



Kurs na pracę



STAŃ SIĘ ZMIANA
Rejestracja przez Internet
Polityka równych szans

ISSN 2082-0275

Spis treści

3 Malbork podaje rękę przedsiębiorcom

Malborski rynek pracy jest bardzo czuły na wszelkie zmiany, ponieważ większość działających tu firm to mikroprzedsiębiorstwa, nieprzygotowane do szybkich działań modernizacyjnych, które nie wprowadzane, bądź wprowadzane zbyt późno, skutkują zwolnieniami. W rezultacie od 2009 roku w powiecie odnotowuje się wysoki, wciąż wzrastający wskaźnik liczby osób zwolnionych z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

6 Stań się zmianą

Czy sześć krótkich pytań i siedem minut głębokiej koncentracji wystarczą żeby wzbudzić w sobie motywację do zmian? A jeśli uda się ją wzbudzić w sobie, czy można wywołać potrzebę zmian u innych, zwłaszcza tych, którzy przed zmianą bronią się ze wszystkich sił?

8 Metoda motywacji błyskawicznej

Kiedy mówi się o motywowaniu uczniów lub pracowników, zazwyczaj ma się na myśli grupę osób, które z różnych powodów nie mają ochoty czegoś zrobić. Oczekuje się, że pod wpływem treningu motywacji i oddziaływań trenera pojawi się w nich wola działania.

10 Spotkania z pracodawcami w kalejdoskopie

Pierwsza połowa roku obfitowała w spotkania pracowników WUP z pracodawcami. W marcu odbyły się warsztaty w Chojnicach i w Pucku, które miały zainteresowanym pracodawcom przybliżyć zakres usług Europejskich Służb Zatrudnienia oraz korzyści jakie pracodawcy mogą czerpać ze współpracy z siecią EURES przy zatrudnianiu obcokrajowców.

12 Ewaluacja

Osoby młode stanowią grupę zasługującą na szczególną uwagę ze względu na odnotowywane w ostatnich latach znaczne pogorszenie się ich sytuacji na rynku pracy. Według danych Eurostatu stopa bezrobocia osób w wieku 15-24 lata w województwie pomorskim w roku 2011 osiągnęła poziom 22,1% (tzn. była ponad 2,5-krotnie wyższa od wynoszącej 8,5% stopy bezrobocia osób w wieku 15 lat i więcej).

15 Rejestracja przez Internet

27 maja we wszystkich urzędach pracy w Polsce ruszyła rejestracja osób bezrobotnych przez Internet. Od tego dnia wszystkie osoby, które chcą zarejestrować się w urzędzie pracy, mogą to zrobić nie wychodząc z domu.

16 Polityka równych szans

Uwzględnianie perspektywy płci w głównym nurcie polityki, procesów społecznych i ekonomicznych, w połączeniu z celową i świadomie dokonaną oceną, w jaki sposób dana strategia działania i podejmowane decyzje, wpłyną na warunki życia kobiet i mężczyzn jest podejściem określanym jako Gender Mainstreaming (GM).

18 Odwet za sprawczość

Stereotypy płciowe powodują powstawanie oczekiwań co do określonych cech oraz ról, jakie w życiu rodzinnym i zawodowym kobiety i mężczyźni powinni realizować. Podzielane przez ogół społeczeństwa przekonania mają rzeczywisty wpływ na karierę zawodową obu płci. Chodzi tu nie tylko o wybory zawodowe...

20 Ludzki wymiar ekonomii

W dobie ciągłych problemów na rynku pracy, rosnącego bezrobocia, ale również pewnego upadku moralnego, degradacji wartości społecznych, coraz łatwiej o wykluczenie. Powiększają się grupy osób na marginesie głównego nurtu życia. Przybywa bezdomnych, długotrwale bezrobotnych, rośnie też grupa osób starszych, które są jeszcze w wieku sprzyjającym pracy zawodowej ale dla nich miejsc pracy po prostu nie ma. Jakie szanse na rynku pracy w chwili obecnej mają osoby niepełnosprawne, długotrwale bezrobotne lub uzależnione? Jakie perspektywy realnego zatrudnienia mają oni przed sobą?

22 Mój własny kurs na pracę

„Ważne są w życiu marzenia, ważne byś w życiu miał cel” – takim marzeniem oraz celem dla wielu młodych ludzi niewątpliwie jest znalezienie pracy w zawodzie po skończonych studiach. Tak było również i w moim przypadku. Nie spodziewałam się jednak, że realizacja tego marzenia oraz celu będzie przebiegała tak zaskakującą drogą!

Barbara Kuklińska / Zespół Komunikacji Społecznej

Malbork podaje rękę przedsiębiorcom



foto: Archiwum PUP Malbork

Globalizacja, integracja gospodarcza i trwający już od 2008 roku kryzys sprawiły, że firmy powiatu malborskiego, funkcjonujące w tak zmiennym, trudno przewidywalnym otoczeniu, stanęły przed koniecznością działań restrukturyzacyjnych i modernizacji.

Malborski rynek pracy jest bardzo czuły na wszelkie zmiany, ponieważ większość działających tu firm to mikroprzedsiębiorstwa, nieprzygotowane do szybkich działań modernizacyjnych, które nie wprowadzane, bądź wprowadzane zbyt późno, skutkują zwolnieniami. W rezultacie od 2009 roku w powiecie odnotowuje się wysoki, wciąż wzrastający wskaźnik liczby osób zwolnionych z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Wskaźnik ten w roku 2009 był najwyższy w całym województwie. Tendencja ta utrzymuje się do dziś. Sytuację pogarsza stan lokalnego rynku pracy. Działające tu przedsiębiorstwa nie planują znaczącego zwiększenia zatrudnienia.

W celu przeciwdziałania wzrostowi bezrobocia powstał program wspierający osoby zwolnione z pracy z przyczyn dotyczących zakładu

pracy. Powiatowy urząd pracy w Malborku zdecydował, że odpowiednim rozwiązaniem będzie udzielenie wybranej grupie osób wsparcia merytorycznego (w postaci doradztwa i szkoleń) oraz wsparcia finansowego (w postaci doradztwa lub wsparcia pomostowego), w celu umożliwienia im otworzenia własnego biznesu.

Grupa docelowa wyłoniona została spośród wielu zainteresowanych. Osoby spełniające wymogi wzięły udział w rozmowie kwalifikacyjnej oraz wypełniły test uzdolnień przedsiębiorczych. Do projektu zostało zakwalifikowanych 16 osób: 11 kobiet i 5 mężczyzn, w tym połowa z wykształceniem co najmniej średnim. Spośród nich aż 13 otrzymało dotację na rozpoczęcie własnej działalności.

Jedną z uczestniczek projektu była pani Aneta Fijałek. Po ukończeniu studiów z po-

średnictwa w obrocie nieruchomościami wyjechała zagranicę. Pracowała tam półtora roku, jednak tęsknota za rodziną, przyjaciółmi, miejscem urodzenia była silniejsza. Po powrocie bardzo szybko zaczęła szukać pracy jednocześnie robiąc licencję zawodową pośrednika w obrocie nieruchomościami. Doświadczenie udało jej się zdobyć w sopockim biurze nieruchomości, gdzie została zatrudniona po czterech miesiącach poszukiwań. *Po pół roku pracy szef poinformował nas, że aby dalej utrzymać się na stanowiskach musimy otworzyć własną działalność gospodarczą – wspomina pani Aneta – nie skorzystałam z tej przymusowej propozycji.*

Pani Aneta wróciła z Sopotu do Malborka, próbując pracy jako księgowa. Jednak i w tej firmie kryzys zmusił właścicieli do redukcji zatrudnienia. I tak pani Aneta została osobą bezrobotną.

Zarejestrowałam się w powiatowym urzędzie pracy w Malborku ale nie miałam zamiaru beczynnie czekać. Kiedy usłyszałam o projekcie dla osób przedsiębiorczych, bez wahania postanowiłam spróbować własnych sił.

Przeszła szkolenia i otrzymała dotację. Powoli spełniało się marzenie które kiełkowało w głowie pani Anety już od czasu studiów – własna firma i niezależność.

Dotację przeznaczyłam na zakupienie wyposażenia firmy, które są kluczowe do prowadzenia tego rodzaju nieruchomości. Samochód, laptop, drukarka, aparat fotograficzny czy dysk przenośny to niezbędne rzeczy w pracy pośrednika nieruchomości – tłumaczy pani Aneta – W maju minęło osiem miesięcy od kiedy mam własną firmę. Natknęłam się już na nie jedną trudność i przeszkodę, ale mimo tego nie żałuję tego kroku i gdyby miała teraz cofnąć czas jeszcze raz podjęłabym taką samą decyzję. Mogę pracować na własny rachunek i małymi krokami rozwijać firmę. Zatrudniłam dwie osoby, które razem ze mną budują AD Nieruchomości. Stworzyliśmy dobry zespół.

Inni uczestnicy projektu mieli odmienne pomysły na działalność. Pani Joanna Wyciszkie-wicz otworzyła salon mody męskiej „Reglan” który mieści się w galerii handlowej. Pani Joanna postawiła nie tylko na sprzedaż eleganckich męskich ubrań, ale na miejscu prowadzi też usługi krawieckie.

Babie Lato to z kolei butik odzieży używanej



fot. Anna Fijałek

– pomysł na biznes pani Ewy Przytułskiej. Sprzedaje w nim odzież używaną znanych i sprawdzonych marek, a także kołcówki serii światowych firm. Sama bardzo chętnie odwiedza tego typu sklepy, bardzo lubię szukać wyjątkowych rzeczy i wiem co powinno znaleźć się w moim sklepie – napisała w swoim biznesplanie pani Ewa – Głównym powodem założenia tego typu działalności jest moje zamiłowanie do mody. Sama od wielu lat ubieram się w tego typu sklepach i myślę że

mam sporo doświadczenie i wiedzę w tym temacie. Ta wiedza pozwoli mi szybko trafić do nowych klientów.

Ciekawy pomysł na biznes znalazła także Alicja Żelazko. W centrum Malborka otworzyła Art. – Druk – sklep z nietypowym asortymentem. Można tam zakupić różne pamiątki, gadżety, koszulki, torby z ciekawymi nadrukami. Dodatkowo pani Alicja sprzedaje swoje własne wyroby – robione ręcznie na szydełku szale i torebki. W ramach sklepu działa również antykwariat z unikatowymi książkami i płytami. Dzięki temu powstał w Malborku jedyny sklep gdzie kolekcjonerzy, bibliofile i melomani mogą znaleźć coś dla siebie.

Własną działalność postanowiłam założyć z dwóch powodów. Skłoniły mnie do tego problemy ze znalezieniem pracy w wyuczonym zawodzie i chęć samorealizacji. Z wykształcenia jestem nauczycielką języka polskiego i wiedzy o kulturze. Po wielu nieudanych próbach znalezienia pracy w szkole postanowiłam skupić się na innych moich pasjach, m.in. na rysowaniu i projektowaniu różnorodnych wzorów. Tak właśnie powstał pomysł na moją firmę – wyjaśnia pani Alicja – Najważniejszym impulsem do działania było jednak odnalezienie na stronie Powiatowego Urzędu Pracy w Malborku ogłoszenie o naborze do projektu „Ludzie interesu – nowi malborscy przedsiębiorcy”. Wiedziałam, że ten projekt jest dla mnie szansą nie tylko na otrzymanie dotacji, ale również na odbycie kompleksowych szkoleń dotyczących prowadzenia firmy



fot. Archiwum PUP Malbork



fot. Anna Fijałek

i grafiki projektowej, którą od tej pory chciałam się zająć. Wtedy też mój pomysł zyskał ostateczny kształt. Postanowiłam zająć się projektowaniem i wykonywaniem nadruków m.in. na koszulkach, kubkach i puzzlach oraz produkcją naklejek ściennych. Dodatkowo postanowiłam sprzedawać unikatowe,

głównie indyjskie, torby oraz używane książki. Teraz wiem, że otwarcie swojej działalności było dobrym posunięciem. Dzięki temu zdobyłam wiele nowych bardzo ważnych dla mnie doświadczeń i poczucie niezależności, a moja praca jest dla mnie przyjemnością. Mam nadzieję, że uda mi się rozwi-

nać moją firmę i utrzymać ją na rynku jak najdłużej.

Wszyscy uczestnicy projektu, którzy otrzymali dotację pracują już w swoich własnych firmach. Nowym malborskim przedsiębiorcom życzymy wytrwałości i sukcesów



fot. Anna Fijałek

Barbara Kuklińska / Zespół Komunikacji Społecznej

Stań się zmianą

Czy sześć krótkich pytań i siedem minut głębokiej koncentracji wystarczą żeby wzbudzić w sobie motywację do zmian? A jeśli uda się ją wzbudzić w sobie, czy można wywołać potrzebę zmian u innych, zwłaszcza tych, którzy przed zmianą bronią się ze wszystkich sił? Czy motywacja potrzebna jest nam w pracy i w życiu codziennym? Na te i inne pytania starano się znaleźć odpowiedź podczas czerwcowej konferencji „Jak stawać się zmianą do której dążymy – o motywacji i automotywacji w pracy doradczej” przygotowaną przez Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Gdańsku Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku.



fot. Archiwum WUP

Czy sześć krótkich pytań i siedem minut głębokiej koncentracji wystarczą żeby wzbudzić w sobie motywację do zmian? A jeśli uda się ją wzbudzić w sobie, czy można wywołać potrzebę zmian u innych, zwłaszcza tych, którzy przed zmianą bronią się ze wszystkich sił? Czy motywacja potrzebna jest nam w pracy i w życiu codziennym? Na te i inne pytania starano się znaleźć odpowiedź podczas czerwcowej konferencji „Jak stawać się zmianą do której dążymy – o motywacji i automotywacji w pracy doradczej”

przygotowaną przez Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Gdańsku Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku.

Pierwsza część konferencji poświęcona była Metodzie Motywacji Błyskawicznej Michaela V. Pantalona z Harvardu. Metodę omawiała dr Elżbieta Zubrzycka, doktor nauk humanistycznych, założycielka Gdańskiego Wydawnictwa Psychologicznego. Uczestnicy konferencji mogli poddać się krótkiemu testowi wzbudzenia w sobie wewnętrznej

chęci i determinacji do zmiany. Każdy chętny miał za zadanie wybrać jeden cel, jeden aspekt swojego życia – prywatnego bądź zawodowego, który chciałaby zmienić. Od najbardziej popularnych pragnień – rzucenia palenia, schudnięcia po zmiany w relacjach rodzinnych czy stosunkach personalnych w pracy. Metoda zastosowana przez dr Zubrzycką na słuchaczach jest dokładnie wyjaśniona w artykule, który znajduje się na następnych stronach. Można wypróbować ją na sobie, bliskich czy współpracownikach.

Jak pisze sam autor tej metody, Michael V. Panatlon w swojej książce: „Sześć kroków metody Motywacji Błyskawicznej pozwoli Ci przełamać niechęć do zmiany oraz zmotywować siebie i innych do podjęcia odkładanego wciąż na później działania. Z tej techniki na całym świecie korzystają lekarze, nauczyciele, rodzice, handlowcy, menadżerowie, psycholodzy i psychiatry”.

Dr Elżbieta Zubrzycka opisując metodę i mówiąc o motywacji podkreślała, że najważniejsze jest wewnętrzne pragnienie zmiany osoby, która chce coś osiągnąć w swoim życiu. *Każdy człowiek ma w sobie dość wewnętrznej motywacji żeby przeprowadzić zmianę – podkreślała – Najważniejsze, to dotrzeć do motywacji w konkretnym człowieku, a nie próbować przymuszać go do gotowych rozwiązań. Człowiek z natury jest istotą przewrotną. Jeśli ktoś nas do czegoś zmusza – stawiamy opór. Jeśli potrzeba zmiany płynie od nas samych, z naszego wnętrza, wtedy mamy szansę na sukces.*

Kolejny temat poruszony na konferencji dotyczył pracy trenera z grupą. Od strony praktycznej został przedstawiony przez Katarzynę Bryczkowską – trenerkę, konsultantkę i doradczynię zawodową. Dzieliąc się swoim kilkunastoletnim doświadczeniem, opowiadała o procesie grupowym, jak wygląda ewaluacja pracy z grupą, jakie są jej fazy, gdzie trener może spotkać największe trudności. Ważnym aspektem, który poruszała było stawianie granic w zaangażowaniu w pracy z klientem: *Wiele razy spotkałam się z ludźmi, którzy coacha uważają za życiowego doradcę i chcą zawiesić na nim swoje problemy. Oczekują, że taka osoba jak ja da im szczegółowe wskazówki jak żyć, jak postępować, co po kolei robić. Trzeba wtedy jasno stawiać granice – zaznaczyła Katarzyna Bryczkowska – Nikt za nikogo życia nie przeżyje.*

Bardzo istotną była również kwestia zniechęcenia do pracy, a wręcz wypalenia zawodowego, z którym często muszą mierzyć się doradcy zawodowi czy na przykład pracownicy ośrodków pomocy społecznej. Pani Katarzyna podkreślała, że czasami trzeba po prostu przyjąć do wiadomości, że tak jest i wziąć oddech od konkretnych obowiązków. Niektórym wystarcza urlop, inni muszą poszukać innej pracy by odzyskać entuzjazm.

Ostatnia część konferencji dotyczyła roli automotywacji. Prowadzona była w formie moderowanej dyskusji z udziałem obu pre-



fot. Archiwum WUP

legentek a także Macieja Tysaka, terapeuty, trenera umiejętności społecznych w rehabilitacji psychiatrycznej. Dyskusję poprowadził Paweł Ziemiański, asystent w Katedrze Przedsiębiorczości i Prawa Gospodarczego Wydziału Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej.

Maciej Tysak mówił o roli i o funkcji, jaką pełni uczestnicy konferencji: pracownicy służb zatrudnienia, ośrodków pomocy społecznej, biur karier, szkolni doradcy zawodowi, psycholodzy i coachowie, określając ich mianem „pomagaczy”. Proponował, żeby spróbowali oni potraktować siebie przez chwilę jako klientów, a nie opiekunów. *Pamiętajcie, że pomagacie pracując sobą – mówił – Dlatego proponuję również na siebie popatrzeć z większą uważnością, może z większym zrozumieniem i wyrozumiałością czasami. Często spotykam się z pomagaczami, którzy twierdzą że muszą pracować, muszą pomagać ludziom, muszą być nieustannie aktywni. Od takiego myślenia jest tylko krok do tzw.*

tunelowego widzenia rzeczywistości i deformacji osobowości zawodowej. Ciągłe i bardzo intensywne skupienie na celu klienta i zapominanie o swoich własnych, niemożliwość spojrzenia na siebie, zwłaszcza z dystansu sprzyja frustracji. Jedną z jego propozycji na pomaganie sobie w tego typu pracy jest znalezienie grupy wsparcia w innych osobach pracujących w ten sam sposób. Wymiana doświadczeń, spotkanie w gronie mającym podobne problemy i odczucia bardzo pomaga, nie tylko tym, którzy przychodzą do grup wsparcia na terapię, ale również tym, którzy na co dzień prowadzeniem takich grup zajmują się zawodowo.

Tematykę konferencji najcelniej podsumowała jedna z uczestniczek spotkania. Zaproponowała, żebyśmy przyjrzeni się konstrukcji słowa POMOC. Ludzie szukający wsparcia przychodzą do pomagaczy „PO MOC”, którą tak naprawdę mają w sobie, tylko trzeba jej poszukać....



fot. Archiwum WUP

Dr Elżbieta Zubrzycka
Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne

Metoda motywacji błyskawicznej

prof. Michaela V. Pantalona z Uniwersytetu w Yale

Motywowanie demotywuje?

Kiedy mówi się o motywowaniu uczniów lub pracowników, zazwyczaj ma się na myśli grupę osób, które z różnych powodów nie mają ochoty czegoś zrobić. Oczekuje się, że pod wpływem treningu motywacji i oddziaływań trenera pojawi się w nich wola działania. Odpowiedzialność za pojawienie się chęci działania spada na osobę motywującą, czy to są rodzice, nauczyciele, lekarze bądź menedżerowie.

W Metodzie Motywacji Błyskawicznej (MMB) założenie jest dokładnie przeciwne. Według tego podejścia każdy człowiek ma dość własnej motywacji, aby podjąć działania. Trzeba tylko do niej dotrzeć w umiejętny sposób. Wyzwolić jego własne pokłady energii oparte na jego decyzji co do tego, co chce robić i co jest dla niego ważne. Odpowiedzialność za podejmowane decyzje całkowicie spada na osobę motywowaną.

Najciekawsze w tym wszystkim jest to, że od lat 60-tych zeszłego wieku prowadzone badania wykazały, że najczęściej stosowane metody motywowania: zachęcanie, nakłanianie, nie mówiąc już o przymuszaniu, przynoszą dokładnie przeciwny skutek – budzą opór i niechęć nawet u tych, którzy początkowo byli w jakimś stopniu chętni do współpracy. (por. Prawo oporu psychologicznego stworzone przez Jacka i Sharon Brehm już w 1966 roku!)

„Kup i zrób”

Prof. Pantalon ten sposób motywowania nazywa metodą „kup i zrób”.

Osoba motywująca podaje klientowi (dziecku, pacjentowi, pracownikowi) własne powody do działania, gotowe argumenty, czyli niejako „sprzedaje” swój punkt widzenia. Jest zaangażowana i przekonana, że działa w najlepszej intencji. Oczekuje, że jej porady zostaną „kupione” i klient **zrobi**, co mu zalecono. Klient przytakuje i nie podejmuje działania.



fot. channah | sxc.hu

Dlaczego? Jest niemądry, leniwy czy też robi na złość?

Nic z tych rzeczy. Okazuje się, że ludzie nie lubią robić tego, co im jest narzucane. Co więcej, im silniejsza zachęta, tym większy opór, aż po okopanie się na raz zajęty wcześniej stanowisku.

Tymczasem, co prof. Pantalon wykazuje w licznych własnych i cudzych badaniach, **ludzie robią to, co chcą robić**. To oni decydują, co jest dla nich **ważne**, czyli potrzebują przejść przez proces uświadamiania sobie, **dlaczego czegoś chcą**. Po prostu **własne chęci i pragnienia** motywują dużo skuteczniej, niż argumen-

ty pochodzące z zewnątrz. Ludzie chcą sami decydować o własnym losie.

Bardzo trudno będąc autorytetem oddać innym prawo do decydowania o ich własnym losie. Wymaga to poważnej zmiany dotychczasowego sposobu myślenia na nowe, skuteczne. Przede wszystkim zamiany słowa: **musisz** na: **czy chcesz i dlaczego**. Na początku nie będzie to łatwe, ponieważ wymaga zaufania i szacunku dla drugiego człowieka, i zmiany nawyków oraz nastawienia. Warto jednak spróbować.

Kim jest Prof. Michael V. Pantalon?

Jest on terapeutą, trenerem i konsultantem, pracownikiem znanego Uniwersytetu w Yale w USA. Wykłada psychologię osobowości oraz psychologię kliniczną. Stworzył Metodę Motywacji Błyskawicznej, którą opisał w książce pt. „Błyskawiczne wywieranie wpływu. Jak zmotywować siebie i innych do natychmiastowego działania”:

Zastosowanie MMB

Prof. Pantalon badał metodę i udoskonalał przez 10 lat, a przez 15 lat ją stosował i następnie szkolił następców jej używaniu. Szkolił między innymi:

- największe amerykańskie firmy, jak: General Electric, Bayer i Bristol-Myers Squibb; pracowników – od prezesów i dyrektorów, przez kadrę kierowniczą, po przedstawicieli handlowych;
- członków Amerykańskiego Stowarzyszenia Menedżerów;
- agencje rządowe Narodowego Instytutu Zdrowia;
- pracowników służby zdrowia, w tym lekarzy oddziałów urazowych,
- pracowników sądownictwa;
- kuratorów sądowych nadzorujących więźniów zwolnionych warunkowo; i wielu, wielu innych przedstawicieli różnych grup zawodowych.

Warto dodać jako ciekawostkę, że ponieważ lekarze na oddziałach urazowych byli w stanie zmniejszyć spożycie alkoholu u swoich pacjentów o prawie 50%!, rząd federalny wydał 22 miliony dolarów na szkolenia, MMB wprowadzono jako standardową rozmowę w oddziałach ratunkowych w całych niemal Stanach Zjednoczonych. Lekarze mają obowiązek się nauczyć stosowania tej metody!

Na czym polega MMB?

Na metodę tę składa się 6 pytań, z których żadne nie jest przypadkowe. Zostały przete-

stowane na różnych grupach zawodowych i wiekowych oraz ich skuteczność przebadano w ponad 100 opublikowanych badaniach naukowych.

Ich celem jest wywołanie poczucie autonomii i niezależności, następnie uzmysłowienie klientowi ważności podejmowanych postanowień, rozbić standardowe, schematyczne myślenie, dotarcie do własnych najgłębszych wartości, celów oraz potrzeb, a wreszcie na podstawie uwolnionej energii stworzenie planu działania, aby urzeczywistnić uświadomione potrzeby.

Metoda ta jest niezwykle prosta. Polega na zadaniu 6 pytań w odpowiedniej kolejności. Wcześniej jednak należy przygotować rozmówcę do wywiadu. Przygotowanie polega na wzmocnieniu jego poczucia autonomii poprzez podkreślenie, że decyzja całkowicie należy do niego, że znaczenie osoby motywującej jest niewielkie, i następnie trzeba zapytać o zgodę na zadanie kilku pytań. Po jej otrzymaniu i pozostawieniu jeszcze 5 sekund osobie motywowanej na zastanowienie się i wyrażenie ewentualnych wątpliwości, można przystąpić do zadawania pytań. Osoba motywowana może odpowiadać na pytania na głos, np. w wypadku rozmowy menedżera z pracownikiem, lub zapisywać swoje odpowiedzi i nie dzielić się nimi, np. w szkole, kiedy cała klasa jest motywowana do nauki.

Sześć pytań MMB

1. Dlaczego mógłbyś chcieć dokonać zmiany (postępować według wskazówek)?
2. W jakim stopniu jesteś gotowy na zmianę? Oceń na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza całkowitą niegotowość, a 10 – całkowitą gotowość.
3. Dlaczego nie wybrałeś mniejszej liczby? (lub, gdy osoba motywowana wybrała „1” spytaj: Co byłoby potrzebne, aby „1” zmieniło się w „2”?).
4. Wyobraź sobie, że nastąpiła zmiana – jakie byłyby jej pozytywne skutki?
5. Dlaczego te skutki mogłyby być dla ciebie ważne?
6. Jaki byłby następny krok, jeśli by się taki pojawił?

Warto zwrócić uwagę, że większość pytań jest zadawana w trybie warunkowym, co podkreśla wolność wyboru osoby odpytywanej. Przy trzecim pytaniu zwykle zamyśla się ona i trwa to do końca wywiadu. Zagłębia się w swoje wartości i motywacje, szczególnie, że pytanie piąte powtarzane jest pięciokrotnie. W żadnych innych okolicznościach człowiek nie jest zachęcany do tak głębokiego

zastanowienia się nad swoimi pobudkami i powodami dokonania zmiany. Często sięga do najgłębszych wartości i jest zaskoczony, bo nie spodziewał się tego, czego się o sobie dowiaduje. Przy czym zazwyczaj są to dobre wiadomości. Na przykład można być zaskoczonym, jak mocno motywacje wiążą się z działaniem na cudzą korzyść. Kiedy indziej okazuje się, że trzeba i dla siebie coś dobrego uczynić.

Kiedy osoba motywowana odkryje wartości, które leżą u podłoża danego zachowania, wówczas czuje się, jakby ktoś zapalił w niej silnik do działania, i natychmiast chce zacząć urzeczywistniać swoje potrzeby. Przy ujawnieniu się tej energii jest czas, aby stworzyć plan działania. Prosty, jasno określony – jest na to kilka zasad, które szczegółowo opisuje prof. Pantalon w swojej książce.

MMB zazwyczaj przynosi natychmiastowe efekty. Naturalnie z niektórymi ludźmi sprawa nie jest aż tak prosta. Szczególnie z tymi, którzy nie wierzą w możliwość zmiany lub wydaje się im, że wiąże się ona ze zbyt dużym wysiłkiem. Takim przykładem jest schudnięcie czy rzucenie nałogu palenia. Kojarszą się one z poczuciem beznadziejności powstałym po wielu nieudanych próbach. Zadanie wydaje się niewykonalne, ponieważ myślenie jest nastawione na to, JAK to przeprowadzić, a nie na analizę: czy w ogóle tego się **chce i dlaczego** jest to takie ważne.

Odpowiedzenie sobie na sześć pytań MMB powoduje, że nawet dotąd nieuświadomiona, nikła motywacja ujawnia się w pełnej krasie, okazuje się znacząca, staje imperatywem do działania. Nie można bowiem nie zrobić nic, kiedy nagle coś bardzo ważnego pojawia się przed oczami.

MMB jest metodą, którą warto motywować nie tylko innych, ale także – z sukcesem – siebie samego.



oprac.

Ewa Staniewicz / Wydział Pośrednictwa Pracy

Tomasz Robaczewski / Wydział Komunikacji Społecznej,

Paweł Wierzchowski / Oddział zamiejscowy WUP w Słupsku

Spotkania z pracodawcami w kalejdoskopie



fot. spotkanie z przedsiębiorcami. Archiwum WUP

Pierwsza połowa roku obfitowała w spotkania pracowników WUP z pracodawcami.

- W marcu odbyły się warsztaty w Chojnicach i w Pucku, które miały zainteresowanym pracodawcom przybliżyć zakres usług Europejskich Służb Zatrudnienia oraz korzyści jakie pracodawcy mogą czerpać ze współpracy z siecią EURES przy zatrudnianiu obcokrajowców. Uczestnicy mogli również zebrać informacje z zakresu zatrudniania cudzoziemców, przepisów ZUS, NFZ oraz kwestie podatkowe.
- W tym samym miesiącu, 17 kwietnia WUP wraz z Powiatowym Urzędem Pracy w Gdańsku oraz powiatowymi urzędami pracy w Wejherowie, Pucku, Nowym Dworze

Gdańskim, Malborku, Tczewie, Słupsku, Lęborku, Gdyni, Bytowie i Kartuzach zorganizował Międzynarodowe, Pomorskie, Metropolitalne Targi Pracy Edukacji i Przedsiębiorczości. W targach udział wzięło ponad 100 polskich pracodawców, 21 przedstawicieli agencji pośrednictwa pracy. Zaprezentowano ponad 3000 ofert pracy.

- WUP podjął również współpracę z Polsko – Niemiecką Izba Przemysłowo-Handlowa AHK Polska. Pierwsze spotkanie odbyło się w dniu 22.04.2013 r. W związku z miejscem działania firm, członków Izby, zaproszono do uczestnictwa w spotkaniu także Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku, Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni oraz Po-

wiatowy Urząd Pracy w Kościerzynie. Na pierwszym spotkaniu prezentowano tematy które interesowały pracodawców zrzeszonych w Izbie, m.in.:

1. Jak korzystać z usług wojewódzkiego urzędu pracy (EURES, poradnictwo zawodowe dla pracodawców),
2. Refundacje części kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy
3. Korzyści z organizacji staży umożliwiających pracodawcy przygotowanie kandydata do wykonania zadań w firmie bez konieczności ponoszenia dodatkowych kosztów,
4. Zwrot części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne oraz refundacje kosztów organizacji stanowisk

pracy dla osób z niepełnosprawnością ze środków PFRON,

5. Jak pozyskiwać kandydatów przeszkolonych zgodnie z zapotrzebowaniem na konkretne kwalifikacje zawodowe.
- WUP przygotowuje się również do otwarcia „Klubu Rozwoju” przy Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Słupsku. Idea tego klubu powstała w odpowiedzi na koncepcję Społecznej Odpowiedzialności Biznesu. SOB to koncepcja, według której przedsiębiorstwa na etapie budowania strategii dobrowolnie uwzględniają interesy społeczne i ochronę środowiska, a także relacje z różnymi grupami interesariuszy. Według tego podejścia, bycie odpowiedzialnym nie oznacza tylko spełniania przez organizacje biznesowe (przedsiębiorstwa) wszystkich wymogów formalnych i prawnych, ale oznacza również zwiększone inwestycje w zasoby ludzkie, w ochronę środowiska i relacje z interesariuszami, którzy mogą mieć faktyczny wpływ na efektywność działalności gospodarczej tych organizacji oraz ich innowacyjność. Zatem wydatki tego rodzaju należy traktować jako inwestycję i źródło innowacji, a nie jako



fot. Targi Pracy. Archiwum WUP



fot. Archiwum WUP

koszt, podobnie jak w przypadku zarządzania jakością. CliPKZ wykorzystując swój potencjał kadrowy i merytoryczny może zaproponować środowisku biznesowemu ofertę polegającą na cyklu porad indywidualnych z zastosowaniem profesjonalnych narzędzi diagnostycznych dla skierowanych przez pracodawcę pracowników, których następstwem będzie udział w grupowych formach porad i warsztatów z obszarów kompetencji uniwersalnych Wstępny „katalog zajęć” w ramach tzw. „Klubu Rozwoju” powstał w oparciu o analizę informacji Pomorskiego Barometru Zawodowego oraz wyniki badań nad zapotrzebowaniem na kompetencje w polskich organizacjach. W ramach tego katalogu pracodawcy będą mogli wziąć udział w zajęciach m.in z motywacji, rozwiązywania konfliktów, negocjacji. Powstaną też warsztaty poprawy umiejętności pracy zespołowej, budowania orientacji na klienta czy treningi innowacyjności i twórczości.

Ewa Ostrogórska, Marcin Średziński / Zespół Planowania i Ewaluacji

Jak ułatwić młodym wejście na rynek pracy?

Staże – najbardziej efektywną formą wsparcia młodzieży.

Osoby młode stanowią grupę zasługującą na szczególną uwagę ze względu na odnotowywane w ostatnich latach znaczne pogorszenie się ich sytuacji na rynku pracy. Według danych Eurostatu stopa bezrobocia osób w wieku 15-24 lata w województwie pomorskim w roku 2011 osiągnęła poziom 22,1% (tzn. była ponad 2,5-krotnie wyższa od wynoszącej 8,5% stopy bezrobocia osób w wieku 15 lat i więcej).

Aktywizacji młodzieży nie sprzyjają preferencje pracodawców, którzy szukają wykwalifikowanych, kreatywnych, odpowiedzialnych, ale przede wszystkim doświadczonych pracowników. Barierą w zatrudnianiu młodych ludzi jest także rozbieżność między umiejętnościami nabytymi podczas edukacji a wymaganiami rynku pracy. Zatrudnienie osoby młodej wymaga zdaniem pracodawców znacznych wydatków na dalsze kształcenie pod kątem pracy na konkretnym stanowisku. Pracodawcy wolą więc zatrudniać osoby, które mają już jakiegokolwiek doświadczenie zawodowe, szczególnie że w obecnej sytuacji na rynku pracy często mogą „przebiierać” wśród kandydatów nawet z bogatą karierą zawodową. W celu pomocy młodzieży w wejściu na rynek pracy urzędy pracy w ramach projektów systemowych Poddziałania 6.1.3 PO KL¹ oferują zarejestrowanym bezrobotnym różne formy wsparcia.

W 2011 r. w projektach Poddziałania 6.1.3 PO KL zakończyły udział 2 952 osoby w wieku 15-24 lata, co stanowiło aż 48,0% wszystkich osób, które zakończyły udział w projektach w tym okresie (od początku realizacji do końca 2011 r. w projektach systemowych zakończyło udział 10 818 osób w wieku 15-24 lata).

W związku z tak dużą liczbą osób młodych, które zostały objęte wsparciem w ramach



Badanie ewaluacyjne „Ocena wsparcia adresowanego do osób w wieku 15-24 lata w projektach realizowanych w ramach Działania 6.1 PO KL”, współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, było realizowane w II półroczu 2012 roku. Badanie na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku przeprowadziło Konsorcjum firm: Grupa Gumułka Euroedukacja Sp. z o.o. oraz Grupa Gumułka Sp. z o.o. w Katowicach.

realizowanych projektów podjęta została decyzja o realizacji badania ewaluacyjnego, którego celem było dokonanie oceny jakości wsparcia udzielanego osobom w wieku 15-24 lata oraz oceny wpływu realizowanych projektów na zwiększenie poziomu zatrudnienia osób młodych.

Obok m.in. możliwości skorzystania z doradztwa zawodowego, szkoleń czy środków na podjęcie działalności gospodarczej uczestnicząc w projektach młode osoby mogą również odbyć płatny staż, pozwalający zdobyć tak ważne dla pracodawców, pierwsze doświadczenie zawodowe. Staż oznacza nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą. Staże są najlepszą formą do przełamania wyżej wskazanych barier, których doświadczają osoby młode w wejściu i utrzymaniu się na rynku pracy, czyli braku doświadczenia zawodowego oraz niedostosowanie wykształcenia/kwalifikacji do potrzeb regionalnego rynku pracy.

Większość stażystów stanowiły kobiety (73,3%; mężczyźni 26,7%). Ze staży korzystały najczęściej osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (kobiety z tym wykształceniem stanowiły 38,8% uczestniczek staży, analogiczny procent dla mężczyzn wyniósł 35,0%).

Właśnie tę formę aktywizacji oferowano osobom młodym najczęściej w ramach realizowanych projektów. Staż odbyło 74,3% respondentów badania.

Uczestnicy staży ocenili tę formę wsparcia odnosząc się do stwierdzeń na temat ich przebiegu oraz wpływu na wzrost szansy zatrudnienia. Z otrzymanych odpowiedzi wynika, że:

- 42,9% uczestników staży uważało, iż dzięki udziałowi w projekcie uzyskało zatrudnienie. Dla co siódmego stażysty (15,1%) projekt był istotnym wsparciem przy poszukiwaniu zatrudnienia. Częściej niż co trzeci stażysta (36,5%) był zdania, iż choć udział w projekcie nie przyczynił się bezpośrednio do uzyskania zatrudnienia, to pozwolił na zdobycie wiedzy, która może przydać się w przyszłości na rynku pracy. Jedynie 4,5% uczestników staży uważało, iż uzyskane w projekcie wsparcie okazało się zupełnie nieprzydatne.
- Realizowane staże trwały średnio 7 miesięcy. W opinii stażystów optymalny czas trwania stażu powinien być dłuższy i wynosić (średnio) 9 miesięcy.

- Oceniając poszczególne elementy staży, ich uczestnicy najwyżej ocenili adekwatność powierzonych im obowiązków do ich możliwości (ocena 4,7 w pięciopunktowej skali), najgorzej zgodność stażu z ich wykształceniem (ocena 3,3 w pięciopunktowej skali).

- Ponad ¾ uczestników projektów, którzy odbyli staż, uważało, że fakt odbycia stażu zwiększa atrakcyjność kandydata do pracy w oczach pracodawców (77,0%; ponad połowa stażystów, tj. 52,6%, wskazała odpowiedź „zdecydowanie tak”). Średnia ocena stwierdzenia „Odbycie stażu zwiększyło moją atrakcyjność jako pracownika w oczach pracodawców” wyniosła 4,2.

- Blisko 70% osób, które odbyły staż i aktualnie pracują, wykorzystuje w obecnej pracy zdobyte w czasie udziału w projekcie kwalifikacje i umiejętności (w tym 59,7% zdecydowanie wykorzystuje). Co czwarty stażysta (24,1%) nie korzysta z umiejętności, które nabył w trakcie stażu (najczęściej z uwagi na zatrudnienie w innej branży lub w innym charakterze).

Przekonanie uczestników staży o pozytywnym wpływie udziału w projekcie na ich sytuację na rynku pracy znajduje potwierdzenie również w wysokiej efektywności zatrudnieniowej staży:

- W chwili realizacji badania 65,4% osób, które ukończyły staż, było zatrudnionych lub prowadziło działalność gospodarczą. Dla osób zatrudnionych podstawą wykonywania pracy była najczęściej umowa o pracę (79,6%).

- Szczęściu na dziesięciu uczestników staży, którzy w chwili realizacji badania byli zatrudnieni, wskazywali, że znaleźli pracę w przeciągu 1 miesiąca po zakończeniu udziału w projekcie.

- Zdecydowana większość ofert zatrudnienia pochodziła od pracodawców z sektora prywatnego (70,3%), w których staże odbyła połowa stażystów (53,8%). Jednostki publiczne (w których staż odbyło 43,7% stażystów) były źródłem rzadziej niż co trzeciej oferty pracy (27,7%).

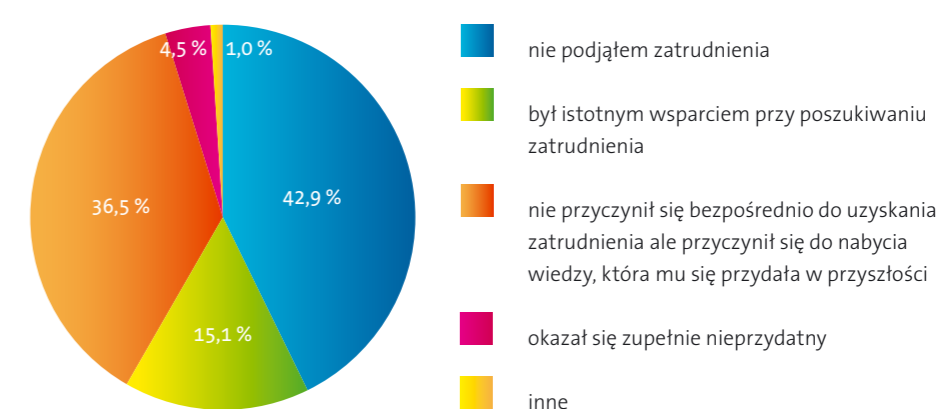
- Ponad połowie osób odbywających staż (50,9%) organizator stażu zaproponował pracę po jego zakończeniu,

- Spośród stażystów, którym nie zaproponowano zatrudnienia w momencie zakończenia stażu, pracę znalazło 66,4% (z czego 9,9% pracowało krótko – do 3 miesięcy, 7,5% dłużej niż 3 miesiące, pozostałe osoby nadal pracują) Powyższe dane świadczą o tym, że zdobyte dzięki udziałowi w stażu doświadczenie zawodowe jest przydatne w poszukiwaniu i zdobywaniu zatrudnienia.

Oprócz staży wysoką efektywnością cechują się również jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej – po uzyskaniu tego rodzaju wsparcia 94,0% osób podjęło samozatrudnienie oraz szkolenia – 59,7% osób zatrudnionych.

Na podstawie analizy wyników zrealizowanych badań zostały sformułowane wnioski i rekomendacje, których wprowadzenie pomoże tak zaplanować działania na rzecz aktywizacji zawodowej młodzieży, aby przyniosło ono jak najlepsze efekty.

Wykres: Efekty uczestnictwa w projekcie w opinii osób, które odbyły staż [n=595]



Źródło: Opracowanie na podstawie wyników badania CATI 2012.

¹ Projekty systemowe realizowane w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych mają na celu aktywizację zawodową osób bezrobotnych, w tym przede wszystkim osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy (wymienionych w art. 49 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Beneficjentami projektów są powiatowe urzędy pracy.

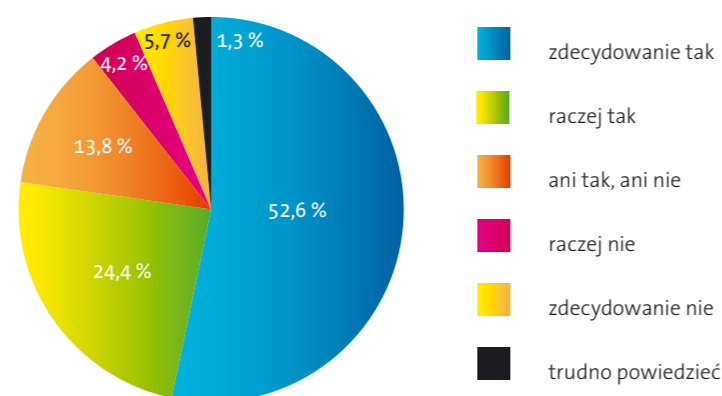
² Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.), art. 2 ust1 pkt 34.

W przypadku staży osoby objęte badaniem (zarówno stażyści, jak i pracownicy PUP) uważają potrzebę odbycia przez stażystę szkolenia lub kursu z zakresu realizowanego później stażu, co umożliwiłoby lepsze przygotowanie się uczestnika wsparcia do zdobywania doświadczenia zawodowego u wybranego pracodawcy. Takie podejście wiązałoby się ze zmianą sposobu działania realizatorów projektów, w ramach którego większy nacisk niż na kompleksowe podejście kładą oni na objęcie wsparciem jak największej liczby osób.

Zaleca się także aby lepiej dostosować czas trwania staży do rodzaju wykonywanych obowiązków (np. skrócenie okresu staży na stanowiskach biurowych, a wydłużenie na stanowiskach które np. wymagają obsługi specjalistycznego sprzętu).

Ważne jest również, aby zwiększyć rolę usług doradczych we wsparciu skierowanym do osób młodych. Zalecenie to wynika z faktu, że podczas badania jedynie 1,5% uczestników wsparcia wskazało, że zostali objęci tą formą wsparcia. Świadczyć to może o tym, że usługi poradnictwa zawodowego są mało wykorzystaną formą wsparcia, a sposób ich prowadzenia oraz przygotowywania IPD³ ma dla uczestników projektów jedynie charakter formalny. Doradztwa potrzebują zwłaszcza osoby które „stawiają pierwsze kroki” w swoim życiu zawodowym, jak również osoby które nie mają jasno sprecyzowanych

Wykres: Opinia uczestników projektów na temat wpływu stażu na atrakcyjność pracownika w oczach pracodawców [n=595; respondenci ustosunkowywali się do stwierdzenia „Odbycie stażu zwiększyło moją atrakcyjność jako pracownika w oczach pracodawców”]



Źródło: Opracowanie na podstawie wyników badania CATI 2012.

planów i celów zawodowych. Doradztwo powinno stanowić strategiczny element działań projektowych, dzięki któremu możliwe będzie odpowiednie dopasowanie formy wsparcia do konkretnego uczestnika.

Przy zakładaniu działalności gospodarczej najważniejsze jest utrzymanie wysokiego poziomu merytorycznego szkoleń poprzedzających przekazanie środków na założenie firmy (uwzględniających zagadnienia prawa gospodarczego, marketingu, podstaw zarządzania własną firmą, public relations itp.).

Szkolenia, kursy i warsztaty powinny natomiast odpowiadać na zapotrzebowanie regionalnego rynku pracy oraz uwzględniać za każdym razem indywidualne potrzeby uczestnika wsparcia. Ta forma wsparcia zgodnie z jej założeniem powinna być kierowana do osób, które wymagają podniesienia posiadanych kwalifikacji zawodowych lub uzyskania nowych.

Raport z badania znajduje się na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku www.wup.gdansk.pl/ewaluacja.

Obecna sytuacja zawodowa osób objętych stażami w ramach projektu [pytanie wielokrotnego wyboru]

Jaka jest Pana/i obecna sytuacja na rynku pracy (dotyczy osób, które ukończyły staż)	Liczba wskazań	Udział
jestem zarejestrowany/a w urzędzie pracy jako bezrobotny/a	86	14,5
jestem zarejestrowany/a w urzędzie pracy jako poszukujący/a pracy	44	7,4
nie jestem zatrudniony/a ani zarejestrowany/a w urzędzie pracy	40	6,7
jestem zatrudniony/a	377	63,4
odbywam staż / przygotowanie zawodowe	10	1,7
prowadzę własną firmę	12	2,0
uczę się / studiuję	140	23,5
pracuję w gospodarstwie rolnym	1	0,2
inna, m.in.		
na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym	10	1,7
zatrudnione na pracach interwencyjnych		

Źródło: Opracowanie na podstawie wyników badania CATI 2012.

³ Indywidualny plan działania – plan działań obejmujący podstawowe usługi rynku pracy wspierane instrumentami rynku pracy w celu zatrudnienia bezrobotnego lub poszukującego pracy. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.), art. 2 ust. 10a.

Barbara Kuklińska / Zespół Komunikacji Społecznej

Rejestracja w urzędzie pracy już bez wychodzenia z domu

27 maja we wszystkich urzędach pracy w Polsce ruszyła rejestracja osób bezrobotnych przez Internet. Od tego dnia wszystkie osoby, które chcą zarejestrować się w urzędzie pracy, mogą to zrobić nie wychodząc z domu. System ma za zadanie usprawnić rejestrację, zmniejszyć kolejki w urzędach, a przede wszystkim jest udogodnieniem dla klientów powiatowych urzędów pracy, zwłaszcza tych, którzy mieszkają daleko od urzędu i dojazd ponosili koszty związane z dojazdem.

Obecnie wystarczy wypełnić specjalny formularz na stronie www.praca.gov.pl. Możliwa jest tam rejestracja pełna lub niepełna. Przy rejestracji pełnej dodatkowo wymagane jest posiadanie bezpiecznego podpisu elektronicznego weryfikowanego certyfikatem albo podpisu potwierdzonego bezpłatnym profilem zaufanym elektronicznej platformy usług administracji publicznej (ePUAP). Jeśli osoba rejestrująca się nie posiada podpisu elektronicznego dokonuje rejestracji niepełnej i po przesłaniu formularza musi zgłosić się osobiście do urzędu w ciągu siedmiu dni od rejestracji.

Podpis elektroniczny – to narzędzie identyfikujące uczestników wymiany dokumentów drogą elektroniczną. Jest on składany przy pomocy specjalnej karty procesorowej lub tokena USB oraz oprogramowania służącego do składania podpisu elektronicznego. W ten sposób złożony podpis jest pod względem prawnym równoważny z podpisem własnoręcznym.

Zestawy do składania bezpiecznego podpisu elektronicznego można kupić w pięciu firmach (tzw. kwalifikowanych podmiotach świadczących usługi certyfikacyjne w zakresie podpisu elektronicznego). Przedsiębiorstwa te są wpisane do rejestru Ministra Gospodarki. (www.nccert.pl)



fot. arinas74 | sxc.hu

CO ZROBIĆ BY ZAREJESTROWAĆ SIĘ PRZEZ INTERNET?

Należy wejść na stronę www.praca.gov.pl i wybrać rodzaj zgłoszenia do rejestracji:

- zgłoszenie do rejestracji dla osoby bezrobotnej
- zgłoszenie do rejestracji dla osoby poszukującej pracy

Następnie należy wypełnić ankietę, która po wypełnieniu pokaże nam rodzaj rejestracji.

MAMY DO WYBORU DWA SPOSOBY:

• Zgłoszenie do rejestracji w powiatowym urzędzie pracy

Ten tryb rejestracji nie wymaga podpisania wniosku o dokonanie rejestracji wraz z załącznikami bezpiecznym podpisem elektronicznym weryfikowanym za pomocą ważnego kwalifikowanego certyfikatu lub podpisem potwierdzonym profilem zaufanym ePUAP. Dokumenty wymagane do rejestracji należy dostarczyć podczas wizyty w powiatowym urzędzie pracy.

• Rejestracja w powiatowym urzędzie pracy

Ten rodzaj rejestracji nie wymaga wizyty w urzędzie. Do wniosku o dokonanie rejestracji konieczne jest dołączenie wszystkich zeskanowanych dokumentów wymaganych do rejestracji. Wypełniony wniosek wraz z załącznikami należy podpisać bezpiecznym podpisem elektronicznym weryfikowanym za pomocą ważnego kwalifikowanego certyfikatu lub podpisem potwierdzonym profilem zaufanym ePUAP.

Profil zaufany jest bezpłatną metodą potwierdzania tożsamości w systemach elektronicznej administracji – to odpowiednik bezpiecznego podpisu elektronicznego. Wykorzystując profil zaufany można załatwić sprawy administracyjne w różnych urzędach (np. wnoszenie podań, odwołań, skarg, wniosków) drogą elektroniczną bez konieczności osobistego udania się do urzędu. Aby uzyskać profil zaufany należy założyć konto na stronie www.epuap.gov.pl, a następnie wypełnić i wysłać wniosek o nadanie profilu zaufanego. Kolejnym krokiem jest potwierdzenie tożsamości wnioskodawcy w jednym z urzędów. Oznacza to, iż po jednorazowej wizycie w dowolnym urzędzie pełniącym rolę punktu potwierdzającego niezależnie od miejsca zameldowania (np. w urzędzie miejskim bądź powiatowym urzędzie pracy) – obywatel będzie mógł załatwiać sprawy administracyjne przez internet. Potwierdzenie tożsamości w urzędzie zajmuje zwykle nie więcej, niż kilka lub kilkanaście minut

Iwona Kania

Polityka Równych Szans Płci w obszarze równego dostępu do zatrudnienia

Modny kaprys czy potrzeba?

Uwzględnianie perspektywy płci w głównym nurcie polityki, procesów społecznych i ekonomicznych, w połączeniu z celową i świadomą oceną, w jaki sposób dana strategia działania i podejmowane decyzje, wpływają na warunki życia kobiet i mężczyzn jest podejściem określanym jako **Gender Mainstreaming (GM)**. Gender Mainstreaming to uniwersalna strategia której celem jest tworzenie warunków zapewniających równość kobiet/K i mężczyzn/M w różnych obszarach życia. Dzięki GM wątki dotyczące płci stają się istotnym kryterium analiz i rozwiązań w zakresie problemów politycznych, społecznych i gospodarczych.

GM w obszarze równego dostępu do zatrudnienia jest podejściem, zgodnie z którym problemy i doświadczenia osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i/lub wychowaniem dziecka, są uwzględniane i rozpatrywane. Co więcej, stają się integralnym elementem planowania i wdrażania działań oraz ich oceny z perspektywy wpływu jaki mają na jakość i warunki życia K i M (matek i ojców) w szczególności ich funkcje społeczne, ekonomiczne, opiekuńcze i wychowawcze.

- **Czy aby na pewno musimy przeciwdziałać dyskryminacji w obszarze równego dostępu do zatrudnienia (po to by zarówno kobiety jak i mężczyźni powracający na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem lub wychowaniem dziecka odnosili równe korzyści, a nierówność się nie utrwałała?)**
- **Czy należy upowszechniać model godzenia ról zawodowych i rodzinnych jako mechanizm wspierający równość szans K i M na rynku pracy?**



fot. gordeniro | sxc.hu

W rozwojowych koncepcjach kariery zawodowej rozwój zawodowy jednostki jest powiązany z cyklem jej życia. Etap zajmowania pozycji zawodowej (25-44 r.ż.) jest jednocześnie czasem tworzenia i rozwoju rodziny. Podstawowy wysiłek rozwojowy, zarówno K jak i M, w przedziale wieku 25-44 lat, ukierunkowany jest z jednej strony na wybór obszaru zatrudnienia oraz określenia i umacniania w nim własnej pozycji zawodowej. W okresie od 31 do 44 r.ż., wyraźnie zarysowuje się wzór kariery zawodowej i podejmowane są działania realizujące ten wzór, z drugiej strony, to również czas angażowania się jednostki w tworzenie i rozwój rodziny.

Wyniki badań przeprowadzonych przez Instytut Badań Strukturalnych i Reytech [Inicjatywa Departamentu Analiz Ekonomicznych i Prognoz MPiPS] ujęte w raporcie „Zatrudnienie w Polsce 2009. Przedsiębiorczość dla pracy, pod red. M. Bukowskiego, W-wa 2010”, podkreślają problem międzyplciowej luki w aktywności zawodowej i zatrudnieniu w Polsce dla osób w wieku tworzenia i rozwoju rodziny.

U osób poniżej 25 r.ż. międzyplciowe różnice w aktywności zawodowej są stosunkowo niewielkie, gwałtownemu zwiększeniu ulegają właśnie w fazie tworzenia rodziny. Pojawienie się dziecka w rodzinie zmusza rodziców

do organizacji czasu opieki nad dzieckiem i wyboru przez nich takiego modelu funkcjonowania który w ich przekonaniu pozwoli pogodzić pracę zawodową z rolą rodzica. Ponieważ aktywność zawodowa oraz zatrudnienie kobiet w wieku tworzenia rodziny utrzymują się w Polsce i pozostałych krajach UE poniżej poziomu obserwowanego dla mężczyzn należy wnioskować, że z uczestnictwa w rynku pracy rezygnują zwykle kobiety.

Wglądu i potwierdzenia relatywnej sytuacji kobiet jako uczestniczek rynku pracy w Polsce, dostarcza analiza zmian wskaźników aktywności, zatrudnienia i bezrobocia w latach 2005, 2009, 2010 (www.psz.praca.gov.pl – statystyki strukturalne 2005, 2009, 2010). Analizowane wskaźniki bezrobocia dla kobiet wykazują tendencję wzrostową, wskaźniki aktywności i zatrudnienia tendencję malejącą lub bez zmian za to z wyraźną różnicą na korzyść płci przeciwnej. Sytuacja kobiet niestety nie ulega poprawie.

Współczynnik aktywności zawodowej w %: 2005 r. M-62,8 K-47,7. 2009 r. M-63,4 K-47,3. 2010 r. M-64,3 K-48,2. **Wskaźnik zatrudnienia w %:** 2005 r. M-52,4 K-38,6. 2009 r. M-58,5 K-43,2. 2010 r. M-58,6 K-43,4. **Oznacza to że w 2010 r. międzyplciowa luka w aktywności zawodowej dla osób w wieku produkcyjnym wyniosła ponad 16 pkt. proc.** Podobną lukę obserwuje się we wskaźniku zatrudnienia. Różnica ta wynika przede wszystkim z obciążenia kobiet obowiązkami rodzinnymi. W IV kw. 2010 r. spośród 14,0 mln osób biernych zawodowo w populacji osób w wieku produkcyjnym (18–59/64 lata) głównymi przyczynami bierności zawodowej były obok nauki i uzupełniania kwalifikacji (26,8%), choroby i niesprawność (22,8%) oraz obowiązki rodzinne (21,9%).

Grupą najsilniej związaną z rynkiem pracy są zatem mężczyźni w wieku 30–39 lat, którzy mają wyraźnie większe szanse pracy i wyższe zarobki. Pracujące kobiety, średnio rzecz biorąc, osiągają niższe wynagrodzenia niż pracujący mężczyźni. Prawidłowość tę obserwuje się we wszystkich krajach Unii Europejskiej. Kobiety w 2011 roku zarabiałały mniej, niezależnie od wykształcenia i zajmowanego stanowiska. Mediana ich zarobków kształtowała się na poziomie 3400 PLN brutto, podczas gdy mężczyźni otrzymywali wynagrodzenie w wysokości 4000 PLN brutto.

Bibliografia:

- 1) *Diagnoza społeczna. Warunki i jakość życia Polaków* 2009. J. Czapiński, T. Panek, Rada Monitoringu Społecznego, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie, W-wa
- 2) *Diagnoza społeczna. Warunki i jakość życia Polaków* 2011. J. Czapiński, T. Panek, Rada Monitoringu Społecznego, W-wa
- 3) *Zatrudnienie w Polsce* 2008. Praca w cyklu życia, pod red. M. Bukowskiego, W-wa 2010
- 4) *Zatrudnienie w Polsce* 2009. Przedsiębiorczość dla pracy, pod red. M. Bukowskiego, W-wa 2010
- 5) Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń, Sedlak & Sedlak, 2011
- 6) Paszkowska Rogacz A. (2003). *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu*. Warszawa. Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.
- 7) *Raport o rozwoju społecznym 2011. Zrównoważony rozwój i równość: Lepsza przyszłość dla wszystkich*, Podsumowanie, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP).

Netografia:

- http://www.psz.praca.gov.pl
http://hdr.undp.org/en/
http://www.wynagrodzenia.pl/obw.php/
http://www.stat.gov.pl/gus/
http://hdrstats.undp.org/en/countries/profiles/POL.html

W badaniu „Diagnoza Społeczna. Warunki i jakość życia Polaków” zostało zadane pytanie o rozwiązania, które ułatwiłyby godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzicielskimi. Najczęściej wskazywanymi, jako najlepsze, rozwiązaniami zarówno wśród kobiet jak i mężczyzn były następujące, s.139]:

- 1) wydłużeniu urlopu macierzyńskiego – opowiedzieli się za nim, co piąty mężczyzna i co czwarta kobieta;
- 2) lepszej możliwości elastycznego dostosowywania czasu pracy – wskazane przez blisko 26% mężczyzn i 23% kobiet;
- 3) lepszej możliwości opieki poza domem nad dziećmi do 7 r.ż. – wymieniło je około 16% badanych.

Pomimo zmian w Kodeksie Pracy dotyczących:

- równego traktowania w zatrudnieniu,
- sytuacji prawnej pracowników powracających do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego,
- wydłużenia wymiaru urlopu macierzyńskiego,
- dodatkowych uprawnień związanych z rodzicielstwem (urlop ojcowski),
- ochrony stosunku pracy pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego, korzystającego z obniżonego wymiaru czasu pracy,

lista rozwiązań postulowanych najczęściej jako najlepsze, nie zmieniła się w stosunku do 2009 r. choć, co jest istotne, wzrosła częstość wskazań dotyczących elastycznego czasu pracy.

Niezajomość prawa i obawa przed utratą pracy lub pozycji w firmie to główne przyczyny, dla których pracownicy nie korzystają z urlopów ojcowskich lub dodatkowych urlopów macierzyńskich. Ekspert twierdzi że wielu pracowników traci prawo np. do urlopu ojcowskiego, nie wiedząc nawet, że takie uprawnienie im przysługuje.

W raporcie o Rozwoju Społecznym z 2011 r. przygotowywanym corocznie przez Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju uwzględniającym między innymi wskaźniki takie jak:

- wskaźnik rozwoju społecznego uwzględniający nierówność
 - wskaźnik nierówności płci
- Polska plasuje się na **39 pozycji na liście ponad 170 krajów**, za Słowenią (21 miejsce), Hiszpanią (23), Włochami (24), Czechami (27) czy Grecją (29)

Wskaźnik nierówności płci (GII) – obliczany jest m.in. z uwzględnieniem takich zmiennych jak: udział kobiet z wyższym wykształceniem w ogóle ludności czy wskaźnik aktywności zawodowej kobiet.

GII pokazuje, w jaki sposób ograniczenia związane z możliwością i decyzjami prokreacyjnymi przyczyniają się do pogłębiania nierówności płci. GII przyjmuje wartości od 0 do 1, im niższa wartość, tym mniejsze nierówności w danym państwie. **Gender Inequality Index dla Polski wynosi 0.164, co daje nam 25 pozycję** (wskaźnik zaktualizowany w 2011 roku dla 145 krajów), m.in. za Czechami, Singapurem, Hiszpanią, Portugalią, Włochami, Grecją. Krajami o najniższym stopniu nierówności płciowej w 2011 roku są kraje skandynawskie i Holandia. GII dla Szwecji (zajmującej pozycję nr 1) wynosi 0,049, dla Holandii (2 pozycja) wynosi 0,052.

Znaczenie wzrostu zatrudnienia, w tym zatrudnienia K, dla poprawy perspektyw wzrostu gospodarczego zwłaszcza w warunkach przewidywanego starzenia się ludności i spadku liczby osób w wieku produkcyjnym, oraz konieczność wzrostu liczby urodzeń jest bezdyskusyjne. W tym kontekście wiedza o tym, jakie są możliwości godzenia pracy oraz wychowywania dzieci w Polsce oraz jakie korzyści niesie idea równości szans płci w kontekście rynku pracy wydają się szczególnie istotne. Dla zwiększenia uczestnictwa na rynku pracy matek w wieku produkcyjnym zasadniczą sprawą jest zmniejszenie stopnia ich dezaktywizacji.

Klaudia Kilińska

Odwet za sprawczość

o postrzeganiu kobiet w zarządzaniu

Stereotypy płciowe powodują powstawanie oczekiwań co do określonych cech oraz ról, jakie w życiu rodzinnym i zawodowym kobiety i mężczyźni powinni realizować. Podzielane przez ogół społeczeństwa przekonania mają rzeczywisty wpływ na karierę zawodową obu płci. Chodzi tu nie tylko o wybory zawodowe, jakich kobiety i mężczyźni dokonują, ale również o to, jak są postrzegani w miejscu pracy.

Stereotypy płciowe powodują powstawanie oczekiwań co do określonych cech oraz ról, jakie w życiu rodzinnym i zawodowym kobiety i mężczyźni powinni realizować. Podzielane przez ogół społeczeństwa przekonania mają rzeczywisty wpływ na karierę zawodową obu płci. Chodzi tu nie tylko o wybory zawodowe, jakich kobiety i mężczyźni dokonują, ale również o to, jak są postrzegani w miejscu pracy.

Stereotypy płci to przekonania na temat tego, jakie cechy i zachowania są charakterystyczne dla kobiet i mężczyzn. Są one powszechnie podzielane w danym społeczeństwie i w toku socjalizacji przekazywane kolejnym pokoleniom. Według stereotypu kobiety cechuje silna emocjonalność, delikatność, troska i skłonność do pomagania innym. Z kolei stereotypowy mężczyzna jest niezależny, pewny siebie, łatwo podejmuje decyzje i posiada predyspozycje do bycia przywódcą. Treść stereotypów płciowych można wyjaśnić posługując się teorią sprawczości – wspólnotowości. Sprawczość i wspólnotowość to orientacje osobowości, które mają duży wpływ na to, jak człowiek się zachowuje i do czego w życiu dąży. Osoby sprawcze koncentrują się na sobie i konsekwentnej realizacji wyznaczonych celów. Wspólnotowość oznacza koncentrację na budowaniu i podtrzymywaniu pozytywnych relacji z innymi ludźmi. Stereotypowo mężczyźni postrzegani są jako sprawczy, natomiast kobietom przypisuje się wspólnotowość.

Osoby, które łamią nakazy płynące ze stereotypów są gorzej oceniane przez swoje otoczenie społeczne. Co ciekawe, nakaz wspólnotowości dla kobiet jest silniejszy niż nakaz sprawczości dla mężczyzn. W praktyce oznacza to, że niezależna, przedsiębiorcza kobieta może spotkać się z mniej pozytywnym



fol. graphiteBP | sxc.hu

odbiorem ze strony społeczeństwa niż mężczyzna, który zachowuje się w „kobiecy” sposób. To zjawisko określa się jako efekt odwetu na sprawczych kobietach. Mimo tego, że obok tradycyjnego stereotypu kobiety coraz częściej mówi się o stereotypie kobiety nowoczesnej, która posiada cechy przypisywane mężczyznom i z powodzeniem realizuje karierę jako bizneswoman, to kobiety często są karane za swoją sprawczość. Kara sprowadza się przede wszystkim do tego, że sprawcze, niestereotypowe kobiety są mniej lubiane zarówno przez mężczyzn, jak i przez inne kobiety. Co prawda mało kto uzna je za niekompetentne, ale wiele osób uważa, że mają małe

szanse na udane życie rodzinne i poprawne funkcjonowanie w relacjach z innymi ludźmi. W związku z tym, że zarządzanie na całym świecie wciąż pozostaje domeną mężczyzn, odwet za sprawczość często dotyka kobiety pełniące funkcje kierownicze.

Ciekawych wniosków na temat postrzegania niestereotypowych kobiet przyniosły wyniki ubiegłorocznego badania, w którym wzięło udział 170 studentów Uniwersytetu Gdańskiego. Uczestnicy zostali podzieleni na dwie grupy. Obie zapoznały się z życiorysem trzydziestoparoletniej kobiety, która pracuje na kierowniczym stanowisku w dużej

korporacji. W pierwszej grupie bohaterka na polu zawodowym przejawiała cechy stereotypowo kobiece. W drugiej grupie opisana kobieta przełamwała stereotyp kobiecości – jej styl pracy i zainteresowania stereotypowo określane są jako męskie. Okazało się, że bohaterki zostały uznane za jednakoowo sprawcze. Uczestnicy w takim samym stopniu darzyli je też szacunkiem i widzieli w nich podobny potencjał co do rozwoju kariery zawodowej. Znaczące różnice pojawiły się w kwestii wspólnotowości i dobroci. Kobieta stereotypowa została oceniona jako bardziej skłonna do wspólnotowości, tj. podejmowania działań na rzecz innych osób i utrzymywania dobrych relacji z innymi ludźmi. Uczestnicy uznali również, że charakteryzuje ją wyższy poziom dobroci niż kobietę niestereotypową. Otrzymane wyniki były istotne statystycznie.

Rezultaty wspomnianego badania wskazują, że efekt odwetu na sprawczych kobietach jest obecny w polskim społeczeństwie. Wobec tego kobiety stają przed dylematem – mogą eksponować swoją sprawczość lub zachowywać się tak, jak nakazuje stereotyp. Pierwsza możliwość pozwala się wykazać i powoduje, że kobieta jest doceniana za swoje kompetencje zawodowe. Jednocześnie traci w kwestii umiejętności społecznych. Można powiedzieć, że przejawianie przez kobietę sprawczości ujmuje jej wspólnotowości. Z kolei zachowywanie się w zgodzie ze stereotypem kobiecości skutkuje tym, że kobieta jest lubiana i uważana za wspólnotową, ale ogranicza jej szanse na odniesienie sukcesu. W celu osiągnięcia wysokiej pozycji w organizacji, objęcia stanowiska kierowniczego kobiety muszą dać się poznać jako zdolne do podejmowania decyzji, stanowcze i asertywne. I tu rodzi się kolejny problem – kobiety, które urzeczywistniają władczy, „męski” styl zarządzania są postrzegane mniej korzystnie, zwłaszcza w zakresie zdolności związanych z dobrym funkcjonowaniem społecznym. Tak więc kobiety kierownicy powinny balansować pomiędzy sprawczością a kobiecością. Jest to o tyle ważne, że umiejętności społeczne są w zarządzaniu coraz bardziej cenione. Oprócz wiedzy specjalistycznej od menedżerów wymaga się zdolności przywódczych, umiejętności motywowania i kreowania postaw oraz skutecznego komunikowania się i budowania relacji. Wydaje się zatem, że kobietom chcącym rozwijać karierę zawodową pozostaje poszukiwanie kompromisu pomiędzy sprawczością a wspólnotowością.



fol. Dreamstime Agency | Dreamstime Stock Photos

Od 2011 r. Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku cyklicznie co roku organizuje konkurs na najlepszą pracę magisterską z zakresu problematyki rynku pracy.

Tematyka prac jest poświęcona w szczególności takim zagadnieniom jak: polityka rynku pracy, działalność instytucji rynku pracy, aktywizacja zawodowa i jej efektywność, zawodoznawstwo, kształcenie na potrzeby rynku pracy, dyskryminacja na rynku pracy, migracje za pracą. Formuła konkursu ma umożliwić zapoznanie się z osiągnięciami absolwentów uczelni wyższych, zwiększyć zainteresowanie problematyką rynku pracy, a także stworzyć możliwość publikacji najciekawszych prac. Aby w pełni zrealizować te zamierzenia i zapewnić ich kontynuację w dłuższym okresie czasu, konkurs jest powtarzany cyklicznie co roku.

Zgodnie z ideą konkursu w postanowiliśmy w kolejnych numerach naszego biuletynu publikować artykuły odnoszące się do treści merytorycznej prac magisterskich, które zostały wyróżnione przez Komisję Konkursową.

Obecnie prezentujemy artykuł Klaudii Kilińskiej absolwentki Uniwersytetu Gdańskiego, napisany na podstawie jej pracy magisterskiej zatytułowanej „Uprzedzenia i dyskryminacja kobiet na rynku pracy jako konsekwencja stereotypów płciowych”. Praca napisana pod kierunkiem dr Wiesława Baryły, pracownika naukowego Wydziału Nauk Społecznych (w katedrze Psychologii Ekonomicznej i Organizacji), otrzymała II miejsce w 2012 r. w kolejnej edycji konkursu na najlepszą pracę magisterską z zakresu problematyki rynku pracy.

Barbara Kuklińska / Zespół Komunikacji Społecznej

Ludzki wymiar ekonomii

W dobie ciągłych problemów na rynku pracy, rosnącego bezrobocia, ale również pewnego upadku moralnego, degradacji wartości społecznych, coraz łatwiej o wykluczenie. Powiększają się grupy osób na marginesie głównego nurtu życia. Przybywa bezdomnych, długotrwale bezrobotnych, rośnie też grupa osób starszych, które są jeszcze w wieku sprzyjającym pracy zawodowej ale dla nich miejsc pracy po prostu nie ma. Jakie szanse na rynku pracy w chwili obecnej mają osoby długotrwale bezrobotne lub uzależnione? Jakie perspektywy realnego zatrudnienia mają oni przed sobą? Czy czeka ich jedynie trwałe wykluczenie, wegetacja? Czy może istnieje jednak perspektywa zmian, pomocna dłoń, światełko w tunelu?



fot. Charlie Balch | sxc.hu

Takie pytania stawia sobie i próbuje na nie znaleźć odpowiedź ekonomia społeczna, nurt ekonomii coraz bardziej popularny w Europie Zachodniej i coraz mocniej zauważalny również w Polsce.

Czym jest ekonomia społeczna? Najogólniej mówiąc to szereg działań, które mają za zadanie szeroko pojęty rozwój społeczny na równi z osiąganiem zysku. Rozwój lokalnych wspólnot, rozwój edukacji i przeciwdziałanie bezrobociu idą tutaj w parze z wypracowywaniem zysków finansowych.

Podmiotami ekonomii społecznej mogą być zarówno przedsiębiorstwa rynkowe jak i pod-

mioty spółdzielcze takie jak: spółdzielnie społeczne, warsztaty terapii zajęciowej, zakłady aktywności zawodowej, banki spółdzielcze itp., a także organizację pozarządową, w tym organizację pożytku publicznego.

Jedną z najbardziej szczytnych idei ekonomii społecznej jest pomaganie poprzez aktywizację zawodową osobom wykluczonym i zagrożonym wykluczeniem społecznym.

Istotną cechą podmiotów ekonomii społecznej jest także ich lokalne zakorzenienie i działanie na rzecz wspólnoty lokalnej. Ekonomia społeczna wyrasta bowiem z oddolnych potrzeb, inicjatyw i dotyczy problemów społecznych powstających miejscowo czy terytorial-

nie. Z tego też powodu powinna ona rozwijać się w następstwie oddolnych inicjatyw i uwarunkowań, ponieważ właśnie na poziomie lokalnym problemy społeczne są najbardziej widoczne.

W województwie pomorskim ekonomia społeczna również zatacza coraz szersze kręgi. Powstał specjalny „Plan działań na rzecz promocji i upowszechniania ekonomii społecznej oraz rozwoju instytucji sektora ekonomii społecznej i jej otoczenia w województwie pomorskim na lata 2011-2013” koordynatorem realizacji tego Planu jest Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej. W Planie zo-

stały wyróżnione trzy nadrzędne priorytety. Pierwszym z nich jest tworzenie systemu wspierania podmiotów ES oraz ich otoczenia. W ramach tego priorytetu powstał m.in. bank wiedzy na temat ekonomii społecznej w województwie: www.rops.pomorskie.eu, zakładka ekonomia społeczna

Drugi priorytet mówi o upowszechnianiu idei ekonomii społecznej. Prowadzona jest ciągła kampania promocyjna – informacyjna która ma popularyzować wiedzę na temat ekonomii społecznej wśród przedstawicieli różnych grup społecznych, utworzony został system rekomendacji dla Podmiotów Ekonomii Społecznej (ES), powstał również katalog dobrych praktyk.

W priorytecie trzecim położono nacisk na zwiększenie udziału podmiotów ekonomii społecznej w rozwoju gospodarczym województwa pomorskiego.

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku czynnie bierze udział w realizacji działań z zakresu ekonomii społecznej.

Już po raz drugi pracownicy EURES współpracowali ze Stowarzyszeniem Morena w ramach organizowanych Metropolitalnych Pomorskich Międzynarodowych Targów Pracy, Edukacji i Przedsiębiorczości oraz w trakcie Europejskiego Dnia Pracy, gdzie Stowarzyszenie posiadało osobne stanowisko informacyjne. Corocznie podczas Pomorskiego Dnia Przedsiębiorczości – IDG WUP do współpracy zaprasza organizacje pozarządowe, w tym podmioty ekonomii społecznej. Ponieważ ta cykliczna impreza odbywa się na terenie całego województwa, w 17 miastach jednocześnie, jest to doskonała okazja do akcji informacyjno-promocyjnej dla działań ekonomii społecznej.

W 2012 roku wspólnie z Caritas Archidiecezji Gdańskiej WUP przygotował materiały dotyczące spółdzielni społecznych, zawierających podstawowe informacje o ich tworzeniu i działalności, a także o możliwościach rozwoju i przystąpienia nowych członków.

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku który pełni funkcję Instytucji Wdrażającej dla Działania 6.1 PO KL aby zachęcić i zwiększyć udział organizacji pozarządowych wśród jednostek aplikujących o środki EFS zamieszczał ogłoszenia o konkursie oraz informacje o spotkaniach i konferencjach na portalu organizacji pozarządowych. W ramach konkursów promowano projekty realizowane w partnerstwie z organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz osób pozostających bez zatrudnienia lub świadczących usługi rynku pracy. Działania te przyczyniły się do licznego uczestnictwa organizacji pozarządowych w spotkaniach, a także aplikowania o środki w ramach EFS. W odpowiedzi na konkursy przeprowadzone w 2012 roku wpłynęło 76 projektów, z czego 25 zostało złożone przez organizacje pozarządowe.

Jednym z charakterystycznych podmiotów ekonomii społecznej są spółdzielnie społeczne, które łączą w sobie cechy organizacji pozarządowej i przedsiębiorstwa. Głównym celem takiej spółdzielni, której członkowie przynajmniej w połowie muszą składać się z osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, jest powrót jej członków do odnalezienia się na rynku pracy. Przedmiotem działalności spółdzielni jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę jej członków.

Liczba członków spółdzielni nie może być mniejsza niż 5 osób a większa niż 50.

Gdańska Spółdzielnia Socjalna powstała na początku 2011 roku. Składa się z siedmiu podmiotów prawnych: Fundacji „Sprawni Inaczej”, Towarzystwa Św. Brata Alberta, Polskiego Stowarzyszenia na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, Fundacji Oparcia Społecznego Aleksandry „FOSA”, Stowarzyszenia MONAR, Stowarzyszenia-Rehabilitacji i Przedsiębiorczości oraz Stowarzyszenia Prometeusz. Inicjatorem powołania takiej spółdzielni była pani Janina Jarema – Liedtke, dyrektorka Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie.

Celem działania Spółdzielni jest umożliwienie osobom wykluczonym lub zagrożonym wykluczeniem społecznym aktywizacji zawodowej, podejmowanie działań mających na celu przygotowanie do samodzielnego świadczenia pracy. Spółdzielnia prowadzi działania inkubacyjne dla tworzenia kolejnych spółdzielni społecznych oraz podejmuje działania społeczne oraz oświatowo-kulturalne na rzecz środowiska lokalnego jak również działania społecznie użyteczne w sferze publicznej.

Spółdzielnia prowadzi działalność gospodarczą usługową. Wykonujemy usługi kurierskie, remonty oraz prace porządkowe. Wybór wynika z rozeznania rynku oraz specyfiki zatrudnianych osób – opowiada o działalności spółdzielni jej prezes, Alina Kaszkiet-Suska – Ceny są bardzo konkurencyjne w porównaniu do innych firm, gdyż posiadamy dofinansowania z różnych źródeł. Za to jakość jest porównywalna do innych tego typu usług.

W ciągu dwóch lat działalności w spółdzielni miało okazję pracować ponad dwustu pracowników zatrudnionych bądź na umowę o pracę bądź na umowę zlecenie.

Były to m.in. osoby długotrwale bezrobotne, niepełnosprawne, z zaburzeniami psychicznymi, uzależnione czy bezdomne.

Prezes spółdzielni podkreśla, że warto zakładać podmioty ekonomii społecznej. *Bardzo ważna jest równowaga między działalnością gospodarczą a społeczną. Jednak bez preferencji samorządu i wydzielienia usług lub produkcji dla takich podmiotów funkcjonowanie takich spółdzielni na otwartym rynku jest niezwykle trudne.*



fot. Archiwum GSS

Na terenie województwa pomorskiego działa obecnie 29 spółdzielni społecznych. Trzy z nich mają siedzibę w Gdańsku, pięć w Gdyni, również pięć znajduje się w powiecie chojnickim, dwie w Słupsku. Reszta zlokalizowana jest w różnych zakątkach Pomorskiego.

Spółdzielnie prowadzą bardzo różnorodną działalność, najczęściej usługową. W ich ofercie znajduje się m.in. przygotowywanie cateringu, usługi sprzątania, organizacja i obsługa wesel, remonty mieszkań, naprawa komputerów, tworzenie stron www czy usługi kanalizacyjne i dekarские.

Niezwykle ważnym krokiem w podejmowaniu decyzji o założeniu spółdzielni społecznej jest pomysł na rodzaj prowadzonej działalności – dobry pomysł, czyli odpowiadający na zapotrzebowanie społeczne. Dobry pomysł to także pomysł oryginalny. Jeśli działalność spółdzielni społecznej wpisze się w potrzeby społeczności lokalnej, jeśli działalność ta będzie unikatowa na danym terenie, to wielce prawdopodobne jest, że nie zabraknie odbiorców produktów lub usług wykonywanych przez spółdzielnię społeczną.

Weronika Sienkiewicz / Oddział Zamiejskowy WUP w Słupsku

Mój własny kurs na pracę

„Ważne są w życiu marzenia, ważne byś w życiu miał cel” – takim marzeniem oraz celem dla wielu młodych ludzi niewątpliwie jest znalezienie pracy w zawodzie po skończonych studiach. Tak było również i w moim przypadku. Nie spodziewałam się jednak, że realizacja tego marzenia oraz celu będzie przebiegała tak zaskakującą drogą!



fot. Prywatne archiwum autorki

Będąc jeszcze na studiach z niepokojem obserwowałam sytuację na rynku pracy. Ze wsząd słyszałam, że w dzisiejszych czasach ciężko o jakąkolwiek pracę, a zwłaszcza o taką, która byłaby zgodna z kierunkiem moich studiów. Cóż, niemalże 6 lat temu, kiedy dokonywałam wyboru kierunku kształcenia, kierowałam się przede wszystkim swoimi zainteresowaniami. Dopiero będąc na studiach dowiedziałam się, iż zawód pedagoga jest zawodem nadwyżkowym. Z czasem okazało się również, że moje zainteresowania, owszem, skoncentrowane są na pracy z ludźmi, jed-

nak nie z tymi najmniejszymi. Myśląc o sobie, o swoich wyborach, uświadomiłam sobie, jak ogromne znaczenie ma pomoc ludziom w wyborze zawodu, jak również tym, którzy borykają się z problemem braku pracy. Wobec tego postanowiłam rozpocząć studia podyplomowe z doradztwa zawodowego. Szybko okazało się, że to jest właśnie to, co chcę robić w życiu zawodowym. Moim marzeniem stała się praca w charakterze doradcy zawodowego. Wakacje były jeszcze tym okresem, w którym to z łatwością mogłam zahaczyć się przy pracy sezonowej – na chwilę. Lato szybko

jednak minęło, a ja, pomimo wysyłanych czy bezpośrednio złożonych u pracodawcy dokumentów aplikacyjnych, nadal nie miałam ani pracy, ani perspektyw na pracę, która stała się moim głównym celem.

I tak pewnego dnia przechodząc obok siedziby Wojewódzkiego Urzędu Pracy, Oddziału Zamiejskowego w Słupsku, zauważyłam na wyświetlaczu elektronicznym, zaproszenie na warsztaty z zakresu aktywnego poszukiwania pracy. Pomyślałam: *czemu nie? Nie mam nic do stracenia*. Wstąpiłam zatem do urzędu i zapisałam na warsztaty. Już samo



fot. Archiwum WUP

uczestnictwo w warsztatach było niezwykle cennym doświadczeniem. Dowiedziałam się, jakie błędy zawierają moje dokumenty aplikacyjne oraz jakie błędy popełniam na rozmowach kwalifikacyjnych. Ponadto prowadząca warsztaty pokazała nam, ówczesnym bezrobotnym uczestnikom, że nawet nie mając zatrudnienia nie można zapominać o sobie, jako o pełnowartościowym człowieku. Zajęcia aktywizacyjne utwierdziły mnie w przekonaniu, że chcę być doradcą zawodowym i tym bardziej zamierzałam dążyć do realizacji tego celu. Nie miałam pracy, więc pomyślałam, że dobrym pomysłem na zaznajomienie się ze specyfiką pracy w zawodzie byłby wolontariat w słupskim oddziale Wojewódzkiego Urzędu Pracy, w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. Pojawiły się jednak wątpliwości: *wolontariat w urzędzie? To chyba niemożliwe*. Okazało się to jak najbardziej realne i po uzyskaniu oficjalnej zgody od Dyrekcji Urzędu, zostałam wolontariuszką w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Słupsku. Wkrótce okazało się, że istnieje realna szansa bym z wolontariuszki stała się stażystką.

Było to dla mnie duże wyróżnienie. Oficjalnie zatem, jako stażystka, mogłam kontynuować zdobywanie doświadczenia i zapoznawanie się ze specyfiką pracy doradców zawodowych. Na tym etapie miałam okazję przekonać się, że *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, z którą miałam do czynienia na studiach jest podstawą prawną do pracy doradców. Wszelkie kroki, jakie wykonują doradcy pracując w swym zawodzie, nie są ich indywidualnym wymysłem. Tego faktu często nie mogą zrozumieć klienci, a zwłaszcza uczestnicy zajęć aktywizacyjnych (o czym mogłam się przekonać sama będąc uczestnikiem tych zajęć). Owszem doradca zawodowy pracując z tak delikatną materią, jaką jest człowiek, musi być przede wszystkim człowiekiem, jednak istnieją pewne wytyczne prawne, których należy przestrzegać, w gruncie rzeczy dla dobra klientów. Kolejnym, zupełnie nowym dla mnie doświadczeniem były warsztaty organizowane przez Centrum oraz praca indywidualna z osobami dorosłymi z zakresu obsługi komputera i Internetu. Wydawać by się mogło, że tak popularne w XXI wieku komputery oraz

sieć internetowa, nie są niczym skomplikowanym. Okazuje się jednak, że są – zwłaszcza dla osób po 50 roku życia. Jeśli taka osoba traci pracę, nie potrafi napisać dokumentów aplikacyjnych, nie wspominając już o ich elektronicznej wersji, a tym samym odpowiedzieć na oferty zamieszczone w Internecie, to pojawia się pytanie: kto pomoże?. Miałam okazję, by nauczyć kliki klientów centrum obsługi komputera i Internetu oraz pomóc w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych. To, co dla niektórych mogłoby się wydawać błahostką, dla tych ludzi było krokiem do znalezienia zatrudnienia.

Czasem dopiero na skrzyżowaniu człowiek zaczyna zastanawiać się – dokąd idzie. Dobrze jest, gdy znajdując się na tym skrzyżowaniu, ma się możliwość skorzystania z drogowskazów. Takimi „drogowskazami” niewątpliwie dla ludzi bezrobotnych, poszukujących pracy, czy chcących rozwijać swój potencjał, są doradcy zawodowi. Ja skorzystałam z ich pomocy, mój staż trwa nadal, mój kurs na pracę został obrany i nawet jeśli pojawiają się zakręty, to wiem, że mogę liczyć na pomoc w ich pokonaniu.

Pomorski Barometr Zawodowy – diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego

Jednym z głównych problemów występujących na rynku pracy województwa pomorskiego jest niedopasowanie wykształcenia i umiejętności osób poszukujących zatrudnienia do potrzeb pracodawców. W województwie pomorskim występuje luka informacyjna, która utrudnia rozpoznanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności, co uniemożliwia podejmowanie działań mających na celu dostosowanie struktury podaży zasobów pracy do popytu na nią w skali lokalnej i regionalnej.

W odpowiedzi na te problemy Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku realizuje projekt badawczy, którego głównym celem jest zdiagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego oraz określenie możliwych kierunków działań redukujących niedopasowanie.

Projekt uzyskał akceptację Instytucji Pośredniczącej (Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego) i jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Badanie na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku realizuje firma PSDB Sp. z o.o.

Cele szczegółowe:

Uzyskanie pogłębionych informacji na temat zapotrzebowania na zawody w województwie pomorskim oraz ustalenie profilu kompetencyjnego w branżach strategicznych.

Rozpoznanie zakresu oraz przyczyn niedopasowania popytu i podaży pracy oraz określenie możliwych sposobów ich eliminacji.

Poszerzenie wiedzy interesariuszy projektu na temat zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego, umożliwiającą im weryfikację podejmowanych działań.

Zapraszamy do zapoznania się z najnowszym raportem na stronie www.wup.gdansk.pl/barometr.



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



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU
Partner w rozwoju. WUP. Pomorze



**JEDNOSTKA SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO**

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku jest instytucją realizującą zadania Województwa Pomorskiego w zakresie kreowania polityki rynku pracy, inicjowania i wspierania skutecznych rozwiązań promujących aktywność zawodową mieszkańców Pomorza.

WYDAWCA

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku
ul. Podwale Przedmiejskie 30
80-824 Gdańsk

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

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

REDAKCJA

ul. Podwale przedmiejskie 30
80-824 Gdańsk
tel. 58 326 48 63, 58 326 48 42
e-mail: wup@wup.gdansk.pl
www.wup.gdansk.pl

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

Fotografie i ilustracje:
Archiwum WUP

Egzemplarz bezpłatny.
Nakład 2500 sztuk.
Wydanie zamknięto 1.07.2013 r.