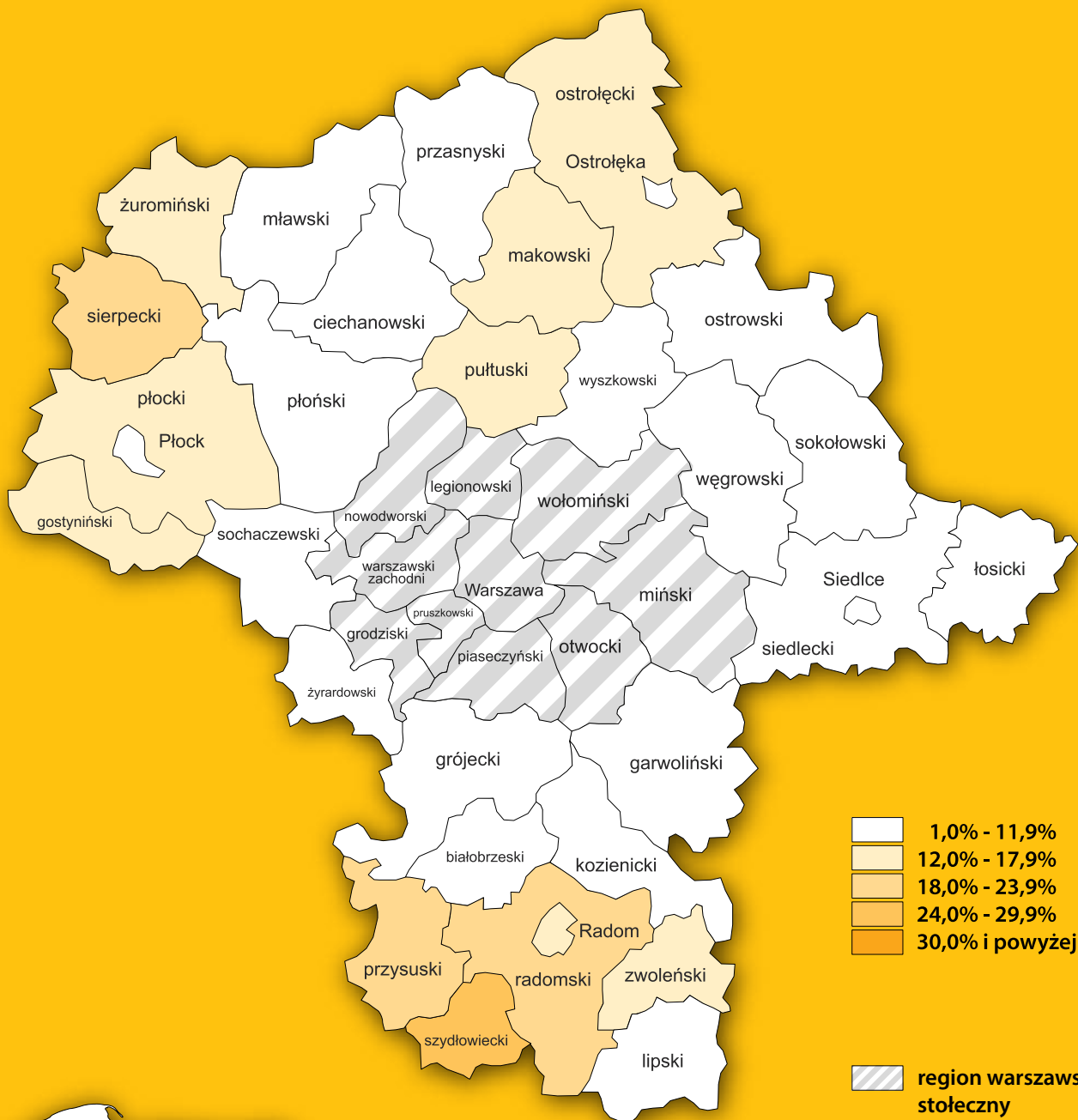


BEZROBOCIE NA MAZOWSZU

stan w końcu lutego 2018 roku



	1,0% - 7,4%
	7,5% - 9,5%
	9,6% - 10,2%
	10,3% - 12,5%
	12,6% - 14,0%
	14,1% i powyżej

MAZOWIECKI RYNEK PRACY

marzec – kwiecień 2018

NUMER 2 (82) 2018 rok (XV)

ISSN 2082-856X

III LO
DROGĄ DO SUKCESU

Szkoły prezentują swoje atuty 26

W NUMERZE:



Na zdjęciu:
Podczas Prezentacji Edukacyjnych w Ostrołęce
młodzież ze szkół ponadgimnazjalnych
prezentowała ofertę swoich szkół.
Fot. Tomasz Lendo

WUP W WARSZAWIE

O Krajowym Funduszu Szkoleniowym i nie tylko	4
Prawie 30 milionów	5
Kogo poszukują pracodawcy?	6
Mazowsze z nowym podziałem statystycznym	7
Kolejna przesłanka niewypłacalności	8
Nowa szansa na wsparcie osób młodych	9
Wypalenie zawodowe – syndrom naszych czasów?	10

FILIA RADOM

Żłobek „Karuzela” za unijne wsparcie	11
Pierwszy kontakt z przyszłą uczelnią	12
Start do partnerstwa w Koźienicach	14
Doskonalenie jakości edukacji zawodowej	15

FILIA SIEDLCE

Kuszenie i zaangażowanie	16
O turystyce i jej wpływie na rynek pracy	18
Akademia przedsiębiorczości – ja na rynku pracy	20

FILIA PŁOCK

Bezpieczne lądowanie na rynku pracy	21
-------------------------------------	----

FILIA CIECHANÓW

500 uczniów, blisko 80 wystawców	22
Warsztaty refleksyjne	23

FILIA OSTROŁĘKA

Edukacyjne propozycje i oferty	24
Szkoły prezentują swoje atuty	26

WIEŚCI Z MAZOWSZA

Rynek pracy otwarty dla wszystkich	27
School of Finance	28
Sztuka partnerstwa	30



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE

Mazowsze.
serce Polski

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 J. Wlazło

skład i łamanie: Marcin Rucki

Korekta: Paweł Sęktas

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
a.mazur@wup.mazowsze.pl

Wydawnictwo bezpłatne. Nakład: 1800 egz.

Druk: Proben, ul. Mieszka I 6, 95-600 Sochaczew

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!



„U licha! Już przeszło 40 lat mówię prozą, nic o tym nie wiedząc” – zakrzyknął pan Jourdain, bohater molierowskiej sztuki „Mieszczanin szlachcicem” do swojego nauczyciela filozofii, gdy ten mu uzmysłowił, czym jest proza.

To było w 1670 roku. Od tamtego czasu różne trudne słowa zdobywały popularność, niespodziewanie wkradając się do codziennego słownika. W ostatnich latach swoistą karierę robi „synergia”, czyli coś, z czym wszyscy mamy do czynienia każdego dnia, a z czym nawet najbardziej naukowe wyjaśnienia nie bardzo mogą sobie poradzić. Bowiem, gdy czyta się definicje synergii, trudno oprzeć się wrażeniu, że czasem ktoś postanowił trudne słowo opisać w jeszcze bardziej skomplikowany sposób.

Na przykład Leszek F. Korzeniowski wyjaśniał, że „Synergia polega na tym, że współdziałające elementy dają wypadkowy wynik pod jakimś względem większy niż prosta suma skutków wywołanych przez każdy czynnik z osobna”; zaś Maciej Szmit tłumaczył „Synergia to zjawisko polegające na tym, że własności danego systemu nie da się sprowadzić do prostej sumy własności jego składowych.”

Jakiś czas temu nastał XXI wiek. Zmieniła się proza języka codziennego. Dzisiaj o synergii nie wypada powiedzieć „co dwie głowy, to nie jedna”. Co więcej, każdy z nas co i rusz wykorzystuje efekt synergii w ogóle nie zdając sobie z tego sprawy. Jest wpisana w codzienność. Dlatego warto się jej nauczyć, bowiem wykorzystywana świadomie, daje doskonałe efekty.

Oto Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie przygotowało raport Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy. Można z niego wywnioskować, pracowników jakich branż poszukują obecnie pracodawcy na terenie Mazowsza. Raport jest opracowany szczegółowo, z podziałem na poszczególne miasta, bo przecież innych fachowców potrzebują firmy w Płocku, a innych w Radomiu.

To bardzo ważny raport dla wszystkich szukających pracy, szczególnie gdy zestawimy go z nowym konkursem organizowanym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Jego celem jest aktywizacja zawodowo-edukacyjna osób młodych, które nie są zarejestrowane w urzędzie pracy. Dzięki udziałowi w projekcie oraz otrzymanemu wsparciu zyskują oni nowe umiejętności i kwalifikacje, które poprawią ich sytuację na rynku pracy. W ciągu czterech miesięcy od momentu przystąpienia do projektu uczestnik otrzyma wysokiej jakości ofertę zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu, stażu lub inną formę pomocy prowadzącą do aktywizacji zawodowej.

Teraz, jeżeli uda się połączyć te dwa elementy, czyli zapotrzebowanie na pracowników z kierunkami kształcenia, to otrzymamy efekt synergii w najczystszej postaci. Warto dodać, że maksymalna wysokość dofinansowania to aż 95 proc. wartości projektu, a średni koszt wsparcia dla jednego uczestnika projektu to około 18,6 tys. zł. W przypadku zastosowania mechanizmu racjonalnych usprawnień, średni koszt wsparcia osoby z niepełnosprawnością wynosi nawet 30,6 tys. zł.

Jeden warunek: wnioski muszą zostać złożone między 2 a 18 maja tego roku. Zostało niewiele czasu. Ale cóż, taka jest proza życia.

Z poważaniem

dyrektor WUP w Warszawie

O Krajowym Funduszu Szkoleniowym *i nie tylko*

Debata pracodawców i urzędów pracy



Wicedyrektor WUP Aleksander Kornatowski powitał gości Forum



Andrzej Lech, dyrektor ds. statutowych Polskiej Izby Firm Szkoleniowych mówił o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji

Mazowieckie Forum Pracodawców i Urzędów Pracy, zorganizowane wspólnie przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie i cztery organizacje pracodawców: Konfederację Lewiatan, Pracodawcy RP, Business Centre Club oraz Związek Rzemiosła Polskiego, odbyło się 14 lutego br.

Program forum zawierał dwa bloki tematyczne. Pierwszy poświęcony był Krajowemu Funduszowi Szkoleniowemu, drugi Zintegrowanemu Systemowi Kwalifikacji (ZSK). Każdy blok zakończył się odrębnym panelem eksperckim, moderatorami byli Jakub Gontarek, specjalista ds. rynku pracy w Departamencie Pracy, Dialogu i Spraw Społecznych Konfederacji Lewiatan oraz Andrzej Lech, dyrektor ds. statutowych Polskiej Izby Firm Szkoleniowych.

Pierwszy blok poświęcony był wykorzystaniu wsparcia ze środków KFS wspólnego, ujednoliconego wzoru wniosku, a także założeniom Krajowego Funduszu Szkoleniowego na rok 2018. W trakcie panelu odbyła się dyskusja mająca na celu m.in. zdefiniowanie wzajemnych oczekiwań wobec KFS oraz zdefiniowanie działań, które zapewnią projakościowy rozwój KFS jako instrumentu dostosowania kwalifikacji do potrzeb rynku pracy. Poruszona była także kwestia znacznego, bo blisko 50 proc., ograniczenia środków na 2018 rok.

Podczas drugiego bloku omawiano Zintegrowany System Kwalifikacji oparty o ustawę z 22 grudnia 2015 roku, jego znaczenie dla rozwoju społecznego, osobistego i dla całego rynku pracy. Wielokrotnie podkreślana była rola pracodawców w kontekście pozytywnego nastawienia i zaangażowania, bez których Zintegrowany System Kwalifikacji prawidłowo się nie rozwinie. Dla pracodawców może być on niezwykle praktycznym językiem komunikacji, a same kwalifikacje „walutą” na rynku pracy.

Podjęto także próbę odpowiedzi m.in. na następujące pytania:

- Dlaczego Polska dwa lata temu, w ślad za innymi krajami ustanowiła Zintegrowany System Kwalifikacji i jakie on może mieć znaczenie dla rozwoju społecznego, osobistego i dla rynku pracy?

- W jakiej fazie rozwijający się ZSK znajduje, jak wpływa na różne obszary życia społecznego i gospodarczego oraz jakie pułapki i ograniczenia związane są z tą fazą rozwoju ZSK?

Podczas spotkania przedstawiono m.in. trzy prezentacje: Paweł Sęktas, kierownik Zespołu ds. Projektów i Programów Rynku Pracy WUP w Warszawie omówił założenia KFS, Joanna Dębek, wiceprezes Zarządu Polskiej Izby Firm Szkoleniowych przedstawiła założenia wspólnego wniosku pracodawców ubiegających się o środki KFS. Trzecią prezentację, dotyczącą ZSK, zaprezentowała Katarzyna Trawińska-Konador, ekspert merytoryczny ds. ZSK i sekretarz Rady Naukowej Instytutu Badań Edukacyjnych.

Krzysztof Gwiazda,
WUP w Warszawie

PRAWIE 30 MILIONÓW

Ponad 1800 pracodawców skorzystało z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w 2017 roku

Limit w wysokości 23 741 200 zł na 2017 rok w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) dla województwa mazowieckiego, przyznany powiatowym i miejskim urzędом pracy, został wykorzystany w 97,5 proc.

Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przyznał limit środków rezerwy na Krajowy Fundusz Szkoleniowy dla województwa mazowieckiego w wysokości 5 935 300 zł. Ze środków rezerwy skorzystało 10 urzędów, które po zaangażowaniu środków z limitu podstawowego, złożyły wnioski o środki rezerwy na kwotę 3 291 300 zł. Z tej kwoty wydatkowano 3 007 480 zł (91,38 proc.).

Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przyznał limit środków rezerwy na Krajowy Fundusz Szkoleniowy dla województwa mazowieckiego w wysokości 5 935 300 zł. Skorzystało z nich 10 powiatowych urzędów pracy

Środki KFS w ramach limitu podstawowego były przeznaczane na wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących, według następujących priorytetów:

→ wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;

→ wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy;

→ wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej.

Dla środków rezerwy KFS w 2017 roku obowiązywały następujące priorytety:

→ wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;

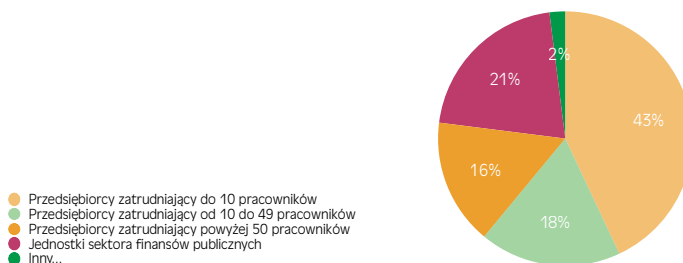
→ wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45. roku życia.

Dzięki środkom przeznaczonym dla województwa mazowieckiego pracodawcom udało się przeszkolić prawie 14,5 tysiąca pracowników. O środki najczęściej ubiegali się właściciele mikroprzedsiębiorstw, zatrudniający nie więcej niż 10 pracowników. Ich udział w ogólnej liczbie pracodawców, którzy skorzystali ze wsparcia wyniósł 43 proc. Strukturę udziału pracodawców w zależności od wielkości firmy przedstawia wykres 1.

Spśród pracowników, którzy korzystali z kształcenia finansowanego ze środków KFS największą grupę (około 40 proc.) stanowili zatrudnieni w średnich firmach, gdzie zatrudnienie przekracza 50 pracowników (wykres 2).

Krzysztof Gwiazda,
WUP Warszawa

Wykres 1. STRUKTURA UDZIAŁU PRACODAWCÓW, KTÓRZY OTRZYMALI WSPARCIE W ZALEŻNOŚCI OD WIELKOŚCI FIRMY



Źródło: Opracowanie własne

Wykres 2. STRUKTURA UDZIAŁU PRACOWNIKÓW KSZTAŁCĄCYCH SIĘ W RAMACH KFS W ZALEŻNOŚCI OD WIELKOŚCI FIRMY



Źródło: Opracowanie własne

KOGO POSZUKUJĄ PRACODAWCY?

Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie przygotowało raport Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy w 2017 roku.

Jak wynika z badania, pracownicy częściej niż kilka lat temu zmieniają miejsce zatrudnienia, a pracodawcy mają trudności z zatrzymaniem doświadczonej kadry i pozyskaniem nowej.

W 2017 roku w województwie mazowieckim pracowników poszukiwały najczęściej firmy reprezentujące branże: handlu i naprawy pojazdów, administrowania i działalność wspierającą, budownictwo oraz przetwórstwo przemysłowe.

Na poziomie województwa odnotowano wysokie zapotrzebowanie na: pracowników usług i sprzedawców, robotników przemysłowych i rzemieślników oraz pracowników wykonujących prace proste.

Zapotrzebowanie na poszczególne grupy zawodów nie było identyczne w rozpatrywanych podregionach. Na tle województwa szczególnie wyróżniała się Warszawa, gdzie zapotrzebowanie dotyczące pracowników wykonujących prace proste było niższe niż popyt na specjalistów. W kilku podregionach odnotowano duże zapotrzebowanie na operatorów i monterów maszyn i urządzeń, m.in. w podregionach ostrołęckim, ptockim i siedleckim. Zapotrzebowanie na poszczególne grupy zawodów różniło się także pod względem źródła pochodzenia oferty. Różnice dotyczyły operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz pracowników wykonujących prace proste. Pierwsza z wymienionych grup poszukiwana była wyraźnie częściej za pośrednictwem publikatorów, druga natomiast za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy.

Wymóg posiadania odpowiednich kompetencji to element około 30 proc. wszystkich zgromadzonych ofert pracy. Kompetencje pojawiały się w treści ogłoszeń częściej niż formalne kwalifikacje. Wymóg posiadania odpowiednich kompetencji częściej wskazywany był w ogłoszeniach pochodzących z publikatorów. Od kandydatów do pracy w badanym okresie oczekiwano kompetencji indywidualnych (przede wszystkim dokładności, staranności, skrupulatności, zaangażowania, umiejętności organizacji pracy własnej), interpersonalnych (szczególnie komunikatywność i umiejętność pracy w zespole) i komputerowych (przede wszystkim obsługi pakietu MS Office, obsługi komputera w stopniu podstawowym, obsługi specjalistycznych programów branżowych).

Kwalifikacje wskazane zostały w treści 20,5 proc. analizowanych ogłoszeń. Analiza wykazała, że w ogłoszeniach szczególnie często wymieniane

były: prawo jazdy kategorii B, B1, kurs obsługi kasy fiskalnej, uprawnienia do kierowania wózkiem widłowym, uprawnienia do obsługi maszyn/urządzeń oraz kwalifikacje budowlane. W około 17 proc. ogłoszeń pojawił się wymóg znajomości języków obcych.

W badanym okresie poszukiwano przede wszystkim pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Wyniki badania nie pozostawiają wątpliwości, że za pomocą każdego ze źródeł poszukuje się pracowników o innym poziomie wykształcenia. Ogłoszenia pochodzące z powiatowych urzędów pracy zdecydowanie częściej adresowane były do osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i podstawowym, rzadziej natomiast do osób z wykształceniem wyższym. Odwrotna sytuacja dotyczyła ofert pozyskanych z publikatorów. Duża część tych ogłoszeń kierowana była właśnie do osób z wyższym wykształceniem.

Okolo 37 proc. ogłoszeń zawierało informację o wymaganym doświadczeniu. Pracodawcy oczekiwali najczęściej doświadczenia na stanowisku podobnym do wymienionego w ogłoszeniu. Pracodawcy oczekując doświadczenia, zwracali uwagę również na staż pracy. Średni oczekiwany staż pracy dla województwa mazowieckiego to blisko dwa lata. Wyższe oczekiwania w zakresie stażu pracy mieli pracodawcy rekrutujący na pośrednictwem publikatorów.

Oferowane przez pracodawców wynagrodzenie oscyluje w okolicach 2,5 tys. złotych. Analiza treści ogłoszeń wykazała, że niższe wynagrodzenie deklarowane jest w ofertach pochodzących z powiatowych urzędów pracy. Różnica względem publikatorów sięga około 600 złotych. Najwyższym średnim oferowanym wynagrodzeniem charakteryzuje się Warszawa, gdzie w ogłoszeniach deklarowano płacę wynoszącą średnio około 3,2 tys. złotych, w pozostałych podregionach wynosi ona około 2,1-2,4 tys. złotych.

Większość ogłoszeń zawierała propozycję zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę (przede wszystkim na czas określony). Propozycję umowy cywilno-prawnej zidentyfikowano w około 12 proc. ogłoszeń. Około dziewięciu na 10 ofert dotyczyło pracy w wymiarze pełnego etatu. Co dziesiąte ogłoszenie zawierało w treści zapisy o dodatkowych korzyściach pozapłacowych. Najczęściej deklarowano tutaj pakiet medyczny oraz pakiet sportowy/rekreacyjny.

Pełny raport jest opublikowany na stronie www.wup.warszawa.praca.gov.pl w zakładkach: Krajowy Fundusz Szkoleniowy oraz Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy.

*Opr. na podstawie raportu
Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na
mazowieckim rynku pracy w 2017 roku*

Mazowsze z nowym podziałem statystycznym

Od początku roku Mazowsze jest podzielone statystycznie na dwa obszary, czyli Warszawę wraz z dziewięcioma powiatami oraz resztę województwa. Zgodę na taki podział wydał Europejski Urząd Statystyczny, czyli Eurostat.

O nowy obszar statystyczny Mazowsza od dawna zabiegał Marszałek Województwa Mazowieckiego Adam Struzik. Dzięki nowej organizacji statystyki na Mazowszu, region będzie mógł się ubiegać o fundusze unijne w nowej perspektywie budżetowej po 2020 roku. Była to alternatywa dla podziału administracyjnego Mazowsza, który proponowali niektórzy politycy. Po nowej zmianie statystycznej Mazowsze pozostaje administracyjnie wciąż jednym województwem.

Zmiana w podziale statystycznym była koniecznością, ponieważ Mazowsze w 2015 roku wytworzyło jedną piątą polskiego PKB. W 2013 roku w przeliczeniu na jednego mieszkańca wynosiło ono ponad 109 proc. unijnej średniej, czyli za dużo, by korzystać z unijnych funduszy na rozwój infrastruktury. Wszystko za sprawą stolicy, która w znaczący sposób zawyżała dochody całego województwa i zbliżała je do najbogatszych regionów Unii Europejskiej. Mazowsze jest jednak bardzo zróżnicowane i powstał problem dla innych, biedniejszych powiatów, które straciłyby możliwość aplikowania o fundusze z UE.

Fundusze unijne, a zwłaszcza Fundusz Spójności, z założenia miały być przeznaczone na zredukowanie dysproporcji gospodarczych i społecznych w krajach i regionach Unii, a także promocję zrównoważonego rozwoju.

Poprzedni podział statystyczny, choć umożliwiał aplikowanie o środki unijne, był niesprawiedliwy względem biedniejszych regionów województwa. Do najbiedniejszego i najbardziej zagrożonego bezrobociem powiatu sztywnieckiego trafiło z Unii ponad 150 milionów złotych dotacji, do Radomia niewiele ponad miliard, podczas gdy do Warszawy aż ponad 40 miliardów.

Od 2020 roku władze województwa mazowieckiego zamierzają prowadzić politykę wparcia celowego, dokładnie diagnozować problemy i kierować wsparcie do poszczególnych elementów infrastruktury na: drogi, koleje, ale też usługi publiczne – zdrowie, kulturę i politykę społeczną.

Na poziomie NUTS 2* województwo mazowieckie, stanowiące dotychczas jedną jednostkę statystyczną, zostało podzielone na dwie jednostki statystyczne: region warszawski stołeczny – obejmujący Warszawę oraz powiaty: legionowski, miński, nowodworski,

otwocki, wołomiński, grodziski, piaseczyński, pruszkowski i warszawski zachodni oraz region mazowiecki regionalny – obejmujący pozostałą część województwa mazowieckiego. W efekcie liczba jednostek tego poziomu wzrasta w Polsce z 16 do 17.

Remigiusz Lesiuk,
WUP w Warszawie

**Klasyfikacja jednostek terytorialnych do celów statystycznych, w skrócie NUTS (z j. francuskiego: Nomenclature des Unités territoriales statistiques) jest geograficzną nomenklaturą dzielącą terytorium Unii Europejskiej (UE) na regiony o trzech różnych poziomach (NUTS 1, 2 i 3, odpowiednio – przejście od większych do mniejszych jednostek terytorialnych). NUTS 2 – regiony (województwo lub część województwa) – 17 jednostek*



KOLEJNA PRZESŁANKA NIEWYPŁACALNOŚCI

Zmiany w regulacjach prawnych w ustawie o ochronie roszczeń pracowniczych dotyczące niewypłacalności przedsiębiorców zagranicznych



Od 15 marca 2018 roku w ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności, funkcjonuje nowa przesłanka niewypłacalności, tj. data wpisu informacji o otwarciu likwidacji przedsiębiorcy zagranicznego w rejestrze przedsiębiorców. Przesłanka ta nie obejmuje przedsiębiorców krajowych, którzy nadal muszą korzystać z dotychczasowych rozwiązań, które są w dużej mierze uzależnione od konkretnych rozstrzygnięć sądowych (tj. postanowienie sądu gospodarczego).

Otwarcie likwidacji było już przesłanką niewypłacalności dla przedsiębiorców krajowych na gruncie ustawy z 1993 r., jednakże ustawą z 13 lipca 2006 r. została wykreślona. Ustawodawca wychodzi z założenia, że likwidacji ulegają podmioty wypłacalne, a w stosunku do podmiotów niewypłacalnych powinno zostać wszczęte postępowanie upadłościowe. Jednakże w praktyce założenie to okazuje się nieco zbyt idealistyczne, bo brak jest możliwości zabezpieczenia niezaspokojonych roszczeń pracowniczych w razie likwidacji przedsiębiorcy krajowego, co stanowi dla niektórych pracowników istotny problem praktyczny, zwłaszcza gdy nie zostało zainicjowane w sądzie gospodarczym postępowanie w sprawie ogłoszenia upadłości pracodawcy.

Innym, zauważalnym w ostatnim czasie, problemem wstrzymującym możliwość uruchomienia środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, są przedłużające się w sądzie postępowania nad zakończeniem postępowania restrukturyzacyjnego, co uniemożliwia rozpatrzenie wniosków o ogłoszenie upadłości dłużników. Zgodnie z Prawem restrukturyzacyjnym postępowania restrukturyzacyjne mają pierwszeństwo przed postępowaniami w sprawie wniosków o ogłoszenie upadłości. Wiąże to się z faktem, iż w sytuacji umorzenia postępowania restrukturyzacyjnego, dopiero uprawomocnienie się postanowienia o umorzeniu postępowania restrukturyzacyjnego daje możliwość rozpatrzenia wniosku o ogłoszenie upadłości i zaistnienie kolejnej przesłanki niewypłacalności, która pozwala na nowe określenie uprawnień do wypłaty ze środków Funduszu.

Dotychczasowe doświadczenia w funkcjonowaniu nowego Prawa restrukturyzacyjnego wskazują, że od momentu umorzenia postępowania restrukturyzacyjnego do czasu uprawomocnienia się takich postanowień mija nawet pół roku. Niejednokrotnie pracownicy, którzy po umorzeniu postępowania restrukturyzacyjnego mają rozwiązane stosunki pracy, muszą oczekiwać na swoje wypłaty do zakończenia postępowania restrukturyzacyjnego, które co do zasady miało być szybkim i sprawnym postępowaniem. W tak trudnej sytuacji znaleźli się np. pracownicy Praktera S.A w Dąbrowie Górniczej czy pracownicy Matras S.A. w Warszawie.

Powyższe problemy skłaniają do zastanowienia się nad doprecyzowaniem przesłanek niewypłacalności.

Anna Filarecka,
WUP w Warszawie

Nowa szansa na **wsparcie osób młodych**

Ruszył konkurs z PO WER

O 20 mln złotych będą mogły ubiegać się mazowieckie organizacje na wsparcie osób młodych do 29. roku życia. 30 marca Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie ogłosił nabór wniosków, które można składać od 2 do 18 maja.

Idea konkursu

Celem konkursu jest aktywizacja zawodowo-edukacyjna osób młodych, które nie są zarejestrowane w urzędzie pracy. Dzięki udziałowi w projekcie oraz otrzymanemu wsparciu zyskają oni nowe umiejętności i kwalifikacje, które poprawia ich sytuację na rynku pracy. W ciągu czterech miesięcy od momentu przystąpienia do projektu uczestnik otrzyma wysokiej jakości ofertę zatrudnienia albo dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu, stażu lub inną formę pomocy prowadzącą do aktywizacji zawodowej. Osoby młode będą mogły również liczyć na zwrot kosztów dojazdu, a osoby z niepełnosprawnościami na pomoc asystenta w trakcie trwania wsparcia.

Kto może złożyć wniosek?

Wnioski będą mogły składać m.in. agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, fundacje, stowarzyszenia, związki zawodowe, organizacje bezrobotnych i organizacje pozarządowe. Powinny to być instytucje, które na co dzień realizują działania związane z łagodzeniem skutków bezrobocia, promocją zatrudnienia oraz aktywizacją zawodową. Wnioskodawca przed złożeniem wniosku powinien przeprowadzić analizę lokalnego rynku pracy, aby dostosować profil udzielanego wsparcia do potrzeb pracodawców.

Przed złożeniem wniosku

Wnioskodawcy, którzy chcą realizować projekty muszą zapoznać się z regulaminem konkursu oraz złożyć wniosek w odpowiednim terminie – od 2 do 18 maja.

Maksymalna wysokość dofinansowania wyniesie 95 proc. wartości projektu, natomiast pozostałe 5 proc. stanowi wkład własny wnioskodawcy. Średni koszt wsparcia dla jednego uczestnika projektu nie może być wyższy niż 18 600 złotych. W przypadku zastosowania mechanizmu racjonalnych usprawnień, średni koszt wsparcia osoby z niepełnosprawnością wynosi 30 600 złotych.

Istotną kwestią w ogłoszonym konkursie jest forma składania wniosków. Wnioski przyjmowane będą jedynie w formie dokumentu elektronicznego za pośrednictwem systemu obsługi wniosków aplikacyjnych – SOWA. Każda instytucja zainteresowana złożeniem wniosku będzie musiała założyć konto na stronie www.sowa.efs.gov.pl.

Wnioskodawcy powinni pamiętać również, że mogą złożyć tylko jeden wniosek w ramach tego konkursu, występując jako lider albo partner.

Kto może być uczestnikiem projektu?

W tegorocznym konkursie, podobnie jak w latach poprzednich, wsparciem objęte zostaną osoby z tzw. kategorii NEET. Do tej grupy zalicza się osoby, które w momencie przystąpienia do projektu nie pracują, nie kształcą się w trybie stacjonarnym i nie uczestniczą w szkoleniach lub innych formach podnoszenia kwalifikacji. Poza tym w obecnym konkursie pojawiają się nowe grupy uczestników. Są to imigranci (w tym osoby polskiego pochodzenia), reemigranci, osoby od-

Maksymalna wysokość dofinansowania wyniesie 95 proc. wartości projektu,

natomiast pozostałe 5 proc. stanowi wkład własny wnioskodawcy

chodzące z rolnictwa i ich rodziny, tzw. ubodzy pracujący (osoby, których zarobki nie przekraczają płacy minimalnej lub osoby zamieszkujące w gospodarstwie domowym, w którym dochody nie przekraczają kryteriów dochodowych ustalonych w oparciu o próg interwencji socjalnej), osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych oraz pracujące w ramach umów cywilno-prawnych.

Spotkania informacyjne

Dla potencjalnych wnioskodawców przewidziane jest spotkanie informacyjno-promocyjne dotyczące prowadzonego naboru wniosków. Poruszone na nim tematy będą odnosiły się do kryteriów oceny projektów oraz zasad sporządzenia wniosku. Informacje o terminie spotkania i zasadach rekrutacji na spotkanie dostępne będą na stronach: www.funduszeuropejskie.gov.pl, wupwarszawa.praca.gov.pl oraz power-wupwarszawa.praca.gov.pl.

Agnieszka Woś,
WUP w Warszawie

Kontakt w sprawie konkursu

Na stronach internetowych www.funduszeuropejskie.gov.pl, wupwarszawa.praca.gov.pl oraz power-wupwarszawa.praca.gov.pl można także znaleźć regulamin konkursu zamkniętego nr POWR.01.02.01-IP.24-14-001/18 oraz załączniki zawierające niezbędne informacje i wskazówki dotyczące zasad ubiegania się o dofinansowanie oraz konkretne kryteria, które musi spełnić projektodawca. W sprawie konkursu można też kontaktować się z pracownikiem Punktu Informacyjnego EFS pod numerem tel. 22 578 44 34, lub pod adresem mailowym: punktinformacyjnyefs@wup.mazowsze.pl.

WYPALENIE ZAWODOWE

– SYNDROM NASZYCH CZASÓW?

Coraz częściej w naszej praktyce doradczej spotykamy się z klientami skarżącymi się na przeciążenie pracą, zmęczenie i znużenie wykonywanymi zadaniami. W ostatnich latach możemy też zaobserwować wzrost liczby osób odchodzących z pracy w korporacji i poszukujących stanowisk wymagających mniej intensywnego działania. Częściej niż kiedyś mówi się o zjawisku wypalenia zawodowego i wydaje się ono być coraz bardziej powszechne.

Czym jest owo wypalenie zawodowe? Czy jest się czego obawiać? Jak je rozpoznać i co robić, aby nas nie dotknęło?

Termin „wypalenie” wprowadził w 1974 roku psychiatra Herbert Freudenberger. Termin wywodził się z języka potocznego i odzwierciedlał narastający od lat problem społeczny. Obrazował on doskonale obserwowane w latach siedemdziesiątych ubiegłego wieku zjawisko nadmiernego obciążenia psychicznego pracowników sektora usług społecznych, którzy stopniowo tracili energię i motywację do pracy.

Początkowo mówiono o zjawisku wypalenia tylko w odniesieniu do zawodów społecznych, wymagających intensywnych kontaktów z ludźmi.

W latach 90. rozszerzono koncepcję wypalenia na inne zawody poza sektorem usług społecznych, a współcześnie mówi się już o tym, że wypalenie może występować również w sytuacjach niezwiązanych z pracą zawodową i dotyczyć innych ról życiowych

Początkowo mówiono o zjawisku wypalenia tylko w odniesieniu do zawodów społecznych, wymagających intensywnych kontaktów z ludźmi. W latach 90. rozszerzono koncepcję wypalenia na inne zawody poza sektorem usług społecznych, a współcześnie mówi się już o tym, że wypalenie może występować również w sytuacjach niezwiązanych z pracą zawodową i dotyczyć innych ról życiowych.

Najbardziej popularna definicja wypalenia zawodowego autorstwa Christiny Maslach mówi, iż „wypalenie jest psychologicznym zespołem wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonań osobistych, który może wystąpić u osób, które pracują z innymi ludźmi w pewien określony sposób”. Definicja ta wyodrębnia trzy istotne obszary stanowiące jednocześnie płaszczyzny, w których możemy obserwować objawy wypalenia. Są to: emocjonalne wyczerpanie, depersonalizacja oraz obniżone poczucie dokonań osobistych.

➔ Emocjonalne wyczerpanie rozumiane jest jako poczucie nadmiernego obciążenia emocjonalnego, przemęczenia, pustki uczuciowej, braku energii psychicznej i fizycznej.

➔ Depersonalizacja to negatywne postawy w stosunku do pacjentów, klientów, uczniów, wychowanków. Skłonności do

traktowania podopiecznych w sposób obojętny, bezosobowy, przedmiotowy, cyniczny lub pogardliwy.

➔ Obniżone poczucie dokonań osobistych przejawia się natomiast w tendencji do negatywnego oceniania własnej pracy, zawodowych umiejętności i dokonań.

Pomimo że zjawisko wypalenia zawodowego zaczęto obserwować i diagnozować w znacznie szerszym kontekście niż tylko zawody społeczne, nie każdy aktywny zawodowo człowiek jest narażony na pojawienie się u niego syndromu wypalenia zawodowego. Wyodrębniono czynniki sprzyjające powstawaniu wypalenia zawodowego, związane zarówno z samym miejscem pracy i jego strukturą organizacyjną, jak i pracownikiem jako takim. Wśród czynników związanych z pracą zauważa się w szczególności następujące elementy:

➔ stresory związane z pracą, np.: obciążenie pracą, presja czasu, konflikt ról i niejasność ról związana z brakiem niezbędnej do właściwego wykonania pracy informacji oraz brakiem jasności co do celu pracy i zakresu odpowiedzialności;

➔ stresory wynikające ze specyfiki pracy z ludźmi, np.: bezpośredni kontakt z klientami, ich liczba, waga ich problemów, konfrontacja z cierpieniem, śmiercią, agresją;

➔ brak zasobów, np.: brak wsparcia ze strony przełożonych i współpracowników, brak informacji zwrotnych, brak autonomii, nieadekwatne wynagrodzenie, ograniczone możliwości rozwoju zawodowego.

Z pewnością też nie każdy pracownik jest predysponowany do tego, aby doświadczać wypalenia zawodowego. Wyodrębniono dwie grupy czynników związanych z samym pracownikiem, mających znaczenie dla wystąpienia objawów wypalenia zawodowego:

➔ czynniki osobowościowe: niski poziom odporności psychicznej, zewnętrzne umiejscowienie kontroli, bierność lub unikowe strategie radzenia sobie ze stresem, niska samoocena, wysoki poziom neurotyzmu;

➔ postawy wobec pracy, a w szczególności wysokie, nie-realistyczne oczekiwania wobec pracy.

Wypalenie zawodowe jest najczęściej wynikiem jednoczesnego zaistnienia wielu spośród wspomnianych powyżej czynników. Prowadzi to w efekcie do odczuwania silnego i długotrwałego stresu, który może prowadzić do powstawania problemów zarówno w obszarze zdrowia fizycznego, jak i do zaburzeń równowagi psychicznej oraz obniżenia jakości i wydajności pracy. Jeśli zatem wykonujemy pracę, która w znacznym stopniu nas obciąża, zwłaszcza psychicznie, niezwykle istotne jest dbanie o siebie i podejmowanie działań pozwalających na odreagowanie stresu i przywrócenie oraz zachowanie niezbędnej równowagi. Z punktu widzenia długofalowych skutków ma to znaczenie zarówno dla samych pracowników i ich dobrostanu, jak i dla realizowanych zadań i pełnionych ról zawodowych, a co za tym idzie dla pracodawców i kadry zarządzającej.

Marzena Mańturz,
WUP w Warszawie



Do żłobka „Karuzela” przychodzi 30 dzieci, którymi opiekuje się 10-osobowy personel

Żłobek „Karuzela” za unijne wsparcie

Jest żłobek, będą poradnie, przedszkole i dom dziennego pobytu dla młodzieży. Korzystając z unijnego wsparcia, Stowarzyszenie „Karuzela” tworzy w Radomiu Instytut Rozwoju Dziecka.

Do żłobka „Karuzela” przychodzi 30 dzieci, którymi opiekuje się 10-osobowy personel. Placówka działa od stycznia br. w dawnej siedzibie firmy „Techmatrans” przy ul. Starokrakowskiej 135, ale uroczyste otwarcie nastąpiło 21 marca, z udziałem przedstawicieli władz miasta i województwa. – Chciałbym władzom stowarzyszenia pogratulować konsekwencji. Trzymamy kciuki za realizację następnych waszych projektów, będziemy was w tym wspierać – obiecał prezydent Radomia Radosław Witkowski.

Żłobek powstał dzięki wsparciu unijnemu, w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Mazowieckiego 2014-2020 (Poddziałanie 8.3.1 Ułatwienie powrotu do aktywności zawodowej, które wdraża WUP w Warszawie). Wartość projektu „Karuzeli” przekroczyła 1,8 mln zł. – Udowodniliście, że potraficie sięgać po środki zewnętrzne – komplementował władze stowarzyszenia wicemarszałek województwa mazowieckiego Rafał Rajkowski.

Umowa na dofinansowanie projektu została podpisana w maju 2017 roku, prace remontowe i adaptacyjne ruszyły dwa miesiące później. Oprócz sal dla dzieci są m.in. gabinety logopedy i psychologa, jadalnia, sypialnia, pomieszczenia socjalne oraz sala do gier i zabaw ruchowych. Co pewien czas w placówce odbywają się bezpłatne konsultacje logopedyczne dla mieszkańców Radomia, w planach jest także dogoterapia. Dzięki unijnemu dofinansowaniu rodzice ponoszą jedynie koszty posiłków swoich pociech.

Otwarcie żłobka to dla władz stowarzyszenia „Karuzela” pierwszy etap realizacji ambitnych planów. W przyszłości, w tym samym miejscu, będzie jeszcze przedszkole integracyjne, szkoła podstawowa i dom dziennego pobytu

dla młodzieży. Starania o pozyskanie dofinansowania – m.in. z PFRON i funduszy unijnych – już trwają. Planowana jest tu także przeprowadzka poradni rodzinnej oraz poradni psychologiczno-pedagogicznej. – Całość ma tworzyć Instytut Rozwoju Dziecka, który skupi w jednym miejscu wszystkie prowadzone przez nas placówki. W ten sposób chcemy naszym dzieciom zapewnić wsparcie od urodzenia aż do wejścia w świat dorosłych – zapowiada wiceprezes „Karuzeli” Katarzyna Ziętek.

Andrzej Sałata,
filia WUP w Radomiu



Żłobek uroczyście otwarto 21 marca

Żłobek w Radomiu dzięki wsparciu unijnemu

Stowarzyszenie „Karuzela” zostało zarejestrowane w listopadzie 2007 roku. Utworzyli je rodzice dzieci chorych na ADHD, chorobę Aspergera i autyzm. Obecnie stowarzyszenie prowadzi m.in. poradnię rodzinną, poradnię psychologiczno-pedagogiczną, przedszkole integracyjne, żłobek, bezpłatne zajęcia terapeutyczne oraz studia podyplomowe dla nauczycieli, wychowawców i opiekunów dzieci i młodzieży (we współpracy z Wyższą Szkołą Gospodarki w Bydgoszczy).

PIERWSZY KONTAKT Z PRZYSZŁĄ UCZELNIĄ

Przedstawiciele uczelni z Polski i zagranicy promowali swoje usługi i zachęcali do studiowania u siebie podczas 15. Ogólnopolskich Targów Szkół Wyższych, które odbyły się 6 marca w Radomiu



Ogólnopolskie Targi Szkół Wyższych już od kilkunastu lat organizowane są w Strefie G2. Co roku przyciągają wiele uczelni i tłumy młodzieży

W tym roku ponad 2 tys. maturzystów z regionu radomskiego zaprezentowały się 24 szkoły wyższe. Swoje stoiska miały także instytucje doradzające młodzieży w wyborze odpowiedniej ścieżki kształcenia, m.in.: filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Radomiu – współorganizator targów, Wojewódzka Komenda Uzupełnień, Komenda Wojewódzka Policji, Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży, Państwowa Straż Pożarna, Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna nr 3 oraz Fundacja eLab.

Targi to dla wielu młodych ludzi pierwszy kontakt z przyszłą uczelnią. W jednym miejscu mają możliwość poznania największych uczelni w kraju i wymagań, jakie muszą spełnić podczas rekrutacji. Praca w zawodzie po ukończeniu studiów to marzenie wielu absolwentów. Szczególnie, gdy młodzi ludzie wybierają kierunki, po których trudno zdobyć pracę, bo rynek jest już nasycony. Kandydaci jednak coraz bardziej świadomie podchodzą do wyboru kierunku studiów i specjalności. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zleciło przygotowanie jednorocznej prognozy sytuacji w zawodach „Barometr zawodów”, którą koordynują wojewódzkie urzędy pracy. Barometr dzieli zawody na trzy grupy: deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe. Prognoza pokazuje też zapotrzebowanie na zawody w każdym z województw i powiatów w Polsce.

Na stoisku Wojewódzkiego Urzędu Pracy pracownicy radomskiej filii udzielali maturzystom informacji, jak świadomie zaplanować swoją dalszą ścieżkę edukacyjną, jak przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej, jak dobrze sporządzić dokumenty aplikacyjne, mówili też o aktualnych usługach Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej.

Jakie kierunki warto studiować?

Na targach zaprezentowały się uczelnie ekonomiczne, techniczne, wojskowe i językowe. W tym roku po raz pierwszy wzięła w nich udział uczelnia z kierunkiem medycznym. Zawody medyczne są pilnie poszukiwane. Na rynku pracy ciągle brakuje lekarzy, szczególnie w naszym regionie, bo ci szukają lepszych zarobków za granicą. Jeśli ktoś interesuje się anatomią człowieka, ciekawia go procesy biologiczno-chemiczne, jakie zachodzą w organizmie to z pewnością mógłby wybrać pielęgniarstwo lub położnictwo. Z pewnością absolwenci automatyki i robotyki nie będą długo bezrobotnymi po ukończeniu studiów – szybko rozwijający się przemysł i technologia generują potrzebę zatrudnienia specjalistów w takich branżach, jak: lotnictwo, elektronika, produkcja maszyn czy przemysł samochodowy. By pracować w zawodach programisty lub informatyka administratora stron internetowych warto zdobyć dyplom z informatyki.

Coraz większym zainteresowaniem cieszą się studia logopedyczne skierowane do osób, które chcą zajmować się kształtowaniem właściwej mowy w okresie rozwoju i doskonalenia jej w późniejszym okresie. Kierunek łączy trzy dyscypliny: logopedię kliniczną, lingwistykę i pedagogikę. Z kolei logistyka, spedycja, transport to branże dość szybko rozwijające się, które ciągle potrzebują odpowiednio wykształconej kadry. Studenci, którzy wybiorą studia związane z transportem, będą kształcili się w dziedzinie eksploatacji diagnostyki środków transportu, organizacji i techniki transportu, logistyki i spedycji lub kierowania ruchem w transporcie kolejowym. Od spedytorów czy logistyków oczekuje się także znajomości kilku języków obcych.

Z kraju i zagranicy

Swoje oferty edukacyjne podczas targów prezentowały: Wyższa Szkoła Handlowa, Centrum Kształcenia Dorosłych „Edukacja”, Europejska Uczelnia Społeczno-Techniczna, Wyższa Inżynierska Szkoła Bezpieczeństwa i Organizacji Pracy oraz TEB Edukacja. Z Kielc przyjechali przedstawiciele Politechniki Świętokrzyskiej i Wyższej Szkoły Ekonomii Prawa i Nauk Medycznych. Lublin reprezentowały UMCS, Politechnika Lubelska i KUL.

Najwięcej uczelni było z Warszawy: Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania, Wojskowa Akademia Techniczna, Uczelnia Łazarskiego, Wyższa Szkoła Inżynierii i Zdrowia, Wszechnica Polska Szkoła Wyższa, Akademia Sztuki Wojennej i Warszawska Szkoła Reklamy. Dużym zainteresowaniem cieszyło się stoisko Wyższej Szkoły Oficerskiej Sił Powietrznych w Dęblinie.

Organizatorzy, jak co roku, starali się wychodzić naprzeciw oczekiwaniom młodzieży. W jubileuszowej edycji targów pojawiła się propozycja studiowania za granicą. Wbrew powszechnym opiniom, całkiem sporo osób decyduje się na taką ścieżkę kształcenia i wcale nie trzeba dysponować wielką gotówką, żeby pozwolić sobie na takie studia – wszystkich niezbędnych informacji udzielała fundacja eLab Education Laboratory, która od wielu lat współpracuje z uczelniami z całego świata.

Wykłady i porady

Na maturzystów czekały wykłady doradców zawodowych i specjalistów z dziedziny doradztwa personalnego: Rozmowa z pracodawcą, zasady autoprezentacji; Skuteczność w realizacji planów życiowych; Na rozstaju dróg – moc decyzji; Osiągnięć sukces na maturze ustnej dzięki narzędziom komunikacji marketingowej.

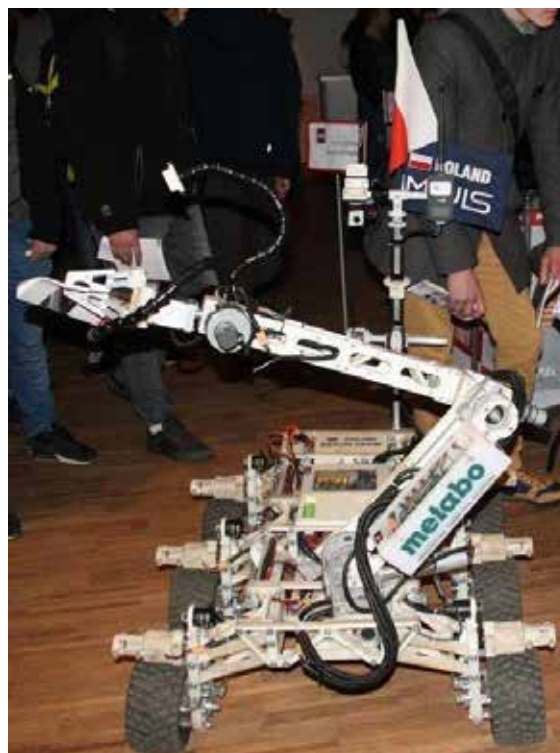
– Na targach, w jednym miejscu, w jednym czasie, można porozmawiać z przedstawicielami wielu uczelni i wybrać takie miejsce, do którego warto pojechać i dowiedzieć się więcej – mówi współorganizator targów Tomasz Magnowski.

Oprócz zwiedzania stoisk odwiedzający mogli uczestniczyć w grach i konkursach, zorganizowanych przez organizatorów i wystawców.

Monika Dryja,
filia WUP w Radomiu



Stoisko radomskiej filii WUP



Prezentacja studentów Politechniki Świętokrzyskiej, Wydział Elektrotechniki, Automatyki i Informatyki

START DO PARTNERSTWA W KOZIENICACH

Pierwsza z serii konferencji promujących partnerstwo lokalne na rzecz żywienia gospodarczego



W konferencji uczestniczyło ok. 160 osób – przedstawiciele samorządów lokalnych, organizacje pozarządowe, sektor ekonomii społecznej i przedsiębiorcy

Był sygnał myśliwski na początek, były prezentacje, wystąpienia i tworzenie beczki zasobów lokalnych – w powiecie kozienickim z przytupem rozpoczęto starania na rzecz tworzenia partnerstwa lokalnego.

Pierwsza z serii konferencji promujących partnerstwo lokalne na rzecz żywienia gospodarczego w gminach powiatu kozienickiego odbyła się 15 marca w ośrodku wypoczynkowym „Gnysiówka” koło Garbatki. Uczestniczyło w niej ok. 160 osób – przedstawiciele samorządów lokalnych, organizacje pozarządowe, sektor ekonomii społecznej i przedsiębiorcy. – Udało nam się zgromadzić niemal wszystkie najważniejsze instytucje w powiecie – zapewnił Andrzej Spytek z Powiatowego Urzędu Pracy w Kozienicach, jednego z organizatorów spotkania.

Konferencja rozpoczęła się od prezentacji uczestników i filmu o powiecie kozienickim. Zdaniem starosty kozienickiego Andrzeja Junga, współpraca i inicjatywy partnerskie mogą być elementem, który przyczyni się do rozwoju regionu. – Mamy duży potencjał gospodarczy i społeczny. Trzeba tylko zainspirować mieszkańców do działania na rzecz lokalnych społeczności – argumentował.

O tym, czym jest partnerstwo lokalne, jaką rolę może pełnić i jaki może być udział mieszkańców mówiła Jadwiga Olszowska-Urban, certyfikowany trener partnerstwa lokalnego. Przedstawiła także przykłady udanych działań partnerskich na terenie całego kraju, m.in. w Nysie, Łosicach, Lwówku Śląskim i Oświęcimiu.



Uczestnicy tworzyli w grupach tzw. beczkę zasobów powiatu kozienickiego, czyli zastanawiali się nad jego potencjałem społecznym i gospodarczym

W drugiej części konferencji uczestnicy tworzyli w grupach tzw. beczkę zasobów powiatu kozienickiego, czyli zastanawiali się nad jego potencjałem społecznym i gospodarczym. Moderatorami dyskusji byli pracownicy PUP w Kozienicach. Za największe walory powiatu uznano przede wszystkim dobre położenie geograficzne (w pobliżu Radomia, Warszawy i Lublina), walory turystyczne (Wisła i Puszcza Kozienicka) oraz rozwinięte rolnictwo, zwłaszcza przetwórstwo owoców i warzyw. Do słabości zaliczono brak rozpoznawalnego w całym kraju produktu regionalnego oraz atrakcji turystycznej, która przyciągałaby turystów. Wskazywano także na starzenie się społeczeństwa i brak oferty edukacyjnej szkół wyższych dla młodzieży, co powoduje, że wiele młodych osób kształci się poza Kozienicami i po studiach nie wraca do domu.

Jak zapowiedziała Jadwiga Olszowska-Urban, na podstawie pracy wszystkich zespołów powstanie jedna beczka zasobów powiatu. Zostanie zaprezentowana na następnym spotkaniu, 11 kwietnia w Magnuszewie. Kolejne spotkania partnerskie będą się odbywać co miesiąc, za każdym razem w innej gminie. Podsumowanie nastąpi w październiku, kiedy zespoły przedstawią pomysły projektów, które mogą przyczynić do ożywienia społeczno-gospodarczego powiatu. – Wychodzimy stąd, aby zastanowić się, jak rozwiązać problemy, o których mówiliście. To jest wasza wspólna sprawa. Nikt za was tego nie zrobi – napominała Jadwiga Olszowska-Urban.

– Cieszę się, że jest takie poruszenie wspólnotowe. Zawsze lepiej, gdy jest mądra współpraca niż głupie współzawodnictwo – podsumował burmistrz Kozienic Tomasz Śmietanka.

Andrzej Sałata,
filia WUP w Radomiu



Konferencję otworzyli (od lewej): dyrektor PUP w Kozienicach Jan Mazur, Jadwiga Olszowska-Urban i starosta kozienicki Andrzej Jung



Jadwiga Olszowska-Urban,
certyfikowany trener partnerstwa lokalnego:

Nie chodzi o to, aby wymyślać projekty, które będzie realizował powiatowy urząd pracy, ale o to, aby nawiązywać współpracę, łączyć trzech-czterech partnerów, którzy będą ze sobą współpracować. Pamiętajcie, że partnerstwo nie zależy od pieniędzy, tylko od ludzi, którzy mają pomysły i chcą coś budować z innymi. Do partnerstwa wcale nie potrzeba tysięcy osób. Wystarczy kilka, ale takich, którym na czymś zależy.

Doskonalenie jakości edukacji zawodowej



Konferencja odbyła się w Wyższej Szkole Handlowej w Radomiu

Radomski Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli i Wydział Edukacji Urzędu Miejskiego w Radomiu to organizatorzy VI konferencji z cyklu „Doskonalenie jakości edukacji zawodowej – współpraca i partnerstwo”, która odbyła się 5 marca br. w Wyższej Szkole Handlowej w Radomiu.

Podczas konferencji omówiono rolę doradztwa zawodowego w wyborze szkoły ponadgimnazjalnej i przyszłej ścieżki kształcenia absolwenta gimnazjum. Ważnym aspektem była także integracja środowisk zaangażowanych w rozwój szkolnictwa zawodowego w Radomiu oraz prezentacja perspektyw i dotychczasowych doświadczeń we współpracy szkół kształcących w zawodach z pracodawcami.

Zaprezentowano także perspektywy doradztwa i dotychczasowe doświadczenia ze współpracy z partnerami. Omawiano też zagadnienia związane z rolą doradztwa zawodowego w dalszym wyborze ścieżki kształcenia. Wystąpienie „Świadomy wybór kierunku kształcenia i zawodu a szanse na lokalnym rynku pracy” przedstawiła Anna Kicior, doradca zawodowy filii WUP w Radomiu.

Konferencja adresowana była do kadry kierowniczej gimnazjów, nauczycieli, doradców zawodowych, przedstawicieli pracodawców, a także rodziców i uczniów stojących przed wyborem dalszej ścieżki kształcenia.

Anna Kicior,
filia WUP w Radomiu



Spotkanie adresowane było do kadry kierowniczej oświaty, doradców zawodowych, przedstawicieli pracodawców, a także rodziców i uczniów

KUSZENIE I ZAANGAŻOWANIE

Targi Edukacyjne Szkół Wyższych w Siedlcach



Hala sportowa, w której odbywały się targi, dosłownie pękała w szwach

Kiedy jedenaście lat temu organizowano pierwsze Targi Edukacyjne Szkół Wyższych w Siedlcach prawdopodobnie nikt nie zakładał, że impreza nabierze takiego rozmachu i urośnie do takiej skali, jak obserwowaliśmy w tym roku.

Hala sportowa, w której odbywało się to wydarzenie, dosłownie pękała w szwach, prawie 3,5 tysiąca odwiedzających z wielką ciekawością poznawało ofertę kolejnych wystawców. Nic dziwnego, bo Ci z kolei wykazywali się ogrom-

***Targi to okazja nie tylko dla uczniów,
ale także dla ich wychowawców, nauczycieli
oraz doradców zawodowych i specjalistów od rynku pracy,
aby dowiedzieć się, jakie są możliwości podnoszenia kwalifikacji,
zdobywania wiedzy i nabywania umiejętności***

nym zaangażowaniem, aktywnością, a niektórzy rozdawali nie tylko ulotki i gadżety, ale również przekąski, ciasteczka z wróżbą, a nawet oferowali możliwość zrobienia masażu lub makijażu. Kuszące i atrakcyjne oferty zachwyciły pomysłowością, a energia wystawców potwierdzała, że instytucje edukacyjne mogą być promowane w bardzo zachęcający sposób.

Kilka lat temu organizatorzy zaprosili również szkoły ponadgimnazjalne do prezentacji swojej oferty. Ten pomysł wciąż procentuje, nie tylko większą frekwencją, ale przyczynia się do komplementarności prezentacji. W sposób naturalny tworzy się, w pozytywnym sensie, swoisty klimat rywalizacji pomiędzy uczelniami wyższymi a szkołami średnimi – czyje stoiska będą ciekawsze, atrakcyjniejsze i bardziej zachęcające.

Rolą każdego z nas jest wyznaczenie sobie celu, który chcemy i zamierzamy osiągnąć. Młody człowiek tym bardziej powinien szukać w sobie tego, co lubi robić, odnajdywać to, w czym jest dobry i wzmacniać dziedziny, w których chce być jeszcze lepszy. Warto poświęcić chwilę na tego typu refleksje, by szukając właściwej ścieżki dalszego rozwoju, wybrać tę właściwą instytucję edukacyjną, której przecież główną rolą jest pomaganie człowiekowi, czasami doradzanie, a wreszcie aktywne wspieranie kształcenia.

Krzysztof Grzegorczyk, dyrektor Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych nr 3 w Siedlcach, gospodarz imprezy, podczas uroczystości otwarcia powiedział: – To już 11. edycja targów, których hasło przewodnie to: „Ku przyszłości zawodowej”. Ma ono uzmysłowić młodemu człowiekowi, że wszystko jest w jego rękach i w jego zasięgu, że to, co go czeka w przyszłości, zależy tylko i wyłącznie od niego samego. Nasze targi cieszą się z roku na rok niezmiennym zainteresowaniem. W ciągu 10 lat wzięło w nich udział 70 różnych wyższych uczelni, dziewięć szkół policealnych i 12 szkół ponadgimnazjalnych. W ciągu tych 10 lat mieliśmy już ponad 20 tys. uczestników. Po raz pierwszy w naszych progach witamy Collegium Civitas z Warszawy, a po czterech latach nieobecności ponownie Szkołę Główną Straży Pożarnej w Warszawie. W tegorocznej edycji imprezy po raz kolejny bijemy rekord liczby wystawców – w tamtym roku było ich 47, a w tym gościimy 50. Krok po kroku zwiększa się zakres naszych działań. Oczywiście, oprócz szkół i uczelni, mamy także na targach przedstawicieli instytucji użyteczności publicznej, którzy zaprezentują swoje działania i ofertę, co z pewnością zainspiruje młodzież siedleckich szkół do właściwego wyboru dalszego działania.

Targi to okazja nie tylko dla uczniów, ale także dla ich wychowawców, nauczycieli oraz doradców zawodowych i specjalistów od rynku pracy, aby dowiedzieć się, jakie są możliwości podnoszenia kwalifikacji, zdobywania wiedzy i nabywania umiejętności. Ta wiedza jest niezbędna, by w kontaktach z osobami młodymi, nieaktywnymi zawodowo czy bezrobotnymi wiedzieć co odpowiedzieć, zasugerować, doradzić w odpowiedzi na pytania dotyczące rozwoju i planowania kariery zawodowej. W bezpośrednich rozmowach można było uzyskać informacje dotyczące tego, na jakie kierunki są największe nabory, o co pyta i czym się interesuje młodzież, ale także kogo poszukują pracodawcy, którzy coraz częściej kierują swoje oferty pracy bezpośrednio do szkół i uczelni, aby zaproponować możliwość praktyk, utworzenie klas patronackich lub przyjęcie absolwentów na staż.

Z naszych rozmów z wystawcami wywnioskowaliśmy, że wciąż dużym zainteresowaniem cieszą się kierunki związane z: ochroną zdrowia, bezpieczeństwem, aktywnością fizyczną i urodą, a także nauką języków obcych.

Dyrektor siedleckiej filii WUP Piotr Karaś podziękował za profesjonalne zorganizowanie targów. – Niezwykle istotne jest, by młodzi ludzie wybrali odpowiednią ścieżkę kariery zawodowej dzięki dobrej decyzji o wyborze uczelni. Niestety, czasami się zdarza, że gdy już zostaną studentami, dochodzą do wniosku, że może to nie ten kierunek studiów, może to nie ta uczelnia. Dziś jest właściwy czas na to, by spotkać się z przedstawicielami uczelni, by jeszcze głębiej się zastanowić i rzeczywiście odpowiednio wybrać tę uczelnię i ten zawód, które będą naszymi wymarzonymi w drodze ku przyszłości zawodowej – dodał dyrektor siedleckiej filii WUP.

Podczas targów prowadzone było również doradztwo dotyczące dalszego kształcenia osób niepełnosprawnych i wyboru przez nich zawodu.

Targi odbyły się 15 marca w hali sportowej Agencji Rozwoju Miasta Siedlce, a ich organizatorami byli: Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 3 w Siedlcach, Samorządowe Centrum Doradztwa i Doskonalenia Nauczycieli w Siedlcach oraz Stowarzyszenie Przyjaciół ZSP nr 3. Wsparcie merytoryczne związane z planowaniem kariery zawodowej uczestnikom oferowali: Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Siedlcach, Powiatowy Urząd Pracy w Siedlcach, Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna w Siedlcach oraz siedlecka filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Paweł Trojanowski,
filia WUP w Siedlcach



Stoisko siedleckiej filii WUP



Targi odbyły się 15 marca w hali sportowej Agencji Rozwoju Miasta Siedlce



Wsparcie merytoryczne związane z planowaniem kariery zawodowej oferowała uczestnikom m.in. siedlecka filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy

O TURYSTYCE I JEJ WPŁYWIE NA RYNEK PRACY

Siedlecka filia WUP na konferencji „Konkurencyjny region turystyczny – kreacja, rozwój, promocja”



Konferencję zorganizowano w w siedleckim Miejskim Ośrodku Kultury

Oniewykorzystanym potencjale turystyki, m.in. w Siedlcach i jej przełożeniu na rynek pracy dyskutowano podczas konferencji „Konkurencyjny region turystyczny – kreacja, rozwój, promocja” 6 lutego w siedleckim Miejskim Ośrodku Kultury.

Prezes Mazowieckiej Regionalnej Organizacji Turystycznej Jan Błoński otwierając konferencję zaznaczył, że Mazowsze, jako cel wycieczek i wypadów turystycznych – na tle choćby pożądanego przez Polaków trójkąta turystycznego: morze, góry i Mazury – nie lokuje się w czotówce podobnych miejsc. – Jeśli spojrzymy na nasze szanse i możliwości, to znajdziemy obszary i miejsca trudne do wypromowania, ale i takie, w których jesteśmy lepsi. Mamy duży potencjał, którym możemy wygrać na bardzo konkurencyjnym rynku turystycznym, co z korzyścią odbije się na rozwoju przestrzennym, gospodarczym i społecznym Mazowsza – podkreślił Jan Błoński. Również pozostali prelegenci: prof. dr hab. Magdalena Kachniewska ze Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie oraz Hubert Gonera, dyrektor zarządzający Agencji Landbrand, wskazywali na turystykę jako ważny

sektor gospodarki, który wywiera pozytywny wpływ na wzrost gospodarczy i zatrudnienie w Europie. Rośnie także jego znaczenie w codziennym życiu europejskich obywateli, którzy coraz częściej podróżują zarówno w celach rekreacyjnych, jak i zawodowych.

Sektor turystyczny stymuluje wzrost gospodarczy i wzrost zatrudnienia w UE. Udział firm turystycznych jest bardzo wysoki w ogóle przedsiębiorstw MŚP – ponad 90 proc. Ponadto charakteryzują się one wysokim odsetkiem zatrudnienia osób młodych. W dobie osłabienia koniunktury gospodarczej i wzrostu bezrobocia, zwłaszcza wśród młodzieży, zasadne jest wspieranie sektora, który ma potencjał generowania miejsc pracy dla ludzi młodych. Polska jako kraj z wysokim odsetkiem bezrobocia – zwłaszcza wśród młodzieży – popiera pojawiające się w ramach Unii Europejskiej rozwiązania zwiększające konkurencyjność przedsiębiorstw turystycznych.

Miasto Siedlce ma duży, nie w pełni wykorzystany, potencjał turystyczny. Turystyka zaspokaja różnorodne potrzeby, aktywizuje gospodarczo wiele stref życia oddziałując na dochód narodowy, jest narzędziem transferu dochodu



Prelegenci wskazywali na turystykę jako ważny sektor gospodarki, który wywiera pozytywny wpływ na wzrost gospodarczy i zatrudnienie w Europie

Sektor turystyczny jest w stanie zaoferować dużą liczbę atrakcyjnych miejsc pracy, przede wszystkim dla młodych osób rozpoczynających karierę zawodową, często nieposiadających jeszcze formalnych kwalifikacji

z jednych obszarów i krajów, najczęściej bogatych, do innych mniej zasobnych oraz przyczynia się do wyrównywania poziomów rozwoju tych jednostek przestrzennych.

Jak można było usłyszeć podczas spotkania, w przypadku Siedlec magnesem przyciągającym przyjezdnych jest obraz El Greco, ale turyści przyjeżdżają, oglądają obraz i na tym kończą wizytę w mieście. Można ich skłonić do zwiedzania, ale wymaga to nakładów, zmiany wizerunku, a także współpracy pomiędzy samorządami i lokalnymi organizacjami. Zaangażowanie samorządu terytorialnego w rozwój branży turystycznej w Siedlcach ma w przeważającej mierze charakter fakultatywny (poza niewielką grupą ustawowych obowiązków np. w zakresie ewidencji części obiektów noclegowych).

Niestety pomijany jest przez samorządy istotny czynnik – sektor turystyczny jest w stanie zaoferować dużą liczbę atrakcyjnych miejsc pracy, przede wszystkim dla młodych osób rozpoczynających karierę zawodową, często nieposiadających jeszcze formalnych kwalifikacji. Rozwój turystyki to bardzo istotny czynnik pobudzania rynku pracy. Pracę można znaleźć w obiektach noclegowych, gastronomicznych oraz usługach przewodnickich. W tym sektorze ludzie często zatrudniani są sezonowo, bardzo często nieformalnie, „na czarno”. Turystyka generuje także dodatkowe miejsca pracy w sektorach pokrewnych. Szacuje się, że jedno miejsce pracy w sektorze turystyki tworzy dodatkowo do 3-4 miejsc pracy w infrastrukturze okołoturystycznej. Zgodnie z przewidywaniami WTTC, turystyka jest jednym z kluczowych sektorów gospodarki, którego znaczenie będzie wzrastać w kolejnych latach.

Monika Biernacka-Kalicka,
filia WUP w Siedlcach



Dyskutowano o niewykorzystanym potencjale turystyki, m.in. w Siedlcach, i jej przełożeniu na rynek pracy



Uczniowie brali aktywny udział w zajęciach

Akademia przedsiębiorczości – *ja na rynku pracy*

Zajęcia dotyczące komunikacji interpersonalnej, aktywnego poszukiwania pracy oraz bezpiecznych wyjazdów i powrotów z zagranicy przeprowadzili 27 lutego doradcy zawodowi z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej siedleckiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Spotkanie pod hasłem „Akademia przedsiębiorczości – ja na rynku pracy” odbyło się w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych nr 3 w Siedlcach.

Głównym celem prezentacji dla młodzieży było podniesienie kompetencji na rynku pracy przyszłych pracowników, a przez to aktywne wsparcie młodych ludzi na etapie przejścia z okresu nauki do poszukiwania i zdobywania pracy. Uczniowie brali aktywny udział w zajęciach. Dużym zainteresowaniem cieszyły się informacje dotyczące dobrej komunikacji interpersonalnej, uważnego słuchania, mowy ciała

oraz lepszego rozumienia komunikatów i profesjonalnego sporządzania dokumentów aplikacyjnych. Zdobytą wiedzę młodzież wykorzysta w codziennym życiu oraz na etapie poszukiwania pracy.

Kolejny moduł zajęć poświęcony został pracy za granicą. Jak przygotować się do bezpiecznego wyjazdu za granicę? Co możemy zrobić, gdy nasze prawa pracownicze są łamane w innym kraju? Na te oraz wiele innych pytań związanych z wyjazdem za granicę można było uzyskać odpowiedź podczas spotkania informacyjnego „Bezpieczny wyjazd – bezpieczny powrót”. Asystentka EURES przedstawiła zasady działania sieci Europejskich Służb Zatrudnienia EURES, omówiła aktualną sytuację na europejskim rynku pracy. Przedstawiono też sposoby poszukiwania legalnej pracy za granicą, zasady bezpiecznych wyjazdów oraz zagrożenia wynikające z pracy za granicą. Zaprezentowano także sposoby wyszukiwania informacji dotyczących pracy za granicą, w tym ofert pracy oraz rejestrowania własnego CV w bazie EURES.

W szkoleniach uczestniczyło 145 osób. Warsztaty wpięły się w cykl różnorodnych przedsięwzięć przygotowujących młodzież w Siedlcach do podejmowania optymalnych wyborów zawodowych i pozwalających lepiej ocenić swoje możliwości na lokalnym i regionalnym rynku pracy.

Warto zwrócić uwagę, iż w ostatnich latach oferta szkolnictwa zawodowego znacznie się zoptymalizowała. Stało się to między innymi dzięki zrealizowaniu przez władze Siedlec jednego z najważniejszych zadań strategicznych – projektu badawczego „Rozwój szkolnictwa zawodowego w Siedlcach w dostosowaniu do potrzeb rynku pracy”. Partnerami Siedlec w tym przedsięwzięciu były: Stowarzyszenie Rozwoju Społeczno-Gospodarczego „Wiedza” w Warszawie oraz Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur w Warszawie.

Grażyna Paluszkiwicz, Danuta Redo,
filia WUP w Siedlcach



W szkoleniach uczestniczyło 145 osób

BEZPIECZNE LĄDOWANIE NA RYNKU PRACY

Zajęcia grupowego poradnictwa zawodowego „Spadochron”

Zajęcia grupowego poradnictwa zawodowego „Spadochron – jak planować karierę zawodową (szkolenie wg programu R.N. Bollesa)” po raz kolejny zorganizowało od 12 do 16 lutego Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej płockiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

„Spadochron” jest jednym z najpopularniejszych na świecie programów doradztwa personalnego dla osób planujących karierę zawodową, szukających pracy i zmieniających zawód. Jego celem jest odkrycie przez uczestników ich indywidualnych talentów i umiejętności. Zgodnie z założeniami programu talenty są decydującym czynnikiem w zdobyciu pracy. Droga do rozpoznania indywidualnych predyspozycji jest analiza osobistych dokonanych. Podczas pięciodniowego kursu uczestnicy poznali praktyczne metody rozpoznawania swoich umiejętności w oparciu o dotychczasowe sukcesy. Sprecyzowali własne cele zawodowe, zwiększyli świadomość posiadanych predyspozycji oraz zaplanowali działania prowadzące do realizacji celów.

W zajęciach wzięło udział sześć kobiet i trzech mężczyzn. Grupę stanowiły osoby w wieku od 28 do 56 lat, wśród nich były zarówno osoby bezrobotne, jak i pracujące lub posiadające własne firmy oraz myślące o przekwalifikowaniu się. Uczestnicy wspierali się i motywowali do podejmowania aktywnych działań. Analizowali swoje dokonania, pisali własne historie, co prowadziło ich do uświadomienia sobie swoich talentów oraz odkrycia możliwości ich wykorzystania.

Talent, zgodnie z terminologią programu „Spadochron”, to wyuczone wzorce myślenia, działania, odczuwania, mające konstruktywne zastosowanie, przejawiające się w naszych cechach, motywacji i czynnościach, których wykonywanie na ponadprzeciętnym poziomie przychodzi nam z łatwością i daje satysfakcję. Praca, która da nam zadowolenie to taka, która pozwoli na wykorzystanie naszych talentów przynajmniej w 50 proc.

Poprzez różne ćwiczenia uczestnicy dążyli do określenia optymalnego dla nich miejsca pracy. Istotnym elementem szkolenia było zadanie, polegające na tym, że każdy musiał przeprowadzić rozmowę z przedstawicielem zawodu, który go pasjonuje. Tym, którzy wykonali to zadanie, dało ono dużo satysfakcji. Było też okazją do zweryfikowania własnych wyobrażeń na temat zawodu, jaki chcieliby wykonywać. Uczestnicy doskonale wywiązali się z zadania – wyzwanie zakończyło się propozycjami pracy, praktyk lub nawiązaniem relacji biznesowych.

Szkolenie zostało bardzo dobrze ocenione w ankietach ewaluacyjnych. Warsztaty były prowadzone metodami aktywnymi, wymagającymi zaangażowania wszystkich osób biorących udział w szkoleniu. Uczestnicy uświadomili sobie swoje mocne strony zawodowe i określili ich przydatność na rynku pracy, nabyli umiejętności docierania do informacji niezbędnych do osiągnięcia postawionych celów. Zajęcia okazały się inspiracją do generowania pomysłów na przyszłość zawodową. Praca nad zmianą przekonań dotyczących własnej osoby i rynku pracy przyniosła oczekiwane rezultaty.

Magdalena Mućka,
filia WUP w Płocku



W zajęciach wzięło udział sześć kobiet i trzech mężczyzn



Poprzez różne ćwiczenia uczestnicy dążyli do określenia optymalnego dla nich miejsca pracy

500 uczniów, blisko 80 wystawców

XVII Targi Edukacyjne



Tegoroczne targi odwiedziło ponad 500 uczniów



Przedstawiciele uczelni wyższych i szkół policealnych przedstawili swoją ofertę edukacyjną



Ciechanowska filia WUP na swoim stoisku informacyjno-promocyjnym promowała usługi publicznych służb zatrudnienia, w szczególności te na rzecz młodzieży do 30. roku życia

Wiedza i aktywność szansą na sukces” – pod takim hasłem odbyły się XVII Targi Edukacyjne zorganizowane przez Mazowiecki Ośrodek Doradztwa Rolniczego Oddział Poświętne w Płońsku wspólnie z partnerami, czyli Starostwem Powiatowym w Płońsku, ciechanowską filią Wojewódzkiego Urzędu Pracy, Powiatowym Urzędem Pracy w Płońsku, Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Ciechanowie i Poradnią Psychologiczno-Pedagogiczną w Płońsku.

– Marzec i kwiecień to czas, kiedy zarówno na terenie subregionu ciechanowskiego jak i całego województwa mazowieckiego odbywa się wiele targów. Zwykle kojarzą się one ze sprzedażą towarów, a my tutaj, dzisiaj sprzedajemy kierunek edukacji. Wspólnie ze starostwem płońskim chcieliśmy ułatwić młodzieży kontakt ze szkołami, uczelniami wyższymi i urzędami pracy. W imieniu organizatorów życzę młodym ludziom samych trafnych wyborów, a w ich konsekwencji satysfakcjonującej pracy – powiedział dyrektor Mazowieckiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego Oddział Poświętne w Płońsku Jarosław Grabowski.

Przedstawiciele uczelni wyższych i szkół policealnych przedstawili swoją ofertę edukacyjną w formie informatorów, ulotek oraz starali się jak najwięcej uczniów powiatu płońskiego zainteresować swoją ofertą edukacyjną. Młodzież mogła poznać kierunki kształcenia i dowiedzieć się, jakie dodatkowe bonusy, np. stypendialne, oferuje rynek edukacyjny.

Podczas targów przeprowadzono seminaria i warsztaty dotyczące uwarunkowań lokalnego rynku pracy oraz wyposażenia młodzieży w narzędzia ułatwiające wybór trafnej ścieżki kształcenia i zawodu.

– Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Ciechanowie jest obecna na targach ze swoją ofertą już po raz 17., czyli od samego początku. Staramy się aktywnie promować naszą bogatą i atrakcyjną ofertę edukacyjną, która z roku na rok sukcesywnie się poszerza. Oprócz oferty kształcenia i bonusów stypendialnych współpracujemy z instytucjami rynku pracy. Za nami już pięć edycji akademickich targów pracy zorganizowanych wspólnie z ciechanowską filią WUP. To przedsięwzięcie na stałe wpisało się w kalendarz wydarzeń i coraz efektywniej pomaga studentom stawiać pierwsze kroki na rynku pracy po opuszczeniu murów uczelni – powiedział Wiesław Wernik, reprezentujący biuro karier PWSZ.

Stoisko informacyjno-promocyjne zorganizowała ciechanowska filia WUP promując usługi publicznych służb zatrudnienia, w szczególności te na rzecz młodzieży do 30. roku życia.

Tegoroczne targi odwiedziło łącznie ponad 500 uczniów, a swoją ofertę zaprezentowało blisko 80 wystawców.

– Mamy nadzieję, że wsparliśmy młodzież w doborze optymalnej ścieżki kształcenia ośmielając młodych ludzi w nawiązywaniu kontaktów z rynkiem pracy i edukacji. Targi Edukacyjne w Poświętnem to pierwsze z tego typu forów w subregionie ciechanowskim. Już dziś serdecznie zapraszamy na kolejne do Żuromina, Mławy i Ciechanowa – podsumował Jakub Gwoździk, dyrektor ciechanowskiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Irena Dążkiewicz,
filia WUP w Ciechanowie



Dyskusje na temat wdrażania Lokalnych Strategii Rozwoju z mieszkańcami, przedsiębiorcami i przedstawicielami jednostek samorządu terytorialnego i organizacji pozarządowych toczą się już od dłuższego czasu

WARSZTATY REFLEKSYJNE

Przedstawiciele wnioskodawców, samorządów, pracowników i władz LGD radzili i oceniali

W szkoleniu na temat ewaluacji wskaźników w ramach lokalnych strategii rozwoju realizowanych w subregionie ciechanowskim uczestniczyli dyrektor ciechanowskiej filii WUP oraz kierownik Zespołu ds. Regionalnej Polityki Rynku Pracy i EFS.

Na zakończenie szkolenia, które odbyło się w lutym br., przeprowadzono warsztaty refleksyjne mające na celu ocenę działań w zakresie monitorowania wskaźników produktów i rezultatów. Uczestnikami dyskusji byli przedstawiciele trzech sektorów – publicznego, społecznego i gospodarczego, m.in. Starosta Żuromiński, wójtowie, członkowie organu decyzyjnego Lokalnych Grup Działania (LGD), dyrektorzy Powiatowych Urzędów Pracy w Mławie i Żurominie oraz przedsiębiorcy.

Paneliści z troską i niepokojem przyjęli informację biura LGD odnośnie dotychczasowych efektów wdrażania dokumentów programowych. Największe obawy budzi zwłaszcza groźba niezachowania zasady kamieni milowych, czyli umownego procentowego zaangażowania środków PROW do końca 2018 roku, zwłaszcza tych przeznaczonych na rozwój miejsc pracy i samozatrudnienie. Jednocześnie przedstawiciele wnioskodawców, samorządów, pracowników i władz LGD za najbardziej istotne przyczyny takiego stanu rzeczy uznali czynniki niezależne od osób bezpośrednio zaangażowanych we wdrażanie programu. Wskazano natomiast na: zbyt zbiurokratyzowany i drobiazgowy system oceny operacji, w tym bardzo długi okres między podjęciem uchwał przez organy decyzyjne LGD a podpisaniem umów przez przedstawicieli Samorządu Województwa (niejednokrotnie przekracza on 12 miesięcy), wymaganie od Beneficjentów dokumentów bez znaczenia na etapie składania wniosków (np. regulaminy jeszcze nie istniejących przedsięwzięć, szczegółowy opis programu szkoleń). Barierą we wdrażaniu LSR jest również przewlekłe w czasie zatwierdzanie ogłoszeń o konkursach w sytuacji, gdy są one zgodne z zatwierdzonymi wcześniej harmonogramami.

Wydłużający się czas weryfikacji wniosków w UM powoduje, że dezaktualizują się plany biznesowe wnioskodawców, dlatego też niektórzy z nich z tego powodu odstępują od realizacji swoich przedsięwzięć.

Jako nie bez znaczenia dla sprawności oceny operacji uczestnicy dyskusji uznali również fakty niezależne od Samorządu Województwa. I tak instrukcja wypełniania wniosków jest napisana w sposób ogólny, nieczytelny, nieprzejrzysty, stąd elastyczność w ocenie formalnej w zależności od osoby jej dokonującej. Ponadto wysokie wymagania i kryteria stawiane Beneficjentom w wielu przypadkach są nieadekwatne do wartości dofinansowania (np. takie same wymogi przy wnioskowanej kwocie dofinansowania 300 tys. jak i 50 tys. zł). Jako osoby zaangażowane we wdrażanie zadań współfinansowanych ze środków publicznych dyskutanci uznali, że troska o racjonalność w ich wydawaniu leży w interesie wszystkich zwłaszcza, że błędów nie ustrzegły się też i same Lokalne Grupy Działania, i wnioskodawcy. Stwierdzono, że wyraźnie przeciągające się w czasie i drobiazgowo procedury ocen operacji szkodzą nawet najbardziej pożądanym społecznie przedsięwzięciom, a w przypadku samozatrudnienia po długim czasie stają się nawet nierealne ekonomicznie.

W podsumowaniu spotkania postulowano, aby Lokalne Grupy Działania z terenu północnego Mazowsza zwróciły się do Marszałka Województwa z prośbą o dostrzeżenie problemu, dotyczącego bardzo długiej oceny operacji w ramach wdrażania Lokalnych Strategii Rozwoju 2014-2020, zrozumienie i wspólne wypracowanie takich rozwiązań organizacyjnych, które maksymalnie uproszczą i skrócą terminy wyboru operacji z korzyścią zarówno dla Beneficjentów, jak i instytucji zaangażowanych we wdrażanie rozwoju lokalnego kierowanego przez społeczność.

Andrzej Długotęcki,
filia WUP w Ciechanowie

EDUKACYJNE PROPOZYCJE I OFERTY

XII Młodzieżowe Targi Edukacji i Pracy w Ostrołęce



Fot. Tomasz Lendo

Zainteresowanie materiałami informacyjnymi WUP

Ponad 2 tys. osób odwiedziło XII Młodzieżowe Targi Edukacji i Pracy w Ostrołęce, które odbyły się 15 marca. Oferty edukacyjne zaprezentowało około 60 wystawców.

Cel i organizatorzy

Celem organizacji targów jest pomoc w podejmowaniu ważnych decyzji edukacyjno-zawodowych. Jest to przedsięwzięcie o charakterze wystawienniczo-promocyjnym, gdzie w jednym miejscu zainteresowani znajdą szeroką ofertę edukacyjną kilkudziesięciu szkół wyższych i policealnych.

Dyrektor filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Ostrołęce Marian Krupiński oraz przedstawiciele współorganizatorów podkreślali znaczenie podejmowanych decyzji zawodowych w życiu każdego człowieka i życzyli wszystkim uczestnikom przemyślanej, trafnych wyborów i satysfakcjonującej przyszłości zawodowej.

Organizatorem XII Młodzieżowych Targów Edukacji i Pracy była filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Ostrołęce, a współorganizatorami: Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP, Prezydent Miasta Ostrołęki, Starosta Powiatu Ostrołęckiego, Powiatowy Urząd Pracy, Wojewódzka Komenda Uzuppełnień, Delegatura Kuratorium Oświaty w Ostrołęce.

Uczestnicy targów

Młodzieżowe Targi Edukacji i Pracy skierowane są do osób zainteresowanych wyborem dalszej ścieżki edukacyjno-zawodowej: kończących szkoły ponadgimnazjalne, poszukujących moż-

liwości przekwalifikowania, zdobywania nowych lub podwyższania kwalifikacji zawodowych, poszukujących pracy.

W targach uczestniczyło około 2 tys. osób z Ostrołęki, powiatów ostrołęckiego, przasnyskiego, ostrowskiego i makowskiego, m.in.: przedstawiciele władz rządowych i samorządowych, dyrektorzy instytucji zajmujących się edukacją i problematyką rynku pracy, dyrektorzy szkół, nauczyciele oraz rodzice.

Oferty edukacyjne

Propozycje edukacyjne przedstawiło ponad 50 szkół policealnych i wyższych. Do podejmowania studiów zachęcały uczelnie m.in. z: Ostrołęki, Warszawy, Olsztyna, Białegostoku, Gdańska, Pułtusa, Łomży, Ciechanowa, Siedlec, a także uczelnie i jednostki wojskowe z Warszawy, Wrocławia, Dębina, Ciechanowa.

Na targach prezentowały się jak co roku szkoły wyższe, m.in.: Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, Uniwersytet w Białymstoku, Politechnika Białostocka, Uniwersytet Medyczny w Białymstoku, Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie i Wyższa Szkoła Agrobiznesu w Łomży. Po raz pierwszy swoje oferty przedstawiły Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie oraz placówka Straży Granicznej z Modlina. W targach wzięły udział także uczelnie wojskowe: Wojskowa Akademia Techniczna i Akademia Sztuki Wojennej, Wyższa Szkoła Oficerska Wojsk Lądowych we Wrocławiu, Wyższa Szkoła Oficerska Sił Powietrznych w Dęblinie oraz jednostka wojskowa – Brygada Wojsk Obrony Terytorialnej w Ciechanowie.

Młodzież najczęściej pytała o możliwości studiowania na kierunkach, takich jak: psychologia, informatyka, medycyna, weterynaria, budownictwo, architektura, bezpieczeństwo narodowe, energetyka, logistyka. W ofertach uczelni znalazły się również kierunki mniej znane, m.in.: biocybernetyka i inżynieria biomedyczna, biostatystyka, biogospodarka, informatyka w medycynie, inżynieria kosmiczna i satelitarna, obronność państwa, kryptologia i cyberbezpieczeństwo, lotnictwo i kosmonautyka, gospodarowanie surowcami odnawialnymi i mineralnymi, zwierzęta w rekreacji, edukacji i terapii, sztuka nowych mediów oraz ekoenergetyka.

Uczelnie proponowały bezpłatne kursy dla maturzystów i rekrutację on-line, informowały o możliwości odbywania płatnych praktyk za granicą, niskim czasem, pomocy stypendialnej, możliwości studiowania w języku angielskim i rozwijania swoich zainteresowań. Zainteresowani otrzymywali poradniki, zeszyty informacyjne i opracowania.

Uzupełnienie lub zmianę kwalifikacji proponowały szkoły: Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Centrum Kształcenia Praktycznego, Zespół Szkół Stowarzyszenia Inicjatyw Gospodarczych i Ekonomicznych im. Adameckiego, Centrum Nauki i Biznesu ŻAK, Zespół Szkół Zawodowych nr 2 w Ostrołęce, Zespół Szkół Powiatowych w Czerwinie i Zespół Szkół Powiatowych Troszynie oraz Zespół Medycznych Szkół Policealnych w Przasnyszu.

Dorośli mogą kształcić się w takich zawodach, jak: opiekun medyczny, terapeuta zajęciowy, technik masażysta, opiekun osoby starszej, asystent osoby niepełnosprawnej, opiekunka środowiskowa, opiekunka dziecięca, technik usług kosmetycznych, technik rachunkowości, technik turystyki wiejskiej, technik ochrony osób i mienia, technik budownictwa oraz fryzjer. Oferta szkół obejmowała również możliwość podnoszenia kwalifikacji poprzez udział w kursach kwalifikacyjnych.

W targach uczestniczyły również instytucje szkoleniowe: PREME Ostrołęka, KLS Partners Warszawa, Centrum Szkolenia Spawaczy MAX MET w Ostrołęce, które zachęcały do korzystania z kursów zawodowych i staży dla osób dorosłych.

Oferty dla osób poszukujących zatrudnienia

Informacji w zakresie zakładania, prowadzenia i rozwijania działalności gospodarczej, możliwości zatrudnienia udzielali przedstawiciele: Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Urzędu Skarbowego, Państwowego Zakładu Ubezpieczeń, Urzędu Statystycznego, Państwowej Inspekcji Pracy, Mazowieckiej Jednostki Wdrażania Programów Unijnych, PEKPOLu i firmy „Mówiący kij”. Agencja Rozwoju Regionu Mazowsza Półośno-Wschodniego informowała o UE i możliwościach zatrudnienia w instytucjach unijnych. Pracownicy

Wojskowej Komendy Uzupełnień mówili o zasadach naboru do służby zawodowej.

Informacji i porad dotyczących podejmowania decyzji zawodowych udzielali pracownicy Poradni Psychologiczno-Pedagogicznych w Ostrołęce, Myszyńcu i Czerwinie.

Pomoc w poszukiwaniu pracy oferowały instytucje rynku pracy: filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy, Powiatowy Urząd Pracy, Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP. Pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy informowali o ofertach pracy lokalnych pracodawców, a filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy – o ofertach znajdujących się w sieci EURES i Centralnej Bazie Ofert Pracy. Bardzo dużym zainteresowaniem cieszyły się materiały informacyjne, przygotowane przez Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, dotyczące m.in. charakterystyk zawodów, nowych form zatrudnienia, zakładania własnej działalności gospodarczej, kształcenia i zatrudnienia w krajach UE. Doradcy zawodowi zachęcali do poszukiwania i wykorzystywania informacji zawodowych w wyborze kierunku dalszego kształcenia i w poszukiwaniu pracy.

XII Młodzieżowe Targi Edukacji i Pracy były okazją do promocji i integracji lokalnych instytucji zajmujących się pomocą w planowaniu i realizacji zawodowych planów.

Patronat nad targami

Targom towarzyszyły lokalne media, które sprawowały patronat nad przedsięwzięciem: Radio OKO, Radio Nadzieja, Radio dla Ciebie, Tygodnik Ostrołęcki oraz portale informacyjne: wZasiegu.pl i rozmaitosci.com.

Magdalena Prot, Jolanta Bałdyga,
filia WUP w Ostrołęce



foto: Tomasz Lendo

Przedstawiciel placówki Straży Granicznej z Modlina prezentował specjalistyczny sprzęt



foto: Tomasz Lendo

Propozycje edukacyjne przedstawiło ponad 50 szkół policealnych i wyższych

Prezentacje zaskoczyły
pomysłowością
młodzieży w kreowaniu
wizerunku własnej szkoły



fot. Tomasz Lendo

SZKOŁY PREZENTUJĄ SWOJE ATUTY



Uczniowie przygotowali ciekawe pokazy prezentując na stoiskach i na scenie własne talenty oraz umiejętności

fot. Tomasz Lendo



Uczennice ZSZ nr 3 w Ostrołęce z entuzjazmem prezentowały ofertę swojej szkoły

fot. Tomasz Lendo

Kolejne Prezentacje Edukacyjne, których współorganizatorem była ostrołęcka filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy odbyły się 20 marca br. w Ostrołęce. Była to już 16. edycja imprezy organizowanej przez Mazowiecką Wojewódzką Komendę Ochotniczych Hufców Pracy i Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w Ostrołęce. Prezentacje Edukacyjne odbyły się w hali im. Arkadiusza Gołasia, która tego dnia pękała w szwach. Impreza przyciągnęła tysiące młodych ludzi, którzy już za kilka tygodni staną przed wyborem kolejnego etapu kształcenia.

Kilkadziesiąt szkół ponadgimnazjalnych z terenu Ostrołęki, ale też z powiatów Myszyńca, Kadzidła, Łysych, Goworowa, Lełisy, Troszyna oraz z innych województw – łomży czy Rucianego Nidy – zaprezentowało oferty skierowane do uczniów klas III gimnazjów. Na stoiskach można było dowiedzieć się wszystkiego o specjalnościach i rekrutacji. Uczniowie przygotowali ciekawe pokazy prezentując na stoiskach i na scenie własne talenty oraz umiejętności oraz atuty swoich szkół.

Imprezę otworzyli Dariusz Małkowski, dyrektor Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w Ostrołęce oraz przedstawiciele władz miasta, instytucji i ośrodków edukacyjno-oświatowych. Potem każda ze szkół średnich w specjalnie przygotowanej części artystycznej przestawiła najciekawsze aspekty związane z edukacją w swoich murach.

Tegoroczne Prezentacje zaskoczyły pomysłowością młodzieży w kreowaniu wizerunku własnej szkoły – uczniowie ZSZ nr 4 ofertę edukacyjną przedstawili w formie pokazu mody, zaś uczniowie ZSZ nr 3 zaaranżowali własną wersję megahitu „Miłość w Zakopanem” Sławomira.

Z zaproszenia organizatorów skorzystały nie tylko szkoły. Swoje stoiska przygotowały również instytucje związane z edukacją oraz rynkiem pracy – urzędy pracy, Urząd Skarbowy, ośrodki szkolno-wychowawcze i poradnie psychologiczno-pedagogiczne, których pracownicy udzielali fachowych porad z dziedziny doradztwa zawodowego.

Tomasz Lendo,
filia WUP w Ostrołęce

Rynek pracy otwarty dla wszystkich

Artkuł „10 ważnych pytań o pracę. Oto odpowiedzi” został opublikowany w grudniu 2017 roku na portalu Niepełnosprawni.pl. Autor rozpoczyna od słów „Pracodawcy coraz chętniej zatrudniają osoby z niepełnosprawnością...”. Biorąc pod uwagę dane statystyczne teza ta jest jak najbardziej aktualna.

Rosnące zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami jest też wskazywane przez samo środowisko tych osób.

Z drugiej strony nadal w dyskusji o rynku pracy obecne są tematy dotyczące aktywności zawodowej i chęci podejmowania zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne, o których można szerzej przeczytać w artykule zatytułowanym „Chcemy zatrudniać, ale czy chcecie pracować” (Nasze Sprawy, nr 9-10, 312-313), podsumowującym konferencję pt. „Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych w Polsce”, która odbyła się w październiku 2017 roku. Tym samym w publicznej dyskusji obecne są dwa nurty. Pierwszy dotyczący zainteresowania kompetencjami i kwalifikacjami osób niepełnosprawnych w środowisku pracodawców i drugi, który wskazuje na wiele obaw przed podjęciem pracy przez osoby z niepełnosprawnościami.

Odkładając na bok dyskusję o rynku pracy, jako zjawisku całościowym, warto skupić się na danych będących w dyspozycji Urzędu Pracy m. st. Warszawy.

Na koniec 2017 roku w ewidencji urzędu było zarejestrowanych 1800 osób z niepełnosprawnościami, bezrobotnych i poszukujących pracy, które deklarowały gotowość do podjęcia zatrudnienia. W ciągu całego roku zarejestrowało się 2175 bezrobotnych i 601 poszukujących pracy osób z orzeczeniem o niepełnosprawności. Jednocześnie w tym samym roku w dyspozycji Urzędu Pracy m. st. Warszawy pozostawało 3120 wolnych miejsc pracy dedykowanych wyłącznie osobom z niepełnosprawnościami lub miejsc pracy, w których pracodawca kierował oferty do osób pełnosprawnych i niepełnosprawnych (wzrost o 6,9 proc. w stosunku do 2016 roku).

Jednym z ważnych tematów podnoszonych przez środowiska reprezentujące osoby z niepełnosprawnościami jest kwestia proponowanego w ofertach wynagrodzenia, którego wysokość, zdaniem uczestników tych dyskusji, ustalana jest na poziomie minimalnego wynagrodzenia. Dane w naszym urzędzie z 2017 roku wskazują jednak tendencję wzrostową płac.

Przeciętne wynagrodzenie w zgłoszonych ofertach pracy dla osób niepełnosprawnych w całym roku wyniosło 2373 zł. Zmiany w wysokości proponowanego wynagrodzenia obserwowaliśmy w ciągu całego roku. W IV kwartale przeciętne wynagrodzenie proponowane w ofertach dla osób niepełnosprawnych wynosiło 2610 zł.

W Urzędzie Pracy m. st. Warszawy coraz częściej obserwowane jest zjawisko zgłaszania przez pracodawców ofert z zaznaczeniem, że są one przeznaczone w jednakowym stopniu dla osób posiadających orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, jak i pełnosprawnych. Wskazuje to wyraźnie na zacieranie się granicy pomiędzy ofertami dla konkretnej grupy kandydatów do pracy.

Pracodawcy jasno określają swoje wymagania, skupiając się na kwalifikacjach i kompetencjach kandydata do pracy, traktując niepełnosprawność drugorzędnie. Obecnie na rynku pracy priorytetem są umiejętności i chęć podjęcia zatrudnienia.

Można zatem przypuszczać, że osoby z niepełnosprawnością, posiadające określone kwalifikacje, nie powinny mieć większych problemów ze znalezieniem zatrudnienia na lokalnym rynku pracy. Trzeba jednak podkreślić, że zmieniający się rynek pracy w dalszym ciągu oczekuje od kandydatów z niepełnosprawnością elastyczności i świadomości, że osoby z orzeczeniami powinny dostosowywać się do zmian tak samo, jak pozostali jego uczestnicy.

Doradcy klienta i doradca zawodowy podejmują w procesie aktywizacji zawodowej działania coraz bardziej zindywidualizowane. Pracując z osobami z niepełnosprawnością wielokrotnie zwracają uwagę, że oczekiwania kandydatów nie zawsze pokrywają się z treścią oferty i oczekiwaniem pracodawcy. W swoich działaniach pracownicy urzędu często dążą do zmiany nastawienia osób niepełnosprawnych do faktu, że pracodawca zatrudnia pracownika o określonych



W Urzędzie Pracy m. st. Warszawy coraz częściej obserwowane jest zjawisko zgłaszania przez pracodawców ofert dedykowanych w jednakowym stopniu osobom posiadającym orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, jak i pełnosprawnym

kompetencjach i kwalifikacjach, a sama niepełnosprawność kandydata nie jest priorytetowym czynnikiem. Elastyczność stron na rynku pracy jest niezbędna. Pracodawcy, pomimo chęci zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością, zwracają uwagę na coraz większą trudność w znalezieniu kandydatów o odpowiednich umiejętnościach i kompetencjach. Sama niepełnosprawność przestaje być czynnikiem, który mógłby dyskwalifikować kandydata. Poszukiwane są jednak osoby z określoną wiedzą i umiejętnościami oraz kompetencjami społecznymi (np. umiejętność pracy w zespole, odpowiedzialność, samodzielność). Obie strony, zwłaszcza pracodawcy, muszą solidarnie zaakceptować fakt, że stan zdrowia kandydata może ograniczyć jego dyspozycyjność jako pracownika. Dla osób niepełnosprawnych orzeczenie nie powinno stać się determinantem do niepodejmowania pracy lub oczekiwania od pracodawcy akceptacji dla braku odpowiedzialności za podjęte zadania i zaangażowanie w pracę.

Podsumowując, obserwujemy powolny wzrost liczby i pozytywne zmiany w jakości ofert pracy kierowanych do osób z niepełnosprawnościami.

Beata Tryc,
Urząd Pracy m. st. Warszawy

SCHOOL OF FINANCE

czyli początek ścieżki w bankowości



Dyrektor Urzędu Pracy m. st. Warszawy Wanda Adach z prezesem Raiffeisen Polbank Piotrem Czarneckim

Czy jako bezrobotny mam szansę pozyskać pracę w renomowanej międzynarodowej korporacji? Przecież nie mam kwalifikacji i nie jestem specjalistą do spraw finansów.

Jeszcze kilka miesięcy temu 19 osób zarejestrowanych w Urzędzie Pracy m. st. Warszawy jako bezrobotni, myślało w ten właśnie sposób. Co się zmieniło przez dwa miesiące ciężkiej pracy opartej na rzetelnym przygotowaniu, ogromnym zaangażowaniu oraz bliskiej współpracy w zespole? Uczestnicy wzięli udział w School of Finance, programie edukacyjnym skierowanym do osób, które pragną rozpocząć karierę w bankowości i wiązać z nią swoją przyszłość zawodową. Program został opracowany na podstawie trójstronnej umowy pomiędzy Urzędem Pracy m. st. Warszawy, bankiem Raiffeisen Polbank oraz instytucją doradczo-szkoleniową Core Business Academy. Jego celem było przygotowanie uczestników do pracy na stanowisku doradcy klienta w oddziale banku. Program rozwojowy składał się z profesjonalnie przeprowadzonych warsztatów z zakresu bankowości, finansów, wiedzy sprzedażowej, efektywnej komunikacji oraz standardów obsługi klienta.

➡ Jak przebiegał proces rekrutacyjny potencjalnych uczestników projektu?

Uczestnicy School of Finance zostali wyłonieni spośród wielu kandydatów podczas giełdy pracy zorganizowanej 19 września ub.r. przez Urząd Pracy m. st. Warszawy. Rekruterzy Raiffeisen Polbank wraz z ekspertami Core Business Academy uczestniczyli w trzech spotkaniach grupowych zorganizowanych przez specjalistów urzędu i przeprowadzili około 75 rozmów weryfikujących dotychczasowe doświadczenia,

badających motywację kandydatów oraz rozpoznających ich wyobrażenia o pracy w banku. Wyłoniono 19 kandydatów, którzy otrzymali możliwość uczestnictwa w szytym na miarę programie edukacyjnym School of Finance powered by Raiffeisen Polbank.

➡ Zaczynamy z wysokiego CI

Program edukacyjny School of Finance został zainaugurowany 16 października ub.r. przez prezesa Raiffeisen Polbank Piotra Czarneckiego, dyrektora Urzędu Pracy m. st. Warszawy Wandę Adach oraz ekspertów Core Business Academy.

Celem tego innowacyjnego projektu jest odniesienie jednoczesnych korzyści przez cztery strony:

- Pracownicy – uzyskują dostęp do pracy w renomowanym banku, oferującym godne warunki pracy, prestiż zatrudnienia oraz możliwości dalszego rozwoju (awansu).
- Instytucje publiczne uzyskują gwarancję realizacji swoich podstawowych celów, czyli pozyskanie godnego zatrudnienia przez osoby poszukujące nowej pracy/zawodu.
- Eksperti Core Business Academy, tworząc nowe programy i metody kształcenia, działają na rzecz jednoczesnego rozwoju: pracowników, pracodawców, instytucji publicznych, a w efekcie służą rozwojowi gospodarcemu Polski.
- Pracodawcy – Raiffeisen Polbank uzyskuje dostęp do znakomitej przygotowanych do pracy w konkretnych warunkach biznesowych pracowników.

➡ W jaki sposób przez dwa miesiące można przygotować kandydata spoza świata finansów do pracy na stanowisku doradcy klienta w oddziale banku?

Zajęcia warsztatowe w ramach School of Finance były prowadzone przez ekspertów Core Business Academy przy wsparciu specjalistów oraz doświadczonych menedżerów banku Raiffeisen Polbank. Dzięki temu uczestnicy mieli możliwość zweryfikowania oraz rozwijania nowo nabytych umiejętności w konfrontacji z profesjonalistami, którzy od lat pracują w sektorze finansowym.

Program szkoleniowy miał na celu zgłębienie przez uczestników projektu wiedzy dotyczącej podstaw bankowości oraz standardów obsługi klienta. Eksperti przybliżyli zagadnienia z zakresu umiejętności sprzedażowych, negocjacyjnych, podstaw finansów, podstawowych produktów bankowych, sytuacji rynkowej (w tym najnowszych trendów w branży finansowej) oraz standardów obsługi klienta. Na każdym etapie programu uczestnicy mieli możliwość rozwijania kompetencji miękkich, z naciskiem na umiejętności komunikacyjne oraz radzenie sobie ze stresem. Dodatkowo uczestnicy mieli unikatową okazję poznania wszelakich możliwości rozwoju kariery w Raiffeisen Polbank oraz zobaczenia oddziału banku od zewnątrz, jak również spojrzenia na pracę doradcy klienta z zupełnie innej perspektywy.

➡ Kilka tygodni ciężkiej pracy... i co dalej? Czy można osiągnąć stuprocentową skuteczność w procesie szkoleniowym?

Szkolenie zostało zakończone praktyczną sesją egzaminacyjną na początku grudnia, która pozwoliła wyłonić przyszłych doradców klienta, a mianowicie wszystkich uczestników programu, którzy spełnili warunki umożliwiające zatrudnienie w najbliższym terminie. Ostatecznie absolwenci School of Finance podjęli pracę w Raiffeisen Bank Polska. Gratulujemy!

Katarzyna Żach-Grzyb,

Urząd Pracy m. st. Warszawy

prof. SGH dr hab. Tomasz Rostkowski



Inauguracja School of Finance powered by Raiffeisen Polbank

Uczestnicy School of Finance mają głos



– Zajęcia były bardzo ciekawe. W sposób obrazowy przekazywano nam skomplikowane zagadnienia z obszaru wiedzy bankowej. Nastawienie prowadzących na praktykę sprawiło, że pracę w banku można było poznać od podszewki. Materiały dydaktyczne przygotowane zostały w przemyślany, dostosowany do nas, a zarazem interesujący sposób.

– Mogłam rozwinąć liczne nowo pozyskane kompetencje miękkie, zarówno podczas współpracy w zespole, jak i podczas prowadzenia w pełni profesjonalnego spotkania sprzedażowego. Wszystkie sytuacje przedstawione w symulacjach bazowały na rzeczywistych zdarzeniach mających miejsce w oddziale banku. Eksperti omówili przydatne i skuteczne modele prezentowania oferty, przybliżyli skomplikowane produkty bankowe w przystępny sposób, nie skupiając się na mało istotnych szczegółach. Dużym wyzwaniem dla mnie było radzenie sobie ze stresem, nie co dzień człowiek staje przed liczną grupą w celu zaprezentowania oferty dotyczącej np. kredytu hipotecznego. Otrzymaliśmy liczne narzędzia porządkujące i umożliwiające przejście przez całkowity proces sprzedażowy – od przygotowania, przez zbadanie potrzeb, prezentację oferty, obejście zastrzeżeń, aż do sformalizowanego zamknięcia sprzedaży.

– Podczas zajęć czekało nas wiele wyzwań związanych z wystąpieniami publicznymi, pracą zespołową, pracą przy komputerze lub przeprowadzeniem symulacji wizyty klienta w oddziale banku. Musiałam pracować z produktami, o których słyszałam pierwszy raz w życiu, natomiast profesjonalści posiadający dużą wiedzę merytoryczną i odpowiednie nastawienie do uczestników sprawili, że skomplikowana wiedza stała się przyswajalna.

SZTUKA PARTNERSTWA

Wspieranie powrotu do aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami może i powinno odbywać się również z wykorzystaniem wiedzy i doświadczenia partnerów rynku pracy, którzy na co dzień mają do czynienia z grupami defaworyzowanymi.

Tylko indywidualnie

Wiadomym jest, że tylko indywidualne podejście do aktywizacji wzmacnia pozycję tych osób w dochodzeniu do zatrudnienia. W 2017 roku Urząd Pracy m. st. Warszawy, podobnie jak w latach ubiegłych, skierował ofertę wspólnego działania na rzecz osób z niepełnosprawnościami do agencji zatrudnienia, które zgodnie z art. 61 b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, mogły rozpocząć usługi zmierzające do podjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej na podstawie umów cywilnoprawnych, przez nieprzerwany okres co najmniej 6 miesięcy przez 40 skierowanych przez urząd bezrobotnych niepełnosprawnych.

*Analiza raportów pozwalała zauważyć, że
najistotniejszy problem
z podjęciem aktywności zawodowej
wynikał z braku możliwości
lub chęci podejmowania zatrudnienia
przez uczestników*

W ramach procedury przetargowej wyłoniono realizatora – Fundację Sustinae, posiadającą przygotowany program, którego celem było wykształcenie w osobach pozostających bez pracy umiejętności praktycznych i kompetencji społecznych niezbędnych w poszukiwaniu pracy, wzrostu aktywności w poszukiwaniu pracy oraz znalezienie i utrzymanie przez nich zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Każdy uczestnik objęty był profesjonalnym doradztwem zawodowym, podczas którego przeprowadzona była diagnoza identyfikująca jego sytuację na rynku pracy, możliwości, bariery i potrzeby. Na podstawie diagnozy, we współpracy z uczestnikiem, opracowany był Indywidualny Plan Działania definiujący dalsze formy pracy w programie. Diagnoza posłużyła określeniu indywidualnej ścieżki rozwoju dla każdego z uczestników, a w konsekwencji poszukiwanie zatrudnienia w oparciu o posiadane przez nich umiejętności, kwalifikacje i doświadczenie.

Efektywność – 58 proc.

Program realizowany był od marca do grudnia 2017 roku. Uzyskano efektywność na poziomie 58 proc. Wykonawca przekazywał informacje o uczestnikach programu w comiesięcznych raportach, które obejmowały relację z działań prowadzonych w trakcie pracy z uczestnikami. Analiza raportów pozwalała zauważyć, że najistotniejszy problem

z podjęciem aktywności zawodowej wynikał z braku możliwości lub chęci podejmowania zatrudnienia przez uczestników. Jako najważniejsze powody bierności lub żadnego zainteresowania zmianą sytuacji zawodowej wskazywane były: stan zdrowia uczestników, brak motywacji uczestników i kontaktu wykonawcy z uczestnikami – unikanie przez nich kontaktów telefonicznych, sms-owych, mailowych, osobistych.

Podjąć pracę i ją utrzymać

Niektórzy uczestnicy, którzy podjęli pracę, mieli problem z jej utrzymaniem. Powodem były m.in.: zły lub pogarszający się stan zdrowia, nieradzenie sobie z zadaniami na stanowisku pracy, z samodzielnością pracą, obowiązkami oraz współpracą z innymi osobami. Te spostrzeżenia wykonawcy pokrywają się z naszymi obserwacjami, że pracodawcy poszukują przede wszystkim pracowników o określonych umiejętnościach i kwalifikacjach.

W przypadku osób niepełnosprawnych wskazaną przez realizatora usługi barierą w utrzymaniu zatrudnienia jest także brak wymaganych kompetencji, w tym kompetencji społecznych. Często też propozycje pracy przedstawiane kandydatom nie budziły ich zainteresowania. Wykonawca nie decydował się jednak na zrezygnowanie z uczestników mając nadzieję, że mimo takich postaw, uda się zbudować motywację i doprowadzić ich skutecznie do zatrudnienia.

Fundacja – jako agencja miała już wcześniejsze doświadczenia w pracy z osobami niepełnosprawnymi, wiedziała – podobnie jak my – oddalenie klientów od realiów rynku pracy, ich brak motywacji i determinacji do podjęcia pracy. To wszystko powodowało, że przystępując do pracy z tą grupą beneficjentów programu, zdawała sobie sprawę, że klasyczne działania agencji zatrudnienia, zorientowane na szybkie połączenie popytu i podaży pracy, okazały się niewystarczające. Rynek agencji zatrudnienia w obszarze usług związanych z aktywizacją osób bezrobotnych, w szczególności niepełnosprawnych, na otwarty rynek pracy dopiero się organizuje. Czas pokaże, czy będzie to działanie przyszłościowe i interesujące z punktu widzenia biznesowego.

Efekt, w wysokości 58 proc. zatrudnienia, jest dobrym i wysokim wskaźnikiem. Pozwala stwierdzić, że warto podejmować współpracę w ramach partnerstwa publiczno-prywatnego, która da osobom skierowanym do podobnych programów możliwość uczestniczenia w bardziej zindywidualizowanym i poszerzonym (poza możliwości urzędów pracy) procesie aktywizacyjnym. Wskazywane przez wykonawcę problemy z osiągnięciem efektywnego zatrudnienia, nasze doświadczenia i analizy sytuacji osób bezrobotnych (statystyki) wskazują, że korzystne jest włączenie w realizację usługi grup homogenicznych. Czyli wzorem roku 2017, np. wyodrębnionych osób niepełnosprawnych, tak aby móc podejmować współpracę z agencjami, które są wyspecjalizowane w realizacji zadań aktywizacyjnych dla takiej jednorodnej grupy.

Urszula Murawska,
Urząd Pracy m. st. Warszawy



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY w WARSZAWIE

