

2/2009

# KURS NA PRACĘ



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



50+

najlepszy wiek na pracę



- Więcej młodych **bezrobotnych**
3  
*Problemy absolwentów szkół na regionalnym rynku pracy.*
- Teraz klient jest **właścicielem firmy**
6  
*Rozmowa z Wiesławem Szajdą, prezesem Pomorskiej Izby Małych i Średnich Przedsiębiorstw o tym jak Pomorze radzi sobie w kryzysie.*
- Aktywni zawodowo - **pracownicy 45+ w Pomorskiem**
8  
*Szanse i bariery zatrudniania osób powyżej 45 roku życia w pomorskich firmach.*
- 
- Najlepszy wiek **na pracę**
11  
*50 latkowie mogą stanowić kadrę bardziej stabilną i dyspozycyjną niż pracownicy młodszy o dwadzieścia lat.*
- Pracownicy pożądanym **na Pomorzu**
12  
*Kogo potrzebują pomorscy pracodawcy, czyli najbardziej poszukiwane zawody na Pomorzu.*
- Gryf nadleciał **po raz siódmy**
14  
*Pomysły realizowane w ramach Programu „Gryf” pokazują jak skutecznie można wykorzystać walory regionalne do aktywizacji mieszkańców Pomorza pozostających bez pracy.*
- 
- Działania **antykryzysowe**
17  
*Nowa kompetencja Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku - realizacja ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców.*
- Doradca na ścieżce **kariery**
19  
*Pracownicy publicznych służb zatrudnienia nie tylko pomagają innym dostosować kwalifikacje do potrzeb rynku pracy, ale sami korzystają ze szkoleń podnoszących kompetencje.*
- Pomorzanka **na topie**
22  
*Mieszkanka Pomorza, kobieta - Europejka, niezależnie od wieku jest zainteresowana podnoszeniem kwalifikacji zawodowych i zdobywaniem nowych umiejętności.*

# Więcej młodych bezrobotnych

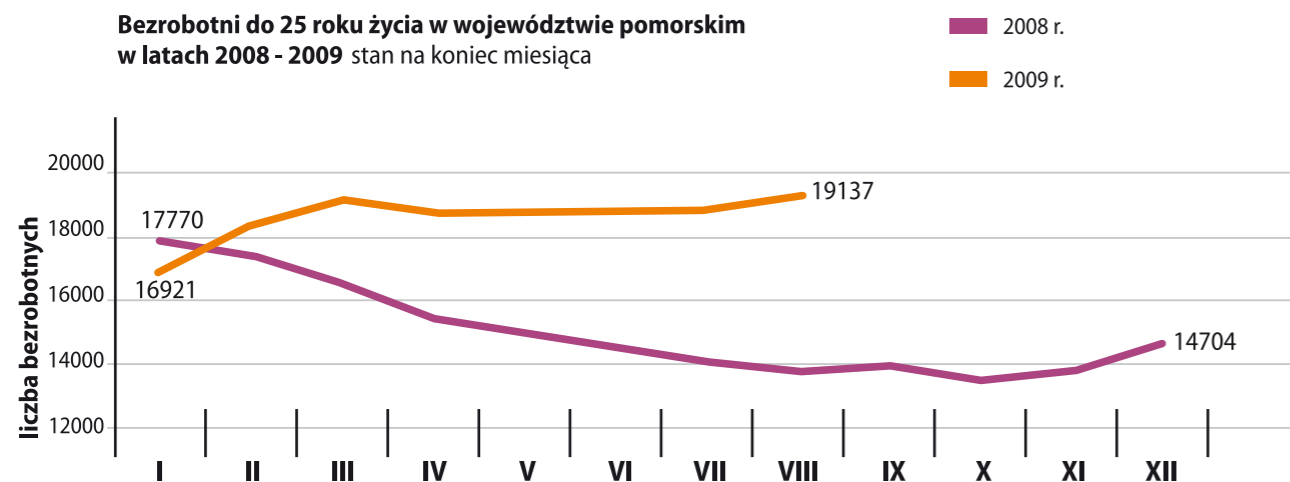


**Tadeusz Adamejtis,**  
dyrektor Wojewódzkiego  
Urzędu Pracy w Gdańsku

Rok 2008 zapowiadał kontynuację korzystnych zmian na rynku pracy z poprzednich lat, co było możliwe dzięki rozwojowi gospodarczemu regionu. W pierwszych trzech kwartałach 2008 r. liczba bezrobotnych w województwie pomorskim malała z miesiąca na miesiąc. W kraju pojawiały się jedynie pierwsze informacje na temat negatywnych skutków kryzysu finansowego, który dotknął europejskie i światowe rynki. W tym okresie obserwowany był także spadek liczby młodych bezrobotnych, tj. osób do 25 roku życia (z prawie 17 tys. osób w styczniu do nieco poniżej 14 tys. osób we wrześniu ub. r.), przy jednoczesnym wzroście udziału tej grupy bezrobotnych w ogóle zarejestrowanych (z około 20% w pierwszych miesiącach ub. r. do niecałych 22% we wrześniu ub. r.). Obniżyła się także stopa bezrobocia wśród ludzi młodych - w wieku 15-24 lata (z 19,0% w pierwszym kwartale do 6,8% w trzecim kwartale ub. r.).

W czwartym kwartale 2008 r. gospodarka regionu odczuła pierwsze skutki światowego kryzysu finansowego, co spowodowało znaczne pogorszenie sytuacji na rynku pracy (w tym absolwentów szkół, którzy nie podjęli jeszcze po ukończeniu szkoły zatrudnienia). Ponadto wzrost liczby młodzieży bez pracy spotęgowany został występującymi wahaniami sezonowymi, objawiającymi się wzrostem rejestracji bezrobotnych w okresie zimowym. Stopa bezrobocia osób w wieku 15-24 lat wzrosła w czwartym kwartale 2008 r. do poziomu 8,6%.

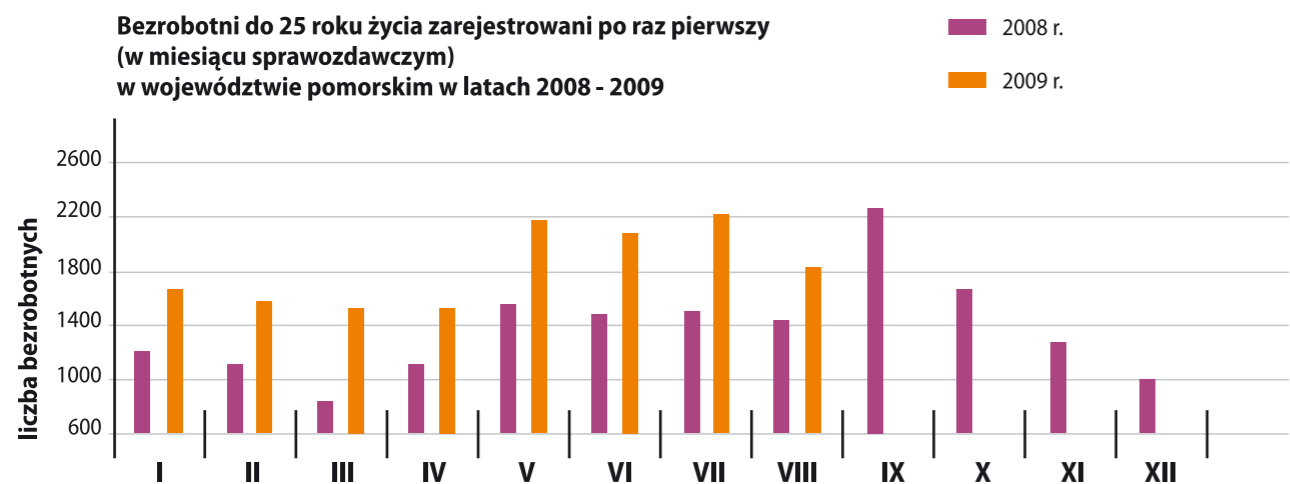
Rok 2009 przyniósł znaczny wzrost liczby bezrobotnych, w tym osób do 25 roku życia (na koniec września br. było ich już 21 tys.). Ich udział w ogóle bezrobotnych zwiększył się do ponad 24%. Wystąpił także wzrost stopy bezrobocia wśród osób w wieku 15-24 lat (w pierwszym kwartale br. stopa bezrobocia wśród młodych wyniosła 12,1%).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań statystycznych rynku pracy MPiPS-01.

Analizując miesięczny rozkład liczby bezrobotnych do 25 roku życia, którzy zarejestrowali się po raz pierwszy, czyli w większości absolwentów szkół, można zauważyć, że sytuacja tych osób na rynku pracy pogorszyła się w stosunku do roku ubiegłego (w ciągu dziewięciu miesięcy br. zarejestrowało się

prawie 18 tys. bezrobotnych, tj. o około 5,8 tys. osób [o 46%] więcej niż w tym samym okresie rok temu). Tylko we wrześniu br. 3,7 tys. osób do 25 roku życia zarejestrowało się po raz pierwszy, tj. o 1,4 tys. osób (o ponad 60%) więcej niż we wrześniu ub. r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań statystycznych rynku pracy MPiPS-01.

Pomorski rynek pracy, podobnie jak ma to miejsce na krajowym rynku pracy, odczuwa problem strukturalnego niedopasowania popytu i podaży pracowników. Z dostępnych aktualnie danych za 2008 r. wynika, że wśród bezrobotnych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych województwa pomorskiego (bez uczelni wyższych) dominują ci, którzy ukończyli licea ogólnokształcące, czyli szkoły nie dające żadnego zawodu. Udział tej grupy bezrobotnych bez zawodu wyniósł w ub. r. około 50% wszystkich bezrobotnych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych (bez szkół wyższych).

Do zawodów, w których szkoły ponadgimnazjalne kształcą

najwięcej przyszłych bezrobotnych zalicza się: sprzedawca, asystent ekonomiczny (technik ekonomiczny), kucharz małej gastronomii, mechanik pojazdów samochodowych, stolarz, handlowiec (technik handlowiec), technik żywienia i gospodarstwa domowego, pracownik administracyjny (technik administracji), organizator usług hotelarskich (technik hotelarstwa), technik mechanik, fryzjer.

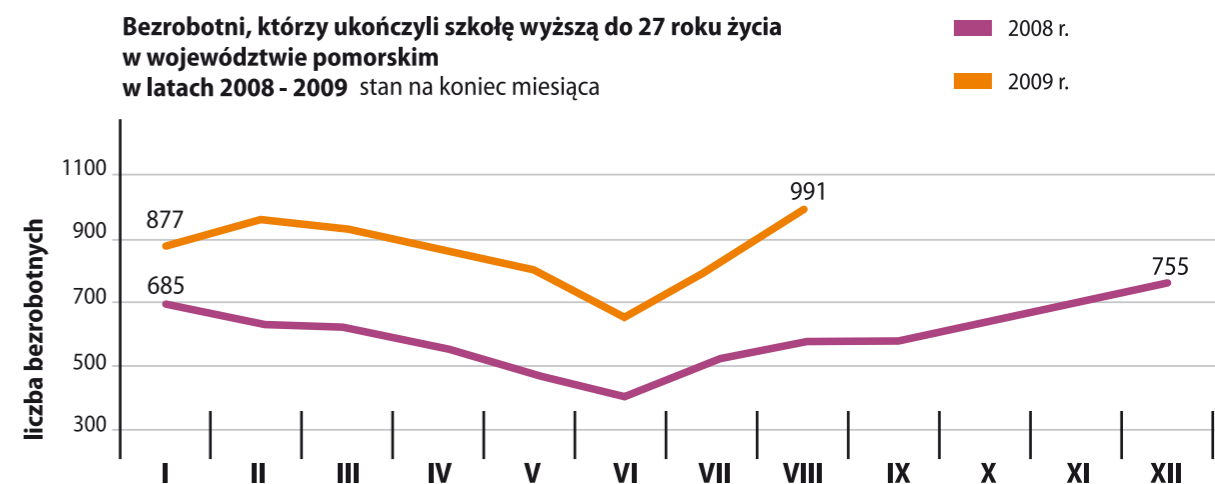
Prawie wszystkie wymienione powyżej zawody były w 2008 r. „zawodami nadwyżkowymi” w województwie pomorskim, tzn. pracodawcy zgłaszali do powiatowych urzędów pracy mniej ofert pracy niż rejestrowało się legitymujących się tym

zawodem bezrobotnych. Jedynym zawodem pracownik administracyjny (technik administracji) był w ubiegłym roku deficytowy, tzn. pracodawcy zgłaszali większe zapotrzebowanie na pracowników niż rejestrowało się bezrobotnych. Jednakże zawód pracownik administracyjny, podobnie jak sprzedawca, stolarz, ślusarz należą do zawodów w których notuje się dużą rejestrację bezrobotnych przy jednoczesnej dużej liczbie zgłaszanych przez pracodawców ofert pracy.

Pomimo tego, że absolwenci szkół wyższych lepiej radzą sobie na rynku pracy niż absolwenci innych szkół, to ich sytuacja na rynku pracy również się pogorszyła. W 2009 r. liczba bezrobotnych do 27 roku życia, którzy ukończyli szkołę wyższą jest zdecydowanie wyższa niż w roku ubiegłym. W końcu września br. bezrobotnych, którzy ukończyli szkołę wyższą do 27 roku życia było ponad 1 tys., tj. więcej o 0,5 tys. osób (o 80%) niż w końcu września ub. r. Ponadto, od lipca br., wzrost liczby bezrobotnych w tej grupie jest bardziej dynamiczny niż przed rokiem, a udział w ogóle bezrobotnych (choć nie jest duży), jednak

wzrasta (we wrześniu 2008 r. wyniósł 0,9%; we wrześniu 2009 r. wyniósł 1,2%).

Ukończenie uczelni wyższej nie gwarantuje obecnie szybkiego znalezienia pracy. Wśród bezrobotnych obserwowany jest wzrost liczby absolwentów szkół wyższych, zwłaszcza po kierunkach, na które pracodawcy zgłaszają aktualnie małe potrzeby kadrowe. Taką grupą kierunków studiów stanowią nauki społeczne, gospodarka i prawo, z której na rynek pracy trafiło najwięcej absolwentów (w 2008 r. – 9,5 tys. osób, co stanowiło prawie 42% wszystkich absolwentów uczelni). Należy podkreślić, że w tej grupie wystąpił istotny wzrost liczby absolwentów (o 1,8 tys. osób w 2008 r. w porównaniu do roku wcześniejszego). W ramach tej grupy, najwięcej bezrobotnych w 2008 r., podobnie jak w latach wcześniejszych, było przygotowanych do pracy w zawodach politolog, ekonomista, specjalista do spraw marketingu i handlu (sprzedaży), specjalista administracji publicznej oraz psycholog i socjolog. Kolejną najliczniejszą grupę stanowili absolwenci po kierunkach wy-



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań statystycznych rynku pracy MPiPS-01.

stępujących pod nazwą kształcenie (w 2008 r. – ponad 4 tys. osób, tj. około 18% ogółu absolwentów). Nieznaczny spadek liczby absolwentów w tej grupie kierunków studiów w 2008 r. w porównaniu do roku wcześniejszego, nie miał wpływu na fakt, że najwięcej bezrobotnych absolwentów wśród wszystkich absolwentów uczelni (podobnie jak w latach ubiegłych) posiadało zawód pedagoga. Ponadto, znaczna liczba bezrobotnych absolwentów (nie tylko w 2008 r., ale również w latach wcześniejszych) posiadała zawody: specjaliści do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych, specjaliści ochrony środowiska, biologa, geograf, historyka.

Najlepiej na pomorskim rynku pracy radzą sobie absolwenci uczelni technicznych. Absolwenci po kierunkach studiów technika, przemysł i budownictwo stanowili trzecią co do wielkości grupę pomorskich absolwentów (w 2008 r. – nieco ponad 2 tys. osób, tj. 9% ogółu absolwentów). Wśród tej grupy absolwentów najwięcej bezrobotnych posiadało zawody: biotechnologa, inżyniera elektronika, architekta, inżyniera budownictwa – budownictwo ogólne. Należy jednak zaznaczyć, że liczba bezrobotnych absolwentów posiadających te zawody była relatywnie mała. Przykładowo, najwięcej bezrobotnych absolwentów posiadało zawód biotechnologa, ale



było ich o osiem razy mniej niż pedagogów i prawie pięć razy mniej niż ekonomistów. Ponadto, dla inżyniera budownictwa – budownictwo ogólne zgłoszono do powiatowych urzędów pracy znaczną liczbę ofert pracy, natomiast innych specjalistów pracodawcy poszukują poprzez zamieszczanie ogłoszeń w różnych mediach (na przykład w portalach internetowych), nie zgłaszając ofert pracy do powiatowych urzędów pracy.

Podsumowując należy stwierdzić, że aktualna sytuacja na rynku pracy stawia przed absolwentami rozpoczynającymi właśnie karierę zawodową dodatkowe trudności.

Już wcześniej obserwowane przejawy niedopasowania struktury zawodowej kształcenia do potrzeb szybko zmieniającego się rynku pracy nakładają się na ograniczenia potrzeb kadrowych, jakie podejmują pracodawcy w okresie kryzysu i spowolnienia gospodarczego.

Nadal bardzo często młodzież wybierając z oferty edukacyjnej pomorskich szkół kierunki zawodowe sugeruje się nie tylko łatwością zdobycia pracy ale również innymi czynnikami, takimi jak: bliskość szkoły, koszty internatu czy też studenckiej kwatery, nasycenie programu nauczania przedmiotami ścisłymi itp.

Bardzo pomaga w zatrudnieniu absolwenta jakiegokolwiek doświadczenie zawodowe, zwłaszcza takie, które uczeń albo student zdobył w trakcie praktyk czy staży.

Na pomoc w poszukiwaniu pracy lub zaplanowaniu swojej kariery zawodowej absolwenci mogą liczyć w pomorskich urzędach pracy. Otrzymają tam szczegółowe informacje na temat potrzeb kadrowych na regionalnym rynku pracy, wskazówki jak skutecznie poszukiwać pracy, skierowanie na dodatkowe szkolenia lub staż.

**Tadeusz Adamejtiś**

Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku

## Teraz klient jest właścicielem firmy

**Z Wiesławem Szajdą, prezesem Pomorskiej Izby Rzemieśniczej Małych i Średnich Przedsiębiorstw rozmawia Agnieszka Katka, Zespół Komunikacji Społecznej**

**Wielu pomorskich pracodawców od początku roku ograniczyło produkcję, wstrzymało zatrudnienie nowych osób lub zredukowało etaty. Latem prace sezonowe wpłynęły na poprawę sytuacji na pomorskim rynku pracy, jednak już na koniec sierpnia statystyki pokazywały wzrost liczby bezrobotnych. Pomorze radzi sobie w kryzysie?**

Na początku roku redukcje były konsekwencją obaw pracodawców przed skutkami kryzysu. Wprawdzie na tle kraju pomorscy pracodawcy wypadają korzystnie, ale cała machina globalnej gospodarki wymusza na pracodawcach pewne stonowane zachowania. Przedsiębiorcami kieruje niepewność otrzymania zamówień, zwiększone oprocentowanie kredytów, a także kodeks pracy - mało elastyczny, niedostosowany do realiów. Optymalizują więc działalność lub racjonalizują zatrudnienie, ale wciąż zależy im na utrzymaniu w firmie doświadczonych, wykwalifikowanych pracowników, lojalnych wobec firmy. Swego rodzaju kołem ratunkowym dla Pomorza są pieniądze z Unii Europejskiej, które w dużym stopniu napędzają regionalną gospodarkę. Dobrze, że one są i trzeba je rozsądnie wykorzystać. Pytanie tylko, co zrobimy, kiedy te dotacje się skończą. Wiele zakładów przemysłowych na Pomorzu zakończyło działalność, upadł niezwykle istotny dla nadmorskiej lokalizacji przemysł stoczniowy, brakuje nam produktu narodowego, na wzór Niemiec, które mają własną markę samochodu. Sądzę, że najtrudniejszy będzie dla województwa okres



od września do marca przyszłego roku, kiedy w turystyce czy w rolnictwie będzie sezon martwy.

**Wśród firm zwalniających pracowników przodują zakłady produkcyjne, banki, a nawet sektor ubezpieczeniowy. Lepiej natomiast trzymają się firmy świadczące różnego rodzaju usługi. Czy kryzys to dobry czas na zakładanie indywidualnej działalności gospodarczej?**

Trudno mówić kiedy i czy jest dobry czas na własną działalność. Liczy się pomysł, który się sprzedaje, bo mówiąc przewrotnie nie przedsiębiorca, ale klient jest właścicielem firmy. W dobie kryzysu takie przedsięwzięcia są znacznie trudniejsze, gdyż rynek odbiorców się kurczy. Jeszcze niedawno rynkiem pracy rządził pracownik, a pracodawca szukał kadry, bo wielu Pomorzanie zdecydowało się na pracę za granicą. Teraz sytuacja się zmieniła. Pracodawcy potrzebują pracowników, ale lojalnych, gotowych do pracy, nastawionych na rozwój.

**A pracownicy 50 plus? Oni najczęściej skarżą się, że ich oferty są odrzucane głównie ze względu na wiek. Czy zdaniem pomorskich pracodawców są za starzy na pracę?**

Dla każdego jest zajęcie. Dla trzydziesto i sześćdziesięciolatka. Niestety tu musiałaby zmienić się mentalność społeczeństwa, bo jest bardzo wielu kandydatów do pracy, którzy nie posiadając przygotowania zawodowego bądź stażu

pracy odrzucają ofertę 1600 zł na rękę. Przyjmują postawę roszczeniową i mimo braku kompetencji, wykształcenia niezgodnego z wymogami pracodawców mają bardzo wysokie wymagania finansowe, od których nie chcą odstąpić. Nie dają szansy ani sobie, ani pracodawcy, który wie, że musi w nowego pracownika zainwestować i przynajmniej pół roku poświęcić na przysposobienie go do nowych zadań. Wiele osób woli być bez pracy, niż pracować za pensję mniejszą niż oczekiwali. Są też i tacy kandydaci, którzy przekonani o swoich ponadczasowych umiejętnościach nie chcą się doksztalać, ani przyswajając nowinek technologicznych. Pracować trzeba chcieć i czasem człowiek jest zmuszony brać co jest.

**Czy stoczniowcy mają szansę na zatrudnienie w zawodach rzemieślniczych?**

Zakładamy, że od 3,5 do 7 tysięcy stoczniowców zostanie bez zatrudnienia i trafią na rynek. Samo rzemiosło ma na Pomorzu 2,5 tysiąca zakładów i na pewno znajdzie się w nich praca dla zwalnianych stoczniowców. W całym województwie tych firm jest 200 tysięcy i też mogą zapewnić ludziom pracę. Dużo będzie zależało od postawy samych kandydatów, od ich nastawienia. Być może, część pracodawców wykorzysta to, żeby pozbyć się niesolidnych pracowników i wzmocnić kadry wysokiej klasy specjalistami. Jednak i pracodawcy będą potrzebowali wsparcia z zewnątrz i narzędzi zachęcających do tworzenia nowych miejsc pracy i inwestowania w ludzi.



# Aktywni zawodowo – pracownicy 45+ w Pomorskiem



**W firmie CTO  
średnia wieku  
wynosi 44 lata.  
Na zdjęciu  
pracownicy  
firmy.**

Wiek, niskie kwalifikacje, nieznanostwo języków obcych oraz brak umiejętności korzystania z komputera, to jedne z najczęściej wymienianych braków, które wpływają na mniejsze szanse zatrudnienia osób po 45 roku życia. Osoby starsze wykazują się ponadto mniejszą aktywnością w poszukiwaniu pracy niż ludzie młodszy. Najczęściej spowodowane to jest brakiem wiary we własne siły oraz zniechęceniem i rezygnacją oraz lękiem, obawą przed zmianami. Dlatego też prawdopodobnie wiele osób starszych nie rozważa możliwości zmiany zawodu lub zdobycia dodatkowych kwalifikacji, choć dzięki przekwalifikowaniu mieliby większe szanse na znalezienie, zmianę pracy. Wszystkie te czynniki przekładają się na małe zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem osób po 45-tym roku życia. Niskie szanse na zatrudnienie z kolei zniechęca do aktywności w poszukiwaniach pracy.



Powszechnie powtarzane są stereotypowe twierdzenia, że osoby starsze, niechętnie podchodzą do nowości, przejawiają brak inicjatywy, brak pomysłów na realizację siebie na rynku pracy, często prezentują postawę roszczeniową. Konieczne jest zatem zachęcanie pracowników dojrzałych do podnoszenia swoich kwalifikacji i przekonanie ich, że kształtowanie i rozwój kariery zawodowej jest także dostępne dla ludzi powyżej 50+. Jak również konieczne jest podejmowanie działań mających na celu pokazanie pracodawcy, jakie korzyści wynikają z zatrudnienia osób starszych.

Pracodawcy powinni jednak dostrzegać iż zatrudnianie pracowników w różnym wieku - młodszych i starszych, ma dobry wpływ na funkcjonowanie firmy. Pracownicy po 50-tce to często pracownicy posiadający praktyczne umiejętności, zdolność szybkiego rozpoznania i oceny sprawy oraz zachowujący spokój w trudnych sytuacjach, wnoszą do firmy wiele nowych doświadczeń i umiejętności. Dojrzały pracownicy mogą bardziej angażować się w życie firmy. Wpływają na to między innymi: ustabilizowane życie osobiste i duże doświadczenie zawodowe. Z punktu widzenia pracodawców szczególnie ważne korzyści zatrudniania starszych pracowników to np. większa niż u osób młodych lojalność, doświadczenie i wiedza, ale też takie cechy jak dokładność, cierpliwość czy odpowiedzialność.

Statystyki rynku pracy pokazują, że w województwie pomorskim wzrasta liczba bezrobotnych powyżej 50 roku

życia. Na koniec 2008 r. liczba ta wyniosła ponad 14,8 tys. osób, a w połowie 2009 roku już ponad 16,8 tys. osób. Według Prognozy Demograficznej na lata 2008-2035 w najbliższych latach w wiek okołoemerytalny wejdą osoby z powojennego wyżu demograficznego, które są aktualnie w wieku 50 i więcej lat. Dodatkowo, na wzrost liczby bezrobotnych osób starszych, wpływ ma spowolnienie gospodarcze i skutki działań restrukturyzacyjnych najbardziej widoczne obecnie w przemyśle stoczniowym. Na koniec 2009 roku spodziewana jest więc nasilona rejestracja w urzędach pracy osób dotkniętych skutkami procesów restrukturyzacyjnych głównie w przemyśle stoczniowym – w tym w dużej mierze rejestrować się będą osoby powyżej 45 roku życia.

Niski poziom aktywności zawodowej osób starszych w chwili obecnej oraz przewidywanie znacznego wzrostu liczby osób starszych na rynku pracy powoduje konieczność podejmowania działań wspierających zatrudnianie oraz podtrzymanie ich aktywności zawodowej. Zgodnie z celami Strategii Lizbońskiej, wskaźnik aktywności zawodowej dla osób 55 - 64 we wszystkich krajach członkowskich UE, powinien do roku 2010 osiągnąć poziom 50%. Tymczasem dla województwa pomorskiego wskaźniki aktywności zawodowej są cały czas na niskim poziomie. Według danych EUROSTAT, w Pomorskiem w 2007 r. wskaźnik aktywności zawodowej osób w wieku 55-64 lata wynosił 31,1% (średnia w 25 krajach UE wynosi 47,5%) natomiast wskaźnik zatrudnienia dla osób 55 - 64 lata w 2007 r. w Pomorskiem osiągnął poziom 29,7%, w tym samym czasie w krajach UE (25) wyniósł 44,8% (zgodnie z celami Stra-







tegi Lizbońskiej, do roku 2010 wskaźnik ten we wszystkich krajach członkowskich UE, w tej grupie wiekowej, powinien osiągnąć poziom 50%).

Jednocześnie cały czas niepełna, niewystarczająca wiedza na temat zapotrzebowania pracodawców na starszych pracownikach i ich szkolenia powoduje trudności w podjęciu i wytyczeniu przez samorządy powiatowe i samorząd województwa efektywnych kierunków pomocy zarówno starszym pracownikom, starszym osobom bezrobotnym jak i pracodawcom.

W związku z zapotrzebowaniem na szczegółowe informacje Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku realizuje projekt badawczy, którego głównym celem jest identyfikacja możliwości utrzymania i wzrostu zatrudnienia osób 45+ w województwie pomorskim.

W ramach projektu przewiduje się przeprowadzenie ogólnowojeńdzkich badań ankietowych pracodawców w zakresie identyfikacji szans i barier zatrudnienia w grupie wiekowej 45+. Badanie i upowszechnienie jego wyników przyczyni się m.in. do lepszego adresowania przez publiczne służby zatrudnienia wsparcia dla osób w wieku 45+, efektywnego wytyczania kierunków działań na rynku pracy w województwie pomorskim i podjęcia działań przez samorządy dla poprawy sytuacji na rynku pracy osób w wieku 45 lat i więcej.

**Barbara Szymańska, Wojciech Konkel**

Wydział Programów Rynku Pracy i Projektów Własnych

**Pracownicy po 50-tce to często pracownicy posiadający praktyczne umiejętności, zdolność szybkiego rozpoznania i oceny sprawy oraz zachowujący spokój w trudnych sytuacjach.**

**Wnoszą do firmy wiele nowych doświadczeń i umiejętności.**

**Dojrzała pracownicy mogą bardziej angażować się w życie firmy.**

## Najlepszy wiek na pracę



**Z Arletą Karpinską, kierownikiem Działu Zarządzania i Organizacji w Centrum Techniki Okrętowej S.A. w Gdańsku rozmawia Barbara Kuklińska, Zespół Komunikacji Społecznej**

**Firma CTO S.A. zatrudnia 170 osób, 68 z nich to osoby powyżej pięćdziesiątego roku życia. To dość nietypowe w polskich firmach, które głównie stawiają na młodych ludzi.**

W naszej firmie doświadczenie zawodowe pracowników jest jednym z kluczowych zagadnień przy dobieraniu kadry. Wykonujemy prace badawczo-rozwojowe i projektowe. Wszystkie prace w przedsiębiorstwie muszą być prowadzone przez wysoko wykwalifikowanych i doświadczonych pracowników. Realizują oni zadania wymagające specjalistycznych kompetencji i rozległej wiedzy. Średnia wieku w naszej firmie wynosi 44 lata. Specyfika wykonywanych zadań wymaga wieloletniej praktyki, a także w wielu wypadkach cechy, jaką jest intuicja zawodowa. Nie da się tego zdobyć, wypracować, w ciągu krótkiego czasu.

**Firma wiąże się więc z pracownikami na wiele lat.**

To prawda. Absolwent po studiach zaczyna u nas od stopnia asystenta, z biegiem czasu zdobywając nowe doświadczenia staje się specjalistą i ekspertem.. Specjaliści nawet po przejściu na emeryturę nie wycofują się z życia zawodowego, ale są zatrudniani nadal poprzez różnorodne formy zatrudnienia – od umowy o pracę, poprzez kontrakty czy umowy-zlecenia.

Osoby z długoletnim stażem pełnią również rolę mentorów (na zdjęciu pracownicy CTO S.A. w Gdańsku). Młodzi inżynierowie zdobywają umiejętności bezpośrednio od doświadczonych kolegów. Takie połączenie w zespole osób doświadczonych i młodych przynosi doskonałe efekty, ponieważ nauka jest obopólna. Absolwenci szkół wyższych, rozpoczynający karierę zawodową przynoszą ze sobą zapał, energię, nowinki techniczne i wiele pomysłów na nowe rozwiązania.

**Dlaczego tak wielu pracodawców obawia się zatrudniać osoby 50+?**

Pracodawcy często nie zdają sobie sprawy ile korzyści mogą zdobyć zatrudniając pracownika w wieku powyżej pięćdziesiątego roku życia. Z moich obserwacji wynika, że taka kadra jest znacznie bardziej stabilna i dyspozycyjna niż ludzie dwadzieścia lat młodszy. Paradoksalnie znacznie rzadziej chorują i biorą zwolnienia lekarskie. Nie są obciążeni problemami domowymi, nie mają małych dzieci, żyją w stabilizacji. Osobiście uważam, że to najlepszy wiek na pracę. Dziwi mnie podejście niektórych pracodawców, którzy niechętnie zatrudniają osoby 50+. Nie wiedzą co tracą!



# Pracownicy pożądati na Pomorzu



Rynek pracy, a co za tym idzie charakter istniejących na nim ofert pracy, w dużym stopniu kształtowany jest przez zjawiska występujące w gospodarce. Adekwatnie do zmian koniunktury gospodarczej zmienia się sytuacja na rynku pracy. Od wiosny br można zauważyć lekką stabilizację na wspomnianym rynku, będącą pozytywnym sygnałem dla poszukujących zatrudnienia. Pomimo kryzysu w okresie od kwietnia do lipca br liczba bezrobotnych w województwie pomorskim nie wzrosła. Nadal jednak mamy do czynienia z „rynkiem pracodawcy” i to właśnie pracodawcy mają możliwość wyboru „najlepszego pracownika” z grupy poszukujących pracy oraz zaproponowania mu zatrudnienia na warunkach korzystnych dla firmy.

Pracodawcy mają możliwość zamieszczania ofert pracy, m.in. w: prasie, internetowych portalach rekrutacyjnych, agencjach zatrudnienia czy powiatowych urzędach pracy. Oferty te stworzone są wg pewnego schematu, który można uogólnić dla wszystkich pośredniczących między pracodawcą a pracownikiem instytucji. Zazwyczaj w ofercie znajduje się nazwa stanowiska pracy, jego opis lub zakres obowiązków przyszłego pracownika, nazwa firmy (bądź pośrednika), wymagania (oczekiwania) stawiane kandydatowi, warunki jakie oferuje pracodawca, termin obowiązywania oferty oraz dane kontaktowe.

Odpowiedzi na pytanie „jakich kandydatów do pracy poszukują pracodawcy?” szukamy skupiając się na jednej z w/w metod prezentowania potrzeb kadrowych pracodawców, coraz bardziej powszechnej, a mianowicie na internetowych portalach rekrutacyjnych. Zauważyć można, że coraz więcej osób korzysta z tej formy wyszukiwania ofert pracy. Prasa, agencje zatrudnienia czy powiatowe urzędy pracy, w celu ułatwienia dostępu do posiadanych ofert, również zamieszczają je w sieci internetowej. Insty-

tucjami specjalizującymi się w rekrutacji przez Internet są serwisy/portale rekrutacyjne. Przykładowo portal [praca.onet.pl](http://praca.onet.pl) ([infopraca.pl](http://infopraca.pl)) przedstawia się jako „platforma udostępniająca najnowocześniejsze narzędzia rekrutacji online, świadcząca efektywną pomoc i wsparcie w nawiązywaniu kontaktów pomiędzy pracodawcami i osobami poszukującymi pracy”. Natomiast serwis [pracuj.pl](http://pracuj.pl) należący do Grupy Pracuj, jak pisze o sobie: „skierowany jest przede wszystkim do specjalistów i menedżerów. Pomaga w kształtowaniu wizerunku pracodawców oraz wspiera firmy w poszukiwaniu najlepszych kandydatów. Kandydatom dostarcza oferty pracy od atrakcyjnych pracodawców, a także porady i narzędzia ułatwiające znalezienie pracy, rozwój kariery zawodowej oraz zdobywanie nowych kwalifikacji”.

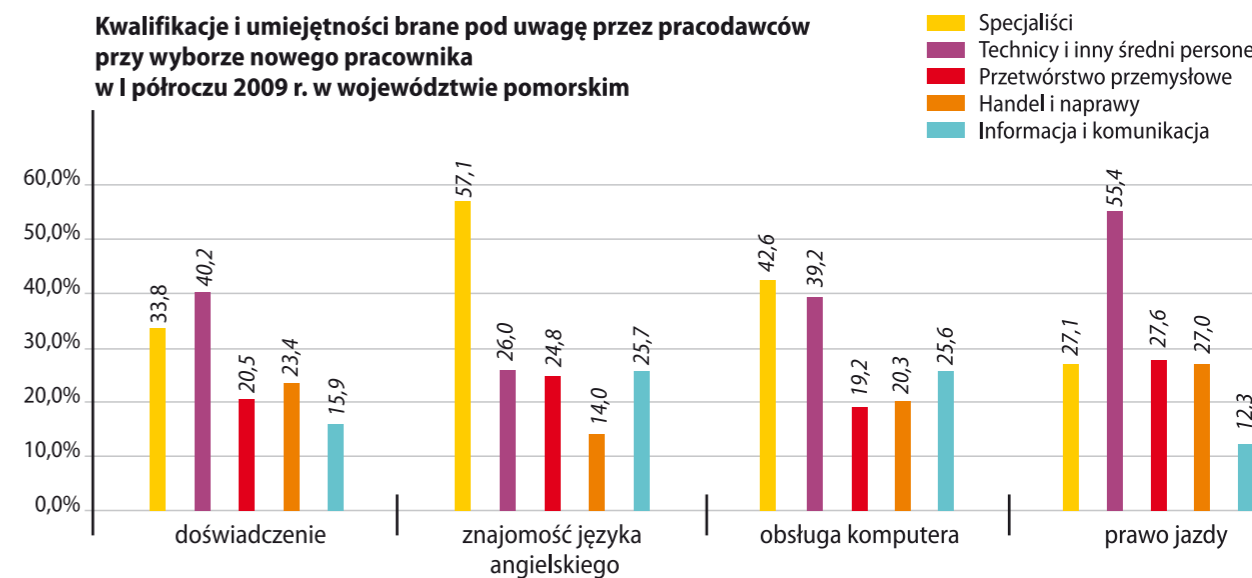
W celu pokazania potrzeb zatrudnieniowych pracodawców Wydział Strategii Rynku Pracy i Promocji Zatrudnienia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku przeprowadził badanie testowe wśród pięciu serwisów internetowych. Ze względu na liczbę i różnorodność ofert pracy, skupiono się na dwóch portalach ([pracuj.pl](http://pracuj.pl) i [praca.onet.pl](http://praca.onet.pl)), stale monitorując zamieszczane tam propozycje pracy. Od początku 2009 r. prowadzone jest badanie, w trakcie którego gromadzone są dane zawierające informacje o firmach poszukujących pracowników oraz zamieszczonych ofertach pracy, głównie o oczekiwanych od kandydatów kwalifikacjach i umiejętnościach.

Przeprowadzone badanie pilotażowe pozwoliło na zorientowanie się, które ze wspomnianych kwalifikacji i umiejętności są dla pracodawcy najważniejsze, przy czym w badaniu wyodrębniono: wykształcenie, doświadczenie, znajomość języka obcego, umiejętność obsługi komputera oraz posiadanie prawa jazdy. Badanie właściwe

prowadzone przez I półrocze 2009 r. przyniosło następujące rezultaty:

- w ponad 60% wszystkich ofert pracy, pracodawcy wymagali od przyszłych kandydatów wykształcenia średniego i powyżej, z czego 27,6% ofert przeznaczonych było dla osób ze średnim wykształceniem (28,7% ofert pochodziło z sekcji Handel i naprawy oraz 26,1% z sekcji Działalność finansowa i ubezpieczeniowa) oraz 32,6% ofert dla osób z wykształceniem wyższym (przede wszystkim w Przetwórstwie przemysłowym – 24,5% ofert i w Informacji i komunikacji – 20,5%);
- doświadczenie w pracy było oczekiwane w znacznej części zamieszczanych ofert pracy, głównie posiadać je powinni Technicy i inny średni personel (40,2% ofert) oraz Specjaliści (33,2% ofert pracy). Sekcjami, w których szukano osób z doświadczeniem były Handel i naprawy (23,4% ofert pracy) oraz Przetwórstwo przemysłowe (20,5%);
- znajomość języka, zwłaszcza angielskiego, wymagana była w 57,1% ofert pracy dla Specjalistów, a także wśród osób chcących pracować w sekcji Informacja i Komunikacja (25,7% zamieszczonych ofert); w grupie Specjalistów w dużej mierze oczekiwano znajomości języka angielskiego na poziomie zaawansowanym;
- w prawie połowie zamieszczonych przez pracodawców ofert pracy wskazywano na umiejętność obsługi komputera i programów komputerowych u przyszłych pracowników, było to wymagane u 42,6% ofert dla Specjalistów oraz 39,2% ofert dla Techników i innego średniego personelu. W dużym stopniu przyda się ta umiejętność w sekcji Informacja i Komunikacja oraz Handel i naprawy;
- pracodawcy zwracali dużą uwagę na posiadane przez kandydata prawo jazdy czy też doświadczenie w prowadzeniu samochodu, umiejętność ta wymagana była w ponad połowie (55,4%) ofert skierowanych do Techników i innego średniego personelu, ale także u Specjalistów (27,1% ofert). Sekcjami, w których przydatne, a czasem nawet niezbędne jest prawo jazdy było Przetwórstwo przemysłowe (27,6% ofert pracy) oraz Handel i naprawy (27,0%).

**Kwalifikacje i umiejętności brane pod uwagę przez pracodawców przy wyborze nowego pracownika w I półroczu 2009 r. w województwie pomorskim**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych z internetowych portali rekrutacyjnych

Podczas półrocznej obserwacji ofert pracy zamieszczonych we wspomnianych portalach rekrutacyjnych, wyróżnić można pewien wzór pracownika poszukiwanego przez pracodawców. Jednocześnie wzór ten może być wskazówką dla poszukujących pracy, co należy zrobić aby zostać zatrudnionym.

Biorąc pod uwagę całe Pomorskie, większość ofert pracy skierowana była do osób mieszkających bądź gotowych do zamieszkania w Trójmieście, w tym ponad 1/3 dotyczyła miasta Gdańska. Pracodawca korzystający z usług

internetowych portali rekrutacyjnych (głównie [pracuj.pl](http://pracuj.pl) i [praca.onet.pl](http://praca.onet.pl)) liczy na znalezienie fachowców w określonych dziedzinach, osób dobrze wykształconych, o odpowiednich kwalifikacjach, z doświadczeniem. W I półroczu 2009 r. najbardziej poszukiwanymi zawodami na Pomorzu był agent ds. sprzedaży (handlowiec) oraz specjalista ds. ekonomicznych i zarządzania.

**Krystyna Lewandowska**  
Zespół Badań i Analiz



# GRYF NADLECIAŁ PO RAZ SIÓDMY



Program „GRYF”, inicjowany przez Samorząd Województwa Pomorskiego, ma już w województwie pomorskim siedmioletnią tradycję. Co roku powiatowe urzędy pracy stają w szranki konkursowej rywalizacji na najciekawszy projekt dofinansowywany przez „GRYFA”. Program dotyka swoim działaniem trzech obszarów: tradycji regionalnej, turystyki i ochrony środowiska. Skierowany do bezrobotnych, aktywizuje osoby bez pracy poprzez różne formy działania: staże, szkolenia, dotacje i praktyki. Corocznie powiatowe urzędy pracy tworzą różnorodne projekty związane z dziedzictwem małych ojczyzn. To trudne zadanie wykorzystania walorów regionalnych do aktywizacji osób nie mających pracy owocuje interesującymi pomysłami.

W VII edycji programu do konkursu zostało zgłoszonych 13 projektów. Nagrodę główną przyznano dla powiatu łęborskiego za projekt „Ziemia Łęborska zaprasza- przyjedź i zobacz”. Zwycięstwo zawdzięcza przede wszystkim licznie zawiązanym przy jego realizacji partnerstwom i zaangażowaniem lokalnych społeczności. Projekt miał za zadanie wspomóc rozwój profesjonalnej obsługi turystycznej i poprawić atrakcyjność turystyczną ziemi łęborskiej. Wanda Konieczna, dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Łęborku

- W ramach projektu prace na rzecz małej ojczyzny wykonały 34 osoby z powiatu łęborskiego. Bezrobotni wykonywali prace służące uatrakcyjnieniu enklawy ekologiczno-historycznej oraz ścieżki dydaktycznej w Obliwicach

Trwały ślad pozostawiła modernizacja świetlic wiejskich na terenie powiatu i stworzenie miejsc wypoczynku dla osób korzystających ze stacji wędkarskiej w Siemiarowicach. Zbudowano także ścieżkę edukacyjno-przyrodniczą do Karlickich Źródlisk.

## ☐ Ocalić od zapomnienia

Kiedyś niemal każda kobieta umiała posługiwać się krosnem, koło garncarskie również nie było atrakcją na rodzinnym festynie tylko codziennością, a wiklinowe kosze nie były zamawiane na allegro, tylko wyplatane własnoręcznie. Dzisiaj takie umiejętności są rzadkością, a ich zdobycie może skutkować zdobyciem ciekawej pracy.

Z myślą o niespotykanym zawodzie przystąpili do szkoleń uczestnicy projektu „Ocalić od zapomnienia ginące zawody”, zrealizowanego w powiecie tczewskim. Mogli oni wybierać spośród trzech kursów. Pierwszy z nich uczył tkania na krosnach. Osoby biorące w nim udział poznawały tajniki tworzenia kilimów, gobelinów, tkanin metrażowych. Miały okazję nauczyć się skomplikowanych technik wyplatania motywów figuralnych, pejzaży, ornamentów, łączenia surowców naturalnych i sztucznych. Wymiernym efektem warsztatów było założenie własnej firmy przez jedną z uczestniczek. Pani Krystyna Dems z Tczewa, dzięki zdobytej wiedzy i dofinansowaniu w wysokości ponad 14 tys. złotych stworzyła szkołę plastyczną dla dzieci i dorosłych. Prowadzi tam własne warsztaty w zakresie tkactwa artystycznego. Niezbędny do tego sprzęt: różnego rodzaju krosna, w tym krosna dziecięce, igły tkackie, nici, koraliki i wełnę pani Krystyna mogła zakupić z otrzymanych środków.

Dwie osoby zdecydowały się na zajęcia ceramiczne, które odbywały się w dwóch modułach-teoretycznym i praktycznym. Praktyczna część, prowadzona w warsztacie ceramicznym zaowocowała serią naczyń użytkowych i ozdobnych: garnków, dzbanuszków, doniczek, cukiernic i innych.

W Zespole Szkół Technikum Przemysłu Wikliniarsko-Trzcińskiego nowe umiejętności zdobywali uczestnicy warsztatów plecionkarskich. Trudną sztukę wyplatania koszyków i ozdób z wikliny pani biorące udział w szkoleniu opanowywały w Nowym Tomyślu. Jest to ośrodek wzornictwa przemysłowego i artystycznego wikliny, gdzie organizowane są corocznie warsztaty dla artystów plecionkarzy z całej Polski. Znajduje się tam również Muzeum Wikliniarsko-Chmielarskie, w którym można podziwiać największy na świecie wiklinowy kosz, wpisany do księgi Guinnessa.

Wszystkie osoby biorące udział w szkoleniach zakończyły je z sukcesem, zdając egzaminy wewnętrzne. Połowa z nich znalazła pracę w swoim nowym zawodzie.

## ☐ Po pierwsze przedsiębiorczość

W wielu powiatach osoby bezrobotne mogły w ramach projektów skorzystać z dotacji na założenie własnej działal-



ności gospodarczej. Niektórzy przychodzili po dofinansowanie z własnym, gotowym pomysłem. Innym wizja własnej firmy pojawiała się podczas szkoleń zawodowych.

Cztery osoby z powiatu kartuskiego, brązowego medalisty konkursu po bardzo ciekawych szkoleniach dotyczących projektowania ogrodu i architektury ogrodowej założyły działalność gospodarczą w „zielonej branży”. Powstały firmy „New Garden”, „Hortus” oraz kwaciarnie „Azalia” i „Kalina”. Projekt tego powiatu zdobył „brązowy medal” w konkursie.

W branżach mało popularnych i nietypowych zdecydowali zaistnieć panowie Daniel Zaboklicki i Arkadiusz Pallach z powiatu wejherowskiego. Pierwszy stworzył Drwallex, firmę świadczącą usługi drwaliskie. Drugi kontynuuje rodzinną tradycję zajmując się kamieniarstwem.

Zawsze chciałem otworzyć własną firmę ale brakowało mi finansowego zaplecza na zakup sprzętu – tłumaczy swoją decyzję Arkadiusz Pallach – Kamień w tej chwili jest w modzie. Powstają kamienne płyty, grille, kamienie ozda-



biają oczka wodne. Na brak zleceń nie narzekam. Uważam, że wielu młodych ludzi powinno skorzystać z dotacji jakie można zdobyć w ramach programu „Gryf”. To naprawdę duża szansa na rozwój - podkreśla.

### Pościgać się z wiatrem

Atrakcyjny pomysł to pierwszy krok do sukcesu. Wiedzą o tym twórcy firmy „Open Yachting” których bardzo trudno zastać w biurze. Większość godzin pracy spędzają na jachtach, gdzie swoich klientów uczą sztuki żeglarstwa regatowego. W swojej ofercie mają produkt nietypowy – match raicing.

Match raicing to esencja żeglarstwa regatowego – mówi współwłaściciel Krzysztof Rosiński – To jak partia szachów na wodzie. Wspaniałe połączenie pracy umysłu i mięśni. Do pokonania jest tylko jedna łódź i to bez znaczenia czy o jedną sekundę czy o minutę. Nie ma taryfy ulgowej i nie ma drugiego miejsca. Tylko zwycięzca i przegrany.

W wyścigu po sukces zawodowy jest jednak dwóch wygranych – właściciele „Open Yachting”. Firma założona w 2008 roku dzięki dotacji przyznanej przez urząd pracy w Gdyni już zyskała spory rozgłos i popularność.

### Gryf odlatuje

W siódmej edycji programu zrealizowano 40 projektów w których wzięło udział 718 uczestników – osób bezrobotnych. Całkowity koszt programu wyniósł 3,6 mln złotych. Dzięki tym funduszom zostały otwarte 44 nowe działalności gospodarcze, odbyło się ponad 400 szkoleń zawodowych. Sześćdziesiąt osób skorzystało z przygotowania zawodowego w miejscu pracy, ponad siedemdziesiąt brało udział w stażach. Odbywały się też prace interwencyjne, pracodawcy mogli korzystać z refundacji wyposażenia i doposażenia stanowisk pracy.

Siódma edycja programu jest edycją przedostatnią. W bieżącym roku realizowane są ostatnie projekty. Ósmy sezon Gryfa zakończy się kolejnym konkursem, jednak efekty realizacji projektów widać już dziś.

#### **Barbara Kuklińska**

Zespół Komunikacji Społecznej



Wręczenie nagród za najlepsze projekty realizowane w 2008 roku w ramach Programu „Gryf” odbyło się podczas regionalnych obchodów Światowego Dnia Turystyki w Słupsku w dniu 2 października 2009.



# Działania antykryzysowe



Od dnia 28 września Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku realizuje w imieniu Marszałka Województwa Pomorskiego nowe zadanie. Sejmik Województwa Pomorskiego przekazał urzędowi kompetencję związaną z realizacją ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców. WUP wydaje zaświadczenia potwierdzające, że przedsiębiorca spełnia przesłanki, by w czasie kryzysu skorzystać z finansowego wsparcia ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Funduszu Pracy.

### Dla kogo pomoc

O pomoc mogą ubiegać się ci przedsiębiorcy, którzy z powodu kryzysu mają przejściowe trudności finansowe, czyli po 1 lipca 2008 roku odnotowali co najmniej 25-procentowy spadek obrotów w ciągu trzech kolejnych miesięcy, w porównaniu z analogicznym okresem od 1 lipca 2007 r. do 30 czerwca 2008 r.. Wymogiem obowiązkowym do otrzymania wsparcia jest niezleganie ze zobowiązaniami publicznoprawnymi. Wsparcia finansowego nie otrzymają przedsiębiorcy, którym przyznano już pomoc publiczną na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy ze środków Funduszu Pracy w ciągu ostatnich 12 miesięcy.

### Możliwości

Ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu przewiduje cztery formy wsparcia. Firmy mogą otrzymać dopłaty do pensji pracowników w dwóch przypadkach: kiedy zostaje obniżony czas pracy maksymalnie do połowy etatu (wysokość dopłaty wynosi 70% zasiłku dla bezrobotnych czyli 402,50 zł) oraz kiedy firma wprowadza tzw. „postojowe” (w wysokości maksymalnie 575 zł) wraz z dofinansowa-

niem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy. Przedsiębiorcy mogą również otrzymać dofinansowanie do 80% kosztów szkoleń bądź studiów podyplomowych dla pracowników, pod warunkiem utworzenia w firmie funduszu szkoleniowego.

Warto zastanowić się nad skorzystaniem z tej formy pomocy, jaką daje ustawa antykryzysowa – podkreśla Tadeusz Adamejtis, dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku – Przedsiębiorstwa, które czasowo zmniejszają produkcję nie muszą zwalniać pracowników dzięki dopłatom w okresie przestoju. Natomiast ci przedsiębiorcy, którzy mają pomysły na restrukturyzację w firmach mogą szkolić swoje kadry nie ponosząc znacznych obciążeń finansowych.

Łączny limit środków przeznaczonych na ten cel na okres do 31 grudnia 2010 to 1 miliard 20 milionów złotych. Nie jest on rozdysponowywany proporcjonalnie na poszczególne województwa, dlatego nie ma ograniczeń w ilości firm, które otrzymają wsparcie w województwie pomorskim



## □ Krok po kroku

Pierwszym krokiem przedsiębiorcy zainteresowanego wsparciem ze środków FGŚP lub FP jest złożenie wniosku w biurze terenowym Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych właściwym ze względu na siedzibę firmy.

Do wniosku dołączone muszą być m.in.:

- Aktualne zaświadczenie o nadaniu numeru REGON oraz kopia decyzji o nadaniu NIP
- Aktualny odpis z rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego lub wypis z ewidencji działalności gospodarczej
- Aktualne zaświadczenie banku prowadzącego rachunek bankowy przedsiębiorcy o numerze prowadzonego rachunku
- Zaświadczenie z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i urzędu skarbowego o niezaleganiu ze zobowiązaniami
- Dokumenty potwierdzające istnienie związku między przejściowymi trudnościami finansowymi a spadkiem obrotu
- Program naprawczy sporządzony przez przedsiębiorcę uprawiającego poprawę kondycji finansowej firmy

Kierownik Biura Terenowego FGŚP sprawdza kompletność wniosku i przekazuje go do odpowiednich organów:

1. Ministra skarbu, gdy wniosek składa spółka państwowa lub z udziałem skarbu państwa
2. Ministra właściwego ds. gospodarki, gdy o dotację wnioskują firma duża (powyżej 250 zatrudnionych)
3. Marszałka województwa, gdy o dotację wnioskują mikro-, mały lub średni przedsiębiorca

Odpowiednio każdy z nich bada czy przedsiębiorstwo spełnia warunki określone w ustawie jako tzw. „przejściowe trudności finansowe”. Jeśli tak, to w ciągu 7 dni wydawane jest zaświadczenie niezbędne do otrzymania wsparcia finansowego. Fundusze mogą być przekazane do firmy dopiero po podpisaniu umowy z FGŚP.

W przypadku ubiegania się o dofinansowanie z Funduszu Pracy kosztów szkoleń bądź studiów podyplomowych należy złożyć także odrębny wniosek do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę przedsiębiorcy. W tym przypadku starosta dofinansowuje koszty szkolenia (maksymalnie przez 6 miesięcy) bądź studiów podyplomowych (maksymalnie przez rok). Fundusz Pracy może opłacić 80% wydatków poniesionych na ten cel. Co ważne,

podczas nauki pracownikom może przysługiwać stypendium wypłacane przez przedsiębiorcę. Mogą je otrzymać jednak tylko te osoby, które zgodzą się obniżeniu wymiaru czasu pracy lub objęcie ich przestojem ekonomicznym. Stypendium wyniesie 100 proc. zasiłku dla bezrobotnych, czyli 575 zł miesięcznie i będzie stanowić podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Starosta sfinansuje jednak przedsiębiorcy naliczone w ten sposób składki (w części należnej od pracodawcy).

Warto podkreślić, że jeżeli przedsiębiorca korzysta z pomocy finansowej z Funduszu Pracy lub FGŚP to nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn nietyczących pracownika zarówno w okresie pobierania przez niego świadczeń finansowych z tych Funduszy, jak też w okresie przypadającym bez pośrednio po okresie pobierania świadczeń – przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy.

## □ Pierwszy wniosek już rozpatrzony

W województwie pomorskim pierwszy przedsiębiorca już złożył wniosek, który został rozpatrzony pozytywnie. Firma produkcyjno-handlowa z branży drzewnej ubiegła się o dofinansowanie wynagrodzeń przy obniżeniu wymiaru czasu pracy. Kolejne wnioski są w trakcie realizacji.

Obserwujemy bardzo duże zainteresowanie ze strony pracodawców - sporo telefonów z pytaniami, wiele osób przychodzi osobiście – mówi Danuta Świś, kierownik biura terenowego Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych- Mimo to ilość formalnie złożonych wniosków nie jest wysoka. Być może pracodawcy niesłusznie obawiają się skomplikowanej procedury lub długiego czasu oczekiwania na decyzję. Ze swej strony deklarujemy wszelaką pomoc, chętnie odpowiemy na wszystkie pytania i pomożemy rozwiązać wątpliwości.

Pakiet antykrzysowy chroni miejsca pracy na Pomorzu, daje pracodawcom możliwości wyjścia obronną ręką z przejściowych problemów w firmie. Pierwszy pracodawca już otrzymał dofinansowanie, czekamy na następnych – zachęca Wiesław Byczkowski, Członek Zarządu Województwa Pomorskiego

**Barbara Kuklińska**  
Zespół Komunikacji Społecznej

**Wszelkich informacji na temat wsparcia w ramach środków FP i FGŚP udziela Fundusz Świadczeń Pracowniczych w Warszawie-Biuro Terenowe w Gdańsku,**

**ul. Rzeźnicka 58, 80-822 Gdańsk,  
tel.: (58) 320 91 00**

# Doradca na ścieżce kariery



- Jednym z działań podjętych przez WUP w Gdańsku, mających na celu rozwój poradnictwa zawodowego na Pomorzu jest realizacja projektu – Pomorski Doradca Zawodowy. Na zdjęciu uczestniczki wrześniejszego szkolenia w Gdańsku.

Charakterystycznym elementem pomorskiego rynku pracy jest duży potencjał zawodowy mieszkańców województwa, jednak nie zawsze odpowiada on aktualnym potrzebom rynku. Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku mając na uwadze dynamicznie zmieniającą się sytuację na pomorskim rynku pracy podejmuje różnorodne działania mające na celu rozwój i koordynację poradnictwa zawodowego w województwie.

Jednym z nich było zorganizowanie seminarium „Odkrywanie potencjału zawodowego i umiejętne wykorzystanie go na rynku pracy” przez Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku w ramach Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery, które zgromadziło 100 doradców zawodowych z różnych środowisk. Organizatorowi – Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Gdańsku udało się zgromadzić: doradców zatrudnionych w pomorskich urzędach pracy, poradniach psychologiczno-pedagogicznych, w szkołach średnich, Akademickich Biurach Karier oraz Ochotniczego Hufca Pracy. Odkrycie własnego potencjału zawodowego i umiejętne wykorzystanie go na rynku pracy mogą stanowić klucz do rozwoju kariery zawodowej, począwszy od trafnego wyboru kierunku kształcenia, na kształtowaniu ścieżki kariery skończywszy. Żeby zrealizować ten cel w regionie pomor-

skim trzeba stworzyć silną kadrę doradców zawodowych, szczególnie, że zapotrzebowanie na usługi doradcze w zakresie planowania kariery zawodowej rośnie.

Zmiany na pomorskim rynku pracy zachodzą bardzo dynamicznie. W ciągu ostatnich kilku lat bezrobocie na Pomorzu sukcesywnie spadało, ale od roku – mimo obserwowanego spadku bezrobocia latem – bezrobotnych przybywa i jednocześnie maleje liczba ofert pracy.

*Tendencja spadku bezrobocia w okresie wiosenno-letnim i wzrostu liczby bezrobotnych w okresie jesienno-zimowym jest powielana od wielu lat. W okresie spowolnienia gospodarczego obserwujemy jednak wyraźne skrócenie okresów, gdy spada bezrobocie i wydłużanie się okresów, gdy następuje jego wzrost. Trudności jakie mają osoby poszukujące pracy oraz wzrost liczby bezrobotnych to najbardziej dotkliwy społecznie skutek kryzysu, który dotarł do Pomorza – komentuje Tadeusz Adamejitis, dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku.*

Według długoletnich prognoz, uwzględniających procesy demograficzne, liczba ludności w wieku produkcyjnym po 2010 r. będzie w województwie maleć. Specjaliści od rynku pracy sądzą, że za kilka lat na Pomorzu może brakować fachowców. Wprawdzie przewiduje się zmniejszenie





**Seminarium zorganizowane w październiku br. przez CliPKZ w Gdańsku skupiło 100 pomorskich doradców zawodowych.**

szenie zapotrzebowania na pracowników w zawodach związanych tradycyjnymi branżami przemysłowymi (np. z przemysłem okrętowym), ale można przewidywać wzrost potrzeb kadrowych w innych rodzajach działalności, np. w usługach. Na rynku pracy zacznie przybywać osób chcących zmienić profesję, a rola doradców zawodowych – polegająca na udzielaniu pomocy młodzieży i osobom dorosłym w wyborze zawodu, kierunku kształcenia czy szkolenia – będzie rosła.

### **Wiedza, mobilność, kompetencje**

O sukcesie na rynku pracy będzie można mówić dopiero wtedy, gdy zwiększy się mobilność zawodowa i przestrzenna – mówi Marcin Nowicki, kierownik Pomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy, Instytut Badań nad Gospodarką Rynekową. – Jednym z najcenniejszych zasobów człowieka jest wiedza. Należąca do zasobów, których ilość się nie zmniejsza przez jej przekazywanie, ale dodatkowo może być także rozwijana przez kolejne osoby, które mają do niej dostęp. Ona sama jednak nie wystarczy, bo trzeba jeszcze posiadać zdolność jej umiejętnego wykorzystania. Przykładem godnym naśladowania jest firma Google, która zbudowała wspinały zespół ludzi potrafiących tak wykorzystać posiadaną wiedzę i kompetencje, by stworzyć konkurencyjną i najbardziej rozwojową firmę na świecie.

Kolejną niezwykle istotną sprawą jest zarządzanie wiekiem. Niestety większość firm nie jest przygotowana na współpracę 20 i 70 latka w jednym zakładzie pracy, mentoring działający w obie strony u nas nie funkcjonuje.

Jednym z ważniejszych zadań jest umocnienie umiejętności interpersonalnych, których zwłaszcza młode pokolenie, nazywane pokoleniem Y, nie posiada.

To pokolenie nie zna świata bez komórki i Internetu. Porozu-

miewają się wyłącznie za pomocą komunikatorów, drogą elektroniczną, przenoszą życie do rzeczywistości wirtualnej. Ich najsłabszy punkt to brak kompetencji interpersonalnych, przegrywają w zderzeniu „face to face” – dodaje Marcin Nowicki.

Rynek pracy stawia przed wszystkimi osobami bez względu na wiek, płeć, pochodzenie te same wymagania. Są to posiadanie uniwersalnych kompetencji, gotowość do zmiany kwalifikacji zawodowych, umiejętność dzielenia się doświadczeniem i wiedzą oraz zabieganie o rozwój talentów.

*Każdy z nas posiada talenty, które są powtarzalnymi wzorcami myślenia, zachowania, uczucia. Ważne jest, żeby człowiek budował wiedzę o sobie, by rozpoznawać swoje talenty i uruchamiał je by osiągać sukces. Tymczasem polska szkoła jest szkołą dla osób systematycznych, analitycznych, poukładanych i uporządkowanych, która w wielu wypadkach pracuje nad naprawą słabych stron, zamiast skupić się nad rozwijaniem mocnych stron – twierdzi Renata Gut, Centrum Nauki SITA.*

Kolejnym wyzwaniem jest dostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy. Rozwiązaniem tego problemu miało być zachęcenie młodzieży do podejmowania studiów na kierunkach ścisłych, które w najbliższej przyszłości mają mieć kluczowe znaczenie dla gospodarki opartej na wiedzy.

*Pomysł ministerstwa nauki na dofinansowanie niektórych kierunków studiów, oferujący studentom zajęcia wyrównawcze, a uczelniom dodatkowe środki m.in. na kontrakty z wykładowcami innych uczelni w kraju i zagranicą to ogromna motywacja, ale ma też swoje wady. Przede wszystkim młodzież zbyt późno dowiaduje się o możliwości kształcenia się na kierunku zamawianym – mówi dr hab. inż. Michał Pilarczyk z Wydziału Chemii Politechniki Gdańskiej.*

Ostatecznie jednak młodzież ma szansę kształcić się w specjalizacjach, które będą potrzebne na rynku i coraz częściej z tej możliwości korzysta. W roku 2009 na Politechnikę Gdańską aplikowało ponad 10 tysięcy absolwentów szkół średnich, przyjęto 6 tysięcy osób. Kierunki najbardziej oblegane to biotechnologia, ochrona środowiska w języku angielskim, mechatronika.

### **Doradca na szkoleniu**

Seminarium zorganizowane w październiku br. w Gdańsku nie jest jedynym działaniem podjętym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku mającym na celu podniesienie rangi doradców zawodowych. WUP w Gdańsku przygotował też projekt „Pomorski Doradca Zawodowy – dostosowanie

kompetencji doradców zawodowych województwa pomorskiego do zmieniającego się rynku pracy”, adresowany do doradców zawodowych z powiatowych urzędów pracy i wojewódzkiego urzędu pracy w Pomorskiem. Projekt jest realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Priorytet VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie, Poddziałanie 6.1.2 Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie.

Pracownicy publicznych służb zatrudnienia, m.in.: doradcy zawodowi, specjaliści ds. rozwoju zawodowego, pośrednicy pracy, liderzy klubu pracy pomagają osobom bezrobotnym, poszukującym pracy bądź chcącym zmienić zawód w dostosowywaniu kwalifikacji do bieżących i przyszłych potrzeb pomorskiego rynku pracy. Od ich umiejętności i wiedzy zależy efektywność funkcjonowania rynku pracy i umiejętność poruszania się na rynku osób bezrobotnych, stąd potrzeba objęcia ich wsparciem szkoleniowym.

Do doradców zgłaszają się osoby, które od wielu lat są bez pracy, a znalezienie nowego zajęcia przychodzi im z ogromnym trudem. Po poradę przychodzi również osoba bez pomysłu jak zaplanować karierę zawodową – chcą podpowiedzi, w jakiej dziedzinie się rozwijać. Każda z tych grup wymaga indywidualnego podejścia. Służąc pomocą doradca musi uwzględnić przy tym zarówno możliwości psychofizyczne, sytuację życiową klientów jak i potrzeby rynku pracy. Udzielając wskazówek musi wykorzystać swoją wiedzę o zawodach i rynku pracy. Doradca zawodowy przygotowując klienta do poruszania się po rynku pracy analizuje jego wykształcenie, przebyte szkolenia, doświadczenie zawodowe, zwraca uwagę na zainteresowania, umiejętności, cech osobiste i możliwości fizyczne. Uczy

jak napisać życiorys i list motywacyjny, przygotowuje do rozmowy z pracodawcą, opracowuje indywidualny plan działania, bada predyspozycje uczestników do wykonywania danej profesji, a w razie potrzeby robi testy badające preferencje zawodowe klienta.

Realizacja projektu ma zaspokoić bieżące potrzeby w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wsparcia merytorycznego doradców w urzędach pracy, a także podnieść jakości usług świadczonych przez doradców zawodowych. Doradcy korzystający ze szkoleń mają możliwość poszerzenia wiedzy i zdobycia umiejętności, na przykład: z zakresu pracy z klientem niepełnosprawnym, prowadzenia zajęć z przedsiębiorczości, opracowywania indywidualnych planów działań, analizy potencjału zawodowego, pracy z grupą. Mają okazję dowiedzieć się co robić, by zwiększyć odporność na stres i zmniejszyć ryzyko wypalenia zawodowego. Zdobyte nowych umiejętności i pozyskanie przez doradców nowych narzędzi metodyczno-diagnostycznych ma wpłynąć na rozszerzenie oferty poradnictwa w regionie.

W ramach projektu, w okresie od stycznia 2009 r. do czerwca 2010 r. zorganizowanych zostanie 13 szkoleń i przeszkolonych będzie 64 doradców zawodowych.

Projekt zakończy konferencja zaplanowana na czerwiec 2010 roku. Wyższe kwalifikacje osiągnięte przez uczestników szkoleń przyczynią się do wzrostu efektywności funkcjonowania instytucji rynku pracy oraz standardu obsługi klientów przez pracowników publicznych służb zatrudnienia.

**Agnieszka Katka, Zespół Komunikacji Społecznej**  
**Wojciech Banach, Zespół Projektów Własnych**

### **WYŻSZE KWALIFIKACJE URZĘDNIKÓW**

**WUP w Gdańsku realizuje też projekt szkoleniowy, którego uczestnikami są pośrednicy pracy, liderzy klubu pracy, specjaliści ds. rozwoju zawodowego i specjaliści ds. programów pracujący w pomorskich w urzędach pracy. Celem projektu jest rozwój kwalifikacji zawodowych kluczowych pracowników urzędów pracy poprzez: uzupełnienie i poszerzenie wiedzy oraz rozwój umiejętności w zakresie obsługi klienta, opracowania indywidualnego planu działania, współpracy z pracodawcami, zagadnień prawnych, narzędzi analizowania rynku pracy, umiejętności trenerskich i sposobów prowadzenia zajęć grupowych.**

**W okresie od października 2009r. do grudnia 2010 r. przeprowadzonych zostanie 18 szkoleń oraz studia podyplomowe. Wsparciem objętych zostanie 100 pracowników urzędów pracy z Pomorza.**



# Pomorzanka na topie



## ALEKSANDRA KLIMCZUK

Jest młodą mamą, założycielką i do tego roku prezeską słupeckiego stowarzyszenia zajmującego się sprawami kobiet i działającego na ich rzecz. Zawodowo zajmuje się m.in. tworzeniem i wdrażaniem projektów dofinansowanych ze środków UE, jest współwłaścicielką firmy konsultingowej DGKoncept, certyfikowaną trenerką zarządzania i doradczynią organizacji pozarządowych w Centrum Inicjatyw Obywatelskich w Słupsku.

## Z Aleksandrą Klimczuk rozmawia Urszula Szukała, Oddział Zamiejskowy Słupsk

*Sprawy kobiet, ich oczekiwania i potrzeby są Pani od dawna bliskie. Stąd zapewne zaangażowanie w działalność Stowarzyszenia Triny Papisten (TP ostatnia czarownica spalona na stosie w Słupsku za czary.) w Słupsku, które już wielokrotnie zaproponowało Słupszczankom udział w ciekawych przedsięwzięciach. Co było inspiracją do podjęcia tematów ważnych dla kobiet?*

Od dawna interesowałam się sprawami kobiet, szczególnie

możliwościami godzenia różnych ról życiowych, rozwojem osobistym i zawodowym. Przyjeżdżając kilka lat temu do Słupska dodatkowym impulsem była dla mnie chęć poznania i współpracy z osobami, które byłyby zainteresowane propagowaniem udziału kobiet w życiu publicznym, zawodowym, kulturalnym i społecznym w naszym subregionie. W ten sposób udało nam się powołać do życia Stowarzyszenie Triny Papisten i realizować działania, które służą pobudzaniu aktywności słupeczek oraz umożliwiają odkrycie i rozwijanie ich talentów.

*Minęło wiele lat od czasów, kiedy napiętnowano wyjątkowe umiejętności, dziś kobiety nie boją się już płonących stosów. Wysokie kwalifikacje stanowią wartość cenioną zarówno w życiu codziennym, jak i w pracy. Czy panie chętnie uczestniczą w adresowanych do nich projektach z funduszy europejskich?*

Zainteresowanie kobiet podnoszeniem kwalifikacji i zdobywaniem nowych umiejętności niezależnie od wieku jest ogromne. Większość z nas zdaje sobie sprawę, że w obecnej rzeczywistości dodatkowe kompetencje dają szansę na znalezienie ciekawej pracy, awans czy też utrzymanie zatrudnienia. Znajomość języków obcych, specjalistyczna wiedza potwierdzona certyfikatami i praktyczne umiejętności zawodowe stanowią o naszej konkurencyjności na rynku pracy i wpływają na poczucie własnej wartości. Możliwość kształcenia w ramach projektów dofinansowanych z EFS, bez ponoszenia za to opłat, to bardzo atrakcyjna oferta na rynku edukacyjnym i często jedyna szansa na spełnienie marzeń czy zmianę sytuacji życiowej. Sama też uczestniczę w specjalistycznych kursach, w tym dofinansowanych z EFS, co umożliwia mi kierowanie własnym rozwojem i zdobywaniem coraz atrakcyjniejszych zleceń.

## Zatem jaka jest dziś mieszkanka Pomorza, kobieta - Europejka?

Świadoma i otwarta na zmiany. Wiele się zmieniło w ostatnich latach i zauważam coraz większą aktywność i determinację pań w dążeniu do realizacji postawionych sobie celów. Współczesne kobiety same decydują w jakich obszarach życia będą się realizować i świetnie radzą sobie w godzeniu życia rodzinnego z pracą zawodową. Panie często decydują się na aktywność zawodową oraz społeczną, nie tylko ze względu na sytuację finansową. Są gotowe na wprowadzanie zmian i akceptują wysiłek i trudności z jakimi trzeba się zmierzyć aby wyznaczone cele osiągnąć.

Współpracując z Centrum Inicjatyw Obywatelskich dostrzegłam jak wiele kobiet realizuje się działając w organizacjach pozarządowych, jak duży mają potencjał i potrzebę uczestnictwa w życiu społecznym. Chcąc realizować swoje pomysły, chętnie podejmują wyzwanie dokształcania w różnych obszarach, również w tematach dla nich nowych, jak na przykład tworzenie projektów i pozyskiwanie środków finansowych na ich realizację.

## W projektach uczestniczą kobiety, które z powodu różnych życiowych przeszkód i ograniczeń, nie mogą pracować, ani realizować swoich pasji. Czy dodatkowe wsparcie oferowane w projektach stanowią zachętę do udziału?

Możliwość bezpłatnych noclegów czy uzyskania zwrotu kosztów przejazdu na szkolenia często decyduje o udziale w projekcie i na szczęście jest obecnie powszechnie proponowana przez projektodawców. Dodatkowe wsparcie jest szczególnie potrzebne osobom w trudnej sytuacji życiowej, które chcą zmienić swój los, zdobywają odwagę by ponownie być między ludźmi, pracować, ale potrzebują kompleksowej pomocy. Dotyczy to m.in. młodych matek powracających na rynek pracy, osób długotrwale bezro-

botnych, osób bezdomnych czy niepełnosprawnych.

Istotną, choć w praktyce mniej popularną formą wsparcia uczestników projektów jest zaproponowanie im na czas trwania zajęć opieki nad osobami zależnymi.

## Czy dotacje na prowadzenie własnej działalności gospodarczej to dobry pomysł na pomoc kobietom?

Kobiety mają zaskakujące pomysły na własną działalność. Ciekawe, odważne, kreatywne. Miałam możliwość przyrzeć się realizacji niektórych projektów i widziałam jak szybko zyskują wiarę w siebie, zdobywają wiedzę prawną i ekonomiczną. Najczęściej były to panie, które przez długi czas zajmowały się głównie domem i dziećmi. Wiele z nich wykorzystano wiedzę zdobytą w czasie szkoleń i otworzyło własne firmy: siłownię, wyrób biżuterii, sklep wiejski, agroturystykę czy szkołę wizażu, a część znalazła zatrudnienie. Czasami jedno szkolenie, spotkanie z dobrym doradcą czy osobami będącymi w podobnym położeniu może być impulsem do wprowadzenia zmian zarówno w sposobie myślenia, jak i działania.

## Jak jest z tą gotowością do zmian u pań? Istnieje pogląd, że kobiety wykazują większą umiejętność dostosowania do innych warunków - częściej podejmują naukę, zmieniają pracę.

Są nawet szkolenia dla menedżerów „zarządzanie zmianą”, które moim zdaniem, w oparciu o własne doświadczenia, mogłaby poprowadzić nie jedna pani. Z moich obserwacji, jako trenera i doradcy wynika, że kobiety doskonale rozumieją potrzebę zmian, które są nieodzownym elementem współczesnej rzeczywistości, akceptują je i płynnie przechodzą do działania. My, kobiety w pracy zawodowej chcemy być perfekcyjne i kompetentne, zyskać uznanie przełożonych, być cenionymi współpracowniczkami. Stąd duża potrzeba dokształcania, poszerzania horyzontów. Często też uczymy się z czystej przyjemności. Podam przykład. Moja koleżanka - trenerka, z wykształcenia psycholog, jeszcze niedawno była bezrobotną mieszkanką małego miasteczka. Przypadkiem trafiła na unijne szkolenia podnoszące kompetencje społeczne i kształtujące umiejętności aktywnego poszukiwania pracy dla bezrobotnych kobiet. W czasie kursu zdecydowała, że chce być trenerem. Założyła działalność gospodarczą za dotacją z urzędu pracy, opracowała programy szkoleniowe. Teraz jest doświadczoną trenerką, współpracuje z prestiżowymi firmami szkoleniowymi i nadal mieszka w swoim miasteczku.





## WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU

*Partner w rozwoju. WUP. Pomorze*

**Wydawca:**

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

**Redakcja:**

Zespół Komunikacji Społecznej  
ul. Rzeźnicka 58,  
80-822 Gdańsk  
tel. (058) 300 93 61, (058) 300 93 63  
e-mail: wup@wup.gdansk.pl

**Wersja elektroniczna dostępna na stronie:**

[www.wup.gdansk.pl](http://www.wup.gdansk.pl)

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

**Egzemplarz bezpłatny.**

Wydanie zamknięto 22 października br.

**Projekt graficzny i skład:**

DYLIS Agencja Reklamowa

**Fotografie:**

Archiwum WUP, Grzegorz Dolecki,  
archiwum DYLIS AAR, Creatas, istockphoto