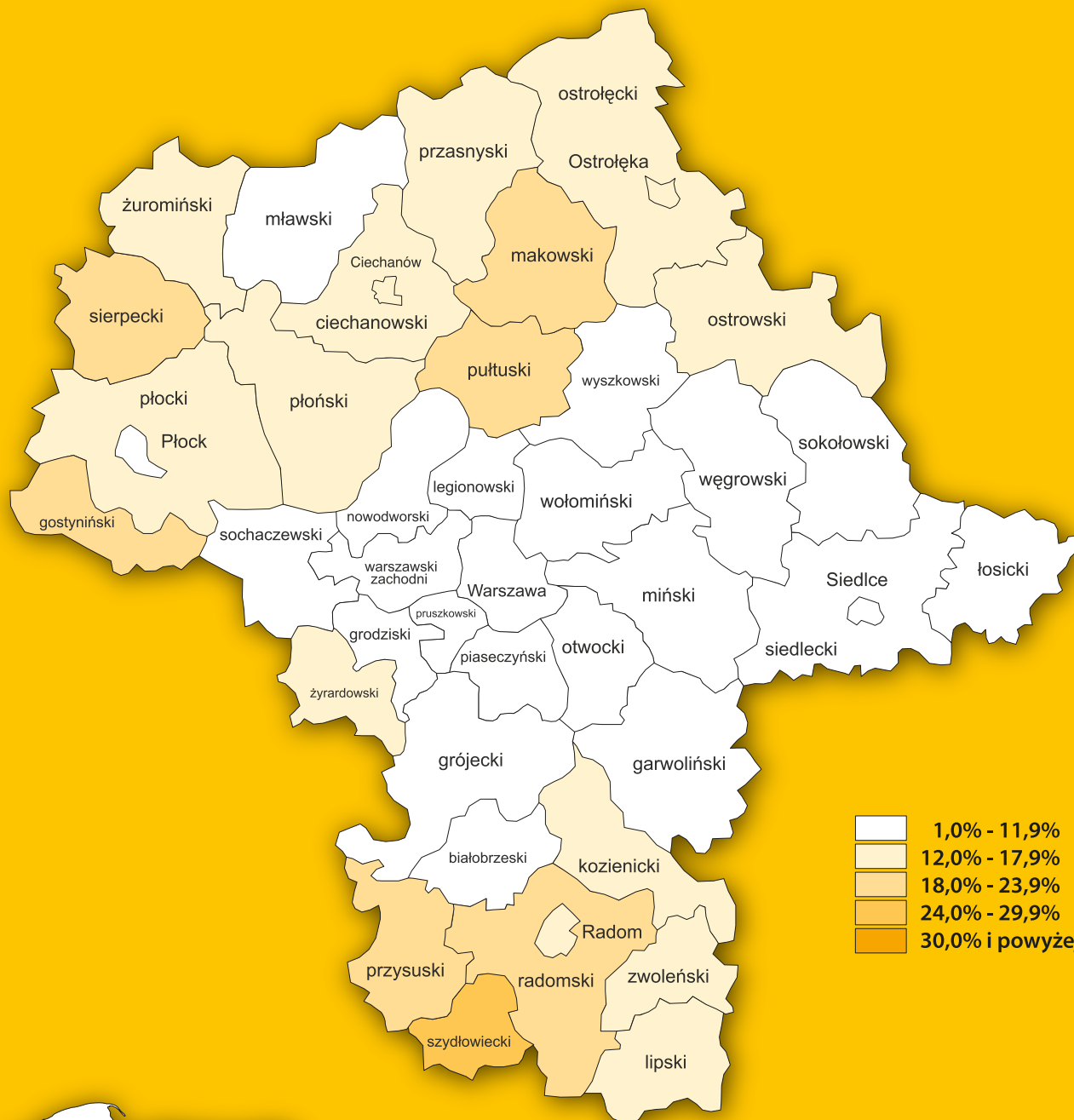


BEZROBOCIE NA MAZOWSZU

stan w końcu lutego 2017 roku



Biuletyn Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie

MAZOWIECKI RYNEK PRACY

marzec – kwiecień 2017

NUMER 2 (76) 2017 rok (XIV)

ISSN 2082-856X

XI Młodzieżowe Targi Edukacji i Pracy 26

Warszawskie żłobki na mecie! 4
Analiza ofert pracy na Mazowszu 11

W NUMERZE:



Na zdjęciu: Młodzież odwiedzająca targi w Ostrołęce była zainteresowana materiałami informacyjnymi WUP
Fot. Dariusz Mrozek

WUP W WARSZAWIE

Warszawskie żłobki na mecie!	4
Dodatkowe pieniądze na aktywizację bezrobotnych	5
Powrót do pracy po latach	6
Rekrutacja zakończona	7
Barometr zawodów 2017	8
Analiza ofert pracy na Mazowszu	11
O zasobach informacyjnych	13
Kto kontroluje agencje zatrudnienia?	14

FILIA SIEDLCE

Kształcenie kierowców zawodowych na potrzeby rynku pracy	17
Najlepsze CV w Siedlcach	18
Pasja fundamentem kariery	20

FILIA RADOM

Niemiecka firma rekrutuje w Radomiu	21
XIV Ogólnopolskie Targi Szkół Wyższych	22
Zapobiegać wykluczeniu	23

FILIA CIECHANÓW

Partnersko na rzecz aktywizacji zawodowej	24
Robocza narada	25

FILIA OSTROŁĘKA

XI Młodzieżowe Targi Edukacji i Pracy	26
XV Prezentacje Edukacyjne	27

FILIA PŁOCK

Odkryć potencjał swojego dziecka	28
----------------------------------	----

WIEŚCI Z MAZOWSZA

Lepiej przygotowani do pierwszej pracy	29
W poszukiwaniu nowych form zaangażowania	30



Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, ul. Młynarska 16,
01-205 Warszawa, tel. 22 578-44-00, wup@wup.mazowsze.pl

Redaguje zespół w składzie:

redaktor naczelna Wiesława Lipińska

redaktor prowadząca Anna Mazur

Korekta: Paweł Sętkas

Stali współpracownicy: pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Warszawie i filii w Ciechanowie, Ostrołęce, Płocku, Radomiu i Siedlcach
oraz pracownicy Publicznych Służb Zatrudnienia

Zdjęcia: Fotolia, archiwum WUP w Warszawie

Adres redakcji: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, ul. Młynarska 16,
01-205 Warszawa, p. 31, tel. 22 578-44-16, 578-44-93
biuletyn@wup.mazowsze.pl

Wydawnictwo bezpłatne. Nakład: 1800 egz.

Druk: PROPRINT Usługi Poligraficzne, ul. Daleka 9, 96-321 Grzegorzewice,
biuro@proprint.biz.pl

Redakcja zastrzega sobie możliwość skracania nadesłanych tekstów.

Przedruk materiałów jest możliwy wyłącznie za zgodą Wojewódzkiego
Urzędu Pracy w Warszawie i za podaniem źródła.



Szanowni Państwo!

Marc Augé, francuski etnolog i antropolog kulturowy, przedstawiając swoją teorię hipernowoczesnego świata, opisał w nim nie-miejsca. Chociaż wydają się one trudne do zdefiniowania, to doskonale opisuje je nasza codzienność. Nie-miejsce to pewna przestrzeń wyznaczona do realizacji celu, czyli skrzyżowanie czegoś namacalnego z dążeniem i tymczasowością. Takim nie-miejscem może być olbrzymi hotel, supermarket, lotnisko. Przestrzeń, w której się bywa, ale nie się jest. Na przykład autostrada.

Już jakiś czas temu autorzy rodzimych kwestionariuszy stanęli przed problemem zdefiniowania rubryki „miejsce pracy” dla kierowców. Zwyczajowo już od lat wpisuje się tam adres siedziby firmy, ale przecież zawodowy kierowca bywa w niej rzadziej niż na autostradzie i wcale nie tam wykonuje swoje obowiązki.

Niedawno odbyła się w Łosicach konferencja zorganizowana przez Zrzeszenie Międzynarodowych Przewoźników Drogowych w Polsce. Była ona w pewnym sensie reakcją na alarmujący raport ekspertów PwC „Rynek pracy kierowców w Polsce”, według którego już teraz brakuje nam stu tysięcy zawodowych kierowców. Na łamach Dziennika Gazety Prawnej eksperci przekonywali, że za 10 lat ta liczba może wzrosnąć do 300 tysięcy.

Ta sytuacja wynika, między innymi, z zaniechania kształcenia kierowców zawodowych. Dopiero po ośmiu latach starań Zrzeszenia i innych podobnych organizacji, ministerstwo przywróciło na listę zawodów specjalność kierowca-mechanik. Obecnie funkcjonują raptem 43 tego typu klasy w piętnastu województwach w Polsce. Na dodatek nowe rozwiązanie ministerialne przewiduje zdobycie przez ucznia prawa jazdy kategorii B, podczas gdy rynek pracy najbardziej potrzebuje kierowców kategorii C, a najlepiej C+E.

Można w tym miejscu spróbować obrócić te dane w żart twierdząc, że skoro hipernowoczesne państwo składa się z nie-miejsc, to my kształcimy nie-kierowców, ale to nie rozwiąże problemu. Już od dawna istnieją narzędzia, dzięki którym można diagnozować potrzeby rynku i kształcić kadry, mające realne szanse na podjęcie pracy. Temu służy chociażby Barometr Zawodów, czyli prognoza zapotrzebowania na zawody w kolejnym roku kalendarzowym. To badanie jest realizowane w całej Polsce już od 2015 roku. Według niego w najbliższym czasie wzrośnie zapotrzebowanie na spawaczy i kierowców ciągników siodłowych, a jednocześnie poszukiwani będą kierowcy autobusów, kierowcy samochodów ciężarowych, pielęgniarki i położne, a także kucharze i fryzjerzy.

Jednocześnie cykliczne badanie „Analiza ofert pracy w województwie mazowieckim” wskazuje, że na terenie Mazowsza pracowników potrzebują przede wszystkim branża handlowa i przetwórstwa przemysłowego. Obecnie, gdy skala bezrobocia jest najniższa od 25 lat i wciąż pojawiają się nowe oferty zatrudnienia, to nie brak pracy staje się problemem, ale deficyt odpowiedniej kadry, ludzi, którzy nie tylko będą legitymowali się odpowiednim wykształceniem, ale też warunki rodzinne pozwolą im na świadczenie pracy. Problem ten rośnie wraz ze wzrostem popularności programu 500+. Na Mazowszu jest 314 gmin, w tym miast. W 231 z nich nie było żadnej placówki opieki nad dziećmi do 3 lat! W 10 spośród 42 powiatów, rodzice nie mieli komu powierzyć opieki nad małym dzieckiem na czas pracy.

Dlatego, w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Mazowieckiego, jest finansowane Poddziałanie 8.3.2 Powrót do aktywności zawodowej osób sprawujących opiekę nad dziećmi do lat 3. Stworzono je z myślą o młodych rodzicach, a przewiduje dofinansowanie miejsc opieki nad dziećmi. Powstaną więc żłobki i kluby dziecięce, znajdą pracę wykwalifikowani opiekunowie. Tylko w ramach pierwszego konkursu powstanie 955 takich miejsc, a wsparciem zostanie objętych ponad 560 rodziców i opiekunów prawnych dzieci.

Na dofinansowanie programów na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych o pieniądze z rezerwy Funduszu Pracy ubiegało się na Mazowszu sześć urzędów pracy. Dostaną około pięciu milionów złotych na tworzenie i przystępowanie bezrobotnych do spółdzielni socjalnych, wspieranie bezrobotnych, którzy są dłużnikami alimentacyjnymi lub korzystają ze świadczeń pomocy społecznej, mieszkają w regionach wysokiego bezrobocia lub posiadają luki kompetencyjne.

W ten sposób urzędy pracy, nie tylko dla kierowców, ale także dla długotrwale bezrobotnych, staną się nie-miejscami, przestrzenią, w której bywa się z konieczności, ale nie trwa się przez lata. Autostradami prowadzącymi do zupełnie nowego celu.

z poważaniem

dyrektor WUP w Warszawie

diemal

Warszawskie żłobki na mecie!



Miejsca opieki w żłobku, klubie dziecięcym, u opiekuna dziennego lub niani są już na wyciągnięcie ręki. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie właśnie opublikował listę projektów wybranych do dofinansowania w ramach konkursu nr RPMA.08.03.02-IP.02-14-001/16. Dziesięć najlepszych projektów umożliwi tworzenie nowych miejsc opieki na terenie Warszawy i okolic.

W wyniku konkursu, przeprowadzonego przez WUP w Warszawie, planowane jest utworzenie 955 miejsc opieki nad dziećmi. Wsparciem zostanie objętych ponad 560 rodziców i opiekunów prawnych dzieci. Projekty wybrane do dofinansowania otworzą nowy rozdział w życiu dzieci i ich rodziców. Ostatecznym etapem umożliwiającym realizację wybranych projektów będzie podpisanie umów o dofinansowanie.

Idea konkursu

Intencją przyświecającą Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy w Warszawie była przede wszystkim chęć pomocy w powrocie do pracy wszystkim rodzicom przebywającym na urlopie macierzyńskim, rodzicielskim i wychowawczym. Za środek do osiągnięcia tego celu uznano tworzenie miejsc opieki dla najmłodszych w żłobkach, klubach dziecięcych i u opiekuna dziennego. Dzięki nim rodzice będą mogli wrócić do pracy lub szukać nowego zajęcia, nie martwiąc się o swoje pociechy.

Kto się starał o dofinansowanie?

Gminy i osoby prowadzące działalność gospodarczą miały prawo starać się o dofinansowanie od września 2016 roku. Ich głównym zadaniem było zdiagnozowanie zapotrzebowania na miejsca opieki i ich zaprojektowanie zgodnie z dostępnymi formami: w postaci klubu dziecięcego, żłobka lub opiekuna dziennego.

Przystępujący do konkursu musieli jednak pamiętać, że sam proces złożenia wniosku powinien być poprzedzony konkretnymi działaniami: analizą zapotrzebowania na miejsca opieki nad dziećmi, warunków lokalowych i zasad rekrutacji uczestników do projektu. Niezbędne było również opisanie, w jaki sposób zapewnione zostanie utrzymanie miejsc opieki przez co najmniej dwa lata po zakończeniu projektu.

Kolejny etap

Każdy z projektów przeszedł szczegółową i rzeczową ocenę pod względem racjonalności i efektywności planowanych rozwiązań. Długotrwały proces oceny przyniósł jednak wymierne efekty, gdyż lista projektów wybranych do dofinansowania zawiera 10 projektów, których realizacja ma zapewnić nie tylko znaczącą liczbę nowych miejsc opieki, ale i ułatwienia dla rodziców. Zaproponowane przez projektodawców lokalizacje miejsc opieki i standardy rozwiązań powinny zagwarantować zarówno dzieciom, jak i ich rodzicom bezpieczne oraz przyjazne miejsca pobytu.

Gdzie te żłobki?

W najbliższym czasie WUP w Warszawie opublikuje listę umów podpisanych z beneficjentami, zawierającą dane instytucji, które w najbliższym czasie będą tworzyć miej-

sca opieki. Żeby dostać się do projektu należy kontaktować się z daną instytucją i dowiedzieć się, gdzie będzie tworzyła miejsca opieki. Po poznaniu konkretnej lokalizacji i warunków uczestnictwa będzie można zgłosić swój udział w projekcie. Szczegółowe informacje dotyczące nowych miejsc opieki dla

dzieci do lat 3 można znaleźć na stronie Wupwarszawa.praca.gov.pl.

Monika Dytyniak,
WUP w Warszawie

Tabela. LISTA PROJEKTÓW WYBRANYCH DO DOFINANSOWANIA

Lp.	Nazwa Projektodawcy	Tytuł projektu	Wartość projektu w PLN
1.	Miasto Stołeczne Warszawa	Żłobek dla malucha – szansą na powrót do aktywności zawodowej rodzica	12 077 507,02
2.	Akademia Malucha Mysza Miki sp. z o.o.	Żłobek Mysza Miki szansą powrotu na rynek pracy	927 112,50
3.	Aneta Dąbkowska Akademia Małej Pszczółki	Żłobek Akademia Małej Pszczółki	408 297,50
4.	Centrum Rozwoju Dziecka „Małe Śmieszki” Sandra Zdzenicka	Małe Śmieszki	1 693 243,39
5.	Niepubliczny Żłobek Artystyczny „Tańcząca Żyrafa” Joanna i Witold Kopaczewscy S.C.	Projekt roztańczonych żłobków „Tańcząca Żyrafa” – 30 nowych miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 w dzielnicy Bemowo m. st. Warszawy i w gminie Grodzisk Mazowiecki	908 073,75
6.	Małe Stópki Magdalena Gołąb	Mamo, tato czas do pracy!	1 238 732,40
7.	Miasto Stołeczne Warszawa/Zespół Żłobków	Przyjazny żłobek partnerem w opiece nad dzieckiem dla pracującego rodzica	7 297 527,67
8.	AP Projekt Agnieszka Pyszka-Dmochowska	Dzieciństwo z „Zaczarowanymi Motylkami” – uruchomienie nowego żłobka w Warszawie	1 909 322,17
9.	Kwaśnik Danuta Edukacja Plus – Firma Usługowo-Szkoleniowa	Stoneczna Kraina – żłobek	1 481 665,20
10.	First-step Łukasz Podgórski	Umożliwienie powrotu do aktywności zawodowej osób opiekujących się dzieckiem do lat 3 przez stworzenie miejsc w żłobku Planeta Urwisów na Woli	781 112,50

Dodatkowe pieniądze na aktywizację bezrobotnych

Śześć urzędów pracy z Mazowsza ubiegało się o środki z rezerwy Funduszu Pracy na dofinansowanie programów na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych. W lutym Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej ogłosił pierwszy w tym roku nabór wniosków o przyznanie środków z rezerwy Funduszu Pracy. Kwota, jaką ministerstwo przeznaczyło na konkurs, to 60 mln zł. Do województwa mazowieckiego trafi prawie 5 mln zł.

Mazowieckie powiatowe urzędy pracy ubiegały się o środki na tworzenie i przystępowanie bezrobotnych do spółdzielni socjalnych; wspieranie bezrobotnych, którzy są dłużnikami alimentacyjnymi, korzystają ze świadczeń pomocy społecznej, mieszkają w regionach wysokiego bezrobocia lub posiadają luki kompetencyjne, a także na realizowanie programów specjalnych. Z form aktywizacji, które będą dostępne w ramach programów finansowanych z rezerwy FP, skorzysta ponad 500 osób bezrobotnych.

Grzegorz Bodzioch,
WUP w Warszawie

Tabela. PODZIAŁ ŚRODKÓW Z REZERWY FUNDUSZU PRACY NA MAZOWSZU (w zł)

powiat	grupa docelowa programu						
	bezrobotni, będący dłużnikami alimentacyjnymi	bezrobotni w regionach wysokiego bezrobocia	bezrobotni korzystający ze świadczeń pomocy społecznej	wspieranie tworzenia i przystępowania przez bezrobotnych do spółdzielni socjalnych	likwidacja widocznych na rynku pracy luk kompetencyjnych, związanych z brakiem specjalistów m.in. przemysłu: spożywczego, maszynowego, motoryzacyjnego, IT oraz medycyny i opieki długoterminowej	programy specjalne	ogólne
ciechanowski	166 660						166 660
mławski				333 140	310 580	1 010 000	1 653 720
miński	158 100						158 100
płocki		418 000					418 000
siedlecki			249 200				249 200
sztybołowski		2 232 500					2 232 500
łącznie	324 760	2 650 500	249 200	333 140	310 580	1 010 000	4 878 180

Powrót do pracy po latach

Podsumowanie efektów i doświadczeń płynących z aktywizacji osób bezrobotnych

Kluczowym momentem realizacji działań aktywizacyjnych było rozpoczęcie przez uczestnika odpowiedniej pracy, podjęło ją i utrzymało przez co najmniej 14 dni 591 osób bezrobotnych (49,25 proc. uczestników)



Aleksander Kornatowski
wicedyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Warszawie

Spółród 25 uczestników, którzy uruchomili własną działalność gospodarczą, przez okres 180 dni utrzymało ją 21 osób, czyli 84 proc. Jest to istotne zwłaszcza w kontekście braku pomocy finansowej ze strony realizatora i urzędu pracy w formie dotacji, czy pożyczki. Uczestnicy decydujący się na uruchomienie działalności gospodarczej korzystali z pomocy merytorycznej realizatora, jednak aspekt finansowy pozostawał jedynie po ich stronie.

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie od marca 2015 do grudnia 2016 roku realizował na terenie województwa mazowieckiego usługę „Świadczenie działań aktywizacyjnych dla osób długotrwale bezrobotnych”. Realizator zaplanował zestaw działań aktywizacyjnych, których celem było doprowadzenie do podjęcia i utrzymania zatrudnienia przez uczestników usługi – osoby najbardziej oddalone od rynku pracy. W raporcie końcowym ZDZ podsumował osiągnięte efekty i doświadczenia płynące z aktywizacji osób bezrobotnych.

Do czterech punktów aktywizacyjnych skierowano łącznie 1328 osób z Urzędu Pracy m. st. Warszawy oraz z powiatowych urzędów pracy w Ostrołęce, Szydłowcu i Wołominie. W grupie tej około 11 proc. stanowiły osoby skierowane w wyniku rekrutacji uzupełniającej, która miała miejsce w przypadku przerwania udziału w działaniach aktywizacyjnych z przyczyn leżących po stronie uczestnika lub rezygnacji potwierdzonej w urzędzie pracy odpowiednim oświadczeniem. Najczęstszą przyczyną zaprzestania udziału w działaniach aktywizacyjnych było przerwanie (30 proc. uczestników).

Uczestnicy

Grupę docelową programu stanowiły osoby długotrwale bezrobotne: poniżej 25. roku życia – 23 proc., bezrobotni, dla których ustalono III profil pomocy – 48 proc. oraz bezrobotni, dla których ustalono II profil pomocy – 29 proc. Płeć nie była czynnikiem istotnie różnicującym strukturę uczestników – we wszystkich punktach aktywizacji nieznacznie przeważali mężczyźni (stanowili ogółem 56 proc. grupy docelowej). Przeważały osoby z wykształceniem średnim i policealnym – 37 proc., a następnie zasadniczym zawodowym – 29 proc., najmniejszy udział stanowiły osoby z wykształceniem wyższym – 9 proc.

Niekorzystną cechą wyznaczającą trudną, z punktu widzenia szans na pomyślną aktywizację, pozycję na rynku pracy był wiek – dwie najliczniej reprezentowane grupy to osoby w wieku 18-30 lat (32 proc.), czyli wchodzące na rynek pracy i powyżej 50. roku życia (26 proc.), a więc pozostające w schyłkowym okresie aktywności zawodowej. Około 27 proc. uczestników stanowiły osoby korzystające ze świadczeń pomocy społecznej. W obszarze tym zaobserwowano wyraźne lokalne zróżnicowanie. Najwięcej osób korzystających z pomocy społecznej odnotowano na terenie powiatów sztybołowieckiego – 44 proc. i ostrołęckiego – 38 proc., a najmniej na terenie powiatu wołomińskiego – 11 proc.

Bariery

Do istotnych barier ograniczających funkcjonowanie zawodowe grupy aktywizowanej można zaliczyć: stan zdrowia, w tym zaburzenia somatyczne i w obszarze zdrowia psychicznego, trudności o charakterze interpersonalnym, samotne rodzicielstwo, uzależnienia, przede wszystkim od alkoholu, niepełnosprawność, obciążenia komornicze i karalność. Nasilenie poszczególnych barier było różne w zależności od punktu aktywizacji, przy czym barierą najczęściej ograniczającą aktywizację zawodową był nieodpowiedni stan zdrowia. Bariery związane ze stanem zdrowia dotyczyły 25 proc. uczestników, przy czym największe nasilenie odnotowano w punktach aktywizacji w Radzyminie i w Warszawie – po 32 proc. Istotną barierą były także trudności o charakterze interpersonalnym, czyli grupa utrwalonych postaw i zachowań utrudniających skuteczne funkcjonowanie społeczne i zawodowe. Są to trudności indywidualne na podłożu emocjonalnym, psychicznym, poznawczym i innym nie zdiagnozowane w sensie klinicznym, ale wykluczające osoby bezrobotne z możliwości poprawnego funkcjonowania. Najczęściej trudności o charakterze interpersonalnym występowały w punktach aktywizacji w Warszawie – 23 proc. i w Ostrołęce – 21 proc.

Efekty

Kluczowym momentem realizacji działań aktywizacyjnych było rozpoczęcie przez uczestnika odpowiedniej pracy, podjęło ją i utrzymało przez co najmniej 14 dni 591 osób bezrobotnych (49,25 proc. uczestników). Dodatkowo 23 uczestników podjęło zatrudnienie, które nie spełniało kryterium odpowiedniej pracy, m.in. ze względu na wysokość wynagrodzenia lub termin zawarcia umowy (po zakończeniu okresu aktywizacji). Za-

tem zatrudnienie podjęło 614 uczestników skierowanych do zlecenia działań aktywizacyjnych, co stanowi 51,15 proc. uczestników.

W grupie uczestników, którzy utrzymali odpowiednią pracę przez okres 90 dni i nadal ją kontynuowali, przeważały osoby zatrudnione w formie umowy o pracę z wynagrodzeniem równym lub wyższym od płacy minimalnej – 54 proc. W grupie uczestników, którzy utrzymali pracę przez okres 180 dni, najwięcej osób było zatrudnionych w formie umowy o pracę – 60 proc. Jednocześnie

godny uwagi jest fakt, iż spośród 25 uczestników, którzy uruchomili własną działalność gospodarczą, przez okres 180 dni utrzymało ją 21 osób, czyli 84 proc.

Jolanta Szafrńska,
WUP w Warszawie

*Cały tekst raportu końcowego jest zamieszczony na stronie
Wupwarszawa.praca.gov.pl w zakładce Programy aktywizacyjne
i projekty urzędu/Zlecenie działań aktywizacyjnych/Zlecenie działań aktywizacyjnych w latach 2015-2016.*

Rekrutacja zakończona

Trwa druga edycja zlecania działań aktywizacyjnych

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie i Zakład Doskonalenia Zawodowego (ZDZ) realizują od października ubiegłego roku kolejną edycję zlecania działań aktywizacyjnych. Z wsparcia skorzysta tysiąc osób bezrobotnych.

Na potrzeby usługi ZDZ uruchomił w grudniu ub.r. cztery punkty aktywizacyjne:

- w Mińsku Mazowieckim przy ul. Konstytucji 3 Maja 8,
- w Piasecznie przy ul. Tadeusza Gerbera 14,
- w Płońsku przy ul. Wolności 6,
- w Zwoleń przy ul. Kościuszki 23.

W marcu br. zakończyła się rekrutacja osób długotrwale bezrobotnych do programu. Zgodnie z założeniami, w ramach usługi wsparcie uzyska tysiąc osób z ustalonym II lub III profilem pomocy, w tym bezrobotni do 25. roku życia oraz bezrobotni zamieszkali na wsi.

Zadaniem wykonawcy jest aktywizacja zawodowa, która ma doprowadzić osoby bezrobotne do podjęcia odpowiedniej pracy lub działalności gospodarczej, trwającej przez co najmniej 14 dni, a następnie utrzymanie pracy lub działalności gospodarczej przez okres minimum 90 i 180 dni.

Bezrobotni trafiający do punktów aktywizacyjnych mogą liczyć na pogłębioną, indywidualną

diagnozę sytuacji zawodowej. Na jej podstawie zostaną zaprojektowane działania aktywizacyjne, których charakter będzie uzależniony od ustalonego profilu pomocy oraz od potrzeb i możliwości danego uczestnika.

Ścieżka podstawowa, mająca charakter obowiązkowy dla każdego bezrobotnego, obejmuje: coaching kariery, zajęcia aktywizacyjne, trening autoprezentacji i wizerunku, trening motywacji, indywidualne doradztwo zawodowe, przygotowanie dokumentów aplikacyjnych oraz stały kontakt z asystentem aktywizacji (co najmniej raz na dwa tygodnie).

Ścieżka fakultatywna, czyli uzależniona od indywidualnych potrzeb i możliwości bezrobotnego, obejmie m.in.: szkolenie zawodowe, trening komunikacji interpersonalnej, warsztaty zarządzania czasem, trening efektywności osiągania celów, konsultacje prawne. Dodatkowo każdy uczestnik będzie mógł ubiegać się o zwrot kosztów dojazdu do punktu aktywizacyjnego lub zwrot kosztów opieki nad dzieckiem do 6 lat dla osób samotnie wychowujących dzieci.

Agnieszka Sobieska,
WUP w Warszawie

Punkt aktywizacyjny	PUP Mińsk Mazowiecki	PUP Piaseczno	PUP Płońsk	PUP Zwoleń	Razem
Liczba uczestników usługi	250	200	350	200	1000
w tym:					
bezrobotni, dla których określono II profil pomocy	150	120	210	120	600
bezrobotni, dla których określono III profil pomocy	100	80	140	80	400
z tego:					
bezrobotni do 25. roku życia	26	25	34	27	112
bezrobotni zamieszkali na wsi	132	128	189	165	614

BAROMERT ZAWODÓW 2017

W 2017 roku na Mazowszu będzie się utrzymywał popyt na spawaczy i kierowców ciągników siodłowych, poszukiwani będą kierowcy autobusów, samochodów ciężarowych, pielęgniarki i położne, kucharze i fryzjerzy

Jakie są tendencje i prognozy dla powiatowych rynków pracy w województwie mazowieckim, które zjawiska są trwałe, a gdzie i w jakich branżach w 2017 roku zapowiadają się zmiany? To m.in. zagadnienia, które podejmuje „Barometr zawodów”.

Barometr zawodów to prognoza zapotrzebowania na zawody w kolejnym roku kalendarzowym. Od 2015 roku badanie jest realizowane w całym kraju, a jego koordynatorem krajowym jest Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, który jako pierwszy w Polsce przeprowadził je w 2010 r. w województwie małopolskim. Pomysł badania zrodził się w Szwecji, ale to w Finlandii udoskonalono je i upowszechniono. Fińskie służby zatrudnienia wyniki badania wykorzystują m.in. do kreowania polityki zatrudnienia i szkoleń. Podobne zastosowanie ma on również w Małopolsce. Ponadto Barometrem posługuje się również Małopolski Urząd Wojewódzki przy wydawaniu cudzoziemcom pozwoleń na pracę.

Jak realizowane jest badanie?

W każdym z 16 wojewódzkich urzędów pracy nad realizacją badania czuwa wybrany pracownik-koordynator. To on organizuje i przeprowadza spotkanie informacyjno-szkoleniowe z przedstawicielami wszystkich powiatowych urzędów pracy (PUP), a później uczestniczy i moderuje panele ekspertów w każdym z urzędów. Na terenie Mazowsza badanie prowadzi WUP w Warszawie wspólnie z filiami w Radomiu, Płocku, Siedlcach, Ostrołęce i Ciechanowie. Panele odbywają się we wszystkich 39 urzędach pracy, a ich rezultatem jest przygotowanie prognoz dla każdego z powiatów oraz zbiorczego dla województwa. W spotkaniach zaangażowani są minimum trzech pracownicy z danego PUP, przede wszystkim z komórek zajmujących się Krajowym Funduszem Szkoleniowym (KFS), szkoleniami, środkami na podjęcie działalności gospodarczej, rejestracją oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom lub zajmujących się EURES. W PUP w Radomiu, Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku oraz w Urzędzie Pracy m.st. Warszawy oprócz urzędników w panelach ekspertów uczestniczyli również przedstawiciele agencji zatrudnienia.

Efektem każdego ze spotkań są zestawienia, w formie plakatów, informujące o potrzebach lokalnego rynku pracy w podziale na trzy grupy zawodów: deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe. Badanie pozwala także pozyskać informacje charakteryzujące lokalne rynki pracy m.in. dotyczące udziału w nich cudzoziemców, szarej strefy, zależności od stołecznego rynku pracy, czy przygotowania absolwentów do podejmowania zatrudnienia.

Spotkania z miejscowymi ekspertami przynoszą również obserwacje dotyczące systemu edukacji, w tym doradztwa zawodowego i postaw absolwentów. Dyskutując o potencjale rynków pracy eksperci podejmowali m.in. kwestie dostosowania oferty kształcenia do potrzeb pracodawców, jakości kapitału ludzkiego, a zwłaszcza osób po raz pierwszy

wchodzących na rynek pracy. Wskazywano np. na nierzadko występującą niechęć do podejmowania zatrudnienia w wyuczonym zawodzie. Paneliści przytaczali opinie absolwentów rejestrujących się w urzędach pracy. Z ich doświadczeń wynika, że młodzi ludzie poszukujący zatrudnienia wskazywali najczęściej na dwie kwestie - braki w systemie edukacji skutkujące niedostosowaniem umiejętności uczniów do wymagań pracodawców, albo niechęć do podejmowania zatrudnienia w wyuczonym zawodzie. W rozmowach z urzędnikami, swoje zdanie młodzi uzasadniali zazwyczaj doświadczeniami z praktyk i wykonywania zawodowych zadań. To najczęściej wówczas przekonali się, że praca w danym zawodzie im nie odpowiada, a wybierając zawód nie wiedzieli z jakimi obowiązkami/wymaganiami się on wiąże. Inny powtarzany powód, to wynagrodzenie zdaniem młodych zbyt niskie względem wymagań pracodawców. Przytaczane opinie stanowią potwierdzenie m.in. wyników i rekomendacji z badań MORP o potrzebie upowszechnienia doradztwa zawodowego, tak aby uczniowie od wczesnych etapów edukacji zapoznawali się z możliwościami i wymaganiami, jakie wiążą się z wykonywaniem poszczególnych zawodów.

Wymagania zawodowe

Na spotkaniach pojawiły się głosy o braku pokoleniowej zastępowalności w niektórych zawodach, wynikającej chociażby z braku chętnych do kształcenia na niektórych kierunkach, np. w zawodach piekarz lub krawiec/szwaczka. Jednocześnie zdarza się również, że następuje „reaktywacja” kierunku kształcenia, np. w odpowiedzi na zapotrzebowanie na maszynistów. Szkoły przywracają albo tworzą kierunek kształcenia „technik transportu kolejowego”. Inna kwestia wynikająca z dyskusji panelowych to sytuacja absolwentów szkół zawodowych, którzy nie posiadają kwalifikacji zawodowych. Wskazywano, że wiele młodych osób spośród zgłaszających się do urzędów pracy tłumaczy, że mimo ukończenia technikum nie posiada kwalifikacji zawodowych, ponieważ nie przystąpili do egzaminów zawodowych. Występowały również opinie, że większe przedsiębiorstwa, aby zapewnić sobie przyszłą kadrę zgłaszają się do szkół z propozycją, by te otworzyły poszukiwany kierunek kształcenia.

Interesujące jest również, jakie przyczyny są wskazywane przy niepodejmowaniu zatrudnienia. Zdarza się, że zniechęca praca zmianowa, zwłaszcza, gdy brakuje komunikacji publicznej, a miejsce pracy od miejsca zamieszkania dzieli duża odległość. Inne wskazywane „przeszkody” to specyficzne warunki w danym miejscu pracy, np. wysokie temperatury, praca na wysokości, zapylenie.

Podczas paneli uczestnicy dyskutowali również na temat problemów w niektórych obszarach zatrudnienia. Wypowiedzi dotyczyły specyfiki branż i zawodów oraz wymagań zgłaszanych przez pracodawców. W głosach na temat branży gastronomicznej i żywieniowej widoczne jest

zróznicowanie między wielkością ośrodków i miejscowości, w których są zlokalizowane, a także specyfiką/rodzajem działalności podmiotów z tej kategorii. Inne sytuacje i potrzeby dotyczą restauracji wielkomiejskich, czy w hotelach wysokiej klasy, inne ośrodków konferencyjnych, wypoczynkowych oraz SPA, a jeszcze inne wymagania mają podmioty oferujące catering lub podmioty oferujące przede wszystkim obsługę imprez okolicznościowych (zazwyczaj organizowanych w weekendy).

Ciekawa dyskusja towarzyszyła prognozom dotyczącym zawodów z branży budowlanej, w której występuje zarówno szara strefa, jak i zatrudnianych jest wielu cudzoziemców, ale też poszukiwani są specjaliści wysokiego i średniego szczebla. Ważne jest wskazanie, że np. zapotrzebowanie dotyczy osób, które są wykwalifikowane, a jednocześnie potrafią zarządzać zespołem brygadzystów lub majstrów, a nie na techników budownictwa. Ten przykład ilustruje również nieodpasowanie pomiędzy terminologią stosowaną w urzędach pracy (Kwalifikacja Zawodów i Stanowisk) a nazwami stanowisk lub zawodów, jakimi posługują się pracodawcy.

Badanie pozwala także odnotować zróżnicowanie zainteresowania pewnymi usługami. Sytuacja taka dotyczy np. masażyistów, na usługi których zapotrzebowanie wzrosło i w dużym stopniu zależy od mody na zdrowy styl życia. Podobnie usługi kosmetyczne i fryzjerskie. Oczywiście popyt na nie jest większy w dużych miastach i na terenie powiatów okołowarszawskich, gdzie wielu mieszkańców związanych jest z warszawskim rynkiem pracy.

Stołeczny rynek pracy

Zawsze z ciekawością oczekiwane są informacje dotyczące stołecznego rynku pracy. Ten rynek określany jest przede wszystkim jako usługowo-sprzedażowy, generujący najwięcej miejsc pracy. Poszukiwani są tu wysokiej klasy specjaliści, ale nie brak ofert na stanowiska o mniejszych wymaganiach. Warszawski rynek wyróżnia się i przyciąga pracowników z terenu całego kraju, np. na tle województwa zaznacza się branża i-commerce (określana jako zwykła i atrakcyjna dla kandydatów do pracy).

Poszukujący i poszukiwani

Warto również podnieść kwestię budzącą emocje i nieporozumienia, czyli informacje statystyczne o liczbie poszukujących pracy w zestawieniu z informacjami o pracownikach poszukiwanych przez pracodawców. Podczas spotkań pracownicy PUP wielokrotnie wskazywali na sytuację, gdy mimo, że w rejestrach znajdują się osoby bezrobotne pracodawcy nie znajdują wśród nich pracowników. Przyczyn takiej sytuacji jest wiele, najczęściej wymieniane z nich to: przeciwwskazania zdrowotne i wiek osób znajdujących się w rejestrach służb zatrudnienia, np. szwaczki i krawcowe mające problemy z kręgosłupem, po wielu latach pracy w pozycji siedzącej przy maszynie, czy dekarze i cieśle budowlani niemogący podjąć pracy na wysokościach. Innym często wskazywanym powodem jest wymóg założenia działalności gospodarczej. Sytuacja taka dotyczy m.in. personelu sprząającego, ale także fizjoterapeutów i pracowników BHP. Poza tym niejednokrotnie osoby bezrobotne rejestrowane są zgodnie z wyuczonym zawodem, a ze względu m.in. na wyżej wymienione przyczyny nie mogą podjąć w nim zatrudnienia. Jeszcze inne powody to brak aktualnych kompetencji, kwalifikacji, uprawnień lub

doświadczenia w zawodzie. Poszukujący pracy odmawiając przyjęcia niektórych ofert wskazują także na warunki pracy i płacy, np. pracę w dłuższym wymiarze godzin niż oficjalnie za wynagrodzeniem odpowiadającym najniższej pensji krajowej, oferty sezonowe oraz na umowę-zlecenie gdy pracodawca uruchamia i zawieszając produkcję uzależniając od takiego cyklu zatrudnienie.

Badanie „Barometr zawodów” to wymiana informacji i obserwacji, która pozwala uwzględnić perspektywę poszukujących pracy, pracodawców, ekspertów z agencji zatrudnienia i publicznych służb zatrudnienia oraz lepiej poznać i opisać sytuację na mazowieckim rynku pracy. Pozyskane informacje mają dla nas duże znaczenie, bo monitorowanie zmian i tendencji zachodzących na rynku pracy, a także odpowiedź na nie jest zadaniem publicznych służb zatrudnienia. Dzięki pozyskaniu informacji z różnych źródeł możliwa jest skuteczniejsza reakcja na potrzeby rynku pracy i pracodawców. Warto więc zauważyć, że prognozy powstałe w ramach „Barometru” mogą służyć promocji zatrudnienia.

Zawody deficytowe i nadwyżkowe

Podsumowując, prognoza zapotrzebowania na zawody w województwie mazowieckim w 2017 roku przynosi informację o utrzymującym się (jak w prognozie na 2016 rok) popycie na spawaczy i kierowców ciągników siodłowych, jednocześnie przewiduje się, że poszukiwani będą kierowcy autobusów, kierowcy samochodów ciężarowych, pielęgniarki i położne, ale także kucharze i fryzjerzy.

Może zastanawiać zapotrzebowanie na kucharzy i fryzjerów, ale w tym przypadku wiele wyjaśniają informacje uzyskane od ekspertów. Ich zdaniem na złożoność sytuacji wpływają w szczególności następujące czynniki – mimo, że zawody kucharz, czy fryzjer są dosyć popularne i kształci w nich wiele szkół ponadgimnazjalnych województwa mazowieckiego, to pracodawcy, jak i sami absolwenci często wskazują na brak wystarczającego przygotowania do ich wykonywania. Poza tym młodym ludziom często brak odpowiednich postaw, np. samodzielności w pracy, albo w ogóle nie są zainteresowani podjęciem zatrudnienia w tych zawodach.



W kategorii zawodów nadwyzkowych, podobnie jak w pierwszej edycji badania, prognozuje się nadwyżkę ekonomistów, pedagogów, filozofów, historyków, politologów i kulturoznawców, również specjalistów administracji publicznej oraz specjalistów technologii żywności i żywienia. W odniesieniu do ekonomistów i specjalistów technologii żywności i żywienia informowano, że zazwyczaj są to absolwenci szkół ponadgimnazjalnych, albo uczelni wyższych.

Podobnie przedstawiciele nauk społecznych to również absolwenci tych popularnych kierunków studiów.

Anna Węglińska
WUP w Warszawie

Pełną wersję raportu z badania i szczegółowe mapy powiatów z informacją o zapotrzebowaniu na poszczególne zawody znajduje się na stronie BarometrZawodow.pl

DEFICYT	Fryzjerzy Kierowcy autobusów	Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych Kucharze	Pielęgniarki i położne Spawacze
RÓWNOWAGA	Administratorzy stron internetowych	Magazynierzy	Pracownicy poczty
	Agenci ubezpieczeniowi	Malarze budowlani	Pracownicy poligraficzni
	Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych	Masarze i przetwórcy ryb	Pracownicy przetwórstwa metali
	Animatorzy kultury i organizatorzy imprez	Mechanicy maszyn i urządzeń	Pracownicy przetwórstwa spożywczego
	Architekci i urbaniści	Mechanicy pojazdów samochodowych	Pracownicy służb mundurowych
	Architekci krajobrazu	Meteorolodzy, geolodzy, geografowie	Pracownicy socjalni
	Archiwiści i muzealnicy	Monterzy elektronicy	Pracownicy sprzedaży internetowej
	Asystenci i technicy dentyści	Monterzy instalacji budowlanych	Pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta,
	Betoniarze i zbrojarze	Monterzy konstrukcji metalowych	ankieterzy, teleankieterzy
	Bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej	Monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy zajmujący się zwierzętami
	Biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy	Monterzy okien i szklarze	Prawnicy
	Blacharze i lakiernicy samochodowi	Murarze i tynkarze	Projektanci i administratorzy baz danych, programiści
	Brukarze	Nauczyciele języków obcych i lektorzy	Projektanci wzornictwa przemysłowego i odzieży
	Ceramicy i rzemieślnicy obróbki szkła	Nauczyciele nauczania początkowego	Przedstawiciele handlowi
	Cieśle i stolarze budowlani	Nauczyciele praktycznej nauki zawodu	Przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek
	Cukiernicy	Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących	Psycholodzy i psychoterapeuci
	Dekarze i blacharze budowlani	Nauczyciele przedmiotów zawodowych	Ratownicy medyczni
	Dentyści	Nauczyciele przedszkoli	Recepcjoniści i rejestratorzy
	Diagności samochodowi	Nauczyciele szkół specjalnych	Robotnicy budowlani
	Dziennikarze i redaktorzy	Obuwnicy	Robotnicy leśni
	Elektromechanicy i elektrycy	Ogrodnicy i sadownicy	Robotnicy obróbki drewna i stolarze
	Farmaceuci	Operatorzy aparatury medycznej	Robotnicy obróbki skóry
	Filolodzy i tłumacze	Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	Rolnicy i hodowcy
	Fizjoterapeuci i masażyści	Operatorzy maszyn do produkcji i przetwórstwa papieru	Samodzielni księgowi
	Floryści	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych	Sekretarki i asystenci
Fotografowie	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych	Socjolodzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych	
Geodeci i kartografowie	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	Specjaliści ds. finansowych	
Gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy	Operatorzy maszyn włókienniczych	Specjaliści ds. organizacji produkcji	
Graficy komputerowi	Operatorzy obrabiarek skrawających	Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży	
Inspektorzy nadzoru budowlanego	Operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych	Specjaliści ds. rynku nieruchomości	
Instruktorzy nauki jazdy	Opiekunki dziecięce	Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji	
Instruktorzy rekreacji i sportu	Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej	Specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki	
Inżynierowie budownictwa	Opitycy i pracownicy wytwarzający protezy	Specjaliści rolnictwa i leśnictwa	
Inżynierowie chemicy i chemicy	Piekarze	Specjaliści telekomunikacji	
Inżynierowie elektrycy i energetycy	Plastyki, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków	Spedytorzy i logistycy	
Inżynierowie inżynierii środowiska	Pomoce kuchenne	Sprzątaczk i pokojowe	
Inżynierowie mechanicy	Pomoce w gospodarstwie domowym	Sprzedawcy i kasjerzy	
Kamieniarze	Posadzkarze	Szefowie kuchni	
Kelnerzy i barmani	Pozostali specjaliści edukacji	Ślusarze	
Kierowcy samochodów osobowych	Pracownicy administracyjni i biurowi	Tapicerzy	
Kierownicy budowy	Pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej	Technicy budownictwa	
Kierownicy ds. produkcji	Pracownicy ds. budownictwa drogowego	Technicy elektrycy	
Kierownicy ds. usług	Pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych	Technicy informatycy	
Kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu	Pracownicy ds. jakości	Technicy mechanicy	
Kierownicy sprzedaży	Pracownicy ds. ochrony środowiska i BHP	Technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie	
Kierownicy w instytucjach publicznych/niepublicznych	Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości	Terapeuci zajęciowi	
Kosmetyczki	Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych	Weterynarze	
Krawcy i pracownicy produkcji odzieży	Pracownicy myjni, pralni i prasowni	Windykatorzy	
Lakiernicy	Pracownicy obsługi ruchu szynowego	Wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych	
Lekarze	Pracownicy ochrony fizycznej	Zaopatrzeniowcy i dostawcy	
Listonosze i kurierzy			
NADWYŻKA	Ekonomiści	Pedagodzy	Specjaliści technologii żywności i żywienia
	Filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy	Specjaliści administracji publicznej	

Analiza ofert pracy na Mazowszu

Po raz kolejny badanie pokazało, że struktura popytu na zawody odpowiada strukturze ofert w podziale na branże. Grupą zawodową, do której kierowano najwięcej ofert pracy byli pracownicy usług i sprzedawcy

Za nami kolejna edycja badania ofert pracy w województwie mazowieckim. Jakich pracowników i w jakich branżach poszukują tym razem pracodawcy? W których powiatach pojawiło się najwięcej ofert zatrudnienia? Jakich kwalifikacji oczekują zatrudniający i co oferują kandydatom? Na te i inne pytania poszukiwaliśmy odpowiedzi realizując badanie „Analiza ofert pracy w województwie mazowieckim”.

Cykliczne badanie ofert pracy na Mazowszu zostało przeprowadzone od września do października 2016 roku. Analizie zostały poddane publikatory drukowane i internetowe zawierające ogłoszenia o pracę skierowane do mieszkańców wszystkich powiatów województwa mazowieckiego. Ponadto badane były również bazy ofert pracy każdego z powiatowych urzędów pracy (PUP). Ogłoszenia o pracę oraz oferty pracy dotyczyły pracy zarobkowej, wykluczone zostały staże i praktyki dla studentów oraz uczniów.

Branże i zawody

Najwięcej ofert pracy pochodziło z branży handlowej (24,5 proc. z PUP i 22,5 proc. z publikatorów) oraz z kategorii przetwórstwo przemysłowe (12,7 proc. z PUP i 20,7 proc. z publikatorów). Analizę zamykają oferty pracy z obszaru edukacji (13,9 proc. z PUP i 6,3 proc. z publikatorów). Dominacja ogłoszeń z branż handlowej i przemysłowej jest widoczna w każdym z analizowanych podregionów województwa, ponadto niezmiennie od początku prowadzonych analiz, są one w czołówce najczęściej występujących. Natomiast trzecie miejsce branży edukacyjnej wskazuje na sezonowe wahania w zapotrzebowaniu na pracowników. Najczęściej bowiem odnotowuje się wzrost ogłoszeń o pracę w zawodach przypisanych do tej grupy w okresie wrzesień – październik, kiedy to placówki edukacyjne rozpoczynają nowy rok szkolny.

Niezmiennie najmniej ogłoszeń o pracę oferowała, co oczywiste branża górnicza, ale także energetyczna. Niewiele ofert mogli także znaleźć kandydaci poszukujący zatrudnienia w rolnictwie, jak również w: działalności związanej z kulturą, rekreacją i rozrywką; administracji publicznej i obronie narodowej; obowiązkowym zabezpieczeniu społecznym oraz działalności komunalnej. We wszystkich tych branżach odsetek ofert w obu źródłach (PUP i publikatory) nie przekroczył 1 procenta.

Po raz kolejny badanie pokazało, że struktura popytu na zawody odpowiada strukturze ofert w podziale na branże. Grupą zawodową,

do której kierowano najwięcej ofert pracy byli pracownicy usług i sprzedawcy. Ogłoszenia z tej kategorii dominowały zarówno wśród ofert pochodzących z mazowieckich PUP, jak i publikatorów internetowych lub prasowych (odpowiednio 23,8 proc. i 22 proc.). Analiza pokazała także znaczący udział ofert pracy dla robotników przemysłowych i rzemieślników (PUP 18,8 proc., publikatory 18,4 proc.). Najmniej ogłoszeń w obu analizowanych źródłach dotyczyło pracy dla rolników, ogrodników, leśników i rybaków.

Oferowane warunki płacowe

Pracodawcy niestety niechętnie informują o proponowanym wynagrodzeniu. Tylko 12 proc. ogłoszeń zamieszczanych w internecie i prasie zawiera taką informację. Zdecydowanie częściej ma to miejsce w ofertach będących w dyspozycji urzędów pracy (82,9 proc. ofert), co oczywiście wynika z formularza, w którym należy wskazać proponowane wynagrodzenie.

Najniższe oferowane stawki wahały się od 500 do 1000 zł i wskazywane były w 4,6 proc. wszystkich ofert. Dominowały kwoty w przedziale od 1000 zł do 2500 zł (38 proc.), które proponowano w ponad połowie ogłoszeń, we wszystkich lokalizacjach, za wyjątkiem Warszawy. Oznacza to, że pracodawcy najczęściej oscylują w granicach ustawowego wynagrodzenia minimalnego. Oferty z tego przedziału płac zdecydowanie częściej pojawiały się w ogłoszeniach PUP. Z kolei, jeśli proponowana była wyższa stawka, ►



- ▶ zazwyczaj dotyczyła ona ofert zamieszczanych w publikatorach. Badanie po raz kolejny pokazało, że na najwyższe zarobki mogą liczyć osoby, które zdecydują się na pracę w Warszawie. Tutaj 22 proc. ofert, z podanym proponowanym wynagrodzeniem, stanowiły te z możliwą górną granicą zarobków w okolicach 5 000 zł.

Podczas analizy rodzajów oferowanych umów uwagę zwracają różnice pomiędzy badanymi źródłami ogłoszeń. I tak w przypadku ofert pochodzących z PUP najczęściej proponowano zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę, ale na czas określony (45,4 proc.), ewentualnie w oparciu o umowę na okres próbny (30 proc.). Kolejne 11,9 proc. stanowiły ogłoszenia oferujące zatrudnienie w oparciu o umowę cywilnoprawną.

W przypadku ofert pochodzących z publikatorów, w 68,4 proc. ogłoszeń proponowano zatrudnienie na umowę o pracę, ale nie precyzowano, czy jest to umowa na czas nieokreślony czy też określony. Z kolei 22 proc. stanowiły oferty pracy oferujące zatrudnienie w oparciu o umowę cywilnoprawną. Należy zaznaczyć, że stabilne zatrudnienie w postaci umowy na czas nieokreślony pracodawcy proponowali wprost jedynie w 10,9 proc. ofert pochodzących z PUP oraz 1,3 proc. ofert z publikatorów.

Mimo że ponad połowa analizowanych ofert pracy nie zawierała informacji o wymaganych kompetencjach, to i tak widać, że pracodawcom zdecydowanie łatwiej jest określić jakie cechy osobowościowe powinien posiadać idealny kandydat do pracy, niż to, jakimi powinien wykazać się kwalifikacjami lub konkretnymi umiejętnościami

Doświadczenie i staż pracy

Oferty pracy analizowano także pod kątem zapotrzebowania pracodawców na kandydatów z doświadczeniem oraz odpowiednim stażem pracy. Wymagania względem posiadanego doświadczenia częściej zawierały ogłoszenia o pracę zamieszczane w powiatowych urzędach pracy (40,2 proc.) niż w publikatorach internetowych i drukowanych (25,7 proc.). Jak pokazało badanie, pracodawcy chętniej zatrudniliby osobę z doświadczeniem na podobnym stanowisku niż kogoś, kto jest obczzany z daną branżą. W przypadku wymagań dotyczących stażu pracy, zdecydowana większość ofert nie zawiera takiej informacji (88 proc.), jeśli jednak ten wymóg się pojawia, to trzy razy częściej w ogłoszenia z PUP. Jednocześnie ponad połowa pracodawców wskazujących na wymagany staż pracy oczekuje, iż będzie to przedział od roku do trzech lat, a kolejnych 37 proc. oczekuje do roku stażu pracy.

Wykształcenie

Wymóg dotyczący wykształcenia sprecyzowano w 72 proc. ofert pochodzących z PUP i w 15 proc. ogłoszeń zamieszczonych w internecie i prasie. W zależności od źródła ogłoszenia widać różnicowanie zapotrzebowania na osoby z danym wykształceniem. I tak zdecydowanie więcej ogłoszeń z wymogiem wyższego wykształcenia odnajdziemy w publikatorach (57 proc.). Natomiast osoby o niskich kwalifikacjach, np. z wykształceniem zasadniczym, częściej znajdują odpowiadającą ofertę w PUP (46 proc.). Najmniej ofert pracy, zarówno w PUP i w publikatorach, dotyczyło osób z wykształceniem policealnym/pomaturalnym (mniej niż 1 proc. w obu źródłach).

Kompetencje i kwalifikacje

W analizowanych ogłoszeniach nie zawsze pracodawcy określali czy i jakich kompetencji oczekują od kandydatów. Wymagania takie znalazły się w 40 proc. ofert, mniej więcej po równo w ogłoszeniach z PUP oraz publikatorów drukowanych i internetowych. Przede wszystkim oczekiwano:

- kompetencji indywidualnych (65,4 proc.), w tym najczęściej: umiejętności organizacji pracy własnej (27,4 proc.), zaangażowania (23,5 proc.), samodzielności (18,3 proc.) i dokładności/skrupulatności (18,2 proc.);
- kompetencji interpersonalnych (42,2 proc.), w tym najczęściej komunikatywności (45,4 proc.);
- umiejętności pracy w zespole (40,1 proc.).

Istotne miejsce wśród wymagań stawianych przez pracodawców zajmowała także konieczność bycia dyspozycyjnym, która znajdowała się w prawie 32 proc. wszystkich ogłoszeń zawierających wymóg posiadania określonych kompetencji.

Mimo że ponad połowa analizowanych ofert pracy nie zawierała informacji o wymaganych kompetencjach, to i tak widać, że pracodawcom zdecydowanie łatwiej jest określić jakie cechy osobowościowe powinien posiadać idealny kandydat do pracy, niż to jakimi powinien wykazać się kwalifikacjami lub konkretnymi umiejętnościami. Tylko 13,3 proc. ofert wskazywało na konieczność znajomości języków obcych i zdecydowanie przeważała tu znajomość języka angielskiego (81,7 proc. wskazań). Z kolei obowiązek posiadania prawa jazdy pojawił się w 8,3 proc. ogłoszeń i najczęściej dotyczył kategorii B i B1 (70,3 proc.). Bardzo rzadko w analizowanych ofertach pojawiał się wymóg posiadania różnego rodzaju licencji (0,2 proc.) lub uprawnień zawodowych (5,8 proc.). Natomiast nieco ponad połowa pracodawców oczekuje, że osoba która obejmie dane stanowisko będzie miała ukończone różnego rodzaju kursy.

Joanna Obałek,
WUP w Warszawie

Raport końcowy z badania dostępny na stronie
Obserwatorium.mazowsze.pl

O zasobach informacyjnych

Poradnictwo zawodowe w Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej to nie tylko praca bezpośrednia z klientem potrzebującym głębszego wsparcia w: rozwoju swojego życia zawodowego, rozpoznawaniu potencjału, podejmowaniu decyzji, poszukiwaniu pracy lub zakładaniu działalności gospodarczej. To nie tylko konsultacje indywidualne, zajęcia warsztatowe i spotkania informacyjne. Ale to także informacja zawodowa – informowanie, wskazywanie źródeł i sposobów pozyskiwania informacji, a przede wszystkim udostępnianie gotowych opracowań i zasobów informacyjnych.

Czym jest informacja zawodowa?

Definicji informacji zawodowej jest wiele. Od takich, które zawężają ją do wiedzy o zawodach, do tych, które szeroko odnoszą się do tego zagadnienia i wskazują, że jest to wiedza niezbędna do podejmowania decyzji związanych z przygotowaniem do podjęcia zatrudnienia. Cechą zasobów informacyjnych jest również to, że można z nich korzystać samodzielnie.

Gromadzenie, opracowywanie, aktualizowanie i upowszechnianie informacji zawodowych należało do zadań Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej od początku ich istnienia. Zmieniał się tylko ich zakres i forma. Ewaluował też sposób wykonywania tego zadania w mazowieckich Centrach.

Dziś, z doświadczenia wiemy, że zakres informacji, który może być potrzebny klientom korzystającym z usług Centrum, jest bardzo szeroki. Właściwie nie sposób przewidzieć i odpowiedzieć na wszystkie potencjalne potrzeby. Dlatego w informacji potrzebna była specjalizacja i wyodrębnienie obszarów, w których damy klientom to czego mogą potrzebować, aby lepiej radzić sobie z poszukiwaniem pracy i planowaniem swojego życia zawodowego. Obecnie oferujemy klientom informacje w kilku obszarach. Definiujemy je jako:

➔ Zawody – w tej kategorii zgromadziliśmy opisy i charakterystyki zawodów, klasyfikacje zawodów, standardy klasyfikacji i filmy o zawodach;

➔ Edukacja i podnoszenie kwalifikacji – w tym obszarze znajdują się bazy i rejestry instytucji świadczących usługi szkoleniowe i oferujących kształcenie dla osób dorosłych;

➔ Rynek pracy, poszukiwanie pracy i kontakt z pracodawcą – najszersza kategoria, w której udostępniamy aktualne informacje na temat rynku pracy, bezrobocia, sposobów przygotowywania się i samego poszukiwania pracy, agencji zatrudnienia oraz portali udostępniających oferty pracy;

➔ Wsparcie dla osób bezrobotnych – w tej kategorii znajdują się informacje o formach i instytucjach świadczących wsparcie dla osób pozostających bez pracy;

➔ Umiejętności osobiste – kategoria, w której udostępniamy poradniki pomocne do kształtowania i rozwijania umiejętności osobistych przydatnych w trakcie poszukiwania pracy, samej pracy, jak i po za nią;

➔ Warunki zatrudnienia – w tym obszarze zgromadziliśmy informacje o formach zatrudnienia i świadczenia pracy;

➔ Własna działalność gospodarcza – tu udostępniamy informacje przydatne w procesie przygotowywania się do rozpoczęcia działalności, dotyczące m.in. aspektów formalno-prawnych zakładania i prowadzenia własnego biznesu i zasad sporządzania biznesplanu.

Opracowania własne i publikacje

Na tym nie kończy się działalność informacyjna Centrów. Przygotowaliśmy szereg własnych opracowań i publikacji. W naszych zbiorach znajduje się 18 Zeszytów informacyjnych o różnej tematyce, siedem broszur informacyjnych, w których klienci mogą znaleźć kompleksowe informacje na temat zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej, form zatrudnienia, praw i obowiązków osób bezrobotnych oraz kształcenia ustawicznego. Opracowaliśmy także 13 rodzajów ulotek informacyjnych o ofercie usługowej Centrów, a także dotyczących krótkich wskazówek, w jaki sposób napisać CV, list motywacyjny oraz przygotować się do poszukiwania pracy.

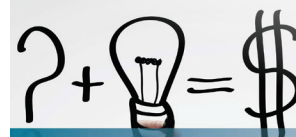
cyjny oraz przygotować się do poszukiwania pracy.

Wszystkie materiały udostępniane są poprzez stronę internetową Wupwarszawa.praca.gov.pl, w specjalnej zakładce: Zasoby informacyjne. Upowszechniamy je także wśród klientów korzystających z naszych usług w siedzibie Centrów oraz podczas przedsięwzięć, w których biorą udział doradcy zawodowi, np. podczas targów pracy lub edukacji. Nasze publikacje wysyłamy również do akademickich biur karier, powiatowych urzędów pracy i organizacji pozarządowych na Mazowszu.

Budując bazę zasobów informacyjnych korzystamy także z wydawnictw i materiałów audiowizualnych innych instytucji, raportów i baz danych. Dzięki temu nasze zbiory są ciągle wzbogacane, dostosowywane do potrzeb klientów zarówno w formie, jak i treści proponowanych opracowań. To co równie istotne – zgromadzone zasoby są każdego roku aktualizowane, aby zapewnić użytkownikom najbardziej aktualną wiedzę.

Iwona Kalinowska,
WUP w Warszawie

Wojewódzki Urząd Pracy
w Warszawie
ul. Żelazna 10, 01-650 Warszawa
tel. 22 625 22 00, 22 625 22 01
opracowania@wup.gov.pl



BIZNESPLAN W ZARYSIE

PORADNIK DLA OSÓB PLANUJĄCYCH
ZAŁOŻENIE DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ

KTO KONTROLUJE AGENCJE :

*Do końca października ub.r.
pracownicy WUP w Warszawie,
działający z upoważnienia
Marszałka Województwa Mazowieckiego,
przeprowadzili 135 kontroli
w agencjach zatrudnienia,
mających swoje siedziby na terenie
województwa mazowieckiego.
**W wyniku kontroli stwierdzili
naruszenia warunków prowadzenia
agencji zatrudnienia
w 72 agencjach***

Marszałek województwa jest jednym z dwóch organów – obok Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) – uprawnionych wprost w ustawach do kontrolowania agencji zatrudnienia w zakresie prowadzenia działalności zgodnie z warunkami określonymi w przepisach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Kompetencje PIP w zakresie kontroli agencji zatrudnienia wynikają z art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. e ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 640 z późn. zm.), zgodnie z którym do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy kontrola przestrzegania obowiązku prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ponadto PIP może również skontrolować nielegalnie działające agencje zatrudnienia oraz ścigać agencje zatrudnienia za różnego rodzaju wykroczenia i nakładać grzywny.

Państwowa Inspekcja Pracy posiada szersze kompetencje kontrolne niż marszałkowie województw, gdyż marszałek województwa, zgodnie z art. 180 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2016 r. z późn. zm.), sprawuje kontrolę w zakresie przestrzegania warunków prowadzenia działalności agencji zatrudnienia, o których mowa w artykułach 19, 19e i 19f cyt. ustawy.

Z upoważnienia Marszałka Województwa Mazowieckiego zadania w tym zakresie realizowane są przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie (WUP). Kontrole przeprowadzane są przez nie mniej niż dwóch pracowników WUP. Kontrola taka jest kontrolą następczą dokonywaną w podmiotach, które zostały wpisane do rejestru agencji zatrudnienia i dla których zostały wydane certyfikaty potwierdzające wpis do przedmiotowego rejestru.

Założeniem kontroli w podmiotach prowadzących agencje zatrudnienia jest zwiększanie ochrony i bezpieczeństwa osób będących klientami agencji zatrudnienia.

Zakres kontroli WUP w agencjach zatrudnienia

Pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy, działając z upoważnienia Marszałka Województwa Mazowieckiego, mogą sprawdzać, czy kontrolowana agencja zatrudnienia:

- ➔ składa informację roczną o działalności agencji zatrudnienia zgodną ze stanem faktycznym;
- ➔ nie została otwarta jej likwidacja;
- ➔ nie ogłoszono jej upadłości;
- ➔ nie była karana za przestępstwa lub wykroczenia, o których mowa w art. 121-121b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- ➔ nie posiada zaległości z tytułu podatków, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne oraz na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych;
- ➔ informuje marszałka o każdej zmianie danych, dotyczących: oznaczenia podmiotu prowadzącego agencję zatrudnienia, jego adresu zamieszkania lub siedziby, adresów prowadzenia działalności łącznie z nazwą gminy i województwa oraz numeru telefonu – w terminie 14 dni od dnia ich powstania;
- ➔ informuje marszałka o zaprzestaniu działalności;
- ➔ informuje marszałka o zawieszeniu albo wznowieniu wykonywania działalności gospodarczej, o których mowa w przepisach o swobodzie działalności gospodarczej, w terminie 14 dni od dnia zawieszenia albo wznowienia wykonywania tej działalności.

Informacje o innych nieprawidłowościach niż wskazane powyżej, zauważonych podczas kontroli agencji zatrudnienia, przekazywane są organom właściwym do podejmowania działań w stosownym zakresie, wynikającym z ich uprawnień, np. Państwowej Inspekcji Pracy, Generalnemu Inspektorowi Ochrony Danych Osobowych, Prokuraturze itp.

ZATRUDNIENIA?

Wyniki kontroli

Do końca października ub.r. pracownicy WUP w Warszawie, działający z upoważnienia Marszałka Województwa Mazowieckiego, przeprowadzili 135 kontroli w agencjach zatrudnienia, mających swoje siedziby na terenie województwa mazowieckiego. W wyniku kontroli stwierdzili naruszenia warunków prowadzenia agencji zatrudnienia w 72 agencjach zatrudnienia. Najczęstszymi były:

- ➔ niezgodność informacji rocznej z działalnością agencji zatrudnienia ze stanem faktycznym lub brak takiej informacji – 42 przypadki;
- ➔ niezgłoszenie zmiany danych do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia – 28 przypadków;
- ➔ zaległości z tytułu podatków – 11 przypadków;
- ➔ zaległości z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne oraz Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – 1 przypadek;
- ➔ niezgłoszenie zawieszenia działalności – 1 przypadek.

Ponadto agencje zatrudnienia coraz częściej unikają kontroli, co prowadzi do informowania Państwowej Inspekcji Pracy i prośby o kontrolę, gdyż organ ten ma możliwość wyciągania konsekwencji w takich przypadkach.

Co dalej z agencjami zatrudnienia?

Obecnie trwają prace nad ustawowymi zmianami w funkcjonowaniu agencji zatrudnienia. Najważniejsze z nich z punktu widzenia kontroli to:

➔ propozycja powrotu zapisu o obowiązku posiadania lokalu, w którym są świadczone usługi agencji zatrudnienia. Brak obowiązku posiadania takiego lokalu znacznie utrudnia, a czasem uniemożliwia przeprowadzenie kontroli i poddaje w wątpliwość możliwość świadczenia usług agencji zatrudnienia. Nasuwa się bowiem pytanie: skoro nie jest możliwe nawet przeprowadzenie kontroli z powodu braków lokalowych, to gdzie następuje kontakt z klientami takich agencji i jak odbywa się realizacja usług? Coraz częściej agencje zatrudnienia podają jako siedzibę adres biura wirtualnego. Jak zatem odbywa się profesjonalna obsługa klienta takiej agencji?

➔ planowane przywrócenie procedury wykreślenia agencji zatrudnienia w przypadku niezłożenia w ustawowym terminie informacji o działalności agencji zatrudnienia. Brak konsekwencji z tytułu niespełnienia obowiązku złożenia informacji o działalności agencji zatrudnienia powoduje, że duża liczba agencji zatrudnienia tego obowiązku nie spełnia i nie składa informacji o działalności. Nie ma zatem pełnych danych dotyczących skali prowadzonej przez takie agencje działalności, a w konsekwencji zbiorcza informacja składana przez marszałków województw do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, będąca podsumowaniem danych zebranych z informacji otrzymanych od agencji zatrudnienia, jest niepełna i odbiegająca od stanu faktycznego w zakresie skali świadczenia usług przez agencje zatrudnienia.

➔ obowiązek sprawdzania przez marszałka województwa za pośrednictwem systemów teleinformatycznych na koniec kwartału, czy agencje zatrudnienia, świadczące usługę pracy tymczasowej, mają w tym okresie zaległości z tytułu niepłacenia składek na ubezpieczenia społeczne, o ile były obowiązane do ich opłacania. Możliwość sprawdzania na bieżąco stanu zaległości agencji zatrudnienia z tytułu niepłacenia składek na ubezpieczenia społeczne umożliwi szybką reakcję marszałków województw i wszczęcie procedury wykreślenia nim zaległości wobec pracowników agencji zatrudnienia zaczną wzrastać.

Jeśli planowane zmiany wejdą w życie, prowadzone kontrole agencji zatrudnienia przyczynią się do wyeliminowania z rynku agencji niesolidnych i zadłużonych, a co za tym idzie do zwiększenia bezpieczeństwa i profesjonalnej obsługi klientów agencji zatrudnienia.

Agnieszka Dudek,
WUP w Warszawie



KSZTAŁCENIE KIEROWCÓW ZAWODOWYCH



Piotr Karaś: Wysokie zarobki i możliwość poznawania świata to dodatkowe atuty, by młodzież rozważała naukę w szkole branżowej ucząc się na kierowcę zawodowego

Ostatnie analizy liczby ofert pracy dla kierowców zawodowych wskazują, że w Polsce potrzeba ich obecnie ok. 100 tys., co potwierdza szacunek ekspertów PwC w raporcie „Rynek pracy kierowców w Polsce”.

Okazuje się, że brak rąk do pracy stanowi jedną z kluczowych barier rozwoju firm transportowych. Prognozy zakładające spadek tempa rozwoju są zatrważające – bo wynika z nich, że za 10 lat może brakować 300 tys. kierowców, co zasygnalizowali eksperci na łamach „Gazety Prawnej” już pod koniec ubiegłego roku. Podczas konferencji w Łosicach, zorganizowanej przez Zrzeszenie Międzynarodowych Przewoźników Drogowych w Polsce (ZMPD), próbowano znaleźć antidotum na tę bolączkę. Organizatorzy prosili zebranych o wspieranie wysiłków Zrzeszenia zmierzających do nakłaniania decydentów odpowiedzialnych w Polsce za system kształcenia zawodowego do wprowadzania zmian kluczowych dla przyszłości zawodu kierowcy.

Konferencję rozpoczęła prezentacja obrazująca „Obecny stan oraz docelowy model kształcenia kierowców w szkołach publicznych”. To, o co apelują przedsiębiorcy transportowi to przede wszystkim intensyfikacja kształcenia w zawodzie kierowcy w przyszłych szkołach branżowych. Poruszano więc oczywisty i aktualny temat reformy szkolnictwa, rozważano kwestię perspektywy wzrostu liczby klas o profilu kierowca-mechanik oraz relacje pomiędzy szkołami kształcącymi kierowców a środowiskiem przewoźników drogowych.

W dyskusji z udziałem przewoźników, przedstawicieli szkół i samorządów poruszano problemy związane z brakiem na rynku kierowców i w związku z tym konieczność zatrudniania kierowców z zagranicy, jak również możliwości stworzenia nowego kierunku kształcenia kierowca-mechanik w szkołach ponadgimnazjalnych prowadzonych przez powiat. Po ośmiu latach starań Zrzeszenia ministerstwo przywróciło na listę zawodów specjalność kierowca-mechanik. Obecnie są 43 tego typu klasy w piętnastu województwach w Polsce. ZMPD zachęcało zebrane na konsultacjach władze państwowe i samorządowe do aktywnego popierania dalszej reaktywacji szkolnictwa zawodowego, zwłaszcza do przywracania nauczania zawodu kierowca-mechanik. Dyskutowano o możliwościach tworzenia w szkołach klas o takiej specjalności oraz o współpracy przewoźników i szkół w zakresie praktycznej nauki zawodu kierowcy. Zastanawiano się również nad sposobami skutecznej promocji, zachęcającej młodzież do nauki, a w dalszej perspektywie do wykonywania tej niełatwej profesji. Dyskusja odnosiła się przede wszystkim do kilku kluczowych kwestii – pierwsza z nich to możliwość uzyskania przez ucznia w szkole branżowej 1. stopnia lub ewentualnie 2. stopnia uprawnień kategorii C, a najlepiej C+E. Apel ten jest powtarzany przez przedsiębiorców od dłuższego czasu. Jednak sukces środowiska nie jest pełny. Podstawa programowa przyjęta przez MEN dla 3-letniej szkoły branżowej pierwszego stopnia nie przewiduje zdobycia przez uczniów prawa jazdy kategorii C, a jedynie B. Przedstawiciel Rady ZMPD Euzebiusz Gawrysiuk zaproponował, aby przenieść kształcenie w zawodzie



W konferencji wzięli udział reprezentanci władz centralnych i rządowych, przedstawiciele służb zatrudnienia, samorządowcy, dyrektorzy szkół ponadgimnazjalnych, władze ZMPD i przedsiębiorcy z branży transportowej

OWYCH NA POTRZEBY RYNKU PRACY

technik transportu drogowego, który ma w podstawie kategorię C, do 2-letniej szkoły branżowej drugiego stopnia. Przyznał jednak, że słabą stroną tego pomysłu jest długi, 5-letni czas zdobywania kwalifikacji zawodowych. Na ścieżce prywatnej można zdobyć je w pół roku, ale uczeń musi wydać do 10 tysięcy złotych. Ponadto kluczowe jest to, by kształcenie w zawodzie kierowcy było faktycznie prowadzone w systemie dualnym, jednakże to jest możliwe tylko wtedy, kiedy uczeń będzie miał uprawnienia do kierowania pojazdem ciężarowym. Dyskutowano nad przywróceniem prestiżu zawodowi kierowcy. Podkreślano, że zawodowiec to ktoś, kto nie tylko ma uprawnienia, ale także zna i rozumie cały proces transportowy, kwestie załadunku, rozładunku, zna podstawy mechaniki samochodowej, procedur handlowych i administracyjnych związanych z przewożeniem towarów oraz posiada umiejętność komunikowania się w językach obcych.

– Kierowców zawodowych od 2008 roku brakuje notorycznie, już wówczas zaczęłam zatrudniać cudzoziemców, pierwsi to byli pracownicy z Białorusi, obecnie zatrudniamy ok. 60-65 kierowców, z czego cudzoziemców ok. 25. Bywa że stanowią ok. 40 proc. zatrudnionych kierowców – stwierdził Jan Oleksiuk, przedsiębiorca transportowy z powiatu łosickiego i jednocześnie Przewodniczący Komisji Rewizyjnej ZMPD. – Zauważyłem, że wszyscy obcokrajowcy są po jakichś szkołach zawodowych, ewentualnie po takich, które nadają uprawnienia do kierowania samochodem. Tymczasem u nas, jak pamiętam, od lat 90. nie ma szkół publicznych uczących zawodu kierowcy, a trzeba wiedzy, wykształcenia, żeby ludzie wykonywali ten zawód bezpiecznie dla swojego zdrowia i bezpieczeństwa – podkreślił. I dodał zaniepokojony: – Tutaj na konferencji zauważyłem też niezrozumienie – bo nam nie chodzi o to, by człowiek miał dokumenty, które uprawniają do kierowania samochodem, ale również o pracownika, który będzie wykonywał ten zawód profesjonalnie.

Jan Oleksiuk, który sam jako kierowca pracował trzy lata i zna ten trudny zawód, związane z nim uciążliwości, podkreślił jednak, że kierowca pracujący ok. 200 godzin miesięcznie zarabia średnio 8 tys. zł brutto, czyli 6,5-7 tys. zł na rękę.

Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Łosicach Danuta Borkowska zachęciła do korzystania ze wsparcia w postaci instrumentów, którymi dysponuje kierowany przez nią urząd już teraz, nim dojdzie do pełnego wdrożenia planów i oczekiwań członków Zrzeszenia i przedsiębiorców co do kształcenia w szkołach publicznych. – Mamy w swojej ofercie trójstronne umowy szkoleniowe, mamy środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego i ofertę pożyczek szkoleniowych – wyjaśniła.

Piotr Karaś, dyrektor siedleckiej filii WUP, zwrócił uwagę na jeszcze inny aspekt procesu kształcenia kierowcy zawodowego. – Młodych ludzi trzeba dzisiaj naprawdę umiejętnie zachęcać do tego, by wybrali akurat ten zawód. Tu mogą pomóc sami przedsiębiorcy. Przy współpracy już z gimnazjum, a za chwilę z ostatnimi klasami reaktywowanych, ośmioletnich szkół podstawowych, można organizować w ramach promocji zawodu np. prezentację samochodów ciężarowych. Taki nowoczesny ciągnik, który podjechałby pod szkołę, do którego można wsiąść i zobaczyć, że technologicznie jest to poziom XXI wieku, z pewnością mógłby zachęcić młodego człowieka do wyboru tego zawodu. A wysokie zarobki i możliwość poznawania świata to dodatkowe atuty, by młodzież rozważała naukę w szkole branżowej ucząc się na kierowcę zawodowego – przekonywał Piotr Karaś.

Lokalni przedsiębiorcy zaoferowali, w ramach swoich możliwości, pomoc w praktycznym kształceniu kierowców oraz udział w dniach otwartych i działaniach promujących szkołę.

Na zakończenie konferencji burmistrz Łosic Mariusz Kucewicz i wójt Płaterowa Jerzy Garucki otrzymali wyróżnienia „Gmina Przyjazna Transportowi Drogowemu”, przyznane przez ZMPD, za utrzymanie możliwie najniższych stawek podatku od środków transportu. Wręczył je samorządowcom prezes ZMPD, Jan Buczek, podkreślając, jak mądra i elastyczna polityka fiskalna, a zwłaszcza ta lokalna, udowadnia, że jest fundamentem rozwoju gospodarczego i dobrego klimatu dla współpracy przedsiębiorców z samorządem terytorialnym.

Paweł Trojanowski,
filia WUP w Siedlcach



Burmistrz Łosic Mariusz Kucewicz i wójt Płaterowa Jerzy Garucki otrzymali wyróżnienia „Gmina Przyjazna Transportowi Drogowemu”, przyznane przez ZMPD za utrzymanie możliwie najniższych stawek podatku od środków transportu

Zawód kierowca

Konferencję zorganizowało 6 lutego br. Zrzeszenie Międzynarodowych Przewoźników Drogowych w Polsce w Transgranicznym Centrum Dialogu Kultur w Łosicach. Uczestniczyli w nim reprezentanci władz centralnych i rządowych, przedstawiciele służb zatrudnienia, samorządowcy, dyrektorzy szkół ponadgimnazjalnych, przedstawiciele władz ZMPD i przedsiębiorcy z branży transportowej. Zrzeszenie organizuje takie spotkania w całym kraju, ich celem są konsultacje i dyskusje mające na celu wypracowanie rozwiązań zmierzających do rozwoju kształcenia w zawodzie kierowca-mechanik na poziomie ponadgimnazjalnym.

Na terenie powiatu łosickiego funkcjonuje wiele przedsiębiorstw transportowych, co sprawia, że region ten jest jednym z liderów na polskiej mapie transportowej – to zdecydowało o zorganizowaniu spotkania w Łosicach.

NAJLEPSZE CV W SIEDLCACH



Spośród kilkudziesięciu zgłoszonych CV, w styczniu br. komisja konkursowa wybrała finałową jedenastkę



II miejsce zajął Przemysław Mazurczak z kierunku bezpieczeństwo narodowe

Wielu osobom te dwa słowa – Curriculum Vitae, czyli w skrócie CV – kojarzą się z prostym formularzem, zawierającym ułożone schematycznie dane z naszego życiorysu. Cóż trudnego w napisaniu CV, można by zapytać. Jednak współcześnie CV to coś więcej, to pierwsze wrażenie, jakie wywołujemy u potencjalnego pracodawcy, pierwszy krok do sukcesu, więc im lepsze, im bardziej oryginalne tym szansa na sukces, czyli na dobrą pracę, większa. Kolejna edycja konkursu „Daj się zatrudnić – czyli Twoje wyjątkowe CV!”, przeprowadzona wśród studentów siedleckiego Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego ocenianych przez specjalistów z urzędów pracy zdecydowanie tę tezę potwierdziła.

Konkurs odbywał się na przełomie 2016 i 2017 roku. W pierwszej fazie uczestnicy – studenci siedleckiego Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego – zobligowani byli do przygotowania CV i dostarczenia go do organizatorów do końca 2016 roku. Uczestnicy nie byli ograniczani w żaden sposób w kwestii formy, a przede wszystkim nie musieli podawać swoich prawdziwych danych, lecz mogli stworzyć i opisać atuty swojego awatara, który posiadałby predyspozycje adekwatne do oczekiwań potencjalnego pracodawcy. Oczywiście, żeby nieco ułatwić zadanie, a jednocześnie wskazać, że CV powinno się mimo wszystko dopasowywać do konkretnej oferty pracy – studenci dostali sześć przykładowych ofert pracy. Wśród nich: specjalista w Wydziale Resocjalizacji i Socjoterapii, młodszy programista, specjalista w Biurze Rzecznika Praw Pacjenta w Warszawie, makler/specjalista ds. usług maklerskich, technolog żywności w obszarze usług badawczych Food Science Center oraz właściciel biura podróży/franczyzobiorca.

Celem konkursu było przede wszystkim zachęcenie studentów do stworzenia nowej, ciekawej i interesującej formy Curriculum Vitae, mającej zwrócić uwagę potencjalnego pracodawcy. Oceniający przedłożone prace konkursowe mieli za zadanie również wyłonić i wyróżnić innowacyjne rozwiązania tworzenia dokumentów aplikacyjnych. Ponadto celem rywalizacji było przybliżenie uczestnikom idei aktywnego poszukiwania pracy oraz poruszania się po rynku pracy, pobudzenie twórczego myślenia i zachęcenie studentów do rozwijania zainteresowań.

Spośród kilkudziesięciu zgłoszonych CV, w styczniu br. komisja konkursowa wybrała finałową jedenastkę. Laureaci pierwszego etapu uczestniczyli w Gali Finałowej – 12 stycznia w budynku Biblioteki Głównej UPH. Jedenastka finalistów zaprezentowała stworzone przez siebie nowe, ciekawe i interesujące formy Curriculum Vitae, które miały zwrócić uwagę potencjalnego pracodawcy, w tym przypadku komisji konkursowej złożonej ze specjalistów z zakresu rynku pracy, przedsiębiorców i reprezentantów władz Uniwersytetu.

W skład jury weszli: prorektor ds. rozwoju prof. dr hab. inż. Zbigniew Karczmarszyk, dyrektor siedleckiej filii WUP w Warszawie Piotr Karaś, kierownik Zespołu

ds. Regionalnej Polityki Rynku Pracy i EFS Paweł Trojanowski, kierownik Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP filia w Siedlcach Ireneusz Sobiczewski, Magdalena Waldzińska z Powiatowego Urzędu Pracy w Siedlcach, Zofia Denysiuk z Salus Rahmedica i dyrektor Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Siedlcach Edyta Ślubowska.

Zwyciężczynią konkursu „Daj się zatrudnić – czyli twoje wyjątkowe CV” została Paulina Cybulska z kierunku dietetyka, która zdobyła również nagrodę publiczności. II miejsce zajął Przemysław Mazurczak z kierunku bezpieczeństwo narodowe, a III miejsce – Przemysław Sergiej z kierunku zarządzanie.

Ponadto w finale udział wzięli: Aneta Szlendak z administracji, Natalia Buczek z administracji, Marlena Stańczuk z filologii, Anna Wyszomierska z zarządzania, Anna Adamiak z zarządzania, Dawid Pniowski z informatyki, Marta Kisielińska z informatyki oraz Marta Ratyńska z filologii.

Podczas wystąpienia prorektor Zbigniew Karczmarzyk podziękował uczestnikom za udział w konkursie, a specjalne podziękowania złożył partnerom, sponsorom i patronom medialnym za pomoc w przygotowaniu i realizacji konkursu.

Dyrektor Piotr Karaś podkreślił, jak ważny jest udział studentów w tego typu wydarzeniach, ponieważ nabywają niezbędne doświadczenie i przygotowują się do poruszania się po rynku pracy. – W prawdziwych zmaganiach na rynku pracy istotne są pomysłowość i umiejętność znalezienia płaszczyzn dopasowania swoich atutów do oferty pracy – dodał Piotr Karaś.

Finałiści konkursu przyznali, że poziom Gali Finałowej był wysoki, a pytania członków komisji oceniającej dość oryginalne. – Aby dobrze przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej, przygotowałem sobie wcześniej opracowane zagadnienia, przeanalizowałem dokładnie swoje CV. Zrobiłem to w taki sposób, aby w miarę możliwości przewidzieć, jakie mogą być pytania i móc skutecznie na nie odpowiedzieć – zdradza Przemek Mazurczak, laureat II miejsca. – Tymczasem otrzymałem zaskakujące zadanie polegające na tym, abym wskazał podobieństwa między kartką a długopisem. Może to się wydaje proste, ale takie nie było – dodaje. Jak wyjaśniała później członkini komisji konkursowej, taki sposób rozmowy rekrutacyjnej pozwala sprawdzić, czy kandydat jest dobrze przygotowany, czy odpowiada szczerze na pytania i czy potrafi potwierdzić zawarty w CV swój własny atut, czyli kreatywność. – To doskonała okazja, żeby sprawdzić swoje umiejętności interpersonalne i każde inne, zdobyć ciekawe nagrody, pokazać się szerszej publiczności, rozwijać swoje pasje i ćwiczyć. To ważne, ponieważ takie CV będzie przydatne w przyszłości – oceniła Paulina Cybulska, zwyciężczyni konkursu.

Organizatorami konkursu były: Biuro Karier Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach wraz z siedlecką filią Wojewódzkiego Urzędu Pracy i Powiatowym Urzędem Pracy w Siedlcach. Konkurs odbył się pod honorowym patronatem JM Rektora Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach.

Partnerami medialnymi byli: TV Wschód, Radio Eska, Życie Siedleckie, Podlasie24, Radio Podlasie. Nagrody ufundowali: Biuro Europostanki Julii Pitery, Euroschool, NOVO Finanse, Kwadratura EU, Salus Rehmedica, Bollywood-Hollywood.

Paweł Trojanowski,
filia WUP w Siedlcach



Paulina Cybulska z kierunku dietetyka – zwyciężczyni konkursu „Daj się zatrudnić – czyli twoje wyjątkowe CV”



Piotr Karaś,
dyrektor siedleckiej filii
Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Warszawie

Udział studentów w tego typu wydarzeniach jest szczególnie cenny ponieważ nabywają oni niezbędne doświadczenie i przygotowują się do poruszania się po rynku pracy. W prawdziwych zmaganiach na rynku pracy istotna jest bowiem pomysłowość i umiejętność znalezienia płaszczyzn dopasowania swoich atutów do oferty pracy.



Komisja konkursowa przy pracy

Pasja fundamentem kariery

III siedlecki Konkurs Wiedzy o Parlamencie Europejskim rozstrzygnięty



Z zadaniem doskonale poradziła sobie cała dziesiątka finalistów



I miejsce zajęła Anna Kożuchowska, I LO im. B. Prusa w Siedlcach

Karolina Krasuska z ZSP nr 2,
laureatka poprzedniej edycji

Udział w konkursie, zwycięstwo i w nagrodę wyjazd do Brukseli, pozwoliły mi rozwinąć skrzydła. Poznałam wspaniałych, ambitnych ludzi, którzy wzmocnili moją motywację. Odkryłam pokłady pewności siebie. Poznałam wartość nauki języków. Zobaczyłam inny świat i stanowiąca pracy funkcjonujące inaczej niż te, z którymi stykam się na co dzień. W przyszłości chciałabym być częścią takiego właśnie świata.

Jak wybrać z wielu pasji, fascynacji, których mnogość sprawia, że trudno podjąć decyzję, za czym podążać w dalszym życiu? Jak dokonać dobrego wyboru, by w przyszłości pracować w tej dziedzinie, która przyniesie najwięcej satysfakcji? Finaliści III Konkursu Wiedzy o Parlamencie Europejskim zmuszeni byli podjąć decyzję, które z zamiłowań mogą być motorem napędowym dalszego rozwoju osobistego i zawodowego, a później przygotować ciekawą prezentację na ten temat w języku angielskim. Na koniec już tylko bezpośrednie wystąpienie przed pięcioosobową komisją.

Temat zadania brzmiał: „Moja pasja i zainteresowania – moja droga do kariery zawodowej”, a jego istotą było zaprezentowanie swoich mocnych stron, zainteresowań i pasji. Kreatywność, a jednocześnie rzetelność przygotowania cechowały wszystkie przedstawione przez finalistów prezentacje, a różnorodność treści sprawiła, że były one dla oceniających pasjonujące. Ania, zwyciężczyni tej rywalizacji, przyznała, że udźwignięcie tematu było trudnym zadaniem. Wśród swoich pasji wymieniła malowanie, pisanie opowiadań, ale też medycynę. Zauważyła, że skoncentrowanie się na jednej nie jest łatwe, tym bardziej, że tym, co interesuje ją równie mocno, jest poznawanie świata, jak to nazwała w prezentacji, curiosity (ang. ciekawość). Z kolei dla Przemka, który od zawsze pasjonuje się kolejnictwem, prezentacja stanowiła prawdziwą przyjemność. Przemek uczy się o kolejnictwie w swojej szkole, uczestniczy w wielu projektach związanych z koleją, miał też okazję poznawać w prawdziwych warunkach system sterowania ruchu pociągów.

Inni uczestnicy konkursu swój rozwój zawodowy, uwzględniający pasje i zainteresowania, widzieliby w takich branżach, jak: reklama, turnieje i rywalizacje w e-sporcie, logistyka, biznes lub showbiznes.

Trudności zadaniu dodawał fakt, że 15-minutowe wystąpienia odbywały się w całości w języku angielskim, a każdy z uczestników musiał przygotować również atrakcyjną formę prezentacji multimedialnej.

Wyłonienie zwycięzców, przy reprezentowanym przez finalistów bardzo wysokim poziomie przygotowania, sprawiło komisji konkursowej prawdziwą trudność. Każdy z uczestników oceniany był przez pryzmat czterech kryteriów, wśród których obok umiejętności językowych oraz trzymania się ram czasowych ważne były zgodność z tematem, a zarazem oryginalność pomysłu.

Z zadaniem doskonale poradziła sobie cała dziesiątka finalistów. Zwycięzcami zostali: I miejsce – Anna Kożuchowska, I LO im. B. Prusa w Siedlcach; II miejsce – Piotr Cześniak. II LO im. Św. Królowej Jadwigi w Siedlcach; III miejsce – Joanna Głuchowska, Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 2 im. M. Kopernika w Siedlcach; IV miejsce – Przemysław Barszcz, Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 6 im. gen. J. Bema w Siedlcach

Wszyscy uczestnicy II etapu konkursu otrzymali pamiątkowe dyplomy i nagrody rzeczowe, natomiast czwórka zwycięzców pojedzie na autokarowy wyjazd studyjny do Parlamentu Europejskiego w Brukseli na przełomie maja i czerwca 2017 roku na zaproszenie Julii Pitery, posłanki do Parlamentu Europejskiego.

II etap konkursu, który odbył się 3 marca br. w siedzibie siedleckich urzędów pracy, zorganizowany został przez: Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 2 w Siedlcach, filię WUP w Siedlcach oraz Biuro Poselskie Julii Pitery, posłanki do Parlamentu Europejskiego. Do tegorocznej edycji konkursu zgłosiły się 63 osoby ze wszystkich siedleckich szkół ponadgimnazjalnych.

Organizatorzy dziękują firmom i instytucjom, które ufundowały upominki dla uczestników i zwycięzców: Przedstawicielstwo Komisji Europejskiej w Polsce z siedzibą w Warszawie; Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny; Mazowiecka Jednostka Wdrażania Programów Unijnych Wydział Informacji i Szkoleń Beneficjentów w Warszawie; Krynica Vitamin S.A. (Zakład Produkcyjny w Dziadkowskim Folwarku); Okręgowa Spółdzielnia Mleczarska w Kosowie Lackim.

Paweł Trojanowski,
filia WUP w Siedlcach



To już kolejne spotkanie rekrutacyjne zorganizowane dla niemieckiego pracodawcy

Niemiecka firma *rekrutuje* w Radomiu

Spotkanie rekrutacyjne z przedstawicielami niemieckiej firmy Piening GmbH odbyło się w radomskiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Radomiu. Poszukiwano fachowców o specjalnościach hydraulik oraz elektryk. To już kolejne spotkanie rekrutacyjne zorganizowane dla niemieckiego pracodawcy.

W rekrutacji uczestniczyło 15 kandydatów. Siedmiu z nich otrzymało propozycję zatrudnienia po ukończeniu bezpłatnego kursu języka niemieckiego.

Pan Piotr to mieszkaniec jednej z okolicznych podradomskich gmin. Z zawodu jest elektromonterem i biegle posługuje się językiem niemieckim. Ma już dwudziestoletnie doświadczenie pracy w sektorze budowlanym, pracował także w Niemczech. Pan Piotr otrzymał propozycję zatrudnienia zaraz po załatwieniu wszystkich formalności. Dwie osoby z przydatnymi kompetencjami technicznymi będą poszukiwać zatrudnienia w innym oddziale firmy Piening.

Dla kandydatów, którzy posiadają odpowiednie kwalifikacje, ale słabo lub wcale nie posługują się językiem niemieckim, firma Piening organizuje w Radomiu intensywne bezpłatne kursy językowe. Kurs potrwa ok. czterech miesięcy. Szkolenie obejmuje 250 godzin nauki języka, istotna jest także samodzielna praca w domu. Jak podkreślała Żaneta Jewiec, przedstawicielka pracodawcy, pracownicy nie posiadający kompetencji językowych nie są w stanie wykorzystać w pełni swoich umiejętności oraz dobrze funkcjonować w firmie, gdzie wymagana jest duża samodzielność i mobilność.

Przy rekrutacji brano pod uwagę przede wszystkim kompetencje zawodowe oraz doświadczenie, posiadane uprawnienia, znajomość języka niemieckiego lub gotowość do intensywnej nauki oraz posiadanie prawa jazdy. Mobilność pracowników stanowi istotny czynnik, gdyż po zakończeniu jednego zlecenia pracownicy muszą być gotowi do przemieszczania się na terenie Niemiec.

Rekrutację dla niemieckiego pracodawcy filia WUP w Radomiu przeprowadziła już po raz trzeci wspólnie z Powiatowym Urzędem Pracy.

Janusz Wojcieszek-Łyś,
filia WUP w Radomiu

Niemiecka firma Piening GmbH

...to przedsiębiorstwo rodzinne drugiej generacji. Należy do piętnastu najlepszych usługodawców personalnych w Niemczech. Siedziba firmy mieści się w Bielfeld. Firma ma ponad pięćdziesiąt filii na terenie Niemiec. Specjalizuje się w rekrutacji wykwalifikowanych pracowników montażowych z zakresu elektrotechniki, budowy i instalacji przemysłowych i automatyzacji. Realizuje kontrakty na terenie Niemiec oraz krajów europejskich. Obecnie Piening zatrudnia w obu działach Handwerk oraz Montage ok. 650 pracowników, ok. 400 spośród nich to pracownicy z Polski...



W rekrutacji uczestniczyło 15 kandydatów

XIV Ogólnopolskie Targi Szkół Wyższych



To największa impreza o takim charakterze w regionie radomskim prezentująca szkoły wyższe z Radomia i wyższe uczelnie z Polski

28 szkół wyższych z całej Polski podczas XIV Ogólnopolskich Targów Szkół Wyższych w Radomiu zaprezentowało swoją ofertę edukacyjną młodzieży z regionu radomskiego. Targi na stałe już wpisały się w krajobraz imprez o charakterze edukacyjnym i jak zawsze cieszyły się dużym powodzeniem.

XIV Ogólnopolskie Targi Szkół Wyższych Radom 2017, zorganizowane 14 marca br. w Strefie G-2 w Radomiu przez Szkolny Ośrodek Kariery w Zespole Szkół Technicznych w Radomiu przy współpracy z radomską filią Wojewódzkiego Urzędu Pracy, to największa impreza o takim charakterze w regionie radomskim prezentująca szkoły wyższe z Radomia i wyższe uczelnie z Polski. Spotkało się na nich prawie 30 wystawców, swoje oferty zaprezentowały publiczne i niepubliczne szkoły wyższe z ośmiu miast Polski. Były to m.in.: Wyższa Szkoła Handlowa, Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny (UTH), Wojskowa Akademia Techniczna, Wszechnica Świętokrzyska, Uniwersytet Łódzki, Centrum Nauki i Biznesu Żak, Politechnika Świętokrzyska, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, Akademia Leona Koźmińskiego, Akademia Morska w Gdyni, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Politechnika Lubelska, Uczelnia Łazarskiego, Akademia Sztuki Wojennej, Politechnika Warszawska, TEB Edukacja, Wyższa Szkoła Biznesu – Radom, Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego i wiele innych. XIV Ogólnopolskie Targi Szkół Wyższych odwiedziło ponad dwa tysiące osób.

W Radomiu działa kilka uczelni wyższych, które od lat na brak chętnych nie narzekają. Radomskie uczelnie jednak



XIV Ogólnopolskie Targi Szkół Wyższych odwiedziło ponad dwa tysiące osób

co roku stają się coraz bardziej atrakcyjne i poszerzają swoją ofertę. Na UTH wciąż nowością są jednolite pięcioletnie studia na kierunku prawo. Poza tym na UTH co roku bardzo wielu chętnych zgłasza się na pielęgniarstwo, fizjoterapię, filologię angielską, ekonomię, administrację mechanikę i budowę maszyn, budownictwo, transport, informatykę. Nowym kierunkiem studiów na UTH będzie uruchomiony już w tym roku kierunek lekarski. Od października na radomskiej uczelni będzie mogło kształcić się 70 przyszłych lekarzy. To bardzo ważny moment dla uniwersytetu, ale też dla miasta i całego Radomia. Kierunek powstanie na Wydziale Nauk o Zdrowiu. Rekrutacja ruszy już w lipcu. Studenci będą mogli odbywać praktyki na oddziałach klinicznych w Mazowieckim Szpitalu Specjalistycznym na Józefowie.

Szeroką ofertę edukacyjną zaprezentowała Wyższa Szkoła Handlowa w Radomiu. Uczelnia prowadzi nabór na studia licencjackie z bezpieczeństwa wewnętrznego, stosunków międzynarodowych, pedagogiki, administracji, ekonomii, zarządzania, psychologii prawa w biznesie oraz kryminologii i wiele innych.

Wiele kierunków do wyboru mają także chętni na studia w Europejskiej Uczelni Społeczno-Technicznej. Uczelnia ta kształci na kierunkach: bezpieczeństwo wewnętrzne, grafika, pedagogika specjalna, zdrowie publiczne, zarządzanie kosmologią, budownictwo, architektura i urbanistyka.

Nowe specjalności uruchomiła też ostatnio radomska Państwowa Wyższa Szkoła Ochrony Środowiska. Obie na kierunku ochrona środowiska. Na poziomie licencjackim – jakość i bezpieczeństwo środowiska, a na poziomie magisterskim – biogospodarka. Absolwenci będą mieli możliwość zatrudnienia np. w sektorze rolno-spożywczym, w energetyce i administracji publicznej, będą też mogli pracować w laboratoriach zajmujących się analizą biologiczną i chemiczną. Absolwenci zarówno biogospodarki, jak i bezpieczeństwa będą przygotowani do założenia własnej firmy działającej w obszarze ochrony środowiska, recyklingu czy odnawialnych źródeł energii.

Swoje stoiska mieli również doradcy z radomskiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy, którzy udzielali informacji maturzystom, jak świadomie zaplanować swoją dalszą ścieżkę edukacyjną, jak przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej, jak dobrze sporządzić dokumenty aplikacyjne oraz informowali o usługach Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. Porad udzielali również przedstawiciele Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w Radomiu, Państwowej Straży Pożarnej w Radomiu, Komendy Wojewódzkiej Policji i Wojskowej Komendy Uzupełnień w Radomiu, International Education Consulting Recruitment eLab w Warszawie, Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej nr 3 w Radomiu i Krajowego Ośrodka Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej w Warszawie oraz Stowarzyszenie Centrum Młodzieży ARKA.

Podczas targów można było wysłuchać ciekawych wykładów, m.in. specjalistów z branży reklamowej, doradców zawodowych, a także absolwentki liceum, która podjęła studia w Wielkiej Brytanii.

Honorowy patronat nad targami sprawowali: Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Marszałek Województwa Mazowieckiego, Wojewoda Mazowiecki i Prezydent Miasta Radomia.

Maria Majda,
filia WUP w Radomiu



Podczas ćwiczeń osoby bezrobotne uczyły się umiejętności pracy w zespole, organizacji pracy, odporności na stres i asertywności

Zapobiegać wykluczeniu

Wsparcie dla uczestników Klubu Integracji Społecznej

Dotychczasowe pozytywne doświadczenia we współpracy z Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Radomiu wskazują, że doradztwo zawodowe to ogromne wyzwanie, a przede wszystkim możliwość wspólnej pracy ośrodków pomocy społecznej i urzędów pracy.

Podstawowym celem prowadzenia Klubu Integracji Społecznej jest świadczenie usług, które wpisują się w pojęcie reintegracji społecznej i zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Współpraca z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Radomiu obejmuje cały proces doradczy, zarówno rozmowy indywidualne, jak i spotkania grupowe. Podczas rozmów indywidualnych następuje zdefiniowanie problemu przez klienta, określenie celu porady z punktu widzenia klienta i doradcy zawodowego oraz analiza deficytu informacji osoby bezrobotnej.

Kierownictwo, doradcy zawodowi z CiPKZ w Radomiu oraz pracownicy socjalni odpowiedzialni za grupę uczestników KIS ustalili program zajęć warsztatowych, które odbywają się w siedzibie radomskiej filii WUP.

W marcu br. rozpoczął się pierwszy etap spotkań grupowych. Grupa licząca 18 osób trzy razy w tygodniu uczestniczy w zajęciach, podczas których dowiaduje się o aktualnej sytuacji rynku pracy, o metodach i technikach aktywnego poszukiwania pracy, uczy się, jak wyszukiwać oferty pracy i jak tworzyć własne ogłoszenie o poszukiwaniu zatrudnienia. Podczas ćwiczeń osoby, które utraciły pracę mogą poznać swój potencjał zawodowy, stworzyć bilans swoich kompetencji zawodowych oraz wymienić doświadczeniami w poszukiwaniu zatrudnienia.

Celem zajęć było: kształtowanie proaktywnej postawy i poszukiwanie możliwości zatrudnienia; identyfikacja i analiza metod skutecznego wyszukiwania ofert pracy; stworzenie możliwości pogłębionej refleksji nad stosowanymi przez siebie dotychczas sposobami poszukiwania zatrudnienia; nabycie umiejętności analizowania ofert pracy i ogłoszeń.

W maju br. ruszy kolejny etap spotkań grupowych, podczas których można będzie skorzystać z pomocy doradcy zawodowego i psychologa zatrudnionego w urzędzie pracy.

Maria Majda,
filia WUP w Radomiu



Od początku roku do połowy marca ze szkoleń skorzystało 37 osób – sześciu przedsiębiorców i 19 bezrobotnych

Partnersko na rzecz aktywizacji zawodowej

Zespół ds. Regionalnej Polityki Rynku Pracy i EFS ciechanowskiej filii WUP od wielu lat prowadzi aktywną kampanię informacyjno-doradczą na temat możliwości korzystania ze wsparcia dla przedsiębiorców oraz osób bezrobotnych zamierzających uruchomić działalność gospodarczą.

W tych przedsięwzięciach wspomagają nas stali partnerzy, czyli powiatowe urzędy pracy subregionu ciechanowskiego oraz Lokalne Grupy Działania. Zarówno bezrobotni, jak i przedsiębiorcy otrzymują kompleksowe informacje dotyczące możliwości aplikowania o środki unijne i krajowe w ramach programów PO WER (osoby młode na rynku pracy) i Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Mazowieckiego 2014-2020 (refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy). Duże możliwości mieszkańcom i firmom z obszarów wiejskich stwarza Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich, między innymi w ramach osi Leader. Promowany jest też Krajowy Fundusz Szkoleniowy umożliwiający ubieganie się o środki na dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracodawców i ich pracowników.

Usługi doradcze indywidualne realizujemy osobiście, telefonicznie lub za pośrednictwem poczty elektronicznej. Natomiast wsparcie grupowe to warsztaty, szkolenia, seminaria i konferencje.

Dla przedsiębiorczych

Pod takim hasłem bezrobotni, nieaktywni zawodowo i inne osoby zainteresowane uruchomieniem działalności gospodarczej – mieszkańcy powiatów mławskiego, ciechanowskiego i żuromińskiego – wzięli udział w dwudniowych bezpłatnych warsztatach zorganizowanych w marcu przez Stowarzyszenie Społecznej Samopomocy – Lokalna Grupa Działania, LGD „Północne Mazowsze”, Powiatowe Urzędy Pracy w Mławie i Żurominie oraz filię WUP w Ciechanowie. Podczas spotkania 35 uczestników mogło zbadać swoje predyspozycje przedsiębiorcze oraz uzyskać wiedzę na temat zasad opracowywania

wniosek aplikacyjnych o dofinansowanie planowanych przedsięwzięć, procedur składania wniosków, kryteriów wyboru operacji oraz przygotowania biznesplanu, pozyskiwania środków finansowych na samozatrudnienie i rozwój przedsiębiorczości.

Szkolenia w salach Centrum Aktywizacji Zawodowej przy powiatowych urzędach pracy prowadzili kierownik Zespołu ds. Regionalnej Polityki Rynku Pracy i EFS, doradca zawodowy z filii WUP oraz przedstawiciele obydwu LGD.

Dla przedsiębiorców

Również w marcu 14 przedsiębiorców z powiatów żuromińskiego oraz mławskiego, zainteresowanych tworzeniem nowych miejsc pracy, uczestniczyło w warsztatach zorganizowanych przez ciechanowską filię WUP i Stowarzyszenie Społecznej Samopomocy – Lokalna Grupa Działania. Obejmowały one podstawową wiedzę, która umożliwi rozwój podmiotów gospodarczych, w tym: zasad opracowywania wniosków aplikacyjnych o dofinansowanie planowanych przedsięwzięć, procedur składania wniosków, kryteriów wyboru operacji, przygotowania biznesplanu oraz dodatkowo obowiązujących w 2017 roku zasad pozyskiwania środków finansowych na działania edukacyjne w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego dla pracodawców i ich pracowników. Co nas szczególnie cieszy, w grupie uczestników warsztatów cztery osoby to mikroprzedsiębiorcy, którzy wcześniej uruchomili działalność gospodarczą dzięki wsparciu udzielonemu w ramach projektów z cyklu Akademia Przedsiębiorczości zrealizowanych przez ciechanowską filię.

Nadal dużym zainteresowaniem cieszą się porady indywidualne dla kandydatów na przedsiębiorców oraz pracodawców w formie kontaktów bezpośrednich, telefonicznych i e-mailowych. Od początku roku do połowy marca z tej formy wsparcia skorzystało 37 osób – sześciu przedsiębiorców i 19 bezrobotnych.

Andrzej Długołęcki,
filia WUP w Ciechanowie

Robocza narada

Spotkanie pracowników WUP i PUP subregionu ciechanowskiego poświęcone zagadnieniom koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego

Systematycznie rośnie liczba rodaków powracających do kraju po zakończeniu pracy za granicą, którzy w ciechanowskiej filii WUP wnioskują o zasiłek dla bezrobotnych.

W związku z tym postanowiliśmy spotkać się w gronie osób odpowiedzialnych w WUP i PUP subregionu ciechanowskiego za sprawy koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (KSZS), by przedyskutować najczęściej pojawiające problemy i niejasności oraz pomóc sobie nawzajem w analizie i prawidłowej interpretacji wybranych wytycznych w tym zakresie.

Od stycznia tego roku najwięcej Polaków, którzy rejestrują się w powiatowych urzędach pracy subregionu ciechanowskiego, pracowało w Wielkiej Brytanii. Najprawdopodobniej ma to związek z wdrożoną już procedurą Brexitu oraz obawami obywateli naszego kraju o zachowanie praw do świadczeń z tytułu bezrobocia po okresie pracy w Zjednoczonym Królestwie, po wyjściu z Unii. Co do zasady zasiłek przyznaje kraj ostatniego zatrudnienia – tak więc Polak, który pracował lub prowadził działalność za granicą, przede wszystkim powinien zarejestrować się i ubiegać o zasiłek w kraju, w którym miało to miejsce. W praktyce oznacza to, że część osób powracających do Polski może być rozczarowanych, ponieważ ze względu na m.in. długi i ciągły okres pracy za granicą, nie uzyskują prawa do tzw. polskiego zasiłku.

Kolejnym tematem było omówienie zasad potwierdzania okresów zatrudnienia i ubezpieczenia za granicą dla

osób, które po okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych (z uwzględnieniem zatrudnienia za granicą), podjęły kolejne zatrudnienie w Polsce. Do ciechanowskiej filii zgłaszają się bowiem osoby, które potrzebują potwierdzenia okresów zatrudnienia i ubezpieczenia w krajach UE/EOG, by uzyskać prawo do zwiększonego wymiaru urlopu. Należy podkreślić, że dokumentem, na podstawie którego potwierdza się okresy zatrudnienia i ubezpieczenia za granicą (u kolejnego pracodawcy), jest świadectwo pracy uzyskane od pracodawcy zagranicznego. Co do zasady nie ma więc możliwości potwierdzania tych okresów w powiatowych i wojewódzkich urzędach pracy.

Ostatnim zagadnieniem, jakie poruszyliśmy, był transfer zasiłku dla bezrobotnych do Polski w oparciu o dokument U2. Osoby, które nabyły takie prawo mogą pobierać to świadczenie przez okres 3 lub 6 miesięcy, przebywając w kraju. Precyzyjnie omówiliśmy procedurę potwierdzania statusu osoby poszukującej pracy w Polsce na dokumencie U013. Informację tę co miesiąc Wojewódzki Urząd Pracy pozyskuje z właściwego PUP. Przypomnieliśmy, jak zareagować, gdy osoba przebywająca na transferze podejmie zatrudnienie w trakcie jego trwania.

Kolejną poświęconą tej tematyce naradę, ze względu na zgłoszone zapotrzebowanie, zaplanowano na wrzesień br.

Andrzej Śniegocki,
filia WUP w Ciechanowie



Dyskusja dotyczyła najczęściej pojawiających się problemów i niejasności oraz wzajemnej pomocy w analizie i prawidłowej interpretacji wytycznych



Fot. Dariusz Mrozek

Swoją ofertę edukacyjną zaprezentowało prawie 40 szkół wyższych oraz policealnych

XI Młodzieżowe Targi Edukacji i Pracy

Młodzieżowe Targi Edukacji i Pracy już po raz jedenasty zorganizowała 16 marca br. w Hali Sportowo-Widowskiej im. A. Gołasia ostrołęcka filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Targi skierowane były do młodzieży szkół ponadgimnazjalnych oraz wszystkich zainteresowanych podwyższeniem lub zmianą kwalifikacji zawodowych.

Współorganizatorem targów było Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Ostrołęce, a partnerami Urząd Miasta, Starostwo Powiatowe, Powiatowy Urząd Pracy, Wojskowa Komenda Uzupełnień oraz ostrołęcka Delegatura Kuratorium Oświaty.

Swoją ofertę edukacyjną zaprezentowało prawie 40 szkół wyższych oraz policealnych. Prezentowały się uczelnie z: Warszawy, Białegostoku, Łomży, Olsztyna, Pułtusza, Siedlec, Bartoszyca, Ciechanowa i Gdańska. Zwiedzający mieli dostęp do szerokiej oferty szkół humanistycznych, technicznych oraz medycznych.

Na szczególną uwagę zasługiwała oferta szkół policealnych, szkół dla dorosłych i bogaty wachlarz szkoleń oferowany przez szkoły. Znaczna część młodych osób ze względów finansowych zmuszona jest jak najszybciej podjąć pracę. Dobrym rozwiązaniem dla nich jest łączenie pracy zawodowej z podwyższaniem swoich kwalifikacji w tego typu szkołach czy kursach zawodowych.

Dużym zainteresowaniem, jak co roku, cieszyły się stoiska Wojskowej Komendy Uzupełnień w Ostrołęce i uczelni wojskowych. Po raz pierwszy stoisko miała też Komenda Miejska Policji w Ostrołęce.

Swoje usługi prezentowali organizatorzy targów: ostrołęcka filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy oraz Centrum

Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Ostrołęce. Zwiedzający mogli skorzystać z licznych informacji dotyczących rynku pracy oraz zapoznać się z ofertą różnych instytucji. Doradcy zawodowi z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej zachęcali młodzież do uczestniczenia w zaplanowanych na najbliższe miesiące warsztatach. Zainteresowanych zapraszali na indywidualne porady zawodowe do siedziby filii.

Powiatowy Urząd Pracy w Ostrołęce, oprócz prezentacji ofert pracy, zachęcał także do korzystania z różnych form wsparcia przy poszukiwaniu zatrudnienia. Osoby planujące otworzenie własnej działalności gospodarczej mogły dowiedzieć się o zasadach udzielania dotacji na ten cel.

Celem organizacji targów było też zachęcenie młodzieży do większej otwartości w kontaktach z instytucjami rynku pracy oraz administracją państwową. Zwiedzający mogli więc dopytać pracownika Państwowej Inspekcji Pracy o przepisy prawa pracy. Mogli również zapoznać się z kwestiami ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych przy stoisku Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Poradnie Psychologiczno-Pedagogiczne z Ostrołęki, Czerwina i Myszyńca oferowały młodzieży swoje wsparcie przy wyborze dalszej ścieżki edukacyjnej.

W czasie targów odbyły się występy artystyczne młodzieży ostrołęckich szkół oraz pokazy umiejętności praktycznych. Wystąpiły m.in. zespoły muzyczne „Strefa 51” oraz „Elektrony”. Zwiedzający z podziwem oglądali pokazy sztuk walki i umiejętności kelnerskich.

Hanna Głazewska,
filia WUP w Ostrołęce

XV PREZENTACJE EDUKACYJNE

Podczas XV Prezentacji Edukacyjnych – Ostrołęka 2017 około dwóch tysięcy osób z Ostrołęki i powiatu ostrołęckiego zdobywało informacje dotyczące możliwości dalszego kształcenia, kierunków nauczania, rozwijania posiadanych talentów i zainteresowań oraz roli doradcy zawodowego w planowaniu kariery zawodowej.

Organizatorami Prezentacji, których celem była pomoc młodzieży szkół gimnazjalnych w wyborze dalszego kierunku kształcenia ogólnego lub zawodowego, były Mazowiecka Wojewódzka Komenda OHP w Warszawie Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w Ostrołęce oraz ostrołęcka filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy. W organizację włączyły się Starostwo Powiatowe, Urząd Miasta oraz Delegatura Kuratorium Oświaty w Ostrołęce. W uroczystym otwarciu XV Prezentacji Edukacyjnych Ostrołęka 2017 uczestniczyli przedstawiciele władz miasta i powiatu, instytucji rządowych i samorządowych oraz organizacji pozarządowych.

Stoiska informacyjno-promocyjne przygotowały szkoły ponadgimnazjalne, głównie z Ostrołęki i powiatu ostrołęckiego. Prezentowały dotychczasowe i nowe kierunki kształcenia, możliwości odbywania stażu, także za granicą, udziału w kołach zainteresowań, zespołach wokalnych, tanecznych, sportowych oraz osiągnięcia uczniów. Szkoły ponadgimnazjalne, między innymi z Ostrołęki, Kadzidła, Myszyńca, Troszyna, Czerwina, Lelisa, Łysych, Goworowa, Rucianego-Nidy (Zespół Szkół Leśnych), Łomży (Zespół Szkół Ogólnokształcących i Weterynaryjnych oraz Liceum Plastyczne) przedstawiły ofertę edukacyjną i przekonywały, że nauka w ich szkole zapewnia wysoki poziom nauczania, daje szansę na miejsce w gronie laureatów i finalistów turniejów, olimpiad i konkursów, a kadra dydaktyczna dba o kształtowanie pożądanych cech osobowości, rozwijanie zainteresowań i realizowanie pasji.

Uczniowie prezentowali umiejętności wokalne, taneczne, sztuki walki, umiejętności w zawodach gastronomicznych

i fryzjerskich, przeprowadzali eksperymenty fizyczne i chemiczne oraz związane z mechatroniką (miniatura linii produkcyjnej i przebieg procesu produkcyjnego).

Swoje usługi prezentowały lokalne instytucje związane z edukacją i rynkiem pracy. Informacji zawodowych udzielali pracownicy Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP, filii WUP i Powiatowego Urzędu Pracy w Ostrołęce. Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna podkreślała przyjazne podejście i kreatywność działania, Bursa Regionalna oferowała możliwość zakwaterowania dla uczniów z pobliskich miejscowości, a Centrum Kształcenia Praktycznego zapewniało o skutecznym kształceniu umiejętności zawodowych w zakresie mechaniki pojazdowej.

Na stoisku przygotowanym przez doradców zawodowych z filii WUP dużym powodzeniem cieszyły się ulotki o nowo powstałych zawodach na rynku pracy, zawodach przyszłości, te zawierające charakterystyki zawodów oraz o usługach świadczonych przez filię. Odwiedzający stoisko korzystali też z analiz dotyczących statystyki rynku pracy, w tym rankingu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie mazowieckim. Doradcy udzielali indywidualnych informacji i porad wszystkim zainteresowanym.

W Prezentacjach Edukacyjnych wzięło udział ponad 20 szkół gimnazjalnych z Ostrołęki i powiatu ostrołęckiego. Uczestnicy mogli skorzystać z informacji zawodowych oraz umówić się na rozmowę z doradcą zawodowym, np. w celu określenia zainteresowań i predyspozycji zawodowych. Prezentacje cieszyły się dużym zainteresowaniem gimnazjalistów, ale też nauczycieli, rodziców, przedstawicieli instytucji oświatowych i młodzieży, która na podjęcie decyzji o wyborze kierunku dalszego kształcenia ma jeszcze rok.

Krystyna Szymoń,
filia WUP w Ostrołęce



Celem Prezentacji była pomoc młodzieży szkół gimnazjalnych w wyborze dalszego kierunku kształcenia ogólnego lub zawodowego

Fot. Dariusz Mrozek

Odkryć potencjał swojego dziecka

Spotkania doradców zawodowych z rodzicami uczniów płockich gimnazjów

Rodzie – pierwszy doradca dziecka” to hasło cyklu spotkań dla rodziców, których dzieci uczą się w ostatnich klasach płockich gimnazjów, przeprowadzonych już po raz drugi przez doradców zawodowych Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej płockiej filii WUP. W czterech spotkaniach wzięło udział 400 rodziców.

To rodzice towarzyszą swojemu dziecku w każdym dniu życia. Obserwacja dziecięcych zabaw jest bardzo często pierwszym źródłem informacji o jego zainteresowaniach

Rozmowy na temat przedmiotów szkolnych, zajęć pozalekcyjnych są kopalnią wiedzy o pasjach dziecka

Doradcy zawodowi otrzymali zaproszenie od dyrektorów płockich szkół: Gimnazjum nr 6 i nr 8, Zespołu Szkół nr 3 i Prywatnego Gimnazjum „Profesor” oraz od szkolnych doradców zawodowych na spotkanie podsumowujące półroczne efekty pracy uczniów z ostatnich klas tych szkół. Program spotkania obejmował między innymi zaznajomienie rodziców ze ścieżką edukacyjną, którą młody człowiek w najbliższym czasie będzie musiał wybrać. Była to także okazja do zaprezentowania instytucji, która wspiera merytorycznie rodziców towarzyszących

dzieciom w tym procesie, czyli Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP.

Dyrektorzy czterech gimnazjów zaprezentowali szkoły ponadgimnazjalne z terenu Płocka, a kierownik CiPKZ Urszula Wojtalewicz przedstawiła działania swojego zespołu. Podkreśliła potrzebę zdobycia wiedzy merytorycznej potrzebnej dla wspierania swoich dzieci, by świadomie podjęły decyzje edukacyjne wpływające na ich karierę zawodową. Wykazała, jak ważna jest rola pierwszego doradcy dziecka, którym jest rodzic. To on towarzyszy swojemu dziecku w każdym dniu jego życia. Obserwacja dziecięcych zabaw jest bardzo często pierwszym źródłem informacji o zainteresowaniach dziecka. Rozmowy na temat przedmiotów szkolnych i zajęć pozalekcyjnych są kopalnią wiedzy o pasjach dziecka.

Rodzice często nie mają świadomości, jak bardzo mogą pomóc dziecku słuchając i motywując do samodzielnego podejmowania decyzji i dążenia do realizacji marzeń. Kierownik Centrum wskazała na rolę rodziny, która dla dziecka jest najważniejszym punktem odniesienia w rozumieniu świata, także tego związanego z pracą zawodową, czy uczeniem się. To rodzice przekazują informacje dzieciom przez pryzmat swojej wiedzy i doświadczeń, m.in. rynkowych i zawodowych. Urszula Wojtalewicz zapraszała do skorzystania z usług doradców zawodowych CiPKZ, którzy pomogą rodzicom odkryć potencjał swoich dzieci.

Podczas spotkania wskazane zostały pytania, na które powinien odpowiedzieć sobie rodzic przed rozmową z dzieckiem: Jak moje dziecko się uczy? Jakie ma zasoby wiedzy i umiejętności? Jakie są jego możliwości intelektualne i czy są adekwatne do wymagań stawianych przez wybraną szkołę? Czy zawód, który wybierze dziecko nie będzie w kolizji ze stanem jego zdrowia? Jakie są prognozy na znalezienie pracy w wybranym zawodzie? Zapoznano też rodziców z wynikami badania „Barometr zawodów 2017” dla Płocka oraz województwa mazowieckiego. „Barometr zawodów”, choć jest krótkoterminową prognozą sytuacji w zawodach, to na pewno będzie przydatny dla rodziców przygotowujących dzieci do podejmowania świadomych decyzji.

Doradca zawodowy Anna Sulkowska wskazała na potrzebę patrzenia rodziców na dziecko poprzez jego pasje, zainteresowania, a nie przez chęć realizowania własnych pragnień. Zwróciła uwagę, że przy planowaniu kariery zawodowej dziecka, rodzice powinni wyrażać szacunek do pracy we wszystkich zawodach, jednocześnie poszukując najlepszego obszaru zawodowego ze względu na jego umiejętności, wartości, zainteresowania i temperament.

Rodzice otrzymali materiały informacyjno-promocyjne Centrum oraz przykładowe ćwiczenia, które można wykonać z dzieckiem w domu pomagając mu w podjęciu decyzji dotyczącej przyszłości edukacyjno-zawodowej. Rodzice zapisali się na konsultacje indywidualne do doradców zawodowych Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej.

Urszula Wojtalewicz,
filia WUP w Płocku





Na zdjęciach:
Grupa uczennic
i uczniów z Technikum
w Nowym Mieście,
którzy zdobyli kwalifikacje
w zawodzie kierowcy
wózku jezdniowego;
Młodzież pozytywnie
ocenia warsztaty
rozwijające
kompetencje miękkie

Lepiej przygotowani do pierwszej pracy

Szkoła zawodowa – kierunek – praca – wzmocnienie zdolności do zatrudnienia uczniów i uczennic Szkół Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Nowym Mieście i Radomiu – tak nazywa się projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, dzięki któremu młodzież zdobywa dodatkowe kwalifikacje w atrakcyjnych na rynku pracy zawodach, co zostanie potwierdzone certyfikatami.

Realizacja projektu przekroczyła właśnie półmetek. Grupa uczennic i uczniów Niepublicznego Technikum ZDZ w Radomiu i Nowym Mieście od początku roku szkolnego bierze udział w różnych zajęciach pozalekcyjnych. Najważniejsze cele to: jak najlepsze przygotowanie zawodowe młodzieży poprzez optymalne dopasowanie systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy, ułatwienie przechodzenia z etapu kształcenia do etapu zatrudnienia, prognozowanie umiejętności oraz wdrażanie nowoczesnej edukacji łączącej naukę zawodu ze współpracą z pracodawcami.

Grupę docelową stanowią 140 uczennic i uczniów kształcących się w zawodach: technik informatyk, logistik, mechanik, technik usług fryzjerskich oraz żywienia i usług gastronomicznych. – Zaplanowaliśmy cztery rodzaje zadań – informuje dyrektor projektu, Jarosław Paprocki. – Pierwszym były warsztaty rozwijające kompetencje miękkie „Klucz do rozwoju”, następne zadanie polegało na doposażeniu pracowni logistycznej w Technikum w Nowym Mieście oraz pracowni informatycznej w Technikum w Radomiu. Realizując cykl szkoleniowy, jako zadanie trzecie, jesteśmy w trakcie dodatkowych zajęć specjalistycznych – dodaje.

Uczestnicy projektu mieli do wyboru zdobycie kwalifikacji z zakresu m.in. obsługi obrabiarek CNC, grafiki komputerowej z pakietem Corel, projektowania dwu- i trójwymiarowego z wykorzystaniem programu AutoCad, stylizacji i wizażu oraz warsztaty kulinarne. Jeden z bloków tych ostatnich zajęć poprowadził mistrz Robert Sowa. – Na zakończenie realizacji projektu, od maja do sierpnia br., zorganizujemy trzymiesięczne staże u pracodawców. To zadanie – czwarte – jest skierowane do uczestniczącej w projekcie młodzieży z ostatnich klas, a więc kończących naukę w technikum. W sumie z tej formy wsparcia skorzysta 40 uczestników projektu z Radomia oraz Nowego Miasta. W trakcie odbywania stażu wszyscy będą otrzymywali

wynagrodzenie w postaci stypendium stażowego – podkreśla Jarosław Paprocki.

Zapytaliśmy uczniów, co na obecnym etapie dało im uczestnictwo w projekcie. Klaudia Zielińska i Adrian Tomalski uczą się w III klasie Technikum w Radomiu, które przygotowuje do zawodu informatyka. Obydwójce bardzo pozytywnie oceniają warsztaty rozwijające kompetencje miękkie. Nauczyliśmy się, jak współpracować w grupie, dzielić zadania i wzajemnie się wspierać. Znajomość tych relacji jest bardzo ważna przy podejmowaniu pierwszej pracy. Dodatkowym atutem było to, że część zajęć odbywała się w plenerach Muzeum Wsi Radomskiej – oceniają uczniowie.

– Ukończyłam już w ramach projektu dodatkowe zajęcia specjalistyczne z zakresu operator obrabiarek CNC – mówi Klaudia Zielińska. – Teraz już wiem, że kobietom wykonującym pracę na tym stanowisku nie jest łatwo, ale z powodzeniem sobie poradzą. Cieszę się, że miałam możliwość sprawdzić się w tym typowo męskim zawodzie.

– Ja co prawda mam inne plany związane z wyborem dalszego kształcenia. Jednak udział w projekcie i otrzymane zaświadczenia oraz certyfikaty mogą się przydać – dodaje Adrian Tomalski

To kolejna forma wsparcia, skierowana do uczącej się młodzieży Szkół Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Radomiu, a możliwa do realizacji dzięki środkom Europejskiego Funduszu Społecznego. Jak podkreśla dyrektor placówki Katarzyna Kołodziejska, od początku polskiej akcesji w Unii, szkoła korzysta z funduszy zewnętrznych, stwarzając uczennicom i uczniom możliwości dodatkowego kształcenia zawodowego i poznawania mechanizmów rynku pracy, mobilności i elastyczności zatrudnienia. Wszystko po to, by absolwenci byli jak najlepiej przygotowani do podjęcia pracy.

Projekt „Szkoła zawodowa – kierunek – praca – wzmocnienie zdolności do zatrudnienia uczniów i uczennic Szkół Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Nowym Mieście i Radomiu” jest realizowany w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Mazowieckiego, Oś Priorytetowa X Edukacja dla rozwoju regionu, Poddziałanie 10.3.1 Doskonalenie zawodowe uczniów.

Barbara Pikiewicz,
ZDZ w Radomiu

W poszukiwaniu nowych form zaangażowania



Każde biuro karier boryka się z problemem mniejszego zaangażowania studentów w część inicjatyw. Są warsztaty, na których frekwencja jest niska, są projekty, w które nikt zbyt chętnie się nie angażuje. Często wtedy zastanawiamy się nad różnymi możliwościami zachęty lub też zdyscyplinowania uczestników. A co, jeśli spróbujemy podejść do sprawy inaczej? Parafrazując znany cytat Alberta Einsteina, nie powinniśmy oczekiwać innych rezultatów, realizując ciągle te same działania.

Jednym z podstawowych zadań biur karier jest organizacja różnego rodzaju warsztatów, szkoleń lub treningów dla studentów. Często zajęcia takie prowadzone są przez firmy współpracujące z uczelnią. Można jednak spotkać się z głosami, że w takich spotkaniach, a przynajmniej w dużej ich części, studenci biorą udział coraz mniej chętnie. Pojawiają się więc pytania i pomysły na to, w jaki sposób odpowiednio promować tego typu szkolenia, jakimi kanałami najlepiej do studentów docierać? Być może trzeba zastanowić się nad jakimiś formami konsekwencji za niepojawienie się w umówionym terminie? Na pewno należy szukać tego typu rozwiązań, bo zawsze w naszej komunikacji będą obszary, które można udoskonalić. Pracownicy biura karier Akademii Leona Koźmińskiego zaczęli jednak w pewnym momencie zastanawiać się nad tym, że być może to nie formę promocji, ale kształt tego, co jest promowane, należałoby zmienić. Rozpoczęliśmy etap poszukiwania nowych form angażowania studentów w aktywności zbliżające ich do rynku pracy.

Przede wszystkim trzeba pamiętać, że czasy się zmieniają i nie chodzi tutaj tylko o zmiany następujące coraz szybciej w potrzebach i oczekiwaniach młodych ludzi. Chodzi też o zmiany wprowadzane na uczelniach. Coraz więcej zajęć praktycznych, warsztatów rozwijających kompetencje i szkoleń potrzebnych na rynku pracy studenci otrzymują w toku swojego kształcenia. Biuro karier powinno więc odpowiedzieć na te potrzeby, na które nie odpowiadają zajęcia na uczelni.

Jakie to potrzeby? Naszym zdaniem poznanie rynku pracy w bezpiecznej i przyjemnej atmosferze, połączenie pracy z zabawą, a także przygotowanie do rekrutacji w wymarzonej firmie i poznanie jej kultury. W związku z tym zdecydowaliśmy się na większą selekcję marek, z którymi współpracujemy. Wybieramy firmy najbardziej atrakcyjne z punktu widzenia studentów, bo marka ma znaczenie. Z kolei formy aktywności, które proponujemy pracodawcom, są w coraz większym stopniu oparte o zabawę, widoczność na uczelni i szeroko pojęty „show”. Możemy tu wymienić chociażby cykl dni międzynarodowych, podczas których swój biznes i kulturę prezentują różne firmy z danego kraju. Takim wydarzeniom towarzyszą degustacja lokalnej kuchni, nauka tańca lub konkursy sportowe. Oczywiście studenci mają pełną możliwość porozmawiania z rekruterami z danej firmy i poznania procesu pozyskiwania pracowników w dużo przyjemniejszy sposób. Sprawdzają się też krótkie prezentacje firm, często organizowane w przestrzeni otwartej, nie w sali, dzięki czemu większa grupa studentów ma okazję dowiedzieć się czegoś o firmie. Jeżeli zapraszamy konkretną markę do organizacji całego dnia na uczelni, uczulamy, żeby wprowadzić różne metody aktywizujące studentów, szczególnie jeśli firma może pochwalić się ciekawymi produktami. Były już u nas samochody, skutery, a także kursy makijażu biznesowego. W końcu bardzo ważnym elementem employer brandingu jest spójność pomiędzy marką konsumenta a marką pracodawcy.

Pracując w środowisku, które tak dynamicznie się zmienia, musimy za tymi zmianami nadążyć, a często nawet je wyprzedzać. Na pewno docenią to nasi studenci, a także firmy, z którymi współpracujemy.

Magdalena Grzesik,

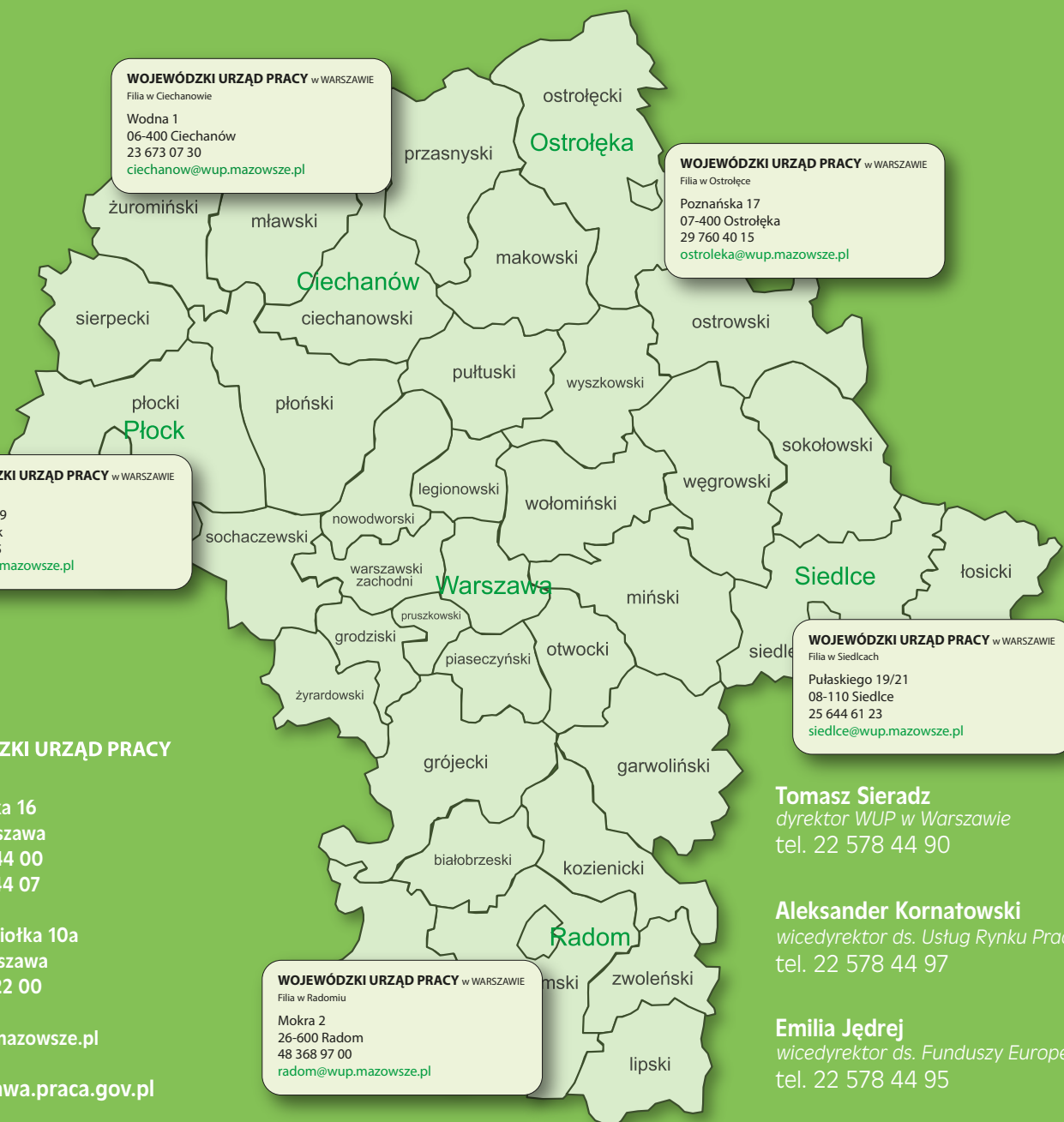
Biuro Karier i Współpracy z Absolwentami
Akademia Leona Koźmińskiego

Biuro Karier i Współpracy z Absolwentami

✉ Akademia Leona Koźmińskiego
ul. Jagiellońska 57/59, pokój A/16,
03-301 Warszawa
☎ 22 519 24 78
kariera@kozminski.edu.pl



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY w WARSZAWIE
Filia w Ciechanowie
Wodna 1
06-400 Ciechanów
23 673 07 30
ciechanow@wup.mazowsze.pl

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY w WARSZAWIE
Filia w Ostrołęce
Poznańska 17
07-400 Ostrołęka
29 760 40 15
ostroleka@wup.mazowsze.pl

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY w WARSZAWIE
Filia w Płocku
Kolegiarna 19
09-402 Płock
24 264 03 75
plock@wup.mazowsze.pl

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY w WARSZAWIE
Filia w Siedlcach
Pułaskiego 19/21
08-110 Siedlce
25 644 61 23
siedlce@wup.mazowsze.pl

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY w WARSZAWIE
Filia w Radomiu
Mokra 2
26-600 Radom
48 368 97 00
radom@wup.mazowsze.pl

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE

ul. Młynarska 16
01-205 Warszawa
tel. 22 578 44 00
fax 22 578 44 07

ul. Erazma Ciołka 10a
01-402 Warszawa
tel. 22 532 22 00

wup@wup.mazowsze.pl

wupwarszawa.praca.gov.pl

Tomasz Sieradz
dyrektor WUP w Warszawie
tel. 22 578 44 90

Aleksander Kornatowski
wicedyrektor ds. Usług Rynku Pracy
tel. 22 578 44 97

Emilia Jędrej
wicedyrektor ds. Funduszy Europejskich
tel. 22 578 44 95

