

Mazowiecki Rynek Pracy

BIULETYN WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W WARSZAWIE
EGZEMPLARZ BEZPŁATNY

www.wup.mazowsze.pl

sierpień 2006



Mobilny autobus

czyt. str. 4



Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

ul. Młynarska 16
01-205 Warszawa
tel. (22) 578-44-00
wup@mazowsze.pl
www.wup.mazowsze.pl

Dyrektor WUP w Warszawie:

TADEUSZ JAN ZAJĄC

tel. (022) 578-44-89

Wicedyrektor ds. Regionalnej
Polityki Rynku Pracy i Funduszy
Strukturalnych:

EDWARD MAREK WRONIEWSKI

tel. (022) 578-44-95

Wicedyrektor ds. Poradnictwa
Zawodowego i Pośrednictwa Pracy:

MACIEJ ECKARDT

tel. (022) 578-44-94



foto: Agnieszka Sobleska

Telefony:

(29) 760-52-48 (tel/fax)

(29) 760-40-15 (tel)

(29) 760-30-70 (tel/fax)

wawuos@praca.gov.pl

Telefony:

(48) 384-06-21

(48) 384-06-22

(48) 384-06-23

(48) 384-06-24 (fax)

radom@wup.mazowsze.pl

Filia WUP w Ciechanowie

Dyrektor: **Elżbieta Szymanik**

ul. Wodna 1

06-400 Ciechanów

Telefony:

(23) 673-07-30 (tel)

(23) 673-07-31 (tel)

(23) 673-07-32 (fax)

ciechanow@wup.mazowsze.pl

wawuci@praca.gov.pl

Filia w Ciechanowie obejmuje działaniem powiaty: ciechanowski, mławski, płoński i żuromiński.

Filia WUP w Ostrołęce

P.o. dyrektora: **Krystyna Szymoła**

ul. Poznańska 17

07-400 Ostrołęka

Filia w Ostrołęce obejmuje działaniem powiaty: makowski, Ostrołęka-miasto, ostrołęcki, ostrowski i przasnyski.

Filia w Płocku

p.o. Dyrektora: **Piotr Dyśkiewicz**

ul. Chopina 56

09-402 Płock

Telefony:

tel/fax: (0-24) 264-03-75; 264-03-76

wawupl@praca.gov.pl

Filia w Płocku obejmuje działaniem powiaty: gostyniński, Płock-miasto, płocki i sierpecki.

Filia w Radomiu

Dyrektor: **Ryszard Wiosna**

ul. Mokra 2

26-600 Radom

Filia w Radomiu obejmuje działaniem powiaty: białobrzeski, kozienicki, lipski, przysuski, Radom-miasto, radomski, szydlowiecki i zwolenicki.

Filia w Siedlcach

Dyrektor: **Antoni Marcin Kulicki**

ul. Pułaskiego 19/21

08-110 Siedlce

Telefony:

(25) 644-61-22

(25) 644-61-23

(25) 632-73-21

(25) 632-73-18 (tel/fax)

wawusi@praca.gov.pl

Filia w Siedlcach obejmuje działaniem powiaty: łosicki, Siedlce-miasto, siedlecki i sokołowski.

Szanowni Państwo!

Dokładnie dwa lata temu oddaliśmy do państwa rąk pierwszy numer Biuletynu Informacyjnego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie. Mam nadzieję, że pismo to spełnia Państwa oczekiwania, a poruszane w nim tematy są istotne dla mazowieckiego rynku pracy. Przez cały czas staramy się przedstawiać Państwu działania i efekty ciężkiej pracy, której zwieńczeniem ma być zmniejszenie bezrobocia, zwłaszcza w regionach najbardziej zagrożonych tym zjawiskiem.



Przypominam Państwu, że z chwilą wstąpienia Polski do Unii Europejskiej działalność urzędów pracy zyskała nowy, niezwykle ważny instrument wsparcia w postaci funduszy strukturalnych. Dzisiaj mamy już efekty wykorzystania unijnych środków. W znaczny sposób wpływają one na wyrównanie szans na rynku pracy, ograniczanie bezrobocia i rozwój przedsiębiorczości. Dlatego wyodrębniliśmy część biuletynu, która promuje działania WUP współfinansowane z EFS.

Zachęcam Państwa do współpracy i wymiany doświadczeń związanych z funkcjonowaniem rynku pracy i problemów, z którymi spotykamy się rozwiązując bolączki bezrobotnych i osób zagrożonych utratą pracy. Przykładem tej współpracy mogą być artykuły poświęcone działaniom Gminnego Centrum Informacji w Broku, Caritas Archidiecezji Warszawskiej, czy Powiatowych Urzędów Pracy w Piasecznie i Legionowie.

Nasz Biuletyn jest doskonałym miejscem do otwartej partnerskiej dyskusji na temat działania rynku pracy i wprowadzania nowatorskich rozwiązań zmierzających do poprawy sytuacji osób, które nie radzą sobie z problemem bezrobocia.

Z poważaniem
Tadeusz Jan Zając

Dyrektor
Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Warszawie

Filia WUP w Ciechanowie ma nową siedzibę

Od 1.09.2006 r. Filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Ciechanowie ma nową siedzibę. Dotychczas Urząd zajmował pomieszczenia na 4 piętrze w gmachu przy ul. 17 Stycznia 7, **obecnie siedziba mieści się w budynku przy ul. Wodnej 1**. Numer tel. centrali 023-673-07-30; 023-673-07-31, numer faxu 023-673-07-32.

Wakacyjna praca dla młodzieży

Do końca września trwa Wakacyjna Giełda Pracy dla Młodzieży „Lato 2006”. Organizatorem akcji są Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Młodzieżowa Agencja Pracy, Młodzieżowe Biuro Pracy OHP i Stowarzyszenie „Otwarte Drzwi”. Deklarację o współpracy organizatorzy podpisali w czerwcu.

Dla pozyskania ofert pracy WUP w Warszawie, jak co roku współpracuje z kilkunastoma pracodawcami m.in. z firmami Impel HR Service Sp. z o.o., Market Share, Simplika, McDonald's, Jobexpert.pl, Allbecon Polska Sp. z o.o., WORKER Sp. z o.o., Polskie Centrum Marketingowe Sp. z o.o., Logi-Pack Malpak Sp. z o.o., Progres Sp. z o.o., Związek Sadowników RP, Carrefour Polska Sp. z o.o., Stefański Paweł Advanced Financial Solutions Sp. z o.o., Leader Service Sp. z o.o.

Oferty są przeznaczone dla osób, które ukończyły 17 lat. Dotychczas do WUP w Warszawie wpłynęły 24 oferty na 3000 miejsc pracy. Najczęściej są to stanowiska: kasjerka, hostessa, pracownik restauracji, prezeniterka produktu, osoby do rozdawania ulotek, konsultant telefoniczny, konfekcjonier, pracownik hali, fakturyzista, pracownik hali w marketach budowlanych, osoby do zbioru owoców, pracownik działów przemysłowych i spożywczych w hipermarkecie.

Każdego kto chce jeszcze skorzystać z ofert zapraszamy do „Sklepu z pracą” WUP Warszawa ul. Ciołka 10a, 10-402 W-wa, tel. 532-22-25, tel./ fax: 532-22-05 e-mail: praca@wup.mazowsze.pl

(kor)

British Day

W dniach 18-19 października 2006r. w Pałacu Kultury i Nauki, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie wspólnie z Urzędem Pracy m.st. Warszawy organizuje trzecią edycję Międzynarodowych Targów Pracy. W ramach targów 19 października 2006r. zostanie przeprowadzony projekt pn. „British Day” realizowany we współpracy z brytyjskimi służbami zatrudnienia – Jobcentre Plus.

Ideą jest udzielenie szerokiej informacji o życiu i pracy w Wielkiej Brytanii osobom zainteresowanym podjęciem zatrudnienia w tym kraju. Prezentowane informacje będą obejmowały zagadnienia dotyczące rynku pracy, ubezpieczeń, podatków itp.

W przedsięwzięciu weźmie udział ok. 20 wystawców - przedstawicieli pracodawców, urzędów pracy, instytucji ubezpieczeniowych i podatkowych. Części wystawienniczej towarzyszyć będą rozmowy rekrutacyjne prowadzone przez angielskich pracodawców z osobami poszukującymi zatrudnienia. Pracodawcy będą rekrutować głównie na stanowiska związane ze sprzedażą, produkcją, branżą hotelarsko-gastronomiczną i transportową.

Beata Świercz
CIIPKZ

Biuletyn Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie

Redakcja, opracowanie graficzne, skład i łamanie: Wydział ds. Promocji i Partnerstwa Lokalnego – Aleksander Kornatowski, Agnieszka Sobieska.

Korekta: Grażyna Mazur, Paweł Sęktas

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Nakład 700 egz. Wydawnictwo bezpłatne.

Adres redakcji: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, ul. Młynarska 16, 01-205 Warszawa. E-mail: rzecznik@wup.mazowsze.pl

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

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie w Internecie: <http://www.wup.mazowsze.pl>

Mobilny autobus przyjedzie do Warszawy

Praca w Unii Europejskiej

Komisja Europejska ogłosiła rok 2006 „Europejskim Rokiem Mobilności Pracowników”. W ramach tej inicjatywy realizowany będzie międzynarodowy projekt, w którym uczestniczyć będą publiczne służby zatrudnienia z 9 krajów - Francji, Niemiec, Finlandii, Łotwy, Czech, Węgier, Włoch, Belgii i Polski. Projekt zakłada przejazd Mobilnego Autobusu przez terytorium ww. krajów. W każdym kraju zaplanowano przynajmniej jeden postój Mobilnego Autobusu.

Miejszem jednodniowego postoju Mobilnego Autobusu w Polsce będzie Warszawa. W tym czasie jako działanie towarzyszące zostanie zorganizowany „Dzień mobilności”.

Nadrzędnym celem projektu jest:

- promowanie europejskiego wymiaru mobilności i wiedzy na temat korzyści związanych z mobilnością przestrzenną i zawodową,
- upowszechnianie usług EURES i podnoszenie świadomości wśród polskiego społeczeństwa na temat możliwości jakie oferuje europejski rynek pracy,
- upowszechnianie usług publicznych służb zatrudnienia wobec poszukujących pracy i bezrobotnych w zakresie poszukiwania pracy w kraju,
- dostarczanie aktualnych informacji na temat warunków życia i pracy w Irlandii i Hiszpanii.

W trakcie imprezy przeprowadzone zostaną następujące działania:

- dostarczanie materiałów informacyjnych na temat usługi EURES, warunków życia i pracy w krajach EOG, sposobów poszukiwania pracy w kraju i za granicą, pracy sezonowej dla studentów, staży absolwenckich za granicą, otwierania własnej działalności gospodarczej w krajach EOG, koordynacji systemów zabezpieczeń na terytorium EOG,
- udzielanie porad indywidualnych dotyczących zagadnień związanych z mobilnością i usługą EURES,
- prezentacja krajowych i zagranicznych ofert pracy,
- pokaz filmów promujących mobilność.

Doradcy EURES z Irlandii i Hiszpanii przeprowadzą w języku angielskim prezentacje, które będą tłumaczone na język polski, na temat warunków życia

i pracy w tych krajach, jak również będą udzielali informacji i porad.

Partnerami projektu będą: Euro Info Centre, Europass, Euro Desk i Solvit. Pracownicy Euro Info Centre będą udzielali informacji nt. prowadzenia własnej działalności gospodarczej w krajach EOG oraz promowali ideę samozatrudnienia.

Pracownicy Europass będą udzielali porad na temat sporządzania dokumentów Europass.

Euro Desk udzieli informacji nt. edukacji w krajach Unii Europejskiej.

Pracownicy SOLVIT będą doradzali jak pokonać przeszkody związane z rozwiązywaniem problemów dotyczących mobilności zawodowej i ograniczaniem swobód pracowniczych.

Katarzyna Kawka
CliPKZ Warszawie

Mobilny Autobus przyjedzie do Warszawy **6 października**. Postój planowany jest w godzinach 10.00-15.00 na Pl. Zamkowym w Warszawie.

Rozmieszczenie Mobilnego Miasteczka (namioty):

- 1 namiot mały – SOLVIT
- 2 namiot mały – WUP i PUP
- 3 namiot mały – Akademickie Biuro Karier (Kozłowski, UW)
- 4 namiot mały – Euro Info Centre
- 5 namiot mały – Eurodesk + Europass
- 6 namiot cateringowy
- 7 namiot duży (1) na plazma screen
- 8 namiot duży (2) na prezentacje – 40 osób
- 9 Mobilne Centrum Informacji Zawodowej OHP
- 10 Mobilny Autobus

Plan prezentacji:

10.00 – Rozpoczęcie

Namiot 1 – projekcje filmów

- 10.00 – 10.20 – Know before you go
- 10.30 – 11.15 – Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, Rozmowa kwalifikacyjna, gdzie i jak szukać pracy
- 11.30 – 12.15 – Warunki życia i pracy w Irlandii
- 12.30 – 12.50 – Know before you go
- 13.00 – 13.45 – Warunki życia i pracy w Hiszpanii
- 14.00 – 14.45 – Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, Rozmowa kwalifikacyjna, gdzie i jak szukać pracy



Namiot 2 - prezentacje

- 10.00 – 10.45 – Warunki życia i pracy w Irlandii
- 11.00 – 11.45 – Warunki życia i pracy w Hiszpanii
- 12.00 – 12.45 – Zakładanie własnej działalności
- 13.00 – 14.00 – EURES w Polsce

Konkurs na najlepsze GCI

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie w dniu 25 lipca 2006 r. ogłosił Konkurs na Najlepiej Funkcjonujące Gminne Centrum Informacji na terenie Województwa Mazowieckiego.

Celem Konkursu było nagrodzenie aktywnych działań GCI, ograniczających bezrobocie na lokalnych rynkach pracy Województwa Mazowieckiego.

Warunkiem przystąpienia do konkursu było złożenie w siedzibie WUP ankiety wraz z kompletem wymaganych dokumentów.

Do konkursu przystąpiły 32 Gminne Centra Informacji.

W dniu 21 sierpnia 2006 r. 10 osobowa komisja rozpoczęła pracę.

Przewodniczący Komisji:

1. **Pan Tadeusz Zając** – Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie;

Wiceprzewodniczący Komisji:

2. **Pani Jolanta Tłaga** – Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Wołominie

Członkowie Komisji:

3. **Pani Beata Świercz** – Specjalista; WUP w Warszawie,

4. **Pan Jacek Świtacz** – Specjalista; WUP w Warszawie,

5. **Pan Wojciech Czubak** – Kierownik Centrum Informacji i Planowania Karier Zawodowej; Filia WUP w Ciechanowie

6. **Pani Urszula Wojtalicz** – Główny Specjalista, Filia WUP w Płocku,

7. **Pan Dariusz Mrozek** – Referent, Filia WUP w Ostrołęce,

8. **Pani Anna Sobocińska** – Główny Specjalista; Filia WUP w Siedlcach,

9. **Pan Janusz Wojcieszek - Łyś** – Inspektor, Filia WUP w Radomiu,

Sekretarz Komisji:

10. **Pani Anna Kornacka** – Specjalista ds. programów, WUP Warszawa.

Komisja Konkursowa dokonała analizy i oceny składanych wniosków w oparciu o kryteria określone w Regulaminie konkursu na wybór Najlepiej Funkcjonują-

Ponad 30 Gminnych Centrów Informacji rywalizuje o miano najlepszej placówki na Mazowszu. Konkurs rozstrzygnięty zostanie w połowie września, a wręczenie nagród nastąpi pod koniec października.



fol. Agnieszka Sobieska



fol. Agnieszka Sobieska

acji na lokalnym rynku pracy,

- społeczne znaczenie działań prowadzonych przez GCI,
- wpływ działań GCI na rozwój gminy, miejscowości,
- innowacyjność działań GCI,
- ukierunkowanie działań GCI na osiągnięcie celów społecznych,
- umiejętność podejmowania przez GCI współpracy z różnymi partnerami rynku pracy.

Rozstrzygnięcie Konkursu i ogłoszenie listy laureatów na stronie internetowej WUP w Warszawie nastąpi w dniu 14 września br.

Wręczenie nagród przez Marszałka Województwa Mazowieckiego pana Adama Struzika przewidziane jest 26 października 2006 r. podczas uroczystości z udziałem laureatów.

W ramach konkursu będą przyznane nagrody rzeczowe w postaci sprzętu komputerowego o łącznej wartości do 50 tys. złotych dla pięciu najlepszych GCI na Mazowszu.

Jacek Świtacz
Wydział Promocji
i Partnerstwa Lokalnego

cego Gminnego Centrum Informacji na terenie Województwa Mazowieckiego.

Pani Jolanta Tłaga wiceprzewodnicząca komisji przedstawiła kryteria i zasady pracy Komisji Konkursowej:

1. Sprawdzenie wniosków pod względem formalnym,

- przedstawienie wykazu odrzuconych wniosków,
- podanie powodów odrzucenia wniosków,

2. Ocena merytoryczna wniosków:

- wpływ działań GCI na poprawę sytu-

Statystyka zwolnień w 2004 r:

- styczeń – 17 firm – 1734 osoby
- luty – 15 firm – 235 osób
- marzec – 39 firm – 3603 osoby
- kwiecień – 13 firm – 1071 osób
- maj – 22 firmy – 2118 osób
- czerwiec – 20 firm – 1371 osób

Statystyka zwolnień w 2005 r:

- styczeń – 2 firmy – 34 osoby
- luty – 6 firm – 254 osoby
- marzec – 16 firm – 1474 osoby
- kwiecień – 11 firm – 3569 osób
- maj – 10 firm – 1556 osób
- czerwiec – 4 firmy – 665 osób

Statystyka zwolnień w 2006 r:

- styczeń – 5 firm – 145 osób
- luty – 10 firm – 619 osób
- marzec – 5 firm – 485 osób
- kwiecień – 4 firmy – 551 osób
- maj – 7 firm – 1224 osoby
- czerwiec – 2 firmy – 90 osób

Redukcje miały objąć 3298 osób. To o 4254 osoby mniej niż w 2005 i 6834 mniej niż w 2004 r. Wyraźnie widać, że coraz mniej zakładów pracy dokonuje zwolnień grupowych. To kolejny symptom poprawy sytuacji na mazowieckim rynku pracy i wzmocnienia firm działających na terenie Warszawy i Mazowsza. W pierwszym półroczu zwolnienia zgłosiło 35 firm (w analogicznym okresie 2004 r. – 126 zakładów, a w 2005 r. – 49 firm). W porównaniu do 2004 i 2005 r.

W pierwszym półroczu 2006 r. zamiar zwolnień grupowych zgłosiło 35 firm i instytucji z Mazowsza w tym 3 ministerstwa: Finansów, Spraw Wewnętrznych i Administracji, Gospodarki, a także tak renomowane firmy jak: PKN Orlen, PKO BP S.A., ComputerLand S.A.

Zwalniali grupowo w pierwszym półroczu

można zaobserwować, nawet na podstawie suchych statystyk, że liczba zakładów planujących zwolnienia grupowe i samych zapowiedzi zwolnień maleje z roku na rok.

W minionym półroczu najtrudniejszy dla firm był maj. Zamiar zwolnień zgłosiło tylko 7 zakładów, ale obejmowały one 1224 osoby, w lutym 10 zakładów – 761 osób, w kwietniu 4 firmy – 551 osób, w marcu 6 firm – 485 osób, a w styczniu 5 firm – 145 osób, w czerwcu 3 firmy – 123 osoby.

W styczniu największą liczbę zwalnianych pracowników zapowiedziało Ministerstwo Finansów – 61 osób (zmiany organizacyjne) i spółdzielnia Miś w Siedlcach (likwidacja spółdzielni). W lutym największe redukcje planowały Miejskie Zakłady Autobusowe w Warszawie – 257 osób (zmiany organizacyjne), Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji w Warszawie – 188 osób (zmiany

organizacyjne), Agora S.A. w Warszawie – 150 osób (zmiany organizacyjne), Durrpol Sp. z o.o. w Radomiu (trudności ekonomiczne). W marcu najwięcej pracowników zamierzała zwolnić Star Foods S.A. w Warszawie – 310 osób (likwidacja stanowisk pracy), Ministerstwo Gospodarki w Warszawie – 100 osób (zmiany organizacyjne) i Interpol S.A. w Radomiu – 49 osób (upadłość firmy). Z kolei w kwietniu najpoważniejsze zwolnienia zapowiedział PKN Orlen – 462 osoby. W maju zamiar zwolnienia 840 osób złożył Bank PKO BP S.A. – 840 osób i ComputerLand S.A. – 250 osób. W maju największą redukcję zgłosił Centralny Węzeł Łączności Sił Powietrznych – 52 osoby.

Śledząc dane statystyczne okazuje się, że w pierwszym półroczu największe zwolnienia dotknęły administracji państwowej, banków i dużych spółek PKN Orlen oraz ComputerLand S.A.

(kor)

Szkolenia zawodowe w areszcie

Od 3 lat Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej radomskiej Filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy współpracuje z Aresztem Śledczym w Radomiu. W lipcu odbyły się tam pięciodniowe warsztaty z zakresu poradnictwa zawodowego.

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej pomaga:

- określić własne oczekiwania zawodowe,
- dokonać autoanalizy,
- dokonać analizy rynku pracy pod kątem własnych predyspozycji zawodowych,
- opracować indywidualny plan działania,
- poznać metody i techniki poszukiwania pracy,
- napisać życiorys i list motywacyjny,
- przygotować się do rozmowy z pracodawcą.

Działania z zakresu poradnictwa zawodowego skierowane są do grupy osób osadzonych w zakładzie karnym, które w niedługim czasie opuszczą jego mury. Współpraca Centrum z Aresztem Śledczym przynosi wymierne efekty w procesie resocjalizacji skazanych, oraz w przygotowaniu ich do aktywności zawodowej po odzyskaniu wolności.

Osoby opuszczające zakład karny mają możliwość otrzymania informacji zawodowej i edukacyjnej, uzyskania pomocy doradcy oraz konsultacji z psychologiem. Mogą też uczestniczyć w organizowanych przedsięwzięciach informacyjnych i warsztatach.

Janusz Wojcieszek - Łyś
Filia WUP w Radomiu

W Instytucie Technologii Eksploatacji – PIB w Radomiu odbyła się Międzynarodowa Konferencja pod nazwą **Rozwój Zasobów Ludzkich-Sieć Wiedzy i Doświadczeń**. Konferencja realizowana była w ramach Partnerstwa Ponadnarodowego **TENKO (Transnational Experience Network: Knowledge & Organization)** projektu **EQUAL (F320)**.

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie Filia w Radomiu uczestniczy w pracach Grupy Zarządzającej projektem EQUAL w obszarze tematycznym F – Wspieranie zdolności przystosowawczych przedsiębiorstw i pracowników do zmian strukturalnych w gospodarce oraz wykorzystania technologii informatycznych i innych nowych technologii. W tym obszarze realizowany jest projekt „Przedsiębiorczość w sieci – Internet szansą na wzrost konkurencyjności” (F320).

Celem konferencji była wymiana doświadczeń Partnerstwa Ponadnarodowego TENKO w zakresie pokonywania barier edukacyjnych i doskonalenia kwalifikacji zawodowych pracowników małych, średnich i mikroprzedsiębiorstw.

Podczas Konferencji przedstawiono genezę i cele Partnerstwa Ponadnarodowego TENKO oraz Partnerstw tworzących TENKO: Safework (Portugalia), Relanz@ (Hiszpania), ASAPH (Walia), Przedsiębiorczość w sieci – Internet szansą na wzrost konkurencyjności (Polska). Zaprezentowano również rezultaty działalności poszczególnych Partnerstw.

Anna Kicior
Filia WUP w Radomiu

Międzynarodowa Konferencja EQUAL w Radomiu



Szczegółowe informacje na temat realizowanego projektu uzyskać można w Sekretariacie Partnerstwa „Przedsiębiorczość w sieci – Internet szansą na wzrost konkurencyjności”:

**Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy /Lider Projektu/
ul. K. Pułaskiego 6/10,
26-600 Radom
tel. (0-48) 360 68 19, fax 364 47 65.**

W lipcu na Mazowszu stopa bezrobocia spadła do 12,6%. Tak niskie bezrobocie WUP w Warszawie po raz ostatni notował w 2001 r. Powiatowe urzędy pracy w naszym województwie miały do dyspozycji blisko 9.000 ofert pracy.

Bezrobocie w dół

Lipiec to piąty w tym roku miesiąc spadku bezrobocia na Mazowszu. W porównaniu do czerwca z rejestru bezrobotnych ubyło 3506 osób. Przypomnijmy, że w marcu bezrobocie zmalało o ponad 4000 osób, w kwietniu o ok. 11000 osób, w maju o 10.707 osób, w czerwcu o ponad 9 tys. Te dane wyraźnie pokazują, że regresję na rynku pracy z przełomu tego roku mamy już za sobą. W porównaniu do lipca ubiegłego roku bezrobocie na Mazowszu spadło o ponad 36,6 tys. osób. Wyraźnie widać, że rynek pracy poprawia się z roku na rok.

Powodem tak dużego spadku bezrobocia są m.in. wzmożone wyjazdy do pracy w krajach UE, szeroki front robót sezonowych, prac subsydiowanych, nasilenie prac w budownictwie.

Na koniec lipca 2006 r. w powiatowych urzędach pracy na Mazowszu zarejestrowanych było 302.878 bezrobotnych, w tym 157.905 (52,1%) kobiet. W lipcu stopa bezrobocia w naszym województwie osiągnęła poziom ok. 12,6%, w kraju 15,7%. Po raz ostatni stopę bezrobocia poniżej 13% WUP w Warszawie notował w 2001 r. To kolejny symptom wyraźnej

poprawy sytuacji na mazowieckim rynku pracy.

Niepokojącym jest fakt, że prawo do zasiłku posiada jedynie 12,8% ogółu bezrobotnych (38.879 osób).

W odniesieniu do czerwca br. spadek bezrobocia nastąpił w 33 powiatach województwa, największy w powiecie przasnyskim – 5,3% i wyszkowskim – 5,3%. Wzrost bezrobocia odnotowano w 9 powiatach, największy w grodziskim – 5,18%, w m. Siedlce – 1,7% i sokołowskim – 1,44%.

Bezrobocie nadal najbardziej dotyka powiaty: szydłowiecki 36,8% (na koniec lipca), radomski 31,6%, płocki 26,9%. Najniższe stopy bezrobocia od miesiący utrzymują się w mieście stołecznym Warszawa 5,0% na koniec lipca, powiecie grójeckim 7,8%, piaseczyńskim 8,5%.

W lipcu powiatowe urzędy pracy na Mazowszu przygotowały 8.868 ofert pracy, to nieco mniej niż w czerwcu. Wówczas zebrano ponad 9.900 ofert pracy.

(kor)

Dobiega końca realizacja projektu współfinansowanego ze środków EFS „Wiejski drogowskaz”. Przygotowując wniosek o dofinansowanie samorządowcy z Tłuszcza założyli, że z projektu skorzysta 110 rolników i domowników zamieszkujących gminę i sąsiedni powiat wołomiński.

„Wiejski Drogowskaz” w Tłuszczu

Do końca maja zakończyły się dwie edycje szkoleń przygotowujących rolników i domowników do ubiegania się o prawo jazdy kategorii B (30 osób). Szkolenie prowadził partner projektu firma „Auto Kwiat”. Drugi z partnerów Placówka Edukacji Ustawicznej „EDU” zakończyła szkolenie 10 osobowej grupy na kursie „magazynier-fakturzysta” z obsługą komputera i Internetu.

Na zakończenie projektów uczestnicy spotkali się z burmistrzem Tłuszcza Janem Krzysztofem Białkiem, który wręczył im zaświadczenia i certyfikaty.

Obecnie realizowany jest kurs przygotowujący do egzaminu na prawo jazdy kat. B (15 osób), asystentka-sekretarka z nauką języka niemieckiego (10 osób), rachunkowość małych i średnich

przedsiębiorstw (10 osób) oraz kurs dmuchacz - dekorator ozdób choinkowych (10 osób).

Dotychczasowe doświadczenia pokazały, że wykorzystywane przez Gminę Tłuszcz i EFS w ramach ZPORR były przysłowiowym strzałem w dziesiątkę. Działanie na rzecz wzmocnienia rozwoju zasobów ludzkich w regionach dało szansę zdobycia nowych umiejętności uczestnikom „Wiejskiego drogowskazu”



oraz rozbudziło oczekiwania i nadzieje na kolejne inicjatywy adresowane do mieszkańców gminy, szczególnie z terenów wiejskich.

(jak)

Badania w Nowym Dworze Mazowieckim

Barriere na rynku pracy



Dlaczego młodzież nie chce się uczyć? To pytanie zadajemy sobie coraz częściej. Niestety niepokojąco szybko zwiększa się liczba bezrobotnych, którzy nie posiadają wykształcenia, a nawet nie ukończyli szkoły podstawowej czy gimnazjum.

Biorąc pod uwagę fakt, że bez właściwego wykształcenia młodzi ludzie nie mają szans na przystosowanie się do wymogów rynku pracy i poprawę jakości swojego życia, pytania zaczynają się mnożyć. Na ile bariery związane z niepodejmowaniem nauki są uwarunkowane czynnikami zewnętrznymi takimi jak: trudności finansowe, rodzinne, mieszkaniowe, komunikacyjne itp., a na ile są wynikiem ograniczeń wewnętrznych: braku motywacji, dostatecznego poziomu aspiracji, braku odpowiednich wzorców? Czy są może inne czynniki, które powodują tego rodzaju stagnację edukacyjną?

Pracownicy PUP w Nowym Dworze Mazowieckim poważnie potraktowali wymienione problemy. Nie chcą ograniczać pomocy świadczonej przez PUP do doraźnych, rutynowych działań. Postanowiono metodycznie zbadać problem i uzyskać konkretne wskazówki umożliwiające opracowanie i wdrożenie projektu kompleksowego wsparcia, dla osób, które chcą podnieść swoje kwalifikacje zawodowe. Zadanie to zostało uwzględnione w opracowanych przez Nowodworski PUP i przyjętych do realizacji w 2006 roku projektach: „Kwalifikacje to twój kapitał” w ramach Działania 1.2 SPO RZL oraz „Spróbuj – Teraz się uda” w ramach Działania 1.3 SPO RZL współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Przeprowadzenie badania mającego na celu identyfikację barier blokujących bezrobotnych na drodze do wykształcenia, zlecono firmie zewnętrznej. Badanie zostało przeprowadzone w maju i czerwcu 2006 r. w formie wywiadów z 85 oso-

bami wytypowanymi przez pośredników PUP w Nowym Dworze Maz. Głównym kryterium doboru kandydatów był brak wykształcenia oraz deklarowana przez bezrobotnego chęć podjęcia nauki.

Analiza wyników wykazała, że sami badani uważają cechy osobowości za ważny czynnik decydujący o skuteczności funkcjonowania na rynku w znalezieniu i utrzymaniu pracy. Jednak w badanej grupie mamy do czynienia z niskim poczuciem własnej wartości i brakiem umiejętności „sprzedania się”, co w powiązaniu z nieumiejętnością rozwiązywania konfliktów, zwłaszcza w grupie, może stanowić istotną przeszkodę dla satysfakcjonującego uczestniczenia w różnych formach edukacji. Jednocześnie okazuje się, że niechęć do dalszego kształcenia nie wynika z negatywnych doświadczeń edukacyjnych. Szkoła nie jest w ich mniemaniu miejscem gdzie można, warto i opłaca się uczyć. Ich doświadczeniu szkolnemu brakuje co najmniej jednego z trzech istotnych motywów uczenia się:

- ciekawości poznawczej („warto się uczyć, żeby wiedzieć”)
- praktyczności czy też przydatności wiedzy zdobytej w szkole („warto się uczyć, aby umieć coś robić dobrze”)
- opłacalności („warto się uczyć, by nie tracić pieniędzy” – zainwestowanych w naukę lub możliwych do zarobienia dzięki nauce)

Bezrobotni zdają sobie sprawę z tego, że dla dostępnych im stanowisk pracy w produkcji, budownictwie, czy handlu bardziej liczą się umiejętności zawodowe nabyte wedle wzorca „mistrz – czeladnik” niż „nauczyciel – uczeń”. To jeszcze

jeden, obok braku pieniędzy, czasu i motywacji, powód niechęci do nabywania wiedzy w przeciętnej szkole.

Kolejną istotną barierą jest doświadczenie w pracy wykonywanej głównie dorywczo, sezonowo, „na czarno”, co w określony, mało budujący sposób, kształtuje ich wyobrażenie o środowisku pracy i jego wymaganiach. Takie doświadczenie zawodowe zdobyte w „szarej strefie” dotyczy przede wszystkim prostych, nie wymagających kwalifikacji czynności. Czynniki te powodują, że pracownik dochodzi do wniosku, iż rozwój zawodowy nie jest ważny, bo pracę szybko można stracić, a przyjdzie do niej wcale nie gwarantując uzyskania wynagrodzenia, tym bardziej, że jakość jej wykonywania nie będzie miała jakiegokolwiek znaczenia dla jej utrzymania.

To wszystko w powiązaniu z brakiem zaufania do pracodawcy, niedostatecznej wiedzy o kwalifikacjach wymaganych na rynku pracy, brakiem wiedzy o systemie edukacyjnym, prowadzi do nieprzystosowania pracowników niewykwalifikowanych do wymogów rynku i do tego, że młodzi ludzie zasilają szeregi bezrobotnych.

Małgorzata Prus

Doradca zawodowy

PUP w Nowym Dworze Mazowieckim

Na koniec czerwca 2006 r. bezrobotni w wieku 18-24 lata stanowili 20,2% ogółu bezrobotnych (61.886 osób), osoby w wieku 25-34 lata stanowiły 27,6% ogółu bezrobotnych (84.714 osób), osoby w wieku 45-54 lata stanowiły 25,4% (77.824 osoby).

Trudności ze znalezieniem pracy mieli bezrobotni legitymujący się niskim poziomem wykształcenia i kwalifikacji zawodowych. Na koniec czerwca 2006 r. wykształcenie niższe od średniego posiadało 191.798 osób (62,6% ogółu bezrobotnych).

W końcu czerwca 2006 r. osoby bez stażu pracy stanowiły najliczniejszą grupę bezrobotnych w tej kategorii - 25,8% ogółu bezrobotnych (79.000 osób), w następnej kolejności były osoby, które przepracowały 1-5 lat - 54.060 osób (17,6%) oraz osoby ze stażem pracy do 1 roku - 48.450 osób (15,8%).

Działanie 2.5 w podregionie warszawskim



Szansa dla przedsiębiorczych

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie rozpoczyna realizację projektu „Rozwój przedsiębiorczości w podregionie warszawskim”. Projekt współfinansowany jest z Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach Działania 2.5 Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego 2004–2006 – „Promocja Przedsiębiorczości”.

Do projektu zostanie zakwalifikowanych 30 osób z podregionu warszawskiego tj. powiatu garwolińskiego, grodzkiego, grójeckiego, legionowskiego, mińskiego, nowodworskiego, otwockiego, piaseczyńskiego, pruszkowskiego, pułtuskiego, sochaczewskiego, warszawskiego, warszawskiego zachodniego, węgrowskiego, wołomińskiego, wyszkowskiego, żyrardowskiego.

Celem Działania 2.5 ZPORR jest aktywne wspieranie rozwoju zatrudnienia przez tworzenie mikroprzedsiębiorstw oraz zapewnienie nowozarejestrowanym firmom pomocy w wykorzystaniu dostępnych instrumentów wsparcia. Działanie to jest ukierunkowane na zapewnienie osobom, które mają zamiar rozpocząć prowadzenie własnej działalności gospodarczej, bezpośredniego, kompleksowego wsparcia mającego im pomóc w pokonaniu barier utrudniających rozpoczęcie działalności. Uprawnione do skorzystania z tej formy wsparcia są osoby fizyczne, niezarejestrowane jako bezrobotne, zamierzające rozpocząć działalność gospodarczą z wyłączeniem osób które były właścicielami przedsiębiorstwa i prowadziły działalność gospodarczą po 1 stycznia 2004 r. Priorytetowo są traktowane osoby odchodzące z rolnictwa, zagrożone utratą zatrudnienia oraz młodzież do 25 roku życia, nie zarejestrowana jako bezrobotna.

Realizacja projektu przebiegać będzie w dwóch etapach.

Pierwszy etap zakłada, iż 28 z 30 przyjętych do projektu Beneficjentów Ostatecznych (osób uczestniczących w projekcie – adresatów pomocy) rejestruje działalność gospodarczą. W tym czasie zorganizowane zostaną kompleksowe szkolenia z tematyki szeroko rozumianej przedsiębiorczości.



W drugiej części projektu zaplanowano dla 28 Beneficjentów Ostatecznych kilka form wsparcia, udzielanego w początkowym okresie prowadzenia działalności gospodarczej. Uczestnicy będą objęci szkoleniami zawodowymi, usługami doradczymi wspierającymi zakładanie i prowadzenie działalności gospodarczej, świadczonymi przez pierwsze pół roku prowadzenia firmy w formie indywidualnych konsultacji.

Uczestnicy projektu nabędą praw do skorzystania z pomocy finansowej w formie dwóch grantów finansowych, mających na celu ułatwienie utrzymania płynności finansowej firm założonych w ramach projektu. W pierwszym okresie ich działalności na rynku – wsparcie pomostowe do wysokości kosztów ZUS, przez 6 miesięcy od założenia firmy oraz

jednorazowej dotacji inwestycyjnej na rozwój działalności w wysokości maksimum 20 tys. zł (wymagany wkład własny w wysokości 25% wartości inwestycji).

Nabór do projektu rozpoczął się 1 września. Ostateczny termin składania wniosków upływa 29 września 2006r. o godz. 15.00. Wnioski, które wpłyną po terminie nie będą rozpatrywane.

Dokumenty niezbędne do pobrania znajdują się na stronie internetowej www.wup.mazowsze.pl. Wypełnione należy składać osobiście, drogą pocztową bądź za pośrednictwem kuriera (w każdym przypadku decyduje dzień i godzina wpłynięcia do Wojewódzkiego Urzędu Pracy) w biurze projektu na ul. Ciołka 10a lub kancelarii WUP na ul. Młynarskiej 16.

Jolanta Klicka

Wydział Regionalnej Polityki Rynku Pracy

Szczegółowe informacje można uzyskać w biurze projektu w pokoju 406 (IV piętro) czynnym w dni robocze, w godzinach 09.00-15.00, ul. Ciołka 10a, 10-402 Warszawa lub pod numerami tel. 22/ 532 22 53, 532 22 54.

Jednym z podstawowych kryteriów mówiącym o przydatności pracownika do wykonywania zadań zawodowych są kwalifikacje czyli umiejętności i uprawnień potwierdzone odpowiednimi dokumentami. Jeszcze nie tak dawno w znacznej mierze decydowały one o zatrudnieniu.

Wraz z rozwojem gospodarki rynkowej znaczenia nabrało posiadanie kadry pracowników zapewniającej firmie sukces na konkurencyjnym rynku. Zaistniała potrzeba zdefiniowania czynników decydujących o różnicach w wykonywaniu pracy przez osoby o podobnych lub takich samych kwalifikacjach. Zwrócono uwagę na znaczenie czynnika ludzkiego w realizacji zadań zawodowych, rozumianego jako indywidualne atrybuty pracownika wpływające na sposób realizacji zadań. Konsekwencją takiego podejścia było pojawienie się skomplikowanych systemów zarządzania zasobami ludzkimi, obejmujących procesy zarządzania począwszy od rekrutacji pracowników, poprzez motywowanie i ocenę pracy, aż po outplacement. Podejście to do tej pory dominuje w wielu organizacjach i instytucjach. Dla osób poszukujących pracy oraz planujących karierę zawodową przekłada się ono głównie na konieczność bardziej świadomego podejmowania decyzji o wyborze stanowiska oraz charakteru pracy, a także na konieczność przygotowania się



na zetknięcie z rozbudowanymi procesami rekrutacyjnymi. Procesy te obfitują w stosowanie testów oraz innych metod mających zweryfikować posiadanie przez kandydatów określonych cech czy zdolności. Przez osoby starające się o pracę metody te spozstrzegane są często raczej jako źródło obaw o sukces w procesie rekrutacji na wymarzone stanowisko, niż jako narzędzie selekcji. U osób mających ograniczone zaufanie do wyników testów, przekonanych o większym zna-

Nowoczesne zarządzanie zasobami ludzkimi

Od kwalifikacji do kompetencji

Do określenia przydatności zawodowej pracowników stosowanych jest szereg pojęć. Najbardziej znane to: kwalifikacje, predyspozycje, umiejętności zawodowe, a od kilku lat również kompetencje. Szeroka gama pojęć wskazuje, że czynników determinujących sukces zawodowy jest wiele.

czeniu wiedzy i lat praktyki w zawodzie aniżeli cech czy zdolności, świadomość bycia ocenianym rodzić może poczucie braku obiektywizmu a nawet niesprawiedliwości w sytuacji konkurencji na rynku pracy. Naprzeciw oczekiwaniom bardziej całościowej oceny zasobów pracownika wychodzi spostrzeganie skuteczności przez pryzmat kompetencji. Jest to coraz bardziej powszechne podejście stosowane przez wiele organizacji do realizacji większości procesów kadrowych. Kompetencje rozumiane są jako dyspozycje w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw,

pozwalające realizować zadania zawodowe na odpowiednim poziomie. Kompetencje przejawiają się w działaniu. Podejście kompetencyjne pozwala na bardziej obiektywne spostrzeganie zasobów pracownika, czy też kandydata

na pracownika, ponieważ wymaga obserwowania go podczas realizacji zadań zawodowych. Stosowane jest ono zarówno w celu naboru nowych pracowników, jak również w celu zarządzania już istniejącą kadrą. Najbardziej znanym przykładem metody rekrutacyjnej opartej na kompetencjach jest Assessment Center. Jest to wielowymiarowy proces oceny nakierowany na rozpoznanie potencjału uczestników biorących udział w różnorodnych ćwiczeniach. Osoba, której potencjał jest

oceniany, ma możliwość zaprezentowania nie tylko posiadanych kwalifikacji ale również umiejętności, które nabyła w wyniku doświadczeń oraz indywidualnych zasobów takich jak wartości czy motywacje. Assessment Center uważany jest za jedną z najbardziej obiektywnych i trafnych metod oceny zasobów zawodowych kandydatów do pracy, między innymi z powodu swojego praktycznego charakteru.

Myślenie o zasobach zawodowych w kontekście kompetencji ma również swoje przełożenie na planowanie kariery zawodowej w kontekście indywidualnym. Przede wszystkim wskazuje na znaczenie doświadczeń zawodowych i kompleksowego spostrzegania własnych zasobów przez pracownika. Dużego znaczenia nabierają tu umiejętności kształtowane zarówno w wyniku nabywanych doświadczeń jak i pełnionych funkcji. Ma to znaczenie zwłaszcza dla osób dopiero rozpoczynających zawodową karierę. Zupełnie innego wymiaru nabierają w tym kontekście oferty staży, praktyk, czy wolontariatu. Dają one bowiem absolwentom możliwość zaistnienia w zawodowych sytuacjach, pełnienia funkcji i ról, które w przyszłości przyczynią się do wypracowania umiejętności i postaw pożądaných na rynku pracy.

Podejście kompetencyjne, tak chętnie wdrażane przez pracodawców nie jest zatem jedynie teoretycznym konstruktem, a raczej sposobem myślenia o karierze zawodowej wychodzącym naprzeciw zarówno potrzebom pracodawców, jak i pracowników świadomie spostrzegającym swoją przyszłość zawodową.

Marzena Mańturz
CliPKZ Warszawa

Doradca EURES z WUP w Warszawie gościł w Finlandii

Polski pracownik w cenie

W ramach pośrednictwa pracy EURES Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie w 2005 roku rozpoczął współpracę z fińskim Urzędem Pracy z Seinäjoki. Efektem kontaktów jest uczestnictwo WUP w Warszawie w projekcie zatrudniania pracowników w sektorze metalowym i rolnictwie. W ramach tego projektu wiosną do WUP w Warszawie wpłynęły oferty dla spawaczy MIG i TIG oraz operatorów maszyn CNC (numeryczne urządzenie obróbki materiału).



W sierpniu 2006 r. na zaproszenie fińskich służb zatrudnienia doradca EURES z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie (Pani Katarzyna Kawka), uczestniczył w wizycie studyjnej w Seinäjoki (rejon południowej Ostrobotni) w Finlandii.

Celem wizyty było zapoznanie się z uwarunkowaniami fińskiego rynku pracy oraz nawiązanie kontaktów z fińskimi pracodawcami.

W Finlandii funkcjonuje ponad 200 urzędów pracy, które oferują osobom

Odwiedził także Zawodową Szkołę Rolnictwa i Leśnictwa w Ilmajoki. Spotkanie w szkole było okazją do przekazania adresów polskich szkół rolniczych w celu nawiązania przyszłej współpracy.

Kolejnym miejscem zwiedzonym przez pracownika WUP w Warszawie była farma świń w miejscowości Jalasjärvi. Okazało się, że w przyszłości pracodawca jest zainteresowany zatrudnieniem pracowników z Polski, ale kandydaci będą musieli m.in. znać komunikatywnie język angielski.



Trzeci dzień pobytu poświęcony był pracownikom oraz pracodawcom z sektora metalowego. Pierwsza wizyta odbyła się w Centrum Rozwoju Ekonomii i Zatrudnienia w Seinäjoki. Została tam zaprezentowana szczegółowa informacja nt. działalności Centrum oraz rynku pracy w rejonie Południowej Ostrobotni. W Finlandii istnieje 15 Centrów, których głównymi celami działania są: wspieranie przedsiębior-

czości, poprawa poziomu zatrudnienia, zachowanie równowagi strukturalnej pomiędzy regionami oraz wspieranie (ożywianie) rejonów wiejskich. W spotkaniu uczestniczył doradca EURES z miejscowości Haasa.

Po wizycie w Centrum doszło do spotkania z fińskimi pracodawcami, którzy w czerwcu zatrudnili 6 spawaczy i jednego operatora CNC z Polski. Wszyscy zatrudnieni pracownicy są zadowoleni z warunków pracy i zakwaterowania. Większość ma podpisane kontrakty na

czas nieokreślony i zamierza pozostać w Finlandii. Niektórzy planują sprowadzić swoje rodziny, którym tamtejszy Urząd Pracy pomoże w znalezieniu pracy. Pracodawcy również są bardzo zadowoleni i pomimo niewielkich trudności językowych są dobrej myśli, ponieważ od września wszyscy pracownicy rozpoczynają darmowy kurs języka fińskiego.

W rejonie Południowej Ostrobotni jest duże zapotrzebowanie na pracowników w sektorze metalowym. Potrzebni są spawacze oraz operatorzy maszyn CNC, dlatego zostały zebrane kolejne oferty pracy, na które mamy nadzieję, że zgłoszą się nowi kandydaci z Mazowsza.

Katarzyna Kawka
CiIPKZ Warszawa

Kilka faktów o Finlandii:

Stolica: **Helsinki**
 Ludność: **5 200 000**
 Obszar: **338 000 km²**
 Oficjalne języki: **fiński (92%), szwedzki (6 %)**
 Stopa zatrudnienia: **72,1%**
 Stopa bezrobocia: **8,1%**
 Bezrobocie wśród kobiet: **9,0%**
 Bezrobocie wśród młodzieży w wieku 15–24 lata: **19,6%**
 Zatrudnienie wzrosło w następujących sektorach: **przemysłowym (produkcja), budownictwie, transporcie oraz w opiece społecznej.***

*Dane z czerwca 2006r.

bezrobotnym usługi z zakresu pomocy w znalezieniu pracy, planowania kariery zawodowej, szkoleń, oraz zakładania własnej działalności gospodarczej. Pracodawcy mogą liczyć na pomoc w rekrutacji pracowników, przeprowadzaniu szkoleń oraz porad dotyczących polityki kadrowej w firmie. Informacje na temat fińskiego rynku pracy można znaleźć na stronie internetowej www.mol.fi.

Podczas wizyty Doradca EURES uczestniczył w Targach rolnych, które odbyły się na terenie Seinäjoki Arena.

W szczególnej sytuacji na mazowieckim rynku pracy

Długotrwałe bezrobocie w znacznym stopniu dotknęło następujące grupy: osoby legitymujące się wykształceniem niższym od średniego – 139.921 osób (68,2%), osoby w wieku 45–54 lata 59.391 osób (28,9%) oraz w wieku 25–34 lata – 55.439 osób (27,0%), osoby nie posiadające stażu pracy – 49.444 osoby (24,1%) oraz ze stażem pracy od 1–5 lat – 35.754 osoby (17,4%). Wśród tej kategorii 9.060 osób (4,4%) posiadało wykształcenie wyższe. Na koniec czerwca br. największym udziałem wyróżniały się powiaty: przysuski – 75,7%, zwoleński – 74,2% oraz gostyński i plocki – po 74,0%.

Do 25 roku życia

Ludzie młodzi są szczególnie zagrożeni bezrobociem, gdyż przegrywają w konkurencji z osobami posiadającymi doświadczenie zawodowe. W województwie mazowieckim populacja tej grupy stanowiła 20,2% wśród ogółu bezrobotnych (61.886 osób). Większość bezrobotnych tej kategorii nie posiadała doświadczenia zawodowego – 41.717 osób (67,4%). Znaczna grupa młodziży posiadała wykształcenie poniżej średniego – 28.627 osób (46,3%) oraz pozostawała bez pracy dłużej niż 12 miesięcy – 19.881 osób (32,1%).



Powyżej 50 roku życia

To grupa osób, którym w niedalekiej przyszłości przysługiwać będzie prawo do emerytury, a ze względu na wiek napotykają na spore problemy ze znalezieniem zatrudnienia. Na koniec czerwca 2006 r. bezrobotni wśród tej kategorii stanowili 19,1% ogółu bezrobotnych (60.988 osób). Warto zaznaczyć, że 43.378 osób (71,1%) legitymowało się wykształceniem niższym niż średnim, 41.098 osób (67,4%) pozostawało bez pracy powyżej

Na koniec czerwca 2006 r. w rejestrach powiatowych urzędów pracy z terenu Mazowsza było zarejestrowanych 88.932 bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych (29,0%). W porównaniu do II kwartału ubiegłego roku wśród tej kategorii bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy nastąpił największy wzrost o 27.352 osoby (o 44,4%).

12 miesięcy, a 20.068 osób (32,9%) posiadało staż pracy 20–30 lat.

Bez kwalifikacji zawodowych

Rosnąca konkurencyjność na rynku pracy, powoduje poszukiwanie pracowników posiadających doświadczenie zawodowe oraz osób podnoszących i zmieniających swoje kwalifikacje zawodowe. Na koniec czerwca br. bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych stanowili 29,0% ogółu bezrobotnych (88.932 osoby). Większość bezrobotnych tej kategorii posiadała wykształcenie niższe od gimnazjalnego – 72.887 osób (82,0%), pozostawało bez pracy powyżej 12 miesięcy – 48.901 osób (55,0%). Liczną grupę stanowiły również osoby nie posiadające stażu pracy – 32.532 osoby (36,6%), osoby w wieku: 45–54 lata – 23.905 osób (26,9%) oraz 18–24 lata – 20.526 osób (23,1%).

Samotnie wychowujący dziecko

W województwie mazowieckim w końcu czerwca br. zarejestrowanych było 7.906 bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 7 roku życia (2,6% ogółu bezrobotnych).

Pośród tej kategorii bezrobocie w największym stopniu dotknęło następujące grupy: osoby posiadające wykształcenie niższe od średniego – 69,5% (5.496 osób), osoby pozostające bez pracy po-

wyżej 12 miesięcy – 57,1% (4.743 osoby), osoby w wieku 25–34 lata – 52,7% (4.165 osób), następnie bez stażu pracy – 39,3% (3.108 osób) oraz osoby w wieku 18–24 lata – 30,9% (2.440 osób).

Niepełnosprawni

Szczególnego wsparcia wymagają osoby niepełnosprawne, gdyż praca dla nich stanowi nie tylko źródło dochodów umożliwiających zaspokojenie potrzeb, ale także najskuteczniejszy sposób rehabilitacji społeczno-zawodowej.

W końcu czerwca 2006 r. w powiatowych urzędach pracy województwa mazowieckiego zarejestrowanych było 6.532 osoby niepełnosprawne (2,1% ogółu bezrobotnych).

Bezrobotni niepełnosprawni to głównie osoby legitymujące się wykształceniem poniżej średniego – 4.867 (74,5% ogółu bezrobotnych niepełnosprawnych), z tego 2.641 osób (40,4%) posiadało wykształcenie gimnazjalne i poniżej, a 2.226 osób (34,1%) wykształcenie zasadnicze zawodowe.

W następnej kolejności pośród tej kategorii bezrobocie w największym stopniu dotknęło następujące grupy: osoby w wieku 45–54 lata – 2.547 osób (39,0%), osoby pozostające bez pracy powyżej 24 miesięcy – 2.504 osoby (38,3%), osoby posiadające staż pracy do 1 roku – 1.299 osób (19,9%) oraz osoby nie posiadające stażu pracy – 1.240 osób (19,0%).

Na koniec czerwca 2006 r. najwyższym udziałem wyróżniały się powiaty: żyrardowski (4,6% ogółu bezrobotnych), m. Radom (4,1%), grodziski (4,0%), przasnyski i sochaczewski (po 3,3%) oraz m. Płock (3,2%).

(dane na koniec II kwartału 2006 r.)

Monika Solarz
Wydział Statystyki i Analiz

Z doświadczeń pracowników służb zatrudnienia wynika, że przyczyną niepowodzeń w poszukiwaniu pracy jest często brak doświadczenia zawodowego lub wiek. Najtrudniej znaleźć pracę osobom, które nie posiadają kwalifikacji, doświadczenia zawodowego lub nie jest ono adekwatne do potrzeb rynku pracy i tym, które przekroczyły przysłowiową „czterdziestkę”.

Łamiemy stereotypy

Kontakty z pracodawcami coraz częściej dowodzą, że należy zmienić priorytety dotyczące doboru pracowników. Coraz bardziej cenione są cechy osobowościowe, np. uczciwość, odpowiedzialność, umiejętność komunikacji i pracy w zespole, motywacja i gotowość do podnoszenia lub zmiany kwalifikacji. „Młoda, atrakcyjna, wykształcona, z 20-letnim stażem pracy” pozostaje jednak symbolem wygórowanych wymagań pracodawcy i barier nie do pokonania dla kandydata do pracy w starszym wieku.

Najtrudniej jest ze zmianą postaw. Nie chodzi tylko o zmianę postaw pracodawców, ale też osób poszukujących pracy. Znajomość swoich mocnych stron, podejmowanie działań, uleganie często nie sprawdzonym opiniom i kontakt osób znacznie różniących się wiekiem, doświadczeniem zawodowym i życiowym poprzez wspólny udział w symulowanych sytuacjach i zespołowym rozwiązywaniu problemów może być promocją

pracy międzypokoleniowej.

W lipcu w warsztatach prowadzonych przez doradców zawodowych Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Filii WUP w Ostrołęce uczestniczyło 14 osób. Chcąc zmienić stereotypowe podejście do naboru uczestników zajęć zorganizowano warsztaty dla bardzo różnorodnej grupy zarówno pod względem wieku i wykształcenia jak i stażu pracy. Wśród uczestników znalazły się osoby z doświadczeniem zawodowym ponad 20 letnim i osoby bez doświadczenia zawodowego, bezrobotni powyżej 50 roku życia i do 24 roku życia. Uczestnicy różnili się też poziomem wykształcenia. Program warsztatów został dostosowany do potrzeb i oczekiwań grupy. Zajęcia spełniły oczekiwania uczestników, którzy chętnie mówili o sobie i swoich problemach, analizowali przyczyny niepowodzeń w poszukiwaniu pracy. Praca z tak różnorodnymi uczestnikami umożliwiła interesującą wymianę doświad-

czeń, a wykonywanie ćwiczeń pozwoliło na sprawdzenie umiejętności pracy zespołowej. Okazało się, że osoby młode i starsze dużo mogły się od siebie nauczyć.

Zajęcia zostały tak skonstruowane, aby uczestnicy mieli możliwość nie tylko przyswojenia wiedzy dotyczącej poruszania się na rynku pracy, ale też nabywania umiejętności pomocnych w ponownym zatrudnieniu. Prace w podgrupach, a później omawianie ich na forum grupy służyły nie tylko przygotowaniu do rozmowy z pracodawcą i umiejętnego podkreślania swoich mocnych stron, ale też zastanowieniu się nad zmianą zachowań w różnych sytuacjach.

Jeżeli doradcom z publicznych służb zatrudnienia udaje się łamać pewne stereotypy, istnieje nadzieja, że pracodawcy pod innym kątem będą postrzegać przyszłych pracowników, a wiek czy okres pozostawania bez pracy nie będzie podstawowym kryterium decydującym o przyjęciu do pracy.

**Magdalena Prot
Hanna Głazewska**
CliPKZ w Ostrołęce

W inkubatorze społecznej odnowy

W celu stworzenia kompleksowego systemu wsparcia dla osób z grup szczególnego ryzyka MOPS w Radomiu utworzył Klub Integracji Społecznej „Inkubator Społecznej Odnowy”. Jego uczestnikami są osoby długotrwale bezrobotne, legitymujące się wykształceniem podstawowym i zawodowym, w wieku powyżej 35 lat, będące klientami MOPS od ponad 12 miesięcy. KIS powstał w 2005 r. w ramach projektu realizowanego przez Ministerstwo Polityki Społecznej „Kluby Integracji Społecznej jako jedna z form zatrudnienia socjalnego”. Celem podejmowanych w ramach projektu działań jest ograniczenie zjawiska wykluczenia społecznego, przygotowanie osób zagrożonych tym zjawiskiem do uczestnictwa w życiu

społecznym oraz powrotu na rynek pracy. Zadania te osiągnane są przez prowadzenie długofalowych i wszechstronnych działań na rzecz reintegracji społecznej i zawodowej osób długotrwale bezrobotnych, klientów pomocy społecznej. Zadania są realizowane w oparciu o przygotowane dla każdego uczestnika indywidualne plany pracy. Cykl udziału jednej osoby w projekcie wynosi od 6 do 9 miesięcy.

Doradcy zawodowi z CliPKZ w ramach realizowanego projektu (na mocy podpisanego porozumienia o współpracy z MOPS) od lipca do września przeprowadzą cykl szkoleń dla uczestników KIS (łącznie 60 godzin). Zajęcia prowadzone będą w trzech blokach tematycznych

W Radomiu ruszyła druga edycja projektu „Kluby Integracji Społecznej jako jedna z form zatrudnienia socjalnego” realizowana przez Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej przy współpracy Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej radomskiej Filii WUP.

i obejmą problematykę: diagnozowania potencjału zawodowego i predyspozycji zawodowych osób bezrobotnych, rozbudowany moduł z zakresu kształtowania aktywnych postaw na rynku pracy oraz blok dotyczący elementów przedsiębiorczości i zasad prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Janusz Wojcieszek – Łyś
Filia WUP w Radomiu

Dożynki Województwa Mazowieckiego



3 września w Wyszogrodzie odbyły się Dożynki Województwa Mazowieckiego. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie uczestniczył w święcie plonów jako jeden z wystawców.

W tym roku, ze względu na dramatyczną sytuację mazowieckich rolników spowodowaną suszą, Komitet Organizacyjny Dożynek Województwa Mazowieckiego, Diecezji Płockiej i Powiatu Płockiego „Wyszogród 2006” postanowił, że impreza przyjmie charakter podziękowania wszystkim pracującym na roli oraz wsparcia ich w tym bardzo trudnym okresie.

Gospodarzami tegorocznych dożynek byli: Zofia Mieszkowska i Henryk Antczak mieszkańcy gminy Wyszogród. W uroczystościach brało udział 120 delegacji wieńcowych z województwa mazowieckiego.

Honorowymi gośćmi byli: Marszałek Województwa Mazowieckiego Adam Struzik, wojewoda mazowiecki Tomasz Koziński, wicemarszałek Sejmu Jarosław Kalinowski, wiceminister rolnictwa Henryk Kowalczyk, parlamentarzyści województwa mazowieckiego.

Głównym punktem święta była uroczysta msza św., której przewodniczył bi-



Do świętujących rolników przemawiał Marszałek Województwa Mazowieckiego Adam Struzik.

- W tym roku susza spowodowała olbrzymie straty. Jej skutki dotknęły 281 gmin. Wychodząc naprzeciw rolnikom Mazowsza Zarząd Województwa na pomoc przeznaczył 15 mln zł – mówił Adam Struzik marszałek województwa mazowieckiego.

Według Marszałka na klęsce stracą również budżety gmin, przez co mniej pieniędzy będzie na zadania własne – budową wodociągów, kanalizacji i dofinansowanie inicjatyw społecznych.



skup Diecezji Płockiej Roman Marcinkowski.

W swoim słowie do zgromadzonych rolników ks. biskup mówił: *- Polska wieś potrzebuje dziś nowego i pełniejszego otwarcia na Chrystusa, na życie Jego prawdą i budowanie cywilizacji miłości. Na nic reformy, ustawy, pomysły, jeśli nie pójdą one w parze z reformą człowieka, jego serca i sumienia.*

Uroczystości dożynkowe zakończyły się późnym wieczorem. Dla rolników i zgromadzonych w Wyszogrodzie gości śpiewały m.in. Pueri Cantores Plocenses, Mazovia. Imprezę zakończył pokaz sztucznych ogni.

(kor)



Pośrednicy pracy wychodzą naprzeciw potrzebom bezrobotnych

Większy wybór ofert

Usługi pośrednictwa pracy, którego podstawowym zadaniem jest ułatwianie kontaktów pomiędzy osobami poszukującymi pracy, a pracodawcami, powinny być świadczone na odpowiednio wysokim poziomie. Dlatego WUP w Warszawie podejmuje różne działania mające na celu podniesienie jakości świadczonych usług na rzecz osób poszukujących pracy oraz pracodawców. Jest to tym bardziej istotne, iż od początku roku obserwujemy znaczący wzrost liczby ofert pracy zgłaszanych do urzędów pracy.

W pierwszym półroczu 2006 roku WUP pozyskał 523 oferty pracy bezpośrednio od pracodawców, w tym: WUP w Warszawie - 304, Filie - 219. Oferty dotyczyły 3.797 miejsc pracy. W porównaniu z pierwszym półroczem 2005 r. było ich o ponad 1.000 więcej. Propozycje dotyczyły zatrudnienia w zawodach takich jak: pracownik budowlany - murarz, tynkarz, malarz, glazurnik, tapeciarski, posadzkarski, dozorca, kucharz, rzeźnik, kasjer/kasjerka, sprzedawca, pracownik ochrony, kierowca kat. B,C,E, ślusarz - spawacz, krawcowa, magazynier, stolarz, hydraulik, elektryk, pracownik gospodarczy, fryzjer, mechanik samochodowy, ogrodnik, przedstawiciel handlowy, sekretarka, pielęgniarka.

Podobna sytuacja jest w powiatowych urzędach pracy, które w pierwszym półroczu 2006 roku pozyskały 54.215 ofert pracy, tj. o blisko 13 tysięcy więcej w porównaniu z tym samym okresem 2005 r.

Zespół ds. Promocji Zatrudnienia WUP w Warszawie, w ramach zmian w działalności pośrednictwa udoskonalił sposób prezentacji na stronie internetowej informacji w tym zakresie. Wprowadzono nowy, bardziej przejrzysty sposób przedstawiania ofert pracy. Można je przeglądać m.in. ze względu na posiadane wykształcenie. Na stronie pojawiły się też, aktualizowane na bieżąco, oferty pracy pozyskiwane przez Filie WUP. Uruchomiono kalendarium targowe, gdzie można znaleźć informacje na temat przedsięwzięć organizowanych na terenie województwa i kraju. Planowane jest uruchomienie elektronicznej bazy umożliwiającej m.in. przeglądanie ofert pracy wraz z ich dopasowaniem także pod kątem posiadanych kwalifikacji przez osoby poszukujące zatrudnienia. W bazie będzie można też zamieszczać swoje CV.

Uruchomienie tej bazy powinno znacząco usprawnić działanie pośrednictwa pracy (mogłyby korzystać z niej również osoby poszukujące pracy za granicą).

Pracodawcy mogą zgłaszać oferty pracy osobiście, a także drogą telefoniczną, faksową i elektroniczną. W praktyce około 80% ofert trafia do WUP za pośrednictwem poczty elektronicznej. Pozyskane oferty propagowane są za pośrednictwem mediów ogólnopolskich i lokalnych. Można je znaleźć m.in. w cotygodniowym dodatku Życia Warszawy poświęconym pracy.

Zainteresowani, osobiście odwiedzający siedzibę WUP i nasze Filie mogą korzystać z wydzielonych stanowisk internetowych i specjalnych kiosków z dostępem do stron internetowych z ofertami pracy, teczek zawierających oferty pracy z każdej filii WUP, czasopism, książek, broszur, ulotek związanych z problematyką rynku pracy. Mogą też uzyskać informacje nt. agencji zatrudnienia.

Ze względu na fakt, że w ostatnich latach pośrednicy z urzędów pracy na Ma-

zowszu nie mieli okazji uczestniczyć w spotkaniach i szkoleniach podnoszących ich kwalifikacje zawodowe, WUP w Warszawie planuje w najbliższym czasie takie zorganizować. Filia w Ostrołęce planuje w okresie wrzesień-październik zorganizować szkolenia dla 30 pośredników w ramach działania 1.1 SPO RZL projektu „Profesjonalny urzędnik – szkolenie dla pracowników urzędów pracy”. W IV kwartale przygotowywane jest spotkanie szkoleniowe pośredników ze wszystkich urzędów pracy Mazowsza.

Trzeba jeszcze wspomnieć, że w Ustawie o promocji zatrudnienia nie ma zapisów o koordynacji pośrednictwa na szczeblu wojewódzkim, w przeciwieństwie np. do poradnictwa zawodowego, czy sieci EURES. Należy mieć nadzieję, że nowelizacja ustawy zmieni tę niekorzystną sytuację. Zwłaszcza, że pośrednictwo pracy należy do podstawowych usług rynku pracy.

Wojciech Kamiński
CiIPKZ Warszawa



Pośrednicy pracy na spotkaniu roboczym w siedzibie WUP

Celem umowy jest wspólna realizacja projektu pn. „Utworzenie Klubu Integracji Społecznej” w konkursie „Wzmocnienie roli Klubów Integracji Społecznej jako instytucjonalnych, aktywnych form przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu” w ramach Programu Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej – „Aktywne Formy Przeciwdziałania Wykluczeniu Społecznemu”.

Podobnie jak w wielu innych obszarach województwa mazowieckiego Gmina Bodzanów odczuwa brak stabilnego ośrodka niosącego kompleksową pomoc osobom w różnych, trudnych sytuacjach życiowych. To było inspiracją do tworzenia Klubu Integracji Społecznej. Uczestnikami projektu będą osoby długotrwale bezrobotne, korzystające z pomocy społecznej, gdzie istnieje problem wykluczenia społecznego, problemy z alkoholem i narkotykami oraz trudnej młodzieży. Osoby takie znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji, spowodowanej niski-

Filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Płocku podpisała partnerskie porozumienie z Urzędem Gminy Bodzanów, Gminnym Centrum Informacji w Bodzanowie, Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Bodzanowie oraz Powiatowym Urzędem Pracy w Płocku w sprawie utworzenia Klubu Integracji Społecznej.

Klub Integracji w Bodzanowie

mi kwalifikacjami oraz brakiem umiejętności poruszania się na rynku pracy. W ramach projektu beneficjenci objęci zostaną wsparciem doradców zawodowych i psychologa. Poprzez wskazanie metod

i technik poszukiwania pracy, a także planowania własnych ścieżek rozwoju (samozatrudnienie). Uczestnicy poznają prawa rządzące rynkiem pracy i aktywizację zawodową. Uzyskają także wiedzę na temat sporządzania dokumentów aplikacyjnych, rozmowy z pracodawcą oraz umiejętności uzyskania i

utrzymania pracy. Dla podniesienia szansy uzyskania zatrudnienia, uczestnicy projektu wezmą udział w kursie obsługi komputera a także w warsztatach pn. „Poszukiwanie pracy za pomocą internetu”. Udział w projekcie umożliwi jego beneficjentom poznanie własnych możliwości i umiejętności, słabych i mocnych stron, podniesienie poczucia własnej wartości, samooceny oraz motywacji do działania. Zajęcia w Klubie Integracji Społecznej rozpoczęły się 17.VII.2006r. i potrwać do 30.XI.2006r.

Marta Janiszewska
Filia WUP w Płocku



Po raz 13 Dom Pomocy Społecznej w Zakrzewie gościł niepełnosprawnych artystów na imprezie integracyjnej pod nazwą „Dzień Humoru i Satyry”. Celem przedsięwzięcia było inspirowanie różnych form działalności scenicznej, popularyzacja dorobku artystycznego oraz integracja osób niepełnosprawnych ze środowiskiem lokalnym.

XIII Dzień Humoru i Satyry

W imprezie wzięło udział kilkaset osób i przedstawiciele około 20 DPS. Mieszkańcy domów pomocy społecznej oraz uczestnicy warsztatów terapii zajęciowej zaprezentowali swoje umiejętności wokalne, taneczne, recytatorskie i aktorskie. Przeprowadzono prezentację sprzętu medycznego, z naciskiem na wózki dla osób niepełnosprawnych.

Wśród zaproszonych instytucji była Filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Płocku. Na stanowisku zaprezentowało się Centrum Informacji i Planowania

Kariery Zawodowej. Doradcy zawodowi udzielali informacji o działaniach Centrum na rzecz osób niepełnosprawnych, a także porad w zakresie skutecznego poszukiwania pracy, określenia swych predyspozycji zawodowych, przygotowania dokumentów aplikacyjnych.

Urszula Wojtalewicz
Filia WUP w Płocku



Warsztat D „Ocena i wybór projektów gospodarczych” zakończył cyklu pięciu warsztatów roboczych przewidzianych w ramach Programu Partnerstwa Lokalnego – Lokalne Ożywienie Gospodarcze. Organizatorami tego spotkania byli: prezydent Siedlec, starosta Powiatu Siedleckiego, wójt Gminy Siedlce i dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Siedlcach.

Partnerstwo lokalne na Ziemi Siedleckiej

W Warsztacie D uczestniczyły 74 osoby, wśród których byli przedsiębiorcy, przedstawiciele lokalnych władz samorządowych, banków, instytucji samorządowych, agencji rozwoju, organizacji środowiskowych, mediów, Policji, centrum wspierania przedsiębiorczości i biznesu, organizacji pozarządowych, instytucji finansowych, bezrobotnych.

Uczestników przywitała Anna Cieciera dyrektor PUP w Siedlcach. Po oficjalnej części liderzy poszczególnych grup zaprezentowali swoje projekty, których wdrożenie ma przyczynić się do urzeczywistnienia wizji „Ziemia Siedlecka regionem bezpiecznym, otwartym, przyjaznym, bogatym aktywnością i wykształceniem swoich mieszkańców” oraz spełnienia misji „Ziemia siedlecka kuźnią dobrobytu, a każdy z nas kowalem”.

Warsztat D był okazją do podsumowania i oceny wyników pracy rozpoczętej 18 października 2005 r., czyli w dniu, w którym odbyła się konferencja promująca wdrażanie Programu Partnerstwa Lokalnego – Lokalne Ożywienie Gospodarcze na terenie miasta Siedlce i gminy Siedlce.

Od 8 marca 2006 r. (w tym dniu odbył się Warsztat C) poszczególne grupy pracowały nad przygotowaniem projektów i prezentacji. Podczas roboczych spotkań odbywały się burzliwe dyskusje uczestników, świadczące o niezwykłym zaangażowaniu w sprawę rozwoju gospodarczego miasta Siedlce i gminy Siedlce.

Grupa I przedstawiła projekt „Siedlecka strefa wypoczynku”. Liderem grupy był Ryszard Zegardło (Komendant Miejski Policji w Siedlcach), który omówił poszczególne etapy projektu. Zaprezentował plan zagospodarowania terenów wokół zalewu, a następnie przedstawił propozycję budowy tras rowerowych w okolicach Siedlec. Pomocny w promocji tej formy wypoczynku były informator „Ścieżki rowerowe oraz trasy piesze - Sie-



Uczestnicy warsztatu D „Ocena i wybór projektów gospodarczych”

dle i okolice”, który zawierałby przykładowe propozycje tras rowerowych oraz dodatkowo tras pieszych.

Kolejny pomysł to stworzenie Siedleckiego Punktu Informacji Turystycznej (SPIT), w którym można byłoby uzyskać wszelkie informacje niezbędne dla udanego wypoczynku na Ziemi Siedleckiej, adresy gospodarstw agroturystycznych. Można byłoby w nim również skorzystać z różnych publikacji i Internetu.

Uczestnikom Warsztatu D został zaprezentowany także plan zagospodarowania Błoni Siedleckich, na których powstałyby pola golfowe, budynki biurowo – klubowo – gospodarcze, punkty gastronomiczne oraz hotel. Ciekawą propozycją jest organizowanie turnieju golfowego o puchar Prezydenta Miasta Siedlce.

Na slajdach można było zobaczyć wiele ciekawych miejsc i zabytków zarówno w samych Siedlcach jak i okolicach.

Lider Grupy I podsumowując przedstawił zestawienie kosztów, przewidy-

wane zatrudnienie, czas realizacji oraz analizę zasobów.

Projekt Grupy II „Siedleckie Centrum Gospodarcze” prezentowali: Andrzej Woroszyło (właściciel firmy konfekcyjnej „Trans – Pol” w Nowych Iganiach) oraz Tomasz Stańczuk (zastępca dyrektora PKO BP I Oddział Siedlce), którzy wskazywali potrzeby lokalnych przedsiębiorców. Podkreślali m.in. brak odpowiedniej informacji gospodarczej, bazy firm – potencjalnych partnerów w biznesie czy promocji lokalnej gospodarki.

Stworzenie Siedleckiego Centrum Gospodarczego (SCG) byłoby rozwiązaniem wielu problemów, z którymi borykają się siedleccy przedsiębiorcy. SCG zajmowałoby się dostarczaniem informacji gospodarczej adekwatnej do potrzeb przedsiębiorców, prowadzeniem aktualnej i kompletnej bazy firm, kompetentnym doradztwem gospodarczym, aktywną promocją lokalnej gospodarki, szkoleniami dopasowanymi do potrzeb

lokalnych przedsiębiorców oraz integracją lokalnego środowiska gospodarczego.

Na zakończenie lider Grupy II przedstawił krótko- i długoterminowe efekty projektu oraz jego atuty, czyli krótki czas realizacji, niskie koszty uruchomienia projektu oraz fakt, że projekt jest odpowiednią na potrzeby wyrażone przez lokalne środowiska biznesowe, a także przyczyni się do koordynacji promocji gospodarczej regionu siedleckiego, racjonalizacji kosztów i zwiększenia efektywności działań promocyjnych.

Grupa III opracowała projekt „Energetyczne Marzenia Rolników Ziemi Siedleckiej”. Liderem grupy był Jerzy Uziębło (prezes zarządu Zakładu Utylizacji Odpadów w Siedlcach), który przekonywał zebranych do wdrażania projektu w zakresie upraw energetycznych oraz biopaliw. Zebrani poznali m.in. plany dotyczące zasobów dostępnych oraz potrzebnych dla wsparcia i wdrożenia projektu, pułapki i wady projektu oraz harmonogram jego realizacji.

Lider projektu podkreślił, iż ważnym czynnikiem przemawiającym za realizacją projektu są preferencje dla energii odnawialnej na poziomie krajowym oraz Unii Europejskiej, „moda” na działania ekologiczne, rosnące dopłaty do plantacji oraz rosnące ceny paliw kopalnych.

Na zakończenie Jerzy Uziębło przedstawił analizę opłacalności produkcji oraz omówił zagadnienia związane z przygotowaniem umów na odbiór, sprzedaż oraz zbiórkę i konfekcjonowanie biomasy.

Kolejnej prezentacji dokonał lider Grupy IV Mirosław Pieniek (wójt Gminy Siedlce), który omówił projekt „Siedlec-

Zwycięski projekt „**Siedlecka Giełda Owocowo – Warzywno – Kwiatowa**” uzyskał 3357 punktów.

Pozostałe projekty uzyskały następującą liczbę punktów:

1. „Siedleckie Centrum Wystawienniczo – Handlowe” – 3095 p.
2. „Siedleckie Centrum Gospodarcze” – 3062 p.
3. „Siedlecka Strefa Wypoczynku” – 2938 p.
4. „Energetyczne Marzenia Rolnika Ziemi Siedleckiej” – 2205 p.

ka Giełda Owocowo-Warzywno-Kwiatowa”. Działka, na której planowana jest realizacja projektu położona jest na terenie gminy Siedlce w miejscowości Pruszynek.

W ramach tego projektu przewidziano budowę hali targowej o wymiarach 2500m2, budowę zadaszeń do celów handlowych, parkingu, utworzenie weekendowej giełdy samochodowej, stworzenie obiektów gastronomicznych oraz stworzenie warunków do prezentacji, promocji i sprzedaży produktów rolniczych. Producentom z terenu Ziemi Siedleckiej i producentom zainteresowanym inwestowaniem na terenie miasta Siedlce i powiatu siedleckiego.

Mirosław Bieniek przedstawił zasoby dostępne do wsparcia i wdrożenia tego projektu. Podkreślił też, że zaletą projektu jest fakt, iż może on być realizowany indywidualnie lub wspólnie z innymi projektami realizowanymi na tym terenie. Giełda owocowo – warzywno – kwiatowa zajmie część nieruchomości. Na pozostałej części działki mogą powstać inne obiekty.

Ostatni projekt - „Siedleckie Centrum Wystawienniczo - Handlowe” opracowała Grupa V. Liderem grupy był Mirosław Symanowicz (prezydent Miasta Siedlce), który wspólnie z Kazimierzem Parylą

(skarbnikiem Miasta Siedlce) przedstawił analizę zasobów, pułapki i wady, harmonogram realizacji, listę ludzi, organizacji i grup interesów potrzebnych do realizacji projektu oraz beneficjentów.

Uczestnicy warsztatów mogli zobaczyć na slajdach projekty planowanego budynku hali na terenach przyległych do PKP oraz projekty budynków wykorzystujących istniejącą zabudowę.

Następnie uczestnicy warsztatów dokonali oceny zaprezentowanych projektów uwzględniając następujące kryteria:

- I. Preferowana przyszłość i korzyści gospodarcze.
- II. Analiza zasobów.
- III. Pułapki i zagrożenia.
- IV. Ramy czasowe.
- V. Ludzie i polityka.
- VI. Kto korzysta?
- VII. Wnioski końcowe.

Wszystkie z prezentowanych projektów zasłużyły na uznanie. Były bardzo ciekawe i wymagały dużego zaangażowania w ich opracowanie i pracy członków grup.

Prezydent Siedlec Mirosław Symanowicz, wójt Gminy Siedlce Mirosław Bieniek, Jadwiga Olszowska Urban prezes Międzynarodowego Centrum Partnerstwa w Krakowie oraz Anna Cieciera dyrektor PUP w Siedlcach podziękowali wszystkim uczestnikom i wręczyli certyfikaty potwierdzające uczestnictwo w Warsztatach Lokalnego Ożywienia Gospodarczego.

Szczególne podziękowania za pracę w budowaniu partnerstwa lokalnego i tworzeniu przyjaznego klimatu dla rozwoju gospodarczego ziemi siedleckiej od prezydenta Siedlec Mirosława Symanowicza otrzymali Członkowie Zespołu Strategicznego.

Anna Cieciera oraz Jadwiga Olszowska – Urban zaprosiły wszystkich uczestników Warsztatu D na spotkanie prezentujące postęp prac związanych z realizacją poszczególnych projektów, które planowane jest w październiku tego roku.



Zespół Strategiczny odbiera podziękowania z rąk Prezydenta Miasta Siedlce

Anna Cieciera
Dyrektor PUP w Siedlcach

Samorząd Województwa Mazowieckiego od 2002 roku prowadzi program „Pogodne Lato”, w ramach którego dzieci z rodzin dysfunkcyjnych mogą wyjechać na wakacje i nauczyć się żyć poza środowiskiem patologicznym. Program składa się z dwóch etapów: w pierwszym uczestnicy wypoczywają na dwutygodniowych turnusach w stanicach harcerskich, w drugim zaś, po powrocie do domu, uczestniczą w spotkaniach zuchów i harcerzy. „Pogodne Lato” jest akcją nowatorską w skali kraju. W tym roku wzięło w niej udział 1500 dzieci z całego Mazowsza.

W programie uczestniczą dzieci w wieku od 8 do 15 lat. Są wybierane wspólnie z Powiatowymi Centrami Pomocy Rodzinie oraz Miejskimi i Miejsko-Gminnymi Ośrodkami Pomocy Społecznej, w których prowadzony jest indeks dzieci z rodzin dotkniętych skutkami alkoholizmu.

Dla wielu z nich są to pierwsze wakacje w życiu. Część była już w poprzednich latach uczestnikami obozów. W tym roku dzieci i młodzież wypoczywały w pięknie położonych stanicach harcerskich, m. in. w Gorzewie, Słupi, Łąkiem, Rajcu Poduchownym. Organizatorzy przygotowali dla nich wiele atrakcji. Dzieci bawiły się na turniejach, festynach, dyskotekach, festiwalach i przy ognisku. Czas zorganizowany był po harcersku: dużo zabawy, przygód i wrażeń. Każdego dnia młodzież uczestniczyła też w zajęciach z terapeutami, psychologami, bądź pedagogami. „Jak rozwiązywać konflikty”, „My i dorośli”, „Warsztat myślenia twórczego”, „Warsztaty zachowań asertywnych” oraz „Lustra” i „Droga do nikąd” zawierające treści, związane z profilaktyką uzależnień – to tylko niektóre zajęcia, przygotowane z myślą o najmłodszych. Dzieci pracowały nad kreatywnością, otwartością i odpowiedzialnością za siebie i innych. Dzięki „nauce przez zabawę” każde dziecko miało okazję uświadomić sobie, jak bardzo jest potrzebne swoim rodzicom, rodzeństwu i rówieśnikom. Wraz z dziećmi z rodzin dysfunkcyjnych wypoczywały wspólnie dzieci i młodzież harcerska z rodzin prawidłowo funkcjonujących.



Pogodne Lato

Od nich właśnie uczestnicy programu uczyli się, jak funkcjonować w grupie rówieśników, jak radzić sobie z często trudnymi doświadczeniami, jak się bawić i w co się można bawić. Trzeba bowiem pamiętać, że te dzieciaki bardzo często są zamknięte w domu, w którym przez całe wakacje pracują i pomagają rodzinie.

- Pamiętam przypadek, kiedy dziecko przykuło się do drzewa i nie chciało odjeżdżać do domu. Inne z kolei nie chciało przyjechać na nasz obóz, bo bało się o mamę, która została sama w domu z pijanym ojcem – powiedział komendant Chorągwi, Grzegorz Woźniak

Są także i czysto praktyczne korzyści. Obozowicze, biorąc udział w organizowanych przez harcerzy zajęciach, mogą zdobyć kartę pływacką i kartę rowerową. W ramach „Pogodnego Lata” realizowane są bowiem i inne programy, takie jak np. „Bezpieczna droga do szkoły”, czy „Już pływam”. Kolejnym realizowanym programem jest „Bezpieczne Lato”. Dzięki niemu dzieci uczą się udzielania pierwszej pomocy, zachowania się na drodze czy bezpiecznego korzystania z Internetu. Dzieci dostają kaski, kamizelki i opaski odblaskowe, lampki do rowerów, deski do nauki pływania, nadmuchiwane rękawki oraz książki: „Kodeks Młodego Rowerzysty” i „Na plaży i na basenie”.

- Dzieci poznały tutaj inny świat, inny system wartości i inne wzorce zachowań – stwierdził Paweł Jaros, który w imieniu rzecznika Praw Dziecka odwiedził uczestników obozu.

Drugi etap, to kontynuacja działań rozpoczętych na obozach. W oparciu o pracę gromad zuchowych i harcerskich ZHP,

we współpracy z innymi organizacjami i stowarzyszeniami, dzieci uczestniczą w rajdach i biwakach, a także w zajęciach terapeutycznych m.in. programie „Starszy brat – starsza siostra”. W tym czasie kontynuowana jest też kampania informacyjna, związana z problemem alkoholizmu. Podczas zbiórek, uczestnicy programu mogą również rozwijać swoje umiejętności, zainteresowania i twórczo spędzać czas w gronie nowopoznanych przyjaciół. Wielu z nich w ten właśnie sposób rozpoczyna swoją przygodę z harcerstwem.

Realizatorem programu jest Chorągiew Mazowiecka ZHP im. Wł. Broniewskiego, która wygrała konkurs na jeją realizację.

Dzieci objęte programem otrzymały wyprawkę - dres sportowy, koszulkę z logo „Pogodnego Lata” oraz obuwie sportowe, rękawki i środki higieny osobistej.

Do tej pory na wakacje z „Pogodnym latem” wyjechało ok. 6 tys. dzieci. Samorząd Województwa Mazowieckiego finansuje program od 2002 r. Do tej pory, łącznie z rokiem bieżącym, na ten cel z budżetu województwa przekazano 4,4 mln zł.

- Większość z nas ma dzieci i chyba wszyscy wiemy, jak ważne są dla nich wakacyjne wyjazdy. Zmiana otoczenia, środowiska, niepowtarzalna szansa na przygodę i szkołę samodzielności. Wyobraźmy sobie zatem, jak ważne jest takie doświadczenie dla dzieci, pochodzących z rodzin niewydolnych wychowawczo. Wiemy doskonale, że pod tym terminem kryją się często tragedie rodzinne, nierzadko związane z alkoholem. Taki właśnie świat jest codziennością tych fantastycznych dzieciaków. A nasza w tym głowa, żeby nie był jedynym, jaki będą znać – powiedział marszałek Adam Struzik.

opracowanie:
Biuro Prasowo-Wydawnicze

Rozwój rynku pracy stawia coraz większe wymagania osobom poszukującym zatrudnienia. Idealnymi pracownikami XXI wieku są ludzie przedsiębiorczy, świadomi swoich umiejętności, potrafiący dbać o własny rozwój. Przekwalifikowanie, zmiana zawodu i miejsca pracy coraz częściej stanowią naturalny sposób dostosowania się do wymogów rynku.

Doradcy zawodowi zwiększają kompetencje



Coraz częściej osoby próbujące zmienić pracę zwracają się do publicznych służb zatrudnienia z pytaniem o zawody, branże, które zagwarantują im satysfakcję, godziwą pensję, prestiż. Często jednak wybierając szkołę, czy kurs zawodowy trudno jest zorientować się w ogromie propozycji kształcenia. Ulegamy hasłom obiecującym świetlaną przyszłość „Tylko nasza szkoła zapewni Ci start zawodowy”. Zdarza się, że poszukujący pracy nie biorą pod uwagę swoich predyspozycji np. ktoś z wadą wymowy nie może pracować jako pilot wycieczek.

Znalezienie zatrudnienia może być również trudne dla kogoś, kto ma rozbieżne kwalifikacje. Skończył szkołę średnią o profilu ekonomicznym, ma licencjat z pedagogiki, a tytuł magistra uzyskał na uczelni technicznej. Podejmując kolejne decyzje zawodowe warto zastanowić się czy są spójne i prowadzą do realizacji celów odpowiadających ogólnie zarysowanej wizji przyszłości.

Pomoc osobom poszukującym pracy i stojącym przed decyzją o zmianie miejsca lub charakteru pracy, wymaga od doradcy zawodowego nie tylko wiedzy

na temat rynku pracy, ale również świadomości innych uwarunkowań procesu decyzyjnego.

Mając na uwadze coraz większe potrzeby klientów oraz konieczność dostosowywania rodzaju pomocy doradczej do indywidualnych sytuacji poszczególnych osób, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Warszawie zorganizowało szkolenie z Metody Edukacyjnej.

Dzięki wykorzystaniu tej metody człowiek może zrozumieć istotę swojego problemu i własną rolę w jego rozwiązaniu. Osoba korzystająca z pomocy doradcy zawodowego musi stać się podmiotem (aktorem) swoich wyborów dotyczących szkoły i zawodu, a nie szukać gotowych porad dotyczących tzw. „dobrego rozwiązania”. W podejściu edukacyjnym doradca zawodowy jest osobą towarzyszącą, która pomaga w poszukiwaniu rozwiązań. Pomoc ta polega na przeprowadzeniu osoby przez proces podejmowania decyzji zawodowej.

Pierwszym etapem jest zbieranie informacji o sobie i o świecie pracy. Istotne jest uświadomienie sobie własnych wartości, zainteresowań i zdolności, a także

zdobywanie informacji na temat nowych zawodów i rynku pracy.

Uporządkowanie i zrozumienie uzyskanych informacji oraz poszukanie pomysłów odnoszących się do planowanej przyszłości zawodowej stanowi kolejny etap w procesie decyzyjnym. Należy wówczas pamiętać o tym, że posiadane predyspozycje i umiejętności mogą być wykorzystane na wiele różnych sposobów.

Po rozpatrzeniu wszystkich alternatywnych pomysłów następuje wybór do zrealizowania takiego, który jednocześnie jest bliski, ale również prawdopodobny.

Działanie jest końcowym etapem procesu podejmowania decyzji. Wymaga stworzenia konkretnego planu i dużego zaangażowania w jego realizację.

Istotną rolę w tym procesie pełni doradca, który kształtuje u osoby pozytywną postawę, rozwija samoświadomość, próbuje zwiększać jej poziom zrozumienia zależności między światem nauki i pracy.

Szkolenie z Metody Edukacyjnej zostało zorganizowane i było prowadzone przez doradców zawodowych z CliPKZ w Warszawie. Pierwsza edycja odbyła się 15-19 listopada 2004 r., druga 19-23 czerwca 2006r. W szkoleniu wzięło udział 28 doradców zatrudnionych w CliPKZ w Warszawie, Siedlcach, Ciechanowie, Płocku, Radomiu i Ostrołęce oraz w PUP regionu warszawskiego.

Doradcy zawodowi, ucząc się stosowania Metody Edukacyjnej, sami mieli możliwość przeanalizowania własnych dotychczasowych wyborów zawodowych. Stając się podmiotem swojego życia zawodowego, doradca jest bardziej skuteczny niosąc pomoc osobom poszukującym nowego miejsca pracy.

Magdalena Mrozek
CliPKZ Warszawa

Zaplanuj karierę w Szydłowcu

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Radomiu podpisało porozumienie o współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Szydłowcu. W ramach porozumienia doradcy Centrum prowadzą warsztaty dla osób bezrobotnych w zakresie Indywidualnego Planu Działania.

W szkoleniach uczestniczą osoby bezrobotne, zakwalifikowane do udziału

w projektach SPO RZL działanie 1.2 „Aktywna Młodzież” i działanie 1.3 „Restart Zawodowy”. Zajęcia warsztatowe odbywają się w Starostwie Powiatowym w Szydłowcu oraz we wszystkich gminach powiatu szydłowieckiego.

Pierwsze zajęcia odbywały się w połowie maja, ostatnie w lipcu.

Celem warsztatów z zakresu Indywidualnego Planu Działania jest doprowadzenie do wymiernych, zauważalnych zmian w sytuacji zawodowej bezrobotnych, uczestniczących w projekcie m.in. poprzez:

- identyfikację własnych mocnych i słabych stron, ograniczeń i możliwości na rynku pracy,

• nabycie umiejętności poszukiwania i uzyskiwania zatrudnienia,

- nabycie nowych kompetencji dzięki szkoleniom i praktykom zawodowym.

Rezultatem projektu dzięki projektowi, uczestnicy zwiększyli szanse na znalezienie tymczasowego i stałego zatrudnienia.

Rozpoznanie to odbywało się przy współpracy z doradcą zawodowym w formie spotkań indywidualnych i grupowych.

Maria Majda

Filia WUP w Radomiu

Szkolenia z języków obcych dla pracowników samorządowych



Fundacja Nauki Języków Obcych LINGVAE MUNDI w Warszawie realizuje Projekt: „Nauka języków obcych i ich certyfikacja u pracowników samorządowych jako sposób na podniesienie kwalifikacji i szansa awansu”. Lektorat współfinansowany jest przez Europejski Fundusz Społeczny w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego.

Projekt odpowiada zapotrzebowaniu społecznemu w województwie mazowieckim na podnoszenie kwalifikacji w zakresie doskonalenia znajomości języków obcych. Jest wdrażany przez Zespół Projektowy Fundacji LINGVAE MUNDI od września 2005 r.

W ramach Projektu dwustu pracowników jednostek samorządowych z województwa mazowieckiego bezpłatnie korzysta ze szkoleń z języków: angielskiego, francuskiego, niemieckiego i rosyjskiego z uwzględnieniem zróżnicowania poziomów kompetencji językowych Słuchaczy, znajdujących się pod opieką wykwalifikowanych lektorów i metodyków Fundacji.

Zgłoszenia o możliwości udziału w szkoleniu językowym urzędnicy samorządowi otrzymali bezpośrednio z biura Fundacji. Przydział do określonych

grup językowych nastąpił na podstawie pisemnych testów oraz ankiet i rozmów. W przypadku rezygnacji Uczestnika ze szkolenia przyjmowana jest z listy rezerwowej następna osoba, spełniająca warunki uczestnictwa w Projekcie.

W szkoleniach uczestniczą pracownicy następujących instytucji: Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego, Mazowiecki Zarząd Dróg Wojewódzkich, Biuro Geodety Województwa Mazowieckiego, Biuro Planowania Przestrzennego Województwa Mazowieckiego i Urząd Miasta Stołecznego Warszawy-Żoliborz.

Zajęcia odbywają się poza godzinami pracy instytucji zatrudniających Beneficjentów. Część grup pracuje w godzinach popołudniowych w dni robocze, a pozostała część pracuje w soboty. W ramach Projektu przewidziane są trzy semestry za-

jęć dla każdej z 24 grup językowych, razem 244 godziny lekcyjne w jednej grupie.

Tradycyjne metody nauczania języków obcych zostały wsparte przez system konsultacji z lektorem elektronicznym, jest to tzw. konsultacja „lektorzy on-line”.

W marcu 2007 r. – na zakończenie szkoleń – Uczestników szkoleń czeka egzamin międzynarodowy ze znajomości wybranego języka obcego, potwierdzony certyfikatem.

Na potrzeby informacji o Projekcie powstał „Biuletyn informacyjny dla Uczestników szkolenia językowego”, w którym znajdują się informacje na temat Projektu, programu szkolenia w różnych grupach zaawansowania oraz dane teleadresowe pracowników biura Fundacji i Lektorów zaangażowanych w Projekt.

Uczestnicy w ramach Projektu otrzymują zestaw podręczników, ćwiczenia, kasety/CD, materiały piśmiennicze, napoje oraz – dla Uczestników grup mających zajęcia w soboty – zwrot za bilety autobusowe.

Podczas szkolenia przeprowadzane są ankiety badające stopień satysfakcji z zajęć. Zgodnie z analizą wyników pierwszej ankiety przeprowadzonej we wszystkich grupach dydaktycznych na przełomie listopada i grudnia 2005 r. Uczestnicy w 100% byli zgodni co do pozytywnej oceny szkoleń.

Na temat frekwencji na zajęciach i postępów dydaktycznych Uczestników na bieżąco jest informowane kierownictwo instytucji samorządowych.

Tomasz Koszycki

Specjalista ds. szkoleń i organizacji
Fundacja Nauki Języków Obcych
LINGVAE MUNDI

GCI w Goworowie wspiera lokalne inicjatywy

Stawiamy na rozwój

Infocentrum w Goworowie powstało w 2004 roku na bazie Gminnego Ośrodka Kultury Sportu i Rekreacji. Działalność GCI to przede wszystkim rozpoznawanie potrzeb lokalnej społeczności i dostosowanie ofert do wymogów rynku pracy.

Oferty szkoleniowe, informacyjne i usługowe Centrum znalazły zainteresowanie wśród młodzieży szkolnej, nauczycieli, rolników, bezrobotnych i absolwentów szkół.

- Stawiamy na rozwój grup społecznych i realizację ich pomysłów, które przyczynią się do wzrostu domowych budżetów – mówi Barbara Kuczyńska kierownik GOKSiR.

Na terenie Goworowszczyzny powstało kilka organizacji m.in. Klub Nowoczesnej Gospodyni w Czarnowie, grupa rolników „Sąsiad”, Koło Gospodyń Wiejskich w Lipiance. Tworzenie tych organizacji zainicjowali instruktorzy GCI i GOKSiR.

Najpierw z pomocy GCI skorzystały gospodynie, które postanowiły ubiegać się o grant z Fundacji Wspomagania Wsi. Dzięki zdobytym środkom panie zakupiły kury zielononóżki dla 20 gospodyń i nasiona do założenia ogrodów dla kolejnych 20 kobiet. Uzyskane jaja i nasiona kwiatów panie sprzedają w sklepach ekologicznych. Rozwój ich lokalnego biznesu ma stworzyć miejsce pracy dla 1 osoby z Klubu.

Również rolnicy z gminy Goworowo i Wąsewo postanowili zadbać o swoją przyszłość. Stworzyli grupę „Sąsiad”. GCI także im pomaga w działalności. Wraz z liderem grupy Jadwigą Farat napisano projekt skierowany do amerykańskiej Fundacji Heifer Project International. Chodziło o wsparcie drobnotowarowych gospodarstw. Okazało się, że i ten projekt zakończył się sukcesem. Fundacja podpisała porozumienie o współpracy na okres 5 lat. Amerykanie przekazali pierwszą transzę na realizację projektu

w kwocie 102 tys. zł. Dzięki zdobytym środkom rolnicy kupili krowy i świnie. Dzisiaj rolnicy czują się silniejsi. Chcą założyć spółdzielnię producencką. GCI wspiera ich działania, współorganizuje szkolenia, przygotowuje prezentacje dla zainteresowanych na forum powiatu, województwa i zagranicy.

Panie z Koła Gospodyń Wiejskich z Lipianki stwierdziły, że od nich w dużej mierze zależy rozwój gospodarstwa domowego i wsi, w której mieszkają. Wspólnie z pracownikami Infocentrum postanowiły ubiegać się o dotację na założenie sadów ze starymi odmianami drzew owocowych. Pomysł był trafiony. Fundacja Wspomagania Wsi nagrodziła projekt dotacją w wysokości 10 tys. zł. Sad już rośnie, a panie teraz czekają na owoce. Zamierzają pod wspólną marką produkować przetwory i sprzedawać owoce. Planują uruchomić sklep internetowy pod patronatem Gminnego Centrum Informacji w Goworowie.

Pracownicy Infocentrum stawiają jeszcze na rozwój turystyczny gminy. Wspól-

nie z Młodzieżowym Klubem Z-Orz-a z Goworowa podjęto przedsięwzięcie pod hasłem „Pierwszy krok w lepszą przyszłość”. Młodzi uczestnicy programu przeprowadzili warsztaty komputerowe w GCI, nauczyli się tworzenia stron internetowych i opracowali foliery reklamowe okolic Goworowa. Gmina ma sprzyjające warunki do uprawiania turystyki rowerowej, dlatego młodzież z klubu wytyczyła dwie ścieżki rowerowe. Na realizację swojego pomysłu młodzież otrzymała grant od Polskiej Fundacji Dzieci i Młodzieży i Polsko – Amerykańskiej Fundacji Wolności.

Dzięki uruchomieniu w Gminnym Centrum Informacji Internetu mieszkańcy zyskali nieograniczony dostęp do informacji, która wykorzystywana jest do zaktywizowania małych grup, by pomogły sobie i swoim sąsiadom.

„Gminne Centrum Informacji – twój bank informacji” to motto Goworowskiego infocentrum.

Agata Majk
GCI Goworowo



Grupa rolników „Sąsiad” planuje swoją wizję rozwoju.

fol. Agata Majk

Szanowni Państwo !

Jesteśmy mile zaskoczeni Państwa wysokim zainteresowaniem naszym dodatkiem. Mamy nadzieję, że będzie on

coraz lepszy i ciekawszy. Nasze strony poświęcone Europejskiemu Funduszu Społecznemu w Biuletynie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, informują Państwa o bieżących wydarzeniach we wdrażaniu programów unijnych na Mazowszu.

W związku z nowym okresem programowania 2007 – 2013, rozpoczynamy przedstawianie instrumentu wsparcia, który jest w całości finansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego Program Operacyjny Kapitał Ludzki (PO KL).

W naszym dodatku są też informacje na temat ostatniej Komisji Oceny Projektów dla Działań 2.1, 2.3 i 2.4 Priorytetu ZPORR.

Jak zawsze prezentujemy stałe rubryki. W aktualnościach ukazujemy m. in. co się zmieniło w dokumentach programowych. W tym dziale znajdują Państwo również informacje o bieżących wydarzeniach związanych z programami wdrażanymi przez WUP w Warszawie.

Kalendarium natomiast uporządkowuje te wydarzenia i lokuje je w czasie, prezentując jak są realizowane programy europejskie na Mazowszu.

Na naszych stronach znajdują się informacje o szkoleniach, warsztatach, konferencjach organizowanych przez Wydział Obsługi EFS.

Pieniądze EFS stanowią istotne wsparcie służące do poprawy mobilności i kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych poszukujących pracy, jak i pracowników w województwie mazowieckim.

Zapraszamy wszystkich do współpracy.

Edward Marek Wroniewski

Wicedyrektor

ds. Regionalnej Polityki Rynku Pracy
i Funduszy Strukturalnych
Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

Program Operacyjny Kapitał Ludzki

Nowe szanse i wyzwania

Za kilka miesięcy kończymy pierwszy, realizowany w naszym kraju (po przystąpieniu do Unii Europejskiej) okres programowania środków pomocowych za lata 2004 – 2006. Nowe programy operacyjne obsługujące fundusze europejskie będą realizowane w okresie budżetowym 2007 – 2013. Polska może wówczas otrzymać około 60 mld euro. Jest to niepowtarzalna szansa, aby zmodernizować nasz kraj.

Inaczej niż w latach 2004 – 2006, kiedy to Europejski Fundusz Społeczny był obsługiwany w Polsce przez SPO RZL, jak i 2 priorytet ZPORR, teraz o pieniądze z EFS można będzie się starać w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL).

PO KL ma cztery podstawowe cele.

Cel 1: Dopasowanie zasobów pracy do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy.

Cel 2: Zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego.

Cel 3: Podniesienie poziomu i jakości wykształcenia społeczeństwa oraz powiązanie ich z rynkiem pracy.

Cel 4: Wsparcie dla budowy sprawnego i partnerskiego państwa.

Na lata 2007 – 2013 dla Polski w ramach PO KL przewidziana została suma 8 125,9 milionów euro. Jest to bardzo duża suma, która pozwoli na realizację całego szeregu zadań związanych z poprawą funkcjonowania rynku pracy w Polsce.

PO KL, jak każdy program unijny dotychczas, jest wyposażony w Priorytety, w których znajdują się Działania, w ramach których będzie można aplikować o środki. Przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie będą wdrażane priorytety: VI, VII, VIII i IX. Dla porządku należy jednakże przedstawić wszystkie Priorytety PO KL.

• **Priorytet I.** Zatrudnienie i integracja społeczna.

• **Priorytet II.** Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw.

• **Priorytet III.** Wysoka jakość edukacji.

• **Priorytet IV.** Dobre państwo.

• **Priorytet V.** Profilaktyka, promocja i poprawa stanu zdrowia społeczeństwa.

• **Priorytet VI.** Rynek pracy otwarty dla wszystkich oraz integracji społecznej.

• **Priorytet VII.** Regionalne kadry gospodarki.

• **Priorytet VIII.** Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach.

• **Priorytet IX.** Aktywizacja obszarów wiejskich.

• **Priorytet X.** Pomoc techniczna.

Program Operacyjny Kapitał Ludzki zostanie wprowadzony, aby zintensyfikować działania mające na celu zmianę struktury polskiego rynku pracy poprzez uczynienie go bardziej mobilnym.

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie ma szansę stać się Instytucją Wdrażającą PO KL na lata 2007 – 2013. Już wkrótce na stronie internetowej www.wup.mazowsze.pl/efs uruchomiona zostanie nowa zakładka PO KL. W tym dziale będzie można znaleźć najnowsze informacje, m.in. w jaki sposób rozwijają się przygotowania do zagospodarowania środków z EFS w ramach tego programu.

Agnieszka Michalska

Kierownik Zespołu
ds. Informacji i Promocji EFS

Pułtusk wspiera młodzież



Witold Chrzanowski - Dyrektor PUP w Pułtusku

Celem Działania 1.2 „Perspektywy dla młodzieży”, zawartym w Uzupełnieniu SPO RZL, jest udzielanie możliwie pełnego wsparcia poprzez promocję zatrudnienia oraz samozatrudnienie młodzieży, w tym absolwentów wszystkich typów szkół tak, aby nie stawali się i nie pozostawali bezrobotnymi.

Pułtusk Powiatowy Urząd Pracy w zakresie Działania 1.2 „Perspektywy dla młodzieży” złożył wniosek „Zawodowy debiut młodzieży, Pułtusk 2006”. Zgodnie z umową całkowite wydatki na realizację projektu nie przekroczą 1 141 677,00 PLN. Kwota dofinansowania z EFS wynosi 752 715,00 PLN, co stanowi 65,93%.

Pułtusk jest położony w północnej części województwa mazowieckiego. Tworzy go siedem gmin: Pułtusk, Gzy, Obryte, Pokrzywnica, Świercze, Winnica, Zatory. Lokalny rynek pracy charakteryzuje się niskim poziomem rozwoju gospodarczego i brakiem miejsc pracy. W powiecie nie ma dominującego pracodawcy, a rynek pracy tworzą głównie małe rodzinne firmy. Stopa bezrobocia kształtuje się na poziomie 23%.

Jedną z przyczyn bezrobocia w powiecie jest niekorzystna struktura wykształcenia mieszkańców oraz niedostosowanie popytu do podaży pracy, wynikające z niskich kwalifikacji, małej mobilności zawodowej i przestrzennej, „dziedziczenia bezrobocia”. Szczególnie newralgiczną grupę stanowi młodzież. W pułtuskim bezrobotni, młodzi ludzie stanowią drugą, co do wielko-

W styczniu 2006 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie ogłosił konkurs na Działania 1.2 i 1.3 w schemacie Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich. Prawo do składania wniosków miały Powiatowe Urzędy Pracy. Każdy z nich aplikował na obydwa działania. Konkurs został zamknięty w lutym.

ści (po osobach długotrwale bezrobotnych), grupę ryzyka zatrudnieniowego. Stopa bezrobocia wśród osób poniżej 25 roku życia wynosi 25,4%,

w tym: 54% stanowią mieszkańcy wsi, a 3,9% absolwenci szkół wyższych. Przyczyny takiej sytuacji to przede wszystkim niekorzystna sytuacja gospodarcza regionu (nie powstają nowe miejsca pracy). Kwalifikacje zawodowe nie są dostosowane do potrzeb lokalnego rynku pracy, młodzi ludzie nie posiadają umiejętności planowania alternatywnej ścieżki zawodowej. Poza tym na rynek pracy napływa wyż demograficzny z lat 80-tych.

Wszystkie te czynniki skłoniły władze powiatu do przygotowania projektu „Zawodowy debiut młodzieży, Pułtusk 2006”, w ramach Działania 1.2 „Perspektywy dla młodzieży”. Wnioskodawcy realizują formy wsparcia zgodne z celami rozwoju regionalnego zawartymi w Strategii Rozwoju Powiatu Pułtuskiego na lata 2001 – 2015 i w Planie Rozwoju Lokalnego Powiatu Pułtuskiego: Poprawa sytuacji na rynku pracy. Projekt koresponduje z Regionalnym Planem Działań na Rzecz Zatrudnienia.

Zaproponowane formy wsparcia dotyczą wszystkich dostępnych w PUP narzędzi aktywizacji bezrobotnej młodzieży. Są to przede wszystkim staże, zatrudnienie subsydiowane, szkolenia indywidualne oraz szkolenia grupowe z zakresu przedsiębiorczości. Efektem tych ostatnich szkoleń jest przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej.

Projekt „Zawodowy debiut młodzieży, Pułtusk 2006” jest adresowany do

młodych ludzi pomiędzy 18 a 25 rokiem życia (w tym absolwentów wszystkich typów szkół) oraz absolwentów szkół wyższych przed ukończeniem 27 roku życia, zarejestrowanych w PUP w okresie do dwóch lat.

Pułtusk prowadzi kompleksową politykę wspierania młodzieży, która ma problemy z odnalezieniem się na rynku pracy. W ramach projektu „Zawodowy debiut młodzieży, Pułtusk 2006”, wsparciem objęto 150 osób, (120 osób stanowią młodzi ludzie do 25 roku życia), w tym 120 absolwentów. Dla całej grupy przewidziano poradnictwo zawodowe oraz pośrednictwo pracy, staże zaproponowano 110 osobom. Dodatkowo przewidziano pomoc związaną z subsydiowaniem wydatków pojawiających się przy zatrudnieniu młodzieży u przedsiębiorcy. Działanie 1.2 w Pułtusku to również szkolenia. Z innych form wsparcia należy wyróżnić 118 stypendiów.

Projekt jest w trakcie realizacji, dlatego nie ma jeszcze pełnych danych dotyczących rezultatów wprowadzanych działań. Można jednak wskazać kilka wniosków. Po pierwsze aktywność PUP w tym obszarze jest zgodna z innymi typami działań w zakresie zwalczania bezrobocia wśród młodzieży. Po drugie wniosek Pułtusk wyróżnia się dużą liczbą potencjalnych odbiorców ostatecznych. Projekt wprowadza także szeroki wachlarz wsparcia dla młodych ludzi. Realizacja Działania 1.2 w powiecie pułtuskim pozwoli podnieść kwalifikacje i zapewnić większe szanse dla młodych, którzy nie mogą znaleźć pracy.

Tomasz Jędrzejczak
Zespół ds. Informacji i Promocji

Napisanie dobrego projektu o wsparcie ze środków EFS w ramach ZPORR wcale nie musi oznaczać, że jego realizacja i rozliczenie zakończą się sukcesem. Wielu beneficjentów ma bowiem trudności i popełnia błędy przy wypełnianiu i składaniu wniosku o płatność. Przedstawiamy najczęściej powtarzające się pomyłki, które uniemożliwiają szybkie i skuteczne rozliczenie projektu.

Dobre Rady

Jak uniknąć błędów w rozliczeniach projektu

Problemy pojawiają się już przy sporządzaniu informacji o postępie realizacji finansowej projektu. Na tym etapie są stwierdzane przekroczenia podkategorii wydatków zaplanowanych na dany rok w budżecie projektu (poz. 6.1). Poniesione wydatki mogą zostać rozliczone jedynie do wysokości zaplanowanych środków na daną podkategorię w danym roku.

Często zauważamy braki opisów dokumentów potwierdzających związek poniesionego wydatku z realizowanym projektem. Ponieważ są to wielokrotnie powtarzane błędy, przedstawiamy prawidłowy opis:

- operacja gospodarcza dotyczy realizacji Umowy nr... w ramach Działania nr... Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego... Nazwa Projektu...;

Prawidłowy opis powinien także zawierać:

- adnotację „Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków budżetu państwa”;
- opis operacji gospodarczej, której dotyczy w sposób nie budzący wątpliwości związku z projektem ze wskazaniem pozycji (numeru i nazwy podkategorii) w harmonogramie rzeczowym złożonym we wniosku o dofinansowanie projektu;
- adnotację, że przedstawione na dokumencie zdarzenie gospodarcze jest zgodne z rzeczywistością i z zawartą umową;
- informację o dokonanej sprawdzeniu dokumentu pod względem formalnym, merytorycznym i rachunkowym wraz z datą i czytelnymi podpisami osób upoważnionych;
- adnotację o sposobie ujęcia dowodu w księgach rachunkowych wraz z datą i podpisem osoby dokonującej dekretacji; w przypadku, gdy dokumenty nie są dekretowane – PK (polecenie księgowania)

lub wydruk zestawienia dekretów z programu księgowego;

- numer ewidencji w księgach rachunkowych;
- adnotację o podstawie prawnej zgodnie z ustawą z dnia 29 stycznia 2004r. Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2004r, Nr 19, poz. 177) ze szczególnym wskazaniem numeru artykułu, ustępu, punktu;
- potwierdzenie realizacji prac ujętych w dokumencie przez menadżera, kierownika projektu lub wykonawcę;
- adnotację o uregulowaniu zobowiązania wynikającego z dokumentu (sposób zapłaty i data) wraz z załączeniem kserokopii dokumentu potwierdzającego dokonanie zapłaty;
- adnotację: „Dokument rozliczono we wniosku beneficjenta o płatność za okres...”;
- potwierdzenie za zgodność z oryginałem przez osobę do tego uprawnioną wraz z czytelnym podpisem i datą.

Zdarzają się również przeoczenia, które niestety są błędem formalnym. Do takich pomyłek należy wpisywanie nieczytelnego podpisu osób upoważnionych do opisu dokumentów. Kolejny błąd to wpisywanie daty poniesienia wydatku wynikającego z dokumentu.

Jeszcze innego rodzaju problemy stwarza ułożenie dokumentów potwierdzających poniesione wydatki niezgodnie z tab. 20 wniosku oraz brak numeracji odnoszącej się do pozycji w tabeli. Dokumenty należy układać i numerować zgodnie z ich ujęciem w tab. 20.

Innym błędem jest brak niektórych dokumentów stanowiących podstawę

do rozliczenia wydatku. W przypadku wynagrodzenia pracowników etatowych (poświęcających część swojego czasu pracy na czynności związane z realizacją projektu) należy dołączyć: listę wypłat wynagrodzeń, potwierdzenie wypłaty (przelew, WB, itp.), deklarację ZUS DRA, dowód zapłaty składek na ubezpieczenie społeczne, deklarację PIT-4, dowód zapłaty podatku, imienne zestawienie poniesionych składek i podatku dochodowego, umowę o pracę, zakres czynności lub oddelegowanie pracownika na czas realizacji projektu, miesięczne karty czasu pracy.

W przypadku osób zatrudnionych do realizacji projektu na podstawie umów cywilno – prawnych, konieczne należy dołączyć: rachunek do umowy zlecenie/ o dzieło, umowę, dowód wypłaty należnego wynagrodzenia, oświadczenie do celów ZUS (jeżeli nie są naliczane składki na ubezpieczenie społeczne), oświadczenie



czenie podatkowe, deklarację ZUS DRA, dowód zapłaty składek na ubezpieczenie społeczne, deklarację PIT-4, dowód zapłaty podatku, imienne zestawienie poniesionych składek i podatku dochodowego.

Osobną kategorię błędów, stanowiącą pomyłki związane z wpisywaniem kosztów delegacji personelu. Takie koszty dokumentowane są poprzez „Polecenie wyjazdu służbowego”. W przypadku korzystania z samochodu służbowego

do celów projektu należy dodatkowo przedstawić kartę drogową pojazdu, dokumenty potwierdzające ustalenie limitu zużycia paliwa itp. W przypadku korzystania z samochodu prywatnego do celów projektu – konieczne jest również przedstawienie kserokopii dowodu rejestracyjnego w celu stwierdzenia, czy pracownik jest właścicielem pojazdu lub na jakich zasadach użytkuje samochód prywatny do celów służbowych. Na druku polecenia wyjazdu służbowego należy dołączyć stosowną kalkulację przejechanych kilometrów zgodnie z obowiązującymi stawkami za kilometr z uwzględnieniem pojemności silnika.

Jeśli chodzi o koszty dotyczące beneficjentów ostatecznych, należy pamiętać, że koszty dojazdu dokumentowane mogą być poprzez bilety komunikacji publicznej. Można również rozliczyć bilety długoterminowe. W tym przypadku możliwe jest wyliczenie odpowiedniej wartości refundacji kosztów przejazdu, jeżeli wsparcia przypada na krótszy okres niż wskazany na bilecie. Jeśli chodzi o przejazdy samochodem prywatnym beneficjentów ostatecznych w celu dojazdu np. na miejsce szkolenia, dopuszcza się kwalifikowanie wydatków poniesionych na paliwo wraz z kalkulacją ilości przejechanych kilometrów i odniesieniem do cen biletów PKS/PKP na przejechanej trasie. Koszty paliwa będą zwracane w wysokości odpowiadającej maksymalnej cenie biletu na danej trasie po przedstawieniu przez beneficjenta stosownego oświadczenia o wykorzystaniu danego samochodu na potrzeby uczestnictwa w projekcie wraz z odniesieniem do cen biletów PKS/PKP na przebytej trasie – na podstawie informacji uzyskanej od przewoźnika.

W odniesieniu się do kosztów wyżywienia, za dokument poświadczający wydatki przyjmujemy: fakturę wystawioną na Beneficjenta, który realizuje projekt, specyfikację wyszczególniającą nazwiska osób, dla których zakupiono usługę gastronomiczną lub artykuły spożywcze. Jeżeli faktura wystawiana jest za obsługę kilku szkoleń należy w opisie wskazać terminy tych usług.

Zdarzają się również problemy z właściwym określeniem kosztów ubezpieczenia beneficjentów. W tym zakresie dokumentami poświadczającymi są: polisa ubezpieczeniowa, lista osób objętych ubezpieczeniem oraz dowód zapłaty składki.

Katarzyna Sarniak

Kierownik Zespołu ds. Rozliczeń ZPORR

Stowarzyszenie Pielęgniarek i Położnych otwiera listę najlepszych

Oceniono wnioski z Działania 2.1



W ramach ogłoszonego w lutym 2006 r. konkursu zamkniętego na Działanie 2.1, wpłynęło ponad

200 wniosków na kwotę ponad 171 mln zł. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie posiada na ten cel ok. 23 mln zł. Komisja Oceny Projektów zakończyła obrady 21 lipca po ponad 2 miesiącach pracy, a przedmiotem oceny było 147 wniosków. 54 z nich oceniono pozytywnie, 93 negatywnie. Komisja na sfinansowanie pozytywnie ocenionych wniosków zaproponowała ponad 25 mln zł. Najwięcej wniosków złożono na Działanie 2.1. W ramach tego Działania, beneficjentami są zarówno jednostki samorządu terytorialnego, organizacje pozarządowe oraz firmy i instytucje szkoleniowe.

Najlepszy pod względem merytorycznym okazał się wniosek Stowarzyszenia Pielęgniarek i Położnych na rzecz Promocji Zawodu i Praw Kobiet OAZA z Ostrołęki. Wniosek uzyskał 91 punktów na 100 możliwych. Opiewał na kwotę 40 tys. zł. Był on na tyle dobry, że oceniający przyznali kwotę zaledwie o 250 zł mniejszą od wnioskowanej. Jest to najmniejszy wniosek z punktu widzenia przyznanej kwoty dofinansowania.

Największy zaś projekt pod względem przyznanej kwoty wsparcia zło-

żyło Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli. Chodzi o kwotę niemal 2,5 miliona złotych. KOP przyznał tej instytucji ponad 2,4 mln zł. Jeszcze trzy projekty zostaną dofinansowane na kwotę ponad 1 miliona złotych. Są to: ZDZ w Kielcach Oddział Radom, Gmina Tuszcz, Akademia Szybkiej Nauki Tadeusz Buzarewicz.

Przypomnijmy, że Działanie 2.1 dotyczy Rozwoju umiejętności powiązanych z potrzebami regionalnych rynków pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie. Zgodnie z tym wnioski dotyczyły przede wszystkim kursów komputerowych i językowych. Była też spora liczba szkoleń specjalistycznych. Do najciekawszych należały szkolenia manicure i pilota samolotów pasażerskich.

- Jesteśmy pozytywnie zaskoczeni, że tak duża liczba beneficjentów jest zainteresowana naszymi działaniami w obszarze EFS. Chcemy wychodzić naprzeciw Państwu oczekiwaniom i stawać się coraz lepszą, bardziej przyjazną instytucją. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie będzie Instytucją Wdrażającą dla nowego instrumentu wsparcia unijnego na lata 2007 – 2013 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Jest to ogromne wyzwanie, ale wierzę, że sprostamy – mówi Edward Wroniewski, Wicedyrektor ds. Regionalnej Polityki Rynku Pracy i Funduszy Strukturalnych WUP w Warszawie.

Anna Choma

Kierownik Wydziału Obsługi EFS

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie jest Instytucją Wdrażającą dla działań 2.1, 2.3 oraz 2.4 ZPORR. W okresie programowania 2004-2006 do dyspozycji beneficjentów było 134 mln zł. Dotychczas zawarto umowy na kwotę ponad 50 milionów złotych.

Bezrobocie na Mazowszu na koniec lipca 2006

