

Kurs na pracę



Własny biznes szansą na sukces
Pomorski Ośrodek Kompetencji
IDG ma już 4 lata

Spis treści

3 IDG ma już 4 lata

IDG już od czterech lat promuje działalność gospodarczą w tym: spółdzielczość socjalną oraz rozwój mikroprzedsiębiorstw, a także przygotowanie osób bezrobotnych i poszukujących pracy do samozatrudnienia.

7 Własny biznes szansą na sukces

Pomorski Dzień Przedsiębiorczości pomału staje się tradycją województwa pomorskiego. W tym roku obchodzony był po raz piąty we wszystkich powiatach województwa, a centralne wydarzenia odbyły się w Sztumie i przyciągnęły wielu mieszkańców tego powiatu, wśród których nie brakowało młodzieży.

10 Im się udało

Zanim rozpoczęli pracę na własny rachunek mieli za sobą wiele lat pracy zawodowej. W różnych branżach, u różnych pracodawców, w różnych miejscach. Sytuacja na rynku pracy wymusiła jednak na nich dokonanie wyboru, co chcą dalej robić w życiu. Rozwijają się, zarabiać czy narzekać i czekać aż manna sama spadnie z nieba. Postanowili skorzystać ze szkoleń oferowanych przez powiatowe urzędy pracy, stworzyć własny biznes plan i spróbować szczęścia w roli przedsiębiorców. Udało się. Podczas piątej edycji Pomorskiego Dnia Przedsiębiorczości w Sztumie z dumą prezentowali własne firmy, a swoim doświadczeniem chętnie dzielili się z pozostałymi uczestnikami imprezy.

12 Pomorski Ośrodek Kompetencji

Są takie momenty w życiu kiedy nie do końca wiemy w jakim kierunku zmierzać i w jaki sposób się do tego zabrać. Czasem pojawia się poczucie zagubienia, wątplenia i utraty wiary w siebie. Nie zawsze potrafimy powiedzieć jakie są nasze talenty, zdolności i możliwości. Czasem nie możemy już z różnych przyczyn wykonywać pracy, do której chodziliśmy przez wiele lat i powstaje pytanie co dalej? A czasem po długim okresie przerwy w zasadzie nie mamy już pewności jakiej pracy szukać, czy też jakie szkolenie podjąć. Do wspólnej pracy nad poszukiwaniem odpowiedzi zapraszamy do Pomorskiego Ośrodka Kompetencji.

15 Organizacje pozarządowe – miejsce rozwoju zawodowego i pasji jednocześnie

Organizacje pozarządowe w Polsce są coraz bardziej znaczącą siłą, także w naszym województwie. Fundacji i stowarzyszeń, które stanowią rdzeń trzeciego sektora jest obecnie 5,5 tysiąca na Pomorzu na około 80 tysięcy organizacji funkcjonujących w całym kraju.

18 Efekt Synergii – czyli rola i siła procesu grupowego w rozwoju jednostki

Myśląc o szkoleniu warto od początku projektowania procesu edukacyjnego mieć w świadomości zmiany, do jakich chcemy doprowadzić poprzez proces, który zaproponujemy naszym uczestnikom. Zdecydowanie pomocne przy projektowaniu efektywnych szkoleń jest wykorzystanie metod warsztatowych i treningowych, które aktywizują uczestników i pozwalają na doświadczenie różnego rodzaju sytuacji.

Anna Kaczorowska
Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

IDG ma już cztery lata



Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku – koordynator przedsięwzięcia, we współpracy z powiatowymi urzędami pracy województwa pomorskiego od 2009 roku inicjuje oraz na bieżąco koordynuje i przygotowuje przedsięwzięcie o zasięgu regionalnym – Pomorski Dzień Przedsiębiorczości IDG.

Wydarzenie jest realizowane raz do roku od czterech lat, jednocześnie w 17 miejscach, we wszystkich powiatach województwa, w tym samym terminie i czasie i w tej samej formule – celem dotarcia do jak najszerszej grupy mieszkańców.

Pomorski Dzień Przedsiębiorczości przede wszystkim promuje Indywidualną Działalność Gospodarczą (IDG), spółdzielczość socjalną oraz rozwój mikroprzedsiębiorstw, a także przygotowanie osób bezrobotnych i poszukujących pracy do podejmowania samozatrudnienia. Tego dnia w całym województwie przedsiębiorcy mogą dowiedzieć się, jak dalej rozwijać własną firmę oraz pochwalić się swoimi sukcesami, a wszystkie osoby chętne, mogą skorzystać z ich wiedzy i doświadczenia.

Każdego roku w realizację projektu angażują się instytucje i organizacje – urzędy miast i gmin, urzędy statystyczne, skarbowe, ZUS, Państwowa Inspekcja Pracy, Państwowa Inspekcja Handlowa, Państwowa Inspekcja Sanitarna, fundusze pożyczkowe i poręczeniowe, pożyczkodawcy i banki, instytucje wspierające przedsiębiorczość, wdrażające programy unijne, lokalne organizacje i grupy działania.

Ważnym elementem Pomorskiego Dnia Przedsiębiorczości są zawsze prezentacje dokonanych mikroprzedsiębiorców, którzy uzyskali dotacje na założenie własnej działalności. Nie tylko promują swoje firmy, lecz są także najlepszym przykładem, jak własne pasje i chęci przekuć na efekty biznesowe.

W przeciągu czterech lat (2009–2012) z inicjatywy skorzystało ponad 19,5 tys. osób

W latach 2009–12, we wszystkie wydarzenia zaangażowanych było ok. 420 zaproszonych instytucji i organizacji oraz 330 wystawców (przedsiębiorców promujących „dobre praktyki”). Wszystkie podmioty (wystawcy, prelegenci, zaproszeni goście, organizatorzy) uczestniczą w przedsięwzięciu bezpłatnie.

Inspiracją do zorganizowania przedsięwzięcia, na tak szeroką skalę było obserwowane

stałe zainteresowanie dotacjami na zakładanie działalności gospodarczej udzielanymi przez PUP, które wzrosło także po „uruchomieniu” Pomorskiego Dnia Przedsiębiorczości. W 2010 roku we wszystkich powiatach woj. pomorskiego udzielono **4 439** dotacji (wzrost w stosunku do 2009 prawie 19%). W 2011 nastąpił spadek przyznanych dotacji o 63,5 % (było ich **1 616**) jednakże spowodowane to było mniejszą wartością środków finansowych przeznaczonych na dotacje, a nie liczbą chętnych. Rozszerzenie zakresu działań o spółdzielnie socjalne wynika m.in. z Planu działań, rozwoju ekonomii społecznej oraz środków finansowych przewidzianych na tworzenie i rozwój spółdzielni socjalnych. Na terenie województwa pomorskiego zarejestrowanych jest 29 spółdzielni socjalnych o różnych profilach działalności. Ponad połowa z nich zarejestrowała się w latach 2009–2010. Nie wszystkie jednak czynnie funkcjo-



nują, dwie są w trakcie likwidacji. W latach 2013–2014 będą dostępne kolejne środki unijne na stworzenie dalszych (ok. 20) spółdzielni socjalnych w ramach Poddziałania 7.2.2 POKL (konkurs) – które mogą stać się „alternatywą” dla malejących środków z Funduszu Pracy na założenie własnej działalności gospodarczej.

Jednakże samo przyznanie dotacji osobom bezrobotnym jest niewystarczające dla rozpoczęcia i rozwijania przez nich działalności. WUP w Gdańsku realizując liczne programy regionalne w tym Program „Przedsiębiorczy Pomorzanie”, w ramach którego wprowadzono m.in. dodatkowe szkolenia „ABC przedsiębiorczości” dla osób które wniosowały o dotację na rozpoczęcie działalności, zauważył, że istnieje znacznie większa potrzeba „wspomagania” tych osób nie tylko finansowo ale także informacyjnie i doradczo. Badania własne WUP wykazały, że wśród osób, które ze szkolenia skorzystały przed rozpoczęciem działalności gospodarczej, że po 3 latach od rozpoczęcia działalności ponad 78% nadal prowadzi firmę a 71% ankietowanych, oceniło takie szkolenie jako przydatne do prowadzenia własnego biznesu. Zainteresowanie dotacjami i zakładaniem działalności gospodarczych jest w dalszym ciągu bardzo duże, ale nastęrcza także wiele pytań i wątpliwości związanych z procedurą jej zakładania, prowadzenia i finansowania, a więc informacji z dziedzin: prawnej, podatkowej, ubezpie-



Uczestnicy Przedsięwzięcia:

- osoby bezrobotne, osoby poszukujące pracy i inne osoby zamierzające uruchomić indywidualną działalność gospodarczą bądź założyć spółdzielnię socjalną, w szczególności osoby: młode, w wieku powyżej 50 r.ż., niepełnosprawne, uprawnione do zakładania spółdzielni socjalnej oraz mieszkańcy wsi;
- przedsiębiorcy prowadzący mikro, małe lub średnie przedsiębiorstwa oraz spółdzielnie socjalne, zamierzający rozwijać własne działalności – w tym z obszarów wiejskich.

Partnerzy Programu: Instytucje zaangażowane w proces uruchomienia działalności gospodarczej: przedstawiciele urzędów miast/gmin, Urząd Statystyczny w Gdańsku, urzędy skarbowe, ZUS, Państwowa Inspekcja Pracy, Państwowa Inspekcja Handlowa, Państwowa Inspekcja Sanitarna, jednostki finansujące (fundusze pożyczkowe i poręczeniowe, pożyczkodawcy i banki), instytucje wspierające przedsiębiorczość, instytucje wdrażające programy unijne, lokalne organizacje i grupy działania.

Do dyspozycji uczestników podczas Pomorskiego Dnia Przedsiębiorczości pozostają m.in.:

- stoiska informacyjno-doradcze instytucji bezpośrednio zaangażowanych w proces zakładania działalności gospodarczej,
- stoiska instytucji wspierających przedsiębiorczość informujących o narzędziach i formach wsparcia,

- informacje dotyczące zakładania spółdzielni socjalnych,
- doradcy zawodowi z możliwością zbadania predyspozycji do prowadzenia działalności gospodarczej i uzyskania innych porad,
- pośrednicy pracy / asystent EURES, u których będzie można uzyskać informacje dotyczące 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.
- Każdy z urzędów pracy stosuje na swoim terenie możliwe i dostępne dla niego formy informacji i działania.

Jednym z efektów Pomorskiego Dnia Przedsiębiorczości jest utworzenie w Wojewódzkim Urzędzie Pracy punktu konsultacyjnego, gdzie osoby bezrobotne i poszukujące pracy

mogą (telefonicznie, osobiście oraz poprzez e-mail: przedsiębiorczosc@wup.gdansk.pl) dowiedzieć się wszystkiego o zakładaniu i rozwijaniu działalności gospodarczej. W latach 2009–2012 udzielono około 270 porad osobistych, wysłano około 200 maili, odpowiedziano na około 780 telefonów. W ramach inicjatywy Pomorskiego Dnia Przedsiębiorczości IDG powstała także strona internetowa www.wup.gdansk.pl/idg W 2012 roku przeprowadzono ankietę wśród uczestników/odwiedzających Pomorski Dzień Przedsiębiorczości IDG Ankiety były jednokowe dla uczestników wszystkich imprez.

Jak oceniasz uzyskane informacje w skali od 1 do 5 (1 – źle, 5 – bardzo dobrze)

53%						planuję otworzyć działalność gospodarczą
16%						szukam pracy jako pracownik
1	2	3	4	5		SUMA
55	49	172	309	617	Doradcy	1202
1	2	3	4	5		
44	61	164	384	629	Urząd pracy	1282
1	2	3	4	5		
69	61	249	361	409	ZUS – ubezpieczenia	1149
1	2	3	4	5		
36	50	183	305	389	Urząd Gminy	963
1	2	3	4	5		
41	61	151	253	286	PFRON	792
1	2	3	4	5		
75	56	158	280	393	Fundusz Pożyczkowy	962
1	2	3	4	5		
80	77	180	320	421	Urząd Skarbowy – podatki	1078
1	2	3	4	5		
50	34	151	316	385	Centrum Wspierania Przedsiębiorczości	936
1	2	3	4	5		
45	53	190	260	292	Zakładanie Spółdzielni Socjalnej	840
1	2	3	4	5		
40	64	163	361	442	Punkt informacyjny Programów unijnych	1070
1	2	3	4	5		
46	48	160	321	426	Powiatowe Centrum Informacyjne	1001
1	2	3	4	5		
34	13	57	122	269	Państwowa Inspekcja Pracy, Fundacja Gospodarcza, Lokalna Grupa Rybacka Kaszuby, Powiatowy Zespół do Spraw Orzekania o Stopniu Niepełnosprawności, CNIIB Żak, Cech Rzemiosł Różnychinne, Starostwo Powiatowe, LGD „Stolem”, Wojewódzki Zespół Szkół Policealnych, Towarzystwo Rozwoju Powiśla, Dom Przedsiębiorcy, CECH Wejherowo, PIP, Starostwo, Dobre praktyki	495

ocena inicjatywy organizacji Pomorskiego Dnia Przedsiębiorczości „IDG”

1023	potrzebna
411	nie mam zdania
87	niepotrzebna

¹ Źródło: Plan działań na rzecz promocji i upowszechniania ekonomii społecznej oraz rozwoju instytucji sektora ekonomii społecznej i jej otoczenia w województwie pomorskim na lata 2011–2013

² Opracowanie ROPS na podstawie KRS – stan na dzień 25.04.2013 r.

³ Źródło: „Badanie podmiotów gospodarczych z terenu województwa pomorskiego założonych przez osoby bezrobotne, którym przyznano w latach 2005–2006 z Funduszu Pracy jednorazowo środki na podjęcie działalności gospodarczej” – badanie przeprowadzone na zlecenie WUP w Gdańsku.

Otrzymano duży zwrot ankiet: na 3200 osób uczestniczących ok. 1500 ankiet (z 16 PUP, bez PUP Gdańsk, który ankiet nie przeprowadzał), co daje ok. 46% zwrotu.

Ciekawsze wyniki:

- 1100 os. odwiedzających to bezrobotni (73%)
- 530 os. (35%) planuje założyć działalność, 137 (9%) osób już prowadzi, 492 os. (32%) szuka pracy jako pracownik

Dotychczas odbyło się 5 edycji Pomorskiego Dnia Przedsiębiorczości:

- w 2009 roku z centralnym wydarzeniem w Gdańsku,
- w 2010 roku z centralnym wydarzeniem w Słupsku,
- w 2011 roku z centralnym wydarzeniem w Gdyni
- w 2012 roku z centralnym wydarzeniem w Chojnicach.
- W 2013 roku z centralnym wydarzeniem w Sztumie

Pomorski Dzień Przedsiębiorczości:

- został najwyższym ocenionym przedsięwzięciem w konkursie organizowanym przez Ministerstwo Gospodarki na dofinansowanie najlepszych wydarzeń organizowanych w ramach Europejskiego Tygodnia Małych i Średnich Przedsiębiorstw w 2009 roku (konkurs miał na celu wyróżnienie inicjatyw, które w najbardziej interesujący sposób promują przedsiębiorczość oraz inspirują do rozwoju własnej działalności gospodarczej);
- uzyskał w 2010 rok Wyróżnienie specjalne przyznane przez Ministra Gospodarki w krajowych eliminacjach konkursu „Europejskie Nagrody Przedsiębiorczości”.

W przyszłości planujemy w dalszym ciągu realizować nasze przedsięwzięcie w podobnej formule, wzbogacając je o kolejne seminaria i konferencje starając się zainteresować nim jak najszersze grono odbiorców. Wyjście na przeciw pojawiającym się potrzebom osób zamierzających założyć własną działalność (w tym spółdzielnię socjalną) i osób które już ją prowadzą i zamierzają rozwijać, dotarcie z przedsięwzięciem jak najbliżej ich miejsc zamieszkania i uwzględnienie potrzeb odbiorców (np. kąciek „zabaw i edukacji o przedsiębiorczości” dla gości z małymi dziećmi) są godne naśladowania.

W roku bieżącym zaplanowaliśmy także, aby podczas Pomorskiego Dnia Przedsiębiorczości skupić się nie tylko na osobach zamierzających założyć IDG ale również na szeroko pojętej przedsiębiorczości także w odniesieniu do grupy osób długotrwale pozostających bez zatrudnienia.

Współcześnie przedsiębiorczość jest postrzegana nie tylko jako umiejętność uruchomienia i prowadzenia własnej firmy, ale m.in. jako zespół cech opisujących sposób postępowania człowieka, jak aktywność, umiejętność przystosowywania się do zmieniających się warunków, zdolności do wykorzystywania nadarzających się okazji, umiejętność dostrzegania potrzeb i doskonalenia pomysłów. Projekt zmiany ustawy o promocji zatrudnienia (...) zakłada m.in. pomoc osobom „oddalonym od rynku pracy” w przywracaniu motywacji do aktywności życiowej, budowanie podstaw umiejętności do radzenia sobie na rynku pracy poprzez inicjowanie współpracy z innymi instytucjami w tym z zakresu pomocy społecznej



fot. Archiwum WUP

Agnieszka Katka, Barbara Kuklińska

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

Własny biznes szansą na sukces

Pomorski Dzień Przedsiębiorczości pomału staje się tradycją województwa pomorskiego. W tym roku obchodzony był po raz piąty we wszystkich powiatach województwa, a centralne wydarzenia odbyły się w Sztumie i przyciągnęły wielu mieszkańców tego powiatu, wśród których nie brakowało młodzieży.



fot. Archiwum WUP

– Chcemy zapoznać młodych ludzi z ideą przedsiębiorczości, zachęcić ich do zakładania własnych firm, co w czasach, gdy nie zawsze jest praca na etacie, jest szczególnie ważne – mówił w Sztumie Wojciech Cymerys, starosta powiatu sztumskiego, otwierając tegoroczną edycję Pomorskiego Dnia Przedsiębiorczości. Tadeusz Adamejtis, dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku podkreślał, że droga do otworzenia własnego biznesu jest trudna, ale warto ją podjąć. Zapewnił też, że WUP w Gdańsku będzie wspierał inicjatywy podejmowania działalności gospodarczej na tym terenie.

– Organizując dzień przedsiębiorczości chcemy ułatwić zainteresowanym spotkanie z instytucjami, które pomogą założyć firmę. Zapraszamy też tych, którzy już prowadzą działalność, żeby dzielili się swoją wiedzą oraz doświadczeniem – dodała Zofia Zienkiewicz-Zima, dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Sztumie.

Do sztumskiego Centrum Kultury licznie przybyły osoby poszukujące pracy, zwłaszcza te, które zastanawiają się nad założeniem własnej firmy lub zamierzają rozwijać swoją działalność. Do ich dyspozycji były stoiska infor-

macyjno – doradcze instytucji bezpośrednio zaangażowanych w proces zakładania działalności gospodarczej, stoiska instytucji wspierających przedsiębiorczość. Porad i wskazówek udzielali też przedstawiciele spółdzielni socjalnych oraz osoby, które zdecydowały się założyć własne firmy. Dla chętnych zorganizowane były warsztaty przygotowujące do otworzenia własnej działalności i podejmowania zatrudnienia poza miejscem zamieszkania.

Biznes szminką pisany

Jeden z warsztatów „Biznes szminką pisany” był zarezerwowany wyłącznie dla kobiet.

– Głównym celem warsztatu jest porozmawianie w kameralnym gronie o prowadzeniu działalności gospodarczej przez kobiety. Chcemy by panie mogły podzielić się swoimi pomysłami, ale też obawami i wątpliwościami. Warsztat to dobre miejsce na wymianę doświadczenia, zwłaszcza, że uczestniczą w nim mentorki – panie, które początki działalności mają już za sobą i cieszą się teraz własną firmą. Spotkanie w gronie samych kobiet sprzyja większej otwartości i lepszemu porozumieniu – tłumaczyła ideę Katarzyna Glanc z Agencji Rozwoju Pomorza w Gdańsku prowadząca spotkanie dla pań. Uczestniczki spotkania pochodziły z różnych stron powiatu sztumskiego. Dzielił je wiek, doświadczenie życiowe i zawodowe, ale łączyła chęć spróbowania sił we własnym biznesie. Pani Justyna, z zawodu fryzjerka, jeszcze nie pracowała w swoim zawodzie. Nie jest pewna, czy w tej branży widzi swoją przyszłość. Myśli o działalności, ale nie ma jeszcze spre-



fot. Archiwum WUP

cyzowanego profilu. Na warsztaty przysłała po inspirację. Bezrobotna inżynier ochrony środowiska, Natalia, marzy o kawiarni – cukierni w Trójmieście. Zuzanna, skończywszy studia wyjechała w podróż na osiem miesięcy. Miała wtedy czas, żeby przemyśleć, co chce w życiu zrobić. Postanowiła, że spróbuje połączyć pasję i pracę. Chce zając się pod własnym szyldem działalnością artystyczną – dekorowaniem ścian, malowaniem mebli i portretów na zamówienie. Grażyna przedstawiła się jako technik odzieży ciężkiej. Dwaście lat szyła mundury. Pewnego dnia koleżanka poprosiła ją o uszycie nietypowej sukni ślubnej.

– Pomyślałam, że zwariowała – opowiadała Grażyna – po tylu latach szycia mundurów mam uszyć delikatną sukienkę. Ale o dziwo sukienka się bardzo udała, a panna młoda była bardzo zadowolona. W sumie mam na koncie już osiem sukni ślubnych, ozdoby i ubrania z filcu, kapelusze, bućki. Myślę o szyciu kreatywnym, miejscu, gdzie będzie można przynieść swój ukończony, ale niemodny już ciuch i dać mu nowe życie. Inspirację do takiej firmy znalazłam w Norwegii, gdzie takie usługi są bardzo popularne. Jestem gotowa na założenie działalności, ale zastanawiam się nad jej lokalizacją. Obawiam się, że w Sztumie mogłabym nie znaleźć popytu, lepiej byłoby otworzyć takie miejsce w Trójmieście. Tylko jak pogodzić wtedy życie rodzinne i zawodowe. Inaczej życie zawodowe ułożyło się Marcie, która wraca na rynek pracy po urlopie wychowawczym. Przed zajściem w ciążę pracowała i jako sprzedawczyni w sklepie odzieżowym, i jako pracownica Miejskiego Ośrodka Społecznego. Teraz nie chce już szukać pracy

na etacie. Myśli o renowacji starych mebli i zdobieniu decoupage. Wszystkie uczestniczki warsztatu przyszły tam żeby rozwiązać swoje wątpliwości, umocnić decyzję. Pomagała im w tym nie tylko prowadząca, ale specjalnie zaproszone mentorki, które dzieliły się swoim doświadczeniem i opowiadały o prowadzeniu firmy bez koloryzowania rzeczywistości, pokazując dobre i trudne strony.

Mój biznes, moja szansa

Żeby otworzyć własną firmę nie wystarczy sam pomysł. Powodzenie biznesu jest uwarunkowane wieloma czynnikami. Ważną sprawą jest dokonanie analizy rynku, zapoznanie się zagospodarowaniem przestrzennym terenu, danymi statystycznymi dotyczącymi liczby ludności, struktury demograficznej, zarobków, obserwowanie konkurencji. Ewa Mudław-Kapałka, doradca zawodowy z Młodzieżowego Centrum Kariery OHP w Sztumie mówiła uczestnikom warsztatu „Mój własny biznes szansą na sukces” o tym, na co zwrócić szczególną uwagę przed otwarciem firmy.

– Analizując rynek trzeba dobrze poznać konkurencję. Nie osiągnie się sukcesu bez wiedzy ile firm funkcjonuje w branży, w której planujemy rozpocząć działalność, jaka jest jakość oferowanych przez nie produktów czy usług, czy cieszy się powodzeniem u klientów – przekonywała Ewa Mudław-Kapałka. Ważne dla przyszłych przedsiębiorców jest poznanie potrzeb, zainteresowań, wieku, miejsca zamieszkania, zwyczajów dotyczących zakupów.

– Zastanów się, kto będzie twoim odbiorcą. Nie otwieraj sklepu z odzieżą dla dzieci

w okolicy, w której mieszka mało młodych małżeństw ani kolejnego sklepu z warzywami, na ulicy, na której funkcjonuje ich już kilka. Bądź ostrożny przy wynajmowaniu lokalu użytkowego, nie opieraj się wyłącznie na opisie w Internecie ani zamieszczonych tam zdjęciach, tylko pofatyguj się osobiście i dokładnie go obejrzyj – zwracała uwagę.

Uczestnikom warsztatów podpowiadała, że warto przeprowadzić ankietę na osiedlu i zapytać mieszkańców, jakich towarów czy usług im brakuje, co chcieliby kupować, jaki sklep mieć w swoim sąsiedztwie. Kiedy już decyzja o rodzaju działalności zostanie podjęta, pomieszczenie wybrane, odpowiednie dokumenty złożone we właściwych urzędach, towar zakupiony nie można pominąć reklamy. Trzeba zainwestować w szyld, wizytówki, reklamę w prasie, ulotki, promocyjne ceny, które pomogą przyciągnąć odbiorcę naszych usług. Uczestnicy warsztatów bogatsi w wiedzę i wskazówki jak zakładać własną firmę zadowoleni wychodzili z Sali.

Żaby w śmietanie

Były sobie dwie żaby, które wpadły do dwóch słoików ze śmietaną. Jedna z nich kilka razy skoczyła w górę, ale szybko uznała, że jest w bagnie, śmietana jest zbyt gęsta, nie da rady się z niej wydostać. Podała się i zdechła. Druga żaba skakała bezskutecznie, ale się nie poddawała. Postanowiła skakać tak długo, aż się uda. Podejmowała próbę za próbą. Skakała tak długo, aż ubiła śmietaną na masło. Odbiła się i odzyskała wolność. Zapytaj siebie, którą Ty jesteś żabą?

Taką przypowieść i takie pytanie skierowała do uczestników warsztatów „Kierunek na pracę” Małgorzata Kornacka, doradca za-



fot. Archiwum WUP

wodowy i terapeutka. Na warsztat przyszły osoby zainteresowane udziałem w projekcie Wojewódzkiego Urzędu Pracy „Kierunek na pracę”, gdzie mogą otrzymać wsparcie w znalezieniu zatrudnienia oraz dotację na dojazd czy dopłatę do wynajęcia mieszkania, jeśli zdecydują się na podjęcie pracy poza miejscem zamieszkania.

– Kilkakrotnie byłam osobą bezrobotną – podkreślała Małgorzata Kornacka – dlatego wiem jak to jest po drugiej stronie barykady. Jak utrata i bezskuteczne szukanie pracy odbiera wiarę we własne siły i motywację do zmian. Wiem też jednak, że jeśli człowiek próbuje to zawsze znajdzie rozwiązanie. A to rozwiązanie daje drugi człowiek, dlatego trzeba wychodzić do ludzi.

Pan Aleksander bezrobotnym jest dopiero

od pół roku, ale przekonał się, że w okolicy, w której mieszka, nie ma perspektyw na znalezienie jakiegokolwiek pracy. Jest otwarty na zmiany, nie ma jeszcze rodziny, nie widzi problemu w tym, żeby wyjechać.

– Byłoby to za co normalnie żyć, miejsce nie ma takiego znaczenia – podkreślał. Pani Irena dojazdów do pracy się nie boi. Mieszka w małej wiosce, z której do najbliższej miejscowości, Dzierżonia, ma 3,5 km. Tę drogę pokonuje pieszo, bo autobus z wioski nie jeździ. O własnej działalności nie marzy, ale chętnie podjęłaby pracę jako sprzątaczką w szkole lub przedszkolu. Nad udziałem w projekcie poważnie się zastanowi.

Żeby chciało się chcieć

Kto nie brał udziału w warsztatach mógł

uczestniczyć w debacie na temat przedsiębiorczości młodych. Jako eksperci w debacie udział wzięli: Zofia Zienkiewicz-Zima – dyrektor PUP w Sztumie, Tadeusz Adamejtiś – dyrektor WUP w Gdańsku, Piotr Wołkowiński – specjalista ekonomii społecznej, Antoni Fila ze Związku Pracodawców Pomorskich, Andrzej Wesołowski z Cechu Rzemiosł Różnych, Danuta Chętnik z Banku Spółdzielczego oraz Katarzyna Coghen, konsultantka regionalnego towarzystwa inwestycyjnego. Omawiano różne problemy: poruszanie się na rynku pracy, szanse na własną firmę, edukację zawodową.

Jak prowadzić własny biznes radził młodym Antoni Fila, który od 1982 roku prowadzi własną firmę produkującą wodomierze.

– Rozpoczynając przygodę z własną firmą musicie być nastawieni na rozwiązywanie problemów, których dzisiaj nie znacie. Dlatego niezmiernie ważne jest pozytywne myślenie, optymizm i ogromny zapał – podkreślał – W biznesie młodym potrzeba pokory. Ja kilkakrotnie zmagalem się z kryzysem w firmie. Z 60 osób zatrudnionych zostały mi trzy. Ale nigdy nie traciłem wiary, że się to zmieni. I wychodziłem z tego kryzysu. Dlatego pierwszym kryterium powodzenia jest prosta zasada: żeby się chciało chcieć.

Ekspert zachęcał młodych do nauki, ciągłego rozwijania swoich talentów i umiejętności, które bardzo często można przekuć w prawdziwy sukces. Zwracali uwagę, że biznes to falowanie, raz jest dobrze, raz pod górę. W każdej sytuacji jednak trzeba umieć być cierpliwym, zachować spokój i czerpać z wiedzy oraz doświadczenia tych przedsiębiorców, którzy uczciwie zrobili karierę.



fot. Archiwum WUP

Agnieszka Katka, Barbara Kuklińska

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

Im się udało

Zanim rozpoczęli pracę na własny rachunek mieli za sobą wiele lat pracy zawodowej. W różnych branżach, u różnych pracodawców, w różnych miejscach. Sytuacja na rynku pracy wymusiła jednak na nich dokonanie wyboru, co chcą dalej robić w życiu. Rozwijają się, zarabiać czy narzekać i czekać aż manna sama spadnie z nieba. Postanowili skorzystać ze szkoleń oferowanych przez powiatowe urzędy pracy, stworzyć własny biznes plan i spróbować szczęścia w roli przedsiębiorców. Udało się. Podczas piątej edycji Pomorskiego Dnia Przedsiębiorczości w Sztumie z dumą prezentowali własne firmy, a swoim doświadczeniem chętnie dzielili się z pozostałymi uczestnikami imprezy.

Dla Barbary Markowicz, właścicielki sklepu z odzieżą używaną w Dzierzgoniu decyzja o założeniu własnej działalności nie była spontaniczną.

– To był ruch przemyślany. Pewnie byłam w nieco bardziej komfortowej sytuacji niż inne osoby zakładające działalność, ponieważ posiadałam własny lokal, który dotychczas dzierżawiłam. Miałam też do dyspozycji samochód, co bardzo ułatwia start w handlu. Po towar trzeba przecież pojechać do hurtowni – opowiada.

Co zdecydowało o wyborze branży? Jak mówi, klienci sami upominali się o sklep z odzieżą używaną i wymusili na niej ten rodzaj działalności.

– Pani, która wcześniej wynajmowała ode mnie pomieszczenie prowadziła tego rodzaju usługi. Tak mnie skutecznie namówili, że zgłosiłam się do urzędu pracy, przesłam odpowiednie kursy i szkolenia, dostałam dotację, za którą wyposażyłam sklep – wspomina. Osoby, które się wahają i mają obawy przed założeniem firmy zapewnia, że lepsza praca na własny rachunek niż siedzenie w domu.

– Polecam, choć nie jest łatwo, bo ryzyko, że się biznes nie powiedzie i za rok trzeba będzie zwrócić pieniądze jest zawsze, ale warto spróbować i skorzystać z możliwości, jakie daje nam państwo. Pieniądzy wystarcza na dobre życie, na opłaty, na jedzenie, a przede wszystkim nie traci się kontaktu z ludźmi – zaznacza. – Lubię moją pracę, moich klientów, dla których często jestem nie tylko doradcą w kwestii stroju, ale też trochę psychologiem. Zwierają się ze swoich problemów, oczekują zrozumienia i życzliwości, a kiedy oprócz dobrej jakości towaru też dostają dobre słowo wracają i przyprowadzają ze sobą innych.

W styczniu przyszłego roku firma pani Barbary kończy rok. Właścicielka marzy, żeby utrzymać sklep do emerytury, a potem przekazać pałeczkę młodszemu pokoleniu.



fot. Archiwum WUP

– Mam nadzieję, że córka przejmie biznes. Już teraz bardzo mi pomaga, a wsparcie najbliższych to duża wartość i krok milowy do sukcesu – podsumowuje.

Zainspirowany do działania przez córkę Mirosław Wiktorowicz rok temu został właścicielem sklepu z odzieżą w Mikołajkach Pomorskich i sklepu internetowego specjalizującego się w tej samej branży. Jak mówi dziennie wysyła do 150 paczek.

– Początki w Mikołajkach się cieszy, bo dzięki mnie ma co robić – śmieje się pan Mirosław, który z zawodu jest brukarzem i na niejednej drodze położył asfalt. Ale, jak podkreśla, do pracy w zawodzie już by nie wrócił, chociaż oferty pracy są, jednak bycie własnym szefem bardziej mu odpowiada.

– Sprzedaż internetowa okazała się trafioną inwestycją. Wystawiam rzecz za 9 czy 10 złotych, a klienci sami się o nią „biją”. Internauta licytuje, ja mam pieniądze i się cieszę. Biznes tak się rozkręcił, że nie nadążam z pakowaniem paczek i w związku z tym myślę o likwidacji sklepu stacjonarnego. Co przesądziło o moim sukcesie? Uczciwość, rzetelność, wysoka jakość towarów, które sprzedaję. Nie mogę oszukać klienta, sprzedać wadliwy towar i liczyć na dobrą opinię. To by był mój koniec.

Danuta Truszczyńska swoje doświadczenie i wiedzę zdobyła podczas wieloletniej praktyki zawodowej w różnych instytucjach wykorzystywała, żeby rozpocząć pracę na własny rachunek.

Mieszkanca Starego Targu otworzyła w marcu 2012 roku w Sztumie agencję kredytową i punkt kasowy. Na brak klientów nie narzeka, bo współpracuje z dużym operatorem bankowym, a osoby starające się o kredyt przez jej agencję mogą liczyć na obniżony koszt kredytu, bo nie ma ubezpieczenia wymaganego w banku. A opłaty? Młodzi robią je przez Internet, ale ludzie starsi, emeryci i renciści wciąż przychodzą do okienka. Własny biznes zaczyna być coraz bardziej popularny wśród jej bliski, bo syn jest kolejną osobą, która otworzyła agencję kredytową.

– Zrobiliśmy rozeznanie rynku i syn otworzył własne biuro w Tczewie – mówi. – Ja sama chciałabym się utrzymać w tej branży do emerytury. Stworzyłam bazę klientów, jestem dla nich miła, zawsze poczęstuję ich cukierkiem, robię konkursy dla osób płacących za moim pośrednictwem rachunki i raz w miesiącu losuję wśród moich klientów upominek – sprzęt AGD.

Halyna Laver jest Ukrainką od 11 lat mieszkającą w Polsce. Tutaj założyła rodzinę i tutaj postanowiła spróbować swoich sił w biznesie. Bezskutecznie szukając pracy na etacie pomyślała, że musi wykorzystać swoje dotychczasowe umiejętności, co więcej, musi też pogodzić wychowanie małych dzieci z pracą. Razem z mężem stwierdziła, że spróbuje swoich sił w gastronomii. Rozpoczęła produkcję pierogów, najpierw we własnej kuchni, dla niewielkiego grona odbiorców,

z czasem zaczęła zdobywać coraz szersze grono wielbicieli pierogów. Dzięki dotacji z powiatowego urzędu pracy, którą wzięła w lutym 2012 roku, przydomowy garaż zamieniła na profesjonalną kuchnię, w której produkcja garmazeryjna jest już w pełni profesjonalna. W Malborku otworzyła kolejny punkt sprzedaży pierogów. O swoim biznesie opowiada z uśmiechem i entuzjazmem:

– Początki były trudne. Przejście całej procedury zakładania działalności jest męczące i długie. Na dodatek wcale nie tak łatwo było otrzymać dotację z urzędu pracy – wspomina Halyna Laver – musiałam naprawdę udowodnić i wykazać, że taka firma może utrzymać się na rynku i przynosić dochody. Mimo trudnych początków nigdy nie żałowałam swojej decyzji. W tej chwili nie pracuję już sama, pomaga mi mama, mam też dodatkową osobę do pomocy. Rozwijam się, poszerzam asortyment. Bo nawet w branży pierogowej są różne mody. Kilka lat temu o pierogach rybnych czy szpinakowych nikt nie chciał słyszeć, królowała kapusta, mięso i ser. Dzisiaj sprzedają spore ilości pierogów z łososiem na przykład. Pracuję blisko domu, sama jestem sobie szefową, dzięki temu mogę też opiekować się dziećmi. Gdybym jeszcze raz stanęła przed wyborem – firma czy etat, bez wątpliwości podjęłabym taką samą decyzję.



fot. Archiwum WUP

Barbara Szymańska

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

Pomorski Ośrodek Kompetencji – przestrzeń pozytywnych zmian

Są takie momenty w życiu kiedy nie do końca wiemy w jakim kierunku zmierzać i w jaki sposób się do tego zabrać. Czasem pojawia się poczucie zagubienia, wątplenia i utraty wiary w siebie. Nie zawsze potrafimy powiedzieć jakie są nasze talenty, zdolności i możliwości. Czasem nie możemy już z różnych przyczyn wykonywać pracy, do której chodziliśmy przez wiele lat i powstaje pytanie co dalej? A czasem po długim okresie przerwy w zasadzie nie mamy już pewności jakiej pracy szukać, czy też jakie szkolenie podjąć. Do wspólnej pracy nad poszukiwaniem odpowiedzi zapraszamy do Pomorskiego Ośrodka Kompetencji.

Nowoczesne rozwiązania w poradnictwie zawodowym

Pomorski Ośrodek Kompetencji to przestrzeń testowania nowoczesnych metod poradnictwa zawodowego. W ramach projektu innowacyjnego „Wielowymiarowy model wsparcia i identyfikacji kompetencji zawodowych” opracowaliśmy narzędzia, które umożliwiają:

- pracę nad motywacją i zmianą w oparciu o własne zasoby
- pogłębioną ocenę kompetencji psychologicznych w oparciu o próbki pracy
- ocenę możliwości fizycznych
- doradztwo w zakresie ergonomii pracy

Pomysł projektu bazuje na rozwiązaniach szwedzkich służb zatrudnienia i stanowi ich oryginalną adaptację dostosowaną do warunków lokalnych.

Pomorski Ośrodek Kompetencji jest również próbą zastosowania całościowego spojrzenia na człowieka w kontekście jego sytuacji zawodowej. Nasza uwaga koncentruje się na sferze psychologicznej klientów i klientek, ich dotychczasowych doświadczeniach zawodowych, sytuacji życiowej. Bierze również pod uwagę ich możliwości fizyczne, co otwiera poradnictwo zawodowe w Polsce na wszystkie osoby, których trudności zawodowe są konsekwencją problemów zdrowotnych.

Przestrzeń pozytywnych zmian

Bardzo często klienci i klientki doradców zawodowych to osoby w okresie zmian. A zmiana to specyficzny i trudny czas, kiedy staje się przed wyzwaniem zmierzania się z czymś



fot. Archiwum WUP

nowym, nieznanym, niepewnym, często niechcianym. Czasem zmiana nie jest wynikiem naszej decyzji, zostaje ona nam „przyniesiona” z zewnątrz, kiedy np. tracimy pracę, chorujemy, stajemy się mniej sprawni fizycznie czy też dzieje się coś w życiu, co sprawia, że dotychczasowe sposoby działania okazują się niewystarczające.

Naszym celem w Pomorskim Ośrodku Kompetencji jest stworzenie bezpiecznej przestrzeni do pracy nad zmianą w obszarze zawodowym, z uwzględnieniem swoich mocnych stron i poszukanie w sobie siły na przejście przez ten proces. Staramy się patrzeć na zmianę jak na szansę, która może przynieść wiele korzyści osobistych, może spowodować, że poczujemy wiatr w żaglach, w sercu zapali się ogień, a czy rozblęsną ciekawością. Zmiana jest pro-

cesem twórczym i jeśli się na nią otworzymy, może też nam przynieść takie wspaniałe uczucia jak zachwyt, radość, entuzjazm, energię do działania, poczucie sensu życia.

Do rozpoczęcia przygody ze zmianą pragniemy zaprosić wszystkie nasze klientki i wszystkich naszych klientów, współpracowniczki i współpracowników oraz wszystkie inne osoby, dla których temat ten jest w jakiś sposób bliski.

„Próbki pracy” – sprawdzić się w działaniu

Uczestnictwo w badaniu kompetencji zawodowych jest ciekawym i dość niecodziennym doświadczeniem, ponieważ pozwala sprawdzić się w praktycznym działaniu. Osoby, które biorą udział w badaniach w Pomorskim Ośrodku Kompetencji, mają szansę wy-

konania konkretnej pracy i na tej podstawie uzyskania informacji o własnych zasobach i mocnych stronach. W ramach projektu opracowaliśmy zestaw testów do badania wielu kompetencji psychologicznych, kluczowych z punktu widzenia możliwości wykonywania pracy na różnych stanowiskach (badamy m.in. umiejętność działania w sytuacjach stresowych, sumienność i dokładność, umiejętności w zakresie koncentracji i podzielności uwagi, umiejętność współpracy w grupie, orientację na klienta, elastyczność i wiele innych kompetencji społecznych, poznawczych, menedżerskich i osobistych). Nasze metody oparte są o metodologię Assessment/Development Center (AC/DC)), najlepsze praktyki biznesowe, teorię naukową oraz doświadczenia zebrane w ramach współpracy ze szwedzkim partnerem. Warto podkreślić, że stosowana przez nas metodologia należy do najbardziej uznanych narzędzi do pomiaru kompetencji psychologicznych. Dzięki temu klientki i klienci uzyskują rzetelne i kompleksowe informacje na temat własnych umiejętności, kompetencji, talentów oraz wypracowują wspólnie z doradcami zawodowymi ścieżki i możliwości dalszego ich rozwoju.

Ciało w pracy

Często zapominamy, że w wykonywaniu pracy bierze udział nasze ciało. Świadomość tego faktu pojawia się wówczas gdy kłopoty zdrowotne znacznie utrudniają pracę, zmniejszają komfort pracy przez pojawiający się ból lub gdy w ogóle tracimy możliwość wykonywania dotychczasowych zadań. Proponowane przez nas rozwiązania stanowią odpowiedź dla wszystkich osób, które z powodów zdrowotnych zastanawiają się co dalej robić lub jakie mają możliwości przekwalifikowania.

Badanie sprawności fizycznej

W ramach Pomorskiego Ośrodka Kompetencji wprowadzamy niespotykane w Polsce usługi, dzięki którym wszystkie potrzebujące osoby mogą określić swoje możliwości fizyczne w zakresie takich kluczowych obszarów jak:

- praca rąk (m.in. stabilność/siła ręki, zręczność palców, zręczność manualna),
- koordynacja wzrokowo-ruchowa,
- koordynacja ciała,
- wytrzymałość fizyczna,
- siła dynamiczna,
- siła statyczna, praca nóg,
- praca w różnych pozycjach,
- używanie tułowia i głowy,
- ruchomość ciała,
- możliwość przenoszenia i podnoszenia przedmiotów,



fot. Archiwum WUP

- jakość ruchów
- bezpieczeństwo.

W ramach badań wykonujemy „mapowanie bólu” z uwzględnieniem lokalizacji, czasu trwania i intensywności oraz stopnia utrudnienia aktywności ruchowej spowodowanej bólem.

Doradztwo ergonomiczne

Wiele dolegliwości ciała pojawia się po wieloletnim wykonywaniu pracy w konsekwencji np. nieodpowiedniego dostosowania stanowiska pracy do potrzeb organizmu lub braku dbałości o higieniczne i prawidłowe wykonywanie pracy. Ze względu na to ważną częścią naszych usług jest doradztwo ergonomiczne.

Może ono obejmować w zależności od potrzeb doradztwo w zakresie: dopasowania stanowisk pracy, przeszkolenia w zakresie prawidłowego wykonywania różnorodnych prac (np. siedzącej, z użyciem komputera, stojącej, wymagającej przemieszczania ciężkich obiektów, pracy monotonnej, pracy związanej z uciążliwymi warunkami pracy, związanej z używaniem różnorodnych narzędzi), zalecenia dotyczące wykonywania ćwiczeń fizycznych w ramach profilaktyki i zapobiegania oraz poradnictwo dotyczące pomocy ergonomicznych, które mogą zmniejszać dolegliwości lub kompensować niektóre ograniczenia fizyczne.



fot. Archiwum WUP

Serce, ciało i umysł

Pomorski Ośrodek Kompetencji oferuje unikalne i atrakcyjne wsparcie dla wszystkich osób, które chcą pracować, ale z różnych powodów mają z tym trudności. Intencją naszych działań jest holistyczne spojrzenie na człowieka i pomoc klientom i klientom w uwzględnieniu w ich życiu zawodowym zarówno swoich zasobów psychicznych jak i somatycznych, swoich pragnień i wartości, uczuć i wyborów, dotychczasowych doświadczeń i zamierzeń na przyszłość. Zwracamy szczególną uwagę na to aby udział w badaniu był dla wszystkich doświadczeniem pozytywnym, budującym i inspirującym.



fol. Archiwum WUP

Wrażenia klientów POK

„Muszę przyznać, że bałam się tych badań, chodzi o dźwiganie, ale mimo wszystko dałam radę z czego bardzo się cieszę”

„Badanie to upewniło mnie, że mam szansę na znalezienie pracy.”

„Bardzo cenne dla mnie było przekazanie wiedzy przez terapeuta zawodowego na temat moich problemów z kręgosłupem oraz propozycje ćwiczeń, które mogą mi pomóc zapobiec problemom w przyszłości. Na pewno zastosuję!”

„Lepiej się czuję. Mam przekonanie, że kilka dobrze przygotowanych osób, w przyjazny sposób poświęciło mi swój czas, porozmawiało ze mną o tym co dla mnie ważne, okazując sympatię, szacunek i zrozumienie.”

„Rozmowa z psychologiem bardzo dobrze na mnie wpłynęła. Jestem zadowolona, że zdecydowałam się na te badania.”

„Pozytywnie byłem zaskoczony jakością zadań i różnorodnością ich wykonania”

„Dużo się nauczyłam i dowiedziałam na temat moich możliwości w podjęciu pracy i radzenia sobie w czasie pracy”

„Super przydatne „ulepszenia” w pracy”



PI-PWP Wielowymiarowy model wsparcia i identyfikacji kompetencji zawodowych

Pomorski Ośrodek Kompetencji powstał w ramach projektu „PI PWP Wielowymiarowy model wsparcia i identyfikacji kompetencji zawodowych”

LIDER PROJEKTU: Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

PARTNERZY: Politechnika Wrocławska, Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej w Warszawie, Urząd Pracy w Gävle

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Od 2011 r. Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku cyklicznie co roku organizuje konkurs na najlepszą pracę magisterską z zakresu problematyki rynku pracy. Tematyka prac jest poświęcona w szczególności takim zagadnieniom jak: polityka rynku pracy, działalność instytucji rynku pracy, aktywizacja zawodowa i jej efektywność, zawodoznawstwo, kształcenie na potrzeby rynku pracy, dyskryminacja na rynku pracy, migracje za pracą.

Formuła konkursu ma umożliwić zapoznanie się z osiągnięciami absolwentów uczelni wyższych, zwiększyć zainteresowanie problematyką rynku pracy, a także stworzyć możliwość publikacji najciekawszych prac. Aby w pełni zrealizować te zamierzenia i zapewnić ich kontynuację w dłuższym okresie czasu, konkurs jest powtarzany cyklicznie co roku.

Zgodnie z ideą konkursu postanowiliśmy w kolejnych numerach naszego biuletynu publikować artykuły odnoszące się do treści merytorycznej prac magisterskich, które zostały wyróżnione przez Komisję Konkursową.

Obecnie prezentujemy artykuł napisany przez panią Natalię Siudę, absolwentkę Uniwersytetu Gdańskiego – Wydział Nauk Społecznych – Politologia, napisany na podstawie pracy magisterskiej zatytułowanej „Ekonomia społeczna w województwie pomorskim”. Praca napisana pod kierunkiem dr hab. Andrzeja Kubka, zajęła III miejsce w konkursie.

Natalia Siuda

Organizacje pozarządowe – miejsce rozwoju zawodowego i pasji jednocześnie

Organizacje pozarządowe w Polsce są coraz bardziej znaczącą siłą, także w naszym województwie. Fundacji i stowarzyszeń, które stanowią rdzeń trzeciego sektora jest obecnie 5,5 tysięcy na Pomorzu na około 80 tysięcy organizacji funkcjonujących w całym kraju¹.

To potencjalnie prawie 6 tysięcy pracodawców. Organizację pozarządową może założyć każdy obywatel. Poza pracą ma on także możliwość wpływu na otoczenie, doprowadzenie do trwałej zmiany społecznej, walkę z wykluczeniem społecznym, ochronę środowiska i wiele innych możliwości działań, ograniczonych jedynie prawem i jego wyobraźnią.

W krajobrazie naszego społeczeństwa są bardzo istotnym elementem demokracji i społeczeństwa obywatelskiego. Przede wszystkim dzięki szerokiemu wachlarzowi działań wypełniają większość sfer życia, których nie są w stanie zrealizować inne instytucje. Są to działania m.in. związane z pomocą społeczną, kulturą, sztuką, rozwojem aktywności lokalnej, edukacją, zdrowiem, przedsiębiorczością społeczną. Organizacje wypełniają także usługami bądź dobrami te nisze, którymi rynek ani państwo nie są zainteresowane.

Zresztą bardzo często działalność społecznych ma dużo lepszą jakość i celowość. Nikt bowiem tak, jak osoby działające w stowarzyszeniach i fundacjach nie zna potrzeb swojego najbliższego otoczenia, ale przede wszystkim w działaczach społecznych jest pasja i zaangażowanie.

Organizacja pozarządowa może być także podmiotem ekonomii społecznej (PES), czyli takim, który może łączyć działalność gospodarczą ze społeczną. W tym momencie, jak pokazują realizowane badania niewiele

jeszcze stowarzyszeń i fundacji decyduje się podjąć rolę bycia PESem. Są nimi te, które prowadzą działalność statutową odpłatną lub gospodarczą, czyli takie organizacje, które poza działalnością charytatywną istnieją w jakiś sposób na rynku. Poza organizacjami pozarządowymi podmiotami ekonomii społecznej są spółdzielnie socjalne, zakłady aktywności zawodowej oraz wiele innych podmiotów, które łączą w sobie zarówno aspekty ekonomiczne, jak i te społeczne, nastawione na człowieka. Obecnie w PES-ach często wi-

¹ Kondycja sektora organizacji pozarządowych w Polsce 2012, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2013.



Autorka tekstu, Natalia Siuda, piąta od prawej
Fot.: Archiwum WUP

dzi się dużą szansę dla rozwoju polskiej gospodarki poprzez przede wszystkim bardzo duże możliwości tworzenia miejsc pracy, w tym także dla osób niepełnosprawnych, a także ich olbrzymią elastyczność i swobodę działania i dostosowywanie się do potrzeb danej społeczności.

Jak rozwijają się podmioty ekonomii społecznej w naszym województwie? Przede wszystkim nie ma ich dużo. Podstawą są organizacje pozarządowe, które z jednej strony same są i mogą zajmować się przedsiębiorczością społeczną, a z drugiej wspierają jej rozwój. Poza organizacjami możemy mówić także o 25 spółdzielniach socjalnych, kilku Zakładach Aktywności Zawodowej oraz paru innych podmiotach zaliczanych do ekonomii społecznej.

W najbliższych kilku latach sytuacja ta powinna się zmienić, bowiem w najbliższych kilku miesiącach powinien rozpocząć działalność Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej, którego głównym zadaniem będzie wspieranie powoływania oraz rozwoju przedsiębiorstw społecznych, w tym przede wszystkim spółdzielni socjalnych. Ponadto zwiększa się świadomość władz samorządowych dla roli, jaką może odgrywać ekonomia społeczna dla rozwoju społeczności i gospodarki naszego województwa, co widać m.in. w zapisach lokalnych programów rozwoju ES. Dzięki podejmowanym działaniom różnych instytucji osoby, które będą chciały założyć podmiot ekonomii społecznej, mogą uzyskać

wsparcie zarówno merytoryczne, jak i finansowe, co na pewno przyczyni się do większej ilości podejmowanych inicjatyw.

Warto pamiętać, biorąc pod uwagę przede wszystkim liczbę, że ekonomia społeczna to nie tylko spółdzielnie socjalne, z czym powszechnie jest kojarzona, a także bardzo duża ilość organizacji pozarządowych, prowadzących działania zmierzające do osiągnięcia zysku, (a przynajmniej do zwrotu kosztów), w celu przekazania tych środków na cele statutowe organizacji i tym samym realizację misji organizacji. Dla trzeciego sektora jest to realna szansa uniezależnienia się od dotacji publicznych i funkcjonowania na otwartym rynku, a także możliwość bycia miejscem pracy. Szansa ta jednak wciąż jeszcze zwłaszcza w naszym województwie jest jeszcze wykorzystywana. Z wyników badań nad kondycją trzeciego sektora w województwie pomorskim. prowadzonych przez Ośrodek Badań i Analiz Społecznych na zlecenie Regionalnego Centrum Informacji i Wspomagania Organizacji Pozarządowych z Gdańska w 2012 wynika, że jedynie 27% organizacji pobiera jakąkolwiek odpłatność za swoje usługi, czyli prowadzi działalność statutową odpłatną nie dla zysku, a wśród tych, które jej nie prowadzą aż ¼ deklarowało, że nie zakłada rozpoczęcia prowadzenia działalności odpłatnej. Tylko 13,8% badanych podmiotów prowadzi działalność gospodarczą i jedynie 3% organizacji planuje rozpocząć działalność gospodarczą w ciągu najbliższych dwóch lat.

W tym momencie nasuwa się także pytanie skąd więc organizacje czerpią środki na swoje działania? Wbrew pozorom głównym źródłem finansowania wcale nie są środki publiczne, a składki członkowskie – aż 70,6% organizacji deklaruje takie źródło przychodów (w stowarzyszeniach, jest to obowiązkowe, a stanowią one 80% wszystkich organizacji). Źródła samorządowe jako finansowanie działań pojawia się wśród 59% organizacji. Istotny wkład w budżety organizacji mają także darowizny – od osób fizycznych (44,8%) oraz firm i instytucji (39,2%). Bardzo duża część organizacji jest przyzwyczajona do możliwości otrzymywania dotacji na swoje działania. Jest to słuszne w kontekście realizowania działań społecznie użytecznych przez organizacje, ale w momencie zmiany finansowania po 2013 roku ze środków Unii Europejskiej, brak niezależności finansowej organizacji może doprowadzić do znacznego zmniejszenia działań przez organizacje, a nawet do zamknięcia wielu organizacji pozarządowych. Brak świadomości możliwości samofinansowania przez trzeci sektor widać w kolejnych wynikach przeprowadzonego badania. Mimo, że większość organizacji ok. 80% nie miała w 2011 roku problemów z terminową opłatą niezbędnych należności, to tyle samo (80%) praktycznie nie dysponuje rezerwami finansowymi i jedynie niecałe 6% organizacji byłoby w stanie przetrwać kolejny rok bez dodatkowych źródeł finansowania.

Mimo niezbyt optymistycznych danych dotyczących finansowania działań organizacji, to bardzo duża część z nich zatrudnia pracowników – 32% współpracowało z płatnymi pracownikami, a 24,2% okazjonalnie korzysta z płatnej pracy na zasadzie jednorazowych umów lub zleceń. Jednocześnie ponad 40% organizacji nie pracuje i nie planuje zatrudniać pracowników. Jeżeli organizacje już zatrudniają pracowników, to najczęściej wskazują ok 10 osób zatrudnionych u nich w organizacji.

Zupełnie inaczej prezentują się wyniki badań w zakresie grup odbiorców działań organizacji, które uczestniczyły w badaniu. Blisko 2/3 organizacji adresuje podejmowane działania do grup odbiorców uznawanych za społecznie defaworyzowane lub marginalizowane. W połowie tej populacji zatrudnia się przedstawiciele wymienionych grup, natomiast w około ¼ planuje dokonanie takiego zatrudnienia. Jeśli chodzi o pierwszy, najbardziej uniwersalny wymiar, tj. kierowania działań do poszczególnych grup odbiorców, najczęściej adresuje się prowadzoną aktywność do młodzieży w wieku 15–25 lat zagrożonej wykluczeniem społecznym, osób po 50. roku życia, a także osób korzystających ze świadczeń pomocy społecznej oraz niepełnospraw-

nych, także tych z zaburzeniami psychicznymi (43,9%). Grupa osób zagrożonych wykluczeniem i wykluczonych społecznie jest bardzo zróżnicowana, stąd też zakres tematyczny, który może być kierowany do tych grup społecznych jest bardzo różnorodny. Organizacje mogą być bardzo dobrym miejscem zatrudnienia dla osób z defaworyzowanych grup społecznych. Są bowiem bardziej elastyczne, nie nastawiają się jedynie na zysk, bardziej też zależy przedstawicielom trzeciego sektora na przestrzeganiu kodeksu i etyki pracy. Widać to także w strukturze zatrudnienia osób w organizacjach. Poniższa tabela prezentuje ilość osób z grup defaworyzowanych wśród wszystkich osób zatrudnionych w trzecim sektorze. Bardzo często organizacje są alternatywą dla osób, które nie miały możliwości odnalezienia się na rynku pracy, posiadały zbyt mało środków na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. Trzeci sektor może uzupełniać lukę na rynku pracy właśnie, jeżeli chodzi o zatrudnienie osób z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym i wykluczonych społecznie.

Mogłoby się wydawać, że organizacje chętnie zatrudniają osoby z grup defaworyzowanych z powodu możliwości dofinansowania stanowisk tych osób, zwłaszcza osób

niepełnosprawnych, jednak poziom wiedzy organizacji pozarządowych na temat możliwości dofinansowania stanowisk pracy nie jest zbyt wysoki wśród uczestników badania. Jedynie 35,9% organizacji przyznało, że posiada wiedzę na temat możliwości dofinansowania miejsc pracy, zaś z możliwości takiej korzysta jedynie 2% badanych organizacji.

Podsumowując przedstawioną część badań (całość dostępna w siedzibie Regionalnego Centrum Informacji i Wspomagania Organizacji Pozarządowych) organizacje pozarządowe mają bardzo duży potencjał w działaniach związanych z ekonomią społeczną, choć nie w pełni wykorzystany jeszcze. W większości przypadków organizacjom brakuje wiedzy np. na temat możliwości samofinansowania działań. Warto pamiętać, że trzeci sektor funkcjonuje w Polsce od ponad 20 i cały czas jeszcze ulega przeobrażeniom. Powoli staje się on partnerem dla pozostałych sektorów, czyli dla samorządów i przedsiębiorstw, jednak sam także musi dążyć przede wszystkim do uniezależnienia się finansowo z jednej strony i budowania sieci współpracy z drugiej, bowiem to zapewni wyższą jakość oferowanych usług społecznych, wiarygodność oraz szerszy kontekst oddziaływania na otoczenie.

Tabela nr 1. Zatrudnienie przedstawicieli grup marginalizowanych w organizacjach

GRUPY BENEFICJENTÓW	ZATRUDNIENIE	PLANY ZATRUDNIENIA
Osoby po pięćdziesiątym roku życia (50+)	61,2 %	62 %
Osoby długotrwale bezrobotne	30,6 %	33,3 %
Osoby powracające na rynek pracy po urloпах wychowawczych i macierzyńskich	30,6 %	33,3 %
Młodzież w wieku 15–25 lat zagrożona wykluczeniem społecznym	28,6 %	37 %
Osoby korzystające ze świadczeń pomocy społecznej	24,5 %	33,3 %
Osoby niepełnosprawne (w tym z zaburzeniami psychicznymi)	22,4 %	37,0 %
Członkowie mniejszości etnicznych i narodowych	10,2 %	11,1 %
Osoby opuszczające rodziny zastępcze i placówki opiekuńczo wychowawcze	8,2 %	14,8 %
Osoby po zwolnieniu z zakładu karnego lub innej jednostki penitencjarnej	6,1 %	7,4 %
osoby uzależnione od alkoholu lub innych środków odurzających poddających się procesowi leczenia lub po jego ukończeniu	6,1 %	3,7 %
Osoby bezdomne	4,1 %	7,4 %
Uchodźcy oraz osoby nie będące obywatelami polskimi	4,1 %	7,4 %

Źródło: Organizacje pozarządowe w województwie pomorskim. „Od samoorganizacji poprzez wsparcie pomorskich centrów organizacji pozarządowych”. Raport z badania, Ośrodek Badań i Analiz Społecznych, Gdańsk 2012.

Katarzyna Bryczkowska

Coach, trenerka, doradczynie zawodowa

Efekt Synergii – czyli rola i siła procesu grupowego w rozwoju jednostki

Myśląc o szkoleniu warto od początku projektowania procesu edukacyjnego mieć w świadomości zmiany, do jakich chcemy doprowadzić poprzez proces, który zaproponujemy naszym uczestnikom. Zdecydowanie pomocne przy projektowaniu efektywnych szkoleń jest wykorzystanie metod warsztatowych i treningowych, które aktywizują uczestników i pozwalają na doświadczenie różnego rodzaju sytuacji. Trywialne wydaje się w naszych czasach stwierdzenie: „człowiek uczy się poprzez doświadczenie” – warto je jednak powtarzać. W mojej pracy na co dzień przekonuję się, że nie wszyscy prowadzący biorą pod uwagę i uparcie epatują swoich uczestników wielogodzinnymi wykładami wzmocnionymi setkami slajdów, które bywają czytane. Szkolenie nie służy jedynie przekazaniu innej wiedzy.

Dobre szkolenie warsztatowe powinno realizować trzy poziomy rezultaty kształcenia: tzw. „trio dydaktyczne” czyli WIEDZA-UMIĘJĘTNOŚCI-POSTAWY. Zaplanowanie celów szkolenia na tych trzech poziomach i zrealizowanie ich w jak najwyższym stopniu może pomóc nam w przeprowadzaniu zmiany, na której nam zależy.

Jak pracować na poziomie postaw? – Odpowiedź oczywiście nie będzie prosta, jednak mam nadzieję, że niniejszym tekstem zainspiruję Ciebie Czytelniku/Czytelniczko do eksperymentowania, dalszego własnego rozwoju oraz do doskonalenia własnego warsztatu trenerskiego. Podzielę się tutaj swoim wieloletnim doświadczeniem i obserwacjami z pracy z grupami.

Pierwszym elementem pracy na poziomie postaw jest dogłębne zrozumienie cyklu Kolba (doświadczenie-refleksja-analiza-zastosowanie) i stosowanie go w praktyce podczas planowania i prowadzenia szkoleń. Stosując cykl Kolba warto planować treści i „ubierać je” w metody warsztatowe adekwatne w danym momencie szkolenia. Dobrze jest się również na końcu zastanowić nad narzędziami, które chcemy zastosować i tutaj pragnę zaznaczyć – prezentacja (w dowolnym programie) jest jedynie narzędziem, a nie metodą. Prześaniemy zatem wierzyć w jej niezwykłą skuteczność i chować się za technikami. One nigdy nie zastąpią nam prawdziwego bycia w kontakcie z uczestnikami i samym sobą.



fot. Archiwum WSP

Projekt szkolenia a proces grupowy.

Warto aby prowadzący uwzględnił te dwa aspekty i nieustannie dbał o równowagę pomiędzy nimi w sytuacji edukacyjnej, którą tworzy dla uczestników. W literaturze możemy się spotkać z różnymi nazwami faz tego procesu. Warto zaznaczyć, że pełen proces grupowy ma szansę zajść przy szkoleniu trwającym około 16 godzin. Przy spotkaniach krótszych jest prawdopodobieństwo, że nie będzie szansy na wszystkie fazy (wtedy warto się zastanowić, czy nasze spotkanie nazywać wogóle warsztatem). Podobnie dzieje się, kiedy próbujemy robić tzw. szkolenia warsztatowe w grupach większych niż 16 osób.

Przejdźmy zatem do faz procesu grupowego:

1. Faza początkowa – to faza formowania się grupy. W tej fazie ludzie prezentują się, przyjmują różne pozycje, wchodzi w rolę grupowe, próbują odnaleźć się w grupie. Patrzą z kim im „po drodze”, z kim nie. Grupa sprawdza tu też trenera/kę. W fazie tej właściwie nie ma zaufania i poczucia bezpieczeństwa, które dopiero mogą być zbudowane. Zatem projektując szkolenie nie warto proponować ludziom ćwiczeń zbyt osobistych i zbyt otwierających, bo mogą one pozamykać ludzi i spowodować opór, co może zatrzymać cały proces i... przemęczymy się przez resztę szkolenia na oporze grupy. W fazie tej niezwykle

istotna jest dobrze zaplanowana część zapoznawcza oraz konieczne jest dobre zakontraktowanie grupy, oparte na szacunku i wzajemnej zgodzie. Podkreślam wartość kontraktu i poświęcenia mu czasu, ponieważ procentuje to niezwykle w dalszych etapach szkolenia i ewidentnie wpływa na poczucie bezpieczeństwa grupy. Od momentu kontraktu mamy wewnętrzne normy, zatem stajemy się grupą i mamy się do czego odnosić szczególnie w trudnych chwilach.

2. Faza burzliwa – to faza, w której ludzie czują się już na tyle bezpiecznie, że mogą odkryć się ze swoimi trudnościami, emocjami, oporem, złością, niezadowoleniem, frustracją. Dla niedoświadczonych trenera/trenerki bywa to przerażające (bo przecież było tak miło ;-)). Ta faza to oznaka, że grupa się rozwija. W takim momencie kryzys ma pierwszeństwo – warto o nim porozmawiać, nazwać co się dzieje, dowiedzieć się o co chodzi. W tej fazie osoba prowadząca nie może się „chować” za programem, prezentacją czy organizatorami. Należy pozwolić grupie na wyrażenie swoich trudności i nazwanie ich. Błędem jest blokowanie tej fazy, nie będzie wtedy zaufania i bezpieczeństwa, zacznie się oporowanie i „sztuczna atmosfera”. Trudno wtedy mówić o rozwojowej funkcji grupy.

3. Faza współpracy – to etap rozwoju grupy, gdzie ludzie czują się ze sobą dobrze, mają poczucie, że faktycznie łączy ich wspólne doświadczenie, są gotowi i chętni do współpracy i nawet jeśli się pojawiają kryzysy czy złość, to otwarcie się o tym rozmawia, rozwiązuje się trudność i praca może posuwać się dalej. W tej fazie grupa jest mocno samostereowna. Trener/ka powinien/na tu inspirować, podawać konieczne treści i ćwiczenia i jak najmniej przeszkadzać (dbając jednocześnie o cykl Kolba i cele szkolenia). Jest to przestrzeń na rozwój członków grupy oraz przestrzeń na życzliwe informacje zwrotne, które też przyczyniają się do automotywacji i rozwoju. Ludzie czują w tej fazie, że mają oparcie i mogą korzystać nawzajem z tego wsparcia w grupie. Jest to faza, w której można bezpiecznie eksperymentować, ćwiczyć nowe zachowania, korzystać z życzliwej i szczerzej informacji zwrotnej.

4. Faza Zamykająca – jest to faza kończąca grupę. Warto pomóc grupie domknąć ten proces proponując ćwiczenia podsumowujące, integrujące doświadczenie oraz takie, które mogą być już odnośnikiem do

dalszych działań uczestników po szkoleniu. Jeśli proces grupowy przeszedł w pełni i grupa się rozwinęła, to z takiego wydarzenia mogą pozostać trwałe kontakty i znajomości, ponieważ ludzie zaufali sobie i mogą chcieć nadal się wspierać, spotykać. Jest to niewątpliwie wartością dodaną szkoleń prowadzonych metodami warsztatowymi przez odpowiedzialnych i świadomych trenerów i trenerki.

Analiza zjawiska jakim jest proces grupowy jest niezbędnym aspektem pracy trenerskiej. Nawet najwspanialsze szkolenie i program mogą się nie udać, jeśli nie będziemy w kontakcie z rzeczywistością i z tym, co akurat dzieje się z ludźmi na sali. Warto się również zastanowić, czy pracujemy nad zmianą i wspieramy w zmianie żywe istoty ludzkie, czy realizujemy program, który został nam zlecony i chcemy jedynie „odhaczyć” wszystkie punkty bez względu, na oczekiwania, atmosferę, reakcje.

Co sprzyja rozwojowi a co demotywuje?

Postawa trenera/trenerki jest w takich procesach bardzo istotna. Osoba, która chce stosować warsztaty jako narzędzie pracy z innymi osobami, powinna być bardzo świadoma samej siebie oraz tego jaka jest jej rola. Grupy świetnie wyczuwają prowadzących i rezonują na emocje oraz postawy trenerów. Zatem warto najpierw popracować nad własnym rozwojem, samooceną, poczuciem własnej wartości.

Czynniki, które z własnego doświadczenia mogę wymienić jako motywujące grupę i wspierające ją w procesie zmian to między innymi: poczucie bezpieczeństwa, jasne zasady współpracy, życzliwa informacja zwrotna od grupy i prowadzących zastosowana

w odpowiedniej fazie procesu grupowego, poczucie uczestnika, że odpowiada za swój proces rozwoju i kształcenia, przytaczanie inspirujących przykładów i pokazywanie dobrych praktyk, wiara prowadzących w możliwości uczestników, doświadczanie podczas szkolenia, stosowanie metod warsztatowych przy uwzględnieniu procesu grupowego, poczucie dobrowolności i tego, że nie naruszana jest godność osobista uczestnika, wchodzenie w relację dorosły-dorosły.

Czynniki, które demotywuują i blokują rozwój uczestników grupy to: strach trenera/ki, narcyzm trenera/ki, sztuczność trener/ki, brak prawdziwego kontaktu z ludźmi, brak ustalonych norm dla grupy i trenera/ki, brak poczucia bezpieczeństwa w grupie, nuda, niedopasowanie materiału i metod do grupy i faz procesu grupowego, postawa trenera/ki, z której czuć brak szacunku do uczestników i brak wiary w ich możliwości, czytanie ludziom prezentacji ze ściany, zbyt krótki czas przeznaczony na proces zmiany, stawianie uczestników w roli „dziecka” i branie odpowiedzialności za ich życie.

Pragnę podkreślić, że wszystkie te czynniki są jednakowo istotne. Wzięcie ich wszystkich pod uwagę jednocześnie wymaga od trenera/ki samoświadomości oraz trwania w dorosłej postawie ogromnego szacunku do innych istot, jak i do siebie. Pokory wymaga również uznanie, że nie jesteśmy cudotwórcami i nie możemy chcieć bardziej zmiany niż same osoby zainteresowane. Pozwólmy ludziom dokonywać własnych wyborów, co może spowodować, że w kontakcie z nami uczestnicy będą czuli, że dostają możliwość podejmowania własnych, niezależnych decyzji w pełnej automotomii.



fot. Pavel Losevsky | Dreamstime.com

Pomorski Barometr Zawodowy – diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego

Jednym z głównych problemów występujących na rynku pracy województwa pomorskiego jest niedopasowanie wykształcenia i umiejętności osób poszukujących zatrudnienia do potrzeb pracodawców. W województwie pomorskim występuje luka informacyjna, która utrudnia rozpoznanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności, co uniemożliwia podejmowanie działań mających na celu dostosowanie struktury podaży zasobów pracy do popytu na nią w skali lokalnej i regionalnej.

W odpowiedzi na te problemy Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku realizuje projekt badawczy, którego głównym celem jest zdiagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego oraz określenie możliwych kierunków działań redukujących niedopasowanie.

Projekt uzyskał akceptację Instytucji Pośredniczącej (Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego) i jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Badanie na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku realizuje firma PSDB Sp. z o.o.

Cele szczegółowe:

Uzyskanie pogłębionych informacji na temat zapotrzebowania na zawody w województwie pomorskim oraz ustalenie profilu kompetencyjnego w branżach strategicznych.

Rozpoznanie zakresu oraz przyczyn niedopasowania popytu i podaży pracy oraz określenie możliwych sposobów ich eliminacji.

Poszerzenie wiedzy interesariuszy projektu na temat zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego, umożliwiającą im weryfikację podejmowanych działań.

Zapraszamy do zapoznania się z raportem na stronie www.wup.gdansk.pl/barometr.



Pobierz przez smartfon lub tablet archiwalne numery „Kursu na Pracę”



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.

WYDAWCA

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

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

Projekt graficzny i skład:
Nylon Studio / www.nylonstudio.pl

REDAKCJA

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

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

Fotografie i ilustracje:
Archiwum WUP

Egzemplarz bezpłatny.
Nakład 2500 sztuk.
Wydanie zamknięto: 4.12.2013 r.