

2/2012 KURS NA PRACĘ



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU

Partner w rozwoju. WUP. Pomorze

Gdańsk:

Nowy model współpracy
z bezrobotnymi

ŁUKASZ IWASZKIEWICZ

→ str.10



Spis treści

- 01** → **Młodość w pracy** | KRZYSZTOF ŚWIĘTAŁSKI
X, Y, C.... to już od dawna nie są zwykłe litery alfabetu, nie tylko dzięki równaniom matematycznym. Coraz częściej mówi się o tym, że obecne różnice między pokoleniami to nie zwyczajne różnice wynikające z innej metryki urodzenia.
-
- 02** → **„Model monitorowania sytuacji osób młodych na rynku pracy w Polsce” – rezultat współpracy partnerskiej wojewódzkich urzędów pracy** | KRYSZYNA LEWANDOWSKA
Odnotowywane od kilku lat spowolnienie gospodarcze znacznie utrudnia osobom młodym (do 34 roku życia) wchodzenie na rynek pracy.
-
- 04** → **Emisja i higiena głosu w pracy zawodowej** | MONIKA ZYTKE
Korzystanie z głosu jest czynnością naturalną jak oddech. Większość ludzi nie zastanawia się, w jaki sposób go używa, aż do momentu wystąpienia problemów.
-
- 06** → **Seminarium Dobrych Praktyk Publicznych Służb Zatrudnienia w województwie pomorskim** | IWONA SZUŁDRZYŃSKA
W dniach 13 - 14 września 2012 r. w Szymbarku odbyło się Seminarium Dobrych Praktyk organizowane przez urzędy pracy województwa pomorskiego.
-
- 10** → **Gdańsk: Nowy model współpracy z bezrobotnymi** | ŁUKASZ IWASZKIEWICZ
W gdańskim urzędzie pracy wdrażany jest nowy, autorski model profilowania klientów. Na jego podstawie ustalane jest, którzy zarejestrowani w PUP bezrobotni są faktycznie zainteresowani usługami aktywizacyjnymi, a którzy wolą pracy szukać na „własną rękę”.
-
- 12** → **Biuro Karier, które przełamuje stereotypy** | ROZMOWA Z PRACOWNIKIEM BIURA KARIER GWSH
O zaangażowaniu Uczelni w zachęcanie studentów do poszerzania swoich doświadczeń zawodowych oraz o owocnej współpracy z pracodawcami opowiada Małgorzata Gwizdalska, specjalista w Biurze Karier Gdańskiej Wyższej Szkoły Humanistycznej.
-
- 15** → **Innowacyjne wsparcie dla osób powyżej 50 r.ż.** | AGNIESZKA PAŁUCH
Specyfika problemów oraz potrzeb osób pozostających bez zatrudnienia w wieku 50 + wymaga niejednokrotnie niestandardowych rozwiązań.
-
- 18** → **Inclusive Europe** | JOANNA BOGDZIEWICZ-WRÓBLEWSKA
„Inclusive Europe” - partnerstwo na rzecz wypracowania efektywnych rozwiązań dot. problemów osób, znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy
-
- 20** → **„Rok 2013 – co nowego w Planie Działania dla Priorytetu VI”** | ALICJA KACZKOWSKA, EMILIA SZAKUN
Departament Europejskiego Funduszu Społecznego po raz kolejny przygotowuje przy współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy Plan działania dla Priorytetu VI, którego zadaniem jest zaprezentowanie opinii publicznej oraz potencjalnym beneficjentom działań przeznaczonych do realizacji w 2013 roku w ramach PO KL.



Młódzież w pracy

X, Y, C.... to już od dawna nie są zwykłe litery alfabetu, nie tylko dzięki równaniom matematycznym. Coraz częściej mówi się o tym, że obecne różnice między pokoleniami to nie zwyczajne różnice wynikające z innej metryki urodzenia. Zasadnicze znaczenie ma tutaj postęp technologiczny, jaki dokonał się w ciągu ostatnich 20 lat, a w naszym kraju dodatkowo doświadczenie i pamięć własnego życia w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej.



**KRZYSZTOF
ŚWIĘTAŁSKI**

Dlaczego różnice między tymi pokoleniami są ważne? I czy raczej nie powinno się podkreślać tego, co łączy pokolenia? Okazuje się, że temat wart jest mocniejszego zgłębienia, gdyż przynależność do pokolenia X, Y lub C może oznaczać zupełnie inny styl pracy, czy inne wartości, które kierują nami przy wyborze miejsca pracy. Na przykład przedstawiciele pokolenia Y (osoby urodzone mniej więcej w latach 1980-1995) dorastali w styczności z mediami elektronicznymi, co w sposób zasadniczy przełożyło się na ich pracę, efektywną w dużej mierze dzięki użyciu tych mediów. Z jednej strony pozwala im to zdobyć informacje o wszystkim, co znajduje się w sieci, ale z drugiej strony może ograniczać kreatywność. To z kolei odróżnia ich od pokolenia X (osoby urodzone mniej więcej w latach 1965-1980).

Przynależność do poszczególnych grup wiekowych nie zawsze musi oznaczać, że jesteśmy dokładnie tacy, jak się nas opisuje. Trzeba jednak przyznać, że opisy te pozwalają wyjaśnić wiele naszych zachowań, i co ważne, pozwalają lepiej zrozumieć się przedstawicielom różnych pokoleń. Zapraszamy zatem do zapoznania się z artykułem „Czy nowe media oznaczają nowy typ pracowni-

ka? Pokolenie Y i pokolenie C - język, wartości, motywacje” Pani dr Moniki Kaczmarek-Śliwińskiej, która pokazuje czym wyróżniają się przedstawiciele najmłodszych pokoleń: Y i C.

Artykuł jest pokłosiem konferencji zorganizowanej 24 maja przez Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Gdańsku Wojewódzkiego

Urzędu Pracy w Gdańsku pt. „Poradnictwo zawodowe w obliczu zmian pokoleniowych. Tempus nostrum est - Czas należy do nas”. Szczegóły prezentacji przedstawionych na konferencji, dotyczących wszystkich przedstawicieli wszystkich pokoleń obecnych na rynku pracy, znajdują się na stronie www.wup.gdansk/tempus ■





„Model monitorowania sytuacji osób młodych na rynku pracy w Polsce” – rezultat współpracy partnerskiej wojewódzkich urzędów pracy

Odnutowywane od kilku lat spowolnienie gospodarcze znacznie utrudnia osobom młodym (do 34 roku życia) wchodzenie na rynek pracy. W wielu krajach europejskich liczba młodych bezrobotnych znacznie wzrosła, w Polsce stanowią oni obecnie blisko połowę wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych (oznacza to niewykorzystanie potencjału blisko 1 mln osób). Trudności w znalezieniu zatrudnienia (często opierającego się na pracy tymczasowej) skłania osoby młode do wydłużenia okresu edukacji i przesuwania decyzji o podjęciu pierwszej pracy. Moment wejścia na rynek pracy osób młodych ma ogromny wpływ na ich dalszą karierę i wysokość wynagrodzenia, a także w znaczący sposób warunkuje możliwość usamodzielnienia się i założenia rodziny.



KRYSTYNA
LEWANDOWSKA

Pogarszająca się sytuacja młodych na rynku pracy skłoniła Komisję Europejską do szukania rozwiązań w tym zakresie. W 2011 roku służby Komisji opracowały dokument roboczy¹ zawierający zestaw wskaźników służący monitorowaniu sytuacji osób młodych na poziomie państw członkowskich. Podczas prac nad dokumentem zauważono silne różnice międzyregionalne oraz stwierdzono, że skuteczność polityki możliwa jest do osiągnięcia jedynie w ścisłej korelacji z jej dostosowaniem do problemów regionalnych. Problem z dostępem do informacji o sytuacji młodzieży na szczeblu regionalnym został także podniesiony przez *European Network on Regional Labour Market Monitoring (ENRLMM)*². ENRLMM wyszła z ideą stworzenia modelu monitorowania sytuacji młodzieży na rynku pracy na poziomie regionów. Na corocznych spotkaniach organizowanych przez Sieć - European Day 2010 (Marsylia) i European Day 2011 (Luxemburg) kształtowała się koncepcja prac nad modelem, który

umożliwi ujednoczenie sposobu monitorowania sytuacji osób młodych w krajach członkowskich Sieci oraz dokonywanie porównań międzyregionalnych, a także pomiędzy poszczególnymi krajami członkowskimi. Podczas spotkania w Luksemburgu zwrócono uwagę, iż większość obserwatoriów skupionych w ENRLMM, ma doświadczenie w monitorowaniu młodzieży, ale na różnych poziomach szczegółowości i przy zastosowaniu różnej metodologii³. Stwierdzono, że prowadzone badania wymagają unifikacji oraz wyrażono chęć podjęcia współpracy, mającej na celu budowę jednolitego europejskiego systemu monitorowania sytuacji osób młodych na rynku pracy.

Powyższe ustalenia zaowocowały podjęciem prac nad modelem monitorowania sytuacji młodych przez polskie obserwatoria rynku pracy. Współpraca została zainicjowana przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, który przyjął funkcję Lidera grupy roboczej, utworzonej pod koniec 2011 r., w celu opracowania modelu

monitorowania sytuacji osób młodych na rynku pracy w Polsce⁴. Partnerami zostały Wojewódzkie Urzędy Pracy (WUP) w: Krakowie, Poznaniu, Rzeszowie, Szczecinie, Warszawie oraz Gdańsku.

Prace nad modelem realizowane były w dwojaki sposób. Założenia koncepcyjne podejmowano na spotkaniach warsztatowych członków grupy roboczej (organizowanych w siedzibach wojewódzkich urzędów pracy), a po każdym spotkaniu koncepcyjnym następował okres pracy własnej poszczególnych partnerów. Dokonano wyboru sześciu obszarów tematycznych monitorowania sytuacji młodzieży na rynku pracy. Partnerzy podzielili się poszczególnymi obszarami:

Zatrudnienie - WUP w Poznaniu,
Bezrobocie - WUP w Gdańsku,
Rodzina i warunki życia – WUP w Rzeszowie i Warszawie,
Edukacja - WUP w Krakowie,
Aktywność społeczna - WUP w Szczecinie,
Demografia - WUP w Białymstoku.



W trakcie pierwszego spotkania w Białymstoku sformułowano cel główny opracowywanego modelu: **„Dostarczanie informacji o sytuacji osób młodych na rynku pracy, umożliwiającej podejmowanie działań zmierzających do poprawy sytuacji tej grupy.”** Ustalono, że monitorowanie będzie odbywało się na poziomie województwa, a jako okres analityczny przyjęto rok. Zdefiniowano także, biorąc pod uwagę kryterium wieku, grupę docelową do objęcia monitoringiem jako „osoby młode w wieku 15-34 lata”.

Każdy WUP otrzymał zadanie ustalenia hipotezy badawczej i określenie metodyki badania, które należałoby zrealizować celem jej potwierdzenia lub odrzucenia. Przyjęto założenie, że podstawową metodą badawczą będzie desk research danych zastanych pochodzących ze statystyki publicznej.

Podczas kolejnych spotkań (Warszawa i Rzeszów), odbywających się głównie na zasadzie burzy mózgów, a także po konsultacjach z przedstawicielami ENRLMM, grupa robo-

cza przyjęła do dalszej analizy 30 miar i wskaźników⁵, odpowiadających poszczególnym obszarom. Każdy ze wskaźników opisany jest w osobnej karcie zawierającej jego dokładną charakterystykę, tj.: nazwę, definicję (z podaniem źródła definicji), algorytm obliczania, jednostkę terytorialną, dla której możliwe jest jego pozyskanie, częstotliwość publikacji, dostępne przedziały wiekowe, dla których prezentowane są dane, źródła publikacji wskaźnika oraz uwagi interpretacyjne.

Ostatnie, spotkanie (zorganizowane przez WUP w Gdańsku we wrześniu br.) miało charakter podsumowujący efekty 8 miesięcznej pracy grupy roboczej. Rezultatem partnerskiej współpracy 7 wojewódzkich urzędów pracy jest opracowany **Model monitorowania sytuacji osób młodych na rynku pracy w Polsce.**

Model ten zawiera bazę wszystkich miar i wskaźników wybranych dla poszczególnych obszarów. Baza wzbogacona jest o wizualizacje w postaci

tabel i wykresów oraz hiperłącza do poszczególnych kart wskaźników. Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku przygotował dla Modelu **obszar Bezrobocie**, dla którego opracowano 8 wskaźników charakteryzujących sytuację osób bezrobotnych w wieku 15 – 34 lata. Większość wskaźników (poza stopą bezrobocia) przygotowano na podstawie danych źródłowych pochodzących z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS oraz ze statystyk bezrobocia rejestrowanego.

Wyniki prac grupy roboczej zamieszczone zostały w raporcie podsumowującym, który wraz z modelem został zaprezentowany na konferencji European Day 2012, która odbyła się 11 października 2012 r. w Krakowie. Wersja elektroniczna modelu dostępna jest na witrynie: *Monitoring the Youth Situation Within the Labour Market*, zlokalizowanej na stronie głównej Podlaskiego Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych, pod adresem:

www.obserwatorium.up.podlasie.pl/index.php/strony/9826 ■

1. Commission Staff Working Document on EU indicators in the field of youth, SEC (2011) 401 final, Brussels, 25.03.2011
2. ENRLMM jest Siecią naukową, obejmującą Regionalne Obserwatoria Rynku Pracy, instytuty badawcze, uniwersytety i przedsiębiorstwa z 26 europejskich krajów, w tym Polski. Jej głównym celem działania jest opracowywanie koncepcji i instrumentów w zakresie monitorowania regionalnego rynku pracy.
3. Przeprowadzone przez ENRLMM w sierpniu 2011 r., na próbie 347 z 520 obserwatoriów działających w Europie, badanie wykazało, że 243 badane podmioty posiadają doświadczenie w zastosowaniu wskaźników monitorowania młodzieży.
4. Praca nad budową modelu została zainicjowana podpisaniem Deklaracji partnerskiej współpracy w ramach grupy roboczej, przez Wojewódzkie Urzędy Pracy w Białymstoku, Gdańsku, Krakowie, Poznaniu, Rzeszowie, Szczecinie i Warszawie w kwietniu 2012 r.
5. Dla wszystkich danych sugerowanych do analizowania w ramach modelu przyjęto jednolitą nazwę „wskaźniki”. Model obejmuje miary bezwzględne i względne.



Emisja i higiena głosu w pracy zawodowej



MONIKA ZYTKE

doktor
habilitowany,
muzyk, dyrygent,
profesor
w Instytucie
Muzyki Akademii
Pomorskiej

Korzystanie z głosu jest czynnością naturalną jak oddech. Większość ludzi nie zastanawia się, w jaki sposób go używa, aż do momentu wystąpienia problemów. Gdy głos jest eksploatowany intensywniej niż przy zwykłej konieczności komunikacji w małym gronie i niewielkich pomieszczeniach, może być to przyczyną poważnych w konsekwencji schorzeń. Dlatego więc wszyscy, dla których głos jest narzędziem pracy – nauczyciele, wokaliści, przewodnicy turystyczni, pracownicy biur obsługi klienta etc. - winni mieć profesjonalne przygotowanie do pracy głosem.



Pojęcie emisji głosu oznacza sposób pracy aparatu głosowego mający na celu wydobywanie dźwięku. W jego wytwarzanie zaangażowany jest nie jeden, lecz cały zespół organów:

- aparat oddechowy – klatka piersiowa, płuca, mięśnie międzyżebrowe, mięśnie brzucha, przepona,
- aparat fonacyjny - krtąń, więzadła głosowe, nerwy i mięśnie łączące krtąń z innymi elementami budowy aparatu głosotwórczego,
- aparat artykulacyjny – język, wargi, zęby, żuchwa,
- aparat rezonacyjny - tzw. nasada (jama gardłowa, ustna, nosowa, zatoki, głowa i ich komory rezonansu), podniebienie twarde i miękkie.

Pracę nad prawidłową emisją głosu należy zacząć od prawidłowej postawy, która winna być swobodna, stabilna, wyprostowana, lecz nie spięta – również w pozycji siedzącej. Każde nienaturalne napinanie mięśni będzie skutkowało utrudnieniami w fonacji.

Następnym krokiem jest prawidłowe operowanie oddechem. Rodzimy się z naturalną umiejętnością prawidłowego oddechu, niestety dość szybko ją tracimy. Na skutek różnych czynników oddech się spłyca, staje się powierzchowny i daje słabsze oparcie głosowi. Praca nad oddechem oznacza przede wszystkim uświadomienie sobie działania mięśni brzucha, mięśni międzyżebrowych i przepony, a potem sterowanie pracą tychże mięśni. Warto się tego nauczyć nie tylko dla lepszego wykorzystywania głosu, ale dla zdro-

wia w ogóle – głęboki oddech (zwany całościowym lub żebrowo-brzusznym) zapewnia lepszą wymianę powietrza, a z tym lepsze dotlenienie komórek. Bierzemy około 200 tysięcy oddechów na dobę, co w ciągu średniej długości życia daje około 6 miliardów, więc jest się o co starać. Mięśnie uruchamiające oddech całościowy aktywizują się przy takich czynnościach jak naturalny śmiech, podnoszenie ciężaru czy wchodzenie do bardzo zimnej wody. Z pracy mięśni przy podparciu oddechowym pomagają sobie zdać sprawę takie czynności jak kaszel czy kichnięcie. W tych stanach podparcie oddechowe występuje z dużą siłą, lecz jest bardzo krótkotrwałe. Chodzi o to, by wydłużyć je na cały czas trwania wydechu, który przy mowie jest wielokrotnie dłuższy

niż wdech. Najczęstszymi błędami w oddychaniu jest unoszenie ramion do góry i sztuczne napinanie mięśni.

Źródłem dźwięku w przypadku głosu ludzkiego jest drganie strun głosowych, zwanych też więzadłami bądź fałdami głosowymi. Są to dwie fałdy na bocznych ścianach krtani, które podczas oddychania są od siebie oddalone, a podczas fonacji, czyli wydawania dźwięku zbliżają się do siebie. Mają one około 1.5-2 cm długości u kobiet i około 2-2.5 cm u mężczyzn. To zwarcie strun, zwane nastawieniem głosowym w decydujący sposób wpływa na jakość dźwięku. Kiedy jest ono tzw. miękkie, struny zbliżają się ściśle do siebie, lecz drgają swobodnie. Jest to prawidłowe i nie obciąża nadmiernie krtani. Jednak bardzo często, zwłaszcza w przepracowanym głosie pojawia się

nastawienie nieprawidłowe: tzw. twarde (struny zbliżają się do siebie, ale są bardzo napięte) lub tzw. chuchające (struny nie stykają się ze sobą, efekt „powietrza w głosie”). Oba z tych nastawień mogą skutkować poważnymi schorzeniami, m.in. guzkami wokalnymi, niedomykalnością strun głosowych czy zapaleniem krtani, które przy zaniedbaniu przeradza się w przewlekłe i może być nieodwracalne. Choroby głosu prowadzą do dysfonii objawiającej się różnego rodzaju chrypką czy wręcz afonii czyli bezgłosu. Oczywiście przyczyny chorób głosu mogą być też anatomiczne, mechaniczne czy wirusowe, lecz badania pokazują, że w znakomitej większości są to przyczyny funkcjonalne, wywołane nieumiejętnym używaniem głosu. Niewłaściwa fonacja jest nie tylko przyczyną wielu chorób głosu, ale również pogarsza skutki wszystkich pozostałych, nabytych z innego powodu. Często sprawia, że skutki owe są nieodwracalne. Dlatego niezmiernie ważna jest profilaktyka i regularne badania foniatryczne. Prawidłowa fonacja polega na mówieniu przy krtani obniżonej i nie zaciśniętej. Naturalne reakcje pomagające obniżyć krtani to ziewanie czy połykanie czegoś gorącego.

Następnym krokiem jest praca nad aparatem artykulacyjnym. Sposób wymawiania głosek nie ma bezpośredniego wpływu na jakość samego dźwięku, jednak zapewnia podstawowy cel mówienia, czyli komunikację. Mówiąc wyraźnie możemy mówić ciszej, a i tak

będziemy zrozumiani. Oszczędzamy w ten sposób głos. Prawidłowa artykulacja polega na mówieniu z obniżoną żuchwą i giętym aparatem artykulacyjnym, co skutkuje prawidłową dykcją. Pomagają w tym ćwiczenia artykulacyjne, które są pewnego rodzaju gimnastyką mięśni odpowiedzialnych za wydawanie poszczególnych głosek.

Ostatnim etapem pracy nad głosem jest praca nad jego nośnością wykonywaną zjawisko rezonansu mającego miejsce w zatokach przy udziale podniebienia twardego i miękkiego.

Nie wystarczy umiejętność prawidłowej emisji, by uchronić głos od chorób. Niezbędna jest też higiena głosu, która wymaga dbałości o wiele szczegółów, pozwalających głos oszczędzać. Są to m.in.:

- unikanie krzyku,
- stopniowe rozgrzewanie głosu po obudzeniu,
- mowa w naturalnym rejestrze,
- poznanie technik oddechowych,
- wyrobienie nawyku głębokiego oddechu w sytuacji stresowej,
- stosowanie ćwiczeń oddechowych, fonacyjnych i artykulacyjnych,
- praca nad dykcją,

- niedoprowadzanie do wysuszenia śluzówki przez utrzymywanie odpowiedniej wilgotności pomieszczeń i popijanie niegazowanej wody w trakcie mówienia,
- unikanie przeciągów, przegrzewania się i zmarznięcia,
- wystarczająca ilość snu,
- stronięcie od papierosów.

Warto włożyć wiele wysiłku w poznanie zasad funkcjonowania głosu i prawidłowego go używania, gdyż mamy go tylko jednego. Nie bez powodu mówi się, że głos to najcenniejszy instrument – stracić go łatwo, a odkupić go nie można... ■

Bibliografia:

1. Chaciński J., Chacińska K., Podstawy emisji głosu w procesie kształcenia nauczycieli, Wyd. WSP, Słupsk 1999
2. Demel G., Elementy logopedii, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1987
3. Legieć-Matosiuk A., Chaciński J., Emisja głosu, Wyd. WSP, Słupsk 1994
4. Mierzejewska H., Przybysz-Piwkowska M., Zaburzenia głosu – badanie – diagnozowanie - metody usprawniania, Wyd. DIG, Warszawa 1998
5. Mierzejewska H., Przybysz-Piwkowska M., Zaburzenia głosu – badanie – diagnozowanie - metody usprawniania, Wyd. DIG, Warszawa 1998
6. Pawłowski Z., Foniatryczna diagnostyka wykonawstwa emisji głosu śpiewaczego i mówionego, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2005
7. Skrzynecka G., Uczymy się poprawnie mówić, wsiP, Warszawa 1999
8. Styczek I., Logopedia, PWN, Warszawa 1980
9. Tarasiewicz B., Mówię i śpiewam świadomie - podręcznik do nauki emisji głosu, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2003
10. Toczyska B., Elementarne ćwiczenia dykcji, Gdańskie Wydawnictwo Oświatowe, Gdańsk, 2003
11. Wójtowicz J., Logopedyczny zbiór wyrazów, WsiP, Warszawa 1993r.





Seminarium Dobrych Praktyk Publicznych Służb Zatrudnienia w województwie pomorskim



IWONA
SZUĘDRZYŃSKA

W dniach 13 - 14 września 2012 r. w Szymbarku odbyło się Seminarium Dobrych Praktyk organizowane przez urzędy pracy województwa pomorskiego.

W dniach 13 - 14 września 2012 r. w Szymbarku odbyło się Seminarium Dobrych Praktyk organizowane przez urzędy pracy województwa pomorskiego.

W związku z potrzebą doskonalenia funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia województwa pomorskiego rozpoczęto cykl spotkań pn. „Seminarium Dobrych Praktyk Publicznych Służb Zatrudnienia”. Celem tych spotkań jest upowszechnianie i wymiana doświadczeń wynikających z działań i przedsięwzięć realizowanych na rzecz rynku pracy przez urzędy pracy województwa pomorskiego. Na Seminarium postanowiono zapraszać także organizacje i instytucje, które mogą podzielić się z uczestnikami swoimi doświadczeniami i rozwiązaniami.

W 2012 r. gospodarzami Seminarium Dobrych Praktyk był Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku wraz z Powia-

towym Urzędem Pracy w Kartuzach. Seminarium odbyło się w Centrum Edukacji i Promocji Regionu w Szymbarku.

Uczestnikami Seminarium byli przedstawiciele: publicznych służb zatrudnienia województwa Pomorskiego (WUP i 17 PUP), Samorządu Województwa, samorządów powiatowych, Urzędu Pracy z Wyspy Bornholm, Agencji Rozwoju Pomorza.

W ramach Seminarium zaprezentowano przedsięwzięcia i działania w następujących kategoriach:

I. Przedsięwzięcia i projekty - ciekawe lub/i nietypowe lub/i skuteczne działania finansowane z różnych źródeł na rzecz osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

II. Usługi rynku pracy - nowatorskie lub/i skuteczne działania na rzecz osób bezrobotnych i poszukujących pracy w szczególności w zakresie pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, systemu EURES.

III. Rozwiązania organizacyjne - nowatorskie zmiany związane z usprawnianiem działalności urzędów pracy - w aspekcie realizacji zadań na rzecz rynku pracy.

W ramach ww. kategorii 17 urzędów pracy z naszego województwa zaprezentowało następujące przedsięwzięcia, działania lub rozwiązania:

Kategoria I

- Powiatowy Urząd Pracy w Bytowie - zaprezentowano udany przykład działania mającego na celu wsparcie inicjatywy utworzenia nowego przedsiębiorstwa przez osoby zwolnione z likwidowanego oddziału przedsiębiorstwa z innego województwa. Dzięki udzielonemu wsparciu osoby bezrobotne podjęły zatrudnienie, a powiat bytowski zyskał nową prężnie rozwijającą się firmę.
- Powiatowy Urząd Pracy w Człuchowie - przedstawiono partnerską współpracę z organizacjami i instytucjami powiatu człuchowskiego w ramach programu terapii uzależnienia od alkoholu. Dzięki tej współpracy uzależnione osoby bezrobotne uzyskały konkretną pomoc umożliwiającą im powrót na rynek pracy.
- Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni - zaprezentowano projekty finansowane ze środków Euro-

pejskiego Funduszu Społecznego, umożliwiające osobom bezrobotnym powyżej 50 roku życia, które zostały zwolnione ze Stoczni Gdynia, znalezienie nowej drogi zawodowej i założenie własnych firm.

- Powiatowy Urząd Pracy w Kartuzach - zaprezentowano projekt finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, ułatwiający młodym osobom bezrobotnym, bez doświadczenia zawodowego z powiatu kartuskiego wejście na rynek pracy.
- Powiatowy Urząd Pracy w Kwidzynie - przedstawiono sposób promowania mikroprzedsiębiorstw, powstałych dzięki udzieleniu osobom bezrobotnym dotacji na uruchomienie działalności gospodarczych, poprzez stronę internetową urzędu.
- Powiatowy Urząd Pracy w Łęborku - zaprezentowano działania podejmowane przez Urząd

na rzecz osób niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących pracy, które realizowano w ramach różnych programów i projektów finansowanych ze środków krajowych i środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Dzięki tym działaniom osoby niepełnosprawne z powiatu łęborskiego uzyskały kompleksowe wsparcie umożliwiające ich aktywizację zawodową i ułatwiające podejmowanie zatrudnienia. Natomiast doradcy zawodowi i pośrednicy z Urzędu podwyższyli swoje kwalifikacje w zakresie obsługi osób niepełnosprawnych.

- Powiatowy Urząd Pracy w Malborku - zaprezentowano efekty projektów realizowanych w ramach programu Leonardo da Vinci finansowanego w ramach środków Unii Europejskiej. Projekty te umożliwiły młodym osobom bezrobotnym zdobycie doświad-





- czenia zawodowego na rynku pracy w Wielkiej Brytanii oraz doskonalenie znajomości języka angielskiego. Natomiast osoby odpowiedzialne za realizację systemu kształcenia zawodowego na terenie powiatu malborskiego uzyskały możliwość podwyższenia swoich umiejętności.
- Powiatowy Urząd Pracy w Nowym Dworze Gdańskim - przedstawił rezultaty włączenia Urzędu w działania (realizowane przez samorządy i inne instytucje) mające na celu usuwanie skutków powodzi i podtopień, a także odbudowy i usprawnienia systemów hydrotechnicznych na Żuławach.
- Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku - zaprezentowano sposób aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia, długotrwale bezrobotnych o niskich kwalifikacjach zawodowych na obszarach słabych strukturalnie w powiecie słupskim. Działania te były realizowane w ramach projektów konkursowych finansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.
- Powiatowy Urząd Pracy w Starogardzie Gdańskim - przedstawiono sposób realizacji projektu zawodowej osób bezrobotnych będących w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy z przeciwpowodziową ochroną Żuław.
- Powiatowy Urząd Pracy w Tczewie - podsumowano zakres przedsięwzięć skupionych wokół Zamku w Gniewie, podejmowanych na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w latach 1992 - 2011. Ich rezultatem była zarówno aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych jak i powstanie systemowego finansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego na obszarze powiatu starogardzkiego. Zwrócono uwagę na pracę zespołu realizującego projekt, współpracę z pracodawcami, diagnozowanie lokalnego rynku pracy, wsparcie dedykowane osobom bezrobotnym i ukierunkowane na podjęcie zatrudnienia.
- Powiatowy Urząd Pracy w Starogardzie Gdańskim - przedstawiono sposób realizacji projektu zawodowej osób bezrobotnych będących w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy z przeciwpowodziową ochroną Żuław.

jednego z prężniejszych w Europie ośrodków krzewienia tradycji historycznych, mającego również ważne oddziaływanie na lokalny rynek pracy.

- Powiatowy Urząd Pracy w Wejherowie - przedstawiono kompleksowość działań na rzecz niepełnosprawnych osób bezrobotnych, jakie zastosowano w projekcie konkursowym finansowanym ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. (film - Nieobecni poprzez pracę)

Kategoria II

- Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku - zaprezentowano trzy przedsięwzięcia.
 - Centrum Pracy Krótkoterminowej utworzonego przez PUP w Gdańsku ze środków samorządu miasta, a także jego cel, specyfikę, zadania oraz sposób świadczenia usług pośrednictwa,
 - nowy model obsługi klientów PUP w Gdańsku oraz wynikające z jego stosowania korzyści,
 - Newsletter dla pracodawców „Pośredniak” jako szybki przekaz pilnych informacji w nowoczesnej elektronicznej formie, co umożliwia szybkie przekazywanie informacji dla wielu pracodawców.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku - przedstawiono doświadczenia wynikające z prowadzonych przez Oddział Zamiejscowy w Słupsku zajęć aktywizacji zawodowej dla osób osadzonych w areszcie śledczym.
- Powiatowy Urząd Pracy w Wejherowie i niestandardowe działania Centrum Aktywizacji Zawodowej (prezentacja multimedialna - Rozwiązania organizacyjne PUP w Chojnicach odpowiedzią na wyzwania rynku pracy)
- Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku - zaprezentowano wdrożony w PUP Gdańsk system zgłoszenia osób bezrobotnych do rejestracji przez Internet, umożliwiający uproszczenie procedury i likwidację kolejek do rejestracji w urzędzie.
- Powiatowy Urząd Pracy w Kartuzach - przedstawiono problemy przed jakimi staje organizacja pracy nowoczesnego urzędu w obliczu pogodzenia istniejących standardów usług z właściwą, szybką i skuteczną obsługą klientów powiatowego urzędu pracy. Zaproponowano rozwiązania w zakresie łączenia usług i instrumentów rynku pracy jakie zamierza się zastosować w PUP Kartuzy.
- Powiatowy Urząd Pracy w Kościerzynie - przedstawiono Kiermasz Pracy jako nowy sposób docierania z aktualnymi ofertami pracy do klientów PUP. Organizacja Kiermaszów Pracy umożliwiła osobom bezrobotnym i poszukującym pracy z obszarów gmin powiatu kościerskiego, znacznie oddalonych od siedziby Urzędu, uzyskanie informacji o aktualnych ofertach pracy w kraju i za granicą, możliwościach szkoleń lub przekwalifikowań oraz skorzystania z porad doradców zawodowych.
- Powiatowy Urząd Pracy w Sztumie - zaprezentowano informator pt. „Alfabet Rynku Pracy” opracowany i wydany przez PUP, który ma na celu przybliżenie mieszkańcom powiatu a zwłaszcza osobom bezrobotnym i poszukującym pracy informacji o wsparciu jakie oferuje urząd pracy.
- Gośćmi Seminarium byli przedstawiciele: Urzędu Pracy Gminy Regionalnej Bornholm w Danii, Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego, a także Agencji Rozwoju Pomorza SA.
- Przedstawiciel Urzędu Pracy Gminy Regionalnej Bornholm w Danii, Johnny Winther Holbech - zaprezentował aktywną politykę bornholmskiego rynku pracy, a także dobre praktyki służące potrzebom miejscowego rynku pracy.
- Przedstawiciele Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego Małgorzata Maria Klawiter, Pełnomocnik Marszałka ds. Gazu Łupkowego oraz Michał Kowalski, Geolog Wojewódzki - przedstawili wpływ wydobywania gazu łupkowego na rynek pracy oraz środowisko województwa pomorskiego, a także technologię wydobywania gazu.
- Przedstawiciel Agencji Rozwoju Pomorza SA. - Wojciech Tyborowski przedstawił wpływ Inicjatywy „Invest in Pomerania” na rynek pracy województwa pomorskiego.

W Seminarium udział wzięły łącznie 92 osoby. ■

Kategoria III

- Powiatowy Urząd Pracy w Chojnicach - zaprezentowano rozwiązania organizacyjne stosowane przez Urząd w działalności Centrum Aktywizacji Zawodowej. Przedstawiono również standar-

Na łamach *Kursu na Pracę* będą pojawiać się opisy innowacyjnych przedsięwzięć, usług i rozwiązań organizacyjnych stosowanych w urzędach pracy województwa pomorskiego.



Nowy model współpracy z bezrobotnymi



ŁUKASZ IWASZKIEWICZ

pośrednik pracy,
Referat Marketingu
Pośrednictwa
Pracy, Promocji
i Obsługi Medialnej
PUP w Gdańsku

W gdańskim urzędzie pracy wdrażany jest nowy, autorski model profilowania klientów. Na jego podstawie ustalane jest, którzy zarejestrowani w PUP bezrobotni są faktycznie zainteresowani usługami aktywizacyjnymi, a którzy wolą pracy szukać na „własną rękę”.

O bezrobotnych klientach urzędów pracy, którzy w rzeczywistości zatrudnieni są w szarej strefie lub którzy z innych powodów nie są zainteresowani poszukiwaniem pracy mówi się od dawna. Od dawna wiadomo także, że ich obecność w rejestrach PUP wynika m.in. z chęci uzyskania prawa do bezpłatnej opieki zdrowotnej lub innych świadczeń socjalnych. Tajemnicą jest natomiast skala tego zjawiska, dotychczas nikt bowiem nie prowadził badań statystycznych w tym zakresie.

Problem bezrobotnych faktycznie nie zainteresowanych współpracą w zakresie efektywnego poszukiwania zatrudnienia jest poważny, ma bowiem istotny wpływ na skuteczność działań publicznych służb zatrudnienia podejmowanych względem bezrobotnych poszukujących realnej pomocy. Tylko w gdańskim urzędzie pracy pod koniec sierpnia 2012 roku zarejestrowanych było 15 180 osób. W praktyce oznacza to, że na jednego pośrednika pracy przypadało aż 632 bezrobotnych. Jeszcze gorzej wygląda

sytuacja doradców zawodowych (1265 bezrobotnych na jednego doradcę). W takich warunkach zapewnienie wszystkim klientom sprawnej i efektywnej obsługi jest niezwykle trudne.

Nowy model

Sytuacje w sposób zauważalny mogłyby poprawić jedynie ustalenie, którzy z zarejestrowanych bezrobotnych są faktycznie zainteresowani wsparciem urzędu i ukierunkowanie na nich aktywności pośredników i doradców, a którzy podobnej pomocy nie ocze-





kują. W Gdańsku ustalenie tego faktu możliwe jest poprzez przedstawienie osobom bezrobotnym 2 wzorów oświadczenia. Podpisanie pierwszego druku oznacza wyrażenia zgody na aktywną współpracę z PUP i opracowanie Indywidualnego Planu Działania. W przypadku podpisania drugiego dokumentu, osoba bezrobotna deklaruje gotowość do kontaktów z urzędem jedynie w terminach określonych przepisami (a więc przynajmniej 1 raz na 120 dni) oraz rezygnację z fakultatywnych form wsparcia oferowanego przez PUP.

Decyzja o podpisaniu wybranego oświadczenia nie ma jednak charakteru stałego. W każdej chwili możliwa jest jej zmiana.

Wynik profilowania

- *Profilując naszych klientów uzyskaliśmy ciekawe, choć nieoczekiwane informacje. Z analizy wszystkich oświad-*

czeń wynika, że pod koniec sierpnia br. spośród wszystkich zarejestrowanych w gdańskim urzędzie pracy bezrobotnych jedynie 31 proc. osób zadeklarowało chęć aktywnej współpracy - przyznaje Beata Markowska, p.o. kierownika Działu Pośrednictwa Pracy i Poradnictwa Zawodowego z Powiatowego Urzędu Pracy w Gdańsku.

Korzyści

Dzięki zastosowaniu profilowania klientów gdański urząd pracy zamierza całkowicie zmienić proporcje liczby bezrobotnych przypadających na 1 pośrednika i doradcę zawodowego. To z kolei będzie miało pozytywne przełożenie na jakość oraz efektywność usług świadczonych przez PUP.

- *Pierwsze efekty już widać. Pod koniec III kwartału br. na 1 pośrednika przypadało już 197 bezrobotnych zainteresowanych aktywną współpra-*

cą, zaś na 1 doradcę tylko 394 osoby - wyjaśnia Roland Budnik, dyrektor PUP w Gdańsku. - W efekcie osoby bezrobotne mają zdecydowanie łatwiejszy dostęp do pośrednictwa i poradnictwa zawodowego, a także do instrumentów rynku pracy - dodaje.

Korzyści odczuwają także bezrobotni nie zainteresowani współpracą w poszukiwaniu pracy. Dla nich system profilowania oznacza, że nie muszą już więcej udawać przed pośrednikiem zainteresowania aktywizacją zawodową, nie tracą też czasu na częste wizyty w urzędzie.

Mocne strony nowej usługi dostrzegają również pracodawcy. Dzięki zastosowaniu nowego rozwiązania kierowani są do nich jedynie bezrobotni, którzy są chętni i zmotywowani do podjęcia zatrudnienia. ■



Biuro Karier przełamuje stereotypy

Rozmowa z pracownikiem Biura Karier GWSH.



ROZMOWĘ
PRZEPROWADZIŁ
KRYSPIŃ
KICHLER

O zaangażowaniu Uczelni w zachęcanie studentów do poszerzania swoich doświadczeń zawodowych oraz o owocnej współpracy z pracodawcami opowiada Małgorzata Gwizdalska, specjalista w Biurze Karier Gdańskiej Wyższej Szkoły Humanistycznej.



Jakimi kanałami udostępniane są informacje o ofertach Biura Karier?

– Głównym medium jest strona internetowa Biura Karier i Newsletter GWSH, a w przypadku ofert skierowanych do grup docelowych studentów lub absolwentów danych specjalności stosujemy mailing. Udostępniamy oferty do samodzielnego aplikowania on-line

– nie ma potrzeby kontaktowania się z nami w rzeczywistości realnej. Studentom proponujemy wygodną, efektywną formę komunikacji, np. z pracodawcą poszukującym pracownika. Kanał elektroniczny stosujemy także w przypadku rekrutacji studentów na szkolenia. Oczywiście studenci mają również stałą możliwość tradycyjnego kontaktu z Biurem Karier. Taki kon-

takt bywa nawet konieczny, choćby w przypadku obowiązkowych praktyk studenckich.

Jak duży wpływ na działania Biura Karier GWSH mają projekty współfinansowane ze środków unijnych?

– Biuro Karier uczestniczyło w realizacji dwóch dużych, kilkuletnich projek-

tów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej, dedykowanych studentom GWSH. Elementami projektów były m.in. płatne staże dla najlepszych studentów oraz szkolenia i panele dyskusyjne o tematyce związanej z rynkiem pracy.

Kilkumiesięczne płatne staże przyznano 46 najlepszym studentom. Program adresowany był do studentów trzeciego roku studiów pierwszego stopnia oraz studentów studiów drugiego stopnia. Zakres merytoryczny staży studenckich był zgodny z programami nauczania obowiązującymi na kierunkach studiów prowadzonych przez GWSH. Do współpracy w projekcie Biuro Karier zaprosiło kilkudziesięć uznanych firm oraz instytucji, m.in.: Polską Agencję Prasową, Wydawnictwo Pomorskie, Pomorski Urząd Wojewódzki, Urząd Miejski w Gdańsku, Regionalne Centrum Informacji i Wspomagania Organizacji Pozarządowych, Centrum Interwencji Kryzysowej w Gdańsku, Sąd Okręgowy w Gdańsku. Projekt płatnych staży został wysoko oceniony przez jego uczestników. Po zakończeniu stażu 92,9% ankietowanych stażystów wskazało na wzrost poziomu umiejętności praktycznych, a 95,2% określiło ten poziom jako dobry lub bardzo dobry. 76,2% badanych wskazało na wzrost poziomu samooceny. Ponad połowa studentów (60,9%) po zakończeniu stażu deklarowała dalszą współpracę z daną firmą bądź instytucją.

W ramach obu projektów zrealizowano 10 szkoleń oraz 6 paneli dyskusyjnych, w których uczestniczyło aż kilkuset studentów GWSH. Podczas szkoleń poruszano takie tematy, jak: przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, etapy procesu rekrutacyjnego, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej oraz autoprezentacja, zasady savoir vivre w pracy i biznesie, czynniki tworzące klimat zaufania w pracy.

Obecnie Biuro Karier realizuje trzeci projekt – „Szkoła aktywnych kobiet” – adresowany do ponad 40 mieszkank

województwa pomorskiego pozostających bez zatrudnienia. Składowymi projektami są: szkolenia interpersonalne – aktywizujące, indywidualne doradztwo zawodowe, szkolenie zawodowe pt. „Pracownik administracyjno – biurowy” oraz trzymiesięczne płatne staże zawodowe w charakterze pracownika biurowo – administracyjnego. Podczas udziału w projekcie każda jego uczestniczka uzyskuje wsparcie w poszukiwaniu zatrudnienia. Właśnie zakończyliśmy pierwszą z dwóch edycji projektu, w której staż zaoferowało kilkudziesięciu pomorskich pracodawców. Zdecydowana większość z nich wyraziła też gotowość do zatrudnienia uczestniczek projektu po zakończeniu stażu. Jest zbyt wcześnie, aby podać dokładne wskaźniki zatrudnienia uczestniczek pierwszej edycji projektu, ale wydają się one bardzo optymistyczne, zwłaszcza biorąc pod uwagę fakt, iż część jego uczestniczek to kobiety długotrwale bezrobotne.

Wróć do pytania o wpływ na działania Biura Karier GWSH projektów współfinansowanych ze środków unijnych. O ich wpływie świadczą podane przeze mnie liczby – rozmiar przedsięwzięć oraz ich efektywność. Aczkolwiek projekty te mają też swoje mankamenty – są działaniami incydentalnymi, ograniczonymi w czasie oraz silnie zbiurokratyzowanymi.

Dlaczego, Pani zdaniem, funkcjonuje w świadomości studentów stereotyp, że studiuje się po to, by dostać pracę, a nie dla prestiżu czy też własnego rozwoju naukowego, osobowościowego bądź po to, aby poszerzyć własne perspektywy, które przydają się zwykle w wielu wykonywanych zawodach?

– Myślę, że stereotyp ten jest powiązany przede wszystkim ze współczesnym merkantylizmem i pragmatyzmem. Jednak nie wszyscy posługują się tym stereotypem. Znam wielu studentów, dla których studia są pasją lub którzy

wybierają je powodowani motywacją niezwiązaną z pragmatyzmem rynku pracy. I wielu z nich z powodzeniem realizuje siebie w życiu zawodowym i osobistym. To ludzie, których coś w danej dziedzinie bardzo ciekawi i/lub którzy szukają swojej niszy.

Czy, Pani zdaniem, studenci chętnie korzystają z wolontariatu, praktyk i staży, czy raczej próbują uciekać od tego wszelkimi możliwymi sposobami?

– Wydaje się, że wolontariat jest działaniem podejmowanym najrzadziej. Podmioty oferujące go zachęcają studentów do działań wolontarystycznych, obiecując dodatkowe korzyści, np. referencje. Praktyki i staże (na ogół nie ma ostrej granicy pomiędzy tymi formami aktywności) podejmowane są chętniej, zwłaszcza jeśli wiążą się z drobnym wynagrodzeniem bądź też z realną perspektywą zatrudnienia. Praktyka lub staż jest często sposobem rekrutacji pracowników. Odrębną formą aktywności są obowiązkowe praktyki studenckie, będące integralną częścią kształcenia i realizowane według określonych zasad, w ścisłym powiązaniu z danym kierunkiem studiów oraz specjalnością.

Odpowiadając na pytanie o popularność wolontariatu, praktyk i staży, mogłabym powrócić do poprzedniej kwestii. Student – pragmatyk może postrzegać je jako doświadczenie o wymiernych korzyściach zawodowych, zaś dla studenta – pasjonata mogą być one źródłem satysfakcji poznawczej – emocjonalnej. Warto podejmować tego rodzaju aktywność bez względu na motywację, ponieważ sprzyja ona rozwojowi zawodowemu.

Czy spotyka się Pani z przypadkami absolwentów GWSH, którzy nie mogą znaleźć pracy?

– Bezrobocie dotyczy części absolwentów każdej uczelni. Etiologia tego zjawiska jest złożona, np. wśród ma- →



→ kroczyńników bardzo istotna jest kondycja rynku pracy i struktura zatrudnienia.

Sądzę, że na szczególną uwagę zasługują czynniki indywidualne, zwłaszcza osobowościowe. O tym, jak radzimy sobie na rynku pracy, decyduje m.in. specyfika tzw. systemu samowiedzy, czyli wiedzy o sobie, na który składają się określone przekonania. Jeśli ktoś ma negatywny obraz siebie, własnych doświadczeń i negatywną ocenę przyszłości, to znalezienie zatrudnienia może być dla niego zadaniem trudnym. Na przeciwległym biegunie są ci, którzy mają adekwatną samoocenę, poczucie wpływu na bieg wydarzeń, wiarę we własne siły, możliwości i kompetencje. Istotnym czynnikiem radzenia sobie na rynku pracy może być też skłonność do podejmowania ryzyka. Osoby o takich

skłonnościach mogą preferować pasjonującą pracę, ale wykonywaną w oparciu o umowę cywilnoprawną, nie zaś nudną, ale etatową, dającą stały dochód i poczucie bezpieczeństwa. Myślę tu o freelancerach.

Mówiąc o sytuacji absolwentów na rynku pracy, warto też zapytać o to, co zrobili dla swojego rozwoju zawodowego, będąc jeszcze studentami. Studiowanie nie ogranicza się do zajęć dydaktycznych. GWSH umożliwia studentom podejmowanie różnorodnych form aktywności. Poza bogatą ofertą Biura Karier Uczelnia daje możliwość działania m.in. w kołach naukowych i teatrze studenckim.

Chciałabym zwrócić uwagę na jeszcze jedną kwestię. Na ile problem bezrobocia absolwentów wyższych uczelni jest faktem, a na ile dyskursem medialnym? Proszę zauważyć, że dys-

kurs ten trwa bez względu na kondycję rynku pracy. Tworzy stereotypy.

Jak oceniają naszych studentów pracodawcy?

– Na ogół oceniają ich korzystnie. Gdyby było inaczej, pracodawcy nie zgłaszałyby się do nas tak często ze swoimi ofertami. O kompetencjach naszych studentów i absolwentów świadczy również fakt, że bardzo wielu z nich pracuje w swoim zawodzie. Nasi absolwenci zajmują też prestiżowe stanowiska, a nierzadko sami są lub stają się pracodawcami. ■



Innowacyjne wsparcie dla osób powyżej 50 roku życia

Specyfika problemów oraz potrzeb osób pozostających bez zatrudnienia w wieku 50+ wymaga niejednokrotnie niestandardowych rozwiązań. Co więcej, ostatnie działania wydłużające wiek emerytalny stawiają przed podmiotami rynku pracy wyzwanie odkrycia nowych możliwości kreowania miejsc pracy. Realizacja projektów innowacyjnych pozwala na wypracowanie odpowiednich instrumentów wsparcia służących jednocześnie rozwiązywaniu konkretnych problemów osób nieaktywnych zawodowo w wieku 50+.



AGNIESZKA
PALUCH

W roku 2011 Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku przyznał dofinansowanie na realizację następujących projektów innowacyjnych mających na celu działania służące wydłużeniu wieku aktywności zawodowej:

1. **Dojrzała przedsiębiorczość – innowacyjny model preinkubacji przedsiębiorczej osób 50+,**
2. **Akademia EKO – logicznego rozwoju,**
3. **Pomorska Fabryka Designu,**
4. **Zarządca w rolnictwie – transfer i adaptacja niemieckiego sposobu szkolenia w rolnictwie.**

Projekt „Dojrzała przedsiębiorczość – innowacyjny model preinkubacji przedsiębiorczej osób 50+”

Projekt „Dojrzała przedsiębiorczość – innowacyjny model preinkubacji przedsiębiorczej osób 50+” realizowany jest przez Fundację Gospodarczą w Gdyni przy współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Gdyni oraz Instytutem Badań nad Gospodarką

Rynkową. Założeniem projektu jest wypracowanie innowacyjnego modelu preinkubacji przedsiębiorczej osób 50+ pozostających bez zatrudnienia, mającego na celu aktywizację do zakładania własnej działalności gospodarczej. Celem szczegółowym jest zdobycie wiedzy na temat sytuacji osób 50+, uzyskanie nowych narzędzi dla doradców zawodowych do pracy z osobami powyżej 50 roku życia (m.in. Aplikacja Life De-





sign 50+) oraz wymiana doświadczeń między publicznymi i niepublicznymi instytucjami rynku pracy.



Projekt zakłada wsparcie osób 50+ pozostających bez zatrudnienia zamieszkałych w woj. pomorskim, które nie występują o dotacje na założenie działalności gospodarczej, mimo posiadania pomysłu i predyspozycji. Użytkownikami wypracowanych narzędzi będą doradcy zawodowi powiatowych urzędów pracy i agencji zatrudnienia, nie posiadający nowoczesnych narzędzi dostosowanych do potrzeb osób 50+.

Strategia wdrażania projektu „**Dojrzała przedsiębiorczość – innowacyjny model preinkubacji przedsiębiorczej osób 50+**” została złożona do zaopiniowania przez Regionalną Sieć Tematyczną dla Województwa Pomorskiego.

Okres realizacji: od 01.02.2012 r. do 31.07.2014 r.

Strona projektu:

www.dojrzaalapresiębiorczosc.pl

Akademia EKO – logicznego rozwoju

Kolejny projekt obejmujący wsparciem osoby nieaktywne zawodowo powyżej 50 roku życia – „**Akademia EKO – logicznego rozwoju**” realizowany jest przez Stowarzyszenie EKO – Inicjatywa z Kwidzyna przy współpracy z Powia-

towym Urzędem Pracy w Kwidzynie, ze Stowarzyszeniem Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej oraz z Cechem Rzemiosł Różnych w Kwidzynie. Projekt skierowany jest do kobiet w wieku 50+ pozostających bez zatrudnienia zamieszkałych na terenach wiejskich województwa pomorskiego.

Realizacja projektu zakłada wypracowanie innowacyjnych narzędzi wsparcia z wykorzystaniem zagadnień ekologicznych do aktywizacji społeczno – zawodowej, do których należą:

- środowiskowy model aktywizacji kobiet pozostających bez zatrudnienia z terenów wiejskich w wieku 50+,
- innowacyjne podejście do wsparcia obejmujące: szkolenie, wsparcie indywidualne w formie stażu oraz pracę
- wprowadzenie nowego zawodu brokera zawodowego jako animatora społecznego i doradcy zawodowego w jednym.

W dniu 13.09.2012 r. strategia wdrażania projektu „**Akademia EKO – logicznego rozwoju**” została zaakceptowana przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku po uprzednim pozytywnym zaopiniowaniu jej przez Regionalną Sieć Tematyczną dla Województwa Pomorskiego. Obecnie rozpoczął się II etap wdrożenia projekt, mianowicie faza testowania opracowanego produktu.

Użytkownikami wypracowanych w ramach projektu narzędzi będą powiatowe urzędy pracy, samorządy lokalne prowadzące świetlice wiejskie oraz organizacje pozarządowe i przedsiębiorcy.

Okres realizacji: od 01.01.2012 do 31.05.2014

Strona projektu: www.akademia.ekokwidzyn.pl

Pomorska Fabryka Designu

„**Pomorska Fabryka Designu**” – projekt realizowany przez Gdańską Fundację Przedsiębiorczości we współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Gdańsku zakłada wypracowanie modelu łączącego kreatywność z przedsiębiorczością, głównie w zakładaniu i prowadzeniu własnej firmy. Projekt generuje nowe rozwiązanie problemu braku aktywności zawodowej osób 50 + przede wszystkim poprzez

umiejętności pozazawodowe i ludzką twórczość (kreatywność). Stworzony model skierowany jest wyłącznie do osób posiadających umiejętności manualne, które jednocześnie mają potencjał kreatywności, elastyczności i otwartości na zmiany. W efekcie otrzymanego wsparcia osoby te mogą stać się właścicielami firm działających w obszarze produktów o charakterze designerskim.

Powstały model aktywizacji utalentowanych rękodzielniczo osób 50+ będzie składał się z:

- rekrutacji uczestników, designera, doradcy biznesowego oraz specjalisty ds. marketingu,
- organizacji działalności uwzględniających wyniki badania barier dla kreatywności w pracy,
- roli designera, doradcy biznesowego oraz specjalisty ds. marketingu,
- warsztatów dla odbiorcy i indywidualnego doradztwa z zakresu designu i kreatywności, w tym wsparcia w tworzeniu projektów atrakcyjnych designersko,
- sklepu internetowego,
- kampanii promocyjnej działalności,
- partnerstwa osób wspierających odbiorców mającego na celu rozwój wspólnej marki,
- działań marketingowych zapewniających efektywną rynkowo działalność,
- scenariusza szkoleń dla designera, doradcy biznesowego, specjalisty ds. marketingu oraz szkoleń biznesowych dla odbiorców.

Użytkownikami narzędzi wypracowanych w ramach projektu będą urzędy pracy, jednostki samorządu terytorialnego, organizacje pozarządowe obszaru zatrudnienia wspierające przedsiębiorczość, izby rzemieślnicze.

Projekt znajduje się na I etapie realizacji, przed złożeniem strategii wdrażania do zaopiniowania przez Regionalną Sieć Tematyczna dla Województwa Pomorskiego.

Okres realizacji: od 01.05.2012 do 30.09.2014

Strona projektu: www.pomorska-fabrykadesignu.pl

„Zarządca w rolnictwie – transfer i adaptacja niemieckiego sposobu szkolenia w rolnictwie

Ostatni z projektów innowacyjnych wyłonionych do dofinansowania w roku 2011 „Zarządca w rolnictwie – transfer i adaptacja niemieckiego sposobu szkolenia w rolnictwie” realizowany jest przez Lokalną Grupę Działania „MAŁE MORZE” z Pucka w partnerstwie krajowym z Centrum Doradztwa Europejskiego EURO-FUNDUSZ s.c. A.Klusek, P.Kanarski w Gdy-

ni oraz z partnerem zagranicznym Samtgemeinde Oldendorf. Innowacyjność projektu wyraża się w formie wsparcia polegającej na opracowaniu nowatorskiej metody wspierania bezrobotnych w tym byłych rolników w wieku 50 lat i więcej poprzez przekazanie im wiedzy i umiejętności niezbędnych do wykonywania nowego zawodu „Zarządca w rolnictwie”. W ramach opracowanej metody powstaną produkty finalne w postaci podręczników, filmu szkoleniowego, zasad szkolenia i wprowadzania na rynek osób oferujących umiejętności w ww. zawodzie.

Użytkownikami wypracowanych produktów są izby rolnicze, lokalne grupy działania oraz powiatowe urzędy pracy z całego kraju.

Projekt znajduje się na I etapie realizacji, przed złożeniem strategii wdrażania do zaopiniowania przez Regionalną Sieć Tematyczna dla Województwa Pomorskiego.

Okres realizacji : od 02.07.2012 do 31.10.2013

Strona projektu: www.zarzadcaw-rolnictwie.eu





„Inclusive Europe” - partnerstwo na rzecz wypracowania efektywnych rozwiązań dot. problemów osób, znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy



JOANNA
BOGDZIEWICZ-
WRÓBLEWSKA



Celem projektu jest **wzrost kompetencji** w zakresie współpracy ponadnarodowej oraz stworzenie **platformy współpracy** ponadnarodowej. Działania projektowe koncentrują się na wymianie wiedzy oraz doświadczeń instytucji, w zakresie metod i narzędzi służących integracji zawodowej, mających na celu budowę bardziej zintegrowanego rynku pracy. Ważnym aspektem przedsięwzięcia jest promocja współpracy ponadnarodowej oraz przygotowanie instytucji do rosnącego zapotrzebowania na współpracę ponadnarodową.

Wzrost kompetencji:

W celu zminimalizowania barier dot. trudności związanych z partnerstwem, w ramach projektu zostały przeprowadzone szkolenia z zakresu zagadnień związanych z planowaniem i realizacją współpracy ponadnarodowej. Odbyły się również spotkania

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku przystąpił do współpracy w ramach projektu „Inclusive Europe” – Zintegrowana Europa. Projekt realizowany jest przez organizację ze Szwecji – Arbetsmiljöforum, we współpracy

z kluczowymi partnerami szwedzkiemi oraz z partnerami z innych krajów, w tym Polski. Arbetsmiljöforum zajmuje się współpracą w obszarze rynku pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego.



warsztatowe, podczas których zostały omówione dobre praktyki, dotyczące współpracy ponadnarodowej w ramach środków UE. W warsztatach wzięli udział eksperci zagraniczni.

Platforma współpracy:

W ramach projektu została ustanowiona platforma współpracy ponadnarodowej, dzięki której instytucje zainteresowane podjęciem takiej współpracy, mogą łatwiej nawiązać kontakt (w ramach projektu realizowane są m.in. konferencje oraz wizyty studyjne). Dostępna jest również baza wiedzy i wymiany doświadczeń, a także baza danych partnerów ponadnarodowych (portal projektu: www.inclusiveeurope.se). Platforma współpracy będzie

mieć istotny wpływ na rozwój rynku pracy w Europie, a w szczególności w Regionie Morza Bałtyckiego.

Projekt „Inclusive Europe” umożliwi wymianę doświadczeń w ramach sieci współpracy instytucji ze Szwecji, Finlandii, Czech, Łotwy oraz Polski. Stronę Polską reprezentuje Krajowa Instytucja Wspomagająca (KIW) - Centrum Projektów Europejskich, we współpracy z Ministerstwem Rozwoju Regionalnego. KIW zaprosiła do współpracy instytucje biorące udział we wdrażaniu Europejskiego Funduszu Społecznego, które są zainteresowane realizacją szerszych działań na rzecz współpracy ponadnarodowej. Realizacja projektu przewidziana jest na lata 2011 -2014. ■



Projekty współpracy ponadnarodowej (PWP) realizowane są w ramach Programów współfinansowanych ze środków UE. W ramach PWP istnieje **możliwość skorzystania z gotowych rozwiązań**, stosowanych w innym kraju **lub wypracowania nowych rozwiązań**, przy udziale partnerów zagranicznych. **W celu znalezienia odpowiedniego Partnera do projektu współpracy ponadnarodowej**, warto skorzystać z pomocy Krajowej Instytucji Wspomagającej (KIW). KIW organizuje **Fora Partnerskie**, podczas których instytucje „dobierają” sobie partnera na podstawie wspólnych celów projektów. Dotychczasowe 4 Ponadnarodowe Fora Partnerskie zgromadziły ponad **400 projektodawców z 11 krajów UE**, przede wszystkim z Regionu Morza Bałtyckiego. Dodatkowo istnieje możliwość skorzystania z **bazy**, umożliwiającej wyszukanie instytucji partnerskiej poprzez stronę internetową. Więcej informacji nt. możliwości w zakresie podjęcia i realizacji współpracy ponadnarodowej, znajduje się na stronie internetowej Krajowej Instytucji Wspomagającej: www.kiw-pokl.org.pl



Rok 2013

– co nowego w Planie Działania dla Priorytetu VI



ALICJA
KACZKOWSKA,
EMILIA SZAKUN

Departament Europejskiego Funduszu Społecznego po raz kolejny przygotowuje przy współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy Plan działania dla Priorytetu VI, którego zadaniem jest zaprezentowanie opinii publicznej oraz potencjalnym beneficjentom działań przeznaczonych do realizacji w 2013 roku w ramach PO KL

Projekt Planu Działania na 2013 rok zakłada organizację jednego konkursu w ramach Poddziałania 6.1.1 (I kwartał 2013 r.), nabór projektów systemowych PUP w ramach Poddziałania 6.1.3 oraz kontynuację realizacji projektów systemowych WUP, wdrażanych w ramach Poddziałania 6.1.1.

WUP w Gdańsku w 2013 roku planuje przeznaczyć kwotę pozostałą do wykorzystania do końca obecnego okresu programowania na realizację projektów dostosowanych do bieżących potrzeb rynku pracy, który daje wyraźne sygnały o problemie z podjęciem zatrudnienia przez osoby młode. W odpowiedzi na propozycję Instytucji Zarządzającej - Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, by więcej środków EFS przeznaczać na projekty związane z aktywizacją zawodową osób młodych przewiduje się, iż projekty ubiegające się o dofinansowanie będą skierowane w 100% do osób pozostających bez zatrudnienia w wieku 15-30 lat. W przypadku projektów systemowych realizowanych przez powiatowe urzędy pracy w ramach Poddziałania 6.1.3 zakłada się obligatoryjne obję-



ciem wsparciem w ramach projektów co najmniej 50% osób bezrobotnych w wieku 15-25 lat.

Mając na uwadze coraz powszechniejsze problemy z utrzymaniem zatrudnienia lub powrotem na rynek pracy osób powyżej 50 roku życia, Plan Działania zakłada objęcie wsparciem ze środków EFS również tej grupy wiekowej (wydzielono 20% dostępnej

kwoty na projekty realizowane w ramach Poddziałania 6.1.1 oraz w przypadku Poddziałania 6.1.3 ustalono obowiązek uczestnictwa osób powyżej 50 roku życia w proporcji co najmniej takiej samej jak proporcja osób 50+ w rejestrze danego PUP w stosunku do ogólnej liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych, ale nie przekraczającej 25%).



Typy projektów oraz rodzaje wsparcia są zgodne z SzOP PO KL, a w przypadku projektów systemowych, realizowanych przez powiatowe urzędy pracy, muszą być zgodne z instrumentami i usługami wymienionymi w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.), finansowanymi z Funduszu Pracy.

Projekt Planu Działania zawiera katalog szczegółowych kryteriów wyboru projektów, na które składają się obowiązkowe do spełnienia przez projekt kryteria dostępu oraz premiowane i nieobowiązkowe kryteria strategiczne. Dla konkursu 6.1.1 zaplanowano 12 kryteriów dostępu, w ramach których znajdują się tzw. kryteria administracyjno-techniczne

oraz te, które dotyczą m.in. rodzaju grup docelowych objętych wsparciem w ramach konkursu, efektywności zatrudnieniowej czy formy realizacji projektu.

Kryteria strategiczne mają na celu skierowanie uwagi projektodawców na kwestie problemowe pomorskiego rynku pracy. Mają one za zadanie przeciwdziałać niskiemu poziomowi zatrudnienia osób niepełnosprawnych, zainicjować zwiększenie ilości partnerstw interesariuszy rynku pracy oraz wpłynąć na wzrost udziału osób zamieszkujących obszary słabe strukturalnie w różnego rodzaju inicjatywach na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej.

Powiatowe urzędy pracy, aby otrzymać dofinansowanie dla projektów systemowych na rok 2013 muszą

(oprócz zapewnienia odpowiedniej liczby uczestników w grupach wiekowych 15-25 i 50+) zapewnić uczestnictwo osób niepełnosprawnych w proporcji co najmniej takiej samej jak proporcja osób niepełnosprawnych w rejestrze danego PUP w stosunku do ogólnej liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych. Ponadto obowiązkiem PUP jest opracowanie Indywidualnych Planów Działań dla wszystkich uczestników projektu oraz zapewnienie efektywności zatrudnieniowej na określonym poziomie.

Plan Działania dla Priorytetu VI będzie dostępny na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku (www.wup.gdansk.pl/pokl) oraz na stronie Departamentu Europejskiego Funduszu Społecznego (www.defs.pomorskie.eu). ■

URZĘDY PRACY WSPIERAJĄ PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ

Pomorski dzień przedsiębiorczości

Po raz czwarty, wszystkie urzędy pracy wraz z partnerami lokalnymi zorganizowały Pomorski Dzień Przedsiębiorczości. To wydarzenie pokazuje, że uwaga urzędów pracy jest skupiona na gospodarce i aktywnym wspieraniu osób rozpoczynających własną działalność gospodarczą. W każdym powiecie, czyli nie tylko w Trójmieście, zaproszono klientów do spotkań, rozmów i wymiany doświadczeń.

Ta specyficzna dla województwa pomorskiego inicjatywa wpisuje się w Światowy Tydzień Przedsiębiorczości.

Wydarzenie miało miejsce 15 listopada 2012 r. promując przedsiębiorczość, w tym indywidualną działalność gospodarczą (IDG) i spółdzielczość socjalną, a także rozwój mikroprzedsiębiorstw. Realizowane po raz czwarty jednocześnie we wszystkich powiatach województwa pomorskiego w tej samej formule – celem dotarcia do jak najszerszej grupy odbiorców.

Do dyspozycji osób zainteresowanych rozpoczęciem lub rozwojem działalności gospodarczej były m.in.:

- stoiska informacyjno – doradcze instytucji bezpośrednio zaangażowanych w proces zakładania działalności gospodarczej,
- stoiska instytucji wspierających przedsiębiorczość informujących o narzędziach i formach wsparcia IDG,
- informacje dotyczące zakładania spółdzielni socjalnych,
- doradcy zawodowi z możliwością zbadania predyspozycji do prowadzenia działalności gospodarczej i uzyskania innych porad,
- pośrednicy pracy / asystenci EURES, u których była możliwość uzyskania informacji dotyczących zakładania i prowadzenia IDG w krajach UE,
- stoiska z informacjami na temat możliwości pozyskiwania środków z Funduszu Pracy lub Europejskiego Funduszu Społecznego na rozpoczęcie lub rozwój działalności gospodarczej,
- prezentacje i pokazy multimedialne, warsztaty tematyczne,
- stoiska prezentujące osiągnięcia osób, które uzyskały dotacje z Funduszu Pracy i cały czas prowadzą i rozwijają swoją firmę - dobre przykłady,
- spotkania z pracodawcami stoiska instytucji wspomagających i uzupełniających proces zakładania IDG (np. PIP, SANEPID, PFRON. itp.).



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU
Partner w rozwoju. WUP. Pomorze



**JEDNOSTKA SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO**

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku jest instytucją realizującą zadania Województwa Pomorskiego w zakresie kreowania polityki rynku pracy, inicjowania i wspierania skutecznych rozwiązań promujących aktywność zawodową mieszkańców Pomorza.

www.wup.gdansk.pl

WYDAWCA

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku
ul. Podwale Przedmiejskie 30
80-824 Gdańsk

REDAKCJA

ul. Podwale przedmiejskie 30
80-824 Gdańsk
tel. 58 326 48 63, 58 326 48 42
e-mail: wup@wup.gdansk.pl

Wersja elektroniczna dostępna na stronie:
www.wup.gdansk.pl/publikacje

Redakcja zastrzega sobie prawo skracania
i adiestacji tekstów oraz zmiany ich tytułów.

Egzemplarz bezpłatny.
Nakład 2500 sztuk.

Wydanie zamknięto 16 listopada 2012 r.

Projekt graficzny i skład:
Pracownia / www.pracownia.pl

Ilustracje i fotografie:
Archiwum WUP, Pracownia, Archiwum PUP