowisko od wcześniejszych doświadczeń szkolnych wielu uczestników. Jednocześnie OHP promuje odpowiedzialność i konsekwencję w działaniu, jednak czyni to w sposób wspierający, oparty na rozmowie, wyjaśnianiu i wspólnym poszukiwaniu rozwiązań, a nie na presji czy sankcjach. Kompleksowo wartości realizowane w OHP pozostają spójne z potrzebami młodzieży znajdującej się w kryzysie, co sprawia, że instytucja ta jest postrzegana jako przestrzeń bardziej ludzka, inkluzyjna i sprzyjająca odbudowie poczucia bezpieczeństwa oraz gotowości do podejmowania dalszych wyzwań rozwojowych.

4.2. Rola wychowawców w procesie zmiany i rozwoju uczestników

Jedną z najważniejszych ról wychowawców jest tworzenie warunków bezpieczeństwa, w których młodzież może otwarcie mówić o trudnościach. To otwarcie nie jest oczywistością — wielu uczestników miało wcześniej negatywne doświadczenia w szkole lub w środowisku dorosłych, gdzie obawiali się oceny czy bagatelizowania problemów. W OHP wychowawcy przyjmują inną postawę: słuchają, nie oceniają pochopnie i dopytują o kontekst. Dzięki temu młodzi ludzie zyskują przestrzeń, w której mogą szczerze powiedzieć o swoich lękach, konfliktach czy niepowodzeniach.

Drugim kluczowym elementem jest wspieranie rozwoju poprzez motywowanie i stawianie granic. Młodzież podkreślała, że wychowawcy potrafią zachęcać do działania

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

w sposób, który nie wywołuje presji, ale nadaje kierunek. Gdy uczestnicy tracą motywację lub mają poczucie, że „odpuścili za bardzo”, wychowawcy pomagają im wrócić na właściwe tory — rozmową, przypomnieniem konsekwencji, wskazaniem innych rozwiązań. To połączenie wyrozumiałości i konsekwencji sprawia, że młodzi ludzie uczą się odpowiedzialności, ale nie czują się zastraszeni ani zdominowani.

W doświadczeniach młodzieży wychowawcy pełnią rolę kluczowych „agentów zmiany”, mających realny wpływ na uruchamianie procesów rozwojowych, motywacyjnych i wychowawczych. Styl ich pracy opiera się na połączeniu empatii z konsekwencją – z jednej strony zapewnia wsparcie, zrozumienie i uważność, z drugiej jasno wyznacza granice oraz oczekiwania, co sprzyja budowaniu odpowiedzialności i poczucia bezpieczeństwa. Istotnym elementem tego oddziaływania jest ciągłość relacji i powracanie do wcześniej sygnalizowanych trudności, dzięki czemu wsparcie nie ma charakteru jednorazowego, lecz towarzyszy uczestnikom w dłuższym horyzoncie czasowym. Rola wychowawców w OHP wykracza więc poza bieżącą opiekę i organizację działań, stanowiąc fundament skuteczności instytucji, co podkreśla potrzebę ochrony relacyjnego charakteru pracy wychowawczej, zapewnienia odpowiednich warunków organizacyjnych, wsparcia przeciwdziałającego wypaleniu zawodowemu oraz zachowania ciągłości relacji wychowawca–uczestnik.

4.3. Doświadczenia w zakresie zaufania, indywidualnego traktowania i poczucia bezpieczeństwa

W relacjach młodzieży jednym z najważniejszych elementów uczestnictwa w OHP jest poczucie, że trafili do miejsca bezpiecznego, opartego na zaufaniu i wzajemnym szacunku. To doświadczenie wyróżnia OHP na tle innych instytucji — zwłaszcza szkoły — i sprawia, że młodzi ludzie są gotowi mówić o swoich problemach bardziej otwarcie, niż robili to wcześniej. W ich

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

narracjach powtarza się przekonanie, że w OHP „można być sobą”, a wychowawcy naprawdę interesują się tym, co dzieje się w życiu uczestników. Zaufanie budowane jest przede wszystkim poprzez konsekwentną, spokojną obecność dorosłych. Młodzież podkreślała, że wychowawcy wysłuchują ich bez oceniania i nie bagatelizują żadnego zgłaszanego problemu. To kontrast wobec wcześniejszych doświadczeń, w których spotykali się z reakcjami opartymi na krytyce, presji lub braku czasu ze strony dorosłych. W OHP czują, że ich emocje oraz trudności są traktowane poważnie, co umożliwia im otwieranie się na rozmowę — często po raz pierwszy od dłuższego czasu.

Poczucie bezpieczeństwa wzmacnia również sposób komunikacji w OHP. Młodzi ludzie opisywali ją jako spokojną, zrozumiałą, opartą na życzliwości i braku podwyższonego tonu. Ta atmosfera sprzyja otwartości i redukuje napięcie — szczególnie u tych, którzy w przeszłości reagowali ucieczką lub agresją w sytuacjach stresowych. OHP staje się dla nich miejscem, w którym mogą uczyć się regulowania emocji i wyrażania siebie w sposób bardziej konstruktywny.

W niektórych wywiadach podkreślano także, że OHP jest miejscem wolnym od ośmieszania, porównywania i presji rówieśniczej. To dla części uczestników kluczowa zmiana — w ich wcześniejszych środowiskach takie zachowania były częste i wpływały na obniżenie samooceny. W OHP czują, że są traktowani z szacunkiem, że mogą popełniać błędy i uczyć się na nich bez obawy przed negatywnymi reakcjami otoczenia.

Zaufanie młodzieży do kadry Ochotniczych Hufców Pracy budowane jest poprzez konsekwentną, spokojną i przewidywalną obecność dorosłych, którzy dotrzymują zobowiązań, reagują na zgłaszane potrzeby i pozostają dostępni w dłuższej perspektywie czasu. Jednym z najsilniejszych wyróżników OHP jest indywidualne traktowanie uczestników, oparte na znajomości ich sytuacji życiowej, braku porównań oraz dostosowywaniu form wsparcia do konkretnych osób, a nie do abstrakcyjnych kategorii. OHP postrzegane jest również jako

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

przestrzeń wolna od oceniania i stygmatyzacji, w której przeszłe doświadczenia nie determinują aktualnych szans, co sprzyja odbudowie poczucia własnej wartości i podmiotowości młodzieży. Poczucie bezpieczeństwa emocjonalnego wynikające z takiego modelu relacji zwiększa otwartość uczestników oraz ich gotowość do mówienia o trudnościach i podejmowania zmiany, co podkreśla znaczenie utrzymania niskiego poziomu formalizacji kontaktów, wzmacniania praktyk indywidualnego podejścia oraz szczególnej troski o osoby z doświadczeniem odrzucenia lub stygmatyzacji.

4.4. Rozwijanie odpowiedzialności i sprawczości uczestników

Jednym z głównych mechanizmów rozwijania odpowiedzialności jest regularne omawianie codziennych sytuacji, zarówno tych trudnych, jak i pozornie błahych. Wychowawcy pomagają młodym ludziom analizować podejmowane decyzje, zastanawiać się nad ich skutkami i uczyć się wyciągać wnioski. W relacjach uczestników powtarzał się wątek, że dzięki takim rozmowom zaczęli zauważać związek między zachowaniem a konsekwencjami — co wcześniej często umykało ich uwadze. W ten sposób odpowiedzialność staje się naturalnym elementem ich codziennych wyborów, a nie tylko reakcją na nakazy czy zakazy. Ważną rolę odgrywa również zwiększanie samodzielności, które odbywa się stopniowo i z poszanowaniem granic rozwojowych każdego uczestnika. Młodzież podkreślała, że OHP daje im przestrzeń do podejmowania decyzji dotyczących własnej aktywności — wyboru kursów, zaangażowania w zajęcia, sposobu rozwiązania problemów. Ta autonomia jest dla nich ważna, bo pozwala im zobaczyć, że mają realny wpływ na swoje życie i mogą kształtować jego przebieg. W wielu przypadkach to doświadczenie przekładało się na większą pewność siebie i chęć podejmowania inicjatywy także poza OHP.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

W procesie budowania sprawczości szczególnie istotne jest to, że wychowawcy wspierają młodzież bez przejmowania za nich odpowiedzialności. Osoby biorące udział w badaniu opowiadały, że w OHP nie wyręcza się ich, lecz zachęca do samodzielnego poszukiwania rozwiązań. Jeśli ktoś ma problem w szkole, w domu czy w relacjach rówieśniczych, wychowawca nie podaje gotowej odpowiedzi, ale pomaga zastanowić się nad możliwymi strategiami. To podejście sprzyja uczeniu się decyzyjności — młodzież zyskuje poczucie, że potrafi działać, nawet jeśli wcześniej wątpiła w swoje możliwości.

W Ochotniczych Hufcach Pracy odpowiedzialność kształtowana jest przede wszystkim poprzez refleksję nad własnymi działaniami, a nie poprzez system sankcji, co sprzyja świadomemu uczeniu się konsekwencji podejmowanych decyzji. Młodzież doświadcza realnego wpływu na własne wybory i sposób angażowania się w działania OHP, co wzmacnia poczucie sprawczości oraz odpowiedzialności za własny rozwój. Istotną rolę w tym procesie odgrywają wychowawcy, którzy wspierają samodzielność uczestników, towarzysząc im w podejmowaniu decyzji. Tak rozumiany model pracy wychowawczej podkreśla znaczenie dalszego wzmacniania mechanizmów współdecydowania, rozwijania umiejętności planowania i przewidywania konsekwencji oraz traktowania rozwoju sprawczości jako jednego z kluczowych celów oddziaływań OHP.

5. Oczekiwania i rekomendacje uczestników dotyczące OHP

5.1. Czynniki wspierające rozwój, które warto utrzymać i wzmacniać

W wypowiedziach młodzieży bardzo wyraźnie zaznacza się zestaw czynników, które ich zdaniem stanowią o skuteczności OHP i realnie wspierają ich rozwój. To właśnie te elementy wpływają na poczucie bezpieczeństwa, motywację do działania i gotowość do podejmowania

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

nowych wyzwań. Młodzi ludzie wielokrotnie podkreślali, że bez tych fundamentów trudniej byłoby im osiągnąć zmiany, które dziś wskazują jako znaczące. Warto przyjrzeć się tym czynnikom, ponieważ to one budują tożsamość OHP jako instytucji rozwojowej, a ich wzmocnienie może przełożyć się na jeszcze wyższą skuteczność wsparcia.

Jednym z najważniejszych elementów wskazywanych w wywiadach było indywidualne podejście wychowawców. Młodzież wielokrotnie wracała do doświadczenia bycia traktowanym podmiotowo, z uwzględnieniem ich specyficznych sytuacji, ograniczeń i potencjału. Rozmowy, które nie są oceniające, lecz oparte na zrozumieniu, pozwalają uczestnikom otworzyć się i mówić o problemach, których nie ujawniają w innych środowiskach. To właśnie ten rodzaj relacyjnego wsparcia tworzy przestrzeń do autentycznej zmiany. Utrzymanie takiego podejścia jest dla młodych ludzi kluczowe — podobnie jak zachowanie możliwości swobodnego kontaktu z wychowawcą w momentach, gdy potrzebują szybkiej rozmowy lub wskazówki.

Drugim czynnikiem, który młodzież uznaje za szczególnie wspierający, jest spójność i konsekwencja działań kadry. Osoby badane podkreślały, że czują się bezpieczniej, kiedy wiedzą, czego mogą oczekiwać, a decyzje wychowawców są przewidywalne i oparte na jasnych zasadach. Konsekwencja w reagowaniu na problemy, wracanie do wcześniej omawianych tematów oraz dostępność kadry w ciągu dnia tworzą poczucie stabilności — a to dla wielu młodych ludzi jest doświadczeniem nowym, często brakującym w środowisku rodzinnym czy szkolnym. Warto kontynuować taki sposób pracy i dbać o to, by w miarę zwiększania liczby działań nie zatracić tej stałości, którą uczestnicy cenią najbardziej.

Duże znaczenie ma również przyjazna, pozbawiona presji atmosfera. Młodzież zwracała uwagę, że w OHP mogą być sobą, a błędy nie prowadzą do natychmiastowej krytyki czy sankcji. Taka atmosfera pomaga im podejmować próby, inicjatywy i działania, których wcześniej unikali z obawy przed oceną. Brak presji nie oznacza braku wymagań — przeciwnie,

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

uczestnicy opowiadali, że wychowawcy potrafią stawiać granice w sposób, który wzmacnia, a nie zniechęca. To połączenie ciepła, wymagania i życzliwości było jednym z najczęściej wymienianych pozytywnych aspektów udziału w programie. Młodzi ludzie szczególnie doceniają także praktyczny charakter wsparcia, zwłaszcza w obszarach związanych z edukacją i przygotowaniem do pracy. Zajęcia zawodowe, pomoc w pisaniu CV, rozmowy o zawodach i ćwiczenia z autoprezentacji to działania, które postrzegają jako bezpośrednio przydatne i realnie zwiększające ich szanse na rynku pracy. Utrzymanie i dalsze rozwijanie tych elementów wydaje się kluczowe — zwłaszcza że młodzież podkreśla, jak bardzo różnią się one od szkolnych zajęć teoretycznych, które nie odpowiadają na ich potrzeby.

Warto również zauważyć wagę wsparcia motywacyjnego, które pojawia się w codziennych interakcjach. Wychowawcy, poprzez rozmowy i stałą obecność, pomagają uczestnikom podtrzymać motywację, nawet jeśli pojawiają się trudności. Młodzież mówiła o momentach zniechęcenia, w których to właśnie krótka rozmowa z wychowawcą sprawiała, że wracali do działań, zamiast się wycofywać. Ta regularność i powtarzalność wsparcia jest jednym z najmocniejszych czynników rozwojowych w OHP.

Nie mniej istotne jest wzmacnianie kompetencji społecznych — współpracy, komunikacji i radzenia sobie w sytuacjach konfliktowych. Osoby biorące udział w badaniu zwracały uwagę, że praca w grupach, wspólne projekty i codzienne sytuacje społeczne pozwalają im trenować umiejętności, które mają znaczenie w relacjach rówieśniczych i zawodowych. To obszar, który młodzież wyraźnie wskazuje jako wartościowy i potrzebny, dlatego warto utrzymać go w dotychczasowej formie, a nawet pogłębiać poprzez dodatkowe aktywności.

Taki sposób pracy sprzyja budowaniu poczucia bycia zauważonym i traktowanym podmiotowo, co bezpośrednio przekłada się na wzrost zaangażowania młodzieży. Istotne znaczenie ma również stała dostępność kadry, która wzmacnia poczucie bezpieczeństwa oraz

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

gotowość do podejmowania aktywności, eliminując bariery związane z formalnością kontaktu i długim oczekiwaniem na wsparcie. Wyniki wskazują na zasadność utrzymania indywidualnego modelu pracy, ochrony dostępności wychowawców, rozwijania praktycznych form wsparcia oraz stałego monitorowania obciążenia kadry, tak aby nie osłabiać jakości relacji stanowiących fundament skutecznych oddziaływań motywacyjnych w OHP.

5.2. Obszary wymagające wzmocnienia i kierunki oczekiwanych usprawnień

Choć młodzież bardzo wysoko ocenia wsparcie oferowane przez Ochotnicze Hufce Pracy, w wywiadach jakościowych pojawiały się również wskazania dotyczące obszarów, które — zdaniem uczestników — mogłyby funkcjonować intensywniej lub być dalej rozwijane. Wypowiedzi te nie miały charakteru krytycznego; były raczej konstruktywnymi propozycjami usprawnień, formułowanymi przez osoby dostrzegające potencjał instytucji i wyrażające chęć jeszcze pełniejszego korzystania z jej oferty. Zgłaszane postulaty koncentrowały się przede wszystkim na rozszerzeniu dostępności wybranych form wsparcia, pogłębieniu działań uznawanych za najbardziej pomocne oraz zwiększeniu różnorodności oferowanych aktywności.

Jednym z najczęściej powracających oczekiwań była potrzeba większej intensywności działań z zakresu doradztwa zawodowego. Młodzież podkreślała, że rozmowy dotyczące przyszłości zawodowej są dla nich szczególnie wartościowe, ponieważ pomagają porządkować myślenie o dalszych krokach, rozpoznawać własne możliwości i ograniczenia oraz oswajać się z perspektywą wejścia na rynek pracy. Jednocześnie część uczestników sygnalizowała, że dostęp do takich rozmów bywa niewystarczający lub nieregularny. W tym kontekście pojawiały się także oczekiwania dotyczące częstszych warsztatów, spotkań z pracodawcami oraz działań umożliwiających bezpośredni kontakt z realnym środowiskiem pracy.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Drugim istotnym obszarem wymagającym wzmocnienia była różnorodność zajęć oraz możliwość aktywnego udziału w działaniach o charakterze praktycznym i projektowym. Uczestnicy wyraźnie akcentowali, że najwyżej cenią te formy aktywności, które pozwalają im wyjść poza rutynę szkolną i zdobywać doświadczenia poprzez działanie — projekty zespołowe, warsztaty, kursy czy wyjscia terenowe. Wskazywano, że tego typu aktywności sprzyjają większemu zaangażowaniu, ułatwiają uczenie się oraz wzmacniają poczucie sprawczości. Jednocześnie zauważano, że poziom dostępności takich zajęć bywa zróżnicowany między ośrodkami, co rodzi potrzebę dalszego ich rozwijania, zwłaszcza w obszarach kompetencji interpersonalnych, technicznych i społecznych.

W części wywiadów pojawił się również wątek potrzeby zwiększenia dostępu do wsparcia psychologicznego i emocjonalnego. Choć relacje z wychowawcami są oceniane bardzo wysoko i stanowią podstawowe źródło codziennego wsparcia, część młodzieży sygnalizowała, że w sytuacjach bardziej złożonych — związanych z kryzysami emocjonalnymi lub długotrwałymi trudnościami — potrzebna jest łatwiej dostępna pomoc specjalistyczna. Osoby biorące udział w badaniu mówiły przy tym, że wsparcie wychowawcze jest niezwykle ważne, lecz nie zawsze może w pełni zastąpić profesjonalne oddziaływania psychologiczne.

Istotnym postulatem była także potrzeba rozwijania zajęć ukierunkowanych na rozwój osobisty. Młodzi ludzie wskazywali na znaczenie działań wspierających radzenie sobie ze stresem, regulację emocji, budowanie pewności siebie oraz kompetencje komunikacyjne. Umiejętności te postrzegane są przez uczestników jako kluczowe zarówno w kontekście szkolnym, jak i zawodowym, a jednocześnie często brakuje im bezpiecznej przestrzeni do ich ćwiczenia bez presji oceniania.

W narracjach uczestników pojawiała się również potrzeba większej liczby działań integracyjnych, wzmacniających relacje rówieśnicze i poczucie wspólnoty. Zdaniem młodzieży grupa pełni istotną funkcję motywacyjną i wspierającą, szczególnie w momentach trudnych

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

lub adaptacyjnych. Wskazywano, że działania integracyjne są szczególnie ważne w okresach dołączania nowych uczestników, kiedy budowanie relacji i poczucia przynależności ma kluczowe znaczenie dla dalszego zaangażowania.

Część wypowiedzi dotyczyła także potrzeby większej przejrzystości informacji o dostępnej ofercie, zwłaszcza z perspektywy nowych uczestników. Młodzież sygnalizowała, że nie zawsze ma pełną orientację w dostępnych formach wsparcia, zasadach zapisów czy możliwościach uczestnictwa w poszczególnych działaniach. Choć nie jest to problem o charakterze systemowym, jego powtarzalność wskazuje na zasadność wzmocnienia działań informacyjnych, co mogłoby ułatwić pełniejsze i bardziej świadome korzystanie z oferty OHP.

5.3. Rekomendowane kierunki rozwoju oferty

W rozmowach z młodzieżą wyraźnie widać, że OHP jest postrzegane jako instytucja otwarta, wartościowa i realnie wspierająca. Jednocześnie uczestnicy wskazywali liczne kierunki, w których oferta mogłaby być rozwijana, aby jeszcze lepiej odpowiadać na ich potrzeby i dynamiczną sytuację społeczną oraz edukacyjną. Młodzi ludzie nie oczekują rewolucji, ale raczej stopniowego rozszerzania działań, które już dziś przynoszą im korzyści. Ich propozycje pokazują, że są świadomymi odbiorcami wsparcia i potrafią precyzyjnie identyfikować obszary, w których OHP może się dalej wzmacniać.

Jednym z najczęściej wymienianych kierunków rozwoju była większa intensywność działań doradczych oraz wsparcia związanego z planowaniem przyszłości zawodowej. Młodzież deklarowała, że tematy dotyczące rynku pracy są dla nich kluczowe, lecz wciąż nie czują się w pełni przygotowani do podejmowania decyzji o dalszej ścieżce edukacyjnej czy zawodowej. Chcieliby częściej rozmawiać z doradcą, uczestniczyć w większej liczbie warsztatów, poznawać różne branże oraz spotykać się z praktykami, którzy mogliby pokazać

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

im, jak wygląda praca „od środka”. Ich zdaniem kontakt z rzeczywistym światem pracy zwiększa szanse na trafniejsze decyzje i buduje motywację, której często brakuje w tradycyjnym środowisku szkolnym.

Drugim obszarem, który młodzież często wskazywała jako wymagający rozwoju, są zajęcia praktyczne i projekty rozwijające kompetencje społeczne oraz życiowe. Osoby badane podkreślały, że działania praktyczne — niezależnie od tematyki — pomagają im lepiej zrozumieć siebie, uczą współpracy, samodzielności i odpowiedzialności. Chcieliby, aby liczba takich aktywności wzrosła, a tematy były różnorodne: od zajęć technicznych i kreatywnych, po projekty społeczne, wolontariat czy inicjatywy integracyjne. Dla młodych ludzi ważne jest także, aby mogli spróbować nowych aktywności, których nie oferuje szkoła, co poszerza ich horyzonty i pomaga odkrywać talenty.

Kolejną istotną propozycją była większa widoczność oferty OHP oraz lepsza komunikacja na temat dostępnych działań. Młodzi ludzie mówili, że czasem nie wiedzą, jakie zajęcia lub kursy są dostępne, a informacje nie zawsze docierają do nich w odpowiednim momencie. Wśród rekomendowanych zmian pojawiały się również głosy dotyczące rozszerzenia współpracy OHP z podmiotami zewnętrznymi — organizacjami pozarządowymi, firmami, instytucjami kultury czy lokalnymi przedsiębiorcami. Młodzież widzi w tym duży potencjał: nowe możliwości rozwoju, dostęp do inspirujących osób, ciekawe formy zajęć, a przede wszystkim — szansę na bardziej zróżnicowane doświadczenia. W ich opinii OHP mogłoby pełnić rolę „łącznika”, który otwiera im drzwi do miejsc, do których sami nie mieliby dostępu.

Nie bez znaczenia pozostaje także postulat dotyczący równowagi między strukturą a elastycznością. Uczestnicy doceniają jasne zasady funkcjonowania OHP, ale część z nich zwracała uwagę, że niektóre działania mogłyby być bardziej elastyczne i dostosowane do indywidualnego tempa rozwoju. Dotyczy to szczególnie osób z większymi trudnościami

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

emocjonalnymi lub edukacyjnymi, które potrzebują więcej czasu, by zaadaptować się do zmian. Młodzież uważa, że możliwość personalizacji działań — np. indywidualnych planów wsparcia — mogłaby zwiększyć skuteczność prowadzonych programów.

Wreszcie, w kilku rozmowach pojawił się wątek dotyczący wzmacniania roli grupy rówieśniczej jako przestrzeni rozwoju. Młodzi ludzie podkreślali, że relacje rówieśnicze mają dla nich ogromne znaczenie, a działania integracyjne oraz projekty grupowe pomagają im przełamywać bariery i rozwijać pewność siebie. Proponowali więc, aby OHP częściej organizowało aktywności, które sprzyjają współpracy — od zajęć sportowych, przez projekty społeczne, po warsztaty zespołowe.

5.4. Brakujące formy wsparcia z perspektywy uczestników

Choć młodzież podkreśla, że oferta OHP jest szeroka i realnie wspierająca, w indywidualnych narracjach pojawiają się sygnały dotyczące form wsparcia, które ich zdaniem mogłyby uzupełnić dotychczasowe działania. Nie są to głosy krytyczne, lecz raczej odzwierciedlenie potrzeb rozwojowych charakterystycznych dla etapu dorastania: większej samodzielności, przestrzeni do wyrażania siebie oraz możliwości eksperymentowania z różnymi rolami społecznymi i zawodowymi. Jednym z obszarów, który pojawiał się w tle wielu wypowiedzi, jest potrzeba bardziej zróżnicowanych aktywności rozwijających zainteresowania i pasje. Uczestnicy często mówili o kursach, projektach czy wyjazdach jako czymś wyjątkowym — czymś, co pozwala im odkryć nowe obszary. To sugeruje, że młodzież oczekuje przestrzeni, w której mogłaby regularnie próbować nowych aktywności: artystycznych, sportowych, technicznych czy związanych z życiem codziennym.

W kilku rozmowach pojawiał się także wątek większego zaangażowania młodzieży w tworzenie oferty. Osoby biorące udział w badaniu doceniały, że w OHP czują się słuchani,

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

jednak brakowało im stałych, bardziej formalnych mechanizmów, które pozwoliłyby im wpływać na dobór zajęć czy planowanie działań. Część młodych ludzi chciałaby mieć możliwość zgłaszania pomysłów na cyklicznych spotkaniach, konsultowania programów lub tworzenia własnych inicjatyw. To pokazuje, że rośnie potrzeba sprawczości — nie tylko w indywidualnym rozwoju, lecz także w kształtowaniu funkcjonowania całej społeczności OHP.

Innym obszarem, który pojawiał się w sposób pośredni, jest zapotrzebowanie na wsparcie związane z relacjami rówieśniczymi. Młodzież często opowiadała o konfliktach, nieporozumieniach czy trudnościach komunikacyjnych, które wpływały na ich samopoczucie i motywację. Choć OHP w wielu przypadkach dobrze reaguje na takie sytuacje, część uczestników mogłaby korzystać z dodatkowych narzędzi — np. warsztatów mediacyjnych, zajęć dotyczących budowania relacji czy spotkań wspierających rozwiązywanie problemów w grupie. W ich wypowiedziach widać, że relacje rówieśnicze są dla nich równie ważne jak rozwój zawodowy czy edukacyjny, a jednocześnie stanowią obszar generujący największe napięcia.

Wreszcie, kilku uczestników sygnalizowało potrzebę większej liczby działań związanych z poznawaniem świata poza najbliższym środowiskiem — nie tylko zawodowego, lecz także społecznego i kulturowego. Wyjazdy, wizyty studyjne, spotkania z interesującymi osobami czy udział w wydarzeniach lokalnych były oceniane jako wyjątkowo inspirujące. Z rozmów wynika, że młodzież potrzebuje więcej okazji, by doświadczać czegoś nowego, poszerzać swoje horyzonty i mierzyć się z różnymi rolami. To nie tylko forma aktywizacji, ale również sposób na budowanie ambicji i otwartości na przyszłość.

6. Ocena OHP z perspektywy uczestników

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

6.1. Gotowość uczestników do polecenia OHP innym młodym osobom

W indywidualnych rozmowach uczestnicy wyraźnie podkreślali, że OHP jest miejscem, które warto polecać innym młodym ludziom — zwłaszcza tym, którzy mierzą się z trudnościami szkolnymi, brakiem motywacji lub niepewnością dotyczącą przyszłości czy niepełnosprawnością, zaburzeniami w rozwoju oraz chorobami przewlekłymi. Ich gotowość do rekomendowania OHP wynikała przede wszystkim z poczucia, że instytucja realnie pomaga: nie tylko oferując konkretne działania, lecz przede wszystkim poprzez sposób, w jaki buduje relacje i tworzy atmosferę bezpieczeństwa. Wielu młodych ludzi deklarowało, że gdyby sami trafili tu wcześniej, być może uniknęliby wielu problemów, dlatego uważają, że inni powinni mieć szansę skorzystać z podobnego wsparcia. W ich narracjach pojawiały się wątki mówiące o tym, że OHP jest miejscem „dla każdego, kto chce coś zmienić”. Uczestnicy zwracali uwagę, że nie trzeba od początku mieć sprecyzowanych celów czy wysokiej motywacji — ważniejsze jest to, że instytucja potrafi pomóc je zbudować. Taka dostępność emocjonalna i organizacyjna sprawia, że młodzi ludzie widzą w OHP instytucję, do której łatwo wejść, a trudniej odejść, ponieważ czują się zaopiekowani i zauważeni. To doświadczenie wzmacnia ich gotowość, by polecić program osobom z ich otoczenia, które mają podobne problemy, jakie oni mieli wcześniej.

Gotowość do rekomendowania OHP opierała się także na obserwacji realnych zmian we własnym życiu. Osoby biorące udział w badaniu opowiadały o poprawie relacji, większej stabilizacji emocjonalnej, odbudowanej motywacji szkolnej czy nowych umiejętnościach zawodowych. Ten namacalny efekt sprawiał, że rekomendacja nie była formą uprzejmości, ale przejawem autentycznego przekonania o skuteczności wsparcia. Młodzież często mówiła, że „tu naprawdę coś się dzieje”, a działania OHP różnią się od doświadczeń szkolnych czy instytucjonalnych, które wcześniej nie przynosiły oczekiwanych rezultatów. W części

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

wywiadów pojawiały się również refleksje, że OHP może być szczególnie wartościowe dla osób, które nie radzą sobie w środowisku szkolnym lub mają utrudnione funkcjonowanie społeczne. Uczestnicy zauważali, że OHP nie stygmatyzuje, lecz otwiera przestrzeń do stopniowego „odbijania się od dna”, co czyni instytucję bardziej przystępną niż tradycyjne formy pomocy. Ich zdaniem młodzi ludzie często nie wiedzą, gdzie zwrócić się po wsparcie, a OHP jest miejscem, które daje jasny komunikat: jesteś mile widziany, możemy razem poszukać rozwiązań.

Gotowość do polecenia OHP była również wynikiem pozytywnych relacji z rówieśnikami. Młodzież podkreślała, że grupy w OHP są „bardziej normalne”, „mniej oceniane”, „łatwiejsze do wejścia” niż te szkolne. To poczucie przynależności jest dla wielu uczestników wartością samą w sobie, a jednocześnie czynnikiem, który skłania ich do polecenia OHP znajomym, szczególnie tym, którzy czują się wykluczeni lub mają trudności w nawiązywaniu kontaktów z rówieśnikami. Niektórzy zwracali uwagę, że OHP daje młodym ludziom coś, czego często brakuje im w domu — dorosłych, którzy słuchają i traktują ich poważnie. To doświadczenie zaufania i życzliwości jest jednym z najsilniejszych argumentów, dla których byliby gotowi polecić OHP komuś bliskiemu. W ich narracjach widać, że relacyjny wymiar wsparcia jest równie ważny jak działania edukacyjne czy zawodowe.

Warto zauważyć, że gotowość do rekomendowania OHP nie była bezwarunkowa. Część uczestników dostrzegała, że instytucja może nie odpowiadać na wszystkie potrzeby, zwłaszcza jeśli ktoś oczekuje natychmiastowych efektów lub nie jest gotowy zaangażować się w proces zmiany. Jednak większość młodych ludzi podkreślała, że OHP działa najlepiej wtedy, gdy uczestnik chce „zrobić choć mały krok”, a resztę można wypracować wspólnie.

6.2. Czynniki wzmacniające i ograniczające skłonność do rekomendacji

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Sklonność młodzieży do polecania OHP innym młodym osobom wynika z szeregu doświadczeń, które kształtują ich obraz instytucji. Najsilniej wzmacnia ją poczucie, że OHP jest miejscem realnej zmiany — przestrzenią, w której można otrzymać wsparcie emocjonalne, edukacyjne i zawodowe, a jednocześnie odbudować poczucie własnej wartości. W wielu wypowiedziach uczestników pojawiał się motyw ulgi, jaką przyniósł im kontakt z kadrami, oraz przekonanie, że w OHP spotkali dorosłych, którzy poświęcają im czas i traktują ich z szacunkiem. To doświadczenie sprawia, że chętnie rekomendowaliby instytucję osobom zmagającym się z podobnymi trudnościami.

Wzmacniająco działa także atmosfera bezpieczeństwa i akceptacji, o której młodzież mówiła szczególnie często. Uczestnicy podkreślali, że w OHP nie czują presji, nie są oceniani, a błędy nie prowadzą do natychmiastowych konsekwencji. Ta swoboda ułatwia im opuszczanie dotychczasowych schematów zachowań, które w szkole często były tłumione przez stres lub lęk przed ośmieszeniem. Młodzież zauważa, że to właśnie ten klimat sprawia, że warto polecić program innym, bo umożliwia on zbudowanie relacji, które wspierają rozwój, a nie wzmacniają trudności. Znaczącym czynnikiem sprzyjającym rekomendacjom są także widoczne efekty udziału w OHP. Osoby badane wskazywały, że program pomógł im poprawić relacje w domu, lepiej radzić sobie w szkole, odzyskać motywację lub rozwinąć umiejętności niezbędne na rynku pracy. Te konkretne zmiany stanowią ważny argument dla młodych ludzi, którzy często kierują się doświadczeniem praktycznym, a nie deklaracjami dorosłych. Skoro wsparcie przyniosło skutek w ich przypadku, uważają je za warte polecenia innym.

Na poziomie społecznym istotnym czynnikiem wzmacniającym skłonność do rekomendacji jest rola grupy rówieśniczej. Młodzież ceni relacje, które buduje w OHP, a poczucie przynależności jest dla nich jednym z najważniejszych elementów programu. Rówieśnicy stają się wsparciem emocjonalnym, źródłem motywacji i przestrzenią do ćwiczenia kompetencji społecznych. Ta atmosfera wspólnoty buduje u uczestników przekonanie, że inni

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

młodzi ludzie również mogliby skorzystać z podobnego środowiska — szczególnie ci, którzy czują się osamotnieni lub wykluczeni.

Jednocześnie w wywiadach pojawiały się również czynniki ograniczające gotowość do rekomendowania OHP. Część młodych ludzi podkreślała, że wsparcie OHP jest skuteczne przede wszystkim wtedy, gdy uczestnik sam wykazuje minimalną wolę zmiany. Ich zdaniem osoby całkowicie niechętne współpracy lub niegotowe na refleksję mogą nie skorzystać z oferty, a nawet utrudniać pracę grupy. W takich przypadkach młodzież nie byłaby skłonna polecić OHP znajomym, obawiając się, że mogą odebrać instytucję jako nieskuteczną tylko dlatego, że sami nie są gotowi na pracę nad sobą. W niektórych wypowiedziach pojawiał się też wątek związany z wizerunkiem OHP. Choć uczestnicy oceniali instytucję bardzo pozytywnie, mieli świadomość, że w ich środowiskach może być kojarzona stereotypowo — jako miejsce „dla trudnej młodzieży” lub „ostatniej szansy”. To sprawia, że część z nich ostrożniej rekomenduje udział osobom, które są wrażliwe na ocenę otoczenia lub obawiają się stygmatyzacji. W takiej sytuacji młodzi ludzie proponowaliby OHP nie wprost, lecz raczej poprzez zachętę do spotkania z doradcą czy udziału w pojedynczej aktywności.

Kolejnym ograniczeniem jest różnorodność oczekiwań rówieśników, którym mogliby coś polecić. Osoby biorące udział w badaniu zdają sobie sprawę, że nie każdy młody człowiek będzie czuł się komfortowo w strukturze OHP lub nie każdemu odpowiada praca w grupie. To powoduje, że rekomendacje pojawiają się przede wszystkim wobec osób o podobnych doświadczeniach — borykających się z trudnościami w szkole, chaosem w życiu osobistym, brakiem wsparcia dorosłych czy niską motywacją.

Zestawiając czynniki wzmacniające i ograniczające, wyłania się obraz świadomej, wyważonej gotowości młodzieży do rekomendowania OHP. Jest ona wysoka, ale nie bezrefleksyjna — uczestnicy dobrze rozumieją, komu oferta może rzeczywiście pomóc, a komu

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

mogłaby nie odpowiadać. Ta świadomość świadczy o ich dojrzałości i realistycznym postrzeganiu roli instytucji w procesie własnej zmiany.

7. Działania Ochotniczych Hufców Pracy w opinii potencjalnych klientów z niepełnosprawnością, zaburzeniami w rozwoju, chorobami przewlekłymi

Z przeprowadzonych indywidualnych wywiadów z młodzieżą z niepełnosprawnością, zaburzeniami w rozwoju, chorobami przewlekłymi, która potencjalnie mogłaby korzystać z usług OHP wynika, że zaledwie 5 spośród 27 przebadanych osób (co stanowi 18,5%) w ogóle kiedykolwiek słyszało o Ochotniczych Hufcach Pracy. Niemniej, spośród pięciu osób, które deklarowały znajomość instytucji tylko jedna posiadała bardziej szczegółowe informacje na temat jej funkcjonowania – skorzystała nawet z oferty warsztatów organizowanych przez OHP i była zadowolona z jakości tej usługi. Pozostałe cztery osoby kojarzyły nazwę Ochotniczych Hufców Pracy, ale nie posiadały żadnych dodatkowych informacji na temat instytucji, zakresu jej działania oraz nie były w stanie zidentyfikować okoliczności, w jakich zapoznały się z nazwą OHP. Co interesujące, po przedstawieniu charakterystyki działania Ochotniczych Hufców Pracy przez osobę prowadzącą wywiady zdecydowana większość z 27 respondentów wyraziła zainteresowanie i otwartość na potencjalne skorzystanie z usług oferowanych przez tą instytucję, co osoby badane wyrażały w następujący sposób:

„Bardzo byłabym zainteresowana. Brzmi to bardzo interesująco i również jak Pani mi to wyjaśniła, to naprawdę się zainteresowałam tym tematem.”

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

„Myślę, że bardzo byłbym zainteresowany, dlatego że wydaje mi się to być fajną formą, aby się sprawdzić w zawodzie, który chcę wykonywać. No i też może być to dla mnie pomocne. Dla celów zawodowych i by poznać nowych ludzi.”

Największe zainteresowanie respondenci wykazywali obszarem związanym z doradztwem zawodowym oraz wsparciem w zakresie praktyk i staży zawodowych, jak i znalezieniem zatrudnienia. Niewykluczone jednak, że brak zainteresowania wsparciem Ochotniczych Hufców Pracy w zakresie kształcenia ogólnego wynikał z faktu, że wszystkie biorące udział w badaniu osoby były objęte systemem formalnej edukacji szkolnej. Osoby badane deklarowały także, że to, co najbardziej zachęciłoby je do skorzystania z usług oferowanych przez OHP, to właśnie wsparcie w zakresie szeroko rozumianego rozwoju zawodowego. Osoby badane wskazywały, że istotnym dla nich byłoby, by udział w aktywnościach oferowanych przez OHP umożliwił nabycie nowych doświadczeń zawodowych, konkretnych umiejętności praktycznych związanych z przyszłą pracą, ale także umiejętności interpersonalnych niezbędnych w życiu zawodowym czy budowaniu poczucia sprawstwa, samodzielności oraz wiary we własne możliwości. Osoby badane wskazywały także na istotność doradztwa zawodowego, które ma znaczenie dla wyboru ścieżki zawodowej oraz pomoc w znalezieniu stabilnego zatrudnienia.

Co istotne, część respondentów zwróciła uwagę na szczególną sytuację osób z niepełnosprawnością, zaburzeniami w rozwoju, chorobami przewlekłymi. Zauważyli oni, że usługi oferowane przez Ochotnicze Hufce Pracy dla tej grupy odbiorców powinny być wzbogacone o aspekty specyficzne dla ich funkcjonowania w roli pracownika. Respondenci wskazywali m.in. na wsparcie doradców zawodowych w zakresie wyboru adekwatnej ścieżki kariery zawodowej uwzględniającej indywidualne potrzeby i możliwości osób z niepełnosprawnością, zaburzeniami w rozwoju, chorobami przewlekłymi, rozwijanie

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

umiejętności komunikacyjnych w zakresie ponadstandardowych aspektów związanych z koniecznością przedstawiania pracodawcy szczególnej sytuacji zdrowotnej i rozwojowej danej osoby oraz dostosowanie miejsca pracy do specyfiki jej funkcjonowania. Badana młodzież opisywała te potrzeby w następujący sposób:

„W odnalezieniu się na rynku pracy jako osoba niepełnosprawna i ogólnie dowiedzeniu się jakie mam możliwości, jeśli chodzi o to.”

„(...) bo jednak osobom z niepełnosprawnością trudniej jest trochę znaleźć pracę. Zawsze jest to jakiś taki, że tak powiem, minus. Więc akurat to fajnie, fajna możliwość.”

„(...) To dalej ta pomoc, pod tym względem jak rozmawiać z tym pracodawcą odnośnie tego jakie mam potrzeby, to jest jakby ważne w sensie, żeby jakoś rozmawiać szczerze i żeby pracodawca nie miał takich obiekcji bym powiedział.”

Ponadto, wśród czynników motywujących respondentów do skorzystania z oferty OHP znalazły się czynniki formalne, np. zajęcia prowadzone w formie online, tematyka zajęć dopasowana do zainteresowań respondentów, jak i czynniki społeczne, np. możliwość poznania nowych osób oraz rozwijanie umiejętności interpersonalnych. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że bardzo ważnym dla respondentów było, by trenerzy, wychowawcy i opiekunowie mieli indywidualne podejście do wychowanków, potrafili ich motywować do działania oraz komunikowali się z nimi w sposób otwarty, szczerzy i adekwatny do rzeczywistości. Respondenci uważali także, że ważne jest, by kadra dbała o dobre relacje z młodzieżą, obdarzała ją szacunkiem i zaufaniem oraz prezentowała wspierającą i akceptującą wychowanków postawę, co przejawiało się w następujących stwierdzeniach:

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

„Myślę, że jednym z najwyższych to szacunek i zdolność do motywowania i wspierania. Bo nie każdy nauczyciel potrafi uczniów i pracowników zachęcać i wspierać”.

„Jakby gratulował (nauczyciel wspierający – przypis) mi w zasadzie każdego wszystkiego, tak naprawdę, co robię, i za każdym razem mnie tak jakby chwalił. Uważam, że to jest takie, że na pewnym etapie to już jest takie, może nie wścibskie, ale takie... niepotrzebne.”

Osoby badane podkreślały także, że ważne jest dla nich, by zajęcia i materiały szkoleniowe były dostosowane do indywidualnych potrzeb i sytuacji zdrowotnej uczestników oraz, by móc samodzielnie decydować o tym, w jakich zajęciach, szkoleniach, praktykach i stażach zawodowych uczestniczą. Jednocześnie, młodzież deklarowała otwartość na dialog w tym zakresie oraz uwzględnianie rekomendacji innych osób, szczególnie tych, które postrzegane są przez nią jako bardziej kompetentne, mówiąc o tym w następujący sposób:

„(...) z jednej strony jest ważne by samemu poczuć to i samemu wybrać kierunek, ale z drugiej strony, jeśli druga osoba mogłaby doradzić lepsze rozwiązanie to takie podpowiedzenie mi tego, to ja uwzględnię w swoich plany. Jestem otwarty na propozycje.”

W opinii respondentów Ochotnicze Hufce Pracy są potrzebne osobom z niepełnosprawnością, zaburzeniami w rozwoju, chorobami przewlekłymi. Obszar działań OHP w odniesieniu do tej grupy odbiorców wiązany był głównie ze wsparciem w zakresie przyszłej kariery zawodowej, tj. doradztwem zawodowym, szkoleniami i praktykami zawodowymi oraz pomocą w znalezieniu zatrudnienia, co wyrażają słowa:

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

„Jednak nie ukrywając, nikt nas nie uczy, jak pracować i jak szukać tej pracy, więc taka pomoc właśnie z zewnątrz jest bardzo mile widziana, szczególnie właśnie dla osób z niepełnosprawnościami, gdzie jednak szukanie tej pracy, nie ukrywajmy, jest dość utrudnione, szczególnie właśnie ze znalezieniem dobrej pracy.”

„Są potrzebne (Ochotnicze Hufce Pracy – przypis). Ponieważ tak jak mówiłam wcześniej, osoby z różnymi niepełnosprawnościami, bądź innymi trudnościami są troszeczkę ograniczone w szukaniu pracy i nawet samodzielnie tego nie robią, nie podejmują szukania tej pracy.”

Co interesujące, część respondentów upatrywała w działaniach OHP także zmian na poziomie społecznym, poprzez wpływanie na świadomość społeczną, przekonania i nastawienia pracodawców w odniesieniu do zatrudniania osób z niepełnosprawnością, zaburzeniami w rozwoju, chorobami przewlekłymi, ujmując to w następujący sposób:

„Sądzę, że bardzo. Chociażby z tego względu, że osoby w mojej sytuacji często mają problem z przekonaniem pracodawców, że są w stanie tą pracę wykonywać i często pracodawcy zatrudniają po to, aby wypełnić tam dany wymóg, a nie żeby dana osoba pracowała. Mam wrażenie, że ... teraz tak wymyśliłem ... często powoduje to, że taka osoba w mojej sytuacji nie ma żadnych rzeczy do robienia, nie może awansować. Ważne jest przekonać, danego pracodawcę, że jestem w stanie wykonywać dany zawód.”

Należy zauważyć, że w spontanicznych wypowiedziach osoby badane nie odnosiły się do działalności OHP związanej z obszarem kształcenia ogólnego czy formalnej edukacji. Niewykluczone jednak, że analiza przydatności Ochotniczych Hufców Pracy dla osób z niepełnosprawnością, zaburzeniami w rozwoju i chorobami przewlekłymi koncentrowała się

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

głównie na aspekcie zawodowym ze względu na rozpatrywanie działalności OHP przez pryzmat osobistej sytuacji życiowej osób badanych (wszystkie objęte były formalną edukacją szkolną), własnych potrzeb i możliwości skorzystania z usług oferowanych przez tą instytucję, a nie metapoziomu uwzględniającego perspektywę osób w odmiennej sytuacji edukacyjnej.

Na uwagę zasługuje także fakt, że przed badaniem większość osób w nim uczestnicząca nie słyszała o Ochotniczych Hufcach Pracy. Jednocześnie, po krótkiej informacji udzielonej przez osobę badającą na temat OHP zdecydowana większość respondentów wykazała zainteresowanie działalnością tej instytucji. W związku z tym, zapytano osoby badane, w jaki sposób można promować działalność Ochotniczych Hufców Pracy wśród młodych osób z niepełnosprawnością, zaburzeniami w rozwoju i chorobami przewlekłymi. Jako najlepszy sposób dotarcia do młodzieży z informacjami o usługach oferowanych przez OHP respondenci wskazywali umieszczenie komunikatów na ten temat w Internecie, głównie w mediach społecznościowych – najczęściej wskazywany były takie platformy jak Instragram, Tok-Tok czy Facebook. Wśród propozycji dotarcia z ofertą OHP do szerokiego grona odbiorców zaproponowano także cykliczne spotkania informacyjne w szkołach.

Reasumując, relatywnie niewiele osób z niepełnosprawnością, zaburzeniami w rozwoju, chorobami przewlekłymi ma świadomość istnienia oraz zakresu działań instytucji jaką są Ochotnicze Hufce Pracy. Wydaje się zatem, że wskazanym jest podjęcie działań mających na celu informowanie o działalności OHP wśród tej grupy potencjalnych odbiorców usług oferowanych przez tą instytucję.

8. Podsumowanie

Wywiady indywidualne pogłębione (IDI) uzupełniają obraz wyłaniający się z FGI, pozwalając lepiej uchwycić osobiste historie, motywacje oraz bardziej wrażliwe wątki

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

związane z korzystaniem z usług OHP. Z perspektywy respondentów OHP jest instytucją, która działa „blisko życia” – oferuje wsparcie dostępne w momencie potrzeby, pozbawione nadmiernego formalizmu i osadzone w relacji z konkretnymi osobami z kadry. Młodzież konsekwentnie podkreśla, że o jakości doświadczenia w OHP decyduje nie tyle sam katalog usług, ile sposób ich realizacji: codzienna dostępność wychowawców, uważność na kontekst życiowy uczestników, brak oceniania oraz konsekwencja w „prowadzeniu spraw” do rozwiązania. W efekcie OHP jest odbierane jako środowisko stabilizujące i porządkujące – dające jasne zasady, przewidywalność i możliwość negocjowania rozwiązań, co ma szczególne znaczenie dla osób doświadczających chaosu edukacyjnego, rodzinnego lub emocjonalnego.

W narracjach IDI centralne miejsce zajmują relacje z kadrami, które młodzież opisuje jako partnerskie i wspierające. To one budują poczucie bezpieczeństwa, zaufanie i gotowość do mówienia o problemach – często po raz pierwszy w tak otwarty sposób. Wychowawcy są postrzegani jako osoby, które łączą empatię z wymaganiem: motywują do działania, pomagają wracać do obowiązków, a jednocześnie nie przytłaczają presją. Ten styl pracy sprzyja rozwojowi sprawczości i odpowiedzialności – młodzież uczy się analizować konsekwencje decyzji, podejmować inicjatywę i stopniowo przejmować kontrolę nad własną ścieżką edukacyjno-zawodową.

Dotychczasowa analiza rozmów w ramach FGI z wychowankami OHP pozwala sformułować kilka kluczowych wniosków przekrojowych:

- OHP pełni funkcję „instytucji przejścia” – młodzież trafia tam najczęściej w momentach kryzysu edukacyjnego, rodzinnego lub zawodowego, a OHP jest postrzegane jednocześnie jako „ratunkowe” i rozwojowe: daje możliwość uporządkowania sytuacji i rozpoczęcia od nowa w bardziej wspierającym środowisku.
- Najsilniejszym mechanizmem oddziaływania są relacje z kadrami – indywidualne rozmowy, dostępność wychowawców i ich styl pracy (życzliwy, nieoceniający, a zarazem wymagający)

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

budują zaufanie, poczucie bezpieczeństwa oraz gotowość do zmiany. Dla wielu uczestników jest to kluczowy element odróżniający OHP od szkoły.

– Wsparcie ma charakter holistyczny, a skuteczność jest oceniana „biograficznie” – uczestnicy mówią o efektach nie tylko w kategoriach usług (praktyki, kursy), lecz przede wszystkim w kategoriach zmiany w funkcjonowaniu: wzrostu pewności siebie, większej samodzielności, lepszej regulacji emocji i poprawy relacji społecznych.

– Przygotowanie zawodowe jest realną wartością dodaną, ale wymaga dalszej pracy praktycznej – młodzież docenia pomoc w organizacji praktyk, doradztwie, CV i rozmowach kwalifikacyjnych, ale jednocześnie pojawia się potrzeba większej liczby doświadczeń zbliżonych do realiów pracy (staże, wizyty u pracodawców, więcej kontaktu z praktyką zawodową).

– Nie wszyscy korzystają z OHP w równym stopniu – widoczna jest grupa ryzyka ograniczonego dostępu do kluczowych zasobów – szczególnie wśród młodzieży z niepełnosprawnościami, zaburzeniami rozwojowymi i chorobami przewlekłymi pojawiają się sygnały mniejszego udziału w aktywnościach integracyjnych i (czasem) słabszych relacji/spotkań indywidualnych, co może osłabiać korzystanie ze wsparcia relacyjnego.

Rekomendacje praktyczne:

Na podstawie powyższych wniosków można sformułować następujące rekomendacje dla OHP:

- Utrzymanie i wzmacnianie funkcji OHP jako „bezpiecznej przystani”.
 - Kontynuować model pracy oparty na relacjach, zaufaniu i indywidualnych rozmowach z młodzieżą, jako kluczowy mechanizm skuteczności działań.
 - Wzmacniać kompetencje wychowawców w zakresie komunikacji empatycznej, pracy z młodzieżą w kryzysie oraz towarzyszenia w procesach zmiany.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- Dbać o stabilność kadry i ciągłość relacji, które dla młodzieży mają kluczowe znaczenie w budowaniu poczucia bezpieczeństwa i motywacji do rozwoju.
- Wspieranie rozwoju pasji i budowania tożsamości zawodowej.
- Rozbudowywać ofertę kursów, warsztatów i projektów odpowiadających zainteresowaniom młodzieży, traktując je nie tylko jako formę aktywizacji, lecz także jako narzędzie odkrywania predyspozycji zawodowych.
 - Łączyć działania rozwijające pasje z elementami przygotowania zawodowego, pokazując możliwe ścieżki przełożenia zainteresowań na przyszłą pracę.
 - Eksponować dobre praktyki i historie uczestników, u których pasje stały się impulsem do wyboru konkretnej ścieżki edukacyjno-zawodowej.
- Wzmocnienie komponentu praktycznego przygotowania do rynku pracy.
- Zwiększać liczbę działań umożliwiających kontakt z realnym środowiskiem pracy, takich jak wizyty studyjne u pracodawców, spotkania z praktykami czy krótkie formy stażowe.
 - Rozszerzać ofertę symulacji sytuacji zawodowych (rozmowy kwalifikacyjne, zadania zespołowe, elementy organizacji pracy), które obniżają lęk przed pierwszym zatrudnieniem.
 - Wspierać młodzież w przejściu z etapu przygotowania do realnego podjęcia pracy, również poprzez wsparcie w początkowym okresie adaptacji zawodowej.
- Optymalizacja i dalszy rozwój doradztwa zawodowego.
- Zapewnić większą elastyczność form doradztwa poprzez łączenie pracy warsztatowej z indywidualnymi konsultacjami dostosowanymi do etapu rozwoju uczestnika.
 - Wzmacniać komponent informacyjny dotyczący zasad rynku pracy, praw pracowniczych oraz realnych oczekiwań pracodawców wobec młodych osób bez doświadczenia.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- Ułatwiać młodzieży dostęp do doradztwa w momentach kluczowych decyzji edukacyjnych i zawodowych.
- Wzmacnianie działań integracyjnych i kompetencji społecznych.
 - Utrzymywać i rozwijać działania grupowe, projekty zespołowe oraz wyjazdy integracyjne sprzyjające budowaniu relacji rówieśniczych i poczucia przynależności.
 - Wykorzystywać działania integracyjne jako przestrzeń do rozwijania kompetencji społecznych, komunikacyjnych i współpracy.
 - Zwracać szczególną uwagę na włączanie w te działania młodzieży o mniejszej aktywności lub z dodatkowymi trudnościami.
 - Rozważyć dalszy rozwój warsztatów komunikacyjnych, zajęć grupowych oraz programów integracyjnych jako elementów wspierających funkcjonowanie młodzieży w środowisku szkolnym i zawodowym.
- Zwiększenie inkluzyjności wsparcia dla młodzieży ze specjalnymi potrzebami.
 - Zapewniać bardziej systematyczne i regularne wsparcie indywidualne dla młodzieży z niepełnosprawnościami, zaburzeniami rozwojowymi lub problemami zdrowotnymi.
 - Dostosowywać formy aktywności i tempo pracy do możliwości uczestników, aby nie ograniczać ich udziału w kluczowych działaniach rozwojowych.
 - Monitorować, czy wszyscy uczestnicy mają realny dostęp do relacyjnego i rozwojowego wymiaru oferty OHP.
- Rozwijanie partycypacji i sprawczości młodzieży.
 - Tworzyć stałe mechanizmy konsultowania oferty i działań OHP z młodzieżą.
 - Angażować uczestników w planowanie aktywności, ewaluację działań oraz inicjowanie własnych projektów.
 - Wzmacniać poczucie wpływu młodzieży na funkcjonowanie OHP jako element procesu wychowawczego i przygotowania do dorosłości.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

– Rozszerzenie oferty zajęć językowych.

- Rozważyć wzmocnienie oferty zajęć z języka angielskiego jako kompetencji istotnej z perspektywy rynku pracy, mobilności zawodowej oraz funkcjonowania w branżach usługowych i technicznych.
- Traktować zajęcia językowe jako element uzupełniający przygotowanie zawodowe, a nie wyłącznie komponent edukacyjny.

– Dalsze różnicowanie i dopasowywanie oferty kursów zawodowych.

- Rozszerzać ofertę kursów o formy odpowiadające realnym zainteresowaniom młodzieży oraz lokalnym potrzebom rynku pracy (np. kursy gastronomiczne, baristyczne, barmańskie, specjalistyczne szkolenia techniczne).
- Zachować elastyczność w doborze kursów, umożliwiając ich modyfikację w zależności od profilu uczestników i specyfiki danego ośrodka.

Część III: Analiza potrzeb pracodawców pod kątem osób młodych rozpoczynających pracę zawodową – wyniki badania jakościowego

I. Analiza wyników badań fokusowych (FGI)

1. Wprowadzenie

W ramach diagnozy potrzeb pracodawców dotyczących zatrudniania osób młodych przeprowadzono badania fokusowe (FGI), których celem było uzyskanie pogłębionych opinii oraz doświadczeń przedstawicieli firm współpracujących z OHP lub potencjalnie

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

zainteresowanych taką współpracą. Zastosowanie jakościowej metody grupowego wywiadu zogniskowanego pozwoliło na bezpośrednią wymianę doświadczeń między uczestnikami, konfrontację różnorodnych perspektyw oraz identyfikację czynników wpływających na ocenę młodych pracowników i skuteczność działań OHP.

Poszczególne sesje fokusowe przeprowadzono w grupach liczących od 6 do 8 osób, przy czasie trwania około 90 minut każda, zgodnie z przygotowanym scenariuszem badawczym. Dobór uczestników miał charakter celowy — do badań zaproszono pracodawców reprezentujących różne branże oraz segmenty rynku pracy, posiadających doświadczenie w zatrudnianiu młodzieży z OHP, a także osoby mające wiedzę o barierach i potrzebach związanych z wprowadzaniem młodych pracowników do środowiska pracy. Dzięki temu zgromadzony materiał obejmuje szerokie spektrum praktyk, wyzwań oraz oczekiwań charakterystycznych dla współczesnego rynku pracy.

Scenariusz badania fokusowego dotyczącego obszaru rozwoju zawodowego obejmował kluczowe obszary współpracy między pracodawcami a OHP, w tym: historię i organizację współpracy, ocenę jakości usług rekrutacyjnych i przygotowania kandydatów, korzyści i bariery związane z zatrudnianiem młodzieży, ocenę systemu doradztwa zawodowego, potrzeby szkoleniowe i adaptacyjne młodych pracowników, gotowość do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Badania przeprowadzono z zachowaniem pełnej anonimowości uczestników, a cytowane w niniejszym raporcie wypowiedzi nie pozwalają na ich identyfikację. Przebieg dyskusji moderowano tak, aby każdy z uczestników miał możliwość swobodnego wyrażenia opinii, co sprzyjało pozyskaniu materiału o wysokiej wartości diagnostycznej dla dalszych etapów opracowania standardu jakości funkcjonowania OHP.

2. Doświadczenia pracodawców ze współpracy z OHP

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

2.1. Formy współpracy

Wśród pracodawców biorących udział w badaniach fokusowych dominowała współpraca z OHP oparta na przyjmowaniu młodzieży na praktyczną naukę zawodu. To najczęściej występująca forma kontaktu między przedsiębiorcami a jednostkami OHP, obejmująca zarówno uczniów rozpoczynających naukę zawodu, jak i osoby kontynuujące praktyki w kolejnych latach. Praktykanci kierowani do firm byli angażowani w różnorodne zadania, zależnie od ich poziomu przygotowania, indywidualnych kompetencji oraz tempa uczenia się. Pracodawcy podkreślali, że starają się dostosowywać powierzane obowiązki do możliwości młodych osób, stopniowo zwiększając poziom trudności wykonywanych prac. Formy współpracy z OHP obejmowały także bieżący kontakt z wychowawcami i pracownikami jednostek OHP, którzy pełnili rolę opiekunów młodzieży. Przedsiębiorcy wskazywali, że pracownicy OHP regularnie pojawiali się w zakładach pracy, monitorując postępy młodych osób, reagując na ewentualne problemy oraz zapewniając wsparcie organizacyjne i wychowawcze. Ten element współpracy oceniany był szczególnie pozytywnie — dla wielu pracodawców kontakt z przedstawicielami OHP stanowił istotne wsparcie w codziennej pracy z młodzieżą.

W niektórych przypadkach współpraca rozwijała się również w sposób nieformalny, obejmując działania dodatkowe, takie jak konsultacje dotyczące predyspozycji uczniów, wymiana informacji o trudnościach pojawiających się w trakcie realizacji praktyk czy wspólne poszukiwanie rozwiązań w sytuacjach problemowych. Zdarzały się także sytuacje, w których pracodawcy byli proszeni o przyjęcie uczniów w trudniejszej sytuacji — np. osób chcących zmienić zawód w trakcie roku szkolnego lub młodzieży, którą trudno było ulokować u innych pracodawców. W opinii części badanych tego typu prośby wynikały z przekonania, że niektórzy przedsiębiorcy są bardziej otwarci na wspieranie młodzieży wymagającej dodatkowej troski.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Współpraca z OHP w omawianej formie miała więc charakter zróżnicowany, obejmując zarówno działania formalne związane z realizacją praktycznej nauki zawodu, jak i elementy dodatkowe, wynikające z relacji i zaangażowania poszczególnych podmiotów. Pracodawcy podkreślali, że pomimo licznych wyzwań ich decyzja o przyjmowaniu młodzieży wynika przede wszystkim z poczucia odpowiedzialności oraz chęci wspierania młodych ludzi w procesie wejścia na rynek pracy. Niektórzy badani określali tę współpracę wręcz jako formę misji społecznej, podkreślając, że „ktoś powinien kształcić młodych ludzi” i przygotowywać ich do przyszłego życia zawodowego.

2.2. Obsadzane stanowiska i profile zatrudnianych kandydatów

Z analizy wypowiedzi pracodawców wynika, że młodzież kierowana przez OHP jest obsadzana na zróżnicowanych stanowiskach, odpowiadających zarówno specyfice danego zakładu pracy, jak i indywidualnym predyspozycjom uczniów. Pracodawcy podkreślają, że zakres powierzanych zadań uzależniony jest przede wszystkim od poziomu przygotowania, tempa nauki oraz ogólnej dojrzałości młodych osób. W praktyce oznacza to, że w ramach nawet jednej firmy uczniowie mogą realizować różne zadania – od prostych, rutynowych czynności wymagających ograniczonej odpowiedzialności, po bardziej zaawansowane działania wykonywane pod nadzorem instruktora z ramienia pracodawcy.

Młodzież rozpoczynająca praktyki określana jest przez pracodawców jako osoby wchodzące do zakładu pracy „bez wcześniejszego przygotowania praktycznego”, co skłania przedsiębiorców do stopniowego wdrażania uczniów w obowiązki. W konsekwencji w pierwszym etapie praktyk dominują zadania o charakterze pomocniczym, niewymagające specjalistycznych umiejętności. Z czasem, w miarę nabywania kompetencji, uczniowie

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

angażowani są w bardziej odpowiedzialne czynności, co umożliwia im stopniowy rozwój zawodowy.

Pracodawcy starają się podejść do młodzieży indywidualnie, co oznacza dopasowywanie stanowisk i zakresu zadań do możliwości konkretnego ucznia. Wielu przedsiębiorców wskazywało, że elastyczność w przydzielaniu obowiązków jest kluczowa, ponieważ uczniowie różnią się pod względem tempa przyswajania wiedzy, motywacji oraz poziomu kompetencji społecznych. Wśród zadań powierzanych uczniom znajdują się zarówno czynności stricte zawodowe, związane z nauką konkretnego fachu, jak i elementy związane z organizacją pracy, obsługą klienta czy utrzymaniem porządku w miejscu pracy.

Profil młodzieży kierowanej do poszczególnych zakładów pracy charakteryzuje się znaczną różnorodnością. Do firm trafiają zarówno osoby zmotywowane i zainteresowane nauką zawodu, jak i uczniowie, którzy dopiero w toku praktyk weryfikują swoje predyspozycje i gotowość do wykonywania wybranego zawodu. Pracodawcy podkreślali, że na jakość współpracy wpływają nie tylko kompetencje praktyczne, ale również poziom przygotowania społecznego – umiejętność kontaktu z klientem, kultura osobista czy samodzielność w wykonywaniu podstawowych czynności dnia codziennego.

Obsadzane stanowiska są bardzo zróżnicowane, jednak łączy je wspólny element: pracodawcy starają się tak dostosowywać zakres zadań, aby uczniowie stopniowo wchodzili w środowisko pracy i rozwijali kompetencje niezbędne do przyszłego zatrudnienia. Indywidualne podejście do uczniów traktowane jest jako element konieczny dla efektywnego przygotowania młodzieży do roli pracowników.

2.3. Organizacja współpracy i proces rekrutacji pracowników kierowanych przez OHP

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Pracodawcy biorący udział w badaniach fokusowych podkreślali, że współpraca z OHP w zakresie organizacji praktycznej nauki zawodu oraz rekrutacji uczniów jest w większości przypadków dobrze zorganizowana i przebiega w sposób sprawny. W opinii badanych kluczowym elementem tej współpracy jest regularny kontakt z pracownikami OHP, którzy pełnią rolę opiekunów kierowanej młodzieży. Przedsiębiorcy zwracali uwagę, że przedstawiciele OHP monitorują postępy uczniów, pojawiają się w zakładach pracy i oferują pomoc w sytuacjach wymagających dodatkowego wsparcia. Ten aspekt współpracy oceniano jako jeden z najbardziej wartościowych.

Jednocześnie pracodawcy wskazywali, że w praktyce proces rekrutacji młodzieży kierowanej przez OHP ma charakter ograniczonego wpływu przedsiębiorców na dobór kandydatów. Część badanych deklarowała, że przed skierowaniem ucznia do zakładu nie zawsze otrzymuje pełną informację na temat jego predyspozycji, stanu zdrowia czy ewentualnych trudności edukacyjnych i wychowawczych. W skrajnych przypadkach ujawniały się sytuacje, w których pracodawcy dowiadawali się o istotnych problemach dopiero po rozpoczęciu praktyk – np. o poważnych schorzeniach uczniów wpływających na ich obecność w pracy czy o zaburzeniach rozwojowych, które nie zostały wcześniej zasygnalizowane. Pracodawcy wskazywali, że brak transparentności w tym obszarze utrudnia im zapewnienie młodzieży odpowiednich warunków i dostosowanego wsparcia.

W opinii części badanych proces współpracy przy rekrutacji ma również wymiar „interwencyjny”. Zdarzało się, że pracodawcy byli proszeni o przyjęcie uczniów, którzy zmieniali kierunek kształcenia w trakcie roku lub mieli trudności ze znalezieniem miejsca praktyk. Jak podkreślano, tego typu sytuacje pojawiały się często w ostatniej chwili, a OHP korzystało z gotowości niektórych firm do przyjmowania młodzieży wymagającej dodatkowego wsparcia. Choć pracodawcy ci deklarowali zrozumienie i chęć pomocy, niekiedy

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

odczuwali, że obowiązek rozwiązania trudnej sytuacji ucznia spoczywa na nich w większym stopniu niż na instytucji kierującej.

W zakresie organizacji współpracy ważnym elementem, wskazywanym przez pracodawców jako mocna strona OHP, pozostaje wsparcie wychowawców i opiekunów młodzieży, którzy są dostępni w sytuacjach konfliktowych, monitorują frekwencję, reagują na problemy oraz dbają o prawidłowy przebieg praktyk. W efekcie pracodawcy mieli poczucie, że nie pozostają sami w procesie wdrażania uczniów do środowiska pracy, a możliwość konsultacji i szybkiego kontaktu jest dla nich wartością dodaną.

Mimo wskazanych pozytywów uczestnicy badań sugerowali, że proces rekrutacji mógłby być bardziej uporządkowany i oparty na rzetelnej wymianie informacji o kandydacie, w tym o jego predyspozycjach, ograniczeniach, opiniach psychologicznych czy problemach zdrowotnych. Podkreślano, że otwarta komunikacja na tym etapie jest kluczowa zarówno dla powodzenia praktyk, jak i dla zapewnienia młodzieży wsparcia adekwatnego do jej możliwości i potrzeb. Pracodawcy zwracali także uwagę, że dopasowanie kandydata do stanowiska pracy mogłoby być skuteczniejsze, gdyby OHP dysponowało bardziej szczegółowymi narzędziami diagnozy predyspozycji zawodowych.

Podsumowując, proces organizacji współpracy między pracodawcami a OHP jest oceniany jako wartościowy, oparty na partnerstwie i wzajemnym wsparciu. Jednocześnie wyniki badań wskazują na potrzebę zwiększenia przejrzystości w obszarze rekrutacji oraz bardziej systemowego podejścia do diagnozy potencjału młodych kandydatów.

3. Ocena jakości współpracy z OHP

3.1. Ocena kandydatów kierowanych przez OHP

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Pracodawcy biorący udział w badaniach fokusowych podkreślali, że młodzież kierowana przez OHP rozpoczyna praktyki najczęściej bez wcześniejszego przygotowania praktycznego, co samo w sobie nie stanowi dla nich problemu. Zgodnie wskazywali, że zadaniem zakładu pracy jest nauczanie młodych osób wykonywania obowiązków zawodowych, natomiast od uczniów nie oczekuje się w tym obszarze wysokiego poziomu kompetencji na starcie. W opinii pracodawców realne braki dotyczą przede wszystkim umiejętności miękkich, kompetencji społecznych oraz podstawowych nawyków funkcjonowania w środowisku pracy.

Badani zwracali uwagę, że wielu uczniów przejawia trudności w kontakcie z klientem – młodzież czuje się niepewnie, unika rozmów, deklaruje lęk przed samodzielnym podejściem do osoby obsługiwanej. Przedsiębiorcy podkreślali, że adaptacja do tego typu sytuacji wymaga czasu oraz wsparcia ze strony opiekunów w zakładach pracy. W połączeniu z niską dojrzałością społeczną młodych pracowników skutkuje to koniecznością stałej asysty i etapowego wdrażania w rutynowe zadania. Zaznaczył to jeden z respondentów:

„My jako pracodawcy musimy ich krok po kroku prowadzić, przygotować — pokazać, jak rozmawiać z klientem, jak się zachować, co zrobić najpierw, a co później. Oni naprawdę potrzebują czasu, żeby poczuć się pewnie w nowym miejscu i zrozumieć, jak wygląda praca zawodowa.”

Istotnym obszarem wymagającym wsparcia okazały się również podstawowe kompetencje codzienne, takie jak wykonywanie prostych czynności porządkowych. Pracodawcy relacjonowali, że młodzież często nie radzi sobie z zadaniami, które w ich ocenie powinny być opanowane jeszcze przed rozpoczęciem praktyk: zmiatanie, mycie podłogi czy utrzymanie porządku w miejscu pracy. Wskazywano, że największe problemy obserwuje się

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

wśród najmłodszych uczestników, zwłaszcza czternastoletnich. W opinii badanych niedostateczne przygotowanie wynika w głównej mierze z braków wychowawczych i niewystarczającego wsparcia rodziców, a nie z działań OHP. Pracodawcy podkreślali, że młodzi ludzie nie rozumieją często, czym są praktyki, jakie obowiązki się z nimi wiążą, ani jakiego poziomu odpowiedzialności oczekuje się od osoby rozpoczynającej naukę zawodu. W trakcie rozmów przywoływano przykłady nadmiernej ingerencji rodziców, którzy odpowiadają za dziecko podczas wstępnej rozmowy kwalifikacyjnej czy podejmują decyzje w jego imieniu, co dodatkowo ogranicza rozwój samodzielności.

Jednocześnie pracodawcy zwracali uwagę, że pomimo braków w obszarze kompetencji miękkich wielu uczniów — zwłaszcza w miarę upływu czasu — wykazuje postępy w zakresie pewności siebie, komunikacji oraz umiejętności interpersonalnych. Zmiana ta związana była zarówno z doświadczeniem zdobywanym w zakładzie pracy, jak i z udziałem młodzieży w aktywnościach organizowanych przez OHP, które — jak wskazywano — pomagają uczniom budować poczucie własnej wartości oraz rozwijać zainteresowania.

Pracodawcy oceniają więc kandydatów kierowanych przez OHP do ich zakładów pracy jako osoby wymagające intensywnego wsparcia na początku drogi zawodowej, zwłaszcza w obszarze kompetencji społecznych, kultury pracy i podstawowych nawyków organizacyjnych. Mimo to podkreślają, że młodzież posiada potencjał rozwojowy, a odpowiednio prowadzona współpraca — oparta na konsekwencji, cierpliwości i jasnych zasadach — pozwala stopniowo przygotować uczniów do pełnienia roli pracownika.

3.2. Ocena organizacji współpracy

Większość pracodawców uczestniczących w badaniu oceniała pozytywnie sposób, w jaki OHP organizuje współpracę z zakładami pracy. Podkreślali, że pracownicy OHP

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

pozostają dostępni i zaangażowani, regularnie monitorują przebieg praktyk, utrzymują kontakt zarówno z młodzieżą, jak i przedsiębiorcami, a w sytuacjach problemowych reagują szybko i udzielają wsparcia. Wielu badanych zwracało uwagę, że opiekunowie OHP pojawiają się w firmach, kontrolują postępy uczniów i są gotowi do rozmowy, co zapewnia pracodawcom poczucie, że nie zostają sami z wyzwaniami związanymi z przygotowaniem młodych osób do pracy.

Szczególnie wysoko oceniano bezpośrednią komunikację z OHP, która — w większości przypadków — była postrzegana jako sprawna, otwarta i oparta na partnerskim podejściu. Pracodawcy wskazywali, że mogą liczyć na wsparcie wychowawców także w sytuacjach wychowawczych lub frekwencyjnych, a młodzież ma świadomość, że po stronie instytucji istnieje osoba odpowiedzialna za ich dobrostan i postępy. Ten element współpracy był często wskazywany jako kluczowy dla utrzymania motywacji uczniów i rozwiązywania bieżących trudności.

Wśród wypowiedzi pojawiały się jednak również sygnały wskazujące na niedoskonałości organizacyjne, które zdaniem niektórych pracodawców utrudniają efektywną współpracę. W pojedynczych przypadkach przedsiębiorcy deklarowali, że to oni przejmują na siebie większość obowiązków organizacyjnych, a OHP zwraca się do nich o pomoc w sytuacjach trudnych, na przykład gdy uczeń chce zmienić zawód w trakcie roku szkolnego i pilnie potrzebne jest nowe miejsce praktyk. Jak zauważyła jedna z badanych, współpraca bywa niekiedy oparta na prośbach o interwencyjne przyjęcie ucznia, który: *nigdzie indziej nie zostanie przyjęty*, co przedstawiało OHP jako instytucję przenoszącą część odpowiedzialności na pracodawców.

Pracodawcy zgłaszali również zastrzeżenia dotyczące przepływu informacji. W kilku przypadkach wskazywano, że OHP nie przekazało pełnej wiedzy o uczniu — na przykład o jego stanie zdrowia, licznych zwolnieniach lekarskich czy o istotnych zaburzeniach rozwojowych.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Brak tych informacji już na etapie organizacji praktyk był oceniany jako istotny problem, utrudniający odpowiednie przygotowanie stanowiska oraz dostosowanie wsparcia do potrzeb młodej osoby. Przedsiębiorcy podkreślali, że transparentność już na początku współpracy ułatwiłaby wdrożenie ucznia oraz zapobiegła późniejszym trudnościom. Pomimo zgłaszanych uwag badani wielokrotnie podkreślali, że organizacja współpracy z OHP ma liczne atuty — w tym zaangażowanie opiekunów, otwarty kontakt oraz poczucie wsparcia instytucjonalnego. Jednak w ich ocenie dalszy rozwój współpracy wymaga poprawy kilku elementów systemowych: dokładniejszej wymiany informacji o uczniach, wcześniejszego sygnalizowania potencjalnych problemów, a także lepszego przygotowania młodzieży do wejścia w środowisko pracy.

3.3. Zaangażowanie OHP w monitorowanie postępów i adaptacji pracownika

W praktyce funkcjonowania zakładów pracy kluczowe znaczenie ma to, w jakim stopniu instytucja kierująca młodzieżą angażuje się w jej dalszy rozwój i monitorowanie postępów. Z zebranych wypowiedzi wynika, że OHP pełni w tym obszarze aktywną i zauważalną rolę. Opiekunowie regularnie odwiedzają miejsca praktyk, interesują się przebiegiem nauki zawodu i pozostają w stałym kontakcie z przedsiębiorcami oraz samymi uczniami. Obecność pracownika OHP była często wskazywana jako element stabilizujący proces adaptacji młodzieży i ułatwiający rozwiązywanie pojawiających się trudności.

Monitorowanie obejmuje zarówno ocenę zaangażowania uczniów, ich frekwencję i stosunek do obowiązków, jak i reakcję w sytuacjach wymagających dodatkowego wsparcia wychowawczego. Dla wielu firm ważne było to, że w przypadku problemów mogą liczyć na szybką interwencję ze strony opiekuna OHP, co znacząco odciąża ich w codziennym funkcjonowaniu. Taka współpraca jest szczególnie cenna w przypadku młodych osób mających

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

trudności z komunikacją, brakiem pewności siebie czy ograniczoną samodzielnością w wykonywaniu najprostszych zadań.

W niektórych wypowiedziach pojawiały się również uwagi dotyczące niedostatecznego przepływu informacji o uczniach na wcześniejszych etapach współpracy. Zdarzały się sytuacje, w których pracodawcy dopiero w trakcie praktyk dowiadywali się o stanie zdrowia ucznia czy o jego trudnościach rozwojowych. Mimo to, gdy OHP było świadome problemu, podejmowało działania wspierające i angażowało się w wypracowanie odpowiednich rozwiązań. Podkreśla to znaczenie pełnej i wczesnej wymiany informacji, niezbędnej do efektywnego monitorowania postępów młodzieży.

W ogólnej ocenie rola OHP w procesie adaptacji młodych pracowników jest oceniana jako realna i potrzebna. Zaangażowanie opiekunów stanowi ważne uzupełnienie pracy przedsiębiorców, którzy — oprócz obowiązków zawodowych — pełnią równocześnie funkcję instruktorów i wychowawców. Wyraźnie zaznacza się jednak potrzeba dalszego usprawnienia komunikacji, zwłaszcza w zakresie przekazywania informacji o sytuacji ucznia jeszcze przed rozpoczęciem praktyk.

4. Korzyści ze współpracy i jej ograniczenia

4.1. Kluczowe korzyści dla pracodawców wynikające ze współpracy z OHP

W wypowiedziach pracodawców wyraźnie podkreślano, że współpraca z OHP przynosi im szereg korzyści, zarówno w wymiarze organizacyjnym, jak i wychowawczym. Dla wielu badanych najważniejszą z nich jest możliwość przygotowania młodej osoby do pracy w warunkach konkretnego zakładu, co w praktyce oznacza kształcenie pracownika „od podstaw”, zgodnie ze standardami i kulturą organizacyjną firmy. Przedsiębiorcy podkreślali, że

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

dzięki współpracy z OHP mogą zatrudnić młodego człowieka, który zna już zasady funkcjonowania zakładu i rozumie jego specyfikę operacyjną — proces wdrożenia takiej osoby jest krótszy i bardziej efektywny.

Znaczącą wartością jest także wsparcie mentalne i wychowawcze, jakie OHP oferuje zarówno uczniom, jak i zakładom pracy. Pracodawcy oceniali je jako realną pomoc, odciążającą ich w codziennej odpowiedzialności za młodzież. Opiekunowie OHP są dla uczniów punktem odniesienia, do którego młodzi mogą się zgłosić w sytuacjach trudnych, a jednocześnie są partnerami dla firm – monitorują praktyki, reagują na problemy i wspierają proces adaptacji młodych osób. Wielu pracodawców zwracało uwagę na wymiar społeczny współpracy, który dla części z nich ma szczególne znaczenie. Praca z młodzieżą była określana jako forma misji, szansy na wywieranie pozytywnego wpływu na rozwój młodych ludzi i towarzyszenie im w wejściu w dorosłość zawodową. Jak podkreślano w trakcie badań, przygotowanie ucznia do pracy w konkretnym zakładzie stanowi jedną z najważniejszych wartości tej współpracy, o czym respondenci wspominali w następujący sposób:

„Dla nas największą korzyścią jest to, że możemy wychować młodego człowieka do zawodu i do pracy. Jeśli zostanie w firmie, to mamy pracownika, który zna zasady, atmosferę i potrafi odnaleźć się w naszej rzeczywistości.”

Wypowiedź ta oddaje przekonanie wielu uczestników badania, że współpraca z OHP to coś więcej niż tylko wymiana usług — to inwestycja w przyszłe pokolenia pracowników oraz budowanie poczucia sensu i satysfakcji z wykonywanej pracy.

Wśród dodatkowych korzyści wskazywano także możliwość wczesnego rozpoznania potencjału zawodowego ucznia i obserwacji jego predyspozycji w praktyce. Pracodawcy zauważali, że niektórzy uczniowie przejawiają ambicję i realne zainteresowanie zawodem,

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

zadawali pytania dotyczące przyszłych możliwości zarobkowych czy nawet założenia działalności gospodarczej. Tego typu zaangażowanie było dla przedsiębiorców potwierdzeniem, że współpraca z OHP może skutkować pozyskaniem wartościowego pracownika.

4.2. Bariery, trudności i czynniki ograniczające efektywność współpracy

Choć współpraca z OHP jest przez większość pracodawców oceniana pozytywnie, w badaniu zidentyfikowano szereg barier, które ograniczają jej pełną skuteczność. Najczęściej wskazywanym problemem był niewystarczający przepływ informacji dotyczących uczniów, szczególnie w obszarach związanych ze zdrowiem, funkcjonowaniem społecznym czy trudnościami rozwojowymi. Brak wiedzy o potencjalnych ograniczeniach młodej osoby już na etapie kierowania jej na praktykę powodował, że pracodawcy nie byli w stanie odpowiednio dostosować warunków pracy ani przygotować właściwego wsparcia.

Do istotnych barier zaliczano również trudności wynikające z niskiego poziomu samodzielności i ogólnej gotowości młodzieży do funkcjonowania w środowisku zawodowym. Uczniowie często wymagali intensywnej opieki, zarówno w zakresie wykonywania podstawowych zadań, jak i adaptacji społecznej. Niska dojrzałość, brak motywacji oraz ograniczone umiejętności organizacyjne przekładały się na konieczność dodatkowego zaangażowania czasowego i wychowawczego ze strony pracodawców. W niektórych przypadkach konieczne były dłuższe okresy wdrożenia, wielokrotne tłumaczenie podstawowych obowiązków czy korekta niewłaściwych postaw.

Współpraca mogła być również zakłócana przez sytuacje interwencyjne, w których pracodawcy byli proszeni o przyjęcie uczniów w trudniejszej sytuacji edukacyjnej lub wychowawczej, często w krótkim czasie i bez wcześniejszej konsultacji. Tego typu działania

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

wynikały zwykle z potrzeby pilnego znalezienia miejsca praktyk, jednak pracodawcy wskazywali, że obciążają one ich organizacyjnie i zwiększają ryzyko problemów w późniejszym funkcjonowaniu ucznia. W niektórych wypowiedziach pojawiały się również uwagi dotyczące zbyt późnego informowania o zmianach w sytuacji ucznia, takich jak nieobecności wynikające z długotrwałych zwolnień lekarskich lub decyzje związane ze zmianą zawodu. Brak odpowiedniego wyprzedzenia utrudniał organizację pracy zakładu oraz planowanie zadań powierzanych praktykantom.

Do czynników wpływających na efektywność współpracy zaliczano także zróżnicowany poziom przygotowania wychowawczego młodzieży. Pracodawcy zauważali, że wiele trudności nie wynika z braku kompetencji zawodowych, lecz z braku umiejętności funkcjonowania w relacji z przełożonym, klientem czy współpracownikami. Problemy te wymagały dodatkowego nakładu pracy ze strony instruktorów zawodu oraz częstych interwencji opiekunów OHP. Wyniki badań wskazują, że wzmocnienie komunikacji oraz wdrożenie bardziej systemowych działań przygotowawczych po stronie OHP mogłoby znacząco poprawić jakość i stabilność współpracy.

4.3. Obszary wymagające usprawnienia

Analiza wypowiedzi pracodawców pozwala zidentyfikować szereg obszarów, w których – ich zdaniem – współpraca z OHP mogłaby funkcjonować bardziej efektywnie. Priorytetem dla badanych było przede wszystkim usprawnienie wymiany informacji o uczniach. Wielokrotnie podkreślano potrzebę otrzymywania rzetelnych i kompletnych danych dotyczących stanu zdrowia, ograniczeń funkcjonalnych, trudności wychowawczych czy wcześniejszych doświadczeń edukacyjnych młodzieży. Pracodawcy wskazywali, że wiedza ta

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

jest kluczowa dla właściwego dostosowania warunków pracy, a jej brak utrudnia wdrażanie ucznia i może prowadzić do niewłaściwej oceny jego zachowań czy możliwości.

Kolejnym obszarem wymagającym wzmocnienia jest przygotowanie młodzieży do podstawowego funkcjonowania w środowisku pracy. Badani zgodnie podkreślali, że wiele problemów nie wynika z braku kompetencji zawodowych, lecz z niedostatecznego poziomu dojrzałości społecznej, braku umiejętności komunikacyjnych i niewykształconych nawyków organizacyjnych. Uczniowie często nie radzą sobie z prostymi czynnościami porządkowymi, mają trudności w kontakcie z klientem, nie zawsze rozumieją podstawowe zasady funkcjonowania w zakładzie pracy. Pracodawcy sugerowali, że dodatkowe działania przygotowawcze po stronie OHP – np. mini-warsztaty adaptacyjne, elementy treningu kompetencji społecznych – mogłyby znacząco usprawnić proces wdrożenia.

Przedsiębiorcy wskazywali również na potrzebę bardziej przewidywalnej i uporządkowanej organizacji współpracy, zwłaszcza w zakresie kierowania uczniów na praktyki. Zdarzały się przypadki, w których OHP zwracało się do firm o przyjęcie ucznia „interwencyjnie”, bez wcześniejszego planowania lub konsultacji. Tego typu działania – choć często zrozumiałe z perspektywy instytucji – zaburzały organizację pracy zakładów i utrudniały właściwe przygotowanie stanowiska dla praktykanta. Badani wskazywali, że wcześniejsze sygnalizowanie takich sytuacji oraz bardziej systemowe podejście do zmiany miejsca praktyk mogłoby ograniczyć obciążenia przedsiębiorców.

Dodatkowym obszarem wymagającym usprawnienia jest przygotowanie młodzieży do kontaktu z klientem i sytuacji wymagających samodzielności. Pracodawcy zwracali uwagę, że jest to jeden z najbardziej wymagających elementów pracy młodych osób, a jednocześnie obszar, w którym widoczne są największe trudności. W ocenie badanych szkolenia wprowadzające lub krótkie zajęcia praktyczne mogłyby ułatwić uczniom przełamanie początkowych obaw i zmniejszyć liczbę sytuacji stresujących.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

5. Oczekiwanie pracodawców wobec OHP

5.1. Oczekiwane kierunki zmian we współpracy

Wypowiedzi pracodawców wskazują na kilka obszarów, w których oczekują oni usprawnienia współpracy z OHP. Jednym z kluczowych elementów jest zwiększenie transparentności dotyczącej informacji o uczniach kierowanych na praktyki. Badani podkreślali, że w wielu sytuacjach nie dysponują pełną wiedzą na temat stanu zdrowia, predyspozycji, ograniczeń funkcjonalnych czy wcześniejszych doświadczeń edukacyjno-wychowawczych młodzieży. Brak tych informacji utrudnia właściwe przygotowanie stanowiska pracy oraz dopasowanie zadań do możliwości ucznia, a niekiedy prowadzi do nieporozumień wynikających z błędnych założeń co do jego samodzielności lub dyspozycyjności.

Równocześnie pracodawcy wyrażali potrzebę wzmocnienia działań przygotowawczych po stronie OHP, szczególnie w obszarze kompetencji społecznych i organizacyjnych młodzieży. W ich opinii uczniowie często rozpoczynają praktyki bez podstawowej wiedzy o zasadach funkcjonowania zakładu pracy (zasad ogólnych, jak np. system czasu pracy), nie rozumieją swoich obowiązków i obowiązujących procedur, a także mają trudności w komunikacji, zarówno wewnętrznej, jak i w kontakcie z klientem. Pracodawcy wskazywali, że krótkie szkolenia adaptacyjne, ćwiczenia z obsługi prostych zadań czy wprowadzenie elementów treningu kompetencji miękkich mogłyby znacząco ułatwić wejście młodzieży w środowisko zawodowe.

Oczekiwania pracodawców dotyczą również bardziej przewidywalnej organizacji współpracy. Zdarzały się sytuacje, w których zakłady były informowane o zmianach

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

dotyczących ucznia — takich jak problemy zdrowotne, długotrwałe nieobecności czy konieczność pilnej zmiany miejsca praktyk — dopiero w momencie, gdy sytuacja wymagała natychmiastowej reakcji. W opinii badanych — jeśli byłaby taka możliwość — przekazanie jak najwcześniej informacji w przypadku wystąpienia takich zmian pozwoliłoby adekwatnie się na nie przygotować.

W wielu wypowiedziach podkreślano również potrzebę bardziej pogłębionej diagnozy predyspozycji zawodowych uczniów przed skierowaniem ich do konkretnego pracodawcy. Zdaniem badanych trafniejsze dopasowanie młodzieży do realiów danego zakładu mogłoby zmniejszyć liczbę problemów adaptacyjnych i skrócić okres wdrożenia. Jednocześnie pracodawcy wyrażali zainteresowanie kontynuacją dotychczasowej współpracy z opiekunami OHP i wskazywali na potrzebę jej dalszego systematyzowania, tak aby kontakt był stały, przewidywalny i oparty na wspólnym planowaniu działań wspierających.

Z wypowiedzi pracodawców wyłania się spójny obraz oczekiwanych kierunków zmian, obejmujący lepszą komunikację, skuteczniejsze przygotowanie młodzieży do pracy oraz bardziej uporządkowane ramy organizacyjne współpracy. W ich ocenie wdrożenie tych usprawnień pozwoliłoby zwiększyć efektywność kształcenia zawodowego i ułatwiłoby młodym osobom wejście na rynek pracy

5.2. Rekomendacje dotyczące doboru kandydatów i przygotowania do pracy

Wypowiedzi pracodawców wskazują na wyraźną potrzebę dopracowania procesu doboru kandydatów kierowanych przez OHP oraz wzmocnienia działań przygotowujących młodzież do wejścia w środowisko pracy. Z perspektywy badanych odpowiednie przyporządkowanie ucznia do zakładu pracy wymaga przede wszystkim rzetelnej diagnozy jego predyspozycji, mocnych stron i ograniczeń, a także uwzględnienia stopnia dojrzałości

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

społecznej. Pracodawcy zwracali uwagę, że trafniejsze dopasowanie kandydata do realiów określonej firmy może znacząco zmniejszyć liczbę problemów adaptacyjnych i skrócić okres wdrożenia.

Rekomendacje dotyczą również samego przygotowania młodzieży przed podjęciem praktyk. W ocenie pracodawców uczniowie powinni posiadać podstawowe rozeznanie w zasadach funkcjonowania zakładu pracy, wiedzieć, czego się od nich oczekuje i jakie obowiązki wiążą się z praktyczną nauką zawodu. Podkreślano, że młodzi ludzie często rozpoczynają praktyki bez świadomości, czym różni się środowisko szkolne od rzeczywistości zawodowej, a brak tej wiedzy powoduje niepewność, wycofanie i liczne nieporozumienia. Pracodawcy sugerowali, że krótkie zajęcia wprowadzające, obejmujące zagadnienia związane z organizacją pracy, zasadami komunikacji czy podstawowymi obowiązkami pracowniczymi, mogłyby ułatwić młodym osobom pierwsze tygodnie w firmie.

Istotnym elementem rekomendacji jest także przygotowanie uczniów do kontaktów interpersonalnych i obsługi klienta. Wielu pracodawców wskazywało, że to właśnie ten obszar przynosi młodzieży najwięcej trudności. W ich ocenie warto, aby OHP w większym stopniu wspierało rozwój kompetencji miękkich młodych ludzi, ponieważ to one w największym stopniu decydują o powodzeniu praktyk. Umiejętność prowadzenia rozmowy, radzenia sobie w sytuacjach stresujących, proszenia o pomoc czy właściwego reagowania na polecenia to fundament, który – zdaniem badanych – powinien być kształtowany jeszcze przed skierowaniem ucznia do zakładu pracy.

Pracodawcy zwracali również uwagę na znaczenie jasnego przekazywania informacji o uczniach, co jest niezbędne dla właściwej organizacji procesu wdrożenia. W ich opinii OHP powinno zapewniać pełną, rzetelną i odpowiednio wczesną informację o sytuacji zdrowotnej, wychowawczej i edukacyjnej młodzieży. Wiedza ta – przekazana jeszcze przed rozpoczęciem

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

praktyk – pozwala nie tylko przygotować stanowisko pracy, lecz także uniknąć nieporozumień wynikających z niewiedzy o specyficznych potrzebach ucznia.

Oczekiwania pracodawców dotyczą zatem wzmocnienia działań przygotowawczych po stronie OHP. W ich ocenie bardziej świadome dopasowanie młodzieży do odpowiednich miejsc praktyk, połączone z przygotowaniem społecznym i organizacyjnym, może znacząco poprawić jakość współpracy i zwiększyć szanse uczniów na powodzenie w przyszłej pracy zawodowej.

5.3. Działania zwiększające adaptację młodych pracowników w firmach

Z wypowiedzi pracodawców biorących udział w badaniach fokusowych wyłania się obraz młodzieży, która na początku praktyk wymaga szczególnego wsparcia, zarówno w obszarze organizacji pracy, jak i w funkcjonowaniu społecznym. Wskazywano, że skuteczna adaptacja młodych pracowników wymaga przede wszystkim jasnej struktury wdrożeniowej, obejmującej stopniowe wprowadzanie ucznia w obowiązki, dostosowanie poziomu trudności zadań do jego możliwości oraz zapewnienie stałego nadzoru w pierwszych tygodniach zatrudnienia. Pracodawcy podkreślali, że młodzież potrzebuje czasu, aby zrozumieć zasady pracy, nabrać pewności siebie i nauczyć się podstawowych zachowań zawodowych.

Wielu badanych zwracało uwagę, że adaptację młodych osób w znacznym stopniu utrudniają braki w kompetencjach społecznych i komunikacyjnych. Młodzież często czuje się niepewnie w kontaktach interpersonalnych, zwłaszcza w sytuacjach związanych z obsługą klienta. Pracodawcy sugerowali, aby proces przygotowania młodzieży do praktyk obejmował także elementy treningu komunikacyjnego, ćwiczenia związane z prowadzeniem rozmów oraz proste symulacje sytuacji zawodowych, które pozwoliłyby uczniom oswoić się z wymaganiami

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

środowiska pracy. Dodatkowe wsparcie w tym obszarze mogłoby skrócić czas adaptacji i zwiększyć poczucie bezpieczeństwa młodych pracowników.

Istotnym działaniem zwiększającym adaptację była także bliska współpraca z opiekunem OHP, który pełnił rolę osoby monitorującej zachowania i postępy ucznia oraz pomagał rozwiązywać problemy pojawiające się w trakcie praktyk. Pracodawcy podkreślali, że szybka reakcja ze strony OHP, rozmowy wspierające oraz obecność dorosłego, który zna sytuację młodzieży, są kluczowe dla stabilizacji procesu wdrożenia. Uczniowie – według relacji badanych – często korzystali z kontaktu z wychowawcami, traktując ich jako osoby zaufane, co pomagało im lepiej odnaleźć się w realiach firmy.

Wyniki badań wskazują również na potrzebę zwiększenia motywacji uczniów do podjęcia wysiłku związanego z nauką zawodu. Pracodawcy zauważali, że młodzi pracownicy często nie rozumieją wartości praktyk ani ich znaczenia dla przyszłej kariery. Działania mające na celu wzmocnienie ich motywacji – takie jak rozmowy z doradcą zawodowym, indywidualne plany rozwoju czy informowanie o perspektywach zatrudnienia – mogą wspierać proces adaptacji i zwiększać zaangażowanie ucznia.

W podsumowaniu pracodawcy wskazywali, że adaptacja młodych pracowników jest procesem wymagającym, ale możliwym do przeprowadzenia efektywnie, jeśli działania zakładu pracy i OHP są skoordynowane. Największą skuteczność przynoszą rozwiązania oparte na konsekwentnym wdrożeniu, wsparciu komunikacyjnym, stałej obecności opiekuna oraz motywowaniu młodzieży do aktywnego uczestnictwa w procesie nauki. Takie podejście pozwala szybciej przygotować młodych ludzi do roli pracownika i zmniejsza liczbę problemów, które pojawiają się w pierwszych miesiącach praktyk.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

6. Oczekiwania potencjalnych pracodawców wobec uczestników OHP z niepełnosprawnościami, zaburzeniami w rozwoju, chorobami przewlekłymi

W celu poszerzenia diagnozy potrzeb pracodawców dotyczących wspierania zatrudniania młodych osób z niepełnosprawnościami, zaburzeniami w rozwoju, chorobami przewlekłymi przeprowadzono badanie fokusowe (FGI) z potencjalnymi pracodawcami. Badanie to koncentrowało się na poznaniu opinii oraz doświadczeń przedstawicieli firm, którzy potencjalnie byłiby zainteresowani współpracą w Ochotniczych Hufcach Pracy.

Sesję fokusową przeprowadzono w grupie 3 pracodawców, reprezentujących duże, ogólnopolskie firmy z różnych sektorów zatrudnienia. Scenariusz badania fokusowego koncentrował się przede wszystkim na historii zatrudniania młodzieży z niepełnosprawnością, zaburzeniami w rozwoju, chorobami przewlekłymi oraz korzyściach i barierach związane z zatrudnianiem tej młodzieży. Badania przeprowadzono z zachowaniem pełnej anonimowości uczestników, a przebieg dyskusji moderowano tak, aby każdy z uczestników miał możliwość swobodnego wyrażenia opinii, co sprzyjało pozyskaniu materiału o wysokiej wartości diagnostycznej dla dalszych etapów opracowania standardu jakości funkcjonowania OHP.

Z narracji uczestników badania wynika, że każda z firm ma doświadczenia w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami, zaburzeniami w rozwoju, chorobami przewlekłymi. Osoby te zajmują lub zajmowały bardzo różne stanowiska – zarówno biurowe (np. dział księgowo-administracyjny, dział marketingu i zarządzania, dział social mediów), związane z monitorowaniem bezpieczeństwa (obsługa monitoringu wizyjnego), jak i na produkcji czy w salonach sprzedaży. Rekrutacja tych pracowników odbywa się przede wszystkim poprzez zamieszczanie ogłoszeń z ofertami pracy na różnych portalach, a także współpracę z fundacjami świadczącymi usługi na rzecz ww. osób (uczestnicy badania

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

wspomnieli o takich fundacjach jak Fundacja Aktywnej Rehabilitacji oraz Fundacja FAZON). Co istotne, żaden z przedstawicieli pracodawców nie współpracował z Ochotniczymi Hufcami Pracy i nie miał informacji na temat zakresu działań tej instytucji czy możliwości współpracy. Ponadto, tylko jeden z respondentów kojarzył w ogóle nazwę instytucji, acz utożsamiał ją bardziej z miejscem, gdzie mogą zgłosić się osoby poszukujące pracę, ale nie pracodawcy.

Pracodawcy podkreślali, że istotne dla nich przy zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami, zaburzeniami w rozwoju, chorobami przewlekłymi są przede wszystkim kompetencje osoby aplikującej na stanowisko pracy, jej umiejętności związane z wykonywaną pracą i doświadczenie. Jak zauważyli respondenci dodatkowe szkolenia nowych pracowników są kosztowne, więc wprowadzić się one prowadzone, ale głównie w obszarach specyficznych dla funkcjonowania danego przedsiębiorstwa. W odniesieniu do stanowisk biurowych, respondenci zwracali szczególną uwagę na posiadanie przez kandydatów umiejętności związanych z obsługą komputera i nowymi technologiami.

To, co wydaje się szczególnie istotne z perspektywy pracodawców w kontekście zatrudniania młodych osób z niepełnosprawnościami, zaburzeniami w rozwoju, chorobami przewlekłymi to praktyczne przygotowanie do wykonywania zawodu oraz zaangażowanie w pracę, sumienność, odpowiedzialność i umiejętności interpersonalne. Wydaje się zatem, że filarami pracy z osobami korzystającymi z usług Ochotniczych Hufców Pracy jest zarówno kształtowanie praktycznych kompetencji związanych z wykonywanym zawodem jak i budowanie wewnętrznej motywacji do pracy, odpowiedzialności za powierzone przez pracodawcę zadania oraz kształtowanie umiejętności komunikacyjnych i społecznych. Pracodawcy zwracali także uwagę na to, że pomocne w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami, zaburzeniami w rozwoju, chorobami przewlekłymi jest wsparcie instytucji współpracujących z nimi (np. fundacji) w procesie wyłaniania kandydatów dopasowanych do danego stanowiska (tj. analizowanie nie tylko kompetencji, ale także

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

możliwości podjęcia zatrudnienia przez osoby aplikującej na dane stanowisko). Respondenci wskazywali na nieefektywność współpracy m.in. z urzędami pracy w zakresie zatrudniania pracowników ze względu na fakt, że instytucje te nie przeprowadzały wstępnej selekcji kandydatów, co w efekcie prowadziło do otrzymywania aplikacji od wielu kandydatów, spośród których większość nie miała kompetencji do pracy na danym stanowisku lub nie była dopasowana do profilu poszukiwanego kandydata. Kluczowym pozytywnym aspektem współpracy respondentów z instytucjami wspierającymi rynek pracy w obszarze zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, z zaburzeniami w rozwoju i chorobami przewlekłymi było zarówno wstępne dopasowanie kandydatów do profilu stanowiska pracy, jak i przeszkolenie kandydatów w zakresie praktycznych umiejętności związanych z pracą na danym stanowisku czy pomoc w dokumentacji związanej z zatrudnieniem takiego pracownika.

Wśród motywacji respondentów do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, zaburzeniami w rozwoju, chorobami przewlekłymi należy wymienić uregulowania prawne zobowiązujące duże firmy (tj. zatrudniające powyżej 25 pracowników) do osiągnięcia co najmniej 6% wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych lub uiszczanie ekwiwalentu finansowego w sytuacji niespełnienia takiego obowiązku. Ponadto, wśród motywacji do zatrudniania opisywanych pracowników respondenci wymieniali także chęć poprawy sytuacji życiowej i społecznej tych osób, co pośrednio wpływa na ich dobrostan psycho-społeczny. Motywacja ta została opisana w bardzo obrazowy sposób przez jedną z osób biorących udział w badaniu:

„Także ja jakby zatrudniając osoby z niepełnosprawnościami chcę tutaj wyznaczyć jakiś może cel, dać takie zajęcie tym osobom z niepełnosprawnościami, bo wiemy, jak wygląda ich sytuacja czasami w domu, jak wygląda ta, ta ich codzienność. Także myślę, że jakby to, że my zatrudnimy osoby z niepełnosprawnościami. Mamy też na przykładzie naszej firmy, że te osoby

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

jakby otwierają się na innych ludzi, bo są to często osoby, które na przykład mieszkają w bloku czy mieszkają w jakimś domu, gdzie nie mogą wyjść do rówieśników. Są to jakieś małe miejscowości, gdzie tych osób jakby, tych znajomych, te osoby nie mają dużo, więc mogą się też tutaj u nas socjalizować. Pojawiły się też pierwsze związki u nas takie w firmie, więc no to jest taki myślę cel fajny, że my jakby stwarzamy możliwość tym osobom raz w identyfikacji z pewną grupą osób. Czyli jakby mamy tych osób u nas tak powiedziałem 30 parę, więc jakby jest z kim porozmawiać czy nawet o swoich problemach, czy jakby normalnie zawiązać takie przyjaźnie międzyludzkie. My też organizujemy takie spotkania sobie, wigilię, jakieś takie spotkania różne, gdzie możemy się po też integrować. No i dwa to właśnie wyciągnięcie jakby tych ludzi, tych osób z, z takiej codzienności szarej, gdzie jest to tylko czy ćwiczenia, czy rehabilitacja, powrót do domu i jakby taka takie życie w takiej szarej matni, a jednak ta praca nie dość, że jakby no stwarza taki cel w życiu, że mam po co wstawać, to dwa, że mam jakby środki jakieś już konkretniejsze na jakieś swoje działania. No i mogę porozmawiać sobie z kimś też trochę.”

Należy również podkreślić, że respondenci zauważyli, że zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami, zaburzeniami w rozwoju, chorobami przewlekłymi może mieć pozytywny wpływ na pozostałych pracowników i relacje pomiędzy nimi. Według narracji osób badanych współpraca z pracownikami ze specjalnymi potrzebami prowadzi do rozwijania kompetencji społecznych u wszystkich pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie, większego zrozumienia dla potrzeb drugiej osoby i otwartości na innych ludzi.

Do głównych barier związanych zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami, zaburzeniami w rozwoju, chorobami przewlekłymi zaliczony został brak praktycznych umiejętności związanych z wykonywanym zawodem, ale także niewypełnianie zadań przynależnych roli pracownika (np. punktualność, terminowe wywiązywanie się

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

z powierzonych zadań, współodpowiedzialność za pracę zespołową, umiejętności interpersonalne) czy dostosowanie przestrzeni do potrzeb pracownika, szczególnie jeśli jest to osoba z niepełnosprawnością ruchową. Wśród barier związanych z zatrudnieniem opisywanych osób respondenci wskazywali także wydłużony czas związany z procesem rekrutacji takich osób oraz rozbudowaną dokumentację.

Wydaje się, że pracodawcy zatrudniający powyżej 25 pracowników stanowią nie w pełni wykorzystany zasób związany z zatrudnianiem młodzieży z niepełnosprawnościami, zaburzeniami w rozwoju, chorobami przewlekłymi, która korzysta z usług Ochotniczych Hufców Pracy. Po pierwsze pracodawcy ci motywowani są do zatrudniania opisywanych osób zarówno w sposób zewnętrzny poprzez nakładany na nich obowiązek utrzymania co najmniej 6% wskaźnika zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, ale także wewnętrzny poprzez chęć poprawy jakości życia tych osób. Co więcej, pracodawcy pomimo barier związanych z zatrudnianiem pracowników z niepełnosprawnościami, zaburzeniami w rozwoju, chorobami przewlekłymi dostrzegają liczne korzyści dla wszystkich zatrudnianych przez siebie pracowników wynikające z dołączenia do zespołu takich osób. Po drugie, dla respondentów najistotniejszym czynnikiem warunkującym zatrudnienie osoby był poziom jej kompetencji związanych z wykonywaną pracą, a jednocześnie największą barierą przy zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami, zaburzeniami w rozwoju, chorobami przewlekłymi wymieniany był brak przygotowania i wdrożenia do pracy. Wydaje się zatem, że przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 25 pracowników mogą stanowić istotną bazę miejsca praktyk, w których młodzież z niepełnosprawnością, zaburzeniami w rozwoju, chorobami przewlekłymi miałaby możliwość przygotowania się do pracy w warunkach konkretnego zakładu. W praktyce oznaczałoby to kształcenie pracownika „od podstaw”, zgodnie ze standardami i kulturą organizacyjną firmy, a zatem pracownika, który zaznajomiony jest z zasadami funkcjonowania zakładu i rozumie jego specyfikę operacyjną, co realnie zwiększa szanse na

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

późniejsze zatrudnienie. Podsumowując, rekomenduje się zintensyfikowanie współpracy Ochotniczych Hufców Pracy z pracodawcami zatrudniającymi powyżej 25 osób, w celu organizacji staży pracowniczych jak i zwiększenia szans na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami, zaburzeniami w rozwoju, chorobami przewlekłymi. Wartościowym wydaje się bezpośrednie docieranie do takich pracodawców i uświadamianie ich w zakresie korzyści, w tym tych finansowych, jakie wiążą się z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami, zaburzeniami w rozwoju, chorobami przewlekłymi. Jest to istotny aspekt szczególnie w kontekście braku wiedzy o działalności Ochotniczych Hufców Pracy wśród przedsiębiorców zatrudniających powyżej 25 pracowników oraz otwartości respondentów na nawiązanie współpracy z OHP w różnych obszarach. Oddajmy w tym miejscu głos osobom badanym:

„No jeżeli chodzi o nas, to myślę, że no bylibyśmy zainteresowani w zakresie być może stażów, ale tutaj jakby to jest do ustalenia jeszcze, do rozwoju. (...). Na pewno zatrudnienie stałe to też byśmy byli na pewno zainteresowani. No ewentualnie jakieś targi pracy, szkolenia, tak? No bo tutaj jakby chcemy się też w tym kierunku rozwijać, tą wiedzę naszą, naszą poszerzać.”

„No jeśli chodzi o (nazwa firmy - przypis), no to jak najbardziej bylibyśmy zainteresowani właśnie po tej stronie biurowej, marketingowej, żeby właśnie to były ewentualnie młode osoby, bo nie wiem czy dobrze zrozumiałam z sensu pytania, że gdzieś ta młodzież się tutaj przewija, pewnie osoby młode, jeśli, jeśli to są to staże. Ja osobiście, jeśli chodzi o staże zawsze miałam jakieś takie przeświadczenie, że jest osobą mocno niedoświadczoną, ale zdarzają się osoby, które faktycznie, jeżeli mają chęć do pracy i chęć do nauki przede wszystkim, no to, to z takimi osobami pracuje się dużo lepiej i wtedy mają jakby perspektywę też na, na dalsze zatrudnienie, więc nie wykluczamy przy najbliższych rekrutacjach również zainteresowania się tym tematem.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Więc tak jak wspomniałam, chętnie poszerzę tutaj informacje na ten temat, bo, bo tak jak pozostałe osoby po prostu gdzieś tam słyszałam, ale nie wiem do końca jak to funkcjonuje.”

7. Oczekiwania wobec młodych pracowników rozpoczynających karierę

Wypowiedzi pracodawców uczestniczących w badaniach fokusowych pokazują, że oczekiwania wobec młodych pracowników koncentrują się przede wszystkim na obszarach związanych z podstawami funkcjonowania w środowisku pracy. Badani podkreślali, że na początku kariery zawodowej nie wymagają od uczniów wysokiego poziomu umiejętności technicznych — te można zdobyć podczas praktyk. Kluczowe znaczenie mają natomiast umiejętności miękkie, motywacja oraz strukturalna gotowość do wykonywania obowiązków. Najczęściej wskazywaną potrzebą jest większa dojrzałość społeczna, obejmująca umiejętność komunikacji, reagowania na polecenia, pracy w zespole oraz właściwego zachowania wobec klientów. Pracodawcy zwracali uwagę, że młodzież często czuje się niepewnie w kontaktach interpersonalnych, co utrudnia wykonywanie nawet najprostszych zadań związanych z obsługą klienta czy współpracą z innymi pracownikami. Oczekuje się zatem, że młody pracownik będzie stopniowo nabywał pewności siebie, a jednocześnie będzie otwarty na wskazówki i potrafił poprosić o pomoc w sytuacji trudnej. Równie istotna jest podstawowa samodzielność organizacyjna — rozumienie, czym są obowiązki pracownicze, umiejętność wykonywania prostych czynności porządkowych, dbałość o stanowisko pracy oraz punktualność. Pracodawcy podkreślali, że młodzież rozpoczynająca praktyki często nie posiada utrwalonych nawyków porządkowych ani organizacyjnych, które są niezbędne w codziennym funkcjonowaniu zakładu. Oczekuje się więc, że młody pracownik będzie stopniowo rozwijał umiejętność planowania swoich działań, dostrzegania potrzeb otoczenia i wykonywania zadań, nawet jeśli wydają się one proste lub rutynowe.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Znaczącym obszarem oczekiwań jest motywacja i postawa wobec pracy. Pracodawcy wskazywali, że młodzież często nie rozumie wartości praktyk ani znaczenia doświadczenia zawodowego dla przyszłej kariery. Oczekuje się więc, że młodzi pracownicy będą bardziej świadomi celu swojej obecności w firmie — będą dążyć do rozwoju, wykazywać inicjatywę i chęć nauki oraz w miarę możliwości wykazywać zaangażowanie w wykonywane zadania. Pracodawcy zwracali również uwagę na potrzebę rozwijania umiejętności radzenia sobie w sytuacjach wymagających odpowiedzialności. Młodzi pracownicy często reagują wycofaniem, niepewnością lub unikaniem trudnych sytuacji, co utrudnia ich adaptację. Oczekuje się, że z czasem będą potrafili podejmować proste decyzje, wykazywać większą samodzielność i reagować adekwatnie do wymagań środowiska pracy.

Wreszcie, jednym z ważnych elementów oczekiwań jest świadomość różnicy między szkołą a miejscem pracy. W opinii pracodawców młodzież często traktuje praktyki jako przedłużenie szkolnej rzeczywistości, co powoduje nieporozumienia dotyczące obowiązków, hierarchii, komunikacji czy konsekwencji związanych z niestosowaniem się do zasad. Oczekuje się więc, że młodzi pracownicy z czasem nauczą się funkcjonować w środowisku, w którym obowiązują jasne normy, odpowiedzialność i określone standardy zachowania. Podsumowując, oczekiwania pracodawców wobec młodych pracowników nie koncentrują się na kompetencjach specjalistycznych, lecz na postawie, gotowości do nauki oraz podstawowych umiejętnościach społecznych i organizacyjnych. To one w największym stopniu determinują, jak szybko młody człowiek zaadaptuje się w zakładzie pracy i na ile efektywnie będzie w stanie wykonywać powierzone mu zadania.

8. Podsumowanie

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Badania fokusowe z pracodawcami pokazują, że współpraca z OHP jest najczęściej osadzona w formule praktycznej nauki zawodu i ma dla firm znaczenie zarówno operacyjne, jak i społeczne. Pracodawcy doceniają możliwość „kształcenia pracownika od podstaw” w realnych warunkach zakładu, zgodnie z kulturą organizacyjną firmy, a także to, że OHP zapewnia komponent wychowawczy i opiekuńczy, który odciąża przedsiębiorców w pracy z młodzieżą.

W ocenach kandydatów kierowanych przez OHP powtarza się przekonanie, że braki na starcie są naturalne w obszarze umiejętności zawodowych, natomiast największe wyzwania dotyczą kompetencji miękkich, dojrzałości społecznej, samodzielności i „nawyków pracy” (punktualność, organizacja, odpowiedzialność, kontakt z klientem). Z perspektywy pracodawców adaptacja młodych osób wymaga struktury wdrożeniowej, cierpliwości i konsekwencji oraz ścisłej współpracy z opiekunem OHP.

Jednocześnie pracodawcy sygnalizują obszary ryzyka: niewystarczający przepływ informacji o uczniach (np. zdrowie, trudności rozwojowe, dyspozycyjność), „interwencyjne” kierowanie uczniów bez odpowiedniego wyprzedzenia oraz zbyt słabe przygotowanie młodzieży do podstaw funkcjonowania w środowisku pracy. W części dotyczącej potencjalnych pracodawców (zwłaszcza dużych firm zatrudniających >25 osób) wybrzmiewa dodatkowo niski poziom rozpoznawalności OHP jako partnera dla biznesu, mimo otwartości na staże, zatrudnienie i działania wspierające włączanie osób ze szczególnymi potrzebami.

Dotychczasowa analiza rozmów w ramach FGI z pracodawcami pozwala sformułować kilka kluczowych wniosków przekrojowych:

– Najsilniejszym filarem współpracy jest model praktyk oraz stała obecność opiekuna OHP. Pracodawcy wysoko oceniają monitorowanie praktyk, szybkie reagowanie w sytuacjach problemowych i poczucie, że nie są pozostawieni sami z wyzwaniami wychowawczymi i organizacyjnymi.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- Główna luka po stronie kandydatów dotyczy kompetencji społecznych i gotowości do pracy, a nie umiejętności zawodowych. Firmy akceptują brak doświadczenia, ale oczekują postawy: komunikacji, współpracy, samodzielności, punktualności oraz rozumienia zasad miejsca pracy (szczególnie w kontakcie z klientem).
- Proces dopasowania kandydat–stanowisko bywa niewystarczająco trafny, bo brakuje rzetelnej, wcześniejszej diagnozy predyspozycji i ograniczeń. Pracodawcy deklarują ograniczony wpływ na dobór uczniów i wskazują, że pełniejsza diagnoza oraz lepsze narzędzia dopasowania mogłyby skracać czas wdrożenia i zmniejszać problemy adaptacyjne.
- Przepływ informacji o uczniu jest kluczowym warunkiem efektywnej współpracy, a jego braki generują koszty i ryzyka. Szczególnie problematyczne jest ujawnianie dopiero po rozpoczęciu praktyk informacji o zdrowiu, dyspozycyjności czy trudnościach rozwojowych – co utrudnia dostosowanie stanowiska i wsparcia.
- Istnieje niewykorzystany potencjał współpracy z większymi pracodawcami (w tym w obszarze zatrudniania osób z niepełnosprawnościami), ale barierą jest niska rozpoznawalność OHP i oczekiwanie „gotowości praktycznej” kandydatów. Potencjalni pracodawcy cenią instytucje, które selekcjonują i dopasowują kandydatów oraz przygotowują ich praktycznie – co wskazuje kierunek wzmocnienia roli OHP jako partnera rynku pracy.

Rekomendacje praktyczne:

Na podstawie powyższych wniosków można sformułować następujące rekomendacje dla OHP:

- Usprawnienie przepływu informacji i transparentności na etapie kierowania uczniem do pracodawcy.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- Wprowadzić standard minimum informacji przekazywanych pracodawcy przed rozpoczęciem praktyk (predyspozycje, ograniczenia, dyspozycyjność, potrzeby wsparcia).
 - Ustalić jasny tryb aktualizacji informacji w trakcie praktyk (np. dłuższe L4, zmiana sytuacji zdrowotnej, ryzyka frekwencyjne).
 - Zbudować procedurę bezpiecznej komunikacji danych wrażliwych tak, by umożliwić dostosowanie stanowiska bez stygmatyzacji ucznia.
- Wzmocnienie diagnozy predyspozycji i lepsze dopasowanie kandydat – miejsce praktyk.
- Rozbudować narzędzia diagnozy (preferencje, tempo uczenia się, dojrzałość społeczna) i używać ich do kierowania uczniów do konkretnych profili stanowisk.
 - Włączać pracodawcę wcześniej w proces dopasowania (krótka rozmowa wstępna / spotkanie adaptacyjne).
 - Ograniczać sytuacje „interwencyjne” poprzez wcześniejsze planowanie i bazę alternatywnych miejsc praktyk.
- Przygotowanie młodzieży do podstaw funkcjonowania w środowisku pracy przed wejściem na praktyki.
- Wdrożyć krótkie moduły adaptacyjne: zasady miejsca pracy, hierarchia i komunikacja, odpowiedzialność i punktualność, organizacja dnia, standardy zachowania.
 - Wzmocnić trening kompetencji społecznych (kontakt z klientem, prośenie o pomoc, reagowanie na polecenia, praca w zespole).
- Utrzymanie i dalsze systematyzowanie roli opiekuna OHP jako partnera pracodawcy.
- Ustalić przewidywalny rytm kontaktu (np. check-in w pierwszych tygodniach praktyk, potem stałe punkty monitoringu).
 - Wspierać pracodawców w rozwiązywaniu sytuacji wychowawczych i frekwencyjnych oraz wzmacniać spójność komunikatów wobec ucznia.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- Wprowadzić wspólny, prosty plan adaptacji ucznia (cele, etapy, kryteria postępu).
- Rozwój współpracy z dużymi pracodawcami i wzmocnienie widoczności OHP jako partnera biznesu.
- Przeanalizować działania informacyjne i bezpośrednie docieranie do firm (w tym >25 pracowników), uwzględniając zakres współpracy: staże, zatrudnienie, targi pracy, szkolenia.
 - Budować ofertę podobną do „dobrych praktyk” z fundacjami: wstępna selekcja i dopasowanie kandydatów + przygotowanie praktyczne + wsparcie w formalnościach.
 - Rozwinąć dedykowaną ścieżkę współpracy dla młodzieży z niepełnosprawnościami i szczególnymi potrzebami: przygotowanie stanowiska, wsparcie adaptacyjne, praca z zespołem.
- Wzmocnienie motywacji młodzieży i rozumienia celu praktyk.
- Wprowadzić elementy pracy na motywacji: krótkie cele, informacja zwrotna, „sens praktyk” i perspektywy rozwoju.
 - Łączyć praktyki z indywidualnym planem rozwoju zawodowego i pokazaniem realnych konsekwencji (pozytywnych) regularności i zaangażowania.
 - Wspierać budowanie samodzielności – ograniczać „wyręczanie” przez rodziców w kontaktach z pracodawcą (tam, gdzie to występuje), wzmacniając podmiotowość ucznia.

II. Analiza wyników badań indywidualnych (IDI)

1. Wprowadzenie

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Indywidualne wywiady pogłębione (IDI) stanowiły drugi, obok badań fokusowych, komponent jakościowy diagnozy potrzeb i oczekiwań pracodawców współpracujących z OHP lub potencjalnie zainteresowanych taką współpracą. Badania te pozwoliły na uzyskanie bardziej szczegółowych, osobistych i kontekstowych informacji dotyczących doświadczeń przedsiębiorców, ich opinii na temat funkcjonowania systemu praktycznej nauki zawodu oraz postrzegania roli OHP w przygotowaniu młodzieży do wejścia na rynek pracy.

Wywiady przeprowadzono z pracodawcami reprezentującymi różne branże i typy zakładów pracy, co umożliwiło uchwycenie szerokiego spektrum perspektyw – od przedsiębiorstw rodzinnych i małych firm usługowych, po zakłady współpracujące z OHP od wielu lat. Zróżnicowanie to pozwoliło na uwzględnienie specyfiki różnych środowisk pracy oraz odmiennych modeli organizacji praktyk. Forma indywidualnej rozmowy sprzyjała swobodnemu wypowiedzianiu się badanych i pozwalała na pogłębienie wątków, które szczególnie wpływają na jakość współpracy z OHP. W wielu przypadkach respondenci dzielili się nie tylko opiniami, ale również osobistymi doświadczeniami, przykładami konkretnych sytuacji oraz refleksjami na temat funkcjonowania młodzieży w środowisku pracy. Umożliwiło to uchwycenie zarówno mocnych stron współpracy, jak i obszarów wymagających wsparcia, które nie zawsze ujawniają się podczas badań grupowych.

Wyniki przeprowadzonych badań stanowią tym samym uzupełnienie analiz uzyskanych podczas fokusów i pozwalają na lepsze zrozumienie indywidualnych oczekiwań pracodawców, ich motywacji do podejmowania współpracy z OHP oraz praktycznych wyzwań związanych z przygotowaniem młodych pracowników do wykonywania zawodu. W kolejnych podrozdziałach zaprezentowano kluczowe tematy wynikające z wywiadów, pogrupowane zgodnie z głównymi obszarami analitycznymi raportu.

Wszystkie wywiady miały charakter półstrukturalizowany, co pozwoliło moderatorom na zachowanie balansu między porządkiem tematycznym a swobodą wypowiedzi

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

respondentów. Dzięki temu możliwe było uchwycenie zarówno doświadczeń indywidualnych, jak i powtarzających się wątków systemowych. Do badania zakwalifikowano pięciu pracodawców reprezentujących różne branże, wielkości przedsiębiorstw i regiony działania. Wśród rozmówców znaleźli się zarówno przedsiębiorcy prowadzący niewielkie, lokalne zakłady pracy, jak i przedstawiciele firm średniej wielkości. Wszyscy respondenci mieli bezpośrednie doświadczenie zatrudniania młodzieży kierowanej przez OHP oraz utrzymywali kontakt z wychowawcami i doradcami zawodowymi tej instytucji. Zebrany materiał pozwala na zrozumienie, jak pracodawcy postrzegają OHP, jakie widzą korzyści z tej współpracy, jakie problemy napotykają i jakie zmiany uważają za niezbędne.

OHP, jako instytucja wspierająca procesy edukacyjne, wychowawcze i zawodowe młodzieży, pełni istotną rolę w łączeniu młodych osób z rynkiem pracy. Z perspektywy pracodawców jest to partner, który może odciążyć firmę w rekrutacji, zapewnić dopływ zmotywowanych młodych pracowników oraz wspierać ich proces adaptacji zawodowej. Jako że jakość współpracy z OHP jest kluczowa dla obu stron — zarówno dla firm, jak i dla młodzieży — badanie miało ukazać realne doświadczenia przedsiębiorców, ich ocenę współpracy oraz rekomendacje dotyczące jej doskonalenia.

2. Historia i kontekst współpracy z OHP

Jak wynika z wywiadów badawczych, współpraca pracodawców z Ochotniczymi Hufcami Pracy ma zróżnicowane początki i wynika zarówno z potrzeb kadrowych firm, jak i z lokalnych warunków rynku pracy. Analiza rozmów wskazuje, że relacje te budowane były stopniowo, często w odpowiedzi na realne braki w dostępności pracowników lub w związku z chęcią wsparcia młodych osób rozpoczynających swoją drogę zawodową. Historia

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

współpracy zwykle obejmuje kilka lat i opiera się na stopniowym wzajemnym zaufaniu, co podkreślali wszyscy respondenci, np.”

„Z OHP współpracuję już ponad 15 lat, właściwie co roku mamy uczniów i zawsze ta współpraca była dobra.”

„Ja OHP znam jeszcze sprzed lat, bo moi znajomi też mieli młodzież od nich i polecali mi, że warto wejść we współpracę.”

„U nas ta współpraca zaczęła się od jednego chłopaka, który został do nas skierowany, a potem już co roku były kolejne osoby.”

„Ja pracuję z młodzieżą z OHP od początku prowadzenia firmy. To było dla mnie naturalne, bo potrzebowałem młodych ludzi do przyuczenia.”

„Zaczęło się od kontaktu z wychowawcą, który nam zaproponował współpracę. Spotkaliśmy się, ustaliliśmy zasady i tak to trwa do dziś.”

„Współpraca z OHP jest u nas tradycyjna, poprzedni właściciel też miał praktykantów z OHP, więc ja to po prostu kontynuuję.”

Historia relacji pracodawców z OHP ukazuje model współpracy, który rozwija się w sposób ewolucyjny i relacyjny. Nie jest to kontakt jednorazowy, ale proces, który wymaga czasu, wzajemnej oceny możliwości i budowania zaufania. Wieloletnia współpraca świadczy o stabilności instytucji i o tym, że pracodawcy widzą realną wartość w kontynuowaniu

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

zaangażowania. Charakterystyczne jest to, że początek współpracy często wynika z bezpośredniej propozycji OHP, a nie z inicjatywy samych pracodawców. Wskazuje to na aktywność OHP w zakresie pozyskiwania partnerów, ale także na ich umiejętność budowania relacji i komunikowania oferty w sposób zrozumiały dla przedsiębiorców.

Reasumując, wskazać można następujące wnioski:

- pracodawcy najczęściej trafiali do OHP w sytuacji, gdy poszukiwali młodych pracowników do prostszych lub średniozaawansowanych zadań w firmie;
- współpraca ma w większości przypadków charakter długoterminowy — niejednokrotnie obejmuje wiele roczników uczniów i praktykantów;
- OHP jest często postrzegane jako instytucja przyjazna pracodawcom, stanowiąca realne wsparcie w organizacji procesu szkolenia młodzieży;
- pracodawcy wskazują, że pierwsze kontakty z OHP były ułatwione dzięki otwartej postawie wychowawców lub wcześniejszym rekomendacjom;
- współpraca zwykle rozpoczynała się od pojedynczych praktykantów, a dopiero później była rozwijana.

2.1. Czas trwania współpracy i jej uwarunkowania

W analizowanych wywiadach pojawił się szeroki zakres doświadczeń dotyczących długości współpracy z OHP. W niektórych przypadkach relacja między firmą a jednostką OHP trwa już od wielu lat i ma charakter stabilny, oparty na wzajemnym zaufaniu oraz wypracowanych procedurach współdziałania. Takie zakłady podkreślały, że długotrwała współpraca wynika z dobrych doświadczeń z poprzednimi rocznikami młodzieży, poczucia satysfakcji z pełnienia funkcji kształceniowej oraz przekonania, że „ktoś musi przygotowywać

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

młodych do zawodu”. Pracodawcy o najdłuższej historii współpracy traktowali ją jako naturalny element funkcjonowania zakładu i część jego społecznej misji.

Równocześnie pojawiały się przykłady firm, które współpracują z OHP od stosunkowo niedawna albo decyzję o rozpoczęciu współpracy podjęły w odpowiedzi na konkretne potrzeby — takie jak zapotrzebowanie na pracowników w przyszłości, chęć wsparcia lokalnej młodzieży, czy rekomendacja ze strony znajomych przedsiębiorców. W ich przypadku współpraca była często efektem stopniowej obserwacji, jak radzą sobie uczniowie, i dopiero pozytywne doświadczenia zdecydowały o kontynuacji działań. Uwarunkowania podejmowania i podtrzymywania współpracy są zatem zarówno pragmatyczne, jak i wartościowe. Z jednej strony pracodawcy dostrzegają możliwość przygotowania przyszłego pracownika zgodnie z realnymi potrzebami zakładu, co w dłuższej perspektywie ułatwia proces rekrutacji i skraca czas wdrażania nowej osoby. Z drugiej strony część z nich wyraźnie podkreśla wymiar społeczny i wychowawczy — chęć wspierania młodzieży z lokalnych środowisk, możliwość pozytywnego wpływania na ich rozwój oraz przekonanie, że kształcenie zawodowe jest wspólną odpowiedzialnością firm i instytucji publicznych.

W kilku przypadkach o rozpoczęciu współpracy decydowały dodatkowe okoliczności, takie jak gotowość zakładu do przyjęcia uczniów, zmiany kadrowe po stronie OHP czy specyfika branży, w której szczególnie istotne jest praktyczne kształcenie młodych osób. Część firm podkreślała również rolę osobistych relacji z pracownikami OHP — pozytywne doświadczenia i dobra komunikacja sprzyjały utrzymywaniu regularnej współpracy. Analizując z tej perspektywy w kilku wypowiedziach wybrzmiało, że współpraca z OHP w wielu przypadkach ma charakter wieloletni, stabilny i powtarzalny. Respondenci zwracają uwagę, że kontynuują współpracę z uwagi na pozytywne doświadczenia, wysoką dostępność młodzieży, a także elastyczność samej instytucji. Czas trwania współpracy waha się od kilku do nawet kilkunastu lat. Podkreślali, że:

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- współpraca z OHP jest przeważnie długotrwała — większość pracodawców współpracuje od 5 do 15 lat;
- kontynuacja współpracy zależy od takich czynników jak: przygotowanie kompetencyjne kandydatów, sprawność komunikacji, responsywność wychowawców oraz dostępność młodzieży do zawodu;
- pracodawcy deklarują, że trwałość współpracy wynika z obopólnych korzyści: OHP pozwala im pozyskać młodych pracowników, a oni zapewniają młodzieży realne doświadczenie zawodowe;
- natomiast kluczowym czynnikiem stabilizującym współpracę jest pozytywna relacja osobista z wychowawcami.

Dla potwierdzenia poniżej kilka fragmentów wypowiedzi indagowanych pracodawców:

„Współpracuję z OHP od kilkunastu lat, właściwie co roku mam młodzież.”

„(...) u nas to trwa od początku działalności firmy, więc dobre kilka lat.”

„(...) to nie jest współpraca na rok czy dwa. My ciągle bierzemy nowych uczniów, co roku.”

„(...) jak zaczęłam współpracować, tak do dziś ją kontynuuję, bo jest wygodnie i stabilnie.”

„Z OHP współpracujemy ciągle, bo zawsze są chętni uczniowie i dobry kontakt z wychowawcami.”

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Trwałość współpracy wynika z praktycznych potrzeb kadrowych firm, ale również z interpersonalnej jakości relacji. Zgodnie z teoriami socjologii organizacji, stabilność w relacjach międzyinstytucjonalnych opiera się na zaufaniu oraz przewidywalności działań partnera. W badanym przypadku OHP spełnia te warunki, co sprawia, że pracodawcy nie widzą potrzeby poszukiwania alternatywnych źródeł rekrutacji młodzieży.

2.2. Zakres współpracy – formy i obszary korzystania z usług OHP

Zakres współpracy pomiędzy pracodawcami a OHP okazał się zróżnicowany i dostosowany do specyfiki poszczególnych zakładów pracy. Najczęściej współpraca koncentruje się na przyjmowaniu młodzieży na praktyczną naukę zawodu, która stanowi podstawową i najbardziej rozpoznawalną formę kontaktu z OHP. W tym obszarze przedsiębiorcy korzystają zarówno z możliwości przyjęcia uczniów na cały cykl kształcenia, jak i z rozwiązań krótszych lub interwencyjnych, związanych np. z koniecznością zmiany miejsca praktyk przez ucznia.

Zakres współpracy z OHP jest szeroki i obejmuje zarówno rekrutację młodzieży, jak i organizację praktyk, staży oraz bieżącą współpracę wychowawców z firmami. OHP pełni funkcję pośrednika, ale także partnera wspierającego proces adaptacji zawodowej młodych osób. Najczęściej wymienianą formą współpracy są praktyki zawodowe realizowane przez młodzież w zakładach pracy, ponadto OHP wspiera pracodawców również w procesach formalnych, dokumentacyjnych oraz organizacyjnych. W wielu przypadkach wychowawcy OHP regularnie odwiedzają pracodawców, monitorując postępy młodzieży. Niektóre firmy deklarują współpracę także przy rekrutacji stałych pracowników spośród absolwentów OHP.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Pracodawcy traktują, niestety, OHP jako podmiot, który „odciąża” ich w obowiązkach administracyjnych związanych z kształceniem młodzieży, o czym mówią w następujący sposób:

„Dla mnie OHP to przede wszystkim młodzież na praktykach, co roku nowe osoby.”

„(...) zakres współpracy jest szeroki — praktyki, dokumenty, wszystko OHP pomaga ogarniać.”

„(...) wychowawca dzwoni, przyjeżdża, pyta jak idzie, to jest ciągły kontakt.”

„(...) ja też później zatrudniam osoby po praktykach, więc to nie kończy się na samej praktyce.”

„(...) oni pilnują dokumentów, terminów, wizyt, więc jest to duże ułatwienie dla pracodawcy.”

„Nie muszę martwić się o formalności, OHP prowadzi mnie przez proces.”

Nie ulega wątpliwości, iż współpraca jest wielowymiarowa i obejmuje zarówno wsparcie proceduralne, jak i merytoryczne. Z perspektywy socjologii pracy, instytucje takie jak OHP pełnią funkcję „łącznika” między światem edukacji a rynkiem pracy, minimalizując lukę kompetencyjną młodzieży oraz obciążenia formalne pracodawców. Mechanizm ten sprzyja reprodukcji zasobów siły roboczej — firmy dzięki praktykom pozyskują młodych pracowników, a młodzież zdobywa pierwszy kontakt z rynkiem.

Wywiady pokazują, że współpraca OHP z firmami nie ogranicza się wyłącznie do kierowania młodzieży na praktyki. W wielu przypadkach obejmuje ona również wsparcie wychowawcze, organizacyjne i monitorujące, zapewniane przez opiekunów OHP. Pracodawcy podkreślali znaczenie regularnych kontaktów, rozmów dotyczących postępów młodzieży oraz

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

działań interwencyjnych w sytuacjach problemowych. Tego typu wsparcie było szczególnie istotne w przypadku uczniów mających trudności w adaptacji lub wymagających dodatkowej opieki. Część firm korzystała również z usług doradczych oferowanych przez OHP, zwłaszcza w sytuacjach związanych z doбором kandydatów czy rozwiązywaniem problemów wychowawczych. Rozmowy z wychowawcami, wspólne omawianie predyspozycji uczniów lub konsultacje dotyczące przebiegu praktyk były wskazywane jako wartościowe elementy współpracy, wpływające na jej stabilność i skuteczność. W niektórych przypadkach zakres współpracy poszerzał się o działania nieformalne, wynikające z relacji między opiekunem OHP a zakładem pracy. Obejmowały one m.in. wspólne poszukiwanie sposobów wsparcia ucznia, omawianie jego sytuacji rodzinnej lub zdrowotnej, a także dostosowywanie obowiązków do możliwości i tempa rozwoju młodej osoby. Takie elastyczne podejście było szczególnie cenione przez pracodawców, którzy deklarowali, że wsparcie instytucjonalne pozwala im lepiej pełnić rolę instruktorów zawodu.

Zakres współpracy bywał również determinowany przez specyfikę danej branży. W niektórych zakładach uczniowie realizowali szeroki wachlarz zadań, ucząc się różnych elementów pracy, w innych – ze względu na charakter działalności – praktyki skupiały się na wybranych czynnościach. Pracodawcy często podkreślali, że możliwość stopniowego wdrażania ucznia w obowiązki oraz elastyczność w ustalaniu zakresu zadań są dla nich kluczowe i możliwe do realizacji dzięki wsparciu OHP. Współpraca z OHP obejmuje więc nie tylko kierowanie młodzieży na praktyki, lecz także szeroki wachlarz działań wspierających – od monitorowania postępów, przez wsparcie wychowawcze, po konsultacje dotyczące funkcjonowania ucznia w zakładzie pracy. Zakres ten jest zróżnicowany i zależy zarówno od potrzeb przedsiębiorców, jak i od indywidualnej sytuacji młodzieży oraz zaangażowania pracowników OHP w proces kształcenia i adaptacji młodych osób.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

2.3. Motywacje podjęcia współpracy z OHP

Analiza indywidualnych wywiadów z pracodawcami pokazuje, że motywacje do podjęcia współpracy z OHP są zróżnicowane i obejmują zarówno względy pragmatyczne, jak i społeczno-wychowawcze. W wielu przypadkach decyzja o rozpoczęciu współpracy wynikała z potrzeby pozyskania młodych osób, które w przyszłości mogłyby zasilić kadrę firmy. Pracodawcy podkreślali, że praktyczna nauka zawodu daje możliwość kształcenia pracownika „od podstaw”, zgodnie z realiami konkretnego zakładu pracy. Jak ujęto to w jednej z charakterystycznych wypowiedzi:

„Jeśli mamy kogoś u siebie od początku, to możemy nauczyć go pracy tak, jak funkcjonuje nasza firma. To lepsze niż szukanie kogoś z zewnątrz, kto i tak będzie musiał wszystkiego uczyć się od nowa.”

Równie często motywacją była chęć wsparcia lokalnej młodzieży oraz potrzeba odegrania roli wychowawczej. Pracodawcy traktowali współpracę z OHP jako sposób na umożliwienie młodym osobom zdobycia pierwszych doświadczeń zawodowych i przygotowania ich do przyszłej pracy. Tego typu zaangażowanie było przedstawiane jako element odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw oraz naturalna część ich funkcjonowania w lokalnym środowisku. Wśród motywacji pojawiały się także impulsy wynikające z doświadczeń innych firm. Przedsiębiorcy, którzy rozpoczynali współpracę na podstawie rekomendacji znajomych, podkreślali, że pozytywne relacje między firmami a OHP zachęciły ich do zaufania instytucji i sprawdzenia, jak taka współpraca może funkcjonować w praktyce.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

W niektórych przypadkach motywacją były również bieżące potrzeby organizacyjne zakładów pracy, wynikające np. z dużego obciążenia zleceń lub rotacji pracowników. Przyjęcie uczniów OHP pozwalało na częściowe odciążenie zespołu, a jednocześnie dawało przedsiębiorcy możliwość obserwacji młodego człowieka w warunkach rzeczywistej pracy, co często stanowiło bardziej wiarygodną formę rekrutacji niż tradycyjne rozmowy kwalifikacyjne. Na decyzję o podjęciu współpracy wpływały też relacje interpersonalne między pracodawcami a kadrą OHP. Dobra komunikacja, poczucie partnerstwa i przekonanie, że pracownicy OHP są dostępni i gotowi do wsparcia w sytuacjach problemowych, sprzyjały rozwijaniu długotrwałej współpracy.

Dalsza analiza wypowiedzi pracodawców wskazuje, że motywacje do podjęcia współpracy z OHP były przede wszystkim pragmatyczne, związane z potrzebami kadrowymi, ale także społeczne — wynikające z chęci wsparcia młodzieży oraz lokalnej społeczności. Współpraca ta postrzegana jest jako możliwość pozyskania młodych osób chętnych do nauki zawodu oraz jako forma inwestowania w przyszłych pracowników. Do kluczowych wniosków możemy zaliczyć:

- główną motywacją jest pozyskanie młodych pracowników, którzy mogliby się rozwijać w firmie;
- pracodawcy kierują się chęcią pomocy młodzieży w wejściu na rynek pracy, acz nie zawsze;
- wsparcie formalne oraz organizacyjne ze strony OHP stanowi istotny czynnik zachęcający do rozpoczęcia współpracy;
- wielu pracodawców wskazuje na wcześniej pozytywne opinie znajomych, co miało wpływ na decyzję o podjęciu współpracy.

Potwierdzają to poniższe wypowiedzi:

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

„Potrzebowałam młodych, chętnych ludzi, więc OHP było naturalnym wyborem.”

„Najważniejsze było to, że mogliśmy dać młodzieży szansę, pomóc im zacząć.”

„Koledzy polecali mi współpracę z OHP, mówili, że to dobra droga do znalezienia uczniów.”

„U nas zawsze byli uczniowie z OHP, więc ja po prostu to kontynuuję.”

„Zależało mi na tym, żeby mieć kogo przyuczyć i później zatrudnić.”

Motywacje pracodawców przy zatrudnianiu uczniów z OHP, jak już zwróciliśmy uwagę, mają charakter instrumentalny i altruistyczny jednocześnie. W literaturze podkreśla się, że przedsiębiorcy, szczególnie w sektorach rzemieślniczych i usługowych, postrzegają inwestycję w młodzież jako długofalowy wkład w rozwój zasobów ludzkich. Z wypowiedzi pracodawców wynika, że OHP stanowi dla nich stabilne źródło przyszłych pracowników, a jednocześnie umożliwia realizację funkcji społecznych przedsiębiorstwa.

2.4. Wstępne oczekiwania wobec OHP i pierwsze doświadczenia we współpracy

W wypowiedziach pracodawców pojawia się wyraźny motyw ostrożnych, umiarkowanych oczekiwań wobec OHP na początku współpracy. Wielu z nich deklarowało, że nie wiedzieli dokładnie, czego mogą się spodziewać, a obraz współpracy budowali dopiero w praktyce. Część badanych zakładała, że OHP wesprze ich w procesie wdrażania młodzieży do pracy, przede wszystkim poprzez obecność opiekuna oraz pomoc w przypadku trudności

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

wychowawczych czy organizacyjnych. Oczekiwano również, że instytucja będzie partnerem, który odciąży zakład pracy w części zadań związanych z opieką nad młodą osobą.

Pracodawcy przystępując do współpracy z OHP mieli określone oczekiwania dotyczące zarówno jakości kandydatów, jak i funkcjonowania instytucji. Najważniejsze z nich dotyczyły wsparcia formalnego, dostępności młodzieży oraz sprawności komunikacji. Większość rozmówców podkreśla, że ich oczekiwania zostały w dużym stopniu spełnione, a w niektórych obszarach — nawet przekroczone. Pracodawcy oczekiwali przede wszystkim dobrego kontaktu i wsparcia organizacyjnego, które — jak podkreślają — zostało w pełni zrealizowane. Oczekiwano od OHP pozyskania kandydatów zmotywowanych i chętnych do nauki — a w wielu przypadkach to oczekiwanie zostało spełnione, choć pojawiają się pojedyncze trudności. Pracodawcy zakładali, że OHP odciąży ich w formalnościach, co w ocenie większości nastąpiło. W kilku przypadkach OHP okazało się bardziej responsywne i zaangażowane, niż oczekiwano. Jedynym obszarem, w którym oczekiwania bywają niespełnione, jest zróżnicowany poziom zaangażowania uczniów. Oddając głos respondentom, zaznaczyć należy, że:

„Oczekiwałam głównie dobrego kontaktu — i to faktycznie działa świetnie.”

„Spodziewałam się, że będą pomagać w dokumentach — i pomagają w 100%.”

„Myślałam, że będą trudności z młodzieżą, a okazało się, że większość naprawdę się stara.”

„OHP jest bardziej zaangażowane niż się spodziewałam. Ciągłe jesteśmy w kontakcie.”

„Jedyne, czego się nie spodziewałam to to, że młodzi czasem szybko tracą zapał.”

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Oczekiwania pracodawców wobec instytucji pośredniczącej dotyczą przede wszystkim sprawności organizacyjnej i jakości komunikacji — elementów typowych dla relacji międzyorganizacyjnych. Dane empiryczne wskazują, że OHP spełnia te kryteria, budując wśród pracodawców poczucie bezpieczeństwa i przewidywalności. Jedynym czynnikiem trudnym do kontrolowania pozostaje zróżnicowana motywacja młodzieży — co jest zgodne z badaniami nad współczesną sytuacją młodzieżą na rynku pracy.

Dlatego też pierwsze doświadczenia pracodawców pokazują, że te oczekiwania były w większości spełnione. Badani podkreślali, że OHP jest obecne w procesie kształcenia, utrzymuje kontakt z zakładem pracy i reaguje na zgłaszane problemy. W wielu przypadkach właśnie pierwsze miesiące współpracy budowały zaufanie do instytucji — szczególnie wtedy, gdy opiekun OHP realnie wspierał pracodawcę w rozwiązywaniu sytuacji trudnych lub konfliktowych, pomagał w interpretacji zachowań młodzieży i prowadził rozmowy z uczniami.

Jednocześnie pierwsze doświadczenia ujawniały również pewne ograniczenia współpracy, które wpływały na ocenę realizacji wstępnych oczekiwań. Pracodawcy zwracali uwagę, że nie zawsze otrzymywali pełną informację o uczniach, zwłaszcza w obszarach związanych ze zdrowiem lub funkcjonowaniem społecznym. Brak takich danych już na początku praktyk odbierano jako element utrudniający organizację pracy i mogący rodzić nieporozumienia — szczególnie gdy okazywało się, że uczeń wymaga większego wsparcia, niż początkowo zakładano.

Pierwszy etap współpracy był dla wielu firm momentem weryfikacji zarówno oczekiwań wobec OHP, jak i własnych założeń dotyczących tego, czym jest praca z młodymi osobami w warunkach rzeczywistego zakładu. Pracodawcy wskazywali, że współpraca z OHP nierozzerwalnie łączy się z koniecznością pełnienia podwójnej roli — instruktora zawodu i wychowawcy. Dla części firm było to zaskoczeniem, wymagającym większego zaangażowania niż początkowo przewidywano. Mimo tych wyzwań pierwsze doświadczenia większości

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

pracodawców były pozytywne. OHP oceniano jako instytucję dostępną, reagującą i wspierającą, a współpraca — mimo trudności — była postrzegana jako wartościowa i przynosząca korzyści obu stronom. To właśnie pierwsze miesiące kontaktu decydowały o tym, czy pracodawca będzie chciał współpracę kontynuować, a w wielu przypadkach to właśnie dobre pierwsze doświadczenia prowadziły do wieloletnich relacji z OHP.

3. Ocena współpracy i jakości usług OHP

Zaznaczyć należy, że pracodawcy przystępując do współpracy z OHP mieli określone oczekiwania dotyczące zarówno jakości kandydatów, jak i funkcjonowania instytucji. Najważniejsze z nich dotyczyły wsparcia formalnego, dostępności młodzieży oraz sprawności komunikacji. Większość rozmówców podkreśla, że ich oczekiwania zostały w dużym stopniu spełnione, a w niektórych obszarach — nawet przekroczone.

Z wywiadów wynika, iż pracodawcy oczekiwali przede wszystkim dobrego kontaktu i wsparcia organizacyjnego, które — jak podkreślają — zostało w pełni zrealizowane. Oczekiwano kandydatów zmotywowanych i chętnych do nauki — a w wielu przypadkach to oczekiwanie zostało spełnione, choć pojawiają się pojedyncze trudności. Pracodawcy zakładali, że OHP odciąży ich w formalnościach, co w ocenie większości nastąpiło. W kilku przypadkach OHP okazało się bardziej responsywne i zaangażowane, niż oczekiwano. Jedynym obszarem, co już sygnalizowaliśmy wcześniej, w którym oczekiwania bywają niespełnione, jest zróżnicowany poziom zaangażowania uczniów. O tych doświadczeniach pracodawcy mówili tak:

„Oczekiwałam głównie dobrego kontaktu — i to faktycznie działa świetnie.”

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

„Myślałam, że będą trudności z młodzieżą, a okazało się, że większość naprawdę się stara.”

Oczekiwania pracodawców wobec instytucji pośredniczącej dotyczą przede wszystkim sprawności organizacyjnej i jakości komunikacji — elementów typowych dla relacji międzyorganizacyjnych. Dane empiryczne wskazują, że OHP spełnia te kryteria, budując wśród pracodawców poczucie bezpieczeństwa i przewidywalności. Jedynym czynnikiem trudnym do kontrolowania pozostaje zróżnicowana motywacja młodzieży.

3.1. Organizacja współpracy

Organizacja współpracy pomiędzy pracodawcami a OHP tworzy ramy, w których odbywa się proces kształcenia zawodowego młodzieży, dlatego sposób jej realizacji ma kluczowe znaczenie dla jakości całego doświadczenia zarówno uczniów, jak i zakładów pracy. Analiza wywiadów indywidualnych pokazuje, że współpraca ta w przeważającej mierze opiera się na klarownych zasadach i regularnych kontaktach, choć jednocześnie badani wskazują na obszary wymagające wzmocnienia.

Z wypowiedzi respondentów wynika, iż organizacja tej bilateralnej współpracy jest oceniana jako dość uporządkowana, przejrzysta i przewidywalna. Respondenci podkreślają, że instytucja OHP zapewnia jasne procedury, odpowiada na potrzeby przedsiębiorców i jest elastyczna w reagowaniu na bieżące sytuacje. Pracodawcy doceniają również stały kontakt z wychowawcami, co ułatwia monitorowanie postępów młodzieży i szybkie rozwiązywanie problemów. Współpraca ta jest dobrze zorganizowana dzięki jasnym zasadom i procedurom przekazywanym pracodawcom. OHP przejmuje dużą część odpowiedzialności administracyjnej, odciążając pracodawców. Stała koordynacja i dostępność wychowawców wzmacnia poczucie bezpieczeństwa organizacyjnego. Pracodawcy wskazują na brak zbędnej

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

biurokracji i sprawną realizację obowiązków formalnych. Elastyczność OHP w reagowaniu na sytuacje losowe jest oceniana jako duża wartość, o czym respondenci wspominali w następujący sposób:

„Organizacyjnie to działa naprawdę dobrze. Wszystko jest wyjaśnione i jasne od początku.”

„Nie mam żadnych problemów organizacyjnych. OHP prowadzi wszystko krok po kroku.”

„Cenię sobie, że nie ma bałaganu, wszystko jest na czas i z wyprzedzeniem.”

„Wychowawca jest zawsze dostępny, jak jest problem, to wystarczy telefon.”

„U nas współpraca jest poukładana, bez niepotrzebnych papierów i nerwów.”

„Nie wyobrażam sobie lepszej organizacji, bo to naprawdę działa.”

Pracodawcy wskazują na wysoki poziom profesjonalizacji działań OHP, co wpisuje się w teorię dotyczące sprawności administracyjnej instytucji publicznych i quasi-publicznych. Z organizacyjnego punktu widzenia OHP pełni rolę „koordynatora instytucjonalnego”, zapewniając zarówno strukturę formalną, jak i bieżące wsparcie operacyjne. Przejrzystość procedur oraz szybka reakcja na zgłoszenia stanowią fundament efektywnej współpracy.

Pracodawcy zwracali też uwagę, że największą wartością organizacyjną jest dostępność i responsywność opiekunów OHP. Ich obecność — zarówno w postaci wizyt monitorujących, jak i bieżących konsultacji telefonicznych — była oceniana jako realna forma wsparcia, która pozwala szybciej identyfikować problemy adaptacyjne uczniów i podejmować działania

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

zapobiegawcze. W wielu przypadkach podkreślano, że opiekun pełni funkcję łącznika pomiędzy młodzieżą a zakładem pracy, pomagając interpretować zachowania uczniów, wyjaśniać zasady współpracy oraz wzmacniać ich motywację. Jak obrazowo ujęła to jedna z osób badanych:

„Dobrze, że OHP jest z nami w kontakcie. Z młodymi osobami bywa różnie, a kiedy coś się dzieje, to mamy do kogo zadzwonić. Nie jesteśmy sami, jeśli trzeba interweniować, zmienić coś w planie czy rozwiązać pojawiające się problemy.”

Pracodawcy doceniali również to, że kontakt z OHP nie ogranicza się do sytuacji problemowych. W wielu przypadkach opiekunowie interesowali się postępami uczniów, pytali o ich zaangażowanie, trudności i potrzeby, a także udzielali wskazówek dotyczących sposobów pracy z młodzieżą. Tego typu proaktywne podejście było szczególnie cenione przez firmy, które po raz pierwszy przyjmowały uczniów na praktyki i potrzebowały wsparcia w organizacji procesów wdrożeniowych.

Jednocześnie wywiady pokazują, że sposób organizacji współpracy nie zawsze jest w pełni wolny od trudności. Najczęściej wskazywanym problemem był niedostateczny przepływ informacji o uczniach, zwłaszcza tych dotyczących ich zdrowia, funkcjonowania społecznego lub wcześniejszych doświadczeń edukacyjnych. Brak wiedzy o specyficznych potrzebach młodego człowieka powodował, że pracodawcy czuli się zaskoczeni sytuacjami, które — ich zdaniem — mogły być wcześniej zasygnalizowane. W niektórych przypadkach skutkowało to koniecznością nagłego dostosowania stanowiska pracy lub zmiany organizacji zadań, co zaburzało rytm funkcjonowania zakładu.

Drugim obszarem wymagającym usprawnienia były sytuacje, w których OHP kierowało do firm uczniów w trybie interwencyjnym, zazwyczaj w związku z koniecznością pilnej zmiany

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

miejsca praktyk. Takie działania — choć często uzasadnione — obniżały przewidywalność współpracy. Pracodawcy wskazywali, że bardziej uporządkowane procedury, obejmujące wcześniejsze uprzedzenie o zmianach, ułatwiłyby przygotowanie zespołu oraz wdrożenie ucznia w sposób mniej gwałtowny i obciążający dla instruktorów zawodu.

W wywiadach podkreślano także, że jakość współpracy w dużej mierze zależy od konkretnego opiekuna OHP. Tam, gdzie przedstawiciele instytucji są zaangażowani, dostępni i konsekwentni w działaniu, pracodawcy oceniają współpracę jako bardzo dobrą. W innych przypadkach, gdy kontakt jest sporadyczny lub ogranicza się jedynie do kwestii formalnych, przedsiębiorcy odczuwali większe obciążenie w pracy z młodzieżą. Różnice te pokazują, że indywidualny styl pracy opiekuna ma bezpośrednie przełożenie na odbiór całej instytucji.

Warto także zaznaczyć, że część pracodawców zwracała uwagę na potrzebę większej standaryzacji działań i procedur, np. dotyczących przekazywania dokumentacji, monitorowania postępów ucznia czy informowania o zmianach w sytuacji młodzieży. Obecnie — jak wskazywano — część procesów zależy od bieżących ustaleń między firmą a opiekunem, co umożliwia elastyczność, ale jednocześnie wiąże się z różnicami w sposobie realizacji współpracy pomiędzy poszczególnymi jednostkami OHP. Pomimo wskazanych ograniczeń pracodawcy zgodnie podkreślali, że organizacja współpracy z OHP daje im poczucie wsparcia instytucjonalnego, którego oczekują w pracy z młodzieżą. To właśnie możliwość konsultacji, szybka reakcja na zgłaszane problemy oraz stała obecność opiekuna sprawiają, że przedsiębiorcy chętnie kontynuują współpracę i są gotowi przyjmować kolejnych uczniów.

Organizacja współpracy z OHP jest więc oceniana jako wartościowa i w dużej mierze odpowiadająca potrzebom zakładów pracy, choć wymaga dalszego dopracowania w zakresie przepływu informacji, przewidywalności działań i standaryzacji wybranych procesów. Największym atutem tej współpracy pozostaje zaangażowanie opiekunów OHP, które buduje

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

poczucie bezpieczeństwa i realnie odciąża pracodawców w procesie wdrażania młodych pracowników.

3.2. Przepływ informacji i komunikacja z OHP

Wyniki wywiadów indywidualnych wskazują, że komunikacja z OHP jest jednym z kluczowych elementów wpływających na ocenę jakości współpracy oraz skuteczność całego procesu przygotowania młodzieży do pracy. Pracodawcy podkreślali, że możliwość stałego kontaktu z opiekunem oraz szybka wymiana informacji są fundamentem, który pozwala na sprawne reagowanie na problemy, a jednocześnie wspiera budowanie poczucia partnerstwa między instytucją a zakładem pracy. W wielu wypowiedziach zaznaczano, że komunikacja jest prowadzona w sposób regularny, a przedstawiciele OHP pozostają dostępni dla pracodawców zarówno telefonicznie, jak i w trakcie wizyt monitorujących.

Komunikacja jest jednym z najczęściej podkreślanych przez pracodawców aspektów współpracy. OHP oceniane jest jako instytucja responsywna, dostępna i komunikatywna. Respondenci podkreślają, że kontakt jest szybki, regularny i odbywa się wieloma kanałami — telefonicznie, mailowo oraz podczas wizyt wychowawców. Komunikacja jest szybka i efektywna — pracodawcy podkreślają, że rzadko dłużej czekają na odpowiedź, wykazują wysoki poziom zaangażowania w relację z pracodawcami. Stały kontakt umożliwia szybkie reagowanie na trudności związane z młodzieżą. Pracodawcy dobrze odbierają, a nawet chwalą regularne wizyty monitorujące postępy uczniów. Potwierdzają to poniższe wypowiedzi:

„Kontakt jest rewelacyjny, telefon odbierają od razu.”

„Zawsze mogę liczyć na szybką odpowiedź, nawet po godzinach.”

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

„Komunikacja jest bardzo dobra, nie pamiętam, żeby coś było zaniedbane.”

„Pani z OHP przyjeżdża, pyta, interesuje się, wie, co się dzieje z młodzieżą.”

„Bardzo sobie cenię to, że nie muszę się dopominać, tylko oni sami się odzywają.”

„Telefon, mail — wszystko działa szybko i sprawnie.”

Komunikacja jest więc fundamentem współpracy instytucjonalnej, a w przypadku OHP ma ona charakter zarówno formalny, jak i relacyjny. Zgodnie z literaturą z zakresu socjologii organizacji, wysoka jakość komunikacji zwiększa zaufanie i redukuje niepewność, co przekłada się na trwałość współpracy. Dane empiryczne pokazują, że OHP wyróżnia się w tym obszarze, zapewniając pracodawcom wsparcie oparte na stałym dialogu i responsywności.

Ponadto badani zwracali również uwagę, że sam fakt istnienia kontaktu nie wyczerpuje tematu jakości komunikacji. Oceniając przepływ informacji, przedsiębiorcy wskazywali, że największym wyzwaniem jest brak pełnej, szczegółowej wiedzy o uczniach przed ich skierowaniem do zakładu pracy. Dotyczyło to zwłaszcza informacji o stanie zdrowia, trudnościach wychowawczych lub wcześniejszych doświadczeniach zawodowych. W wypowiedziach pojawiał się motyw zaskoczenia sytuacjami, które — zdaniem pracodawców — mogłyby zostać zasygnalizowane wcześniej. Brak takich danych utrudniał przygotowanie środowiska pracy oraz wpływał na jakość pierwszych tygodni praktyk, które są kluczowe dla adaptacji młodej osoby.

Pracodawcy zwracali także uwagę, że komunikacja często przybiera charakter reaktywny — informacje są przekazywane głównie w odpowiedzi na pojawiające się problemy.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Choć doceniano szybkie reagowanie ze strony opiekunów OHP, jednocześnie wskazywano, że bardziej systematyczne i uprzedzające informowanie mogłoby znacząco usprawnić współpracę. W wywiadach podkreślano, że największym wyzwaniem komunikacyjnym jest moment rozpoczęcia praktyk — to wtedy przedsiębiorcy potrzebują najwięcej informacji, by prawidłowo zorganizować stanowisko pracy, dopasować zakres obowiązków i zaplanować proces wdrożenia. Jeśli informacje są niepełne, proces ten wydłuża się, a instruktorzy zawodu muszą poświęcać dodatkowy czas na rozpoznanie sytuacji ucznia i dostosowanie oczekiwań.

Przepływ informacji dotyczy jednak nie tylko uczniów, lecz także formalnych aspektów współpracy. W części wywiadów pojawiały się uwagi, że niektóre kwestie dokumentacyjne lub proceduralne nie są wystarczająco jasno komunikowane, co prowadzi do niepewności co do obowiązków firmy. Dotyczyło to m.in. zasad wypełniania dokumentacji, sytuacji związanych z nieobecnościami uczniów czy sposobów rozwiązywania trudności wychowawczych. Choć większość pracodawców oceniała komunikację jako sprawną, pojawiały się postulaty większej przejrzystości i standaryzacji informacji. Jednocześnie respondenci podkreślali, że relacyjny wymiar komunikacji ma ogromne znaczenie dla jakości współpracy. Tam, gdzie opiekun OHP wykazywał inicjatywę, był dostępny i reagował na potrzeby zakładu pracy, dialog przebiegał płynnie i budował wzajemne zaufanie. W firmach, które miały mniej intensywny kontakt z OHP, częściej pojawiały się poczucie osamotnienia w pracy z młodzieżą oraz obawy, że trudności nie zostaną odpowiednio wcześniej zauważone.

Wypowiedzi pracodawców pokazały również, że otwarta komunikacja jest ważnym elementem utrzymywania motywacji uczniów. Pracodawcy, którzy współpracowali z opiekunami w zakresie monitorowania postępów i omawiania problemów wychowawczych, zauważali, że młodzież lepiej reaguje na jednolite komunikaty i spójne wymagania. Brak takiej koordynacji prowadził do sytuacji, w których uczeń otrzymywał sprzeczne sygnały z OHP i zakładu pracy, co wprowadzało go w dezorientację. Pracodawcy doceniają dostępność

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

i wsparcie opiekunów, jednak wskazują na potrzebę zwiększenia przejrzystości oraz wcześniejszego przekazywania kluczowych informacji o młodzieży. W ich ocenie poprawa przepływu informacji pozwoliłaby lepiej przygotować środowisko pracy, skrócić czas adaptacji młodych osób oraz zwiększyć efektywność współpracy pomiędzy firmami a OHP.

3.3. Proces rekrutacji i dopasowanie kandydatów

W wypowiedziach pracodawców uczestniczących w indywidualnych wywiadach pogłębionych pojawiał się wątek dotyczący sposobu, w jaki OHP kieruje młodzież na praktyki oraz tego, na ile proces ten pozwala na właściwe dopasowanie ucznia do specyfiki zakładu pracy. Przedsiębiorcy, zwłaszcza ci z większym doświadczeniem we współpracy z OHP, podkreślali, że nie traktują przyjęcia młodej osoby jak klasycznej rekrutacji. Zwykle jest to proces znacznie mniej sformalizowany, bazujący na zaufaniu do instytucji oraz przekonaniu, że pierwsze tygodnie praktyk są kluczowym momentem oceny predyspozycji ucznia. W praktyce oznacza to, że dopasowanie jest często weryfikowane już w trakcie pracy, a nie przed jej rozpoczęciem. Jednocześnie pracodawcy zwracali uwagę, że trafny dobór kandydata wymaga odpowiedniej informacji wstępnej – szczególnie o możliwościach, ograniczeniach, predyspozycjach i poziomie samodzielności ucznia. Gdy tych informacji brakuje lub są niepełne, zakład pracy musi dostosowywać swoje oczekiwania metodą prób i błędów, co wydłuża proces adaptacji i zwiększa obciążenie instruktorów. Wielu respondentów mówiło, że chętnie przygotowałoby stanowisko lepiej, gdyby na początku mieli wiedzę o specyfice funkcjonowania młodej osoby. W jednym z komentarzy podkreślono:

„Chodzi o to, żebyśmy wiedzieli, kogo przyjmujemy. Nie po to, żeby kogoś oceniać, ale żeby dopasować mu zadania i dać mu szansę dobrze zacząć. Każdy uczeń jest inny i potrzebuje

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

czegoś trochę innego, a my musimy to wiedzieć od początku, żeby go nie zniechęcić. Jak mamy pełniejszy obraz, to łatwiej jest przygotować się na jego potrzeby i stworzyć mu warunki, w których naprawdę może się rozwinąć.”

Mimo tych braków przedsiębiorcy podkreślali, że OHP stara się kierować uczniów w sposób możliwie adekwatny. Część opiekunów dopytuje o potrzeby zakładu, charakter branży, wymagania dotyczące tempa pracy czy typowych zadań. Tam, gdzie komunikacja jest intensywniejsza, pracodawcy zauważali wyraźnie lepsze dopasowanie młodzieży do realiów firmy. W innych przypadkach, szczególnie gdy kierowanie uczniów odbywa się w pośpiechu lub interwencyjnie, dopasowanie bywa słabsze, co rodzi trudności zarówno organizacyjne, jak i wychowawcze.

Ponadto proces rekrutacji prowadzony przez OHP jest oceniany jako prosty, klarowny i dobrze zorganizowany. Pracodawcy podkreślają, że OHP przejmuje na siebie dużą część pracy związanej z selekcją kandydatów oraz dokumentacją. Instytucja dostarcza kandydatów gotowych do rozpoczęcia nauki zawodu, a pracodawcy nie muszą angażować dużych zasobów w samodzielne poszukiwania młodzieży. Rekrutacja jest postrzegana jako uporządkowana i sprawnie koordynowana. OHP często wyręcza pracodawców w procesach selekcyjnych i formalnych.

Kandydaci są zazwyczaj przygotowani do spotkania i poinformowani o specyfice zawodu. Pracodawcy wysoko oceniają poziom wsparcia administracyjnego ze strony OHP. Część wyzwań wiąże się z koniecznością pracy wychowawczej nad motywacją i frekwencją młodzieży — pracodawcy nie traktują tego jednak jako problemu rekrutacyjnego, lecz element charakterystyczny dla pracy z młodzieżą wymagającą wsparcia, o czym mówią tak:

„My praktycznie nie rekrutujemy, OHP nam przywozi młodzież już po swoich rozmowach.”

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

„Procedury są jasne, dostajemy dokumenty gotowe do podpisania.”

„Dostaję kandydatów po selekcji, niczego nie muszę robić dodatkowo.”

„Zawsze wiedzą, kogo przywożą, są poinformowani o profilu dziecka.”

„OHP bierze na siebie formalności, my się zajmujemy szkoleniem.”

„Jeśli jest jakiś problem z frekwencją, to OHP reaguje — to oni prowadzą wychowawczo, nie ja.”

Proces rekrutacji w OHP pełni funkcję swego rodzaju „filtra”, który odpowiada za wstępną selekcję kandydatów, a następnie integrację ich w środowisku pracy. W świetle literatury dotyczącej rekrutacji w instytucjach edukacyjno-zawodowych, model zastosowany przez OHP odciąża przedsiębiorców i minimalizuje koszty rekrutacyjne po stronie firm. Co istotne, rekrutacja ma również wymiar wychowawczo-socjalizacyjny, zgodny z funkcją kompensacyjną OHP.

Pracodawcy wskazywali również, że proces rekrutacji mógłby funkcjonować sprawniej, gdyby OHP w większym stopniu diagnozowało potencjał młodzieży przed podjęciem decyzji o skierowaniu jej do konkretnego zakładu. Mowa tu nie tylko o umiejętnościach zawodowych, ale także o poziomie motywacji, dojrzałości społecznej, zdolności do pracy w zespole i podstawowych kompetencjach komunikacyjnych. W opinii badanych często to właśnie te czynniki decydują o tym, czy młoda osoba odnajdzie się w firmie, a nie jej wiedza techniczna, którą można rozwijać w trakcie praktyk. W wielu wypowiedziach pojawiał się także wątek

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

związany z odpowiedzialnością pracodawców za wdrożenie młodzieży. Wskazywano, że uczniowie nie zawsze są świadomi tego, czym jest proces rekrutacyjny czy jakie obowiązki wiążą się z pracą w firmie. Brakuje im pewności siebie, często nie potrafią przedstawić swoich umiejętności ani oczekiwań, a rozmowa wstępna – jeśli w ogóle ma miejsce – ma raczej charakter orientacyjny, a nie selekcyjny. Z tego powodu przedsiębiorcy oczekiwaliby, aby OHP w większym stopniu przygotowywało młodzież do wejścia w proces rekrutacji, choćby na poziomie podstawowych umiejętności autoprezentacji czy rozumienia roli pracownika w zakładzie pracy.

Część firm podkreślała, że dopasowanie ucznia wymaga także uwzględnienia specyfiki branży. Są zakłady, w których praca wymaga wysokiego tempa, samodzielności i odporności na stres, oraz takie, w których kluczowa jest dokładność, cierpliwość lub kontakt z klientem. OHP nie zawsze dysponuje pełną informacją o tych różnicach, dlatego pracodawcy wskazywali na potrzebę bardziej szczegółowych rozmów wstępnych z instytucją.

Warto również zwrócić uwagę na to, że mimo opisanych trudności pracodawcy deklarowali dużą elastyczność i otwartość na przyjmowanie młodzieży o zróżnicowanych możliwościach. Często podkreślano, że każdy uczeń zasługuje na szansę, a dopasowanie można budować stopniowo poprzez odpowiedni dobór zadań i wsparcie instruktora. Największym problemem nie jest więc samo dopasowanie na początku, ale brak wiedzy, która utrudnia stworzenie optymalnych warunków do startu. Wyniki IDI pokazują, że pracodawcy oczekują usprawnienia procesu rekrutacji w dwóch głównych obszarach: lepszego przepływu informacji o uczniach oraz bardziej świadomego dopasowania kandydatów do specyfiki zakładów pracy. Jednocześnie przedsiębiorcy doceniają zaangażowanie OHP i fakt, że instytucja ta pełni ważną rolę w łączeniu młodzieży z firmami, które są gotowe pełnić funkcję wychowawczą i edukacyjną.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

3.4. Trafność doboru kandydatów do specyfiki firm i stanowisk

W indywidualnych wywiadach pogłębionych pracodawcy wielokrotnie odnosili się do kwestii trafności doboru uczniów do specyfiki ich zakładów pracy. W ich ocenie właściwe dopasowanie młodzieży ma kluczowe znaczenie dla przebiegu praktyk, tempa adaptacji oraz ogólnego poziomu obciążenia instruktorów zawodu. Respondenci podkreślali, że firmy różnią się między sobą pod względem charakteru pracy, wymagań organizacyjnych, tempa wykonywanych zadań czy intensywności kontaktu z klientem. OHP — jako instytucja kierująca uczniami na praktyki — stoi więc przed wyzwaniem uwzględnienia tej różnorodności w procesie kwalifikowania młodych osób do konkretnych przedsiębiorstw.

Pracodawcy zgodnie deklarują, że OHP stara się kierować kandydatów w sposób dopasowany do profilu ich firmy. Choć młodzież bywa zróżnicowana pod względem kompetencji społecznych i motywacji, większość respondentów podkreśla, że dobór kandydatów jest trafny, a ewentualne problemy wynikają raczej z naturalnych wyzwań dorastania niż błędów OHP. Kandydaci są ogólnie dopasowani do wymagań stanowiska — zarówno pod kątem zawodu, jak i podstawowych predyspozycji. Pracodawcy podkreślają, że OHP bierze pod uwagę możliwości i ograniczenia młodzieży. Trafność doboru jest dodatkowo wzmacniana przez bieżące wsparcie wychowawców. Problemy pojawiają się sporadycznie i są zazwyczaj szybko rozwiązywane. Pracodawcy podkreślają, że najważniejszym kryterium jest gotowość do nauki i zachowanie, a nie kompetencje wejściowe. Dlatego też wypowiedzi pracodawców odzwierciedlają wysoki poziom satysfakcji:

„Zwykle dostaję osoby, które nadają się do tego zawodu. Nie pamiętam dużych nietrafień.”

„OHP wie, jakie mamy warunki i kogo możemy przyjąć.”

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

„Jeśli ktoś się nie odnajduje, OHP reaguje i zmienia miejsce praktyk.”

„To młodzież, wiadomo, są różne charaktery, ale co do zasady trafiają dobrze.”

„Rzadko zdarza się ktoś zupełnie niepasujący.”

„Najważniejsze, że chcą pracować, a reszta to kwestia nauki.”

Dobór kandydatów przez OHP można odnieść do koncepcji kompetencji „rozwijanych w działaniu” (*action-based learning*). Pracodawcy dostrzegają, że proces dopasowania nie musi być idealny na wejściu—kluczowe jest wsparcie instytucjonalne i praca wychowawcza. Trafność doboru jest więc oceniana nie tylko jako jednorazowy akt selekcji, ale jako ciągły proces dostosowywania i interwencji, co wpisuje się w podejście instytucjonalno-partycypacyjne w edukacji zawodowej.

W wielu wypowiedziach pracodawców pojawiała się refleksja, że trafność doboru kandydatów jest w dużym stopniu uzależniona od jakości informacji, którą otrzymują przed rozpoczęciem współpracy z danym uczniem. Przy braku wiedzy o jego predyspozycjach, ograniczeniach czy poziomie samodzielności w praktyce dopasowanie odbywa się dopiero po kilku tygodniach obecności ucznia w firmie. W tym czasie instruktorzy muszą obserwować zachowanie młodej osoby, stopniowo dostosowywać zadania i sprawdzać, czy jest ona w stanie sprostać wymaganiom stanowiska. Proces ten bywa trudny i wymaga dodatkowego nakładu pracy, szczególnie w branżach operujących szybkim tempem lub dużą liczbą powtarzalnych czynności. Badani przedsiębiorcy podkreślali, że trafny dobór ucznia ma szczególne znaczenie w zawodach, w których kluczowe są cechy osobowościowe — takie jak

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

odporność na stres, komunikatywność, precyzja czy cierpliwość. W firmach usługowych czy handlowych szczególnie ważna jest śmiałość i gotowość do kontaktu z klientem, podczas gdy w zawodach technicznych liczy się dokładność i odpowiedzialność. Respondenci zwracali uwagę, że nie chodzi o to, aby uczeń natychmiast spełniał wszystkie wymagania, ale o to, aby zadania były dla niego możliwe do wykonania i nie generowały nadmiernej frustracji. W jednej z charakterystycznych wypowiedzi ujęto to następująco:

„Każda firma działa inaczej i ktoś musi w tym tempie i trybie pracy umieć funkcjonować. Jeśli uczeń jest zbyt nieśmiały albo ma problem z koncentracją, to niektóre zadania są dla niego zbyt trudne na start. Dlatego ważne jest, żeby od początku trafił tam, gdzie będzie miał realną szansę sobie poradzić.”

Jednocześnie pracodawcy zaznaczali, że trafność doboru uczniów znacząco wzrasta wtedy, gdy opiekun OHP zna realia zakładu pracy i potrafi je adekwatnie opisać młodzieży. W takich przypadkach uczniowie trafiają do firm lepiej przygotowani mentalnie i mają mniej nierealistycznych oczekiwań wobec praktyk. Z kolei tam, gdzie komunikacja na etapie kwalifikacji jest powierzchowna, częściej dochodzi do rozbieżności między możliwościami ucznia a dynamiką pracy w zakładzie.

Niektórzy pracodawcy zwracali także uwagę, że młodzież kierowana przez OHP bywa bardzo zróżnicowana pod względem motywacji i poziomu funkcjonowania. Oznacza to, że proces dopasowania powinien uwzględniać nie tylko formalne kryteria zawodu, ale również indywidualne cechy ucznia. W wielu wypowiedziach pojawiało się oczekiwanie, aby OHP prowadziło bardziej pogłębioną diagnozę predyspozycji młodzieży — nawet jeśli w praktyce ma ona formę krótkiej rozmowy motywacyjnej czy obserwacji zachowań ucznia przed skierowaniem go na praktyki. Badani podkreślali, że dzięki temu łatwiej będzie przydzielić

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

młodą osobę do miejsca, w którym będzie mogła rozwijać się w sposób naturalny i bez nadmiernych trudności. Jednocześnie przedsiębiorcy deklarowali, że nie oczekują idealnego dopasowania. W ich opinii młodzi ludzie mają prawo nie posiadać w pełni ukształtowanych kompetencji, a praktyki są właśnie od tego, by rozwijać umiejętności i nabierać pewności siebie. Problem pojawia się dopiero wtedy, gdy uczeń trafia na stanowisko kompletnie niedostosowane do jego możliwości, co prowadzi do przedłużającego się okresu dezorientacji, utraty motywacji, a w skrajnych przypadkach — do konieczności zmiany miejsca praktyk.

Warto zauważyć, że dopasowanie ucznia wpływa nie tylko na jego komfort i tempo nauki, ale też na efektywność pracy całego zespołu. Pracodawcy opisywali sytuacje, w których młoda osoba — ze względu na niewłaściwe przypisanie do zadań — wymagała stałej obecności instruktora i nie mogła wykonywać pracy samodzielnie, co obciążało firmę zarówno czasowo, jak i organizacyjnie. Z kolei trafnie dobrany uczeń szybko orientował się w zasadach zakładu i stopniowo zwiększał zakres odpowiedzialności. Z rozmów z pracodawcami wynika, że podniesienie jakości procesu doboru kandydatów wymaga przede wszystkim lepszego przepływu informacji, bardziej świadomego rozpoznania możliwości młodzieży oraz stałej współpracy pomiędzy opiekunami OHP a firmami. Tam, gdzie te warunki są spełnione, proces adaptacji ucznia przebiega szybciej, a sama współpraca staje się bardziej satysfakcjonująca zarówno dla zakładu pracy, jak i dla młodych osób rozpoczynających swoją drogę zawodową.

3.5. Elastyczność współpracy i możliwość zgłaszania wymagań wobec kandydatów

W rozmowach z pracodawcami pojawiał się wyraźny wątek dotyczący elastyczności współpracy z OHP oraz tego, na ile instytucja umożliwia firmom określanie swoich potrzeb wobec kandydatów. Wielu badanych wskazywało, że współpraca ta z natury ma charakter partnerski, a OHP stara się uwzględniać specyfikę poszczególnych zakładów pracy.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Pracodawcy bardzo wysoko oceniają elastyczność współpracy z OHP. Instytucja pozwala przedsiębiorcom zgłaszać potrzeby, preferencje dotyczące kandydatów, a także reaguje na zmieniające się warunki organizacyjne. Elastyczność przejawia się także w możliwości modyfikacji przydziału uczniów do praktyk, zmiany zakładu pracy oraz dostosowania grafików do realiów danej firmy. OHP umożliwia pracodawcom swobodne określanie oczekiwań wobec kandydatów, zwłaszcza w zakresie predyspozycji, dyspozycyjności i zachowania. Instytucja szybko reaguje na zgłaszane potrzeby — zarówno dotyczące młodzieży, jak i funkcjonowania zakładu. OHP zapewnia możliwość zmiany ucznia w sytuacjach problemowych. Pracodawcy cenią brak ograniczeń proceduralnych i partnerskie podejście OHP. Elastyczność jest jedną z kluczowych cech utrzymujących współpracę w długiej perspektywie. W swoich wypowiedziach pracodawcy potwierdzają m.in.:

„Jak mam jakieś oczekiwania, to mówię otwarcie i OHP to uwzględnia.”

„Zdarza się, że potrzebuję innej osoby i wtedy OHP bardzo szybko reaguje.”

„Jeżeli któryś uczeń nie pasuje, mogę to zgłosić i szukają innego rozwiązania.”

„Grafiki są dostosowane — nie ma sztywności, to dla mnie bardzo ważne.”

„Oni wiedzą, że każda firma działa inaczej i biorą to pod uwagę przy kierowaniu młodzieży.”

„Nie czuję, żeby coś było narzucone — raczej wszystko da się ustalić.”

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Elastyczność OHP wpisuje się w mechanizmy adaptacyjności instytucjonalnej, opisywane w literaturze dotyczącej współpracy międzysektorowej. Pracodawcy mają poczucie realnego wpływu na jakość rekrutacji i przebieg współpracy, co wzmacnia ich zaangażowanie i gotowość do dalszego partnerstwa. Elastyczność pełni tu funkcję „bufora organizacyjnego”, redukującego formalne napięcia i umożliwiającego płynne dopasowanie działań do zmiennych warunków pracy.

Jednocześnie w praktyce zakres elastyczności bywa zróżnicowany — zależy zarówno od możliwości kadrowych i organizacyjnych OHP, jak i od indywidualnego stylu pracy opiekunów odpowiedzialnych za kontakt z firmami. Respondenci zauważali, że OHP jest gotowe do rozmów na temat oczekiwań pracodawców, szczególnie w odniesieniu do podstawowych wymagań dotyczących funkcjonowania ucznia w zakładzie pracy. Firmy mogą zatem sygnalizować, że potrzebują osoby punktualnej, komunikatywnej, zdolnej do wykonywania określonych zadań lub przygotowanej do pracy w szybkim tempie. W wielu przypadkach opiekunowie OHP starają się uwzględnić te wskazania, choć nie zawsze mają możliwość pełnego dopasowania kandydata do wszystkich zgłaszanych kryteriów. Wynika to zarówno z ograniczonej liczby uczniów, jak i z faktu, że młodzież kierowana na praktyki reprezentuje bardzo zróżnicowany poziom przygotowania, motywacji i predyspozycji.

Wypowiedzi pracodawców wskazywały również, że elastyczność współpracy przejawia się nie tylko w doborze kandydatów, lecz także w sposobie reagowania na problemy pojawiające się w trakcie praktyk. OHP często dostosowuje się do potrzeb zakładu — organizuje spotkania interwencyjne, prowadzi rozmowy z uczniami lub modyfikuje zakres współpracy. W niektórych sytuacjach jest możliwa zmiana stanowiska lub modyfikacja zadań ucznia, jeśli okazuje się, że pierwotny przydział nie był trafny. Pracodawcy oceniali tę elastyczność jako jeden z kluczowych atutów współpracy, ponieważ pozwala ona uniknąć narastających problemów i minimalizuje ryzyko przerwania praktyk. Jednocześnie

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

przedsiębiorcy zauważali pewne ograniczenia w możliwości zgłaszania wymagań wobec kandydatów. W ich opinii OHP stara się odpowiadać na potrzeby firm, ale współpraca toczy się w określonym kontekście — z młodzieżą o różnicowanych doświadczeniach edukacyjnych, często wymagającą dodatkowego wsparcia wychowawczego. Dlatego część pracodawców podkreślała, że niektóre wymagania, szczególnie te bardziej szczegółowe czy odnoszące się do zaawansowanych kompetencji, trudno jest spełnić. Z drugiej strony badani deklarowali, że mają świadomość tych ograniczeń i generalnie nie oczekują idealnych kandydatów, lecz raczej jak najlepszego dopasowania w ramach dostępnych możliwości.

Wielu przedsiębiorców zauważało także, że elastyczność współpracy zależy w dużej mierze od samego opiekuna OHP. Tam, gdzie kontakt jest częsty, a relacja oparta na zaufaniu, pracodawcy mają większą swobodę sygnalizowania swoich potrzeb oraz liczą na większe wsparcie w ich realizacji. W miejscach, w których kontakt jest rzadszy, a informacje przekazywane są bardziej ogólne, odczuwalna elastyczność współpracy maleje. Zwraca to uwagę na znaczenie indywidualnej roli pracowników OHP w budowaniu jakości relacji z poszczególnymi firmami.

Niektórzy pracodawcy podkreślali również, że elastyczność współpracy może być wzmacniana poprzez lepszą diagnozę młodzieży przed skierowaniem jej na praktyki. Umiejętności, predyspozycje i potrzeby uczniów są bardzo różnicowane, dlatego wcześniejsze rozpoznanie tych obszarów ułatwiłoby dopasowanie młodej osoby do zakładu pracy. W opinii badanych pozwoliłoby to nie tylko lepiej odpowiadać na potrzeby firm, ale też zwiększyłoby szanse uczniów na powodzenie w praktykach. Elastyczność współpracy oraz możliwość zgłaszania wymagań wobec kandydatów są więc oceniane jako elementy, które w dużej mierze wpływają na jakość relacji między firmami a OHP. Pracodawcy doceniają otwartość instytucji i jej gotowość do reagowania na potrzeby zakładów pracy, jednocześnie wskazując, że dalsze wzmocnienie tych obszarów — szczególnie poprzez lepszy przepływ

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

informacji i bardziej świadome dopasowanie uczniów — mogłoby przynieść wymierne korzyści obu stronom.

4. Ocena kandydatów kierowanych przez OHP

W wypowiedziach pracodawców analizowanych w wywiadach indywidualnych pojawia się szeroki wachlarz ocen dotyczących młodzieży kierowanej przez OHP. Przedsiębiorcy zwracali uwagę, że młodzi ludzie przychodzą do zakładów pracy z bardzo zróżnicowanym poziomem przygotowania, motywacji i kompetencji społecznych. Ta różnorodność jest naturalnym elementem współpracy z instytucją, która wspiera młodzież o różnych doświadczeniach edukacyjnych i życiowych, jednak przekłada się na konieczność indywidualnego podejścia do każdego ucznia. Pracodawcy podkreślali, że potrafią dostosować się do poziomu uczniów, ale warunkiem efektywnej współpracy jest wiedza o ich możliwościach oraz odpowiednio wczesna diagnoza potrzeb.

W wielu wypowiedziach przewijał się motyw ogólnej gotowości młodzieży do pracy. Pracodawcy zauważali, że duża część uczniów rozpoczyna praktyki bez świadomości, jak wygląda codzienność zawodowa, jakie są oczekiwania wobec pracownika i jakie zachowania są niezbędne, by funkcjonować w zespole. Dotyczyło to nie tylko umiejętności stricte zawodowych, ale także podstawowych kompetencji organizacyjnych, punktualności, komunikacji czy dbałości o porządek. W ocenie respondentów wielu uczniów potrzebuje czasu, aby przystosować się do warunków pracy i dopiero po kilku tygodniach zaczyna funkcjonować w sposób bardziej przewidywalny i samodzielny. Jednocześnie pracodawcy często podkreślali potencjał młodych ludzi oraz ich zdolność do szybkiego rozwoju przy odpowiednim wsparciu. Uczniowie, którzy otrzymują jasne wskazówki, są chwaleni za postępy i widzą sens swojej pracy, zwykle szybko nabierają pewności siebie i zaczynają angażować się

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

w wykonywane zadania. W opiniach badanych szczególnie ważna była możliwość stopniowego zwiększania odpowiedzialności — najpierw poprzez proste, powtarzalne czynności, a następnie bardziej złożone zadania, które pozwalają młodzieży poczuć się częścią zespołu. Charakterystyczna dla tego procesu była jedna z typowych refleksji pracodawców:

„Na początku wielu uczniów nie wie, jak się odnaleźć. Potrzebują więcej tłumaczenia i pokazania im wszystkiego krok po kroku. Ale kiedy dostaną wsparcie, zaczynają się otwierać i widzieć, że chcą sobie poradzić. Najważniejsze, żeby mieli dobre warunki do startu, bo wtedy łatwiej im nabrać pewności siebie i zrobić postęp.”

Wśród elementów najczęściej ocenianych negatywnie pojawiały się trudności w komunikacji oraz niepewność uczniów w sytuacjach wymagających kontaktu z klientem. Pracodawcy zwracali uwagę, że młodzi ludzie często unikają rozmów, nie wiedzą, jak reagować na prośby klientów lub współpracowników, a w sytuacjach stresujących wycofują się zamiast poprosić o pomoc. Z drugiej strony doceniano, że wiele z tych trudności wynika raczej z braku doświadczenia niż braku chęci, dlatego odpowiednia atmosfera i wsparcie opiekuna zawodowego mogą szybko przełamać początkowe bariery.

Pracodawcy odnosili się również do kwestii motywacji uczniów. W ich opinii część młodzieży traktuje praktyki jako obowiązek wynikający z programu nauczania, a nie realną szansę zdobycia kompetencji zawodowych. Skutkuje to mniejszym zaangażowaniem w pierwszych tygodniach praktyk. Jednak tam, gdzie przedsiębiorca i opiekun OHP potrafią wspólnie pokazać młodej osobie sens i wartość wykonywanej pracy, motywacja widocznie rośnie. Wielu badanych podkreślało, że najważniejsze jest stworzenie uczniowi poczucia, że ma realny wpływ na to, czego się uczy i jak będzie funkcjonował w przyszłej pracy. Znaczna część ocen dotyczyła także umiejętności praktycznych uczniów — zwykle podstawowych

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

i wymagających dalszego rozwoju. Pracodawcy podkreślali, że nie oczekują od młodzieży zaawansowanych kompetencji technicznych, lecz otwartości na naukę i zdolności do wykonywania prostych czynności zgodnie z instrukcjami. W ich opinii nawet osoby, które początkowo mają problemy z koordynacją, organizacją pracy czy pamiętaniem o zasadach bezpieczeństwa, są w stanie szybko się rozwinąć, jeśli otrzymają jasne wytyczne oraz wsparcie.

Oceny kandydatów kierowanych przez OHP są zatem złożone i wielowymiarowe. Pracodawcy widzą zarówno braki, jak i potencjał młodzieży, ale niemal wszyscy podkreślają, że kluczowe jest odpowiednie przygotowanie ucznia, właściwe dopasowanie do specyfiki zakładu pracy oraz systematyczna współpraca z opiekunami OHP. To właśnie te elementy decydują o tym, jak szybko młoda osoba przechodzi od początkowej niepewności do efektywnego funkcjonowania w środowisku zawodowym.

5. Korzyści i wyzwania wynikające ze współpracy

W wypowiedziach pracodawców uwidaczniał się wyraźnie ambiwalentny, choć generalnie pozytywny obraz współpracy z OHP — łączący konkretne, praktyczne korzyści dla zakładów pracy z szeregiem wyzwań wynikających ze specyfiki pracy z młodzieżą o zróżnicowanych potrzebach. W wielu opiniach pojawiała się myśl, że współpraca ta nie jest łatwa ani wolna od dodatkowego zaangażowania, ale przynosi wymierne efekty zarówno dla firm, jak i dla młodych ludzi. Pracodawcy podkreślali, że możliwość uczestnictwa w procesie kształcenia zawodowego i realnego wpływu na rozwój przyszłych pracowników jest nie tylko elementem społecznej odpowiedzialności, lecz także inwestycją w przyszłe zasoby kadrowe przedsiębiorstwa.

Współpraca z OHP przynosi pracodawcom wymierne korzyści — zarówno ekonomiczne, jak i organizacyjne. Jednocześnie respondenci wskazują, że praca z młodzieżą

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

trudniejszą i wymagającą wsparcia wiąże się również z wyzwaniami, które jednak są na bieżąco adresowane dzięki sprawnej komunikacji i zaangażowaniu wychowawców. Najważniejszą korzyścią jest dostęp do młodych pracowników i wsparcie kadrowe w firmie. OHP przejmuje dużą część odpowiedzialności wychowawczej, co odciąża pracodawców. Wsparcie administracyjne i formalne jest wysoko cenione. Wyzwania wynikają głównie z nieregularnej frekwencji, niskiej motywacji lub problemów osobistych młodzieży. Dzięki szybkim interwencjom wychowawców problemy te nie przekształcają się w trwałe trudności współpracy, o czym wspominają respondenci:

„To jest dla mnie korzyść, bo mam ręce do pracy, a jednocześnie wsparcie z OHP.”

„Są młodzi, chętni, można ich nauczyć po swojemu.”

„Dla mnie wartością jest to, że nie muszę się zajmować wychowaniem, bo OHP to robi.”

„Dokumenty, formalności — wszystko robi OHP, ja tylko podpisuję.”

„Czasami mają problemy z frekwencją, ale OHP wtedy reaguje od razu.”

„Największym wyzwaniem jest motywacja, ale to nie jest wina OHP, tylko wieku.”

Korzyści ze współpracy wpisują się w koncepcję „podwójnego wsparcia” — pracodawca otrzymuje młodego pracownika oraz system instytucjonalny, który pomaga w jego rozwoju i rozwiązywaniu problemów. Wyzwania, które się pojawiają (m.in. nieregularność, niedojrzałość, problemy emocjonalne), typowe są dla młodzieży wchodzącej

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

w dorosłość, szczególnie tej z trudnościami środowiskowymi. OHP pełni więc rolę nie tylko pośrednika, ale i mediator-a oraz wychowawcy — co znacząco zmniejsza obciążenia po stronie firm.

Jednym z najczęściej wskazywanych atutów współpracy była możliwość przygotowania młodej osoby do pracy zgodnie z realnymi standardami zakładu. Firmy, które przyjmują uczniów regularnie, podkreślały, że dzięki praktykom mogą kształtować pożądane nawyki zawodowe, uczyć właściwej organizacji pracy, dbałości o miejsce pracy, kultury obsługi klientów czy zasad współpracy w zespole. W wielu przypadkach uczniowie, którzy dobrze odnajdywali się na praktykach, zostawali zatrudniani po skończeniu szkoły, co pozwalało firmie pozyskać pracownika znającego już specyfikę zakładu. Jak ujęto to w jednej z charakterystycznych wypowiedzi:

„Czasem widać, że na początku jest trudno, ale kiedy przejdą ten pierwszy etap, robią ogromny postęp. Wkładamy w nich pracę, a potem mamy osobę, która zna firmę i potrafi pracować po naszymu. To nie jest dla nas strata czasu, tylko inwestycja. Tak naprawdę wielu z nich zostaje u nas właśnie dlatego, że mogliśmy ich wcześniej poznać.”

Kolejną korzyścią była obecność i wsparcie opiekunów OHP, którzy pełnią funkcję pośredników między światem edukacji a środowiskiem pracy. Pracodawcy często podkreślali, że w sytuacjach problemowych mogą liczyć na szybkie reakcje, rozmowy z uczniami, wyjaśnienia dotyczące ich sytuacji życiowej oraz wsparcie w motywowaniu młodzieży. Ta współpraca odciążała instruktorów zawodu i była szczególnie ważna w pierwszych tygodniach praktyk, kiedy uczniowie mierzą się z nowymi obowiązkami i stresem wynikającym z nieznanego środowiska. Korzyści dotyczyły również samego funkcjonowania zakładów pracy. Obecność uczniów pozwalała na realizację prostszych zadań, odciążenie pracowników

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

doświadczonych oraz lepszą organizację pracy w okresach zwiększonej liczby zleceń. Choć uczniowie wymagają nadzoru i zaangażowania, ich obecność — po okresie wdrożenia — przynosiła zakładom realną wartość operacyjną. Dla wielu pracodawców jedną z kluczowych zalet było to, że młodzi ludzie stopniowo stają się samodzielni, a praca z nimi daje przedsiębiorcom poczucie, że wspierają rozwój przyszłych kadr zawodowych. Jednak korzyści te pojawiały się równolegle z wyzwaniami, które pracodawcy wymieniali równie często. Największym z nich było zróżnicowanie poziomu przygotowania i dojrzałości młodzieży. Pracodawcy podkreślali, że młode osoby mają trudności z podstawowymi elementami funkcjonowania w pracy: punktualnością, organizacją czasu, odpowiedzialnością za wykonywane zadania czy komunikacją w zespole. Wymaga to od instruktorów dodatkowego nakładu pracy wychowawczej i edukacyjnej, która wykracza poza standardowe obowiązki zawodowe.

Wyzwania dotyczyły także niedostatecznego przepływu informacji o uczniach, co utrudniało właściwe przygotowanie stanowiska pracy i dostosowanie zadań do możliwości młodych osób. Pracodawcy zwracali uwagę, że gdyby na wstępie posiadali pełniejszą wiedzę o sytuacji uczniów — np. o trudnościach zdrowotnych, szkolnych czy wychowawczych — mogliby uniknąć sytuacji zaskoczenia i lepiej dostosować wymagania. Brak takiej wiedzy sprawia, że dopasowanie ucznia do specyfiki zakładu często odbywa się metodą prób i błędów. Kolejnym wyzwaniem była konieczność ciągłego wspierania i motywowania młodzieży. Pracodawcy zauważali, że wielu uczniów nie posiada utrwalonych nawyków pracy, a ich motywacja czy wytrwałość bywają zmienne. Współpraca z OHP pomaga w tych obszarach, jednak wymaga systematyczności i zaangażowania obu stron. Pracodawcy niejednokrotnie podkreślali, że wsparcie w zakresie budowania postawy zawodowej jest równie ważne, jak nauczanie umiejętności praktycznych. Dodatkowym wyzwaniem była konieczność elastycznego reagowania na trudności uczniów, takie jak nieobecności, problemy adaptacyjne

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

czy sytuacje rodzinne wpływające na ich funkcjonowanie. Współpraca z OHP ułatwia rozwiązywanie takich problemów, ale jednocześnie wymaga od pracodawców większej wyrozumiałości oraz gotowości do dostosowywania oczekiwań.

Oceny pracodawców wskazują, że współpraca z OHP jest procesem złożonym, wymagającym, ale dającym realne korzyści. Wyzwania, które się pojawiają, są w dużej mierze naturalną konsekwencją pracy z młodymi ludźmi uczącymi się dopiero funkcjonowania zawodowego. Kluczowe dla powodzenia tej współpracy jest stałe wsparcie OHP, rzetelna komunikacja oraz partnerskie podejście obu stron, które pozwalają przekuwać trudności w konstruktywne doświadczenia rozwojowe dla uczniów.

6. Oczekiwania i rekomendacje pracodawców wobec OHP

Analiza indywidualnych wywiadów pogłębionych pokazuje, że pracodawcy oceniają współpracę z OHP pozytywnie, podkreślając jej znaczenie i wartość zarówno dla zakładów pracy, jak i dla młodzieży.

Pracodawcy generalnie wysoko oceniają współpracę z OHP, jednocześnie formułując oczekiwania dotyczące dalszego doskonalenia usług. Najczęściej dotyczą one rozwijania kompetencji miękkich u młodzieży, silniejszego wsparcia w zakresie motywacji oraz intensyfikacji kontaktu w sytuacjach problemowych. Respondenci wskazują również na potrzebę działań edukacyjnych skierowanych do uczniów w obszarze kultury pracy, punktualności i odpowiedzialności. Pracodawcy oczekują większej pracy nad motywacją i dyscypliną uczniów. Ważnym postulatem jest rozwijanie kompetencji społecznych młodzieży (komunikacja, współpraca). OHP mogłoby częściej prowadzić interwencje wychowawcze w sytuacjach powtarzających się trudności. Pracodawcy rekomendują poszerzenie szkoleń

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

i działań profilaktycznych dla uczniów. W swoich wypowiedziach podkreślają wartość utrzymania dotychczasowej jakości komunikacji i elastyczności współpracy:

„Chciałabym, żeby OHP jeszcze bardziej pracowało nad motywacją tych młodych ludzi.”

„Największym problemem jest punktualność — tutaj przydałoby się więcej wsparcia.”

„Czasami trzeba rozmawiać z nimi o podstawach: że trzeba przyjść, że trzeba powiedzieć, że się spóźni.”

„Widzę ogrom pracy wychowawczej i byłoby dobrze, gdyby OHP miało więcej takich zajęć profilaktycznych.”

„Ja jestem zadowolona, ale zawsze mogą być dodatkowe warsztaty dla młodzieży, zwłaszcza o komunikacji.”

„Byłoby dobrze, gdyby OHP jeszcze częściej reagowało, jak pojawia się problem z frekwencją.”

Nie ulega wątpliwości, iż pracodawcy traktują OHP jako instytucję nie tylko pośredniczącą, ale również wychowawczą. Oczekiwania dotyczą głównie aspektów społeczno-wychowawczych, które — zgodnie z literaturą — są kluczowe dla powodzenia procesu zawodowej socjalizacji młodzieży zagrożonej wykluczeniem. Pracodawcy dostrzegają konieczność wzmacniania kompetencji miękkich, co potwierdza tezy o rosnącym znaczeniu tzw. *employability skills* na rynku pracy.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Wypowiedzi respondentów wskazywały, że OHP pełni ważną rolę instytucji wspierającej proces kształcenia zawodowego, działa responsywnie i w wielu sytuacjach przejmuje część obowiązków wychowawczych i organizacyjnych. Jednocześnie przedsiębiorcy widzą potencjał do dalszego doskonalenia współpracy. Nie formułują oczekiwań w tonie krytycznym, ale raczej jako propozycje usprawnień, które mogłyby wzmocnić efektywność działań i zwiększyć korzyści dla wszystkich stron: uczniów, pracodawców oraz OHP.

Jednym z najczęściej powtarzających się postulatów była potrzeba aktywniejszego informowania pracodawców o możliwościach współpracy z OHP. Wielu respondentów zwracało uwagę, że to nie szkoły, lecz sami pracodawcy – często przypadkiem – dowiadują się o dostępnych formach wsparcia, szczególnie w zakresie refundacji. W opinii badanych należałoby zwiększyć nacisk na systemowe uświadamianie przedsiębiorców, ponieważ część z nich nie posiada dostępu do środowisk branżowych, takich jak cechy rzemieślnicze, a ich potencjał udziału w kształceniu zawodowym pozostaje niewykorzystany. Wskazywano konkretne rozwiązania, takie jak organizowanie krótkich spotkań i prezentacji dla pracodawców, w których „w pigułce” przedstawiano by wszystkie formy wsparcia i zasady współpracy. Miejscem ich organizacji mogłyby być szkoły, które według pracodawców powinny w większym stopniu pełnić funkcję pośrednika informacyjnego między instytucjami a firmami.

W badaniu pojawiła się również potrzeba zwiększenia świadomości prawnej wśród pracodawców, rodziców i uczniów. Wielu respondentów deklarowało, że zasady zatrudniania młodocianych nie są dla nich w pełni klarowne, a wiedza o obowiązkach i uprawnieniach wynikających z przepisów często jest fragmentaryczna. Oczekiwano, że OHP mogłoby wspierać środowisko pracodawców w tej sferze – np. poprzez proste materiały informacyjne, krótkie szkolenia lub poradniki dotyczące najbardziej problematycznych zagadnień. Dla przedsiębiorców istotne byłoby uporządkowanie podstawowych kwestii takich jak

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

obowiązujące normy czasu pracy, zasady BHP, dokumentacja praktyk czy warunki zaliczenia lat nauki w zawodzie.

Wśród rekomendacji znalazła się także sugestia regularnego promowania młodzieży poszukującej praktyk, np. poprzez krótkie komunikaty, wiadomości mailowe, prezentacje kadrowe, a nawet krótkie filmiki przedstawiające kandydatów lub branże, w których można odbywać praktyki. Część pracodawców zauważyła, że dzięki temu szybciej mogliby reagować na pojawiające się możliwości przyjęcia ucznia, a OHP miałyby szansę szerzej zaprezentować potencjał młodzieży, zanim rozpocznie się rok szkolny.

Rekomendowano korzystanie z mediów społecznościowych, zwłaszcza tych, z których korzysta młodzież: Facebook, Instagram, TikTok. Pojawił się pomysł stworzenia cyklu krótkich reklam prezentujących atrakcyjność konkretnych zawodów, np. „zostań kucharzem”, „zostań mechanikiem”, „zostań fryzjerem”. Respondenci zaznaczali, że regularna, przemyślana i dynamiczna promocja mogłaby zwiększyć zainteresowanie praktykami, a jednocześnie pokazywać zawody we współczesnym ujęciu, bez stereotypów, które często dominują w świadomości młodzieży i rodziców.

Pracodawcy zgłaszali potrzebę, aby OHP aktywniej uczestniczyło w działaniach informacyjnych w szkołach podstawowych, zwłaszcza w klasach ósmych, kiedy młodzież podejmuje decyzję o ścieżce edukacyjnej. Zwracano uwagę, że istotną rolę w podejmowaniu tych decyzji odgrywają rodzice, dlatego ważne jest, aby to do nich skierować część działań OHP. Wskazano, że OHP powinno prezentować realia pracy w różnych zawodach, obalać stereotypy (np. dotyczące pracy mechanika) oraz podkreślać, że ścieżka branżowa daje konkretne kwalifikacje i szybkie wejście na rynek pracy. Z perspektywy pracodawców takie działania powinny być prowadzone na szeroką skalę, nie ograniczając się tylko do jednej szkoły czy jednego wydarzenia, ale obejmując również działania promocyjne online.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Wśród rekomendacji pojawiło się wiele propozycji związanych z tworzeniem interaktywnych i praktycznych form współpracy. Jedną z nich był pomysł organizowania dni otwartych w zakładach pracy, podczas których młodzież mogłaby zobaczyć realne środowisko zawodowe, poznać tempo i charakter pracy oraz porozmawiać z pracownikami. Pracodawcy podkreślali, że taka możliwość ma ogromną wartość dla uczniów, których wybory edukacyjne często są przypadkowe lub oparte na niepełnej wiedzy o danym zawodzie. Inną propozycją było organizowanie cyklicznych spotkań dla pracodawców, zarówno w formie corocznych seminariów, jak i częstszych spotkań kwartalnych. W ich trakcie przedsiębiorcy mogliby wymieniać się doświadczeniami, wypracowywać rozwiązania dla problemów zgłaszanych przez OHP oraz proponować nowe inicjatywy. Według badanych takie działania mogłyby zwiększyć poczucie współodpowiedzialności i wzmocnić środowisko współpracujących firm.

Pracodawcy wskazywali również na możliwość rozszerzenia działalności OHP na większy obszar geograficzny, nawet do 30 km od lokalnej centrali. Argumentowano, że mogłoby to zwiększyć liczbę dostępnych miejsc praktyk, ale też poszerzyć dostęp młodzieży do firm o zróżnicowanym profilu. W opinii respondentów OHP ma potencjał, aby stać się instytucją o szerszym zasięgu, działającą nie tylko na poziomie lokalnym, ale także regionalnym, szczególnie w zakresie promocji kształcenia zawodowego oraz budowania świadomości dotyczącej rynku pracy.

Pracodawcy wskazywali, że młodzież — ale także rodzice — często nie doceniają wartości posiadania konkretnego zawodu. W związku z tym oczekiwano, że OHP będzie aktywnie promować ścieżki zawodowe już na wcześniejszych etapach edukacji, np. poprzez comiesięczne lekcje w szkołach podstawowych dotyczące możliwości rozwoju zawodowego i korzyści wynikających z wyboru szkoły branżowej lub technikum. W opinii badanych pozwoliłoby to zmniejszyć liczbę przypadkowych wyborów edukacyjnych, które później skutkują trudnościami w adaptacji na praktykach.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Wśród rekomendacji znalazła się także potrzeba wzmocnienia kontroli realizacji programu nauczania w firmach, ponieważ zdarzają się sytuacje, w których uczniowie nie otrzymują możliwości wykonywania zadań zgodnych z wymaganiami egzaminu zawodowego. Pracodawcy zaznaczali, że większa regularność wizyt i monitorowania pozwoliłaby wyłapać te nieprawidłowości na wczesnym etapie i zapobiec problemom młodzieży podczas egzaminów.

Pracodawcy wskazywali również bardzo konkretne obszary wymagające uporządkowania w zakresie dokumentacji. Zwracano uwagę na potrzebę udostępniania z góry przygotowanego wykazu dni wolnych od szkoły, który ułatwiłby organizację pracy w zakładach, zwłaszcza że w dni wolne od zajęć uczniowie pojawiają się na praktykach. Przedsiębiorcy postulowali także zmniejszenie liczby dokumentów, które muszą regularnie dostarczać do OHP, argumentując, że wiele z nich powiela te same informacje i generuje zbędne obciążenia administracyjne. W tym kontekście pojawiła się propozycja stworzenia centralnej bazy instruktorów zawodowych wraz z potwierdzeniem kwalifikacji, co wyeliminowałoby konieczność każdorazowego kserowania i przesyłania dokumentów. Pracodawcy zgłaszali również potrzebę uproszczenia i większej przejrzystości procesu rozliczania refundacji, zwłaszcza w zakresie informowania o opóźnieniach i przyczynach ewentualnych braków środków. Dodatkowo sugerowano rozważenie zmiany systemu wypłat refundacji na miesięczny, co zwiększyłoby przewidywalność finansową i ułatwiłoby zarządzanie kosztami związanymi z zatrudnianiem młodocianych. W opinii respondentów usprawnienia te znacząco odciążyłyby firmy administracyjnie i poprawiły komfort współpracy z OHP.

Pracodawcy sugerowali również, aby OHP bardziej aktywnie angażowało się w proces doradztwa zawodowego i wspierało uczniów w realistycznym określaniu ich predyspozycji. Wskazywano na potrzebę spotkań ósmoklasistów z pracodawcami oraz działań prowadzonych we współpracy z doradcami zawodowymi. Respondenci podkreślali, że dzięki temu uczniowie

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

mieliby większą świadomość wymagań danego zawodu i mogliby uniknąć błędnych wyborów. Część pracodawców zwróciła uwagę na potencjał wynikający z różnorodności wiekowej kadry OHP. W ich opinii optymalnym rozwiązaniem byłby podział zadań w taki sposób, aby młodzi pracownicy pełnili funkcję osób odpowiedzialnych za inspirację, promocję i działania środowiskowe, natomiast starsza kadra – ze względu na autorytet i doświadczenie – mogłaby bardziej koncentrować się na wsparciu wychowawczym i budowaniu relacji z uczniami. Respondenci podkreślali, że takie połączenie energii i doświadczenia mogłoby zwiększyć skuteczność działań OHP.

7. Oczekiwania potencjalnych pracodawców wobec OHP

Analizując wypowiedzi respondentów, można zidentyfikować zestaw oczekiwań, które – według obecnych partnerów – mogą mieć przyszli, dopiero wchodzący we współpracę pracodawcy. Oczekiwania te koncentrują się wokół trzech głównych obszarów: przejrzystości zasad, wsparcia administracyjnego oraz jakości pracy wychowawczej OHP:

- Przejrzystość zasad współpracy jest kluczowa dla potencjalnych partnerów – pracodawcy doceniają jasność procesów i formalności.
- Dużym atutem jest odciążenie firm z obowiązków dokumentacyjnych i administracyjnych.
- Przyszli pracodawcy mogą oczekiwać szybkiej reakcji OHP w sytuacjach problemowych.
- Istotne będzie również zapewnienie wsparcia wychowawczego i monitoringu postępów uczniów.
- Jako wartość dodaną postrzega się dostęp do młodych pracowników, których można wdrażać w kulturę pracy firmy.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Oczekiwania potencjalnych pracodawców wpisują się w model tzw. *współpracy niskiego ryzyka*, w której instytucja pośrednicząca przejmuje znaczną część odpowiedzialności proceduralnej i wychowawczej. Z badań i literatury wynika, że jasność struktur oraz wsparcie operacyjne są kluczowe dla angażowania nowych partnerów w programy edukacji zawodowej. Pracodawcy wskazują, że w przypadku OHP te warunki są spełnione w wysokim stopniu. Wyniki przeprowadzonych wywiadów pogłębionych z pracodawcami współpracującymi z jednostkami OHP wskazują, że instytucja ta pełni kluczową funkcję pomostową pomiędzy młodzieżą wchodzącą na rynek pracy a przedsiębiorstwami poszukującymi pracowników i przygotowującymi młodych ludzi do wykonywania zawodu. Współpraca ta, choć osadzona w kontekście praktyki, ma wyraźny wymiar wychowawczy, społeczny i adaptacyjny — i w ocenie pracodawców stanowi model o wysokiej skuteczności, o czym mówią w następujący sposób:

„Myślę, że dla osób, które dopiero zaczną, ważne będzie to, że OHP prowadzi formalności.”

„Szczególnie cenne jest to, że wychowawcy trzymają rękę na pulsie.”

„Gdybym miała polecić współpracę, powiedziałabym, że nie ma bałaganu i wszystko jest jasne.”

„Nowi pracodawcy pewnie docenią, że OHP szybko reaguje, jak są problemy z uczniem.”

„To jest dobre rozwiązanie dla firm, które potrzebują młodych ludzi na start.”

„Ważne jest to, że nie są zostawieni sami sobie z problemami młodzieży.”

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

8. Podsumowanie

Indywidualne wywiady pogłębione stanowiły uzupełnienie badań fokusowych, umożliwiając pogłębioną analizę doświadczeń pracodawców współpracujących z Ochotniczymi Hufcami Pracy oraz ich oczekiwań wobec tej współpracy. Forma rozmów indywidualnych pozwoliła na uchwycenie bardziej osobistych, kontekstowych i szczegółowych narracji dotyczących codziennej pracy z młodzieżą, organizacji praktycznej nauki zawodu oraz relacji z kadrą OHP. Zebrany materiał badawczy umożliwił identyfikację mechanizmów sprzyjających trwałej współpracy, jak również barier i napięć pojawiających się w procesie przygotowania młodzieży do funkcjonowania w środowisku pracy. Wyniki IDI pogłębiają wnioski płynące z badań fokusowych i pozwalają lepiej zrozumieć rolę OHP jako instytucji pośredniczącej pomiędzy systemem edukacji, rynkiem pracy a potrzebami przedsiębiorców.

Analiza indywidualnych wywiadów pogłębionych pozwala sformułować następujące wnioski przekrojowe:

- OHP jako instytucja stabilna, przewidywalna i profesjonalna: pracodawcy podkreślają, że współpraca z OHP jest dobrze zorganizowana i oparta na przejrzystych regułach. OHP zapewnia: jasność procesów administracyjnych, pełne wsparcie dokumentacyjne, sprawną komunikację i dostępność wychowawców, szybkie rozwiązywanie sytuacji problemowych. Stabilność tych mechanizmów przekłada się na wysoki poziom zaufania do instytucji.
- Znacząca rola koordynacyjna i wychowawcza: OHP nie jest postrzegany jedynie jako pośrednik pracy — według pracodawców pełni także funkcję: wychowawcy, mediatora w sytuacjach konfliktowych, podmiotu wspierającego rozwój społeczny młodzieży, instytucji odpowiedzialnej za interwencje w trudnych sytuacjach życiowych i emocjonalnych uczniów.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Pracodawcy wskazują, że dzięki temu mogą skupić się na aspekcie zawodowym, zaś OHP przejmuje znaczną część pracy opiekuńczej i wychowawczej.

– Wysoka elastyczność działań i dostosowanie do specyfiki firm: wypowiedzi respondentów potwierdzają, że OHP: jest otwarte na potrzeby pracodawców, dostosowuje liczbę osób, profile kandydatów i grafiki do warunków firmy, umożliwia zmianę miejsca praktyk, gdy uczeń ma trudności adaptacyjne. Ten model elastyczności jest wymieniany jako jeden z głównych czynników kontynuowania współpracy.

– Trafność rekrutacji jest generalnie wysoka, ale młodzież wymaga wsparcia: pracodawcy oceniają dobór kandydatów jako adekwatny do specyfiki stanowisk, choć wskazują naturalne wyzwania: niska motywacja u części uczniów, trudności w zakresie punktualności, zmienna frekwencja, niewystarczające kompetencje społeczne. Jednocześnie są zgodni, że nie są to „błędy systemu”, lecz cechy charakterystyczne pracy z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem, oraz że OHP odpowiednio reaguje na trudności.

– Współpraca przynosi wymierne korzyści przedsiębiorstwom: wśród najważniejszych benefitów pracodawcy wymieniają: dostęp do młodych pracowników, możliwość kształtowania kompetencji od podstaw („po swojemu”), wsparcie dokumentacyjne i administracyjne, szybkie interwencje w sytuacjach wychowawczych, odciążenie kadrowe i zmniejszenie obciążeń formalnych. Partnerzy widzą w OHP realną wartość dodaną dla funkcjonowania swoich zakładów.

Rekomendacje praktyczne:

Na podstawie powyższych wniosków można sformułować następujące rekomendacje dla OHP:

– Rozwijanie działań profilaktycznych i motywacyjnych dla młodzieży. Pracodawcy oczekują, aby OHP wzmocniło:

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- warsztaty z zakresu motywacji i budowania poczucia obowiązku,
- zajęcia o kulturze pracy, punktualności i komunikacji,
- działania wzmacniające kompetencje społeczne (w tym zachowanie w sytuacjach stresowych i kontakt z klientem).

– Utrzymać wysoki poziom komunikacji i responsywności:

- podtrzymanie stałych kontaktów z pracodawcami (nie tylko „w kryzysie”, ale także profilaktycznie),
- zachowanie standardu szybkich / natychmiastowych interwencji w sytuacjach problemowych (frekwencja, konflikt, spadek motywacji),
- rozwijanie narzędzi automatyzujących kontakt i monitoring (np. proste, ustandaryzowane kanały zgłoszeń, krótkie check-listy postępów, regularne „statusy” z praktyk).

– Dalsze wzmacnianie elastyczności organizacyjnej. Pracodawcy podkreślają znaczenie:

- indywidualizacji przydziałów uczniów (dopasowanie do tempa pracy i charakteru branży),
- dostosowywania grafiku do realiów zakładu i specyfiki nauki zawodu,
- możliwości szybkiej zmiany miejsca praktyk w sytuacjach nietrafionego dopasowania.

Warto tę elastyczność traktować jako strategiczną przewagę OHP.

– Rozwijać współpracę informacyjną przed rozpoczęciem praktyk. Pracodawcy oczekiwaliby dodatkowych informacji o:

- predyspozycjach uczniów i ich mocnych stronach,
- wcześniejszych doświadczeniach zawodowych (jeśli występują),
- możliwych trudnościach adaptacyjnych / emocjonalnych (w zakresie możliwym w świetle prawa i zasad ochrony danych),
- poziomie samodzielności i obszarach wymagających większego wsparcia.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Pozwoliłoby to precyzyjniej przygotować środowisko pracy, lepiej zaplanować wdrożenie i zmniejszyć ryzyko kryzysów w pierwszych tygodniach.

– Wzmocnić diagnozę i dopasowanie kandydatów do specyfiki stanowisk.

- rozwijać narzędzia wstępnej diagnozy (nie tylko zawodowej, ale też społecznej: komunikacja, odpowiedzialność, gotowość do pracy),
- lepiej różnicować rekomendacje w zależności od branży (tempo, kontakt z klientem, praca zespołowa),
- wprowadzić krótką „kartę startową ucznia” dla pracodawcy (z elementami, które realnie pomagają we wdrożeniu).

– Wprowadzić większą liczbę szkoleń / krótkich form wsparcia dla pracodawców w zakresie:

- pracy z młodzieżą wymagającą dodatkowego wsparcia,
- rozpoznawania sygnałów problemów wychowawczych i adaptacyjnych,
- komunikacji z uczniami mającymi trudności (jak stawiać granice, jak motywować, jak reagować na wycofanie).

– Kontynuować model współpracy „partnerskiej”.

Pracodawcy wyraźnie deklarują, że czują się partnerami, a nie podmiotami obsługiwanyymi biurokratycznie. Utrzymanie tej kultury współpracy jest kluczowe dla budowania trwałych relacji:

- utrzymywać bezpośredni, ludzki styl kontaktu,
- wzmacniać przewidywalność współpracy (jasne zasady, szybka reakcja, stały opiekun),
- dbać o spójność standardów między jednostkami (tak, aby doświadczenie pracodawcy nie zależało „od osoby” lub „od miejsca”).

– Rozszerzać działania informacyjne i promocyjne skierowane do pracodawców (także nowych).

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- aktywnie informować o dostępnych formach współpracy i wsparcia (również finansowego),
- rozwijać krótkie formy prezentacji oferty (spotkania „w pigułce”, materiały, komunikacja mailowa),
- budować widoczność OHP poza dotychczasową siecią współpracujących firm.

Z perspektywy pracodawców OHP stanowi model współpracy, który warto rozwijać, wzmacniając jednocześnie komponent wychowawczy i prewencyjny, tak istotny przy pracy z młodzieżą w procesie dojrzewania zawodowego.

IV. Podsumowanie

Niniejszy raport prezentuje kompleksową diagnozę potrzeb, doświadczeń i oczekiwań młodzieży korzystającej z oferty Ochotniczych Hufców Pracy oraz perspektywę pracodawców współpracujących z OHP. Zastosowanie podejścia mieszanego – łączącego badanie ilościowe na szerokiej próbie respondentów z pogłębionymi badaniami jakościowymi (FGI i IDI) – pozwoliło uchwycić zarówno skalę i strukturę zjawisk, jak i ich znaczenie z perspektywy indywidualnych biografii młodych ludzi. Analiza uwzględniała również doświadczenia osób z niepełnosprawnościami i dodatkowymi potrzebami, co umożliwiło identyfikację obszarów wymagających wzmocnienia w zakresie inkluzywności wsparcia.

Wyniki badania ilościowego pokazują, że uczestnictwo w OHP ma w większości przypadków charakter długoterminowy, a instytucja pełni dla młodzieży funkcję stabilnego środowiska wsparcia edukacyjnego, wychowawczego i zawodowego. Uczestnicy bardzo wysoko oceniają jakość usług OHP, w szczególności zajęcia opiekuńczo-wychowawcze, doradztwo zawodowe, praktyki i staże. Efekty udziału w OHP są najczęściej opisywane

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

w kategoriach rozwojowych i psychospołecznych – obejmują wzrost samodzielności, poprawę kompetencji społecznych, większą motywację do działania oraz wzmocnienie poczucia własnej wartości. Jednocześnie samoocena kompetencji zawodowych wskazuje na umiarkowanie wysokie przygotowanie do pracy, przy wyraźnie zaznaczonych potrzebach dalszego wzmacniania wiedzy o rynku pracy, procedurach oraz realiach zatrudnienia.

Część jakościowa raportu pogłębia ten obraz, pokazując OHP jako instytucję, do której młodzież trafia często w momentach kryzysowych – edukacyjnych, rodzinnych lub emocjonalnych. Kluczowym mechanizmem oddziaływania OHP okazują się relacje z kadrami: indywidualne rozmowy, dostępność wychowawców, brak oceniania i spokojny, partnerski styl pracy. To właśnie relacyjny wymiar wsparcia buduje zaufanie, obniża lęk instytucjonalny i uruchamia procesy zmiany. Uczestnicy opisują efekty udziału w OHP w kategoriach biograficznych – jako stopniowe porządkowanie życia, odbudowę sprawczości, motywacji i poczucia sensu, a nie wyłącznie jako korzystanie z określonych usług.

Analiza perspektywy pracodawców wskazuje, że OHP jest postrzegane jako wartościowy partner w przygotowaniu młodych ludzi do wejścia na rynek pracy, szczególnie w zakresie kształtowania podstawowych kompetencji społecznych, odpowiedzialności i gotowości do uczenia się. Jednocześnie pracodawcy podkreślają znaczenie dalszego wzmacniania komponentu praktycznego, większego kontaktu młodzieży z realnym środowiskiem pracy oraz lepszego dopasowania kompetencji zawodowych do aktualnych potrzeb rynku, także w odniesieniu do młodych osób z niepełnosprawnościami.

Raport ukazuje Ochotnicze Hufce Pracy jako instytucję o znaczącym potencjale rozwojowym, która w sposób kompleksowy odpowiada na zróżnicowane i często nakładające się potrzeby młodzieży znajdującej się na etapie przejścia do dorosłości. OHP pełni jednocześnie funkcję stabilizującą, wspierającą i rozwojową, tworząc przestrzeń, w której młodzi ludzie mogą stopniowo odbudowywać poczucie sprawczości, porządkować swoją

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

sytuację życiową oraz przygotowywać się do dalszych ról edukacyjnych i zawodowych. Szczególną wartością działań OHP jest ich relacyjny charakter, oparty na indywidualnym podejściu, dostępności kadry oraz pracy wychowawczej prowadzonej w atmosferze zaufania i braku oceniania.

Jednocześnie analiza wyników badania pozwala wskazać obszary, w których oferta OHP może być dalej rozwijana i wzmacniana. Dotyczy to w szczególności pogłębiania praktycznego przygotowania do rynku pracy, zwiększania liczby doświadczeń bezpośrednio związanych z realnymi warunkami zatrudnienia, a także dalszego rozwijania oferty kursów i szkoleń odpowiadających na potrzeby lokalnych rynków pracy. Istotne znaczenie ma również zwiększenie dostępności doradztwa zawodowego oraz wsparcia specjalistycznego, zwłaszcza dla młodzieży znajdującej się w bardziej złożonych sytuacjach życiowych. Zachowanie i ochrona relacyjnego, indywidualnego charakteru pracy wychowawczej pozostaje przy tym kluczowym warunkiem skuteczności wszelkich działań rozwojowych, stanowiąc fundament, na którym opiera się pozytywne doświadczenie uczestników oraz trwałość osiągniętych efektów.