

Raport z działalności sieci - 2022 r.

Departament Rynku Pracy Data publikacji: 04.01.2024 Data modyfikacji: 04.01.2024

I. Ożywienie i zmiany strukturalne odnoszące się do zmian zewnętrznych na rynku pracy oraz „zielonej” i cyfrowej transformacji.

Działania sieci:

- wymiana informacji i doświadczeń na temat wsparcia obywateli Ukrainy. Powołanie Grupy Roboczej na temat integracji osób przesiedlonych i uchodźców,
- badanie na temat dostarczania usług PSZ w czasie pandemii,
- raport tematyczny na temat wsparcia PSZ w czasach odnowy po pandemii,
- seminarium na temat wykorzystania umiejętności przez PSZ,
- konferencja sieci EPSZ na temat niedoborów pracowniczych i niedoborów umiejętności,
- badanie na temat nowych form aktywnej polityki rynku pracy.

II. Świadczenie usług przez PSZ nawiązujące do ciągłego doskonalenia i modernizacji usług PSZ.

Działania sieci:

- badanie „Mapowanie przeciwdziałania dyskryminacji na rynku pracy przez PSZ”,
- zbiór narzędzi dla PSZ pozwalających na osiąganie lepszych wyników wsparcia osób z niepełnosprawnościami,
- tematyczny przegląd nowych form dostarczania usług przez PSZ,
- dwa podcasty poświęcone dostarczaniu usług: „Nauki behawioralne mogą odgrywać rolę w urzędach pracy” (holenderskie PSZ) i „Włączenie społeczne” (belgijskie PSZ),
- trzy wewnętrzne spotkania nt.: nauka behawioralna, poszerzenie zakresu i dalsza profesjonalizacja poradnictwa zorientowanego na klientów, zarządzanie innowacjami.

III. Zarządzanie wydajnością PSZ. Zarządzanie wydajnością jest podstawą w zakresie uzasadnienia biznesowego i wykazywania wartości dodanej PSZ dla poziomu politycznego i klientów PSZ. Klaster ten jest silnie powiązany z takimi tematami jak: zarządzanie jakością, zarządzanie wiedzą i rozwój zasobów ludzkich.

- projekt nt. zarządzania zasobami ludzkimi wspierający litewskie PSZ zrealizowany w ramach programu wzajemnej pomocy. Wsparcia udzieliły austriackie i belgijskie PSZ. Litewskie PSZ wdrożyły reformy w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi integrując ten proces z szerszymi zmianami organizacyjnymi i kulturowymi. Kluczowymi aspektami tego procesu było bardziej bezpośrednie dostosowanie HR do wizji, wartości i misji organizacji. Szefowa litewskich PSZ – p. Inga Balnanosiene podkreśliła wymierny postęp osiągnięty przez litewskie PSZ: *uproszciliśmy naszą strategię instytucjonalną; zaktualizowaliśmy nasze procesy zarządzania zasobami ludzkimi*,
- badanie i prace grupy roboczej nt digitalizacji w PSZ
- opracowanie tematyczne w zakresie zarządzania jakością w PSZ (wynik pracy grupy roboczej)
- raport na temat zarządzania kadrą PSZ.

IV. Widoczność sieci EPSZ i partnerstwa.

- grupa robocza nt. widoczności i marki sieci,
- grupa robocza nt. wewnętrznej komunikacji w sieci,
- webinarium nt. form wsparcia pracodawców.

Osiągnięte rezultaty liczbowe w 2022 r.:

Logo	Liczba	Informacje dot. wydarzeń	Dodatkowe informacje
------	--------	--------------------------	----------------------

	17	wydarzenia w ramach wzajemnego uczenia się	konferencje, seminaria, grupy robocze, przeglądy tematyczne, webinaria, spotkania Jour Fixe, projekty wzajemnego wsparcia
	16	źródeł do nauki	badania, raporty, dokumenty tematyczne, podręczniki i zestawy narzędzi
	465	uczestnicy wydarzeń	-
	15	przykłady dobrych praktyk	-
	19	wizyty w ramach programu benchlearning	-
	20	materiały informacyjne	-

Załączniki

[PES_Network_Annual_Report_2022.pdf \(pdf, 5009 KB\)](#)