

MAZOWIECKI

R Y N E K P R A C Y

Rusza program pilotażowy „Partnerstwo dla pracy” 4

styczeń - luty 2013

NUMER 1 (51) 2013 rok (X)

ISSN 2082-856X



Jak wybrać właściwy zawód 15

Kobiety w biznesie 24

W NUMERZE

WUP W WARSZAWIE



Nowy sposób aktywizacji bezrobotnych	4
Róbta co chceta!	5
Jubileusz Mazowieckiego Rynku Pracy	6
Uczniowie za kamerą	7
Bezrobocie na Mazowszu	8
Zawody refundowane zaktualizowane	9
Praca za granicą z EURES	10
Mniej zasiłków dla powracających z zagranicy	11
Po drugiej stronie lustra	12
Pomagamy wyeliminować błędy	14
Jak wybrać właściwy zawód	15

FILIA OSTROŁĘKA

Współpraca i doskonalenie	16
Dzień Aktywności Zawodowej Osób Niepełnosprawnych	17

FILIA PŁOCK



Edukacja – Dialog – Satysfakcja	18
Z energią i pewnością siebie	19

FILIA RADOM

Projekt „Radomski Biznes III”	20
Mobilny Radom – staże w Niemczech	21

FILIA SIEDLCE

Ekologiczne miejsca pracy	22
Rozwój gospodarczy przez synergii nauki i biznesu	23

FILIA CIECHANÓW



Kobiety w biznesie	24
Sklep z ofertami pracy	26

WIEŚCI Z MAZOWSZA

Pięćdziesiątka zobowiązuje	27
Rok pod znakiem pracy	28
Praca jest najważniejsza	29
Targi, szkolenia, prezentacje firm	30



Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie
ul. Młynarska 16, 01-205 Warszawa
tel. (22) 578-44-00

wup@wup.mazowsze.pl

Redaguje zespół w składzie:

redaktor naczelna

Wiesława Lipińska

redaktor prowadząca

Anna Mazur

korekta

Magdalena Kołomańska

Stali współpracownicy:

pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Warszawie i filii w Ciechanowie, Ostrołęce, Płocku,
Radomiu, Siedlcach oraz pracownicy publicznych służb
zatrudnienia

Opracowanie graficzne, skład i łamanie:

Marcin Rucki

Zdjęcia:

Fotolia, archiwum WUP w Warszawie

Adres redakcji:

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie
ul. Młynarska 16, 01-205 Warszawa, p. 31
tel. (22) 578-44-16, 578-44-93
biuletyn@wup.mazowsze.pl
Wydawnictwo bezpłatne. Nakład: 1800 egz.

Druk:

Inter Test
95-600 Sochaczew
ul. Mieszka I 6

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!

Wiceminister pracy Jacek Męcina zapowiedział właśnie, że w styczniu 2013 roku stopa bezrobocia może osiągnąć granicę 14 proc. Analizując dane za ubiegły rok, właściwie nie powinniśmy się temu dziwić. Tylko na Mazowszu w 2012 roku aż 347 dużych pracodawców zredukowało zatrudnienie w ramach zwolnień grupowych. To o 25 pracodawców więcej niż przed rokiem i aż o 290 więcej niż w roku 2007. Przez te ostatnie pięć lat zwalniały tak duże przedsiębiorstwa jak Poczta Polska, PZU S.A. Bank BPH S.A., Polfa Tarchomin S.A., Telewizja Polska S.A., RUCH S.A., Fabryka Samochodów Osobowych S.A., PKO Bank Polski, STRABAG Sp. z o.o., ORBIS S.A., Mostostal Warszawa S.A., Polimex Mostostal S.A. Szczegóły publikujemy w materiale „Bezrobocie na Mazowszu”.

Jak twierdzi minister Jacek Męcina najtrudniejsze będą dwa pierwsze miesiące 2013 roku. Od marca sytuacja na rynku pracy powinna powoli ulegać zmianie. W tym miesiącu startuje, przygotowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, program pilotażowy „Partnerstwo dla pracy” obejmujący swoim zasięgiem trzy województwa: dolnośląskie, mazowieckie i podkarpackie. Program ma sprawdzić skuteczność współpracy urzędów pracy z prywatnymi agencjami zatrudnienia i pomóc w aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych oraz tych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Agencje zatrudnienia to obecnie bardzo ważny partner. „Gazeta Wyborcza” opublikowała jakiś czas temu specjalny poradnik pod tytułem „Agencje zatrudnienia – instrukcja obsługi”. Był on odpowiedzią na społeczne zapotrzebowanie, które pomogą zobrazować przytoczone w nim liczby: „w Polsce funkcjonuje ponad 1,5 tys. takich firm, a pracę za ich pośrednictwem w 2010 r. znalazło ponad 208 tys. osób.

Do tego należy doliczyć agencje pracy tymczasowej (ponad tysiąc), dzięki którym w ubiegłym roku pracę znalazło ponad 430 tys. osób”.

Na realizację „Partnerstwa dla pracy” każde z trzech województw dostanie maksymalnie 9 milionów 840 tysięcy zł. Na Mazowszu pilotaż obejmie 984 bezrobotnych z Płocka, Radomia i Warszawy. Planujemy, że co najmniej 344 osoby zostaną wyrejestrowane z rejestru bezrobotnych z tytułu podjęcia pracy niesubsydiowanej lub założenia działalności gospodarczej. Minimalny wymagany wskaźnik utrzymania w zatrudnieniu to 50 procent. Więcej szczegółów o tym przedsięwzięciu znajdziecie Państwo w artykule „Nowy sposób aktywizacji bezrobotnych”. O wynikach pilotażu poinformujemy natychmiast po jego zakończeniu.

Natomiast już dzisiaj chcielibyśmy zainteresować Państwa rezultatami innego projektu, szóstej już edycji „Akademii Przedsiębiorczości” finansowanej z Działania 6.2 PO KL. O swoich nowo powstałych firmach opowiadają cztery uczestniczki Akademii: Nina Janicka z Lutocina, która uruchomiła Gabinet Masażu i Rehabilitacji; Natalia Pietras prowadząca w Płońsku Centrum Terapii i Rozwoju; Marlena Domańska z Pracowni Projektowej w Królewie i autorka programu „Edukacyjne Spektakle Muzyczne” Karolina Baryga z Ciechanowa.

Czy dzięki takim działaniom zniknie bezrobocie?

Nie. Nie zniknie. Chociażby dlatego, że – jak wskazują same nazwy instytucji uczestniczących w pilotażu – urzędy pracy i agencje zatrudnienia nie zarządzają bezrobociem. Zarządzają rynkiem pracy. Dlatego, chociaż bezrobocie nie zniknie, to może zmniejszy się jego skala i zmieni struktura zatrudnienia. A to już będzie naszym sukcesem.

Życzę miłej lektury

z poważaniem,

p.o. dyrektor WUP w Warszawie

diemal

Partnerstwo urzędów pracy z agencjami zatrudnienia

NOWY SPOSÓB AKTYWIZACJI BEZROBOTNYCH

W marcu na Mazowszu ruszy program pilotażowy „Partnerstwo dla pracy”, który sprawdzi skuteczność współpracy urzędów pracy z prywatnymi agencjami zatrudnienia w aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych oraz w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W pilotażu będzie uczestniczyć 984 bezrobotnych z Płocka, Radomia i Warszawy



Podpisywanie deklaracji o współpracy w ramach pilotażu

Pilotaż, przygotowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, obejmie trzy województwa: mazowieckie, dolnośląskie i podkarpackie. Program ma pomóc wypracować nowe mechanizmy współpracy wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy z agencjami zatrudnienia oraz zasady finansowania i kontraktowania usług gwarantujących powrót na rynek pracy długotrwale bezrobotnych. Pozwoli również ocenić funkcjonalność i efektywność rozwiązań zaproponowanych przez prywatne agencje zatrudnienia.

Na bazie tych doświadczeń resort pracy planuje opracowanie zmian zasad dotyczących finansowania aktywizacji bezrobotnych, opartych na partnerstwie urzędów pracy z podmiotami niepublicznymi.

Budżet przedsięwzięcia w skali kraju wyniesie około 30 mln zł (każde województwo otrzyma do 9 mln 840 tys. zł). Środki pochodzą z rezerwy Funduszu Pracy. Wsparciem zostanie objętych 2952 bezrobotnych (po 984 osoby w każdym województwie). Koszt aktywizacji jednego uczestnika pilotażu określono maksymalnie do 10 tys. zł brutto.

W pilotażu będą uczestniczyć: długotrwale bezrobotni (50 proc. grupy docelowej); kobiety, które nie

podjęły pracy po urodzeniu dziecka (12 proc.); bezrobotni powyżej 50. roku życia (33 proc.) oraz niepełnosprawni (5 proc.).

Na Mazowszu pilotaż ruszy w marcu. Będzie realizowany w powiatach o najwyższej liczbie bezrobotnych, zróżnicowanych pod względem społeczno-gospodarczym: radomskim (powiat radomski – 16 745 bezrobotnych, m. Radom – 20 699 bezrobotnych) i płockim ziemskim (7 468 bezrobotnych) oraz w Warszawie (48 361 bezrobotnych).

Urząd Pracy m. st. Warszawy skieruje do pilotażu 484 osoby, PUP w Radomiu – 250 osób, PUP w Płocku – 250 osób.

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie ogłosił już przetarg nieograniczony na dostawę usług, skierowany do agencji zatrudnienia (ogłoszenie na stronie WUP z 10 stycznia br.). WUP będzie również nadzorować przebieg pilotażu, monitorować poszczególne etapy realizacji oraz rozliczyć projekt. Powiatowe urzędy pracy natomiast przeprowadzą rekrutację osób bezrobotnych do udziału w pilotażu.

Pilotaż będzie realizowany maksymalnie przez 12 miesięcy. Zakłada się, że w wyniku pilotażu zostaną uzyskane:

➔ wskaźnik skuteczności zatrudnienia osiągnięty przez agencje zatrudnienia na poziomie co najmniej 35 proc., a maksymalnie 71 proc. liczby uczestników pilotażu (w 2011 roku wskaźnik efektywności zatrudnienia osiągnięty przez powiatowe urzędy pracy wynosił w Polsce 55,7 proc, na Mazowszu – 44,7 proc.), którzy zostaną wyrejestrowani z rejestru bezrobotnych z tytułu założenia działalności gospodarczej lub podjęcia pracy niesubsydiowanej, czyli min. 344 osoby;

➔ wskaźnik utrzymania w zatrudnieniu – na poziomie min. 50 proc., czyli co najmniej 172 uczestników pilotażu, którzy podjęli pracę lub działalność gospodarczą, utrzyma ją przez minimum trzy miesiące.

16 stycznia br. w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie została podpisana deklaracja współpracy w ramach projektu pilotażowego „Partnerstwo dla pracy” pomiędzy dyrektorem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie Tomaszem Sieradzem a dyrektorami powiatowych urzędów pracy: w Warszawie – Wandą Adach, Płocku – Iwoną Sierocką i Radomiu – Józefem Bakulą.

**Nałaska Grodzicka,
Wiesława Lipińska,
WUP w Warszawie**

Róbta co chceta!

Podejmując decyzje dotyczące życia zawodowego, niemal zawsze zadajemy sobie pytanie: „Jakie mam szanse na odniesienie sukcesu?”. Szczególnie często pytanie to dotyczy osób młodych, stojących u progu swojej kariery. Na tym etapie życia wątpliwości jest najwięcej

Każdy krok budzi duży niepokój, a posiadane umiejętności, zdolności lub niedostatki w obszarze talentów są szczególnie wnikliwie oceniane. Najwięcej uwagi poświęcamy zwykle doskwierającym nam trudnościom lub niepełnosprawnościom. Niektóre z nich w naszym przekonaniu skazują nasze zawodowe plany na stuprocentową porażkę.

Tak dzieje się zwłaszcza w przypadku fizycznych lub funkcjonalnych niedomagań. Jedną z takich trudności są wady wymowy, a zwłaszcza jąkanie.

Przez jąkanie do sukcesu

Terminem jąkanie określane są zaburzenia płynności mowy. Są one poważnym problemem społecznym, gdyż aż ok. 2 proc. społeczeństwa jąka się. Osoby jękające się niezwykle łatwo izolują się od społeczeństwa, ponieważ bardzo często są źle przyjmowane przez innych ludzi. Mogą mieć problemy z najprostszyimi czynnościami związanymi z komunikacją werbalną: rozmowami telefonicznymi, zakupami, załatwieniem spraw urzędowych, czy nawet zapytaniem o godzinę. Bez tych czynności trudno wyobrazić sobie codzienne życie, a osoby jękające się niestety są skazane przy ich wykonywaniu na duże trudności. Jąkanie często wzbudza śmiech, zdziwienie i zniecierpliwienie rozmówców. Powszechne jest również uważanie osób jękających się za niedorozwinięte a czasem nawet za umysłowo chore. Trudno więc dziwić się temu, że osoby jękające się przeżywają poważne trudności również w obszarze zawodowym. Będąc na etapie wyboru przyszłego zawodu, często rezygnują z wykonywania wymarzonych ról zawodowych, wybierają zawody w mniejszym stopniu związane z ekspozycją społeczną i aktywnością werbalną, wycofując się tym samym na zaplecze życia zawodowego.

Sylwia Ziętek, która prowadzi Centrum Terapii Jąkania twierdzi: „Osoby jękające się często wybierają nie te zawody, o których marzą, ale takie, przy których nie będą musieli

zbyt wiele kontaktować się z ludźmi: pracę fizyczną, przed komputerem, często także pracę w domu” (A. Wittenberg „Jak się nie jąkać...”)

Tymczasem kłopoty z płynnością mowy nie tylko nie muszą skazywać osoby jękającej się na niepowodzenie zawodowe, ale mogą stanowić o jej wyjątkowości. Tak było w przeszłości i jest współcześnie. W historii możemy znaleźć wiele znanych i zasłużonych osób, które cierpiały na zaburzenia płynności mowy. Byli to m.in.: Arystoteles, Newton, Darwin i Marilyn Monroe. Szczególnie ciekawą jękającą się postacią historyczną jest Winston Churchill – brytyjski polityk, strateg, pisarz i historyk, dwukrotny premier Zjednoczonego Królestwa, laureat literackiej Nagrody Nobla, honorowy obywatel Stanów Zjednoczonych. W 2002 roku w plebiscycie organizowanym przez BBC został uznany najwybitniejszym Brytyjczykiem wszechczasów. Szczególnie znany jako charyzmatyczny mówca, uważany za jednego z najlepszych mówców XX wieku.

Współcześnie również mamy wokół siebie osoby, którym jąkanie nie tylko nie przeszkodziło w realizacji planów zawodowych, ale stało się elementem ich barwnej osobowości, wpływając tym samym na osiąganie sukcesów. Jedną z tych osób jest Jerzy Owsiak, dziennikarz radiowy i telewizyjny. Jąkanie nie tylko nie przeszkodziło mu w pracy na antenie publicznych oraz komercyjnych stacji radiowych i telewizyjnych, ale wręcz przysporzyło wielu zwolenników w działalności charytatywnej. Jerzy Owsiak, założyciel i prezes zarządu Fundacji Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy, główny pomysłodawca i realizator corocznego Finału Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy, jest obecnie jedną z najbardziej zasłużonych i wpływowych osób w kraju.

Podobnie Adam Michnik, publicysta, eseista, pisarz, historyk i działacz polityczny, od 1989 r. redaktor naczelny „Gazety Wyborczej”. W latach 1968-

-1989 należał do głównych organizatorów antykomunistycznej opozycji w PRL. Jest kawalerem najwyższych odznaczeń państwowych: polskiego Orderu Orła Białego i francuskiej Legii Honorowej.

Nie rezygnujcie z marzeń

Powyższe przykłady, choć wskazujące na ewidentne osiągnięcia osób jękających się na polu zawodowym, to wciąż jednak wyjątki od reguły. Większość osób jękających się rezygnuje ze swoich marzeń zawodowych. Wybierają te zawody, które pozwolą im ograniczyć kontakty społeczne i aktywność werbalną. W ten sposób wycofują się i nie dają sobie szansy na rozwinięcie zawodowych skrzydeł. Działając w ten sposób przede wszystkim chronią siebie przed skutkami funkcjonowania w nieakceptującym społeczeństwie. Niestety, równocześnie pozbawiają społeczeństwo możliwości poznania drzemających w nich talentów.

Może więc jednak „róbta co chceta”?

Marzenna Mańturz,
WUP w Warszawie

Źródło:

www.jakanie.waw.pl

Warszawski Klub Osób Jękających się
„Jak się nie jąkać...” Anna Wittenberg



Barbara Staszewska
neurologopeda w tekście
A. Wittenberg „Jak się nie jąkać...”

Miałam pacjentów, którzy z powodu jąkania rezygnowali ze studiów medycznych, zawodów pedagogicznych. Była u mnie na terapii dziewczyna, która bała się iść na dziennikarstwo i chłopak, który obawiał się, że nie poradzi sobie jako ratownik medyczny. Jego zdaniem trzeba wydawać zbyt wiele, zbyt szybkich komunikatów. Podobne obawy miał też inny, który zrezygnował z kariery w wojsku. Przeraziło go wydawanie rozkazów, które trzeba mówić szybko i stanowczo.



Autorzy materiałów do „Mazowieckiego Rynku Pracy”

Jubileusz Mazowieckiego Rynku Pracy

Ponad 60 stałych współpracowników biuletynu Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie „Mazowiecki Rynek Pracy” zostało wyróżnionych listami gratulacyjnymi z okazji 50. wydania czasopisma

Pierwszy numer „Mazowieckiego Rynku Pracy” ukazał się w listopadzie 2004 roku, w nakładzie 400 egz. Został przygotowany metodą chałupniczą na kserokopiarkę, przez pomysłodawcę wydawnictwa, ówczesnego rzecznika prasowego Aleksandra Kornatowskiego i pracownika biura prasowego Pawła Skuteckiego. Te 400 egzemplarzy zapoczątkowało stałe wydawnictwo, które ukazuje się od ośmiu lat. W 2012 roku jego nakład wynosił 1800 egz.

Jest docenianie przez pracowników służb zatrudnienia i... bibliotekarzy, którzy sygnalizują nam



Dyrektor Tomasz Sieradz pogratiulował twórcy biuletynu Aleksandrowi Kornatowskiemu



Autorzy dostali listy z podziękowaniami i upominki

zainteresowanie czasopismem wśród czytelników na Mazowszu.

Publikacje przygotowują pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy i mazowieckich instytucji związanych z rynkiem pracy.

– Z „Mazowieckim Rynkiem Pracy” zetknąłem się kilka lat temu, jako członek Zarządu Województwa Mazowieckiego, a teraz mam przyjemność świętować z Państwem ten wspaniały jubileusz – powiedział Tomasz Sieradz, dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie. – Regularne wydawanie naszego czasopisma nie byłoby możliwe bez artykułów przygotowywanych przez pracowników naszych i innych instytucji publicznych służb zatrudnienia. Składam

wszystkim autorom serdeczne podziękowania za pracę oraz wkład w rozwój biuletynu – dodał dyrektor.

Biuletyn zmieniał się, tak jak zmieniły się urzędy pracy i zadania publicznych służb zatrudnienia. Od ponad ośmiu lat łamy „Mazowieckiego Rynku Pracy” są miejscem partnerskiej współpracy publicznych służb zatrudnienia, dyskusji i wymiany doświadczeń na temat aktywizacji zawodowej mieszkańców Mazowsza.

– Chcemy, by czasopismo się rozwijało i mam nadzieję, że uda nam się razem świętować setne wydanie biuletynu – stwierdził Aleksander Kornatowski, wicedyrektor WUP.

Wiesława Lipińska,
WUP w Warszawie

Uczniowie za kamerą

Film „Postaw na zawód”, zrealizowany przez uczniów z Zespołu Szkół Gastronomicznych w Warszawie, został zwycięzcą konkursu filmowego promującego szkolnictwo zawodowe

W grudniu ubiegłego roku w Mazowieckim Urzędzie Marszałkowskim odbyło się uroczyste wręczenie nagród laureatom I Mazowieckiego Konkursu Szkolnictwa Zawodowego. Honorowy patronat nad konkursem objął Marszałek Województwa Mazowieckiego Adam Struzik. Nagrody i wyróżnienia wręczali wicemarszałek Krzysztof Strzałkowski, Tomasz Sieradz, p.o. dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie oraz członkowie jury.

Do konkursu, zorganizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy, przystąpiło 18 mazowieckich szkół zawodowych. Uczestnicy (maksymalnie trzyosobowe zespoły) przygotowali filmy o tematyce promującej szkolnictwo zawodowe i korzyści płynące z wykorzystania środków unijnych.

Jury konkursu przyznało trzy nagrody i dwa wyróżnienia. Zwycięzcy otrzymali nagrody: za I miej-



Laureatom pierwszego miejsca nagrody wręczył wicemarszałek Krzysztof Strzałkowski

scie – talony zakupowe 4,5 tys. zł; za II miejsce – talony zakupowe 3 tys. zł i za III miejsce – talony zakupowe 1,5 tys. zł. Zgodnie z regulaminem konkursu, talony mogły być wykorzystane wyłącznie na sprzęt

elektroniczny, oprogramowanie, gry edukacyjne i książki. Wszyscy uczestniczący w konkursie oraz opiekunowie otrzymali dyplomy i upominki.

Iwona Trzcińska,
WUP w Warszawie

Konkurs filmowy - jury i laureaci

JURY

Tomasz Sieradz, dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, przewodniczący jury,
Izabela Stelmańska, zastępca Dyrektora Departamentu Kultury, Promocji i Turystyki w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Mazowieckiego w Warszawie, wiceprzewodnicząca jury,
Sławomir Majcher, dziennikarz, dyrektor TVP Warszawa,
Wojciech Kowalczyk, producent w studio filmowym Smartly Productions,
Łukasz Łotocki, doktor nauk humanistycznych, adiunkt w Instytucie Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, wykładowca akademicki.

LAUREACI

I miejsce – **Zespół Szkół Gastronomicznych w Warszawie**

„Postaw na zawód”

realizacja: Paulina Urzyńska, Maciej Tkacz;

nauczyciel-opiekun: Małgorzata Jaroszevska

II miejsce – **Zespół Szkół Budowlanych nr 1 w Płocku**

„Kompetencyjny poker”

realizacja: Dominik Twarowski, Łukasz Rembiewski, Konrad Pietrusiński;

nauczyciele-opiekunowie: Małgorzata Strzegowska i Katarzyna Dziurlikowska

III miejsce – **Zespół Szkół nr 35 w Warszawie**

„Marek zawodowiec”

realizacja: Marek Jastreb, Daniel Skrzypczak, Aleksandra Zatorska;

nauczyciel-opiekun: Małgorzata Lewandowska

wyróżnienia

Zespół Szkół im. Jadwigi Dziubińskiej w Gołdówce

„I ty wybierzesz bezpieczną przyszłość”

realizacja: Natalia Rudawska, Izabela Kamińska, Patryk Nowak;

nauczyciel-opiekun: Monika Zielińska-Nowak

Zespół Szkół Zawodowych w Lelisie

„Zawody codzienne”

realizacja: Paulina Parzych, Ewa Łempicka, Sebastian

Przybyła; nauczyciel-opiekun: Wioletta Tomczak

BEZROBOCIE NA MAZOWSZU

W grudniu 2012 roku w powiatowych urzędach pracy zarejestrowanych było 271 927 bezrobotnych. W odniesieniu do grudnia 2011 roku liczba bezrobotnych zwiększyła się o 25 188 osób, natomiast w ciągu ostatnich pięciu lat wystąpił wzrost o 52 003 osoby

W porównaniu do poprzedniego roku największy wzrost liczby bezrobotnych wystąpił w miastach: Warszawa – o 7 614 osób i Radom – o 1 092 osoby oraz w powiatach: wołomińskim – o 2 047 osób, piaseczyńskim – o 973 osoby, garwolińskim – o 888 osób, mińskim – o 851 osób oraz radomskim – o 844

– o 2 551 osób. Spadek liczby bezrobotnych odnotowano w trzech powiatach: m. Płock – o 143 osoby, płockim – o 264 osoby i ostrołęckim – o 59 osób.

Struktura bezrobocia

W końcu 2012 roku w województwie mazowieckim wśród ogółu

bezrobotnych wystąpił wśród następujących kategorii: poprzednio pracujący – o 23 036 osób, długotrwale bezrobotni – o 12 718 osób oraz bez wykształcenia średniego – o 11 694 osoby.

W odniesieniu do końca 2007 roku największy wzrost liczby bezrobotnych wystąpił w kategoriach: poprzednio pracujący – o 50 431 osób oraz zamieszkali na wsi – o 19 073 osoby, natomiast spadek wystąpił tylko w kategorii długotrwale bezrobotnych – o 506 osób.

W 2012 roku zarejestrowało się 293 929 bezrobotnych (w 2011 roku – 283 070 osób, a w 2007 roku – 263 263 osoby), w większości były to osoby zarejestrowane w grupie: poprzednio pracujące (226 164 osoby), bez wykształcenia średniego (137 386 osób), zamieszkali na wsi (120 947 osób) oraz długotrwale bezrobotni (115 649 osób). W 2012 roku wyrejestrowano 274 672 bezrobotnych (w 2011 roku – 268 741 osób, a w 2007 roku – 328 951 osób).

Do głównych przyczyn wyłączenia z ewidencji należały: podjęcie pracy (116 677 osób) i niepotwierdzenie gotowości do pracy (88 550 osób).

Ponad 12 miesięcy bez pracy pozostawało 107 679 bezrobotnych, w tym 57 585 osób ponad 24 miesiące. Ze względu na wiek najliczniejszą grupę stanowili bezrobotni w wieku 25-34 lata – 78 563 osoby. Wśród ogółu bezrobotnych największą populację stanowiły osoby posiadające staż pracy w przedziale 1-5 lat – 58 487 bezrobotnych.

Na koniec 2012 roku spośród 215 974 poprzednio pracujących, najwięcej bezrobotnych pochodziło z zakładów należących do sekcji: przetwórstwo przemysłowe – 33 434 osoby oraz handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle – 30 171 osób.

Wolne miejsca pracy

W 2012 roku zgłoszono do urzędów pracy 80 057 wolnych miejsc pracy

” Na koniec grudnia 2012 roku w województwie mazowieckim wśród ogółu przewagę stanowili bezrobotni nie posiadający prawa do zasiłku – 83,4 proc.

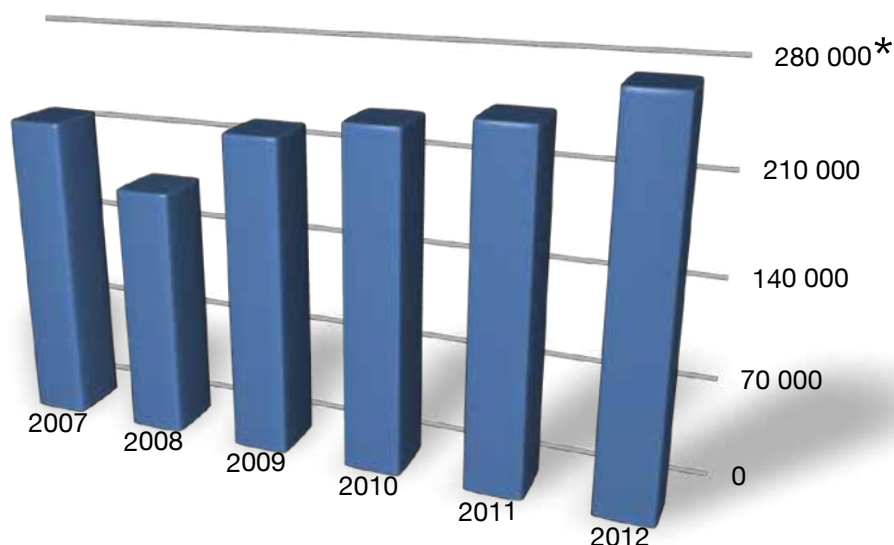
osoby. Spadek liczby bezrobotnych odnotowano tylko w powiecie nowodworskim – o osiem osób.

W odniesieniu do grudnia 2007 roku wzrost liczby bezrobotnych odnotowano w 39 powiatach, największy w m. st. Warszawa – o 17 293 osoby oraz w powiatach: wołomińskim – o 4 806 osób oraz piaseczyńskim

bezrobotnych przewagę stanowili: nie posiadający prawa do zasiłku (83,4 proc.), poprzednio pracujący (79,4 proc.), mieszkańcy miast (56,4 proc.), bez wykształcenia średniego (52,8 proc.), mężczyźni (52,2 proc.) oraz długotrwale bezrobotni (52 proc.).

W porównaniu do grudnia 2011 roku największy wzrost liczby

Liczba bezrobotnych na koniec grudnia, lata 2007-2012



* liczba bezrobotnych

i aktywizacji zawodowej (w 2011 roku – 74 117, a w 2007 roku – 127 539). Najwięcej wolnych miejsc pracy zgłosiły zakłady zajmujące się: handlem hurtowym i detalicznym, naprawą pojazdów samochodowych – 13 905; działalnością w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej – 11 675 oraz administracja publiczna i ochrona narodowa; instytucje zajmujące się obowiązkowymi zabezpieczeniami społecznymi – 10 460.

Zwolnienia grupowe

O zwolnieniach grupowych mówimy w sytuacji, kiedy pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników ma zamiar w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnić z przyczyn nie dotyczących pracowników grupę co najmniej: 10 pracowników, gdy zatrudnia mniej niż 100 pracowników; 10 proc. pracowników, gdy zatrudnia co najmniej 100 ale mniej niż 300 pracowników; 30 pracowników, gdy zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

W okresie ostatnich pięciu lat można zaobserwować tendencję wzrostową zwolnień grupowych. Wpływ na to zjawisko miały przede wszystkim zwolnienia w tak dużych firmach jak: Poczta Polska, PZU S.A., Bank BPH S.A., Polfa Tarchomin S.A., Telewizja Polska S.A., RUCH S.A., Fabryka Samochodów Osobowych S.A., PKO Bank Polski, STRABAG Sp. z o.o., ORBIS S.A., Mostostal Warszawa S.A., Polimex Mostostal S.A.

W 2012 roku 347 pracodawców zwolniło pracowników w ramach zwolnień grupowych (o 25 pracodawców więcej niż rok wcześniej oraz o 290 pracodawców więcej niż w 2007 roku). Redukcją objętych zostało 8 449 pracowników (o 563 osoby mniej niż rok wcześniej oraz o 4 664 osoby więcej niż w roku 2007 roku).

Warto podkreślić, że planowane zwolnienia w tych firmach dotyczyły redukcji zatrudnienia w całym kraju, a nie tylko na Mazowszu, ponieważ zgodnie z obowiązującą ustawą o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, pracodawca zobowiązany jest zgłosić zamiar zwolnień grupowych do właściwego, ze względu na siedzibę firmy, urzędu pracy.

Monika Ćwiek i Sylwia Pisarek,
WUP w Warszawie

Zawody refundowane zaktualizowane

Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie zatwierdził nowy wykaz zawodów, w których może być dokonywana refundacja kosztów poniesionych przez pracodawców na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenie społeczne młodocianych pracowników zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego

Konieczność wprowadzenia nowego wykazu była podyktowana przede wszystkim zmianami, jakie wprowadzono 1 września 2012 roku w szkolnictwie zawodowym.

Ochotnicze Hufce Pracy mogą refundować koszty poniesione na wynagrodzenia oraz składki na ubezpieczenie społeczne tylko pracodawcom zatrudniającym młodocianych pracowników w zawodach wskazanych przez wojewódzkie urzędy pracy w tzw. wykazach zawodów refundowanych.

Podstawą przygotowywania tych wykazów jest art. 8 ust. 1 pkt 15 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, który deleguje to zadanie samorządowi województwa oraz rozporządzenie Rady Ministrów

Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 listopada 2012 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy i zakresu jej stosowania (Dz. U. 2012 poz. 1268) oraz w wykazie zawodów szkolnych i pozaszkolnych, w których prowadzona jest nauka zawodu u pracodawców rzemieślników (wykaz z dnia 29 maja 2012 r. udostępniony przez Związek Rzemiosła Polskiego).

Aktualny wykaz zawiera 135 zawodów, wprowadzono do niego osiem nowych zawodów: 512001 kucharz, 711204 murarz-tylnik, 712616 monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych, 712905 monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, 713302 metalo-

” *Aktualny wykaz zawiera 135 zawodów, wprowadzono do niego osiem nowych zawodów, jednocześnie wykreślono dziewięć*

z 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz. U. Nr 60, poz. 278, z późn. zm.). Zgodnie z przytoczonymi przepisami do wykazu zawodów refundowanych mogą zostać wprowadzone zawody, które uwzględnione zostały w trzech dokumentach, tj. w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego oraz które znajdują się na liście tzw. zawodów rzemieślniczych, dla których zostały wprowadzone przez Związek Rzemiosła Polskiego standardy kształcenia i egzaminy kwalifikacyjne na tytuł czeladnika.

Konieczność wprowadzenia nowego wykazu zawodów refundowanych związana była przede wszystkim ze zmianami, jakie wprowadzono w klasyfikacji zawodów szkolnych (rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego Dz. U. 2012 r., poz. 7), a w konsekwencji także w klasyfikacji zawodów na potrzeby rynku pracy (rozporządzenie

plastyk, 751107 wędliniarz, 811305 wiertacz, 814209 operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych.

Jednocześnie wykreślono dziewięć zawodów: 514208 wizażystka/stylistka, 516401 fryzjer zwierząt/groomer, 751401 młynarz, 723314 monter instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim, 731205 monter instrumentów muzycznych, 712611 monter sieci komunalnych, 722203 rusznikarz, 752309 tartacznik, 811303 wiertacz odwiertów eksploatacyjnych i geofizycznych.

Obowiązujący od 1 września 2012 roku wykaz zawodów, w których za przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników może być dokonywana refundacja, dostępny jest na stronie wup.mazowsze.pl w zakładce Zawody refundowane. Został również opublikowany w Dzienniku Urzędowym Województwa Mazowieckiego 5 grudnia 2012 r. pod poz. 8491.

Iwona Kalinowska,
WUP w Warszawie

Praca za granicą z EURES

Europejskie Służby Zatrudnienia EURES to sieć współpracy publicznych służb zatrudnienia i ich partnerów na rynku pracy, wspierająca mobilność zatrudnienia na poziomie międzynarodowym w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego, czyli w krajach Unii Europejskiej oraz Norwegii, Islandii, Liechtensteinie, a także w Szwajcarii



W ramach tej współpracy w 2012 roku do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie wpłynęło ponad 450 ofert od pracodawców zagranicznych obejmujących ponad 4 tysiące miejsc pracy.

Oferty pracy

Podobnie jak w roku ubiegłym większość ofert dotyczyła prac długoterminowych skierowanych do osób znających w stopniu dobrym lub komunikatywnym język angielski i niemiecki oraz w stopniu podstawowym język hiszpański. Poszukiwano również pracowników do prac sezonowych. Dominowały oferty z Niemiec, Norwegii, Wielkiej Brytanii, Czech, Francji, Austrii, Hiszpanii oraz Belgii. Były też oferty ze Szwecji, Holandii, Francji, Słowenii, Słowacji, Estonii, Łotwy, Danii, Irlandii i Włoch. Przeważały propozycje pracy dla pracowników hotelowych, animatorów czasu wolnego,

sprzątaczek, szefów kuchni, kucharzy, kelnerów, pracowników rolnych, monterów, pracowników technicznych, inżynierów, pracowników produkcyjnych, pielęgniarek oraz osób do opieki, pracowników przy zbiorach i w sprzedaży.

Na zgłoszone oferty pracy wysłano 431 podań kandydatów. Szacuje się, że pracę podjęło około 150 osób. Zorganizowano też cztery rekrutacje w Warszawie, w tym trzy w siedzibie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.

Pomoc w szukaniu legalnej pracy

Osoby poszukujące pracy za granicą uczestniczyły w spotkaniach pn. „Bezpieczny wyjazd – bezpieczny powrót”. W 11 spotkaniach udział wzięło 212 osób. Doradcy EURES informowali m.in. o tym, jak szukać legalnej pracy za granicą, jak przygotować się do wyjazdu, co robić, gdy zagraniczny pracodawca nas oszuka, z kim kontaktować się w razie kłopotów.

W maju zorganizowano w Warszawie Dzień Informacyjny EURES, w którym udział wzięli doradcy EURES z Niemiec, Szwecji, Finlandii, Holandii, Bułgarii i Łotwy oraz przedstawiciele Fundacji La Strada i Monsterpolska.pl. Dzień Informacyjny EURES był częścią Miasteczka Europejskiego towarzyszącego Paradzie Schumana, która organizowana jest od 1999 roku przez Polską Fundację im. Roberta Schumana, aby uczcić święto Unii Europejskiej – Dzień Europy. Uczestnicy Dnia Informacyjnego EURES otrzymali informacje na temat warunków życia i pracy, sytuacji na rynku pracy, możliwościach zatrudnienia w wybranych krajach EOG. Przybliżono im też zasady i cele działalności sieci EURES.

We wrześniu ub. r. kadra EURES uczestniczyła w Wirtualnych Targach Pracy Monsterpolska.pl. W przedsięwzięciu uczestniczyło kilkudziesięciu znanych pracodawców. Targi cieszyły się dużą popularnością wśród użytkowników Internetu – w ciągu tygodnia liczba zwiedzających wyniosła

ponad 138 tys. osób. Osobom odwiedzającym wirtualne stoisko EURES udostępniano materiały informacyjne z zakresu działalności sieci, plakaty oraz oferty pracy za granicą. Doradcy EURES dostępni byli dla klientów codziennie, udzielając porad poprzez chat i odpowiadając na wiadomości pozostawione na stoisku. Zorganizowano też trzy seminaria internetowe, podczas których zaprezentowano m.in. zasady korzystania z usług prywatnych agencji zatrudnienia oraz podstawy koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Stoisko EURES znalazło się w TOP 5 najchętniej odwiedzanych wystawców.

Z myślą o partnerach rynku pracy zorganizowano seminarium pt. „Bezpieczne wyjazdy do pracy za granicą” dotyczące zasad i możliwości wspierania osób migrujących i zapewnienia im bezpieczeństwa. W spotkaniu wzięli udział przedstawiciele: powiatowych urzędów pracy, Akademickich Biur Karier, Biura Rzecznika Praw Obywatelskich, Centrum SOLVIT, Ośrodka Badań nad Migracjami UW, Izby Rzemieśniczej Mazowsza Kurpi i Podlasia, Mazowieckiej Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości, Wydziału Spraw Cudzoziemców Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego, Stowarzyszenia „Otwarte Drzwi”, Zakładu Doskonalenia Zawodowego, OHP, Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Europe Direct, Enterprise Europe Network, Work Camps i Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.

EURES w mediach

Usługi EURES były promowane w mediach elektronicznych i papierowych o zasięgu krajowym, regionalnym i lokalnym. W ramach kampanii promującej sieć EURES wyemitowano 30-sekundowy film reklamowy na ekranach CityInfoTV w wagonach Metra Warszawskiego oraz w autobusach warszawskiego MZA.

Wojciech Kamiński,
WUP w Warszawie

**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE**

ZAPRASZA NA SPOTKANIE

**BEZPIECZNY WYJAZD
BEZPIECZNY POWRÓT**

- Jak bezpiecznie wyjechać do pracy za granicę
- Korzystanie z usług agencji zatrudnienia
- Praca wakacyjna i sezonowa
- Regulacje prawne - praktyczne porady

www.eures.europa.eu
www.eures.praca.gov.pl
www.wup.mazowsze.pl

Plakat powstał przy wsparciu Unii Europejskiej. Za treści informacyjne wyłączną odpowiedzialność ponosi Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie.

Mniej zasiłków dla powracających z zagranicy

W ostatnich latach zmniejsza się liczba osób powracających do kraju po zakończeniu pracy za granicą, które zgłaszają się do WUP w Warszawie, aby uzyskać prawa do zasiłku. W ubiegłym roku takich osób było ponad 760, a w 2011 r. – 850

Najwięcej powracających z zagranicy Polaków pracowało w Irlandii i Wielkiej Brytanii.

Transfer zasiłku do Polski – dokument U2

Zgodnie z przepisami o stosowaniu systemów zabezpieczenia społecznego w państwach UE/EOG osoby, które nabyły prawo do zasiłku dla bezrobotnych za granicą, mogą pobierać go przez okres 3 lub 6 miesięcy w Polsce. Aby dokonać transferu należy przedstawić dokument U2 (lub formularz E303), który uprawnia do przeniesienia prawa do zasiłku do Polski. Po powrocie do kraju w ciągu 7 dni od daty zadeklarowanego za granicą wyjazdu do Polski należy zarejestrować się we właściwym dla miejsca zamieszkania powiatowym urzędzie pracy, jako osoba poszukująca pracy. Następnie trzeba się zgłosić do WUP w Warszawie lub odpowiedniej filii, żeby potwierdzić transfer zasiłku. Kwoty zasiłków przyznawane przez kraje zagraniczne są wyższe od polskiego zasiłku, dlatego warto zarejestrować się w zagranicznym urzędzie pracy i dopiero potem wracać do kraju z przyznanym zasiłkiem. Zasiłki transferowane były głównie z Irlandii, Niemiec, Islandii, ale również z takich krajów jak: Wielka Brytania, Szwajcaria, Holandia, Norwegia, Finlandia, Dania, Hiszpania, Francja, Austria, Portugalia, Szwecja, Łotwa.

Zasada sumowania okresów zatrudnienia i ubezpieczenia – dokument U1

Osoby, które legalnie pracowały za granicą, okres ten mogą zaliczyć do okresu wymaganego do nabycia zasiłku dla bezrobotnych w Polsce. Łączeniu podlegają zarówno okresy zatrudnienia i ubezpieczenia, jak też okresy prowadzenia działalności na własny rachunek.

Dokument potwierdzający okresy zatrudnienia i ubezpieczenia – U1 (lub formularz E 301) – wystawia właściwa instytucja za granicą. Po powrocie do



kraju należy zarejestrować się we właściwym dla miejsca zamieszkania powiatowym urzędzie pracy, a następnie zgłosić do Wojewódzkiego Urzędu Pracy, gdzie wydawana jest decyzja w sprawie przyznania zasiłku dla osób przemieszczających się po terytorium Europy.

Wśród powracających Polaków najwięcej osób pracowało w Irlandii i Wielkiej Brytanii, są też wracający z Niemiec, Islandii, Francji, Belgii, Hiszpanii, Szwecji, Norwegii i innych krajów.

Wojciech Kamiński,
WUP w Warszawie

LICZBA OSÓB NA MAZOWSZU UBIEGAJĄCYCH SIĘ O ZASIŁKI NA PODSTAWIE FORMULARZY Z SERII U/E 300 W LATACH 2007-2012

Formularze z serii U/E 300	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Zaświadczenia U1/E 301 potwierdzające okresy ubezpieczenia i zatrudnienia przebyte w krajach UE/EOG złożone w WUP w Warszawie na bazie których wydawane są decyzje o przyznaniu zasiłku w Polsce	114	367	730	809	596	565
Transfery do Polski świadczeń z tytułu bezrobocia przyznanych za granicą w oparciu o formularz U2/E-303	33	121	369	359	254	201
ogółem	147	488	1.099	1.168	850	766

LICZBA OSÓB NA MAZOWSZU UBIEGAJĄCYCH SIĘ O ZASIŁKI NA PODSTAWIE FORMULARZY Z SERII U/E 300 W LATACH 2008-2012 WG FILII WUP

	2008	2009	2010	2011	2012
WUP Warszawa	119	315	311	292	268
Filia Radom	216	419	452	256	210
Filia Siedlce	39	93	153	85	111
Filia Płock	41	138	115	77	63
Filia Ciechanów	38	65	65	72	46
Filia Ostrołęka	35	69	72	68	68
ogółem	488	1.099	1.168	850	766

Po drugiej stronie lustra

O metodzie fokusowej w badaniach marketingowych

Monitorowanie rynku oraz badanie oczekiwań i satysfakcji klientów to zadanie każdego przedsiębiorcy, który chce osiągnąć sukces. Zogniskowane wywiady grupowe będące popularną metodą badań marketingowych stanowią jeden ze sposobów realizacji tego zadania.

Zogniskowany wywiad grupowy

Zogniskowane wywiady grupowe (od ang. FGI – focus group interview, określane również group discussion i group depth interview) to ciesząca się dużą popularnością metoda badań marketingowych, w Polsce często nazywana po prostu fokusem. Jej istotą jest skoncentrowanie się na wybranym zagadnieniu i pogłębienie go w trakcie rejestrowanej dyskusji grupowej, trwającej średnio od 90 do 120 minut. Jej uczestnicy liczą zazwyczaj od sześciu do dziewięciu osób. Badanie fokusowe jest prowadzone przez moderatora w oparciu o elastyczny scenariusz.

Profesjonalne przeprowadzenie wywiadów grupowych odbywa się w specjalnych pomieszczeniach – tzw. fokusowniach. Są one wyposażone w lustro fenickie (nazywane potocznie weneckim), czyli dwustronną szybę łączącą dwa pokoje i dającą możliwość jednostronnej obserwacji. Dzięki temu niezauważony przez respondentów klient (pracownik firmy zamawiającej badanie) może nadzorować dyskusję grupową, nie zaburzając przy tym jej przebiegu.

Jak to się zaczęło?

O początkach historii grup fokusowych najczęściej mówi się w kontekście działalności naukowej dwóch amerykańskich socjologów: Roberta Mertona i Paula Lazarsfelda, uważanych za twórców tej metody. Przed drugą wojną światową, wraz ze współpracownikami z Biura Stosowanych Badań Społecznych na Uniwersytecie Columbia, wykorzystali oni technikę fokusową do badania dotyczącego oceny programów radiowych, a następnie – po wybuchu wojny – do testowania materiałów propagandowych i szkoleniowych, skierowanych

do amerykańskich żołnierzy. Robert Merton i Paul Lazarsfeld wyróżnili się przede wszystkim tym, że jako jedni z pierwszych opisali tę metodę, a ponadto określili ją mianem the focussed interview.

W okresie powojennym badania fokusowe były stopniowo coraz częściej wykorzystywane, aż „stały się filarem badań w dziedzinie mediów radiowo-telewizyjnych, marketingu i public relations” (za Barbour, 2000, s. 28). Środowisko naukowe było bardziej sceptycznie wobec FGI, ale i w kręgach akademickich w końcu zaczęto dostrzegać wartość tej formy metod jakościowych, zwłaszcza do badania potrzeb, czy osobowości. W Polsce metoda fokusowa pojawiła się na początku lat dziewięćdziesiątych, razem z komercyjnymi badaniami marketingowymi, budząc początkowo liczne wątpliwości, a następnie stając się symbolem takich badań.

Łatwa metoda?

Na pierwszy rzut oka wydaje się, że nie ma nic trudnego w przeprowadzeniu dyskusji między kilkoma osobami, a następnie na podstawie jej przebiegu napisanie raportu z wynikami badania. Nic bardziej mylnego. Powodzenie każdego FGI zależy od bardzo wielu czynników m.in. postawienia właściwych celów badania, przeprowadzenia odpowiedniej rekrutacji uczestników dyskusji, moderowania wywiadu przez doświadczoną i przygotowaną osobę oraz co niezwykle ważne – właściwą interpretację wyników, zakończoną poprawnymi wnioskami.

Dobry moderator – połowa sukcesu

Od moderatora, czyli badacza prowadzącego dyskusję grupową zależy bardzo wiele, dlatego tak ważne jest, aby była nim właściwa osoba, do której mamy zaufanie. Jego warsztat umiejętności i sposób moderowania wywiadu może zadecydować zarówno o powodzeniu, jak i obniżeniu efektywności badania. Stworzenie charakterystyki idealnego moderatora nie należy do łatwych zadań. Ocena

osoby prowadzącej zogniskowany wywiad grupowy zależy od stylu, który preferuje klient, czyli zamawiający badanie. Istnieją jednakże uniwersalne aspekty, które sprzyjają dobremu przeprowadzeniu fokusu. Cztery elementy warunkujące skuteczność moderatora: wycucie/intuicja, zdrowy rozsądek, doświadczenie, wiedza (Maison, s. 115). Zazwyczaj osoba prowadząca wywiad wypracowuje swój własny styl moderowania, który jednakże musi być oparty na głównych zasadach metodologii badań.

Moderator powinien w taki sposób prowadzić wywiad, aby uzyskać od respondentów jak najwięcej informacji na przedmiotowy temat, np. testowanego produktu. Jeśli uczestnikowi nie podoba się opakowanie, powinien on dążyć do uzyskania odpowiedzi, dlaczego tak jest i jak byłoby lepiej. Dobrze rolę prowadzącego wywiad opisał Stanisław Kratochvil: „Moderator nie przejmując pełnej odpowiedzialności za wydarzenia zachodzące w grupie i pozostawia swobodny bieg sprawom, czasami jednak wkracza, ukierunkowując akcję w ten sposób, aby skuteczniej zdążyć do osiągnięcia celów (...) Rola moderatora polega na śledzeniu i koordynowaniu dyskusji.” (za Maison, s. 113).

Po pierwsze interakcja!

Niezwykle istotne dla powodzenia badania fokusowego są interakcje zachodzące między uczestnikami oraz zjawisko dynamiki grupowej. Socjolog David Morgan trafnie zauważył, że: „Wyróżniającą cechą badań fokusowych jest świadome wykorzystanie interakcji grupowej do uzyskania danych i wiedzy, którą byłoby trudniej uzyskać poza tą interakcją” (za Flick, 2011, s. 123). Jenny Kitzinger idzie nawet krok dalej, podkreślając że „cały sens prowadzenia badań fokusowych polega na uchwyceniu interakcji między uczestnikami” (za Barbour, 2011, s. 208).

Najważniejsze właściwości grupowe pozytywnie wpływające na tempo i liczę otrzymywanych informacji, które wykorzystuje się w FGI to:

➔ efekt kuli śniegowej – uczestnicy poprzez swoje wypowiedzi wpływają na siebie nawzajem np. zachęcają, bądź prowokują innych do zabrania głosu w dyskusji;

➔ efekt synergii – dyskusja grupowa generuje więcej pomysłów niż wypowiedzi pojedynczych osób i wyzwala w jednostkach dodatkowy potencjał; ten efekt można symbolicznie określić wzorem $2+2=5$;

➔ efekt stymulacji – grupa zwiększa motywację uczestników i wyzwala entuzjazm do wykonywania określonego zadania;

➔ efekt spontaniczności – sytuacja grupowa jest bardziej naturalna dla wyrażania opinii, a więc sprzyja większej swobodzie wypowiedzi;

➔ efekt bezpieczeństwa – grupa daje uczestnikom większe poczucie bezpieczeństwa, co przekłada się na odważniejsze wyrażanie rzeczywistych opinii.

Kiedy warto sięgnąć po FGI?

Dobrze przeprowadzone badania fokusowe są źródłem nieskończonych możliwości. Pozwalają one, jak uważa J. Kitzinger: „dotrzeć do obszarów niedostępnych dla innych metod” (za: Barbour, s. 239). Jednakże należy pamiętać, że wybierając odpowiednią technikę należy wyjść od celu badania i jego tematyki. Kiedy zatem zastosować FGI? Zogniskowane wywiady grupowe jako metoda jakościowa, pozwalają odpowiedzieć na pytanie „dlaczego?” Stosuje się je wszędzie tam, gdzie istotna jest wzajemna interakcja osób będących źródłem informacji. Uczestnicy w sposób nieskrępowany i swobodny w trakcie dyskusji grupowej wypowiadają swoje myśli (w odróżnieniu od badań ilościowych, np. ankietowych, które odpowiadają na pytanie: „ile”).

Marketingowe zastosowanie fokusów

FGI, co podkreśla Maison (Maison, 2000, s. 30), są szczególnie przydatne zwłaszcza w przypadku trzech grup pytań marketingowych:

➔ dotyczących wprowadzania nowych produktów na rynek, czy poszukiwania nowych zastosowań dla znanych produktów

➔ związanych z tworzeniem kampanii reklamowej

➔ mających na celu poznanie konsumentów (postaw, opinii, zwyczajów) w kontekście testowanych produktów.

Zogniskowane wywiady grupowe mają zastosowanie głównie dla badań wizerunku marki, zachowań konsumenckich, czy skuteczności reklamy. Fokusy będą zatem pomocne m.in. w ujawnieniu postaw i przekonań klientów, emocji, jakie budzi w nich dany produkt, czy zbadaniu motywów leżących u źródeł dokonywania zakupów. W efekcie mają pomóc zrozumieć dlaczego klienci nie sięgają po daną usługę, czy też dopasować nazwę do wprowadzanego na rynek produktu. Doskonały przykład tego ostatniego zastosowania podaje D. Maison w swojej książce poświęconej metodzie fokusowej w badaniach marketingowych. Autorka opisuje sytuację testowania propozycji nazwy kremu wprowadzanego na polski rynek. Jedną z propozycji stanowiła nazwa „Renesans”. Dzięki przeprowadzeniu badania firma dowiedziała się, że nazwa pozytywnie kojarzona w kontekście sztuki, w stosunku do kosmetyków nie była odpowiednia. Potencjalnym konsumentom „kojarzyła się z renowacją zabytków i – w konsekwencji – z kosmetykami dla starszych pań (renowacja zmarszczek), co nie było zamierzeniem producenta” (D. Maison, s. 34).

FGI – o czym należy pamiętać

Obok licznych zalet, fokusy mają także swoje ograniczenia. W trakcie dyskusji grupowej istnieje niebezpieczeństwo negatywnego wpływania na siebie uczestników badania (np. syndrom myślenia grupowego – respondenci stają się konformistami i mimo różnych potrzeb zgadzają się we wszystkim). Ponadto w grupie może wyłonić się przywódca, który zdominuje rozmowę i będzie narzucał pozostałym osobom swoją opinię. Może on również próbować przejąć rolę moderatora i zadawać pytania uczestnikom dyskusji lub nawet prowadzącemu. W takich sytuacjach rolą moderatora jest przypomnienie o podziale ról i zadaniowym charakterze spotkania.

Fokusy w badaniach społecznych

Zogniskowane wywiady grupowe sprawdzają się nie tylko do celów marketingowych, ale również odgrywają niezwykle istotną rolę w obszarze badań społecznych. Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy (MORP) dostrzegając walory tej metody, również wykorzystało ją w swoich reali-

zacjach. W projekcie „Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy II” respondentami fokusów byli m.in. pracownicy instytucji pomocy społecznej i organizacji pozarządowych, a także osoby bezrobotne biorące udział w programach rynku pracy. Zachęceni przez moderatora uczestnicy dyskutowali m.in. o sytuacji na lokalnym rynku pracy. O rezultatach tych ciekawych wywiadów można przeczytać w raporcie „Sytuacja na powiatowym rynku pracy. Punkt widzenia społeczności lokalnej” (dostępny w serwisie MORP na www.obserwatorium.mazowsze.pl). Z kolei w drugim projekcie – „Szkolnictwo zawodowe. Kondycja – Potencjał – Potrzeby” w trakcie FGI uczniowie opowiadali o ścieżce wyboru zawodu czy planach na przyszłość. Jakże interesujące efekty można uzyskać stosując fokusy do tego typu badania można dowiedzieć się z raportu „Młodzież wchodząca na rynek pracy: aspiracje – szanse – praktyka” zamieszczonym również na stronie internetowej Obserwatorium.

Od informacji do ... sukcesu

Rezultatem dobrze przeprowadzonego fokusa powinien być raport, który w przypadku badań marketingowych, pozwoli zlecającemu na podjęcie odpowiedniej decyzji np. dotyczącej wprowadzenia nowego produktu na rynek, czy też wykorzystania zaplanowanej strategii promocyjnej. Praktyka pokazuje, że warto taką informację zdobywać, bo pochodzi od potencjalnych odbiorców, czyli tych od których decyzji konsumenckich zależy odniesienie przez firmę sukcesu na rynku.

Magdalena Kołomańska,
WUP w Warszawie

LITERATURA

Babbie E., *Badania społeczne w praktyce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005.

Barbour R., *Badania Fokusowe*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011.

Flick U., *Jakość w badaniach jakościowych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011.

Jędruszek B., *Zogniskowany wywiad grupowy jako metoda badania satysfakcji klienta*, [w:] *Wybrane aspekty zarządzania jakością II*, pod redakcją Marka Salerno-Kochana, Wydawnictwo AGH, Kraków 2010

Maison D., *Zogniskowane wywiady grupowe. Jakościowa metoda badań marketingowych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.

www.cem.pl/?a=pages&id=51

www.imas.pl/139.xml

Szkolenie dla agencji zatrudnienia

Pomagamy wyeliminować błędy

Jednym z zadań realizowanych przez Zespół ds. Rejestrów Agencji Zatrudnienia, działający w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie w ramach Wydziału Obsługi Instytucji i Partnerów Rynku Pracy, jest gromadzenie danych o działalności agencji zatrudnienia, które następnie w formie elektronicznej przekazywane są do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Każda agencja zatrudnienia ma bowiem obowiązek złożenia „Formularza informacji o działalności agencji zatrudnienia” do 31 stycznia danego roku za rok poprzedni – wymóg ten wynika z art. 19f ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r., Nr 69, poz. 415, z późn. zm.) oraz z § 4 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 stycznia 2009 r. w sprawie agencji zatrudnienia (Dz. U. z 2009 r., Nr 17, poz. 91). Konsekwencją niezłożenia informacji rocznej jest wykreślenie podmiotu wpisanego do rejestru. Ma to miejsce w następujących przypadkach:

których celem jest wskazanie agencjom zatrudnienia, jak należy prawidłowo wypełnić formularz informacji o swojej działalności. Jednocześnie szkolenia te są wyśmienitą okazją do wskazania błędów najczęściej popełnianych przez agencje zatrudnienia przy wypełnianiu formularza, jak również pozwalają agencjom zatrudnienia na uzyskanie odpowiedzi na pytania dotyczące prowadzonej działalności.

W styczniu 2013 roku Kinga Rachwalska, kierownik Zespołu ds. Rejestru Agencji Zatrudnienia i Agnieszka Dudek, kierownik Zespołu ds. Kontroli Agencji Zatrudnienia przeprowadziły dwa szkolenia dla członków Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia i Pol-

Podczas szkolenia szczególnie były podkreślane najczęstsze błędy, jakie pojawiają się w składanych przez podmioty informacjach rocznych m.in.: przysyłanie informacji na nieaktualnym formularzu; brak pełnych danych podmiotu; brak daty wypełnienia sprawozdania; nieczytelny podpis bądź podpis osoby nieupoważnionej do reprezentowania podmiotu; brak informacji o zakresie działalności agencji zatrudnienia; brak numeru, który podmiot posiada w rejestrze podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia (tzw. nr certyfikatu agencji); wpisywanie do sprawozdania błędnego lub nieważnego numeru w rejestrze podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia; niewypełnianie wszystkich rubryk i tabel w formularzu; podawanie danych niezgodnych z zasadami matematycznymi (dane powinny się sumować); podawanie danych/informacji niezgodnych ze stanem faktycznym (wypełnianie bez oparcia w dokumentach, umowach); błędne kwalifikowanie danej działalności do określonej usługi; przysyłanie informacji do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie po ustawowo wyznaczonym terminie, tj. po 31 stycznia.

Obustronne korzyści

Liczba uczestników szkolenia świadczy o ogromnym zainteresowaniu tą tematyką i wskazuje, że istnieje zapotrzebowanie na tego rodzaju usługi świadczone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie.

Inicjatywa Wydziału Obsługi Instytucji i Partnerów Rynku Pracy ułatwia agencjom zatrudnienia spełnianie przez nich ustawowego wymogu oraz jest znakomitą okazją do promowania Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie jako instytucji przyjaznej przedsiębiorcom.

Kinga Rachwalska,
WUP w Warszawie

”Liczba uczestników szkolenia świadczy o ogromnym zainteresowaniu tą tematyką i wskazuje, że istnieje zapotrzebowanie na tego rodzaju usługi świadczone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

→ zaprzestania prowadzenia agencji zatrudnienia w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego i pracy tymczasowej, w okresie dwóch kolejnych lat, stwierdzonego na podstawie informacji, o której mowa w art. 19f (art. 18m pkt 4 ustawy);

→ nieusunięcia przez podmiot, w wyznaczonym terminie, naruszeń warunków prowadzenia agencji zatrudnienia określonych w art. 19e–19h (art. 18m pkt 6);

→ przekazania informacji, o których mowa w art. 19e pkt 1 i art. 19f, niezgodnych ze stanem faktycznym (art. 18m pkt 7).

Nowa usługa dla agencji zatrudnienia

Mając na uwadze konsekwencje niezłożenia bądź błędnego złożenia przez agencję zatrudnienia sprawozdania ze swojej działalności, od roku 2012 Wydział Obsługi Instytucji i Partnerów Rynku Pracy organizuje szkolenia,

skiego Forum HR. Obydwa podmioty to organizacje, które zrzeszają agencje zatrudnienia działające na terytorium Polski. W planach jest jeszcze jedno szkolenie.

Najczęściej popełniane błędy

Szkolenia podzielono na trzy bloki tematyczne. W pierwszej części, popartej prezentacją, omawiane są zagadnienia związane z terminologią oraz podstawami prawnymi, które określają prawa i obowiązki agencji zatrudnienia działających na terytorium RP. Część druga to już praktyczne wskazówki, jak należy wypełnić sprawozdanie w wersji papierowej i elektronicznej, łącznie z demonstrowaniem na komputerze, jakich czynności należy dokonać, by sprawozdanie w formie elektronicznej zostało prawidłowo przesłane do Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Natomiast część trzecia szkolenia to odpowiedzi na pytania kierowane przez osoby uczestniczące w spotkaniu.

Przewodnik po szkolnictwie zawodowym dla uczniów i rodziców

Jak wybrać właściwy zawód

Gimnazjalisto, czy jesteś już pewien, że wymarzony w dzieciństwie strażak to zawód dla Ciebie? Jak działać, by wybrać właściwą szkołę i trafić na swoją ścieżkę zawodową oraz co zrobić, by towarzyszyć dziecku w tej drodze, wspierając je na jej rozdrożach i zakrętach?

Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy przygotował przewodnik po szkolnictwie zawodowym dla uczniów i ich rodziców. Opracowanie składa się z dwóch części napisanych przez ekspertów na podstawie wyników badań.

Ważnym zadaniem publikacji jest zwrócenie uwagi na to, że im wcześniej zajmiemy się odnalezieniem swojego miejsca na ścieżce edukacyjnej i zawodowej, tym większe mamy szanse, że wybierzemy właściwą, nie tracąc po drodze czasu. Niezwykle cenna jest perspektywa zaprezentowania tematu odnosząca się do pracodawcy, w kontekście przygotowania ucznia do spotkania z nim w przyszłości.

„Przewodnik po szkolnictwie zawodowym dla ucznia” zaczyna się od wyjaśnienia istotnych pojęć i kwestii, które należy znać, by móc rozpocząć poważne poszukiwania swojego zawodu oraz zrozumieć mechanizmy działające na rynku pracy. Przed przystąpieniem do etapu analizy predyspozycji i zainteresowań młody czytelnik jest informowany m.in. o tym, jakie znaczenie do podjęcia zatrudnienia ma miejsce zamieszkania, sytuacja na rynku pracy, konkurencja, decyzja o wyborze szkoły, potrzeby pracodawców i inne czynniki. Oczywiście świat się zmienia, a prognozy nie dają stuprocentowej pewności na powodzenie, w treści znajdziemy jednak informacje o tym, dlaczego warto mądrze planować drogę rozwoju zawodowego, nie poddając się obowiązującym trendom.

Przewodnik zaprojektowany jest w konwencji pytań i odpowiedzi, co ułatwia poruszanie się po temacie. Czytelnik znajdzie tam m.in. informacje: Za co płać pracodawcy? Czym są umiejętności techniczne, czym kwalifikacje i kompetencje – czyli dlaczego ludzie dostają pracę? Jak wybrać szkołę, uczelnię? Jak zdobyć pracę? Jak najlepsi pracodawcy poszukują pracowników? Jak wybierają



Ważne odpowiedzi i wskazówki uczniowie i rodzice znajdą w przewodniku

najlepszych? Ta część przewodnika zawiera ćwiczenia i propozycje zadań, które mają pomóc uczniom w planowaniu edukacji i drogi zawodowej.

„Przewodnik po szkolnictwie zawodowym dla rodziców” zaprezentowany jest w kontekście zmian społecznych, w konsekwencji których przekształcił się również rynek pracy i edukacji. Odnosząc się do faktów historycznych, poprzez obowiązujące trendy oraz prognozy autor kreśli przestrzeń, w której odbywa się proces podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych przez młodych ludzi, wskazując jednocześnie na rolę rodzica. Zwraca uwagę na zadania rodzica w procesie podejmowania de-

są również wszystkie zagadnienia prezentowane w przewodniku przeznaczonym dla uczniów, tu adresowane do dorosłych. Czytelnik odnajdzie także zestaw ćwiczeń dla rodziców i dzieci, które w ciekawy sposób ilustrują problemy związane z wyborem zawodowej przyszłości oraz załączoną listę źródeł pomocnych w realizacji celu.

Całość publikacji dopełnia staranna szata graficzna ułatwiająca poruszanie się po tematach i niezwykle atrakcyjny język przekazu. Czytając tekst można mieć wrażenie, że rozmawia się z życzliwym ekspertem, a konwersacja nie jest ani za długa, ani nudna.

„Jeżeli ktoś nie wie do jakiego portu płynie – żaden wiatr nie jest dobry

D. Danielewicz, Przewodnik po szkolnictwie zawodowym dla uczniów, WUP w Warszawie, Warszawa, 2012, str. 7.

cyzji przez ucznia i trudności z nimi związane, formułując przy tym kilka dobrych wskazówek.

Podobnie jak w części dla uczniów znajduje się tu układ pytań i odpowiedzi, z których rodzice mogą dowiedzieć się m.in.: Dlaczego warto zaplanować edukację i drogę zawodową dziecka? Co wydarzy się, jeżeli dokonamy złych wyborów, a co, jeżeli wybór będzie trafny? Przedstawione

Z życzeniami miłej lektury zapraszam na stronę www.obserwatorium.mazowsze.pl, Zakładka Szkolnictwo Zawodowe, Publikacja lub Mapa Szkolnictwa Zawodowego. Publikacja dostępna jest również w bibliotece Wydziału Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.

Anna Grochowska,
WUP w Warszawie

Spotkanie doradców zawodowych i liderów klubów pracy

WSPÓŁPRACA I DOSKONALENIE

Podsumowanie działalności i plany współpracy w 2013 roku były głównymi tematami podczas spotkania doradców zawodowych i liderów klubów pracy w filii WUP w Ostrołęce

Dyskutowano także o konieczności poszukiwania nowych form promocji poradnictwa zawodowego wśród bezrobotnych i wspólnych przedsięwzięciach aktywizujących lokalny rynek pracy.

Współpraca doradców zawodowych

W trakcie spotkania doradcy z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej podsumowali działania filii WUP w zakresie informacji i poradnictwa zawodowego oraz przedsięwzięcia organizowane wspólnie z powiatowymi urzędami pracy i imprezy informacyjno-promocyjne. W 2012 roku odbyły się m.in.: VI Młodzieżowe Targi Edukacji i Pracy, w których uczestniczyli dyrektorzy i doradcy zawodowi z powiatowych urzędów pracy. Stoiska informacyjno-promocyjne miały tam: Powiatowy Urząd Pracy w Ostrołęce, Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP, instytucje szkoleniowe, agencje pracy oraz pracodawcy. Wspólnie z doradcami i pośrednikami z Powiatowego Urzędu Pracy w Ostrołęce zorganizowane zostało też stoisko na Prezentacjach Edukacyjnych, skierowanych do gimnazjalistów, ale też do osób podejmujących decyzje związane z karierą zawodową. W Dniu Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, zorganizowanym w ramach Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery w październiku 2012 roku, doradcy z powiatowych urzędów

pracy z Ostrołęki, Przasnysza, Ostrowi Mazowieckiej i Makowa Mazowieckiego wzięli udział w seminarium „Praca – zawód czy kompetencje”, a doradcy z Powiatowego Urzędu Pracy w Ostrołęce udzielali informacji i porad, m.in. studentom Wyższej Szkoły Administracji Publicznej w Ostrołęce. Wspólnie zorganizowano promocję usług podczas Powiatowego Forum Edukacyjnego w Makowie Mazowieckim.

Dni Aktywności Zawodowej

Dni Aktywności Zawodowej (DAZ) to inicjatywa Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. Nie miałyby szans realizacji bez zaangażowania powiatowych urzędów pracy. W 2012 roku zorganizowano DAZ w pięciu gminach powiatu makowskiego i Przasnyszu. Doradcy dyskutowali o włączeniu wszystkich lokalnych instytucji w promocję aktywizacji zawodowej mieszkańców gmin i proponowaniu spotkań informacyjnych dla osób podpisujących gotowość do pracy.

Warsztaty

Doradcy zawodowi i liderzy klubów pracy rozmawiali też o efektach warsztatów dla osób bezrobotnych, które odbywały się w CiPKZ. Zajęcia dotyczyły poszukiwania pracy, poznania własnego potencjału zawodowego, zasad przygotowania dokumentów aplikacyjnych, autoprezentacji, komunikacji interpersonalnej oraz przygotowania do prowadzenia rozmowy z pracodawcą. Zajęcia warsztatowe zostały przeprowadzone w siedzibie Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej dla dziewięciu grup uczestników, poza siedzibą filii – dla 22 grup osób bezrobotnych w powiatach: makowskim, ostrowskim, ostrołęckim i przasnyskim. Dla bezrobotnych kobiet zamieszkających w gminach Młynarze i Różan, zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Makowie Mazowieckim, przeprowadzono zaję-

cia aktywizacyjne. Organizatorem zajęć poza siedzibą filii były powiatowe urzędy pracy. Uczestnicy spotkania rozmawiali o trudnościach w motywowaniu mieszkańców gmin do korzystania z oferowanych form pomocy. Osoby, które uczestniczyły w zajęciach przyznawały często, że wiara w siebie i znajomość własnych atutów i ograniczeń pozwoliła im na określenie celu i planu powrotu na rynek pracy. Doradcy i liderzy zastanawiali się, jak przekonać potencjalnych klientów, że poradnictwo zawodowe ma sens także w sytuacji, kiedy posiadany zawód nie jest poszukiwany przez pracodawców, a nabyte kiedyś umiejętności bardzo się zdewaluowały. Zachęcali także, aby wykorzystać ten czas na szkolenia, zmianę zawodu, a może stworzyć miejsce pracy dla siebie.

Spotkania promujące sieć EURES

Spotkania „Bezpieczny wyjazd – bezpieczny powrót” skierowane były do bezrobotnych mieszkańców miasta i gminy Różan. W Powiatowym Urzędzie Pracy w Ostrowi Mazowieckiej zorganizowano spotkanie z uczestnikami Klubu Pracy na temat poszukiwania pracy poprzez Europejskie Służby Zatrudnienia. Doradca EURES przekazał także informacje dotyczące przebiegu i efektów Wirtualnych Targów Pracy.

Szkolenia doradców

Pracownicy, którzy brali udział w ubiegłorocznych szkoleniach i konferencjach, opowiedzieli o swoich doświadczeniach dotyczących strony merytorycznej i organizacyjnej zajęć. Doradcy z ostrołęckiej filii WUP przedstawili tematykę i wnioski z seminarium „Praca – zawód czy kompetencje”, zwracając uwagę na wyniki badań i analizy rynku pracy, przedstawione przez Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy i Polską Fundację Dzieci i Młodzieży. Zwrócono uwagę na prezentację instytucji, zajmujących się praktycznym przygotowaniem



Spotkanie doradców zawodowych i liderów klubów pracy w Ostrołęce

uczniów do wykonywania zawodów m.in. mechanika samochodowego i fryzjerki. Dyskutowano o kierunkach szkoleń, które byłyby najbardziej przydatne w pracy doradcy w perspektywie planowanych zmian dotyczących kwalifikacji doradców zawodowych. Doradcy z powiatowych urzędów pracy omówili szkolenia z certyfikacją kompetencji. Doradca EURES zaprezentował bezpłatne narzędzia informatyczne, przeznaczone do organizowania wirtualnych spotkań, szkoleń wykorzystywanych w pracy doradców i asystentów EURES.

Plany na przyszłość

Pracownicy Centrum zaproponowali włączenie się doradców zawodowych z powiatowych urzędów pracy w organizację Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery. Kontynuowana będzie wspólna organizacja Dni Aktywności Zawodowej w gminach.

Powiatowe urzędy pracy będą organizować stoiska informacyjno-promocyjne w czasie Młodzieżowych Targów Edukacji i Pracy, Prezentacji Edukacyjnych i Dni Informacji Zawodowej. Ważnym zadaniem w 2013 roku będzie szukanie sposobów motywowania bezrobotnych do udziału w zajęciach i szukania zatrudnienia pomimo trudnej sytuacji na rynku pracy. Pomoc to zadanie priorytetowe, ale doradztwo to również warunek konieczny do zachowania pasji, entuzjazmu i zaangażowania. W poradnictwie zawodowym tak wiele zależy od doświadczenia w pracy z klientami, a tego nie można zdobyć wypełniając dokumentację i wprowadzając dane do komputera. Istnieje potrzeba włączenia w promocję aktywizacji instytucji pomocy społecznej, które dotąd realizowały własne projekty aktywizacyjne, więc wspólnych przedsięwzięć było mniej. Wspólne z Gminnymi Centrami Informacji działania mogą również poszerzyć liczbę uczestników spotkań informacyjnych. W promocji poradnictwa dla osób bezrobotnych mogą pomóc szkoły, które korzystają z informacji zawodowej dla swoich uczniów. Doceniając rolę informacji w pracy doradcy zawodowego uczestnicy spotkania wyrazili potrzebę udziału w spotkaniach informacyjnych, które odbywają się w siedzibach lub w pobliżu powiatowych urzędów pracy.

Krystyna Szymoń,
filia WUP w Ostrołęce

Dzień Aktywności Zawodowej Osób Niepełnosprawnych

Konferencje, stoiska promocyjne, rozmowy z doradcami zawodowymi to główne punkty programu Dnia Aktywności Zawodowej Osób Niepełnosprawnych, który zorganizowała ostrołęcka filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy. W przedsięwzięciu uczestniczyło około 40 osób, w tym pracownicy administracji publicznej oraz osoby niepełnosprawne

Podczas konferencji o instrumentach rynku pracy informowali Barbara Białobrzewska z Powiatowego Urzędu Pracy w Ostrołęce oraz Tomasz Marzewski, pracownik filii WUP w Ostrołęce. Swoimi doświadczeniami zawodowymi podzielił się Paweł Szymandera z Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Osób Niepełnosprawnych, a także Artur Wilk, niepełnosprawny przedsiębiorca, który otrzymał dotację na założenie działalności gospodarczej.

Duże zainteresowanie uczestników wzbudził film pt. „Savoir vivre wobec osób niepełnosprawnych”. Powstał, by przybliżyć problemy z jakimi na co dzień spotykają się osoby z różnymi niepełnosprawnościami i wskazać, w jaki sposób można im pomóc. Po projekcji głos zabrał Marek Olszewski, pełnomocnik ds. osób niepełnosprawnych w Urzędzie Miejskim w Ostrołęce.

Spotkanie zakończyło się warsztatami dla osób niepełnosprawnych „Znaczenie kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia”, przeprowadzonymi przez pracowników Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej.

Dzień Aktywności Zawodowej to nie tylko część konferencyjna. Swoje stoiska promocyjne przygotowały



Swoje stoiska promocyjne przygotowały instytucje rynku pracy

instytucje rynku pracy. Dzięki temu osoby niepełnosprawne miały możliwość rozmowy i uzyskania pełnej informacji na konkretne tematy od pracowników ostrołęckiej filii WUP, Powiatowego Urzędu Pracy oraz Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w Ostrołęce.

Tomasz Lendo,
filia WUP w Ostrołęce



Podczas imprezy znalazł się też czas na indywidualne rozmowy

Działania na rzecz wzmocnienia kapitału społecznego

EDUKACJA – DIALOG – SATYSFAKCJA

Podczas III Giełdy instytucji szkolących i szkół wyższych w Płocku swoje oferty zaprezentowały 43 instytucje szkolące. Ich stoiska wystawiennicze odwiedziło ponad tysiąc osób. W towarzyszącej giełdzie konferencji pn. „Edukacja – Dialog – Satysfakcja” udział wzięło 250 osób

Rodzi się pytanie, dlaczego warto organizować giełdę instytucji szkolących? Przyczyn zapewne jest wiele. Jedną z nich jest potrzeba szerzenia idei kształcenia ustawicznego i wspieranie lokalnych instytucji szkolących. Do udziału w giełdzie zaproszono instytucje szkolące, zarejestrowane w Rejestrze Instytucji Szkolących. Dzięki temu firmy z płockiego rynku miały szansę zaprezentować swoją ofertę i bazę szkoleniową.

Firmy prześcigały się w pomysłach, aby zachęcić do skorzystania z ich ofert. Na stoiskach wykonywane były m.in. usługi kosmetyczne i fryzjerskie. Hitem stał się masaż relaksacyjny wykonywany przez słuchaczy Zespołu Medycznych Szkół Policealnych. Przedstawiciele instytucji szkolących rozdawali również kupony promocyjne na usługi szkoleniowe. Nie zabrakło też urzędów pracy, które przedstawiały ofertę szkoleniową dla osób bezrobotnych. Stoiska odwiedzili uczniowie, studenci, nauczyciele, doradcy zawodowi. Atrakcją giełdy była loteria, w której można było wygrać cenne nagrody, między innymi bezpłatny udział w kursach zawodowych czy też kupon na usługi kosmetyczne.

– Takie imprezy mają sens, umożliwiają nam spotkanie z wieloma instytucjami szkolącymi w jednym miejscu. Możemy porównać ich ofertę szkoleniową – mówili odwiedzający giełdę.

Szkoła XXI wieku

Podczas towarzyszącej giełdzie konferencji prezentację modelu edukacji przyszłości w kontekście tradycyjnego systemu oświaty przedstawił Witold Kołodziejczyk, twórca Collegium Futurum, redaktor pisma liderów „Edukacja i Dialog”. – Jeżeli zapytamy pracodawców, jakie cechy charakteru powinien posiadać pracownik, to najczęściej wymieniają samodzielność, uczciwość, odpowiedzialność i systematyczność – powiedział Witold Ko-



Patronem honorowym przedsięwzięcia był marszałek Adam Struzik

Fot. Anna Sulkowska

dziejczyk. – Lista z pewnością nie jest pełna. Często pojawia się też postulat, żeby były to osoby kreatywne, przedsiębiorcze, proaktywne i spójne wewnętrznie. Żadnej z tych kompetencji nie sprawdza się na egzaminach zewnętrznych – dodał.

Z tego też powodu szkoła nie koncentruje się na ich rozwijaniu. A przecież to one najbardziej liczą się w budowaniu kapitału społecznego. O nich mówi się w kontekście gospodarki innowacyjnej i ogromnego znaczenia dla jej modernizacji. Niestety, są w szkole zaniedbywane. Natomiast rozwijane są umiejętności sprawnego rozwiązywania testów. Sama szkoła przypomina dziś kurs przygotowawczy do egzaminów. To im podporządkowana jest praca nauczyciela. Jej rytm odmierzany jest próbnymi testami, dodatkowymi egzaminami oferowanymi już nie tylko przez samych nauczycieli, ale zewnętrzne instytucje. Do tego dochodzą publikowane w prasie rankingi, które wywołują przez chwilę gorące dyskusje. Uczeń pytający o powód, dla którego ma uczyć się określonych rzeczy, najczęściej usłyszy, że może to być przydatne na egzaminie. Czy to wystarczy, aby go zmotywować, a rodziców przekonać, że szkoła skupia się na przygotowaniu

do życia w przyszłości? Coraz częściej już nie. Z tego powodu w szkołach obserwuje się brak zaangażowania, kwestionowanie autorytetów, niecierpliwość, postawy roszczeniowej, często też agresję i brak kultury uczenia się. Zdaniem Witolda Kołodziejczyka szkoła powinna troszczyć się o rozwój w czterech obszarach. Powinna zadbać o równowagę pomiędzy intelektem, ciałem, emocjami i duszą. Póki co, koncentruje się na aspekcie intelektualnym i ewentualnie fizycznym. Zaniedbuje natomiast sferę emocjonalną ucznia i duchowość rozumianą jako zamysł nad sensem i celem życia. Czy decydenci zadają sobie pytanie: jakiego obywatela ma kształcić i wychowywać szkoła w świecie globalnej konkurencji, łatwego dostępu do informacji i totalnego relatywizmu wartości? Słowa te były wyjściem do dyskusji prowadzonej przez studentów lokalnych uczelni na temat przyszłości edukacji.

Świat potrzebuje liderów

Iwona Majewska-Opiełka, psycholog, trener rozwoju osobistego, twórczyni Akademii Skutecznego Działania, rozpoczęła swoje wystąpienie od słów: „Sukces każdego przedsięwzięcia zależy od ludzi. I nie ma zmiłuj, tu się nic nie zmieniło przez wieki”. Jej zdaniem



Radek Brzózka mówi o satysfakcji z wyboru właściwej drogi zawodowej

rezerwy psychologiczne są w Polsce wciąż o wiele większe niż technologiczne. Prelegentka mówiła też o roli lidera. Kierować innymi może tylko ten, kto posiada sztukę kierowania sobą, rozumie zależności pomiędzy poszczególnymi częściami procesu społecznego, którym kieruje, i... głęboką współzależność świata jako całości.

Iwona Majewska-Opiełka zaapelowała do młodzieży: – Bądźcie liderami, ale nie gońcie za sukcesem, realizujcie pasję, działajcie, pamiętajcie o czasie na odnowienie baterii. Wówczas sukces sam przyjdzie.

Uosobienie sukcesu

Znany prezenter telewizyjny Radosław Brzózka zachęcał do odejścia od schematów, aby myślenie o sukcesie nie sprowadzało się jedynie do pieniędzy. Zwracał też uwagę, że w USA uczelnie przykładają wielką wagę do budowania sieci powiązań między absolwentami i studentami, co przynosi wymierne korzyści. Przekonywał ponadto, że praca po znajomości nie jest niczym złym, jeżeli nie zmienia się w nepotyzm. – Uniwersytety powinny pozwalać studentom zawierać znajomości, szczególnie z byłymi absolwentami. Wtedy student wchodząc na rynek nie musi udowadniać, że nie jest wielbłądem. Po to powstają studenckie bractwa w USA, to bazy dalszych kontaktów – zaznaczył Brzózka.

Trzecia edycja Giełdy instytucji szkolących i szkół wyższych i towarzysząca jej konferencja, zrealizowana w ramach partnerstwa lokalnego, pn. „Edukacja – Dialog – Satysfakcja”, odbyły się 5 grudnia ub.r w Płocku. Patronat nad przedsięwzięciem sprawował marszałek Adam Struzik.

Organizatorem był filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Płocku, partnerem – Stowarzyszenie „Czas Kobiety”, a partnerami wspierającymi – Biura Karier: Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej, Szkoły Wyższej im. P. Włódkowica w Płocku i płocka filia Politechniki Warszawskiej.

Patronat medialny sprawowali: „Tygodnik Płocki”, Portal Płock, Multi TV, Katolickie Radio Płock.

Konferencji towarzyszyła wystawa prac malarskich Marcina Alana Jelca. Szczególnie zachwycił obraz, który został stworzony specjalnie na tę okoliczność „Siłowanie się z losem”.

Urszula Wojtalewicz,
filia WUP w Płocku

Z energią i pewnością siebie

Warsztaty dla studentów i absolwentów Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej

Jak kształtować umiejętności psychospołeczne i zwiększyć motywację do realizacji swoich celów życiowych dowiedzieli się uczestnicy warsztatów pn. „Jak zdobyć pewność siebie”, które zorganizowały płockie Centrum Informacji i Planowania Karier, Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Płocku.

Warsztaty były prowadzone przez doradcę zawodowego – psychologa. Wzięli w nich udział studenci i absolwenci PWSZ w Płocku, w tym jedna osoba zarejestrowana jako bezrobotna. Celem szkolenia było wzmocnienie poczucia własnej wartości, zwiększenie świadomości mocnych stron, identyfikacja czynników stymulujących pewność siebie, wyzwolenie energii do działania i świadomego kształtowania swojego życia, poznanie prostych technik podnoszenia pewności siebie.

Pewność siebie daje nam możliwość dokonywania wolnych wyborów. Jej podstawą jest akceptacja swojej osoby, znajomość własnej wartości. Kolejną kwestią wpływającą na kształtowanie pewności siebie jest strefa komfortu i stałe jej poszerzanie.

Strefa komfortu to zakres zachowań i sytuacji w życiu, w których czujemy się bezpiecznie i pewnie. Poszerzamy ją poprzez robienie rzeczy, które znajdują się poza jej granicami. Nawet, gdy na początku działania te wywołują stres i niepewność, z pewnością z czasem zauważymy zmniejszanie się natężenia tych emocji. W nowych sytuacjach umysł uruchamia takie mechanizmy jak strach, stres, trudności z zaufaniem drugiej osobie, negatywne obrazy w głowie, paraliżujące dialogi wewnętrzne. Ważna jest praca nad kształtowaniem konstruktywnych przekonań na temat własnej osoby i świata.

Uczestnicy zajęć w praktycznych ćwiczeniach określali swoje cele, analizowali dokonania, uzyskiwali większą motywację do pokonywania pojawiających się trudności. Zwrócili uwagę na swój potencjał, który mogą wykorzystać w realizacji swoich marzeń.

Osoby biorące udział w szkoleniu pozytywnie ocenili je w ankietach ewaluacyjnych. Podkreślali przydatność zdobytej wiedzy i umiejętności w codziennych sytuacjach.

Magdalena Mućka,
filia WUP w Płocku



W warsztatach wzięli udział studenci i absolwenci PWSZ w Płocku



Szkolenie z podstaw przedsiębiorczości dla pierwszej grupy uczestników projektu

PROJEKT „RADOMSKI BIZNES III”

W styczniu rozpoczęła się druga tura rekrutacji do projektu „Radomski Biznes III”, który filia WUP w Radomiu realizuje w ramach Działania 6.2 PO KL. W marcu swoje firmy zarejestrują osoby wybrane podczas pierwszej tury rekrutacji

W projekcie „Radomski Biznes III” będą uczestniczyć 72 osoby, podzielone na dwie grupy: 36 osób bezrobotnych oraz 36 osób nieaktywnych zawodowo, czyli

niepracujących i jednocześnie niezarejestrowanych jako bezrobotne (w tym osoby ubezpieczone w KRUS i studenci studiów dziennych). Rekrutacja pierwszej, 36-osobowej grupy (bezrobotni) odbyła się w ubiegłym roku. W grudniu zakończyło się szkolenie z podstaw przedsiębiorczości. Na początku stycznia br. uczestnicy szkolenia złożyli wnioski o przyznanie jednorazowej dotacji inwestycyjnej. Ich ocena potrwa do końca lutego. Dotację inwestycyjną oraz podstawowe wsparcie pomostowe otrzymają 32 osoby, których wnioski uzyskają największą liczbę punktów. Rejestracja działalności gospodarczej i podpisywanie umów na przyznanie dotacji planowane jest w marcu.

Nabór drugiej grupy uczestników projektu (36 osób nieaktywnych zawodowo) rozpoczął się w styczniu. Zgłosiło się ponad 250 kandydatów. Przyjmowanie formularzy rekrutacyjnych poprzedziła akcja promocyjna z wykorzystaniem ogłoszeń prasowych oraz plakatów i ulotek, które trafiły m.in. do powiatowych urzędów

pracy, urzędów miast i gmin, miejskich i gminnych ośrodków pomocy społecznej oraz instytucji szkoleniowych z regionu radomskiego. Wybór miejsc, w których odbyła się promocja, był nieprzypadkowy. Pracownicy filii WUP w Radomiu starali się dotrzeć do jak największej liczby osób, które byłyby zainteresowane udziałem w projekcie.

Rekrutacja drugiej grupy potrwa do końca marca. W kwietniu i maju odbędzie się szkolenie z podstaw przedsiębiorczości, a w czerwcu i lipcu – ocena wniosków o przyznanie jednorazowej dotacji inwestycyjnej. Podobnie jak w pierwszej grupie wsparcie finansowe przewidziane jest dla 32 osób. Podpisywanie umów na dotację odbędzie się w sierpniu. Wszyscy uczestnicy projektu będą zobowiązani prowadzić działalność co najmniej 12 miesięcy od dnia podpisania umowy.

Projekt „Radomski Biznes III” zakończy się 31 października 2014 roku.

Marta Maniak,
filia WUP w Radomiu



Informacje o projekcie pojawiły się we wszystkich miastach regionu

Mobilny Radom – staże w Niemczech

W Radomiu ruszają staże w Niemczech dla osób bezrobotnych. Projekt realizowany przez Powiatowy Urząd Pracy obejmie 37 osób z terenu powiatu radomskiego. Staże w Niemczech potrwać ośiem tygodni

Projekt „Mobilny Radom – staże dla osób bezrobotnych w Niemczech” jest kierowany do osób w wieku do 35 lat. Projekt jest realizowany wspólnie z Fundacją Rozwoju Systemu Edukacji i współfinansowany ze środków Unii Europejskiej, w ramach programu „Uczenie się przez całe życie” Leonardo da Vinci. Przy realizacji projektu z Powiatowym Urzędem Pracy w Radomiu współpracować będzie także filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Radomiu.

Uczestnicy staży odbędą najpierw w Polsce wstępne przygotowanie językowe. Znajomość niemieckiego będzie można także doskonalić podczas pobytu w Niemczech. Przewidziano ok. 50 godzin nauki języka niemieckiego.

Znajomość języka niemieckiego nie jest wymagana, choć wydaje się oczywiste, że w przypadku pracy czy staży za granicą ma to istotne znaczenie. Przed wyjazdem doradca EURES z radomskiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy zapozna uczestników projektu z warunkami życia i pracy w Niemczech.

Przygotowanie grupy do wyjazdu potrwa cztery tygodnie. Następnie, w trzech turach uczestnicy projektu będą wyjeżdżać do Niemiec. Mają oni zagwarantowany dojazd, wyżywienie, ubezpieczenie oraz kieszonkowe.

Staże w Niemczech kierowane są do osób posiadających konkretne wykształcenia zawodowe m.in.: fizjoterapeutów, opiekunów, kucharzy, kelnerów, barmanów, mechaników samochodowych, ogrodników, florystów, techników ochrony środowiska, elektryków, murarzy, kamieniarzy, specjalistów wykończeń w budownictwie, posadzkarzy, brukarzy, przedszkolaków oraz informatyków.

Po zakończeniu staży uczestnicy otrzymają certyfikat Europass – Mobility honorowany na europejskim rynku pracy. Wiadomo już, że staże odbywać się będą tuż przy granicy



Rynek niemieckiego miasteczka

z Polską w miejscowości Bad Freienwalde.

Wstępne spotkanie informacyjne dla osób zainteresowanych odbyło się 22 stycznia w siedzibie Powiatowego Urzędu Pracy w Radomiu. Udział w projekcie jest bezpłatny.

Janusz Wojcieszek-Łyś,
filia WUP w Radomiu



Oferta pracy w witrynie niemieckiego kiosku z prasą



Gastronomia to jedna z możliwości stażu

EKOLOGICZNE MIEJSCA PRACY

„Partnerstwo na rzecz zielonych miejsc pracy” – pod takim hasłem odbyła się w grudnia ub.r. dwudniowa konferencja w ramach promowania działań na rzecz rozwoju partnerstwa lokalnego



Fot. Paweł Trojanowski

Dyrektor Dariusz Napiórkowski z siedleckiej Delegatury mazowieckiego Urzędu Marszałkowskiego podsumował obrady

Głównym organizatorem konferencji była filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Siedlcach. We współpracę organizacyjną zaangażowały się również: Powiatowy Urząd Pracy w Łosicach, Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Łosicach, Wojewódzki Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Warszawie Wydział Zamiejscowy w Siedlcach, Zakład Utylizacji Odpadów Sp. z o.o. w Siedlcach oraz Grupa EkoLogiczna z Siedlec.

Pierwszy dzień konferencji był poświęcony zagadnieniom ogólnym związanym z tematyką zielonych miejsc pracy, drugi dzień wypełniły warsztaty, podczas których zastanawiano się, jak zagadnienia związane z pracą przyjazną środowisku naturalnemu promować w ramach realizacji projektów z Działania 6.2 PO KL.

Dyrektor siedleckiej filii WUP Piotr Karaś przybliżył sytuację w zakresie generowania zielonych miejsc pracy oraz działalności proekologicznej w Niemczech. Na podstawie doświadczeń zdobytych w ramach wyjazdu studyjnego do zachodniego sąsiada Polski, zaprezentowano korzyści, jakie dają odnawialne źródła energii, segregacja odpadów czy też wykorzystanie śmieci jako paliwa w potężnych spalarniach generujących energię elektryczną.

Niemieckie wzory

Dyrektor Karaś zwrócił uwagę, że cały świat śledzi determinację Niemiec w przechodzeniu do ery paliw odnawialnych. Ekolodzy, by sprawdzić, czy rzeczywiście można uchronić środowisko przed degradacją. Ekonomści chcą się przekonać, czy

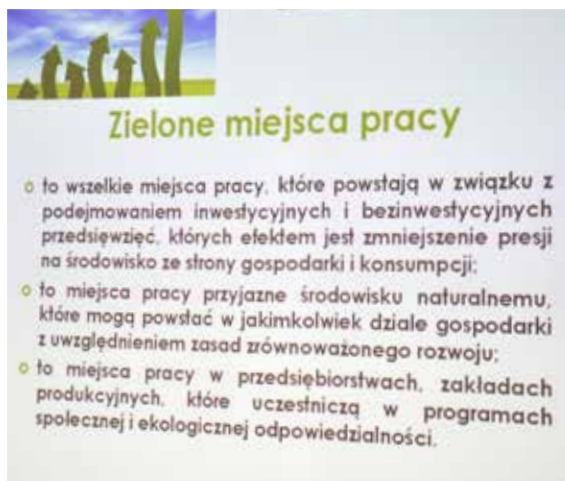
możliwy jest sukces biznesowy. Zwykle ludzie z tego względu, że są ciekawi, czy nasze codzienne życie będzie tańsze i na jakim poziomie. Wzdłuż niemieckich autostrad rozciągają się farmy wiatrowe lub fotowoltaiczne, które już dziś w wybranych okresach roku zaspokajają całe zapotrzebowanie Niemiec na energię elektryczną. W kontekście Polski i generowania miejsc pracy warto podkreślić, że transformacja energetyczna nie jest kaprysem, a obowiązkiem nakładanym na nasz kraj w związku z unijną integracją i obowiązującymi dyrektywami Komisji Europejskiej. Niestety, dziś wciąż jeszcze brakuje polskich przepisów, a jeszcze bardziej wiedzy i świadomości na temat odnawialnych źródeł energii. Niewielu z nas wie, że już niedługo każdy będzie mógł uruchomić swoją własną przydomową elektrownię fotowoltaiczną, a nadmiar uzyskanej energii będzie mógł odsprzedać sąsiadowi. Jednak żeby tak się stało, ktoś musi wyprodukować panele fotowoltaiczne, ktoś inny je zamontować, a jeszcze ktoś inny uruchomić i serwisować. To wszystko są nowe miejsca pracy, a więc towar, na który dzisiaj występuje największy popyt.

Zielone miejsca pracy

Danuta Borkowska, dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Łosicach zaprezentowała sytuację na lokalnym rynku pracy, w kontekście zagrożeń i szans, jakie daje myślenie proekologiczne. Zdefiniowała pojęcie zielonych miejsc pracy odnosząc się do tego zagadnienia bardzo szeroko i podkreślając, że każde jedno stanowisko pracy może być przez nas uczynione „zielonym”, jeśli tylko przyłożymy większą wagę do ograniczania jego szkodliwego oddziaływania na środowisko.

Proekologiczne inwestycje

Henryk Brodowski, dyrektor SP ZOZ w Łosicach w prezentacji pod hasłem „Ekologia – wybór przyszłości” przybliżył proces cywilizacyjnego przeskoku w kontekście proekologicznej



modernizacji budynków ośrodka zdrowia w ostatnich latach. Inwestycje nie tylko dały miejsca pracy i sprawiły, że funkcjonowanie placówki stało się w ogromnym stopniu przyjazne dla środowiska, ale także wygenerowały ogromne oszczędności, a więc wymierne korzyści ekonomiczne dla instytucji i budżetu państwa.

Z kolei o tym, skąd pozyskać środki na proekologiczne inwestycje opowiedział Jacek Kędziński, główny specjalista WFOŚiGW. Natomiast Jacek Paluszkiwicz, prezes Zakładu Utylizacji Odpadów podkreślił, że właściwa gospodarka odpadami to czysty zysk.

Ireneusz Kaługa, reprezentujący Grupę Ekologiczną, pokazał, jak można łączyć pasję związaną z ochroną przyrody z pracą zawodową. Prowadzi on działalność, którą zdecydowanie można określić jako „zielone miejsce pracy”. Ma on też istotny wkład w edukację przyrodniczą, zwłaszcza w zakresie ornitologii. Jego zdjęcia obrazujące okazy ptaków, a zwłaszcza bocianów wzbudziły prawdziwy zachwyt i podziw.

Janusz Niedziółka, Okręgowy Inspektor Pracy Państwowej Inspekcji Pracy w Warszawie podkreślił, że ideałem jest, by miejsce pracy spełniało nie tylko wszystkie warunki określone zasadami BHP, ale także by było przyjazne środowisku.

W czasie dyskusji uczestnicy konferencji zgodzili się, że zielone miejsca pracy już niedługo będą stanowić znaczną część ofert pracy. Rola, jaką w regionie czystym ekologicznie mogą odegrać kwestie związane z wykorzystaniem odnawialnych źródeł energii, właściwą gospodarką odpadami czy też edukacją ekologiczną i ekoturystyką jest nieoceniona. – Co więcej wybór właśnie tej, zielonej drogi może być prawdziwym motorem napędowym rozwoju gospodarczego całego regionu – podkreślił Dariusz Napiórkowski, dyrektor delegatury mazowieckiego Urzędu Marszałkowskiego w Siedlcach.

Tematyka poruszana podczas konferencji wzbudziła ogromne zainteresowanie. Dyrektor siedleckiej filii WUP zapowiedział zorganizowanie w maju br. kolejnego spotkania pod hasłem „I Subregionalne Forum Ekologii. Aktywnie na rzecz zielonych miejsc pracy.”

Paweł Trojanowski,
filia WUP w Siedlcach

Rozwój gospodarczy przez synergie nauki i biznesu

Przedstawienie istoty zjawiska synergii w relacji nauka – biznes, prezentacja wyników badań oraz wymiana poglądów umożliwiających wskazanie obszarów, form i sposobów budowania współpracy to tematy przewodnie poruszane podczas styczniowej konferencji „Synergia nauki i biznesu”

Konferencja została zorganizowana przez Instytut Zarządzania i Marketingu, firmę szkoleniową WKK oraz Katolickie Radio Podlasie, przy aktywnej współpracy siedleckiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Uroczystego otwarcia konferencji dokonał prof. dr hab. Jarosław S. Kardas, dziekan Wydziału Nauk Ekonomicznych i Prawnych Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego (UPH) w Siedlcach. Referat pt. „Synergia – wynik współpracy i przedsiębiorczych postaw” wygłosiła dr Monika Jasińska reprezentująca Katedrę Zarządzania Przedsiębiorstwem UPH. Wśród prelegentów znaleźli się także przedstawiciele regionalnych przedsiębiorców.

Podczas konferencji zostały poruszone zagadnienia dotyczące zapotrzebowania na wiedzę w takich obszarach jak: zarządzanie, analiza rynku, analiza potrzeb kompetencyjnych czy badania na rzecz przedsiębiorstw. Istotnym elementem było zwrócenie uwagi na możliwości, jakie dają instytucje rynku pracy w zakresie pozyskiwania funduszy pozwalających na uruchomienie działalności gospodarczej oraz wzmocnienie postaw przedsiębiorczych. Dyrektor filii WUP Piotr Karaś podkreślił rolę praktyków w procesie edukacyjnym oraz aktywnego udziału studentów w praktykach zawodowych bezpośrednio u potencjalnych pracodawców.

Zidentyfikowano możliwości zaistnienia synergii na płaszczyźnie biznes – nauka w takich dziedzinach jak: tworzenie nowych linii produkcyjnych, nowatorskiego podejścia do zaspokajania potrzeb klientów, wzmacniania kreatywności czy ochrony własności intelektualnej. Te kwestie podkreślano były zwłaszcza w wystąpieniach Stanisława Staręgi, dyrektora Zakładu Zarządzania Jakością Polimex-Mostostal S.A. w Siedlcach oraz Elżbiety Michalak i Wojciecha Styś, reprezentujących Spółdzielczą Mleczarnię „Spomlek” w Radzynie Podlaskim. O roli przedsiębiorczości akademickiej i kreatywności w działaniach podejmowanych przez studentów mówiła mgr Maryla Karczewska-Czapska z Katedry Zarządzania Przedsiębiorstwem UPH.

Tematyka konferencji okazała się na tyle aktualna i obszerna, że uczestnicy domagali się kontynuowania poruszanych zagadnień w kontekście synergii w obszarach nauki i biznesu. Dyrektor Piotr Karaś zaproponował, by w przyszłości w program konferencji włączyć jeszcze jedną istotną sferę synergetycznych działań – samorząd terytorialny.

Konferencja „Synergia nauki i biznesu” była fragmentem projektu „Mazowieckie Forum Transferu Wiedzy”, współfinansowanego ze środków PO KL, Priorytet VIII, Poddziałanie 8.2.1.

opr. Paweł Trojanowski,
filia WUP w Siedlcach



Konferencja skupiła wielu przedstawicieli świata nauki i biznesu

Fot. K. Kowalczyk

KOBIETY W BIZNESIE

W ramach szóstej już edycji projektu „Akademia Przedsiębiorczości” finansowanej z Działania 6.2 PO KL, uczestnicy uruchomili w ub.r. 74 nowe mikroprzedsiębiorstwa. Monitoring i kontrole firm były okazją do przeprowadzenia krótkich wywiadów z niektórymi właścicielkami. Sondaż miał wykazać, jak funkcjonują na rynku jednoosobowe podmioty gospodarcze bezpośrednio po zrealizowaniu swoich przedsięwzięć inwestycyjnych



→ Nina Janicka

Gabinet Masażu i Rehabilitacji w Lutocinie

Kim są klienci i jaki jest zakres usług?

Klientami są głównie osoby z bólami kręgosłupa i stawów oraz potrzebujący relaksu i wyciszenia. W gabinecie staram się stworzyć odpowiedni nastrój: aromaterapia, muzyka i świece idealnie służą osobom spiętym i nerwowym. Dzięki temu podczas masażu każdy klient może chociaż na chwilę zapomnieć o problemach i codziennym życiu. Jednym z klientów jest sportowiec uprawiający piłkę ręczną. Potrzebuje on masażu zarówno po każdym treningu, jak i po zawodach. Najczęściej gabinet odwiedzają osoby ze zwyrodnieniami kręgosłupa i stawów. Staram się zlikwidować u nich wzmożone napięcie mięśniowe i dzięki ćwiczeniom utrzymać w dobrej sprawności mięśnie i stawy. Zabiegi fizyoterapeutyczne pozwalają wyeliminować bóle spowodowane uciskiem na korzenie nerwowe. Gabinet odwiedzają także dwie dziewczynki z wadami postawy. U jednej z nich występuje boczne skrzywienie kręgosłupa, natomiast druga ma kifozę piersiową (okrągłe plecy). Prowadzę z nimi ćwiczenia korekcyjne, które pomogą zlikwidować wady bądź zahamować rozwój choroby, a tym samym przywrócić prawidłową postawę ciała. Świadczę również usługi mobilne. Stałym klientem od czterech miesięcy jest pacjent po udarze mózgu z niedowładem połowicznym lewostronnym. Jego pierwotny stan był naprawdę bardzo ciężki. Lewa strona ciała była całkowicie bezwładna, natomiast prawa miała znaczne zaniki mięśniowe. Wiadomo, że u takich osób rehabilitacja jest długotrwała. Dzięki zabiegom pacjent zrobił niesamowite postępy. Miałam więc ogromną satysfakcję, kiedy zaczął stawiać pierwsze kroki. Klientami mojego gabinetu są też osoby po uszkodzeniu więzadła krzyżowego przedniego ACL, u których staram się

przywrócić pełną funkcję stawu kolennego (poprawa stabilizacji, koordynacji, siły mięśniowej oraz osiągnięcia pełnego zakresu ruchu). Ten krótki okres funkcjonowania gabinetu, dzięki udziałowi w projekcie każe mi z dużym optymizmem patrzeć w przyszłość.



→ Natalia Pietras

Centrum Terapii i Rozwoju Otis w Płońsku

Co firma może zaoferować?

Placówka oferuje kompleksową diagnozę i terapię logopedyczną wszystkich zaburzeń mowy, zajęcia dla dzieci i młodzieży z trudnościami w nauce pisania, czytania, liczenia, warsztaty z emisji i higieny głosu, rozwijanie umiejętności manualnych i grafomotorycznych, wsparcie merytoryczne i pedagogiczne dla dzieci z trudnościami i niepowodzeniami szkolnymi (nowoczesne i innowacyjne metody nauczania), zajęcia wspomagające rozwój psychoruchowy dzieci, warsztaty profilaktyki logopedycznej dla rodziców, wsparcie psychologiczne i pedagogiczne dla osób starszych. Ponadto zapewnia konsultacje i terapie prowadzone przez pedagogów specjalnych, poradnictwo psychologiczne dla osób w każdym wieku. Zajęcia prowadzone są w siedzibie firmy i w miejscu wskazanym przez indywidualnego klienta lub placówkę. Ważnym elementem terapii logopedycznych i pedagogicznych jest systematyczność – zajęcia najczęściej jeden lub dwa razy w tygodniu. Terapia może trwać (w zależności od rodzaju zaburzenia) od kilku miesięcy do kilku lat. Jako pierwsi do Centrum zgłosili się rodzice dzieci

z oddziałów przedszkolnych i klas pierwszych, aby przeprowadzić diagnozę logopedyczną lub pedagogiczną.

Jakie grupy dominują wśród odbiorców usług?

Dzieci w wieku szkolnym stanowią największą liczbę pacjentów. Kolejną grupą wiekową są dzieci w wieku trzech lat. To właśnie w tym okresie następują poważne zmiany w rozwoju dziecka, dlatego też zaniepokojeni rodzice profilaktycznie zgłaszają się po diagnozę. Wiele dzieci w tym wieku uczęszcza na zajęcia logopedyczne. W zajęciach uczestniczą również dorośli i młodzież. Są to osoby, które potrzebują terapii logopedycznej. Innowacyjne pomoce oraz profesjonalny sprzęt zakupione ze środków Unii Europejskiej w ramach projektu „Akademia Przedsiębiorczości VI” zapewniają profesjonalną i kompleksową opiekę logopedyczno-pedagogiczną.

Zamierzenia na najbliższą przyszłość?

W najbliższym czasie Centrum Terapii i Rozwoju Otis zamierza utworzyć grupę wsparcia dla osób jękaących się oraz grupowe szkolenia dla przyszłych i młodych rodziców z zakresu profilaktyki logopedycznej (zapobiegania wadom wymowy).



→ Marlena Domańska

Pracownia projektowa w Królewie

Jaka jest oferta firmy?

W ofercie pracowni znajdują się trzy główne typy usług specjalistycznych: wykonywanie kompleksowych projektów budynków, wykonywanie

kosztorysów i wycen dla inwestycji budowlanych oraz sporządzanie świadectw charakterystyki energetycznej. W zależności od potrzeb odbiorców usługi mogą być realizowane kompleksowo (co jest głównym zadaniem pracowni), bądź osobno jako uzupełnienie dokumentacji na każdym etapie inwestycji.

Jak ocenia Pani swój start w biznesie?

Pracownia ma już na koncie pierwsze zrealizowane projekty m.in.: przebudowy budynku socjalnego o pow. ok. 800 mkw., projekty budynków mieszkalnych i gospodarczych oraz kosztorys budynku użyteczności publicznej. Obszar działalności pracowni to głównie teren powiatu płońskiego, ale w zależności od atrakcyjności finansowej poszczególnych zleceń, obejmuje również powiaty ościennie, a nawet obszar całego województwa. Usługa skierowana jest do konkretnych klientów: inwestora, osoby fizycznej, dewelopera, samorządu terytorialnego, przedsiębiorcy, rolnika, którzy mają co najmniej wstępnie sprecyzowane pomysły na inwestycje.

Perspektywy rozwoju firmy?

Rynek powiatu płońskiego, pomimo kryzysu gospodarczego, ma charakter rozwojowy. Powstają nowe podmioty gospodarcze, a co się z tym wiąże infrastruktura, którą trzeba zaprojektować i wybudować. Buduje się drogi, ulice, parkingi, które również wymagają dokumentacji projektowej. Gminy Joniec, Nowe Miasto, Sochocin to gminy o charakterze rekreacyjnym. Malowniczy krajobraz, położenie w dolinach rzek Wkra i Sona przyciągają mieszkańców stolicy, którzy budują tu domy letniskowe. Rosnący popyt na usługi projektowe przełożył na możliwości istniejących już biur projektowych zarówno w aspekcie jakości usługi, jak i czasu realizacji. Stwarza to szansę na trwałe zaistnienie mojej pracowni. Jestem przekonana, że proponowana kompleksowa usługa projektowa – przy wykorzystaniu profesjonalnego sprzętu i oprogramowania – skierowana do grup o sprecyzowanych potrzebach, promowana poprzez nośniki dostępne na lokalnym rynku, znajdzie swoje miejsce i udział w tym rynku. Natomiast ciągła inwestycja w nowości, podwyższanie kwalifikacji, poszerzanie działalności poprzez udział w różnego rodzaju konkursach i targach branżo-

wych, pozwolą na utrzymanie wysokiego poziomu usług i dobrej sytuacji finansowej pracowni.



→ Karolina Baryga „p Opera” w Ciechanowie

Firma ma specyficzny i trudny, a zarazem ciekawy rodzaj działalności.

Stworzyłam program „Edukacyjne Spektakle Muzyczne”, aby prowadzić szeroko pojętą działalność kulturalno-edukacyjną dla dzieci w wieku od 2 do 12 lat, w przedszkolach i szkołach podstawowych, domach kultury, bibliotekach oraz w każdym innym miejscu, które kieruje swoją ofertą do dzieci. Razem z grupą profesjonalnych artystów jeździmy w trasy koncertowe z muzycznymi spektaklami o różnorodnej tematyce – począwszy od muzyki ludowej, poprzez utwory wojskowo-patriotyczne, koledy, utwory operowe, a skończywszy na spektaklu „Wakacyjny blues”. Poza ogromnym zaangażowaniem ze strony artystów, „Edukacyjne Spektakle Muzyczne” to kontakt ze słowem i muzyką wykonywaną zawsze na żywo. Ponadto poprzez spektakle prezentujemy barwne, oryginalne stroje teatralne dopracowane w najmniejszych szczegółach i konsultowane ze znawcami poszczególnych epok. Dotyczy to m.in. mundurów wojskowych z czasów I wojny światowej i okresu międzywojennego, zbroi rycerskiej z XV wieku, strojów szlacheckich, łowickich, mozartowskich.

Pierwsze sukcesy?

W czasie krótkiej obecności mojej firmy na rynku zdążyliśmy wystąpić z zespołem w ponad 70 placówkach edukacyjnych na terenie północnego Mazowsza, m.in. w Ciechanowie, Warszawie, Mławie, Przasnyszu, Pułtusk, Ostrołęce, Płocku, Olsztynie, a setki innych są już zaplanowane na 2013 rok. W naszej pracy edukacja odbywa się poprzez zabawę. Dzieci oglądając przedstawienie przenoszą się w baśniowy świat. Poznają różne postacie z baśni, z którymi

śpiewają, przeżywają przygody i pomagają im rozwiązywać problemy. Występujemy również dla osób niepełnosprawnych – to wspaniała publiczność. Zawsze możemy liczyć na ciepłe przyjęcie, aktywny udział i moc uśmiechów. Jednym z sukcesów był wyjazd w trasę koncertową do Norwegii za koło podbiegunowe na Lofoty, gdzie wystawialiśmy w języku norweskim nasz spektakl „Czy Mozart zatrudniłby beatboxera”? Spektakl spotkał się z gorącym przyjęciem, co zaowocowało dalszą współpracą.

Czy macie innych odbiorców oprócz dzieci?

Poza „Edukacyjnymi Spektaklami Muzycznymi”, wizytówką mojej działalności artystycznej jest muzyczny spektakl dla dorosłych pt: „p Opera Show!!!”, który miał swoją premierę 26 października 2012 roku w Powiatowym Centrum Kultury i Sztuki w Ciechanowie. „p Opera Show!!!” to spektakl muzyczny łączący muzykę rozrywkową z muzyką operową. Zabawne skecze, nowe aranżacje znanych hitów muzyki rozrywkowej i arii operowych oraz oryginalne kostiumy teatralne: Habanera z „Carmen” Bizeta utrzymana w stylu beatboxowo-hip-hopowym, elektryzująca aria Królowej nocy z „Czarodziejskiego Fletu” Mozarta to numer pełen elektroniki. Prowadzenie własnej firmy nie koliduje także z inną formą działalności artystycznej, jaką jest dla mnie praca w Filharmonii Narodowej w Warszawie. Nienormowany czas pracy jest zarówno atutem – zapewnia mi elastyczność w dysponowaniu czasem, jak i wadą – prowokuje do pracy 16 godzin na dobę. Zawsze jest coś do zrobienia: mail do wystania, przygotowanie bieżących materiałów do pracy, czy telefon do wykonania... Dziś wiem, że ciężka praca przynosi owoce. W mojej firmie o nazwie „p Opera” spełniam swoje marzenia razem z grupą artystów-przyjaciół, na których zawsze mogę liczyć. Razem tworzymy sztukę i dzielimy się nią z widzami. Nasza praca jest bardzo twórcza i ciekawa, dzięki czemu sprawia nam wiele satysfakcji. Zapraszam do odwiedzenia strony www.popera.pl, gdzie można znaleźć informacje dotyczące mojej działalności artystycznej.

Andrzej Długołęcki,
filia WUP w Ciechanowie

Wsparcie rekrutacji w subregionie ciechanowskim

Sklep z ofertami pracy

„Sklep z ofertami pracy” to działania skierowane do osób poszukujących zatrudnienia oraz pracodawców chcących uzyskać wsparcie w doborze wykwalifikowanych pracowników



Indywidualna rozmowa kwalifikacyjna

W 2012 roku filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Ciechanowie przeprowadziła 21 rekrutacji, w których wzięło udział 117 osób. Droga elektroniczną przesłano pracodawcom CV 34 kandydatów do pracy.

W lutym ub.r. pracownicy filii pomagali w doborze kandydatów na stanowiska operatorów wózków widłowych (trzy osoby). W marcu w siedzibie urzędu odbyły się rozmowy kwalifikacyjne z kandydatami na stanowiska szefów ochrony obiektów w Skarżynku i Ujazdówku w powiecie ciechanowskim. W rozmowach z pracodawcą udział wzięło pięć osób. Jedna osoba, której kwalifikacje i doświadczenie zawodowe zostały ocenione najwyżej, została wytypowana do zatrudnienia. Dzień wcześniej, część z zainteresowanych zawodowych CliPKZ i uczyła się, jak przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej z pracodawcą. Nasi pracownicy pomagali także w doborze kandydatów na stanowisko prezentera handlowego do działu komputerowego w salonie MediaExpert RTV/AGD/Multimedia w Ciechanowie. W indywidualnych rozmowach kwalifikacyjnych udział wzięło 12 osób. Pracodawca oczekiwał od kandydatów m.in. kompleksowej obsługi klientów oraz fachowego doradztwa, obsługi komputera, doświadczenia

na podobnym stanowisku, wysokiego poziomu kultury osobistej oraz zaangażowania. W wyniku rekrutacji dwie osoby wzięły udział w rozstrzygającym etapie.

Ponownie, w marcu ubiegłego roku, odbyły się dwudniowe rozmowy kwalifikacyjne z kandydatami na stanowisko kierownika regionalnego, zarządzającego wybranymi salonami MediaExpert w powiatach ciechanowskim i sąsiednich. Z kandydatami rozmawiał Grzegorz Tyluś, kierownik Działu HR firmy TERG Sp. z o.o., współwłaściciela sieci salonów. Główne wymagania postawione przed osobami zainteresowanymi objęciem funkcji kierownika regionalnego to: doświadczenie w pracy na podobnym stanowisku, umiejętność zarządzania zasobami ludzkimi oraz dbałość o standardy sieci i wizerunek firmy. Był to pierwszy etap rozmów w oparciu o badanie kompetencji. W rezultacie zostało wybranych czterech kandydatów, którzy przeszli do drugiego etapu – „zadanie do wykonania”. Po tym etapie nastąpił kolejny – w siedzibie spółki w Złotowie. Finalnie zatrudnienie znalazła jedna osoba.

W maju pracownicy CliPKZ, ponownie udzielili wsparcia o charakterze organizacyjnym firmie MediaExpert RTV/AGD/Multimedia w Ciechanowie, która poszukiwała pracowników na stanowisko prezentera handlowego

w dziale AGD. Na spotkanie z komisją rekrutacyjną zgłosiło się 10 osób. Każda z nich odbyła indywidualną rozmowę z pracodawcą na temat szczegółowych warunków zatrudnienia. W efekcie dwie osoby, których kwalifikacje, doświadczenie zawodowe oraz umiejętności zostały najwyżej ocenione, wzięły udział w decydującym etapie procesu rekrutacyjnego. Ponadto z inicjatywy Dariusza Kiełbasy, prezesa zarządu Budmat Auto 2 Sp. z o.o. z siedzibą w Ciechanowie, nawiązano współpracę w zakresie doboru i wstępnej selekcji kandydatów na stanowisko specjalisty ds. sprzedaży samochodów. Za pośrednictwem ciechanowskiej filii WUP zainteresowani tą ofertą mieli możliwość kontaktu z pracodawcą.

W czasie Dnia Otwartego WUP w „Sklepie z ofertami pracy”, mieszkańcy naszego subregionu spotkali się z przedstawicielami firm m.in. Metaltechu, ING, PZU Życie SA, policji. Zorganizowano również rozmowy kwalifikacyjne dla kandydatów na stanowisko zbrojarza w firmie STAL-MAR z siedzibą w Otrębusach.

W sierpniu dwukrotnie udzielono wsparcia merytoryczno-organizacyjnego firmie „URWIS” Sp. z o.o. z siedzibą w Brodnicy, która poszukiwała brukarzy i pomocników brukarzy do pracy w Ciechanowie.

W październiku, w ramach ustaleń z pracodawcami, którzy poszukiwali kandydatów na pracowników w Centrum Handlowym „Marcredo Center” we Władysławowie (powiat ciechanowski), pracownicy udzielali wsparcia merytorycznego.

W ramach działań na rzecz integracji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Ciechanowie zorganizowała osiem spotkań o charakterze rekrutacyjnym, w których udział wzięły 33 osoby z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności.

Irena Drązkiewicz,
filia WUP w Ciechanowie

PIĘĆDZIESIĄTKA ZOBOWIĄZUJE

Na ekrany kin wszedł niedawno kolejny film o Bondzie i aż trudno uwierzyć, że kultowy agent przekroczył pięćdziesiątkę. W dodatku nic nie wskazuje na to, aby ten żwawy senior wybierał się na emeryturę. Co ciekawe, w czasie, gdy superbohater zabiera się do kolejnej misji, u nas wydłużamy wiek emerytalny. Może to znak dla obecnych pięćdziesięciolatków, że i oni mogą jeszcze stanąć na wysokości zadania i coś osiągnąć?

Od dłuższego czasu obserwujemy trend, który jest nieubłagany – osoby 50+ stanowią coraz liczniejszą część społeczeństwa. Dlatego w kontekście polityki senioralnej i zatrudnieniowej szczególnie istotne jest przełamywanie ciągle utrzymującego się stereotypu, że człowiek w tzw. wieku dojrzałym przestaje być wydolny zawodowo. To właśnie pięćdziesięciolatek ma wiedzę, doświadczenie, jest lojalny. Dojrzałość, którą posiada, pozwala patrzeć z dystansem na bieżącą, czasem bardzo trudną sytuację i wybrać najwłaściwszą metodę postępowania. Osoby 50+ często stanowią potencjał w szeroko rozumianych usługach – dostosowane wiekiem do wieku klientów, świetnie sprawdzają się w roli doradców czy agentów... to nic, że głównie ubezpieczeniowych.

Dwa porządki

Na rynku pracy, tak jak w najnowszym „Bondzie”, zderzają się dwa porządki, tzw. stara szkoła i nowoczesność. Oczywiście zawsze będzie potrzeba zatrudniania młodych pracowników, którzy z czasem uzyskają potrzebne kompetencje. Jednak w szerszej perspektywie nową wiedzę będzie można spożytkować tylko opierając się na wieloletnim doświadczeniu. Co więcej, dzisiejszych pięćdziesięciolatków mających bogatą praktykę zawodową i osobistą, życie nauczyło, że nie ma rzeczy nie do zrobienia – wystarczy tylko znaleźć sposób. I to właśnie o tych i innych zaletach wieku średniego należy przypominać pracodawcom, którzy w nadchodzących latach coraz częściej będą mieli do czynienia ze starszymi pracownikami.

Przykładem dobrej praktyki mogą być działania Urzędu Pracy m. st. Warszawy, który mimo topniejącego budżetu podjął decyzję, aby jedne z ostatnich środków finansowych w 2012 roku przeznaczyć na dodatkowe wsparcie osób bezrobotnych właśnie po pięćdziesiątkę.

Podczas akcji informacyjnej zorganizowanej we współpracy z partnerami (w tym Związkiem Pracodawców Warszawy i Mazowsza) i w trakcie bezpośrednich spotkań z przedstawicielami firm, urząd przypominał swoim klientom o profitach wiążących się z zatrudnianiem osób 50+, zarówno tych wynikających z zastosowania rozwiązań prawnych, takich jak zwolnie-

firm, które w przyszłości będą bazować na umiejętnościach doświadczonych pięćdziesięciolatków. Z kolejnym zadaniem pracowników 50+ jest odzyskanie wiary we własne możliwości oraz wzięcie odpowiedzialności za własną karierę. I w końcu, gdzieś pośrodku, jest miejsce dla urzędów pracy, które wraz z partnerami powinny nieustannie inicjować i koordy-

„Dzisiejszych pięćdziesięciolatków mających bogatą praktykę zawodową i osobistą, życie nauczyło, że nie ma rzeczy nie do zrobienia – wystarczy tylko znaleźć właściwy sposób

nie z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy czy przeniesienie wypłat zasiłków chorobowych na ZUS, jak i związanych z ustawowymi możliwościami redukcji kosztów przy zatrudnieniu osób należących do grupy znajdującej się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W efekcie, tylko w ramach subsydiów, sporządzono ponad sto umów o refundację kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy, prace interwencyjne oraz staże.

Efekty działań wspierających grupę 50+ nie będą może widoczne od razu, mimo to z całą pewnością warto je kontynuować. Przykład Urzędu Pracy m. st. Warszawy pokazuje, że zaangażowanie rezerwowych pieniędzy jest dobrym sposobem na wyhamowanie napływu osób bezrobotnych.

Pięćdziesiątka zobowiązuje

To cieszy szczególnie w dobie wyraźnego spowolnienia gospodarczego i w sytuacjach masowych zwolnień pracowniczych, które powodują, że niebo, nie tylko Bondowi, wali się na głowę. Podsumowując: pięćdziesiątka zobowiązuje, a to zobowiązanie powinno dotyczyć zarówno pracodawców, jak i pracowników. Przedsiębiorcy powinni dalej wykazywać się biznesową dalekowzrocznością i podejmować wysiłki na rzecz mądrego zarządzania wiekiem w strukturach

nować operacje wspomagające obie strony. Tak, by mogły znówu sobie nawzajem zaufać i wspólnie skonfrontować się z twardą rzeczywistością na niełatwym rynku pracy.

Katarzyna Skłodowska,
Urząd Pracy m. st. Warszawy



James Bond też jest po pięćdziesiątkę. I wygrywa

Rok pod znakiem pracy

Według chińskich przepowiedni rok 2013 ma być rokiem Węża. Powszechnie nie kojarzy się on raczej z niczym pozytywnym, ale z drugiej strony wąż może symbolizować także sukces, który zawdzięcza przypisywanemu mu sprytowi oraz odwadze i cierpliwości. Jaki będzie więc 2013 rok? Jak to i w horoskopach, i w życiu bywa, dla każdego nieco inny. Za to jedno jest pewne – najbliższy czas wszystkim będzie upływał pod znakiem szeroko pojętej pracy. Także Urzędowi Pracy m. st. Warszawy i, miejmy nadzieję, również jego klientom

Według ekspertów w ubiegłym roku redukcje zatrudnienia w przedsiębiorstwach były umiarkowane. Pracodawcy wierzyli, że spowolnienie nie będzie trwało długo i starali się zatrzymać pracowników na stanowiskach.

Fala bezrobotnych

Tymczasem okazuje się, że koniunktura nadal się pogarsza, co dla właścicieli wielu firm oznacza konieczność przystosowywania się do zaistniałych warunków i niestety często skutkuje zmniejszaniem stanu zatrudnienia. Zgodnie z danymi Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej stopa bezrobocia rejestrowanego w całym kraju wyniosła w końcu grudnia 2012 roku 13,3 proc., a prognozy na następne miesiące również nie napawają optymizmem. Nawet Warszawa, chociaż może pochwalić się stosunkowo niezłą sytuacją na tle innych miast, coraz dotkliwiej odczuwa skutki gospodarczego zastoju. Do ewidencji Urzędu Pracy m. st. Warszawy od dłuższego czasu systematycznie napływa fala bezrobotnych, w tym między innymi osoby, które utraciły zatrudnienie w ramach redukcji etatów czy zwolnień grupowych, przeprowadzanych zarówno w sektorze prywatnym, jak i w publicznym. Inną grupę osób rejestrujących się w urzędzie stanowią byli pracownicy mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, którym wyga-

sają nieprzedłużane umowy na czas określony.

Trudny, pracowity czas

W związku z powyższym, dla urzędu rozpoczął się czas wzmózonego wysiłku na rzecz łagodzenia negatywnych skutków obserwowanego trendu oraz intensyfikacji działań, choćby w minimalnym stopniu zapobiegających dalszemu pogłębianiu się trudności na rynku pracy.

Na szczęście nie w całej stolicy zapanowała stagnacja i wciąż jeszcze jest wiele firm, które nadal wykazują zainteresowanie zatrudnianiem i współpracą w zakresie pozyskiwania kandydatów, także przy wykorzystaniu finansowego wsparcia urzędu. I tutaj pojawia się jedno z najważniejszych zadań, przed którym staje obecnie Urząd Pracy m. st. Warszawy – przypominanie stałym klientom i informowanie nowych, że cięcie kosztów przez zamrażanie miejsc pracy i redukcje zatrudnienia niekoniecznie musi być najlepszym wyjściem dla ratowania sytuacji.

Budżet na pomoc

Zawsze trzeba brać pod uwagę, że stan rzeczy w każdej chwili może ulec poprawie. Wówczas, zamiast tracić czas i trwonić pieniądze na kolejne rekrutacje oraz wdrażanie nowego personelu do realizacji zadań w firmie, lepiej skorzystać z możliwości, jakie daje partycypacja w programach dofinansowań przy zatrudnianiu osób zarejestrowanych jako bezrobotne.

A tegoroczny budżet przeznaczony na ten cel jest znaczny.

Pomimo, że urzędy pracy na terenie całego kraju otrzymały pod choinkę całkiem spory zastrzyk finansowy na rzecz promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej, należy pamiętać, że chodzi nie tylko o to, aby wydać sporą sumę pieniędzy, ale by zrobić to w sposób przemyślany i efektywny.

Urząd Pracy m. st. Warszawy, który wykazuje wysoki wskaźnik efektywności w obszarze zatrudnienia subsydiowanego, w tym roku przewiduje zorganizowanie prawie 2 tys. miejsc stażowych, czyli o kilkaset więcej niż w ubiegłym roku. Zwiększony został też znacznie udział środków na cieszące się powodzeniem zatrudnienie w ramach refundacji kosztów wyposażenia i doposażenia stanowisk pracy oraz na prace interwencyjne i szkolenia.

Dzięki tym formom wsparcia łatwiej będzie pogodzić potrzeby bezrobotnych z oczekiwaniami pracodawców, którzy przy stosunkowo niskim wkładzie własnym, podobnie jak w poprzednich latach będą mogli zyskać przeszkolonych pracowników i postawić na rozwój.

Chociaż nikt nie spodziewa się, by polska gospodarka w ciągu najbliższych miesięcy wykonała nagły zwrot o 180 stopni, to dość zasobny portfel Urzędu Pracy m. st. Warszawy i efektywne zarządzanie jego zawartością stwarzają dobrą okazję, by nieco ograniczyć rozwój niekorzystnych tendencji na rynku. Jeśli pracodawcy w porę wykorzystają daną sobie szansę, wówczas rok 2013 może jeszcze upłynąć pod znakiem pracy. Czego wszyscy sobie życzymy.

Katarzyna Skłodowska,
Urząd Pracy m. st. Warszawy

蛇

Praca jest najważniejsza

Rozmowa z Anną Grzywacz, dyrektorką projektu „Cel Praca – aktywność zawodowa szansą dostępu do zatrudnienia”, współfinansowanego z Poddziałania 6.1.1 PO KL

Kto mógł wziąć udział w szkoleniach?

Warunkiem zakwalifikowania się do udziału w projekcie, realizowanym przez Zakład Doskonalenia Zawodowego w Kielcach Centrum Kształcenia Zawodowego w Radomiu, był status osoby bezrobotnej. W grupie docelowej znalazły się więc kobiety i mężczyźni powyżej 45. roku życia, będące w trudnej sytuacji na rynku pracy, ale również młodzi bezrobotni do 25. roku życia. Wśród uczestniczek i uczestników projektu byli ci, którzy utracili zatrudnienie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy oraz osoby niepełnosprawne, w tym z dysfunkcją słuchu. Z myślą o nich zakupiona została pętla indukcyjna, wykorzystana do prowadzenia zajęć. Nie zawężaliśmy natomiast grona uczestniczek i uczestników projektu pod względem wykształcenia, dając szansę zdobycia nowych umiejętności zawodowych zarówno osobom o niskich kwalifikacjach, jak i posiadającym wyższe wykształcenie. Dziś bowiem fakt posiadania tytułu magistra nie gwarantuje miejsca pracy raz na zawsze.

Projekt charakteryzował się szerokim zakresem form wsparcia.

Oprócz doradztwa zawodowego i wsparcia psychologicznego, osoby zakwalifikowane do udziału w projekcie uczestniczyły w warsztatach z zakresu technik aktywnego poszukiwania pracy oraz umiejętności planowania, organizowania i kierowania własnym rozwojem. Odbity się też warsztaty poświęcone technologiom informacyjnym jako źródłom samodzielnego i szybkiego zdobywania wiedzy. Spośród trzystu bezrobotnych kobiet i mężczyzn, którzy wzięli udział w projekcie, dziesięć osób wzięło udział w trzymiesięcznych stażach zawodowych.

Jakich wniosków i spostrzeżeń dostarczyła realizacja projektu?

W oparciu o ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych na Mazowszu oraz ankiety prowadzone przez

Powiatowy Urząd Pracy w Radomiu, przygotowaliśmy dziewięć rodzajów szkoleń zawodowych w ramach tego projektu, pozwalających zdobyć konkretne kwalifikacje m.in.: opiekunki domowej, ogrodnika terenów zielonych, kierowcy wózków jezdniowych, spawacza, elektryka z uprawnieniami do 1 kV. Niektóre z nich połączone zostały w kompatybilne bloki, co zwiększało szanse na znalezienie zatrudnienia. Na przykład można było zdobyć prawo jazdy kategorii B wraz z uprawnieniami sprzedawcy z obsługą kas fiskalnych czy kelnera-barmana z branżowym językiem angielskim.

Sądząc po zainteresowaniu poszczególnymi kursami organizowanymi w Radomiu oraz w naszej jednostce w Nowym Mieście nad Pilicą, można wnioskować, że projekt okazał się strzałem w dziesiątkę. W ankietach ewaluacyjnych, a także w prywatnych rozmowach uczestnicy szkoleń bez względu na wiek, płeć czy wykształcenie podkreślali trafność oferty szkoleniowej z konkretnymi i atrakcyjnymi na rynku pracy zawodami. Ze swojej strony dziękujemy uczestniczkom i uczestnikom tego projektu za okazane nam zaufanie. Jednocześnie życzymy jak najszybszego wykorzystania zdobytej wiedzy w zrealizowaniu marzeń zawodowych. Jestem przekonana, że tak się stanie.

Realizowanie szkoleń współfinansowanych z funduszy unijnych służy przede wszystkim mieszkańcom Radomia i subregionu radomskiego, ale stanowi również cenne doświadczenie dla Zakładu Doskonalenia Zawodowego?

Jesteśmy wiodącą instytucją szkoleniową w regionie radomskim z ponad 65-letnią tradycją. Jednocześnie staramy się być nowoczesni i konkurencyjni w warunkach gospodarki rynkowej, a przede wszystkim chcemy cały czas być potrzebni w środowisku, w którym funkcjonujemy. Dlatego w bogatej i różnorodnej ofercie edukacyjno-szkoleniowej wychodzimy naprzeciw oczekiwaniom osób dorosłych, które chcą podnieść swoje

kwalifikacje zawodowe, zmienić zawód bądź zdobyć nowe umiejętności, by odnaleźć się na rynku pracy. Możliwości takie stwarza nam między innymi zaangażowanie w realizację przedsięwzięć współfinansowanych z funduszy unijnych. Korzyści są obopólne. My zdobywamy cenne doświadczenia w sferze planowania oferty edukacyjnej, zarządzania, promowania i rozliczania środków unijnych, natomiast setki mieszkańców Radomia i subregionu radomskiego w skali roku obejmujemy ważnym dla nich, całkowicie bezpłatnym wsparciem szkoleniowym i doradczym.

Barbara Pikiewicz,
Centrum Kształcenia Zawodowego
w Radomiu



Anna Grzywacz



Ogrodnik terenów zielonych to poszukiwany fachowiec na rynku pracy



W ramach projektu zorganizowane zostały trzy szkolenia dla spawaczy

Targi, szkolenia, prezentacje firm

Od kilkunastu lat w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego działa biuro karier – Biuro Karier i Monitorowania Losów Absolwentów. Biuro pomaga studentom i absolwentom znaleźć zatrudnienie w wyuczonym zawodzie



W biurze karier na studentów czekają oferty praktyk i staży

Studenci znajdują w biurze różnorodne oferty praktyk i staży, które udostępniane są w internetowym serwisie biura karier. Portal Biuro Karier jest serwisem dla studentów i absolwentów SGGW, w którym znajdują się informacje o aktualnych projektach rekrutacyjnych firm, porady, różnorodne informacje z rynku pracy. Jest to nowoczesna platforma komunikacji pomiędzy środowiskiem akademickim a biznesem, która pomaga w nawiązywaniu bezpośrednich relacji pomiędzy studentami i absolwentami a pracodawcami.

**Biuro Karier i Monitorowania Losów Absolwentów
Szkoly Głównej Gospodarstwa Wiejskiego**

ul. Nowoursynowska 166, 02-787 Warszawa

22 593 10 00

www.sggw.pl

Biuro organizuje szkolenia dla studentów uczelni. Dużą popularnością cieszył się cykl szkoleń „Autopromocja na rynku pracy”, który odbywał się w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet IV „Szkolnictwo wyższe i nauka”.

Szkolenia odbywały się w trzyletnim cyklu, skorzystało z nich ponad 500 studentów SGGW. Pomagają one w zdobyciu i usystematyzowaniu wiedzy z zakresu technik rekrutacyjnych, wykorzystywaniu źródeł informacji o rynku pracy, budowaniu pewności siebie, wyznaczaniu priorytetów, komunikacji i prezentacji osobistej oraz zarządzaniu czasem.

Studenci biorący udział w zajęciach między innymi przygotowują dokumenty aplikacyjne, uczą się, w jaki sposób skutecznie zaprezentować swoje umiejętności podczas rozmów kwalifikacyjnych oraz biorą udział w Assessment Centre, podczas

którego selekcjonerzy chcą zazwyczaj poznać różne cechy kandydatów.

Wiosną na terenie uczelni są organizowane targi pracy. Ostatnia ich edycja odbyła się w marcu ubiegłego roku pod nazwą „Pracodawca marzeń” i zgromadziła takie firmy jak: Unilever, Coca-Cola HBC, Nestle, Novartis, Jeronimo Martins, De Laval. W trakcie spotkań z przedstawicielami potencjalnego pracodawcy studenci poznają charakter działalności firm, rozmawiają z pracownikami na różnych stanowiskach i z różnych działów. Często są to absolwenci SGGW, którzy po zakończonych praktykach otrzymali ofertę stałej pracy w firmie i dzielą się swoimi doświadczeniami z młodszymi kolegami.

W ubiegłym roku Biuro Karier współorganizowało Akademickie Targi Pracy Jobbing, które zgromadziły liczne grono pracodawców i osób odwiedzających targi.

Na tragach dostępna była również bogata oferta warsztatowo-szkoleniowa dla studentów. Chętni mogli bezpłatnie korzystać z porad psychologów i doradców zawodowych, przygotować dokumenty aplikacyjne pod okiem fachowców i profesjonalnie przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej.

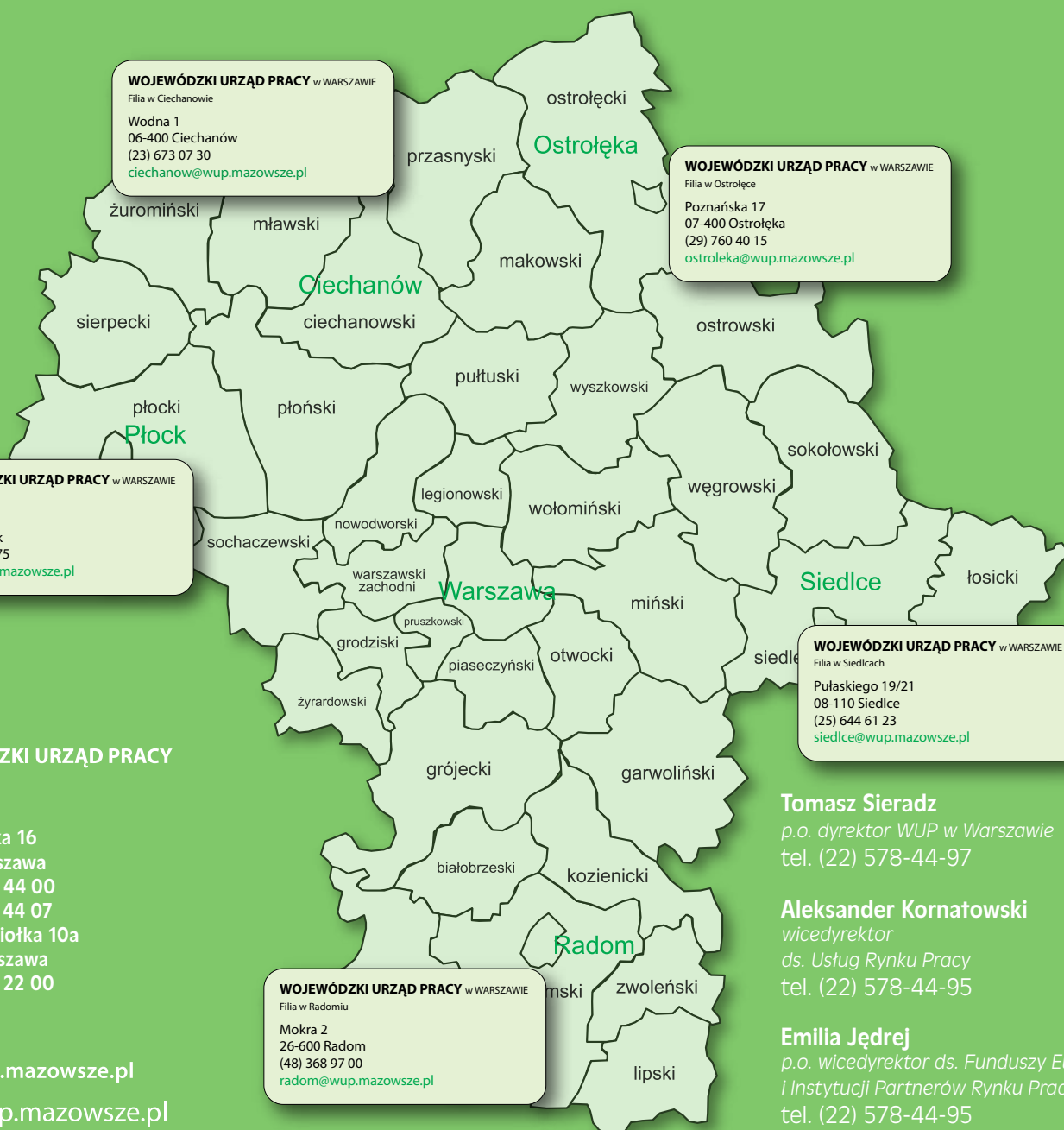
W ciągu roku akademickiego studenci mają okazję zdobywać różnorodne umiejętności na organizowanych na terenie uczelni prezentacjach firm, które przybierają ciekawe formy. Akademia Wiedzy Praktycznej MARS, która odbywa się regularnie od kilku lat przyciąga wielu studentów swoją ciekawą tematyką i sposobem przekazu. Dodatkową atrakcją są liczne konkursy i nowatorskie projekty, które proponuje pracodawca.

W obecnej trudnej sytuacji na rynku pracy nasze biuro prowadzi działania monitorujące sytuację absolwentów, gromadzi opinie dotyczące losów zawodowych i ich przygotowania do pracy w zawodzie.

Bożena Opic,
Biuro Karier i Monitorowania
Losów Absolwentów SGGW



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE

ul. Młynarska 16
01-205 Warszawa
tel. (22) 578 44 00
fax (22) 578 44 07
ul. Erazma Ciołka 10a
01-402 Warszawa
tel. (22) 532 22 00

wup@wup.mazowsze.pl
www.wup.mazowsze.pl

Tomasz Sieradz
p.o. dyrektor WUP w Warszawie
tel. (22) 578-44-97

Aleksander Kornatowski
wicedyrektor
ds. Usług Rynku Pracy
tel. (22) 578-44-95

Emilia Jędrej
p.o. wicedyrektor ds. Funduszy Europejskich
i Instytucji Partnerów Rynku Pracy
tel. (22) 578-44-95



BEZROBOCIE NA MAZOWSZU

Stan w końcu grudnia 2012 roku

