

Kurs na pracę



Nie wracamy...

Jest praca, nie ma maszynistów

Urząd w wersji on-line

Spis treści

- 3 ♦ **Rozwój kwalifikacji pracowników oświaty**
- 5 ♦ **Nie wracamy...**
- 8 ♦ **Gwarancje dla pomorskiej młodzieży**
- 11 ♦ **Jest praca, nie ma maszynistów**
- 12 ♦ **Rozwój zawodowy – w poszukiwaniu źródeł energii**
- 13 ♦ **Psychologia zmiany**
- 15 ♦ **Krajowy Fundusz Szkoleniowy**
- 16 ♦ **Urząd w wersji on-line**
- 17 ♦ **Integracja działań regionalnych instytucji rynku pracy i instytucji pomocy i integracji społecznej**
- 18 ♦ **Schematom STOP**



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

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

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

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

Egzemplarz bezpłatny.
Nakład 1500 sztuk.
Wydanie zamknięto: 30 października 2014

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

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

Fotografie i ilustracje:
Archiwum WUP



Joanna Bogdziewicz-Wróblewska

Rozwój kwalifikacji pracowników sektora oświaty – zwalnianych oraz zagrożonych zwolnieniem

W związku ze zmianą sytuacji demograficznej w kraju, wzrasta liczba zwalnianych pracowników instytucji sektora oświaty, w szczególności nauczycieli. Z prognoz wynika, że w kolejnych latach w sektorze tym zwolnień będzie coraz więcej.



fot.: Valerii Zan | Dreamstime.com

W związku ze zmianą sytuacji demograficznej w kraju, wzrasta liczba zwalnianych pracowników instytucji sektora oświaty, w szczególności nauczycieli. Z prognoz wynika, że w kolejnych latach w sektorze tym zwolnień będzie coraz więcej.

Mając na uwadze problemy zwalnianych nauczycieli oraz pozostałych pracowników oświaty, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego (obecnie Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju) we współpracy z Ministerstwem Edukacji Narodowej postanowiło wesprzeć ww. grupę ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Na realizację wsparcia dla pracowników instytucji sektora oświaty zostały uruchomione dodatkowe środki finansowe oraz wprowadzono zmiany zapisów w dokumentacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013. Samorząd

województwa pomorskiego wyraził wolę pozyskania środków na realizację wsparcia dla zwalnianych pracowników sektora oświaty z terenu naszego województwa. W związku z tym na poziomie wojewódzkim, do Planu Działania zostały wprowadzone zapisy umożliwiające realizację projektu systemowego. Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, na podstawie konsultacji przeprowadzonych przedstawicielami Kuratorium Oświaty w Gdańsku, Departamentu Edukacji i Sportu Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego, Zarządu Okręgu Pomorskiego Związku Nauczycielstwa Polskiego, Sekcji Oświaty i Wychowania NSZZ Solidarność Regionu Gdańskiego oraz z dyrektorami szkół opracował szczegółowe zapisy wniosku aplikacyjnego i od dnia 1 lutego 2014 r. przystąpił do realizacji projektu.

Projekt realizowany jest w ramach Poddziałania 8.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki – Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie.

W ramach programu wsparcie uzyskały osoby:

- zwolnione po 31 grudnia 2012,
- przewidziane do zwolnienia,
- lub zagrożone zwolnieniem z pracy, z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

W projekcie wsparcie uzyska łącznie 100 osób. Uczestnicy projektu skorzystają z następujących form pomocy:

- poradnictwo zawodowe i/lub psychologiczne,
- studia podyplomowe oraz szkolenia zawodowe i podnoszące kwalifikacje (w tym pokrycie kosztów dojazdu i noclegu),

- staże i praktyki zawodowe przygotowujące do podjęcia pracy w nowym zawodzie (w tym miesięczne stypendium w wysokości 1680 zł. brutto),
- pośrednictwo pracy,
- jednorazowy dodatek realokacyjny w wysokości 5 tys. zł. dla osób, które znajdują pracę w odległości powyżej 50 km od miejsca stałego zamieszkania,
- wsparcie dla osób zamierzających podjąć działalność gospodarczą, w tym:
 - szkolenia umożliwiające uzyskanie wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i prowadzenia działalności gospodarczej, w tym doradztwo indywidualne oraz pomoc w przygotowaniu biznesplanu,
 - bezwrotna dotacja na rozpoczęcie i rozwój działalności gospodarczej w wysokości do 40 tys. zł,
 - wsparcie pomostowe w formie finansowej, przyznawane na 6 lub na 12 miesięcy, wypłacane co miesiąc na pokrycie obowiązkowych opłat ponoszonych w pierwszym okresie prowadzenia działalności gospodarczej, w tym kosztów ZUS, podatku oraz opłat administracyjnych związanych z prowadzoną działalnością,
 - wsparcie pomostowe w postaci usług doradczo-szkoleniowych o charakterze specjalistycznym (po rozpoczęciu działalności gospodarczej) doskonalących kompetencje przedsiębiorcze.

Wybór form oraz zakresu wsparcia został dokonany na podstawie diagnozy potrzeb uczestników, wymagań pracodawców oraz analizy zapotrzebowania pomorskiego rynku pracy.

Dużym zainteresowaniem ze strony uczestników projektu cieszyły się dotacje na rozwój działalności gospodarczej. Rekrutacja osób, które chciały otworzyć własną firmę zakończyła się w czerwcu 2014. Wszyscy uczestnicy, którzy wyrazili chęć prowadzenia działalności zostali objęci poradnictwem zawodowym, w celu określenia czy ta ścieżka wsparcia będzie najlepiej dopasowana do ich kwalifikacji i predyspozycji. Następnie Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku zorganizował szkolenie wraz z doradztwem indywidualnym, którego celem było przygotowanie do prowadzenia działalności oraz pomoc w opracowaniu biznesplanu i pozostałych dokumentów, podlegających ocenie przez ekspertów. Po przeprowadzonej ocenie wniosków, w dniu 1 września 2014 r. zostały zawarte ostatnie umowy na otrzymanie dotacji inwestycyjnej na rozwój działalno-

ści gospodarczej oraz podstawowego wsparcia pomostowego na okres 6 miesięcy. Dotację otrzymało 21 uczestników projektu. Przedsiębiorcy otworzyli firmy w branżach związanych z edukacją: wychowanie przedszkolne, usługi logopedyczne, terapia dla dzieci niepełnosprawnych, szkółka pływania, pozaszkolne formy edukacji artystycznej, oraz w innych branżach takich jak: usługi stolarskie, usługi kosmetyczne, fryzjerstwo, usługi turystyczne i rekreacyjne, obsługa imprez okolicznościowych, doradztwo żywieniowe, usługi gastronomiczne, rękodzieło, usługi elektryczne, usługi zakładania i pielęgnacji ogrodów.

Na tym jednak nie zakończy się wsparcie dla przedsiębiorców. Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku planuje realizację szkoleń doskonalących kompetencje przedsiębiorcze, doradztwo biznesowe oraz przedłużenie wsparcia pomostowego w formie finansowej o kolejnych 6 miesięcy. Tematyka szkoleń oraz zakres doradztwa zostanie określona na podstawie indywidualnych potrzeb każdego uczestnika. Dzięki tym działaniom wsparcie będzie bardziej kompleksowe oraz zwiększy szanse młodych przedsiębiorców na utrzymanie firm na rynku. Jednocześnie dla pozostałych uczestników projektu realizowane jest poradnictwo zawodowe

i psychologiczne, studia podyplomowe, szkolenia zawodowe i podnoszące kwalifikacje oraz staże i praktyki zawodowe.

Uczestnicy projektu, w porozumieniu z doradcą zawodowym kierowani są m.in. na następujące szkolenia, kursy i studia podyplomowe: kursy językowe, edukacja Montessori, pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna, edukacja i rehabilitacja osób z niepełnosprawnością, wczesne wspomaganie rozwoju dziecka, gimnastyka relaksacyjno-kompensacyjna, transport i logistyka, dietetyka, zarządzanie nieruchomościami, podstawy rachunkowości.

Realizowane wsparcie jest kompleksowe. W uzasadnionych przypadkach uczestnicy projektu kierowani są na staże łączone ze szkoleniem lub ze studiami podyplomowymi. W ramach projektu świadczone są również usługi pośrednictwa pracy.

Realizacja projektu zakończy się w dniu 30 września 2015 r., zakładana efektywność zatrudnieniowa tj. liczba osób które w wyniku wsparcia podjęły pracę lub założyły działalność gospodarczą w trakcie projektu, została ustalona na poziomie minimum 50 uczestników.



foto: Wavebreakmedia Ltd | Dreamstime.com

Barbara Kuklińska

Nie wracamy...



foto: sloopjohnb | sxc.hu

Szukając bohaterów do tego artykułu nie miałam żadnych trudności. Wystarczyło przejrzeć swoich znajomych na Facebooku. Policzyłam, że aż 30% z nich mieszka poza granicami Polski, głównie w Wielkiej Brytanii, ale nie tylko. Są też Stany Zjednoczone, Belgia i Niemcy. Nie jestem wyjątkiem w posiadaniu znajomych za granicą. W dobie otwartych granic i legalnej pracy, życie poza Polską jest jedną z możliwości, z której chętnie korzystają zwłaszcza ludzie młodzi. Statystyki mówią, że obecnie ponad dwa miliony Polaków żyje na emigracji, średnia ich wieku wynosi 31 lat. Szczególnie silnie reprezentowane są roczniki 1976 – 1986.

Jednym z najpopularniejszych kierunków emigracji zarobkowej pozostają od lat Wielka Brytania i Irlandia. Choć początkowo wydawało się, że masowa migracja będzie miała charakter krótkotrwały i wyjeżdżający powrócą w końcu do kraju ojczystego, zdecydowana większość podjęła decyzję o pozostaniu w Wielkiej Brytanii, pomimo kryzysu gospodarczego i innych przeszkód społeczno-politycznych. Po upływie 10 lat polska społeczność jest tam drugą co do wielkości grupą społeczną. Według brytyjskiego rejestru ludności z 2011 roku, na Wyspach mieszka 580 tysięcy osób urodzonych w Polsce – czytamy we wstępie do badań „Polska społeczność w Wielkiej Brytanii. Integracja, partycypacja społeczna oraz samopoczucie Polaków w ujęciu psychologicznym”.

Cheltenham leży w tzw. Sercu Anglii, historycznej krainie Cotswold. Tutaj odbywają

się jedne z najważniejszych brytyjskich wyścigów konnych Cheltenham Gold Cup, tutaj też występują jedyne w Wielkiej Brytanii źródła wód alkaicznych. Polaków sporo, mają własne portale internetowe, jest polska szkoła, gdzie zajęcia odbywają się w każdej sobotę roku szkolnego, polski kościół. Można kupić normalną kiełbasę i polski chleb, zamiast brytyjskiego, który smakuje jak wata. Jest oddział Zjednoczenia Polskich Mieszkańców gdzie można uzyskać pomoc w wielu sprawach, na przykład prawnych.

Od 2006 roku mieszka tutaj Sylwia Mikołajczyk (rocznik 76). Przyjechała za mężem, który przecierał szlaki rodzinie, przez dziewięć miesięcy sam walcząc o przetrwanie, bez znajomości języka i bez wsparcia znajomych, którzy wcześniej obiecywali, że pomogą jak tylko przyjedzie do Anglii.

Słowo „walka” pojawia się u wielu moich roz-

mówców tak samo jak gorzkie stwierdzenie, że Polak Polakowi na Wyspach wilkiem.

– Nie spotykamy się tutaj zbyt często z polonią – mówi Sylwia – tak bardzo sparzyliśmy się na początku, że do dziś mam w sobie ogromną rezerwę i obawę, że będę oszukana albo ktoś mnie obrazi. Moje dzieci nie chodzą do polskiej szkoły, sama uczę je języka, naszej kultury i tradycji. Mam na to czas, bo na naszą rodzinę pracuje tylko Robert. Ze świadczeniami, które otrzymujemy od państwa, jego pensja zapewnia nam normalny byt, bez stresów, czy wystarczy do końca miesiąca. A nasza rodzina jest liczna, ponieważ doczekaliśmy się czwórki dzieci.

Ewa Drązek (rocznik 77) jest świeżą emigrantką. Dopiero oswoiła swoje obawy, poznała coraz więcej ludzi, zaczyna swobodnie mówić po angielsku. Mieszka w Broadford na szkockiej wsi na wschodnim wybrzeżu.

Mówi, że emigrację można porównać do traumy jaką przeżywa się po śmierci ukochanej osoby. – Trzeba zrobić pogrzeb, przeżyć żałobę a potem się otrząsnąć i zacząć żyć od nowa: w obcym środowisku, w obcej kulturze, na obcej ziemi. I chociaż marzyła o emigracji od lat, żałoba trwała niespodziewanie długo. – Nie było nam łatwo chociaż społeczność szkocka przyjęła nas bardzo ciepło. Otrzymaliśmy mnóstwo pomocy, dobrych rad, wskazówek, akceptacji. Bradford to mała społeczność gdzie wszyscy wszystkich znają. Wystarczy wyjść na ulicę, do sklepu by ktoś zagadał, zapytał jak nam się żyje, zaprosił na herbatę do siebie. A jednak tęsknota w początkowych miesiącach była dojmująca. Patryk (rocznik 78), mąż Ewy również sam przyjechał do Szkocji, by po pół roku ściągnąć rodzinę. Pracę znalazł od razu, ale musiał zweryfikować mocno swoje dotychczasowe umiejętności językowe. – Zderzenie ze szkockim dialektem kompletnie sparaliżowało moje przeświadczenie o biegłym władaniu językiem angielskim. Na szczęście trafiłem na wyrozumiałych pracodawców i bardzo szybko osłuchałem się z dialektem. Teraz, po roku nie mam żadnych problemów z porozumiewaniem się.

W Bradford jest znacznie mniej Polaków niż w angielskim Cheltenham, ale obie pary mają bardzo zbliżone zdanie na temat polskiej społeczności.

– Największym nieszczęściem, porażką i tragedią Polaka przebywającego na emigracji jest sukces i powodzenie innego Polaka – twierdzi smutno Patryk. Sylwia i Robert mają



Sylwia Mikołajczyk
Moje dzieci nie chodzą do polskiej szkoły, sama ucze je języka, naszej kultury i tradycji. Mam na to czas, bo na naszą rodzinę pracuje tylko Robert.

podobną opinię, dlatego większość ich przyjaciół to multikulturowe grono.

Jarosław Onopiuk (rocznik 76) mówi o sobie, że jest przede wszystkim Londyńczykiem. Tam jest jego dom, chociaż nie wyklucza, że kiedyś powie tak o rodzinnym Gdańsku czy innym mieście na świecie. Pewien jest tylko, że będzie to miasto a nie wie, ale czy w Polsce, Wielkiej Brytanii czy Peru, nie wie. Jest otwarty na zmiany. Tego nauczył go Londyn.

– 14 lat temu skończyłem studia na gdań-

skiej Politechnice. Moja decyzja o emigracji była pokierowana pragnieniem zobaczenia i przeżycia czegoś innego niż to co oferowała mi wtedy Polska – pracę za 1500 zł brutto. Chociaż nie mówiłem biegle po angielsku, język nie stanowił dużego problemu. Ludzie żyjący w Londynie są bardzo wyrozumiali jeżeli chodzi o komunikację. Ten kulturowy tygiel miał sporo lat by przywyknąć do wszystkich możliwych akcentów i odmian angielskiego.

Ponieważ wyjeżdżał bez presji, że w Polsce zostawia rodzinę i musi szybko znaleźć stałą pracę, początki emigracji nie były dla niego bardzo stresujące. Niczego nie opłakiwał, chociaż nostalgia towarzyszyła mu na samym początku.

– Przez pierwsze dwa miesiące pracowałem w Pizza Hut, potem zatrudniłem się na budowie jako pracownik fizyczny, a po kolejnych kilku miesiącach zaproponowałem właścicielowi firmy, żeby zatrudnił mnie jako podwykonawcę. I tak po niecałym roku pobytu w Londynie miałem już własną zarejestrowaną firmę i zatrudniwszy kilku pracowników złożyłem podanie o biznes wizę, która dawała mi lepsze możliwości pracy. Wtedy jeszcze rynek brytyjski nie był otwarty dla Polaków i trzeba było się trochę postarać by legalnie pracować.

W firmie Jarka pracuje 10 Polaków i jeden Hindus.

– Zatrudniam Polaków z kilku powodów. Po pierwsze dlatego, że mam w sobie jakieś

poczucie solidarności narodowej. Po drugie, żaden Brytyjczyk nie chciałaby u mnie pracować, to jest dla nich nie do pomyślenia. Po trzecie trafiam na ambitnych, ciężko pracujących ludzi, którzy chcą coś osiągnąć i dlatego przyjechali do Anglii. Ja daję im tę możliwość, jaką sam kiedyś otrzymałem. Mam stałą ekipę ludzi, na których się jeszcze nie zawiodłem.

Nie zgadza się z opinią, że Polacy nie są dla siebie wsparciem na emigracji, że panuje zawiść i wyzysk. Uważa, że w każdej narodowości zdarzają się różni ludzie. Patrząc na swoją ekipę widzi, jak się wspierają, jak pomagają nawzajem. Ale przyznaje, że jego najbliżsi przyjaciele w Londynie to Grek, Hiszpanka i kilku Anglików. Tak jakoś wyszło.

Mimo niezwyklej popularności pracy na Wyspach, to Niemcy od lat pozostają wiodącym krajem dla emigrujących za pracą Polaków. Często wybierają tam jedynie prace sezonowe w rolnictwie, sadownictwie czy gastronomii. Wiele osób zostaje jednak na stałe. Niemiecki rynek pracy otworzył się dla Polski w 2011 roku. Za naszą zachodnią granicą mieszka już ponad pół miliona Polaków. W ciągu ostatnich trzech lat na emigrację do Niemiec zdecydowało się 125 tysięcy osób.

– Uprawianie medycyny na światowym poziomie to był mój cel od samego początku – Michał Korecki (rocznik 78). Do Niemiec wyjechał już osiem lat temu – Po skończeniu medycyny i pięciomiesięcznym stażu, próbowałem znaleźć pracę w gdyńskim szpitalu. Bezskutecznie. Doświadczyłem półrocznego bezrobocia. Dodam, że po studiach skończo-

nych z wyróżnieniem. Pamiętam to poczucie upokorzenia, że nie mogę pracować mimo największych chęci. Trochę obraziłem się na Polskę. Wybrałem Niemcy, mimo, że byłem tam do tej pory tylko dwa razy, a język znałem na poziomie naprawdę niskim. Chciałem jednak spróbować i poczuć się lekarzem, a wiedziałem, że niemieckie kliniki mogą dać mi taką możliwość.

Przeszedł długą drogę. Na początku mały szpital z oddziałem ortopedii, potem duża klinika chirurgii kręgosłupa, potem znowu szpital rejonowy w średnim mieście, obecnie duża klinika uniwersytecka w Hamburgu z obowiązkami chirurga, nauczyciela akademickiego i naukowca.

Może śmiało powiedzieć, że w osiem lat osiągnął swój cel, który wybrał już na studiach. Teraz pracuje nad doktoratem. Nie zastanawia się, jak jego zawodowe losy potoczyłyby się w Polsce, patrząc po kolegach z roku, raczej nieciekawie. On choć często zmęczony, obciążony wieloma zawodowymi obowiązkami, nie czuje frustracji, która przebiega w rozmowach z polskimi przyjaciółmi po fachu.

Dwa miliony emigrantów to duża liczba, niepokojąca. W analizach tego zjawiska padają pojęcia „exodusu”, „porażki”, „demograficznej klęski”. Trend emigracyjny nie mija, zmienia się natomiast rodzaj emigracji. Dekadę temu były to wyjazdy typu: „zarobić tam, wrócić i wydać tutaj”. Dzisiaj Ci, którzy pakują walizki, coraz częściej wyjeżdżają by rozpocząć nowe życie, odcinają korzenie. Instytut Millward Brown przeprowadził na zlecenie Work Service badania, z których wyni-



Michał Korecki
Po skończeniu medycyny i pięciomiesięcznym stażu, próbowałem znaleźć pracę w gdyńskim szpitalu. Bezskutecznie. Doświadczyłem półrocznego bezrobocia. Dodam, że po studiach skończonych z wyróżnieniem.

ka, że tylko 17 na 100 dorosłych Polaków nie rozważa emigracji. Zastanawiają się nad nią nie tylko osoby, które nie mogą znaleźć pracy, ale także te, które pracę, również na etacie, mają. Wykształceni, z pomysłem na siebie i swoją karierę zawodową, którego nie mogą zrealizować w Polsce.

– Nie żałuję swojej decyzji, gdybym miał ponowny wybór, zrobiłbym tak samo – podkreśla Michał Korecki – Realizuję się w pełni i nie mam żadnych trosk finansowych. Liczę, że nadejdzie moment, że będę chciał i mógł wrócić. Na razie pojawiają się wciąż nowe wyzwania i możliwości tutaj w Niemczech, więc odkładam tę decyzję na trzy do pięciu lat. Ale zdaję sobie sprawę, że czym dłużej tu jestem, tym trudniej będzie mi wrócić, bo sam czuję jak polskie korzenie po prostu się kruszą. Dalsza rodzina znika z pola widzenia, traci się kontakt z większością znajomych, zostają jedynie najbliższe przyjaźnie, które też na tym cierpią, bo nawet kilkukrotny kontakt w ciągu roku pozostawia niedosyt. A będąc dorosłym nie tak łatwo o nowych przyjaciół, zwłaszcza będąc „obcym”.

– Moja decyzja o emigracji była najlepszą i najważniejszą decyzją w życiu. W Londynie jest mój dom i mogę tu żyć tak jak chcę i lubię – twierdzi Jarosław Onopiuk – na razie nie planuję powrotu na stałe do kraju, ale też tego nie wykluczam. W Polsce czuję się równie dobrze i swobodnie jak 13 lat temu i jestem tu bardzo często. W dzisiejszych czasach odległość Londyn – Gdańsk jest mniej problematyczna do przebycia niż przejazd z Bałtyku w góry.

– Myślę, że nie wrócimy w ciągu najbliższej dekady, albo nawet dwóch. Dopóki nie wykształcimy dzieci – zdradza swoje plany Ewa – One są tutaj szczęśliwe w szkole, perspektywy na nasz rozwój zawodowy są ogromne, a już perspektywy na dobrą przyszłość dla dzieci nieporównywalne z tymi w Polsce. Jestem spokojna, że niezależnie czy będą chciały zostać lekarzem, nauczycielem czy piekarzem, będą miały spokojne, godne życie. A z tęsknotą za krajem można żyć.

Sylwia z rodziną nie byli w Polsce od czterech lat. Najpierw nie było środków, potem pojawiło się kolejne dziecko i nie chcieli decydować się na podróż z niemowlakiem. Rodzina i przyjaciele przyjeżdżają do nich – Z mediów i z rodzinnych opowieści wiem, że wiele się w Polsce zmieniło – napisała do mnie na Facebooku Sylwia – Ludziom żyje się lepiej. Mam nadzieję, że sprawdzę to sama na własnej skórze. Jeszcze nie teraz, nie za rok, ale kiedyś na pewno...



Jarosław Onopiuk
Moja decyzja o emigracji była pokierowana pragnieniem zobaczenia i przeżycia czegoś innego niż to co oferowała mi wtedy Polska – pracę za 1500 zł brutto

Agnieszka Katka

Gwarancje dla pomorskiej młodzieży

Praca zarobkowa to jedna z bardziej cenionych wartości wśród młodych mieszkańców miast i wsi. To dla nich szansa na usamodzielnienie się zarówno w aspekcie społecznym, jak i ekonomicznym, szansa na rozwój osobisty i niezależność w podejmowaniu decyzji życiowych. W rzeczywistości jednak statystyki dotyczące sytuacji ludzi młodych na rynku pracy wskazują na trudności jakie młodzi mają na rynku pracy. Według nich aktywny zawodowo pozostaje co trzeci Polak w wieku do 25 roku życia, a ubiegłym roku 1,29 mln osób w wieku 15–24 lata pozostawało bez pracy.



fot.: Archiwum WUP

Jednym z najważniejszych współczesnych wyzwań stojących przed Europą jest poprawa sytuacji młodych osób na rynku pracy. Ponieważ w Polsce odsetek ludzi młodych pozostających bez zatrudnienia jest wciąż minimalnie większy niż w Unii Europejskiej, dlatego Ministerstwo Pracy i Spraw Społecznych na forum europejskim zabiegało o stworzenie inicjatywy „Gwarancje dla młodzieży” i priorytetowo traktuje sprawy młodych obywateli gwarantując im pakiet różnorodnych form pomocy. W całym kraju realizowany będzie program wsparcia młodych na rynku pracy pod nazwą „Gwarancje dla młodzieży”, który ma zapewnić młodym dostęp do sprawdzonych ofert pracy, możliwość dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu.

Staż i szkolenie gwarantowane

Celem programu jest pomoc młodzieży w zdobywaniu doświadczenia zawodowego lub przekwalifikowaniu się, zgodnie z potrzebami lokalnych pracodawców. Każdy z uczestników programu objęty będzie indywidualnym planem działania i na tej podstawie dobierana będzie właściwa i najbardziej skuteczna dla niego forma pomocy. „Gwarancje dla młodzieży” adresowane będą do czterech grup: osób w wieku 15–17 lat, które przerwały naukę; osób w wieku 18–24 lata, które nie są zatrudnione, uczą się i nie doszkalają, w tym również osób wymagających szczególnego wsparcia; osób w wieku 18–25 lat zarejestrowanych jako bezrobotni, w tym również studentów zaocznych i wieczorowych;

absolwentów szkół i uczelni, pozostających bez pracy w okresie 48 miesięcy po ukończeniu edukacji oraz bezrobotnych w wieku 18–29, którzy będą mogli otrzymać w wsparcie w zakresie rozwoju przedsiębiorczości w formie pożyczek udzielanych przez bank. Młodzi bezrobotni będą mogli skorzystać ze wsparcia urzędów pracy, Ochotniczych Hufców Pracy, agencji zatrudnienia, instytucji finansowych a także projektów wyłonionych w ramach konkursów. Gwarancje są częścią „Pakietu na rzecz zatrudnienia młodzieży” wypracowanego przez Komisję Europejską.

Dodatkowe miliony dla młodzieży w powiatach

Poza programem „Gwarancje dla młodzie-

„Gwarancje dla młodych” to propozycja Komisji Europejskiej przedstawiona w 2012 roku w ramach pakietu na rzecz zatrudnienia młodzieży (Youth Employment Package). To skierowany do państw członkowskich postulat zapewnienia ludziom w wieku do 25 lat, którzy nie mają zatrudnienia, nie kształcą się ani nie szkolą (tzw. młodzież NEET, ang. not in employment, education and training). „Gwarancjami dla młodzieży” objęte zostaną wszystkie osoby w wieku 15–25. Na koniec 2013 r. grupa ta stanowiła 18,6% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych. 8,4% z nich stanowią osoby z dyplomem uczelni wyższej, 26,5% posiada wykształcenie policealne i średnie zawodowe. Jednocześnie prawie 30% młodych bezrobotnych nie posiada żadnych kwalifikacji zawodowych. I to właśnie brak doświadczenia oraz niedopasowanie kwalifikacji do rynku pracy są głównymi przyczynami bezrobocia młodych. Dodatkowo, większość pracodawców wymaga min. półrocznego doświadczenia od potencjalnych pracowników. „Gwarancje dla młodzieży” stanowią uzupełnienie realizowanych już przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej działań skierowanych do młodych bezrobotnych. W latach 2014–2021 wsparciem ma zostać objętych prawie 2,4 mln osób.

” powiatowe urzędy pracy z województwa pomorskiego w ciągu całego roku starały się pozyskać dodatkowe środki m.in. na aktywizację zawodową bezrobotnej młodzieży. W maju do 14 powiatów na Pomorzu wpłynęło na ten cel w sumie 4 mln 900 tys. zł. O środki Funduszu Pracy z rezerwy Ministra Pracy i Polityki Społecznej wnioskowały powiatowe urzędy pracy ze Słupska, Kartuz, Pucka, Lęborka, Wejherowa, Malborka, Kościerzyny, Nowego Dworu Gdańskiego, Sztumu, Chojnic, Człuchowa, Bytowa, Tczewa i Starogardu Gdańskiego. O największą kwotę wnioskował PUP w Człuchowie, a ostatecznie na potrzeby młodych mieszkańców w swoim powiecie pozyskał ponad 1 mln zł. Żeby otrzymać dodatkowe pieniądze urzędy pracy musiały przygotować projekty, których realizację uzasadnia szczegółowa analiza sytuacji na lokalnym rynku pracy i identyfikacja jego głównych problemów oraz odpowiedni dobór działań zwiększających szanse uczestników na zdobycie zatrudnienia. Projekty programów opiniował Marszałek Województwa Pomorskiego, a rekomendowane przez siebie wnioski, wraz z ich oceną, przekazał do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Pieniądze będą przeznaczone na pomoc 809 osobom do 30 roku życia. Za dodatkowe środki powiaty mogą finansować m.in.: bony stażowe, bony zasiedleniowe, bony szkoleniowe, stypendia stażowe i szkoleniowe oraz dofinansowanie wynagrodzenia. Więcej informacji o środkach FP, jakimi dysponują poszczególne powiatowe urzędy pracy na Pomorzu znajduje się tu: www.wup.gdansk.pl/fp

Trudności młodych na rynku pracy

Czym w konfrontacji z pozostałymi grupami na rynku pracy przegrywają młodzi u pracodawców? Przede wszystkim brakiem doświadczenia zawodowego. Według statystyk im wyższy poziom wykształcenia tym większe szanse znalezienia pracy, lepsza perspektywa rozwoju zawodowego i wyższe zarobki. Jednak sam dyplom nie jest gwarantem zatrudnienia. Bezrobocie dotyka absolwentów

wszystkich kierunków szkół wyższych zarówno nauk ścisłych, jak i uczelni technicznych oraz nauk humanistycznych. W trudniejszej sytuacji pozostaje młodzież, która nie ma odpowiedniego wykształcenia i mieszka w małych miejscowościach bądź na wsi. Jedną z barier, którą muszą pokonać młodzi mieszkańcy wsi jest komunikacja. Działania tamtejszej młodzieży w sporej części uzależnione są od transportu, dodatkowo trudno

w małych społecznościach tworzyć lokalny rynek pracy, gdyż może pojawić się problem ze znalezieniem odpowiednich odbiorców usług. Młodzi potrzebują kompleksowego wsparcia obejmującego doradztwo zawodowe, szkolenia, staże, środków finansowych na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Tak, by wskutek działań, którymi zostaną objęci, zwiększyła się ich zdolność do poruszania się po rynku pracy, wzrosła motywacja do poszu-



fot.: Archiwum WUP

kiwania pracy, zdobywania nowych kompetencji i podnoszenia posiadanych kwalifikacji pod potrzeby lokalnych pracodawców oraz by młodzi chętniej decydowali się na zakładanie własnych firm.

Młodzi z mocą

Rok 2015 będzie kolejnym, w którym województwo pomorskie będzie dysponowało środkami z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS). Celem EFS od początku jego istnienia jest dążyć do tego, by jak największą liczbę osób miało pracę, a warunki zatrudnienia były jak najlepsze. W latach 2007–2013 Pomorzanie korzystali z unijnej pomocy biorąc udział w projektach realizowanych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Za pieniądze, którymi dysponował Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku ponad 45 tysięcy osób szkoliło się, podnosiło kwalifikacje, nabywało nowe kompetencje, zdobywało doświadczenie zawodowe. W przyszłym roku Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku i powiatowe urzędy pracy z Pomorza będą się starać o poprawę sytuacji młodych na rynku pracy w korzystając ze środków unijnych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (POWER). W swoich działaniach koncentrować się będą przede wszystkim na wspieraniu młodych mieszkańców województwa oferując im kompleksowe i wielowymiarowe wsparcie zgodne z ich indywidualnymi predyspozycjami i oczekiwaniami. W ramach POWER-a realizowane będą wspomniane wcześniej „Gwarancje dla młodzieży”, w tym: staże, szkolenia, przygotowanie zawodowe, bony szkoleniowe, stażowe i zatrudnieniowe, dotacje na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. Pierwsze projekty skierowane do młodych ruszą najprawdopodobniej w pierwszych miesiącach 2015 roku i będą to tzw. projekty systemowe realizowane przez powiatowe urzędy pracy z województwa pomorskiego.

Sytuacja młodych się poprawia

Dane statystyczne z ostatnich miesięcy pokazują, że liczba młodych bezrobotnych w województwie pomorskim sukcesywnie się zmniejsza. Czy jest to efekt intensywnie prowadzonych działań dedykowanych młodym, czy ta zmiana na rynku jest podyktowana innymi czynnikami? W opinii dyrektorów powiatowych urzędów pracy to m.in. efekt poprawy koniunktury gospodarczej w kraju, wzrost zapotrzebowania na pracowników wśród lokalnych pracodawców oraz działania urzędów pracy.



fot.: Archiwum WUP



Roland Budnik
dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Gdańsku

Obserwowany od kilku miesięcy spadek liczby zarejestrowanych bezrobotnych do 30. roku życia to efekt wielu czynników. Ważną rolę odgrywa tu długo wyczekiwana poprawa koniunktury gospodarczej w kraju oraz wzrost zapotrzebowania na pracowników. Równie istotny jest także otwarty rynek pracy w Unii Europejskiej i możliwość swobodnego podejmowania pracy w różnych państwach Wspólnoty. Nie bez znaczenia są tendencje demograficzne, tj. starzenie się społeczeństwa w Polsce, jak i w całej Europie. Od kilku lat priorytetem Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz Unii Europejskiej jest aktywizacja ludzi młodych, początkowo do 25. roku życia, obecnie do 30. roku życia. Znaczna część środków Funduszu Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego była i jest przeznaczana na różne formy aktywizacji właśnie tej grupy. Te wszystkie czynniki złożyły się na poprawę sytuacji ludzi młodych na rynku pracy. Dla przykładu, na dzień 30 czerwca 2014 r. udział osób do 25. roku życia w ogólnej liczbie bezrobotnych wyniósł w Gdańsku 14,7 proc. Na koniec 2010 r. wynosił on 25,2 proc. W czerwcu stopa bezrobocia wśród osób do 25. roku życia wyniosła w Polsce 24,6 proc., a dla po-

równania np. w Grecji aż 56,9 proc., w Hiszpanii 53,5 proc., w Chorwacji 49 proc. Lepsza sytuacja była w Niemczech (7,9 proc.) i Austrii (9,5 proc.).



Miroslaw Ginter
dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Kościerzynie

Od kilku lat spada liczba młodych bezrobotnych w powiecie kościerskim, a szczególnie wysoką dynamikę spadku obserwujemy w bieżącym roku. Na spadek bezrobocia młodych w naszym powiecie miało wpływ wiele czynników, m.in.: mniejszy napływ ludzi młodych do rejestru bezrobotnych, częściowo będący efektem niżu demograficznego w rocznikach wchodzących na rynek pracy, większa liczba podjęć pracy w wyniku poprawy koniunktury gospodarczej, większa skala działań aktywizacyjnych skierowanych do ludzi młodych prowadzona przez PUP w Kościerzynie, większa liczba wyłączeń ludzi młodych z ewidencji bezrobotnych z powodu niepotwierdzenia gotowości do pracy. Pomimo tego udział bezrobotnych do 25 roku życia w ogólnej liczbie bezrobotnych (ok. 26%) jest nadal jednym z najwyższych wskaźników w województwie pomorskim, stąd konieczność koncentrowania działań i kierowania pomocy do grupy młodych mieszkańców powiatu.



fot.: Archiwum WUP

Jest praca, nie ma maszynistów

O problemach w naborze pracowników, deficytach kadrowych i oczekiwaniach pracodawcy rozmawiamy z Mirosławem Łosińskim, Dyrektorem ds. Operacyjnych w firmie Lotos Kolej

BARBARA KUKLIŃSKA: Portal pracuj.pl podał ostatnio informację, że niemal 80% pracodawców w Polsce ma trudności w rekrutacji osób o odpowiednich kompetencjach. Czy w firmie Lotos Kolej też występują takie problemy?

MIROSŁAW ŁOSIŃSKI: Firma LOTOS Kolej której głównym zadaniem jest realizowanie towarowych przewozów kolejowych niestety spotyka się z brakiem odpowiednich kompetencji u kandydatów podczas rekrutacji. W szczególności problemy występują w naborze na takie stanowiska pracy jak maszynista i rewident taboru kolejowego.

Jakie widzi Pan przyczyny problemów w naborze pracowników? Czy jest to przede wszystkim brak kwalifikacji czy może decydują inne czynniki – zbyt wysokie wymagania kandydatów w kwestii płac, niechęć do pracy, emigracja zarobkowa?

Sądzę, że główną przyczyną braku odpowiednich kwalifikacji przez kandydatów ubiegających się o pracę na stanowisku maszynisty bądź rewidenta taboru kolejowego jest przede wszystkim brak stosownych publicznych ośrodków szkoleniowych, szkół zawodowych czy też techników przygotowujących młodych ludzi do pracy na kolei. Obecnie kandydat chcący zdobyć uprawnienia maszynisty musi przejść długotrwały i kosztowny kurs w prywatnym ośrodku szkoleniowym oraz odbyć odpowiednią praktykę zawodową. Taki długi i kosztowny proces demotywuje niestety mło-

dy kadry pracowniczej co przyniesie negatywne skutki i straty dla całej branży.

Osoby o jakich kwalifikacjach i kompetencjach poszukuje obecnie Lotos KOLEJ?

Kandydat do pracy w LOTOS Kolej powinien cechować się przede wszystkim zaangażowaniem i chęcią do pracy, jak również odpowiednimi kwalifikacjami (w tym np. licencje, uprawnienia) które w dalszej swojej karierze mógł by rozwijać i podwyższać. Ponadto w zależności od rodzaju stanowiska pod uwagę bierzemy bardzo różne aspekty. Mogą to być warunki fizyczne czy zdrowotne wymagane na danych stanowisku, dyspozycyjność rozumiana tak, jak tego wymaga realizacja celów danego stanowiska. Bierzemy też pod uwagę osiągnięcia zawodowe i pozazawodowe, przyglądamy się na ile kandydat efektywnie używa zdobytą wiedzę i umiejętności, czy zna rynek, na którym działamy, naszą ofertę, firmę i konkurencję. Możemy wymagać niezawodności i sumienności, pewności siebie, samodzielności. Należy jednak pamiętać o pewnych naturalnych ograniczeniach. Rzadko kiedy młody wiek idzie w parze z dużym doświadczeniem, kreatywności z pedantyczną dbałością o szczegóły, szybkość działania z dokładnością, itp. Na motywację w naszej firmie i na tym właśnie stanowisku mają wpływ różne czynniki m.in. potrzeby kandydata, jego sytuacja rodzinna, warunki materialne itd.

Czy widzi Pan zmiany w podejściu do pracy młodych ludzi i zmiany w ich wykształceniu, kompetencjach na przestrzeni ostatniej dekady?

Nasza firma zatrudnia w dużej mierze młodych ludzi którzy po zdobyciu wykształcenia mają szansę nabyć praktykę i rozpocząć karierę zawodową. Większość z nich może się poszczycić wyższym wykształceniem, znajomością co najmniej jednego języka obcego, swobodną obsługą komputera i dużą chłonnością na nowinki techniczne. Widać w tych ludziach dużo kreatywności, chęć tworzenia, zdobywania nowych umiejętności, lecz często zauważamy u nich brak takich cech jak dyscyplina, dbałość o szczegóły czy sumienność. Profil kształcenia zmienił się z zawodowo-technicznego na ogólnokształcący – studia wyższe. Rynek pracy powinien być bogaty w zarówno jednych jak i drugich fachowców tak więc możemy zapomnieć o wykształceniu zawodowym i technicznym, które jest równie ważne i powinno być dostępne dla młodych ludzi.

Bardzo dziękuję za rozmowę

Czyli dostrzega Pan w branży kolejowej niedostosowanie profili kształcenia do potrzeb pracodawców...

Już od paru lat w branży kolejowej, zlokalizowanej nie tylko na Pomorzu, ponieważ problem ten dotyczy całego obszaru kraju, można zaobserwować wyższy popyt od podaży na rynku pracy maszynisty i rewidenta. Rynek ten stał się rynkiem pracownika a nie pracodawcy.

O jakiej wielkości deficytu kadrowego w branży kolejowej mówimy?

W skali makro dziś w Polsce brakuje około 1000 maszynistów. Patrząc z jednej strony na potężne inwestycje w infrastrukturę kolejową, które dziś są realizowane, na rozwój transportu intermodalnego oraz całej branży kolejowej w tym szczególnie przewozów towarowych, a z drugiej na coraz wyższą średnią wieku pracowników zatrudnionych w zawodzie maszynisty co za chwilę będzie skutkowało lawinowymi odejściami na emeryturę, szacuje się, że liczba zapotrzebowania do pracy na stanowisku maszynisty w przeciągu paru lat wzrośnie do 5000 osób. Brak reakcji rozumianej poprzez tworzenie nowych ośrodków szkoleniowych, reaktywacji szkół które będą kształcić w zawodach kolejowych spowoduje, że kolej spotka się z ogromnym deficytem wykwalifikowanej

Barbara Kuklińska

Rozwój zawodowy – w poszukiwaniu źródeł energii

Co wpływa na nasz rozwój, wybory edukacyjne i zawodowe? Czy to rodzina i wychowanie są głównymi czynnikami determinującymi nasze życie, czy może jednak kluczowa jest edukacja? To pytanie stawiali sobie uczestnicy konferencji „Rodzina, edukacja, praca – w poszukiwaniu źródeł energii do rozwoju zawodowego”, zorganizowanej 11 czerwca przez Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku.

W pierwszej prelekcji dr Justyna Radkowska – Pasikowska z Akademii Pomorskiej w Słupsku mówiła o determinującym wpływie szkoły i szeroko pojętej edukacji na młodego człowieka. Porównane zostały systemy edukacji z różnych krajów.

Halina Krupa, która prowadzi gabinet psychoterapii i psychoedukacji w Słupsku i jednocześnie zajęcia z młodzieżą w gimnazjum, mówiła o sukcesie psychoedukacji i jej wpływie na młodego człowieka. Dzieliła się ze słuchaczami szeregiem doświadczeń z własnej pracy nauczycielskiej, gdzie warsztaty psychoedukacyjne pozwoliły jej na przepracowanie z grupami młodych ludzi wielu trudnych tematów.

Andrzej Romaniuk, specjalista zarządzania zasobami ludzkimi, odpowiedzialny za rekrutację w firmie IKEA zastanawiał się, co wpływa na chęć pracownika do pracy.

– By chciało się chcieć potrzebne są cztery czynniki – mówił Romaniuk – bezpieczeństwo, dobre relacje z współpracownikami i szefostwem, przyjazna atmosfera i własne nastawienie.

Wymieniał też cechy, jakich poszukuje w potencjalnych pracownikach swojej firmy – Szukamy ludzi entuzjastycznie nastawionych do życia – podkreślał – Którzy nie boją się iść pod prąd, potrafią bronić swoich racji, ale też słuchać innych i być otwartymi na różne alternatywy.

Kiedy wszyscy uczestnicy konferencji zapragnęli być już pracownikami szwedzkiej firmy, na scenie pojawił się dr Jacek Kozłowski, prezes zarządu ICF Polska, który nieco ostudził entuzjazm, opowiadając jakie koszty ponosimy zmieniając pracę.



fot.: Archiwum WUP

– Zmiana towarzyszy nam nieustannie, przez całe życie – mówił dr Kozłowski – bardzo ważna jest świadomość, że zmiana jest procesem i zanim zaczniesz być różowo, to często może być szaro, a nawet czarno.

Uczestnicy konferencji mogli dowiedzieć się jak w psychice człowieka powstaje emocjonalny cykl zmian niezaplanowanych, a z takimi najczęściej mamy do czynienia oraz zmian planowanych. Na koniec dr Kozłowski przedstawił...wzór na zmianę, który pokazuje jakie czynniki muszą mieć miejsce, by zmiana była trwała i przyniosła efekty.

Uważność to szczególnie rodzaj świadomej uwagi, niesądzącej i skierowanej na bieżącą chwilę – tłumaczyła w końcówce konferencji dr Ewa Kochanowska, założycielka Kliniki Stresu.

– Ilu z nas – pytała siedzących na sali Kochanowska – w codziennej gonitwie, natłoku spraw pozwala sobie po prostu „być”, przez chwilę nie sprawdzać maila, nie odbierać telefonów, nie sprzątać, nie być na bieżąco z pięcioma serwisami internetowymi? Czy naprawdę potrafimy zwyczajnie usiąść i wykonać tylko jedną czynność; tylko popatrzyć w niebo, tylko napić się kawy, pozwolić myślom płynąć? Jeśli nie, trzeba to w sobie zmienić, trzeba ćwiczyć. Bo życie polega na tym, żeby świadomie być: tu i teraz.

Takim mottem zakończyła się kolejna konferencja, na której mieli okazję spotkać się i wymienić poglądami przedstawiciele różnych środowisk związanych z pomorskim rynkiem pracy i edukacji.

dr Jacek Kozłowski, Prezes Zarządu ICF Polska

Psychologia zmiany, czyli jak radzić sobie z tym, co nieuniknione

Każdej zmianie, zarówno w życiu osobistym, jak i zawodowym, towarzyszą emocje. Don Kelley i Daryl Conner opisali naturalny cykl reakcji emocjonalnych, które pojawiają się w sposób nieunikniony w procesie przechodzenia przez zmiany zaplanowane. Świadomość tych emocji pozwala lepiej się do nich przygotować, a w efekcie lepiej sobie z nimi radzić.

Na emocjonalny cykl zmiany planowanej składa pięć faz:

1. nieświadomy optymizm,
2. świadomy pesymizm,
3. realizm pełen nadziei,
4. świadomy optymizm,
5. sukces.

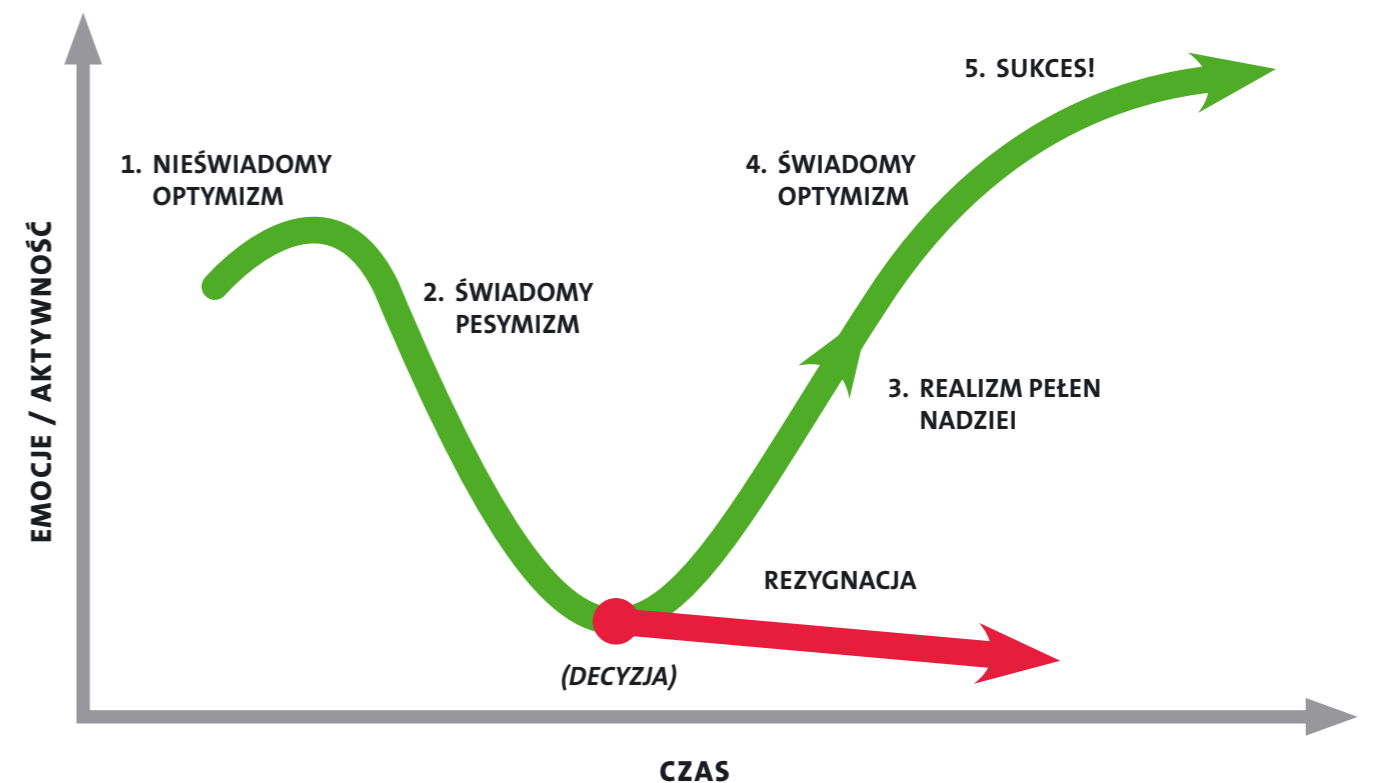
Poniższy wykres ilustruje, jak poziom naszej aktywności i towarzyszące mu reakcje emocjonalne zmieniają się w miarę przechodzenia przez kolejne fazy.

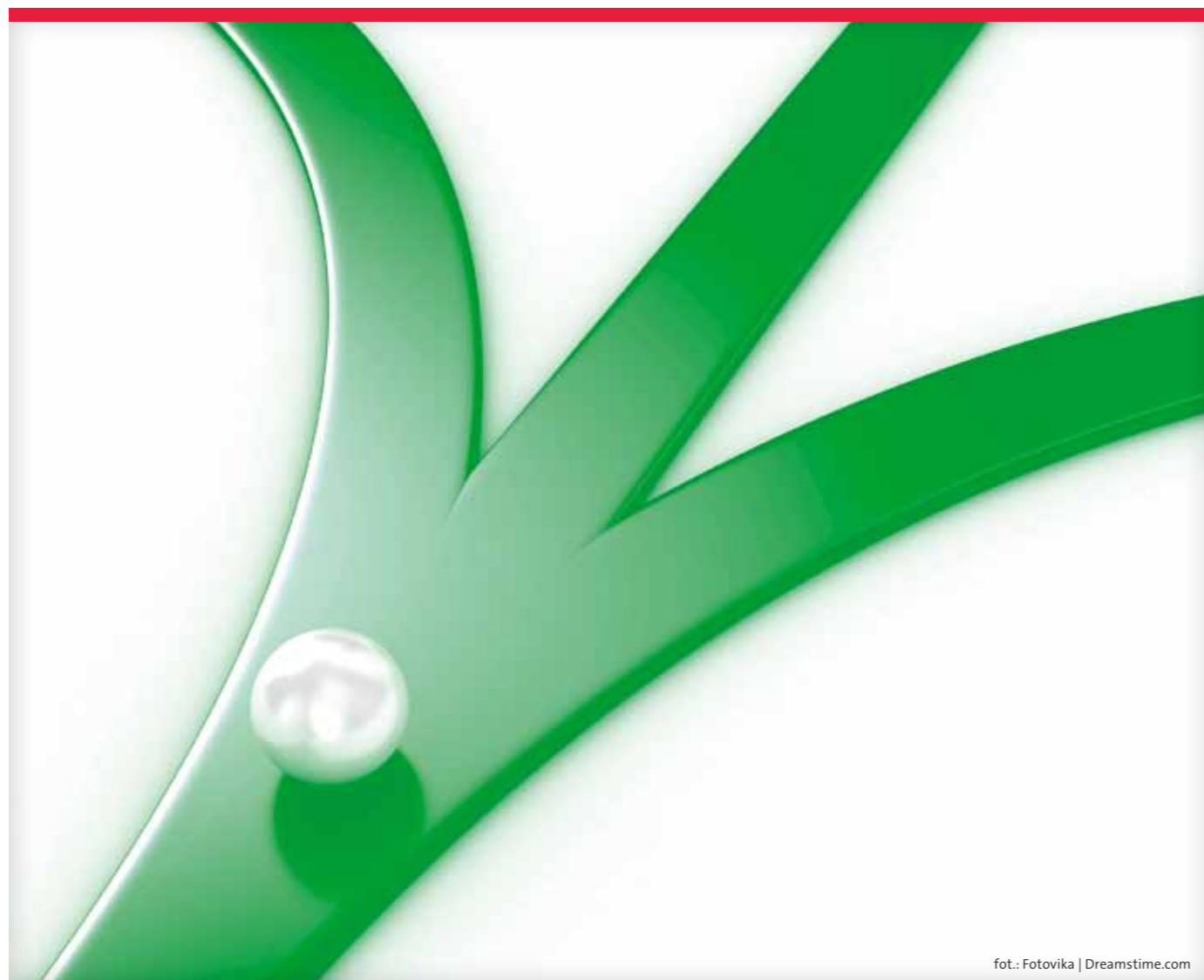
FAZA 1. NIEŚWIADOMY OPTYMIZM

W fazie 1. odczuwamy podekscytowanie związane z podejmowaniem nowego wyzwania. Poziom emocji jest wysoki, a my skupiamy się raczej na działaniu, niż na myśleniu. Zazwyczaj w niewielkim stopniu zdajemy sobie sprawę z trudności, jakie mogą pojawić się na naszej drodze. Ten stan ekscytacji warto wykorzystać, tworząc graficzną mapę marzeń, mapę skarbów lub też po prostu spisując listę korzyści, które mamy nadzieję uzyskać po osiągnięciu celu. Będzie to działało na nas motywująco w kolejnych fazach.

FAZA 2. ŚWIADOMY PESYMIZM

W miarę rozwoju sytuacji zaczynamy często odczuwać negatywne emocje związane ze zmianą – szczególnie gdy na naszej drodze pojawią się trudności. Bywamy sfrustrowani nieustannym zmaganiem się z wyzwaniami lub zaczynamy odczuwać lęk przed niepowodzeniem. Na tym etapie projekty zmian są często przez nas zarzucane lub – w poszukiwaniu pretekstu – zaczynamy je „testować”. Robimy to albo publicznie, słysząc nieradko słowa krytyki lub powątpiewania w nasz sukces, albo prywatnie, tracąc nimi zainteresowanie, mając ambiwalentny stosunek do całej sytuacji, a w efekcie ograniczając swoje zaangażowanie. Widoczną tego oznaką bywa prokrastynacja. Sposobem na przezwycięzenie kryzysu może być dokonanie przeglądu





fot.: Fotovika | Dreamstime.com

celów i upewnienie się, czy są one dla nas nadal atrakcyjne i osiągalne, czy też wymagają dostosowania do nowego sposobu rozumienia sytuacji. W tej fazie nieocenione może okazać się wsparcie ze strony coacha, mentora lub innych osób, które mogą pomóc poradzić sobie z wyzwaniami i z autosabotującymi myślami. Inną pomocną techniką może być prowadzenie dziennika – werbalizowanie wątpliwości i obaw zazwyczaj pomaga lepiej sobie z nimi radzić.

FAZA 3. REALIZM PEŁEN NADZIEI

W miarę wyzbywania się wątpliwości nasz pesymizm powinien zacząć maleć. Nadal odczuwamy lęk, ale rośnie też prawdopodobieństwo skutecznego radzenia sobie z problemami, gdyż jesteśmy coraz lepiej zaznajomieni z sytuacją. Na tym etapie najlepiej sprawdzą się plany działania (action plans) oraz wszelkie narzędzia do zarządzania projektami. Jest to też etap kształtowania nawyków, które będą utrwalać dokonaną zmianę.

FAZA 4. ŚWIADOMY OPTYZMIZM

W tej fazie zaczynamy odczuwać pewność, że dokonaliśmy właściwego wyboru. Spoglądamy na zmianę oczami osoby doświadczonej i odczuwamy coraz mniejszy lęk napotykać kolejne problemy. Warto na tym etapie stosować afirmację w celu utrzymania pozytywnego nastawienia. Warto też wspierać innych, którzy są na wcześniejszych etapach własnych zmian – jest to doskonały sposób utrwalania nowych umiejętności, a przy okazji powód do satysfakcji płynącej z bycia dla kogoś źródłem inspiracji.

FAZA 5. SUKCES

Osiągając zmierzony cel odczuwamy zazwyczaj wielką satysfakcję. Warto celebrować sukces oraz podziękować osobom, które wsparły nas w procesie dokonywania zmiany. Warto też zastanowić się, co poszło dobrze i czego się nauczyliśmy. Taki przegląd całego procesu podniesie naszą samoświadomość i pomoże nam w realizacji podobnych projektów w przyszłości.

PODSUMOWANIE

Nie istnieje panaceum, które uczyniłoby proces dokonywania zmian życiowych prostym i bezbolesnym. Każde wyzwanie, które na początku wydaje się mieć same dobre strony, okazuje się być trudniejsze i wymagające większych nakładów niż się spodziewaliśmy. Jeśli koszty materialne lub emocjonalne okazują się być zbyt wysokie, możemy wycofać się z decyzji o zmianie. Z drugiej strony, jeśli wątpliwości i pesymizm nie przekraczają naszego progu tolerancji, rośnie szansa na rozwianie naszych obaw i ruszenie naprzód. Jedno jest pewne: albo zapłacimy za osiągnięcie tego, czego chcemy, albo zapłacimy za nieosiągnięcie tego, czego chcemy. Ale koszty poniesiemy na pewno.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy – mały przewodnik po możliwościach

Krajowy Fundusz Szkoleniowy to nowy instrument polityki rynku pracy. Na jego finansowanie została przeznaczona część środków Funduszu Pracy. Stworzony został by finansować kształcenie ustawiczne osób pracujących.

CO MOŻNA SFINANSOWAĆ?

- diagnozowanie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ze środków KFS,
- kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
- egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
- badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
- ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem

KTO MOŻE UBIEGAĆ SIĘ O TE ŚRODKI?

O wsparcie finansowe z KFS w zakresie kształcenia ustawicznego mogą wystąpić pracodawcy, którzy zamierzają inwestować w podnoszenie kompetencji pracowników lub własnych. W latach 2014–2015 środki te są dedykowane osobom, które ukończyły 45 rok życia.

KWOTA DOFINANSOWANIA

Pracodawca może otrzymać środki na sfinansowanie:

- 80% kosztów kształcenia ustawicznego, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika (pracodawca pokryje 20% kosztów)
- 100% kosztów kształcenia ustawicznego – jeśli należy do grupy mikroprzedsiębiorców, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika

W JAKI SPOSÓB UBIEGAĆ SIĘ O ŚRODKI Z KFS?

- Pracodawca, który jest zainteresowany uzyskaniem wsparcia z Krajowego Funduszu Szkoleniowego musi złożyć wniosek do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności.
- W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku, odpowiedni powiatowy urząd pracy zawiera z pracodawcą umowę o finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy.
- Pracodawca zawiera również umowę z pracownikiem, który będzie szkolił się w ramach funduszy z KFS, gdzie zawarte zostają prawa i obowiązki stron.
- Pracownik, który nie ukończył kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS z powodu rozwiązania przez niego umowy o pracę lub rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, jest obowiązany do zwrotu pracodawcy poniesionych kosztów, na zasadach określonych w umowie z pracodawcą. Pracodawca zwraca staroście środki KFS wydane na kształcenie ustawiczne pracownika, na zasadach określonych w umowie.



WAŻNE!
Wybór instytucji edukacyjnej prowadzącej kształcenie ustawiczne lub przeprowadzającej egzamin jest pozostawiony pracodawcy.
Więcej informacji na naszej stronie internetowej www.wup.gdansk.pl/kfs oraz na stronach powiatowych urzędów pracy

Barbara Kuklińska

Urząd w wersji on-line

Czasy, kiedy w kolejkach do urzędów pracy można było spędzić wiele godzin powoli odchodzą do lamusa. Coraz częściej klienci służb zatrudnienia wybierają dogodniejsze rozwiązania. Obecnie wiele spraw można załatwić nie wychodząc z domu.

Oto lista najnowszych usług wprowadzonych przez urzędy pracy:

1. Obsługa wniosków o dokonanie rejestracji jako osoba bezrobotna lub poszukująca pracy
Usługa ta jest dostępna od maja 2013 roku. Do połowy tego roku z takiej możliwości skorzystało ponad 130 tysięcy osób w całym kraju. Najwięcej wniosków w postaci elektronicznej zostało złożonych na stronie Powiatowego Urzędu Pracy w Gdańsku (24 701 wniosków), za nim na liście w pierwszej piątce plasują się urzędy z Poznania, Wrocławia, Warszawy i Krakowa.

2. Zgłoszenie oferty pracy przez pracodawcę
Pracodawca, nie wychodząc z biura może obecnie zgłosić do właściwego dla swojej firmy powiatowego urzędu pracy wolne miejsca pracy wypełniając formularz.

3. Oświadczenie o zamiarze powierzenia wykonywania pracy obywatelowi Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej lub Ukrainy

więcej na www.praca.gov.pl

Latem została również uruchomiona zmodernizowana **Centralna Baza Ofert Pracy**, która jest oficjalną, internetową bazą ofert pracy prowadzoną i udostępnianą przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej.

Aktualna wersja CBOP zawiera dwie zakładki: Oferty pracy, staży i praktyk, gdzie tak jak dotychczas, użytkownicy mogą odnaleźć oferty pracy, z tym że łatwiej im będzie odszukać propozycje staży i przygotowania zawodowego dorosłych oraz Kalendarz targów, giełd i szkoleń, w której udostępnione zostały informacje o wydarzeniach organizowanych przez powiatowe urzędy pracy: targach pracy, giełdach pracy i szkoleniach.

Użytkownicy zmodernizowanej CBOP mają możliwość przeszukiwania bazy z wykorzystaniem prostej wyszukiwarki oraz wyszukiwarki zaawansowanej, dzięki której zyskali możliwość szybkiego przeszukiwania danych wg określonych kategorii.

Zachęcamy do korzystania z CBOP – www.oferty.praca.gov.pl

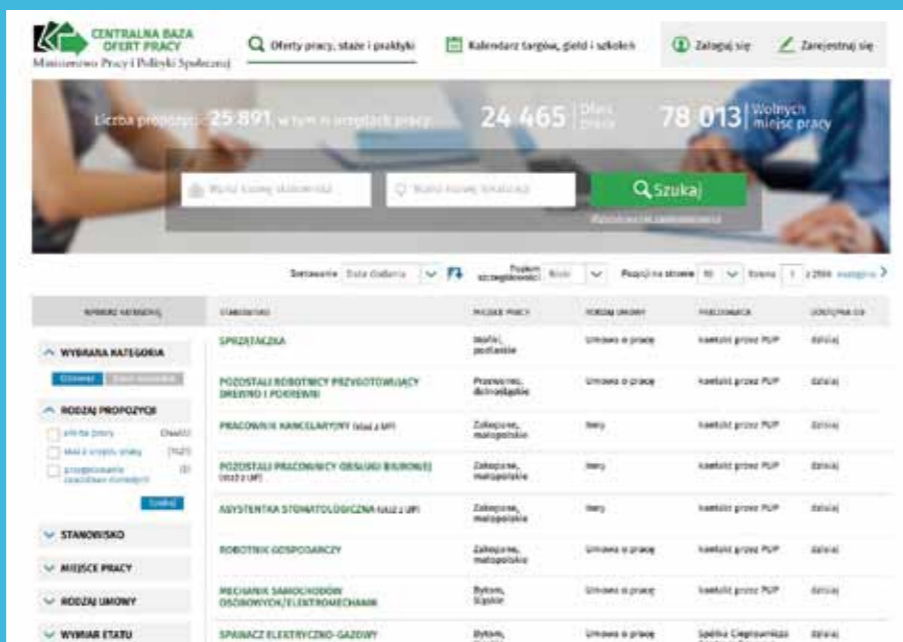


foto: Mark Scates | Dreamstime.com

Ewa Ostrogórska

Instytucje muszą postawić na współdziałanie

foto: Robert Kneschke | Dreamstime.com

Badanie ewaluacyjne „Ocena wpływu projektów zrealizowanych w województwie pomorskim w ramach Priorytetu VI i VII PO KL na integrację działań regionalnych instytucji rynku pracy i instytucji pomocy i integracji społecznej” Priorytet VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich Priorytet VII Promocja integracji społecznej

Podejmowanie współpracy w ramach realizacji różnego rodzaju działań, zadań, aktywności niesie za sobą liczne korzyści. Realizacja projektów w partnerstwie daje m.in. możliwość wypracowania wspólnego rozwiązania problemu oraz odejścia od fragmentarycznych i często nieskoordynowanych działań, podejmowanych przez różne podmioty w tych samych obszarach. Projekty realizowane w partnerstwie przyczyniają się także do nawiązania współpracy między instytucjami i organizacjami reprezentującymi różne grupy interesariuszy, co wpływa na proces wzajemnego uczenia się i rozwiązywania problemów.

Zintensyfikowanie działań mających na celu integrację instytucji rynku pracy i instytucji pomocy społecznej oraz stymulujących je do zacieśniania współpracy może przyczynić się do zwiększenia skuteczności i efektywności wsparcia udzielanego osobom bezrobotnym. Współpraca tych instytucji przy realizacji działań z zakresu pomocy społecznej i aktywizacji zawodowej jest również ważna, z uwagi na to, że kierują one swoje usługi do klientów, którzy w dużej części korzystają ze wsparcia obu instytucji.

Ocenie wpływu projektów realizowanych wspólnie przez podmioty zajmujące się rynkiem pracy oraz pomocą społeczną na integrację działań tych instytucji służy zrealizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy

w Gdańsku badanie ewaluacyjne. Wyniki tego badania i wypracowane na ich podstawie rekomendacje mają być pomocne w zaplanowaniu przyszłych działań w taki sposób, aby zwiększały one szanse na przetrwanie zawieranych w ramach projektów partnerstw po zakończeniu ich finansowania ze środków UE.

Wspólna realizacja projektów w przypadku powiatowych urzędów pracy najczęściej odbywała się z ośrodkami pomocy społecznej i organizacjami pozarządowymi, zaś w przypadku ośrodków pomocy społecznej z urzędami pracy i instytucjami szkoleniowymi. Przeprowadzone badanie ewaluacyjne wskazało, że współpraca powiatowych urzędów pracy z ośrodkami pomocy społecznej jest w województwie pomorskim niemal powszechna, a główną formą tej współpracy jest wzajemna wymiana informacji. Może mieć to związek głównie z realizacją obowiązków ustawowych, niekoniecznie zaś świadczy o realizacji działań opartych na szczególnie pogłębionej współpracy przy realizacji celów związanych z przywracaniem do pracy bezrobotnych klientów opieki społecznej.

Jednym z głównych wątków wywiadów grupowych z przedstawicielami badanych instytucji była kwestia motywacji do współpracy, czynników do niej zachęcających, warunków udanej współpracy oraz korzyści z niej płynących.

Wśród czynników zachęcających i osiągniętych korzyści uczestnicy wywiadów wskazali przede wszystkim na:

- potrzebę racjonalnego działania,
- unikanie dublowania podejmowanych działań,
- korzystanie z wiedzy o klientach,
- możliwość uczenia się i skorzystania z wiedzy partnerów w lepszym świadczeniu usług,
- wzrost skuteczności działań na rzecz wspólnego klienta,
- danie szansy udziału małym podmiotom w realizacji projektów,
- możliwość pozyskania dodatkowych środków finansowych na wsparcie klientów (dodatkowe punkty przyznawane projektom partnerskim).

Kwestia barier w podejmowaniu współpracy nie zarysowała się zbyt mocno – w zasadzie można powiedzieć, że nie ma szczególnych barier dla tych, którzy są chętni do współpracy. Z punktu widzenia „szeregowych” pracowników problemem bywa czasem brak woli „dyrekcji” do współpracy, ale także brak wiedzy o motywach „dyrekcji” podejmującej współpracę.

Bariera – jeśli już są dostrzegane, to są nimi:

- zły przepływ informacji,
- regulacje prawne,

- ogólna niechęć do współpracy,
- zmiany na stanowiskach kierowniczych w urzędach,
- przekonanie, że projekt partnerski jest trudniejszy,
- obawa przed zobowiązaniem się do czegoś,
- wydłużone procedury,
- niepełna wiedza partnerów o zasadach realizacji projektów w ramach PO KL,

- odległość utrudniająca bieżące kontakty.
- To, co niepokoi przedstawicieli badanych instytucji, to ryzyko przerwania korzystnych zmian wraz z zakończeniem wdrażania PO KL. Na ten fakt należy zwrócić uwagę, zapewniając kontynuację działań w nowym okresie programowania. Trzeba bowiem stwierdzić, że ogólnie instytucje są wciąż w procesie

uczenia się współpracy, poszukiwania własnych sposobów na współdziałanie, poszukiwania najlepszych partnerów i proces ten wymaga wsparcia. Zainteresowane udziałem w nim (w tym m.in. we wspólnych szkoleniach) są także organizacje pozarządowe.

Badanie ewaluacyjne – **wybrane wnioski i rekomendacje:**

Wniosek: Instytucje nie wiedzą o sobie, nie znają swoich kompetencji

Rekomendacja: rekomenduje się tworzenie warunków do nawiązywania kontaktów i poznawania się (instytucjonalnego i osobistego)

Wniosek: instytucje deklarują, że nie potrzebują pomocy regionu, ale instytucje regionalne są dla nich autorytetem. Z tego względu wzorce płynące „z góry” są „podglądane” i mogą zostać przyjęte jako własne

Rekomendacja: rekomenduje się podejmowanie wspólnych inicjatyw na szczeblu regionu

Wniosek: Zarówno PUP jak i OPS są bardzo zainteresowane kontynuacją formuły projektów systemowych, ale chcą także móc ubiegać się o dodatkowe środki w konkursach

Rekomendacja: rekomenduje się stworzenie w RPO 2014–2020 możliwości realizacji projektów systemowych oraz możliwości aplikowania przez PUP i OSP/PCPR w konkursach.

Wniosek: IRP i IPIIS wymagają wzmocnienia, jeśli chodzi o skłonność do partnerstwa; wzmocnienia w tym zakresie potrzebują też organizacje pozarządowe

Rekomendacja: Rekomendacja odwołuje się do rekomendacji, mówiącej o tworzeniu warunków do nawiązywania kontaktów i poznawania się (instytucjonalnego i osobistego)

Wniosek: Projekty partnerskie są nieco trudniejsze w realizacji i często „nie mieszczą” się w zaplanowanych procedurach, co stanowi dla niektórych czynnik zachęcający.

Rekomendacja: Rekomenduje się, by przy opracowywaniu procedur w samych RPO każdorazowo dokonywać analizy, czy dana procedura uwzględni złożoność projektu partnerskiego.

Ciekawym elementem wskazanym w raporcie z badania są przykłady dobrej współpracy zidentyfikowane podczas studiów przypadków. Dobre praktyki wskazują, że **działaniami warunkującymi udaną współpracę są:**

- stwarzanie możliwości do poznania partnerów,
- dobra konstrukcja umowy partnerskiej porządkującej pracę oraz zobowiązującej do działania,
- wspólna praca nad diagnozą i wspólna praca nad planem działania – dotyczy to zarówno tworzenia projektów, jak i planowania działań dla konkretnego klienta, planowanie czasu na spotkania i komunikację,

- delegowanie uprawnień przez osoby decyzyjne na pracowników (z uwzględnieniem ich decyzyjności),
- jasno określone przywództwo we wspólnych inicjatywach,
- szukanie rozwiązań „przybliżania” partnerów do siebie przy zauważalnej odległości terytorialnej za pomocą technik teleinformatycznych,
- rozpoczynanie współpracy od małych inicjatyw w celu stopniowego poznawania specyfiki pracy z partnerem,
- nie opieranie partnerstwa jedynie na konkretnej osobie – jednostce, po odejściu której współpraca zostaje zarzucona,
- zadbanie o to, aby osoba odpowiedzialna

za partnerstwo była nie tylko kompetentna merytorycznie w dziedzinie, którą partnerstwo się zajmuje, ale była też dobrym menadżerem i animatorem, dbającym o integrację partnerstwa i o ożywianie go nowymi ideami,

- krótkie staże pracowników powiatowych urzędów pracy w ośrodkach pomocy społecznej i odwrotnie.

Badanie wykonane zostało przez firmę PSDB Sp. z o.o. Raport końcowy z badania dostępny jest na stronie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku www.wup.gdansk.pl/ewaluacja

Opracowano na podstawie raportu końcowego z badania ewaluacyjnego „Ocena wpływu projektów zrealizowanych w województwie pomorskim w ramach Priorytetu VI i VII PO KL na integrację działań regionalnych instytucji rynku pracy i instytucji pomocy i integracji społecznej”.

Barbara Kuklińska

Schematom STOP!

Rodzina wielodzietna. W trudnych warunkach mieszkaniowych. Rodzice pozostający bez stałego zatrudnienia. Wyuczona od pokoleń bezradność. Na pierwszy rzut oka widać, że potrzebna jest pomoc, na wielu płaszczyznach. Pomocą i wsparciem takich rodzin zajmują się wiele instytucji, poczynając od centrów pomocy rodzinie, przez ośrodki pomocy społecznej na urzędach pracy skończywszy. Każda instytucja pomaga w swoim zakresie, często to wsparcie powielając. A gdyby tak spojrzeć kompleksowo, porzucić utarte schematy i procedury i zaopiekować się potrzebującą rodziną w sposób inny niż dotychczas?

Na nowy rodzaj pomocy i współdziałania wielu instytucji postawili pomysłodawcy i twórcy ogólnopolskiego projektu „Schematom STOP. Wspólne działania instytucji pomocy społecznej i instytucji pracy – pilotaż” Głównym celem projektu jest utworzenie skoordynowanego systemu współpracy instytucjonalnej wobec rodzin zagrożonych wykluczeniem społecznym z tytułu bezrobocia lub pozostawania w trwałym pokoleniowym bezrobociu i niemożności wyjścia z systemu świadczeń pomocy społecznej, a także testowe wypracowanie nowych instrumentów rodzinnej aktywizacji i integracji społecznej.

Projekt wdrażany jest w 39 wybranych powiatach w całej Polsce od stycznia tego roku i trwać będzie do 31 marca 2015 roku. W województwie pomorskim w pilotażu biorą udział powiaty: człuchowski, kartuski, sztumski oraz słupski.

– To projekt bardzo ważny i jednocześnie bardzo trudny – podkreśla Sebastian Musioł z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, kierownik projektu, – wywraca bowiem do góry nogami to, do czego byliśmy przyzwyczajeni, a stawia na integrację, interdyscyplinarną współpracę wielu instytucji. Potrzeba czasu i dobrego współdziałania, żeby wypracować nowe procedury, a przeciwstawić się utartym schematom.

W każdym z powiatów zostało wybranych dziesięć rodzin wielodzietnych, które wymagają pomocy. Wsparciem ma ich otoczyć cała grupa specjalistów z różnych instytucji. By było to skuteczne, zostały stworzone Powiatowe Zespoły Koordynujące Współpracę, w skład których wchodzi przedstawiciele m.in.: powiatowych urzędów pracy, powiatowych centrów pomocy rodzinie czy powiatowych ośrodków pomocy społecznej. Są one przede wszystkim odpowiedzialne za stworzenie i wdrożenie programów współpra-



fot.: Archiwum WUP

cy interdyscyplinarnej między instytucjami pomocy społecznej i rynku pracy. W każdym powiecie została też powołana tzw. Mobilna Grupa Interdyscyplinarna, która składa się z 10 osób. W tej grupie znajdują się m.in.: pracownicy socjalni i doradcy zawodowi. Grupa ma pod swoimi skrzydłami 10 rodzin wielodzietnych, co oznacza, że jeden członek grupy zajmuje się jedną rodziną

– To niewyobrażalny komfort pracy – podkreślał przedstawiciel zespołu koordynującego z Człuchowa – po pierwsze dlatego, że jest czas na to by wspólnie się poznać, zrozumieć i dobrze zdiagnozować potrzeby danej rodziny. Po drugie ten model pracy opiera się na współpracy z całą rodziną, również z dziećmi czy osobami starszymi. Dotąd głównie współpraca przebiegała na linii matka/ewentualnie ojciec – pracownik socjalny. Teraz patrzymy na całą rodzinę.

Zostały opracowane cztery moduły, w których organizowane są różne formy pomocy; moduł rodzinny, sport i kultura, społeczny i integracyjny oraz prozatrudnieniowy. Każ-

dy z powiatów mógł tutaj wykazać własną kreatywność. W powiecie kartuskim został powołany uniwersytet rodzinny. Zorganizowano weekendowe wyjazdy dla wszystkich członków rodziny, gdzie postawiono na integrację i naukę wspólnego spędzania czasu.

Rodzice mogli też przejść trening zaradności życiowej i poprawy warunków bytowych. Chętni brali udział w warsztatach uczących jak wykonać drobne remonty, by stworzyć sobie i swoim dzieciom lepsze warunki do pracy i odpoczynku. W powiecie sztumskim dzieci wyjechały na kolonie letnie, otworzono też świetlicę, gdzie odbywają się różne zajęcia i dla dzieci i dla dorosłych.

Atrakcyjne wyjazdy rodzinne, stawiające na integrację i zacieśnianie więzi odbywały się również w powiecie człuchowskim i słupskim.

Działania w projekcie planowane są jeszcze przez całą zimę. Jednak już dzisiaj widać jego efekty zarówno na polu zawodowym, jak i społecznym.