

KURS NA PRACĘ

1/2010

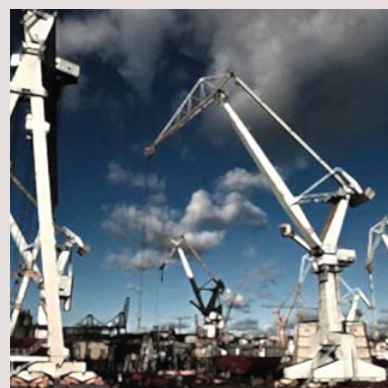


WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU

Zostań swoim szefem

STER dla stoczni

Odkryj talent



Trudny czas na rynku pracy 3



Zysk z równości 5

Zostań swoim szefem 8

To będzie impuls dla kobiet 10



Firma zamiast bezrobocia 12



Odkryj talent 14

Rola i zadania WUP we wspieraniu kształcenia ustawicznego 18

Dwa jubileusze spotkają się w Gdyni 20

Potrzeba matką Innowacyjności 22



TRUDNY CZAS NA RYNKU PRACY

Choć obecnie sytuacja na pomorskim rynku pracy nie jest najłatwiejsza, to jednak są symptomy wskazujące na zbliżające się ożywienie gospodarcze na Pomorzu. Wraz z nadejściem wiosny ruszą prace sezonowe i wzrośnie zapotrzebowanie na pracowników w branży turystycznej, budowlanej, w przetwórstwie czy rolnictwie.

BEZROBOCIE W STATYSTYKACH

Bezrobocie w 2009 r. zarówno w kraju, jak i w województwie pomorskim znacznie wzrosło. Odnotowana na koniec grudnia 2009 r. stopa bezrobocia nie była wprawdzie tak wysoka jak przewidywali w najbardziej pesymistycznych prognozach eksperci oceniający skutki kryzysu ekonomicznego, to jednak w przypadku województwa pomorskiego osiągnęła poziom 12 proc. i była wyższa od tej, którą notowano na koniec grudnia 2008 r. o 3,6 punktu procentowego. W kraju stopa bezrobocia w tym czasie wzrosła o 2,4 punktu procentowego i osiągnęła na koniec grudnia 2009 r. 11,9 proc.

Od grudnia 2008 r. do grudnia 2009 r. liczba bezrobotnych wzrosła o 32 469 osób tj. o 47,9 proc. W kraju w tym samym czasie zanotowano wzrost liczby bezrobotnych o 28,4 proc. Najwyższy wzrost liczby bezrobotnych odnotowano w Trójmieście i w sąsiadujących z nim powiatach. Na tych obszarach w minionym roku liczba bezrobotnych wzrosła dwukrotnie. Mimo tego stopa bezrobocia w Trójmieście nadal należy do najniższych w województwie i kraju.

WZROST NA POCZĄTKU ROKU

Mimo tego, że mamy podstawy oczekiwać w 2010 r. znaczącej poprawy sytuacji na rynku pracy to jeszcze w styczniu i lutym br. wyraźnych przejawów poprawy nie odnotowano. Sroga zima spowodowała mniejsze zapotrzebowanie na pracowników w wielu branżach, w tym w budownictwie i transporcie, co przyniosło dalszy wzrost liczby bezrobotnych – w styczniu 2010 r. o blisko 10 tys. osób. Na koniec stycznia 2010 roku w powiatowych urzędach pracy województwa pomorskiego zarejestrowanych było 110,1 tys. osób bezrobotnych, a stopa bezrobocia osiągnęła 13 proc. Nadal utrzymuje się duże zróżnicowanie natężenia zjawiska bezrobocia w województwie. Obok Trójmiasta, gdzie stopa bezrobocia nie przekracza 6 procent (w Gdańsku 5,5%, w Sopocie 4,1% i w Gdyni 5,9%), mamy lokalne rynki pracy przyległe do aglomeracji gdańskiej takie jak powiat gdański – 8,4%, powiat kartuski – 10%, miasto Słupsk – 11,4% oraz powiaty, w których stopa przekroczyła wyraźnie 20%, jak w powiecie nowodworskim czy człuchowskim.

SPODZIEWANE OŻYWIENIE

Najważniejsze przyczyny wzrostu liczby bezrobotnych to kryzys finansowy w gospodarce światowej i spowolnienie gospodarcze w kraju. Kryzys i spowolnienie skłoniły wielu przedsiębiorców do podejmowania działań oszczędnościowych, w tym do ograniczenia zatrudnienia (zwłaszcza w przemyśle produkującym na eksport i budownictwie). W tym samym czasie firmy realizowały zwolnienia pracowników na podstawie wcześniej zgłaszanych zwolnień grupowych.

Wydawca:
Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku
ul. Podwałe Przedmiejskie 30
80-824 Gdańsk

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

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

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

Egzemplarz bezpłatny.
Wydanie zamknięto 30.03.2010

Projekt graficzny i skład:
Agencja Kreatywna BE7

Fotografie:
Michał Muzyło, Archiwum WUP,
Zbiory Archiwalne Muzeum Miasta Gdyni,
istockphoto

Na okładce:
Anna Behr

W omawianym okresie na regionalny rynek pracy weszły liczne roczniki młodzieży, dla których gospodarka Pomorza na skutek spowolnienia gospodarczego nie była w stanie zapewnić nowych miejsc pracy (wg stanu na koniec stycznia br. wśród bezrobotnych 23,4% stanowią osoby, które nie ukończyły jeszcze 25 roku życia - przed rokiem wskaźnik ten wynosił 19,8%). Znaczący wpływ na sytuację na rynku pracy miały także procesy restrukturyzacyjne w przemyśle stoczniowym i firmach z nim współpracujących.

Powroty mieszkańców Pomorza z emigracji zarobkowej również znajdują odzwierciedlenie we wzroście bezrobocia. W bieżącym roku należy spodziewać się znaczącej poprawy na rynku pracy.

- Spodziewamy się ożywienia gospodarczego na Pomorzu i większej liczby ofert od pracodawców, co wpłynie na zwiększenie szans na zatrudnienie osób poszukujących pracy, w tym byłych stoczniowców – wyjaśnia Tadeusz Adamejtis, dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku.

**Barbara Kuklińska
Agnieszka Katka**

Zespół Komunikacji Społecznej



Wiesław Byczkowski,
Wicemarszałek
Województwa Pomorskiego

Mimo trudnego początku roku widać już warunki sprzyjające wzrostowi zatrudnienia: ożywienie gospodarcze, którego pierwsze sygnały są już widoczne w gospodarce kraju i Europy,

uruchomienie na Pomorzu dużej liczby inwestycji infrastrukturalnych współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej, w tym inwestycji związanych z Euro 2012, a także rozpoczęcie wraz z nadejściem wiosny, prac sezonowych w turystyce, przetwórstwie, rolnictwie, budownictwie. W tym roku Zarząd Województwa Pomorskiego przeznaczył zwiększoną ilość środków publicznych na poprawę sytuacji na rynku pracy w ramach Funduszu Pracy oraz Europejskiego Funduszu Społecznego oraz na wsparcie przedsięwzięć inwestycyjnych i przedsiębiorczości z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego.

STER DLA STOCZNI

Na przestrzeni ostatnich miesięcy (do 31 stycznia 2010) w województwie pomorskim zarejestrowało się 2 689 osób tracących pracę w wyniku restrukturyzacji przemysłu stoczniowego. Są to głównie byli pracownicy Stoczni Gdynia SA. Rejestracja dokonano we wszystkich 17 powiatowych urzędach pracy z terenów województwa pomorskiego.

Odrębną grupę stanowią pracownicy zwalniani z zakładów kooperujących ze stoczniami. Stoczniowcy rejestrowali się głównie w grudniu 2009 r. po zakończeniu Programu Zwolnień Monitorowanych. Największą skalę rejestracji odnotowano w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gdyni – 1 112 os., w Wejherowie – 893 os., w Pucku – 201 os., w Gdańsku – 91 os., Kartuzach - 73 os.

Kolejną grupę stanowi ok. 229 osób – byłych pracowników Stoczni Gdańsk SA, Stoczni Marynarki Wojennej SA, Stoczni Wisła, Stoczni Tczew, Stoczni Północnej SA, Stoczni Remontowej Nauta, Stoczni Rybackiej Spawmet, Stoczni Ustka, Stoczni Szczecińskiej Nowa oraz zakładów kooperujących ze stoczniami i absolwentów szkół kształcących w zawodach stoczniowych. Zarząd Województwa Pomorskiego podjął szereg działań, które zapewniły znaczne zwiększenie w 2010 r. środków na działania wspierające powrót byłych stoczniowców na rynek pracy, tj. środków Funduszu Pracy, którymi dysponują powiatowe urzędy pracy oraz środków Europejskiego Funduszu Społecznego, które będą dostępne w woje-

wództwie w ramach działań wdrażanych w komponencie regionalnym Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Jednym z Programów skierowanych do bezrobotnych osób z branży stoczniowej jest Program działań publicznych służb zatrudnienia na rzecz osób dotkniętych skutkami procesów restrukturyzacyjnych w przemyśle stoczniowym w województwie pomorskim – STER 2009-2010, zainicjowany i koordynowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku. Do programu przystąpiły te powiatowe urzędy pracy w których rejestruje się najwięcej osób tracących pracę w stoczniach i firmach kooperujących ze stoczniami. Celem programu jest aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych poprzez wspieranie ponownego zatrudnienia tych osób oraz zatrudnienie absolwentów szkół kształcących w zawodach związanych z produkcją stoczniową. Aktywizacja zawodowa uczestników programu odbywa się w oparciu o pomorskie firmy (w tym małe i średnie przedsiębiorstwa, zakłady rzemieślnicze). W ramach programu STER pomorscy pracodawcy, którzy zatrudnią byłego pracownika stoczni, mogą liczyć na wsparcie finansowe z urzędu pracy na utworzenie nowego miejsca pracy (refundację kosztów utworzenia miejsca pracy) bądź refundację składki ZUS czy też części wynagrodzenia nowozatrudnionego pracownika. Dla uczestników programu przewidziane są też szkolenia, pomoc doradców zawodowych i pośredników pracy.



Regina Paruzel, pracownica sklepu kosmetycznego Natura

ZYSK Z RÓWNOŚCI

Jednym z najważniejszych aktualnie zagadnień w kontekście rynków pracy oraz prognoz demograficznych jest tendencja do obniżania się poziomu aktywności zawodowej wraz z wiekiem. Gwałtowny spadek aktywności na rynku pracy obserwuje się w Polsce szczególnie wśród osób powyżej 55 roku życia. Świadomość wagi potencjału zawodowego jakim dysponują osoby po 45 roku życia oraz realnych strat ekonomicznych jakie przynosi niewykorzystanie zasobów tej licznej grupy społecznej skłoniła Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku do rozpoczęcia działań mających na celu dokładne monitorowanie sytuacji osób starszych na pomorskim rynku pracy. W ramach projektu „Szanse i bariery zatrudniania osób 45+ w województwie pomorskim” przeprowadzono w październiku 2009r. badania pracodawców z terenu województwa. Ich celem było dokonanie analizy zatrudnienia w przedsiębiorstwach województwa pomorskiego oraz określenie skłonności pracodawców do zatrudniania osób 45+.

DOBRY PRACOWNICY, ALE...

Przeprowadzone badania wskazują, że na poziomie deklaracyjnym postrzeganie pracowników w wieku 45+ jest wśród pracodawców generalnie pozytywne. Pracodawcy spostrzegają osoby starsze jako cierplive, pracowite, dokładne, odpowiedzialne, obowiązkowe i lojalne - cechy te są wysoko cenione w ogólnym rankingu kompetencji społecznych. Grupa osób w wieku 45+ nie jest jednak postrzegana jako jednorodna całość. Na jej pozytywny wizerunek w najwięk-

szym stopniu wpływa opinia o relatywnie najmłodszej podgrupie 45-54 lata, które określane są jako wydajne czy zaangażowane. Z obrazem tej podgrupy kontrastuje już jednak obraz pracowników w wieku emerytalnym, którzy jawią się jako schematyczni lub zmęczeni. Być może na wskazaną przez pracodawców w badaniu obawę przed mniejszą wydajnością pracy osób 45+ najbardziej wpływa właśnie postrzeganie grupy najstarszej.



W drogerii Natura na gdańskim Ujeścisku kierowniczka sklepu Anna Wojciechowska (pierwsza od lewej) dobiera kadrę nie według wieku, ale kompetencji.

W ramach badania zastosowano również dwie interesujące techniki badania postaw w stosunku do osób starszych, które stosowane są w badaniach marketingowych (test Utajonych Skojarzeń oraz Trade-off). Pomiar z użyciem pierwszej z nich przyniósł wyniki mówiące o defaworyzowaniu przez pracodawców starszych pracowników – okazało się, że efekt ten jest słabszy w największych miastach oraz jest tym mniejszy im większa firma, którą reprezentuje respondent. Technika Trade-off z kolei wskazała, że wiek kandydatów do pracy jest najważniejszym parametrem, jaki brany jest pod uwagę przez pracodawców przy wyborze kandydatów do pracy - im starsi pracownicy, tym niżej postrzegana była ich wartość. Cechą najskuteczniej kompensującą wiek kandydatów jest ich doświadczenie zawodowe-pracodawcy przypisywali negatywną wartość kandydatom, którzy go nie posiadają.

Zastosowanie komplementarnych metod badania ukazuje, że opinie pracodawców są ambiwalentne. Z jednej strony kreślą oni pozytywny obraz pracowników w wieku 45+ w deklaracjach słownych, twierdząc, że kierują się przede wszystkim kryteriami meryto-

rycznymi przy wyborze starszych kandydatów do pracy, a z drugiej strony, obraz ten zamazują ukrytymi uprzedzeniami wobec starszych pracowników.

CO SPRZYJA OSOBOM 45+?

Badanie wykazało pewne różnice w poziomie uprzedzeń, gdy wzięto pod uwagę zróżnicowanie geograficzne badanych firm - w podregionie trójmiejskim, jako jedynym, nie występuje uprzedzenie wobec starszych pracowników. Stwierdzono również, że defaworyzowanie przez pracodawców osób w wieku 45+ jest mniejsze w większych firmach. Okazuje się również, że firmy, którym doświadczenie pokazało iż wymiana doświadczeń między pracownikami w różnym wieku stanowi wartość (np. zatrudniające większą liczbę pracowników 45+), zdradzają brak uprzedzeń wobec starszych osób, a nawet przychylnie do nich nastawienie. Najczęściej wymienianą kompetencją (blisko 65% wskazań), oczekiwaną u pracowników jest posiadanie doświadczenia zawodowego na podobnym stanowisku – doświadczenie zawodowe jest zatem jednym z głównych atutów osób 45+ na rynku pracy.

umowę zlecenie w gorącym dla nas okresie przedświątecznym. Sprawdziły się i otrzymały propozycję stałej pracy. Takie pracownice są znacznie bardziej dyspozycyjne niż osoby młode. Nie mają tylu obowiązków domowych, małych dzieci, nie ma obawy, że odejda na urlop macierzyński. Znacznie bardziej doceniają i szanują pracę. Stereotypem jest również fakt, że osoby starsze niechętnie się uczą. Nasze pracownice przeszły szereg szkoleń i ciągle muszą podnosić swoją wiedzę na temat sprzedawanych produktów, zapoznawać się z fachową literaturą. Robią to bardzo chętnie.

W PERSPEKTYWIE

Dużą barierą zatrudniania dla osób 45+ jest postrzeganie osób starszych przez pryzmat negatywnych stereotypów. Wydaje się, że pracodawcy nie dostrzegają w pełni jaką wartość stanowią pracownicy 45+ np. nie są świadomi atutów specyficznych dla wieku (m.in. wyższej lojalności bądź możliwości obniżenia kosztów pracy). Ponad 40% badanych przedsiębiorstw nie stosuje żadnych elementów strategii zarządzania wiekiem. Natomiast według prognoz GUS w województwie pomorskim udział ludności w wieku niemobilnym (mężczyźni 45-64 lata, kobiety 45-59 lat) w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w perspektywie 2030 roku wzrośnie do 45,5%. Problem starzejącego się społeczeństwa (w tym zasobów pracy) to kwestia, z którą zetkną się wszyscy przedsiębiorcy w stosunkowo krótkiej perspektywie czasowej – przyszła konkurencyjność będzie więc zależała od efektywnego wykorzystania starszych pracowników. Przygotowanie się na nadchodzące zmiany w strukturze dostępnych zasobów pracy poprzez wdrażanie strategii zarządzania wiekiem (w tym wprowadzanie możliwości pracy w niepełnym wymiarze, wdrażanie elastycznego czasu pracy, dbałość o odpowiedni stosunek pracy i odpoczynku, dostosowywanie systemów szkoleń, ułatwienie współpracy pomiędzy grupami w różnym wieku w ramach organizacji czy też zwrócenie większej uwagi na ergonomię już niedługo będzie nie tylko opłacalne, ale i konieczne.

W związku z tym istotne wydaje się organizowanie działań w tym wspieranie kampanii społecznych, które przeciwdziałają będą stereotypom na temat osób starszych i dyskryminacji ze względu na wiek w zakładach pracy oraz upowszechniać będą ideę zarządzania wiekiem. Istotne wydaje się też wspieranie pracodawców poprzez stwarzanie zachęt do zatrudniania osób 45+ (np. poprzez obniżanie kosztów pracy) oraz wspieranie starszych osób w celu podtrzymania ich aktywności zawodowej poprzez ułatwianie dostępu do odpowiednich szkoleń czy doradztwo w zakresie poruszania się po rynku pracy.

Barbara Szymańska
Zespół Programów Własnych

Jednym z przykładów firmy, która swoją politykę kadrową opiera na różnych przesłankach: doświadczeniu zawodowym, kompetencjach, a nie tylko na kulcie młodości jest firma Polbita, prowadząca sieć drogerii Natura. Sklepy kosmetyczne najchętniej zatrudniają osoby bardzo młode, reprezentacyjne. Nie zawsze jest to najlepsze rozwiązanie.

- Kiedy wchodzę do sklepu kosmetycznego, żeby kupić sobie krem na zmarszczki i doradzać ma mi ekspedientka o cerze niemowlęcia, czuję się mało komfortowo – wyjaśnia klientka drogerii Natura na osiedlu Ujeścisko w Gdańsku, Irena Le-mańczyk – Mam 62 lata, jestem babcią, ale to nie oznacza, że nie chcę o siebie dbać i kupować dobrych kosmetyków. Czuję się jednak lepiej, gdy w wyborze pomaga mi konsultantka, które ma podobne problemy z wyglądem co ja, niż dwudziestolatka, która o zmarszczkach nie ma pojęcia.

W drogerii Natura pani Irena znajdzie pomoc od ekspedientek w podobnym wieku.

- Na sześć osób zatrudnionych w naszym sklepie dwie panie mają więcej niż 50 lat, jedna z nich za rok osiąga wiek emerytalny – wyjaśnia kierownik sklepu Anna Wojciechowska – Początkowo panie pracowały na



ZOSTAŃ SWOIM SZEFEM

Czym jest własna firma?

Sposobem odnalezienia się na rynku pracy i wykorzystania swojego potencjału, receptą dla pozostających bez zatrudnienia, możliwością zmiany swojej dotychczasowej sytuacji zawodowej bądź alternatywą dla zarobkowych wyjazdów za granicę. Nie jest łatwo zdecydować się na założenie własnej działalności, ale ci, którzy zostali własnymi szefami nie żałują.

Annie Lac decyzję o założeniu firmy pomógł podjąć... pracodawca zwalniając ją z pracy.

– Po piętnastu latach pracy jako kasjer lotniczy w Lufthansie zastanawiałam się czy nadal chcę u kogoś pracować. I pomyślałam, że dla mnie najlepszym rozwiązaniem jest własna firma. Pierwszy pomysł: kawiarnia. Ostatecznie jednak zdecydowałam, że wykorzystam swoje doświadczenie, kontakty i otworzę biuro podróży. Otworzyłam w czerwcu ubiegłego roku, choć niektórzy znajomi powątpiewaniem kiwali głowami: Firma? W kryzysie?

WOLNY, NIEZALEŻNY, WARTOŚCIOWY...

Zaletą własnego biznesu jest poczucie niezależności i wolności oraz świadomość, że samemu kształtuje się swój los.

Jest się jedynym właścicielem i samodzielnie podejmuje się wszystkie decyzje. Jest to najprostsza metoda zarządzania. Zapewnia to elastyczność działania i ułatwia szybkie reagowanie na zmieniające się potrzeby rynku. To też źródło wielkiej satysfakcji i poczucia własnej wartości.

Po sześciu miesiącach poświęconych na zdobywanie wiedzy o działalności gospodarczej Anna Lac otworzyła Agencję Turystyczno-Ubezpieczeniową AL-Travel z siedzibą na Dworcu Głównym PKP w Gdańsku. Pierwszą wycieczkę sprzedała do Włoch.

– Założenie firmy nie jest trudne. Problemy pojawiają się później, kiedy trzeba się utrzymać na rynku. Mam w ofercie wycieczki krajowe i zagraniczne, oferty wakacyjne i weekendowe, propozycje wyjazdów dla szkół, imprez integracyjnych dla firm, sprzedaż biletów lotniczych i autokarowych. Nie żałuję żadnego kroku – mówi Anna Lac. – Marzę tylko o tym, żeby mieć więcej klientów.

Prowadząc własną firmę decyduje się o czasie pracy i terminach urlopu, o wyborze pracowników, kooperantów, czasami również klientów, samemu ustala się miejsce prowadzenia działalności. Siedzibę firmy można np. umieścić we własnym domu, a większość kosztów związanych z funkcjonowaniem firmy możesz odpisać od dochodu.

Z tej możliwości skorzystała Agnieszka Kopczyńska-Kardaś, która warsztaty sztuki prowadzi na parterze swojego domu. Dla absolwentki Akademii Sztuk Pięknych Wydziału Malarstwa i Grafiki obecne zajęcie jest kontynuacją dotychczasowej działalności.



Malowanie rękami? To możliwe na warsztatach prowadzonych przez Agnieszkę Kopczyńską-Kardaś (na zdjęciu z uczennicą).

– Przez kilka lat intensywnie tworzyłam, miałam wiele wystaw. Potem przez sześć lat pracowałam w szkole. Kiedy urodził się mój synek Staś szukałam innej formy pracy – mówi.

WYRAŻ UCZUCIA PRZEZ SZTUKĘ

Warsztaty szybko zyskały popularność dzięki poczucie pantoflowej. Niepotrzebne były reklamy, chętni znaleźli się sami. Za pieniądze z dotacji kupiła elementy wyposażenia wnętrza i materiały. Dzieci nie muszą przychodzić do niej z własnymi farbami, kredkami, pędzlami. Znajdą tu wszystko czego potrzebują.

– Misją warsztatów jest nauka bycia ze sztuką, poznawania rzeczywistości przez pryzmat sztuki, działania plastyczne, zabawa i rozwój osobowości. Na zajęciach zawsze punktem wyjścia jest dzieło sztuki. Pokazuję dzieciom obrazy, prezentuję malarzy. Ostatnio pracowaliśmy z obrazem Jana Molenaer'a, malarza z XVII wieku przedstawiającym muzykujące dzieci. Wspólnie omawiamy obraz, uczymy się gamy barwnej, nazywamy kolory, porównujemy, dokonujemy własnej interpretacji. Następnie zainspirowani dziełem malujemy, rzeźbimy, konstruujemy, robimy wersje współczesne dzieł, zmieniamy kolory – opowiada Agnieszka Kopczyńska-Kardaś.

Praca z takim obrazem może trwać nawet kilka tygodni. Efekt?

– Rozwój wrażliwości na kolor i formę u dzieci, poczucie estetyki, nauka nowego sposobu wyrażania potrzeb i uczuć, właśnie przez sztukę. To swego rodzaju terapia. Dzieci z ubytkami w sprawności manualnej mogą tu doskonalić sprawność swoich rąk. Ale dzieci przychodzą nie dlatego, że muszą. One chcą mieć kontakt ze sztuką.

Dla osób chcących pracować na własny rachunek indywidualna działalność gospodarcza jest najwygodniejszą formą prowadzenia biznesu. Przedmiot i wielkość działalności nie jest w żaden sposób ograniczony, łatwo je zmienić, powiększyć lub zlikwidować. Jest to również jedna z najtańszych form prowadzenia firmy, nie wymagająca od założycieli dużego kapitału początkowego.

Poczucie niezależności i własnej siły, nadzieja, odkrywanie własnych zdolności, entuzjazm, interesujące kontakty z ludźmi, nowe znajomości, szacunek lokalnej społeczności – to wszystko możesz uzyskać pracując na własne konto. Samodzielna praca wyzwala ukryte talenty, stajesz się bardziej twórczy. Samorealizacja jest źródłem głębokiego zadowolenia, a także poczucia szczęścia.

– Zainteresowanie działalnością gospodarczą wzrasta z roku na rok, co widać po ilości wpływających do nas wniosków – mówi Joanna Siwicka, dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Gdyni. – W tym roku jest ich szczególnie dużo, mamy połowę marca i 190 wniosków. Niewątpliwie jedną z przyczyn jest obecna sytuacja na rynku pracy, mniej ofert pracy i własna firma staje się alternatywą, szansą na zatrudnienie. Część osób natomiast chce samodzielnie decydować o swoim losie zawodowym, są gotowe zrezygnować z dotychczasowego zajęcia, zarejestrować się jako bezrobotni, po to by założyć firmę. Najbardziej popularne są firmy świadczące usługi kosmetyczne, remontowo-budowlane, fotograficzne, wyrób biżuterii.

Do założenia własnej działalności wystarczy 6 kroków – dowiedz się więcej: www.wup.gdansk.pl/idg oraz na stronach powiatowych urzędów pracy w województwie pomorskim.

*Barbara Kuklińska, Agnieszka Katka
Zespół Komunikacji Społecznej*



Anna Behr i Magdalena Kowalska-Wiśniewska zapraszają na wiosenne zakupy

To będzie **IMPULS** dla kobiet

Z Anną Behr rozmawia Barbara Kuklińska

Mały sklepik w gdańskiej dzielnicy Chełm, w którym kiedyś mieścił się sklep z używanymi rzeczami zmienił zupełnie swój wygląd. Na ścianach modne tapety, pod sufitem eleganckie żyrandole, zamiast lady elegancki sekretarzyk wyszperany na starociach, srebrne wieszaki. To wystrój wnętrza butiku „Impuls”, który Anna Behr otworzyła w drugiej połowie marca br. Dotację na założenie sklepu otrzymała z Powiatowego Urzędu Pracy w Gdańsku. Dzięki decyzji o podjęciu własnej działalności znalazła rozwiązanie na pogodzenie roli mamy i kobiety pracującej.

Skąd pomysł na taką właśnie działalność?

Pomysł wpadł mi do głowy, kiedy wspólnie z koleżanką chodziłyśmy po sklepach w poszukiwaniu czegoś ciekawego do ubrania. Szukałyśmy ubrań markowych, dobrej jakości, niekoniecznie pochodzących z sieciówek, gdzie ceny nie są adekwatne do jakości, a na oryginalność nie ma co liczyć. Poza tym podróżując po Polsce, w innych miastach zawsze znajdowałam ciekawe sklepy z oryginalną

odzieżą i przystępnymi cenami. W Gdańsku bardzo mi tego brakowało.

Sklep nazywa się Impuls...

Impuls dla kobiet do wyszukiwania ciekawych strojów, impuls dla mody. Inspiracją był butik o tej samej nazwie w Nowym Yorku, gdzie znalazłam niepowtarzalne ubrania, dobre gatunkowo.

Przyszłe klientki to...

Kobiety w wieku 25, 30 lat i powyżej, które chcą się ubrać ładnie, oryginalnie i elegancko, niekoniecznie wydając na to fortunę. Chciałabym, żeby każda z pań, nie tylko ta o figurze modelki, znalazła tu coś dla siebie. Zależy mi, żeby moimi klientkami były kobiety pracujące, mamy, które przechodzą tędy spacerując ze swoimi dziećmi. W swoim asortymencie planuję również ciekawe dodatki; torebki, paski, apaszki.

Na co dokładnie wykorzystała pani dotację z urzędu pracy?

Połowę dotacji przeznaczyłam na towar, a resztę sumy na tzw. ruchome wyposażenie wnętrza: wieszaki, lustra, żyrandole oraz na reklamę. Ponieważ zależy mi, żeby towar w butikiu był bardzo różnorodny, rozpoczęłam współpracę z hurtowniami z całej Polski. W mojej ofercie znajdą się ubrania marek angielskich, duńskich, francuskich i włoskich, głównie końcówki kolekcji.





FIRMA ZAMIAST BEZROBOCIA

W drugiej połowie 2009 roku Konsorcjum firm InfoAudit Sp. z o.o. oraz Centrum Usług Profesja sp. z o.o. przeprowadziło na zlecenie Województwa Pomorskiego badanie podmiotów gospodarczych z terenu województwa pomorskiego założonych przez osoby bezrobotne, którym przyznano w latach 2005-2006 z Funduszu Pracy jednorazowo środki na podjęcie działalności gospodarczej. Bezpośrednim zamawiającym był Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku. Głównym celem badania była ocena efektywności tego instrumentu aktywnej polityki rynku pracy. Zakres przedmiotowy badania obejmował wszystkie podmioty gospodarcze, które powstały dzięki środkom finansowym Funduszu Pracy przyznanym osobom bezrobotnym w latach 2005 - 2006 w województwie pomorskim. Badanie dotyczyło losów utworzonych podmiotów gospodarczych od momentu ich założenia do dnia przeprowadzenia badania. Badanie przeprowadzone zostało w 860 podmiotach. Oto główne wnioski z badań.

Na terenie województwa pomorskiego zostało założonych w latach 2005 – 2006 przez osoby bezrobotne 4180 podmiotów gospodarczych przy wykorzystaniu środków z Funduszu Pracy. Gdańsk ze względu na swoją specyfikę (stolica województwa) jest obszarem, gdzie powstało najwięcej - 626 podmiotów gospodarczych, tj. 15,0% ogółu utworzonych w województwie pomorskim podmiotów gospodarczych przy pomocy dotacji. W dalszej kolejności najwięcej podmiotów rozpoczęło swoją działalność w powiecie bytowskim 331 (tj. 7,9%) i w powiecie chojnickim 308 (tj. 7,4%). Najmniej podmiotów gospodarczych utworzono w Sopocie (41 utworzonych firm), powiecie sztumskim (99) oraz powiecie puckim (101).

Po okresie około 3 lat od momentu rozpoczęcia działalności gospodarczej około 50% z nich nadal funkcjonuje na rynku. Według szacunków poczynionych na podstawie obserwacji terenowych liczba ciągle działających firm to około 2170. Biorąc pod uwagę czas, jaki upłynął od momentu uruchomienia działalności, wskaźnik efektywności tego instrumentu rynku pracy należy uznać za wysoki. Ważnym podkreśleniem jest fakt, iż osoby które założyły własną firmę i musiały z niej zrezygnować w większości nie wracają do bezrobocia. Doświadczenie w prowadzeniu własnej firmy, nawet jeśli zakończone niepowodzeniem, owocuje na przyszłość łatwością w znalezieniu pracy, postawami przedsiębiorczymi, umiejętnościami pozwalającymi na założenie kolejnej firmy i wzrostem wiary we własne możliwości i umiejętności.

Spośród firm, które zakończyły działalność gospodarczą najwięcej zlikwidowanych zostało po 24 miesiącach (62%), a więc po zakończeniu okresu obowiązywania ulg w opłacaniu składek ZUS.

Średnio w każdej istniejącej nadal firmie, powstałej dzięki wsparciu z Funduszu Pracy w postaci środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej pracują 2 osoby (wliczając właściciela firmy). Firmy te korzystają również z pracy osób zatrudnionych dorywczo. W sposób w miarę regularny lub przez okres dłuższy niż 6 miesięcy w roku z tego typu współpracowników korzysta prawie 30% nadal istniejących podmiotów, a więc około 650 firm. Około 19% podmiotów - 412 firm - korzysta także z pracowników okazjonalnych, a więc takich, którzy współpracują z firmą od czasu do czasu, lub w sposób ciągły, ale krócej niż 6 miesięcy. W sumie, korzyści w postaci pracy stałej lub dochodu z pracy zlecanej przez firmy powstałe dzięki jednorazowym środkom na podjęcie działalności gospodarczej przez bezrobotnych z powiatów województwa pomorskiego, czerpie rocznie około 8700 osób.

Szansę na przetrwanie badanych przedsiębiorstw zwiększało także wyższe wykształcenie, dłuższy staż pracy i krótszy okres pozostawania bezrobotnym. Podmioty założone przez osoby z wyższym wykształceniem miały wyraźnie większą szansę na powodzenie niż założone przez osoby z innym typem wykształcenia. Długość pozostawania bezrobotnym wpływała natomiast odwrotnie proporcjonalnie na okres prowadzenia firmy.

Zdecydowana większość osób, które na etapie ubiegania się o wsparcie skorzystało z formy pomocy, jaką były szkolenia i doradztwo nadal prowadzi firmę.

Głównym problemem osób prowadzących firmy jest niska kwota środków na rozpoczęcie działalności, która po pierwsze - ogranicza możliwości rozpoczęcia działalności na szerszą skalę, zmniejszając tym samym szansę na powodzenie przedsięwzięcia, po drugie - przesądza o tym, że osoby te nie są atrakcyjnymi klientami dla banków lub innych instytucji kredytujących.

Badani dobrze oceniają instrument w postaci wsparcia na rozpoczęcie działalności przez osoby bezrobotne. Wyznacznikiem tego jest fakt, iż zdecydowana większość poleciłaby swoim znajomym skorzystanie z możliwości założenia własnej firmy przy wsparciu środkami z Funduszu Pracy. Ci, którym nie udało się utrzymać własnej działalności gospodarczej również w dużym stopniu dostrzegają w tym instrumencie korzyści.

Z pełnym raportem z badania można zapoznać się na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku www.wup.gdansk.pl

Marcin Średziński
Zespół Planowania i Ewaluacji



ODKRYJ TALENT

Jeszcze niedawno sądzono, że WSZYSTKICH WSZYSTKIEGO można nauczyć. Szukano metod, narzędzi, sposobów... aż w końcu odkryto, że rzeczywiście JEST JAKAŚ PRAWIDŁOWOŚĆ! Uczenie jednych matematyki trwa krócej, niż innych. Kolejni są lepsi w pisaniu prac z polskiego, za to nie brylują w chemii i fizyce, a jeszcze inni odnoszą wybitne sukcesy sportowe, za to długie i uważne koncentrowanie się na lekcjach w „bezruchu” w szkolnej ławie, jest dla nich nie do zniesienia. Długo ustalał się pogląd, że może i można wszystkich wszystkiego nauczyć, ale zajmuje to zdecydowanie dużo czasu, niektóre umysły są wybitnie „oporne” w określonych dziedzinach, a tak właściwie to po co to robić?

Odkąd amerykański naukowiec Roger Sperry dostał w roku 1981 nagrodę Nobla za określenie specyfiki pracy lewej i prawej półkuli mózgu, stało się jasne i udowodnione naukowo, że mamy wśród zarządzających w firmach menedżerów i zarządzanych pracowników mamy wybitne umysły ścisłe, oraz wybitne umysły nazywane potocznie humanistycznymi. Wśród ludzi wykształcili się co najmniej dwie podstawowe specjalizacje: osoby uzdolnione matematyczne, myślące logicznie, przyczynowo-skutkowo tzw. MÓZGOWCY lub tzw. „twarde głowy” i osoby bardziej „miękkie”, emocjonalne, artystycznie - humanistyczne tzw. ARTYŚCI, niestety czasami dosyć pejoratywnie nazywani ci „z głową w chmurach”, „lekkoduchy” lub potocznie określanii „lejwody” - mówiący dużo, barwnie, ale nie koniecznie konkretnie i na temat. Szkoła europejska, również polska zdecydowanie preferowała i wyносиła na piedestały tą pierwszą opisywaną grupę uczniów. Liczyli się bardziej w szkolnych rankingach, stanowili elitę klasową, byli chwaleni, stawiani za przykład, co powodowało, że nosili wysoko głowy i stawiali się „wyżej” niż tzw. humaniści. Mówiło się o nich często, „ci to mają talent!”. Ten bardzo potoczny zwrot i utrwalany obraz - w ten sposób zdolnego ucznia, czasami się chwiał,

gdy pojawił się wśród humanistów KTOŚ z wybitnie wybijającymi się zdolnościami pisarskimi, retorycznymi, czy artystycznymi, ale i tak stał w ocenie szkolnego grona zawsze trochę niżej... Myślę, że jeżeli czyta ten artykuł ktoś z grona „matematyków” to WIE o czym chcę opowiedzieć. Natomiast, gdy czyta go ktoś z obozu humanistycznego, to świetnie potrafi sobie przypomnieć i poczuć atmosferę, jaka towarzyszyła jego osobie podczas codziennej edukacji. Dlaczego warto przyjrzeć się temu zjawisku bliżej? JAKI KIERUNEK wyznacza edukacji zawodowej nagroda NOBLA R. Sperrego? Jak wypowiadają się na temat tzw. talentów współcześni naukowcy? I w końcu jaką świadomość warto by miał w tej kwestii współczesny menedżer, czy pracownik. Tajemnica sukcesu zarządzania ludźmi w procesie budowania ich ścieżki kariery, pomatu przestaje być tajemnicą. W XXI wieku potrafimy już szczegółowo zbadać ludzki mózg. Wiemy jak zachodzi proces uczenia się, czym jest pamięć, ile zapominamy i co zrobić, by utrwalać ślady pamięciowe Człowiek z motywacją wewnętrzną, a pracownik szczególnie, uczy się efektywnie i szybko rzeczy, które uważa za ważne i/lub przyjemne. Tak, tak... uczymy się chętniej obszarów wiedzy, które lubimy... Ponieważ je lubimy, uczymy się ich częściej, jak uczymy się ich

więcej, stajemy się fachowcami w danym obszarze wiedzy. Ciekawość pozwala nam stawać się specjalistami, to podnosi naszą samoocenę, ta napędza motywację wewnętrzną, wtedy znowu się uczymy, pytamy, szukamy, budujemy „mistrzostwo osobiste” – jesteśmy z siebie dumni! Powtarzamy na sto sposobów zdobywaną wiedzę, mamy dobre rezultaty – jesteśmy wysoko oceniani. To powoduje, że właśnie tych zagadnień uczymy się na pierwszym miejscu, poświęcamy im z chęcią czas i uwagę... i tak dalej... Swoiste perpetum- mobile...

liwości, nauka zaczynała sprawiać nam więcej przyjemności. Mieliliśmy też mniej sytuacji, w których uważaliśmy się za „gorszych” i łatwiej było nam rozwinąć skrzydła. Tu pojawia się pytanie czym jest TALENT? Skąd się bierze? Jak go odkryć i rozwijać? Ogromną wiedzę na ten temat dostarcza ostatnio światu Instytut Gallupa, który od ponad 25 lat wyężonej pracy badał zjawisko talentu prowadząc badania profili psychologicznych ponad dwóch milionów osób. Właśnie te badania doprowadziły do potwierdzenia, dwóch uznanych za właściwe założeń:

Talenty każdej osoby są trwałe i wyjątkowe.

Największa przestrzeń do rozwoju każdej osoby to obszar jej najsilniejszych stron.

Motus(łac.) – oznacza ruch, moveo, movere (łac.) – oznacza wprawiać w ruch, poruszać, stąd właśnie pochodzi źródłosłów słowa MOTYWACJA. A cóż bardziej oczekiwanego wśród menedżerów, niż motywacja wewnętrzna pracownika, budująca jego wiedzę i nakręcająca proces uczenia się w organizacji. No tak, ale jakich zagadnień uczą się ci „nakręceni” pracownicy? Skąd biorą się ich preferencje? Dlaczego jedni wybierają właśnie te, a inni zdecydowanie inne obszary kształcenia się i rozwoju? Skąd to wiedzą, że je lubią? Czy to się zmienia w ich życiu? Jeżeli tak to o czego zależy ta zmiana? Jak dokonują odkryć dotyczących ich preferencji w wyborze dziedzin, w których CHCĄ się specjalizować? Jaką rolę odgrywa tutaj w tym procesie menedżer, towarzyszący im w tych wyborach? Historia zna takie przypadki, że nawet najlepszy zarządzający nie potrafi zachęcić i zmobilizować niektórych pracowników - do nauki swojej dyscypliny, a czasem zdarza się tak, że najgorszy menedżer NIE JEST W STANIE stanąć na drodze do sukcesu pracownika w wybranej przez niego dziedzinie. Oczywiście najlepsze rezultaty i wybitną efektywność można zaobserwować wtedy, gdy świetny menedżer trafi na zafascynowanego, daną dziedziną pracownika... Wtedy taka nauka i nauczanie to sama przyjemność, odkrywanie wzajemnych szans i możliwości w rozwoju potencjału. W takich wypadkach nie istnieją granice, padają rekordy osiągnięć i wzajemnej fascynacji wiedzą i sobą samym nie ma końca. W takiej kombinacji osoba zarządzająca staje się niejednokrotnie autorytetem i MISTRZEM, który na zawsze zmienia życie pracownika. Myślę, że każdy kto przeżył taką sytuację w swojej zawodowej karierze, może się uważać za wybitnego „szczęściarza”. Dosyć ciekawa zmiana i pojawiła się w edukacji i wyborach dróg kariery zawodowej, gdy zyskaliśmy możliwość wyboru szkoły o określonym profilu np.: matematycznym, humanistycznym czy artystycznym. Wtedy, gdy w jakiś fenomenalny sposób trafiliśmy w dziesiątkę naszych moż-

Te założenia były dość rewolucyjne, ponieważ wcześniej w wielu organizacjach, mam wrażenie z własnych doświadczeń, że w edukacji również zakładano, że:

Przez naukę każdy może stać się kompetentny niemal w każdej dziedzinie.

Czyż te dwa ostatnie stwierdzenia nie wydają się brzmieć znajomo, szczególnie w kontekście priorytetów w zarządzaniu? Ile to razy pracownik musi uczyć się wiedzy, w obszarze której ledwie osiąga mierne rezultaty, kosztem czasu i energii, którą mógłby zainwestować w rozwój swoich talentów i mocnych stron? Dyskusja we współczesnej firmie polskiej na temat tego fenomenu właściwych założeń trwa od jakiegoś czasu i wydaje się dopiero rozwijać w polskim zarządzaniu. Ale najbardziej efektywne firmy na świecie, które osiągnęły wybitne wyniki i cele, zawdzięczają ten sukces nie tylko wspaniałej, fachowej kadrze, doskonale dobranym metodom i technikom nauczania, ale przede wszystkim stawianiu właśnie na TALENTY pracownika. Bo czy można ze wspaniałego uzdolnionego humanisty zrobić wybitnego matematyka, albo z geniusza matematycznego – wybitnego sportowca? Kto próbował ten zna odpowiedź. KOGO PRÓBOWANO „przekwalifikowywać” też wie! Oczywiście najlepiej byłoby znaleźć „złoty środek”, żeby przy specjalizacji i talentach pracowników w określonym obszarze, kształcić jednak dodatkowo „ludzi renesansu”, ale czy jest to możliwe w polskiej firmie, która jeszcze ciągle „uczy się uczyć” myślenia, a nie odtwarzania procedur i stałych treści?



Odkryć talent u pracownika! Rozwijać go w szkole i firmie! To dopiero wyzwanie dla osób zarządzających i doradców zawodowych oraz tych, którzy wspierają innych w wyborze drogi życiowej...

Kiedyś powszechnie sądzono, że talent mają tylko niektórzy, raczej inni - nie ja. Obecnie w świetle wiedzy o wielorakich inteligencjach i funkcjonowaniu ludzkiego mózgu uważa się, że każdy uczeń/pracownik ma jakieś talent. To wiemy już dzisiaj z całą pewnością. Każdy ma inny zespół / zbiór talentów. Zmieniła się definicja słowa talent, zmienia się też rola nauczyciela/ doradcy/menedżera, który niewątpliwie w tej sytuacji powinien stać się najpierw MISTRZEM od odkrywania i nazywania talentów pracowników, a w drugiej kolejności MISTRZEM od stwarzania możliwości, kreowania sytuacji rozwojowych i zawodowych, aby talenty te mogły się rozwijać i przekształcać przez wiedzę i umiejętności w MOCNE STRONY.

Talent bywa określany często jako „szczególna naturalna zdolność lub predyspozycja”. Autorzy wyżej opisywanych badań proponują bardziej szczegółową i praktyczną definicję, według nich „Talent to każdy powtarzający się wzorzec myślenia, odczuwania lub zachowania, który może znaleźć pożyteczne zastosowanie.” Z tej perspektywy każdy ma to COŚ, co jest talentem. Podają przykłady, jeśli jesteś docieklivy, to jest to twój talent, jeśli jesteś czarujący, to jest to twój talent, jeśli umiesz planować, to właśnie to jest twój talent. Opisują 34 cechy, które nazywają talentami. Z tej perspektywy każdy z nas parę talentów z pewnością ma! Tylko jakich? Podkreślają zdecydowanie, że talent, to nie jest jeszcze mocna strona. Dopiero:

**Talent + wiedza + umiejętności
= mocna strona**

Gościwie polecam dorosłym MISTRZOM, opiekunom i rodzicom pozycję „Teraz odkryj swoje mocne strony” Markus Buc-

kingham i Donald O. Clinton, która pomoże poznać tajemnicę talentów w świetle współczesnej wiedzy o człowieku. Warto na początku odkryć, być może na nowo swoje talenty i możliwości bo „**Nie można zarządzać lepiej innymi, niż zarządza się SOBĄ**” tak mawiał P. Drucker. **A ZARZĄDZANIE SOBĄ i swoimi talentami to INWESTYCJA, która zawsze się opłaca.** Jeden z największych guru zarządzania Peter Drucker wprowadził ciekawe podejście do zarządzania innymi, sformułował stwierdzenie, które stało się początkiem **NURTU – Zarządzania sobą**. Ta fascynująca obserwacja, pozwoliła w wielu organizacjach, również i w szkole, określić obszary wiedzy o sobie samym, które wspierają rozwój samoświadomości. Ma to oczywiście duży wpływ na **zarządzanie innymi**. Z powyższego stwierdzenia wynika jednoznacznie niepodważalna prawda, że:

Nie można świadomie zarządzać czymś, o czym nie wiem, że istnieje...

Tutaj otwierają się wrota wiedzy o nas samych, zaproszenie do poznania siebie. Okazuje się, że najbardziej oczywistych rzeczy o sobie często nie jesteśmy świadomi... Fala kursów edukacyjnych dla dyrektorów, nauczycieli, wychowawców i pedagogów – zaprosiła wszystkich do podnoszenia kwalifikacji i „szlifowania” osobistych talentów na ścieżkach kariery zawodowej. Znaczna część szkoleń dla nauczycieli obraca się jednak wokół tematu UCZNIA i zarządzania jego procesem uczenia się. Zachęcałabym wszystkich mimo to, do zajęcia się w równym stopniu SOBĄ OSOBIŚCIE, ponieważ zdobywanie wiedzy o sobie, bez względu na wiek, kwalifikacje i doświadczenie, czy zajmowane stanowisko, jest fascynującym przeżyciem i ciekawą przygodą intelektualną. Sprawdza się tutaj, pogląd, że jeżeli sprawdzę coś na sobie - poznam „jakiś” kawałek wiedzy, który mnie bezpośrednio dotyczy - doświadczę - jak mnie odbierają inni i usłyszę informacje

zwrotne na swój temat – będę umiał tę wiedzę, przez pryzmat osobistych doświadczeń, zastosować wobec innych. Nigdy przecież nie jest za późno, żeby uczyć się obserwacji i dostrzegać więcej w sobie samym i w otoczeniu. Rozumieć siebie, oznacza dostrzegać więcej u innych. Umieć zarządzać sobą, oznacza umieć efektywnie zarządzać innymi. Budowanie świadomości siebie w modelu UMYŚL-

czyć obok nich plusem, lub minusem stan mojej wiedzy na dziś i jak najszybciej poszukać szkoleń, które zaspokoją moją osobistą ciekawość, na drodze UZUPEŁNIANIA WSPÓŁCZESNEJ WIEDZY. Bo jak znam i rozumiem siebie, łatwiej mi jest poznać i zrozumieć Ciebie... A to we współpracy jest przecież najważniejsze. Kierunek koncentracji na talentach osobistych i budowanie na nich swoich mocnych stron wydaje się być, z tej perspektywy

1. *Jakie są MOJE mocne strony?*
2. *Jakie mam TALENTY?*
3. *Jaki MAM dominujący kanał percepcji? I... co to oznacza, dla MNIE i ucznia... (czy jestem wzrokowcem, słuchowcem, czy kinestetykiem).*
4. *Czy umiem określić talenty ucznia/pracownika i uruchomić jego potencjał osobisty, stawiając na jego mocne strony?*
5. *Co to jest pamięć?*
6. *Jakie znam strategię uczenia się – zakładając, że każdy uczeń jest inny...*
7. *Jaką mam dominującą półkulę mózgową?*
8. *W jaki sposób uczę i dlaczego jestem/nie jestem skuteczny?*
9. *Co mnie motywuje do zmiany?*
10. *Jaki jest mój system wartości?*
11. *Czy lubię swój zawód?*
12. *W jakiej dyscyplinie ciągle się dokształcam, uczę i rozwijam?*
13. *Co to jest pasja i jak ją wykorzystam w uczeniu siebie i innych?*
14. *Czy mam charyzmę?*

–EMOCJE – CIAŁO – DUCH jest podstawą szkoleń z zakresu zarządzania sobą. To wielka rzecz znać swoje osobiste zasoby i potencjały oraz umieć nimi zarządzać w procesie uczenia innych. Wiedzy o człowieku ciągle przybywa. Szczególnie bliska w edukacji i budowaniu ścieżek kariery staje się wiedza dotycząca strategii uczenia się. Byłoby ciekawie odpowiedzieć sobie szczerze na następujące pytania, będąc nauczycielem, czy wiem ... List pytań rośnie, bo coraz dłuższa jest również lista odpowiedzi i technik pozwalających odkrywać i poznawać siebie. Zachęcałabym wejść głębiej w zagadnienia postawione w pytaniach. Zzna-

jedynym właściwym, jeżeli chcemy osiągać wybitne sukcesy i rozwijać swój naturalny potencjał. Życzę Państwu tego na drodze poznania siebie i budowania osobistego sukcesu w przyjemnym i ekscytującym procesie uczenia się.

Renata Gut

trener rozwoju osobistego, założycielka Ogólnopolskiej Sieci Szkół Centrum Nauki SITA w Polsce.

Materiały źródłowe:

1. „Rusz głową” – T. Buzan.
2. „Teraz odkryj swoje mocne strony” – M. Buckingham, D. O. Clifton.

ROLA I ZADANIA WUP W GDAŃSKU WE WSPIERANIU KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO



Intensywny rozwój nauki i techniki oraz współczesne wymagania rynku pracy sprawiają, że pracownicy powinni stale się rozwijać, zdobywać wiedzę a także poszerzać i podnosić swoje kwalifikacje i umiejętności. Obecnie, planowanie ścieżki edukacyjno - zawodowej nie kończy się już na jednorazowym wyborze, ale trwa przez całe życie i wiąże się z podejmowaniem decyzji o przekwalifikowaniu, doksztalcaniu, czy samozatrudnieniu.

W związku z powyższym, szczególnego znaczenia nabiera koncepcja uczenia się przez całe życie (ang. lifelong learning – LLL), której założeniem jest promowanie nauki od urodzenia aż do śmierci człowieka. Elementem tak szeroko pojmowanej koncepcji jest kształcenie ustawiczne, które można określić jako kompleksowe procesy oświatowe realizowane zarówno w formach szkolnych, jak i pozaszkolnych. Umożliwiają one osobom dorosłym uzupełnienie swojego wykształcenia, doskonalenie zdolności, czy też uzyskanie nowych kwalifikacji zawodowych.

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku wspiera proces kształcenia ustawicznego poprzez realizowanie zadań wyznaczonych ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (Dz. U. z 2008 r. Nr 69 poz.415 z późn. zm.). Warto podkreślić, iż bez regularnie sporządzanych raportów i opracowań o rynku pracy (przygotowywanych w oparciu o badania statystyki publicznej oraz badania własne WUP w Gdańsku) niemożliwe byłoby podejmowanie skutecznych działań na rzecz kształcenia ustawicznego. Opracowania dotyczące bezrobocia m.in.: w podziale na wiek, wykształcenie, staż pracy oraz zawody, przygotowywane w Wydziale Planowania, Badań i Analiz, wskazują, jak istotną rolę odgrywa kształcenie ustawiczne w aktywizacji edukacyjnej i zawodowej osób bezrobotnych.

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, odpowiadając na potrzeby edukacyjne w województwie we współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy, realizował w la-

tach 2007-2008 program regionalny „Edukacja dla Pracy”. Celem Programu była aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych bez zawodu, w szczególności mieszkańców obszarów wiejskich i małych miast. Podjęte działania wspierały proces kształcenia ustawicznego poprzez nabywanie i rozwijanie kwalifikacji zawodowych a także uzupełnianie poziomu wykształcenia tych osób. Ponadto, w latach 2003 – 2009 realizowany był program „Gryf”, którego celem było wspieranie aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i tworzenie miejsc pracy w oparciu o kulturowe, przyrodnicze i geograficzne zasoby regionu. Beneficjenci biorący udział w tym programie mieli możliwość uczestniczenia w szkoleniach zawodowych. Największą popularnością cieszyły się szkolenia: „Pracownik informacji turystycznej”, „Organizator obsługi turystycznej”, „Kucharz”, „Ratownik wodny”, „Barman” oraz „Kelner”.

W dobie dynamicznych zmian na rynku pracy oraz potrzeby stałej aktualizacji swojej wiedzy dużą wagę w procesie kształcenia ustawicznego odgrywają szkolenia. Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku od 01.12.2004 r. prowadzi Rejestr Instytucji Szkoleniowych, który stanowi jedno z narzędzi rynku pracy mających wpływ na upowszechnianie, zwiększenie dostępności i poprawę jakości usług szkoleniowych. Rejestr Instytucji Szkoleniowych stanowi bazę danych zawierającą m.in.: nazwy i adresy instytucji szkoleniowych, tematykę szkoleń, opis bazy lokalowej, a także jej wyposażenie i środki dydaktyczne. Szacuje się, że zdecydowana większość instytucji szkoleniowych dzia-

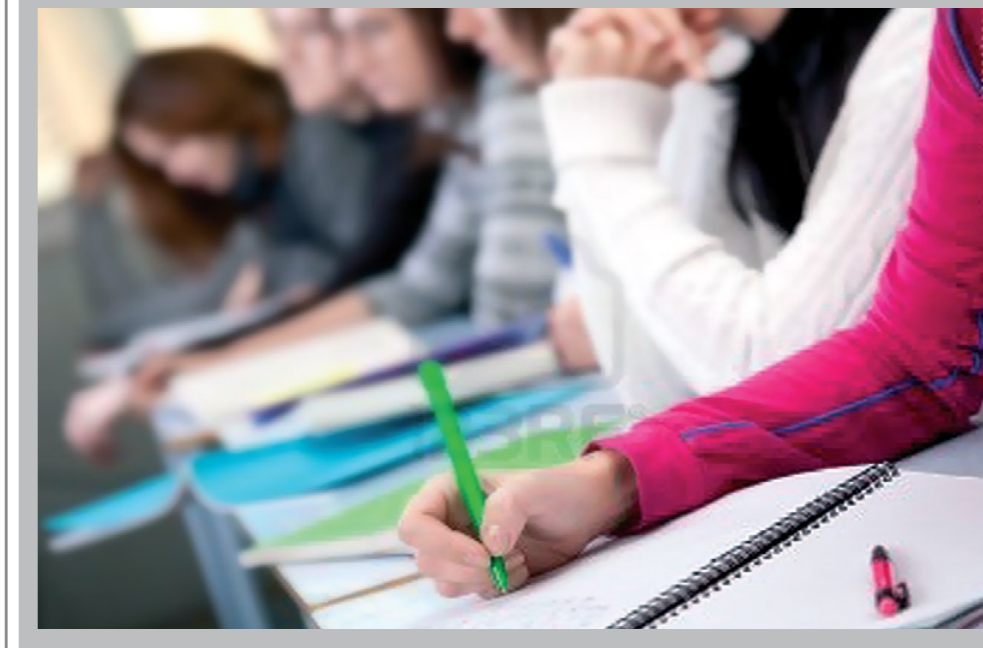
łających w naszym województwie znajduje się w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych, co umożliwia zwiększenie dostępności tej formy aktywizacji.

Warto podkreślić ponadto, rolę jaką w procesie kształcenia ustawicznego odgrywają działania finansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Obecnie, osób chętnych do skorzystania z bezpłatnych kursów zawodowych i możliwości podniesienia kwalifikacji w ramach działających projektów jest w województwie pomorskim coraz więcej, ale często brakuje im dostatecznej wiedzy na temat informacji o oferowanych usługach. Dlatego też Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku wspierając proces kształcenia ustawicznego uruchomił na swojej stronie internetowej (www.wup.gdansk.pl w zakładce „dla osób indywidualnych”) bazę Rekrut@cje PO KL. Znajdują się w niej informacje o realizowanych aktualnie na Pomorzu projektach w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Baza umożliwia wyszukanie informacji o podmiotach realizujących bezpłatne szkolenia oraz warunkach uczestnictwa i terminach rekrutacji do projektów.

W procesie decyzyjnym odnoszącym się do kierunków zmian w edukacji i kształceniu ustawicznym zasadnicze znaczenie przypisuje się wiedzy o zmianach zachodzących na rynku pracy uzyskiwanych na podstawie danych statystycznych. Wiedza ta musi być jednak uzupełniana o informacje pochodzące z różnych źródeł. Dlatego też, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku prowadzi szeroko pojęte konsultacje ze środowiskami pracodawców i edukacji, jak również współpracuje z właściwymi Departamentami Urzędu Marszałkowskiego. Informacje z zakresu rynku pracy stanowią również podstawę do wydawania opinii w sprawach dotyczących kierunków kształcenia, szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia w województwie przez organ opiniodawczy – doradczy Marszałka Województwa, jakim jest Pomorska Wojewódzka Rada Zatrudnienia w Gdańsku.

Koncepcja kształcenia ustawicznego wiąże się ponadto z dostosowaniem odpowiednich możliwości wsparcia wszystkim zainteresowanym - osobom dorosłym, pracującym i bezrobotnym, które chcą przekwalifikować się lub podnieść swoje kwalifikacje. W Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Gdańsku w ramach Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej osoby dorosłe mogą skorzystać z porad doradców zawodowych zarówno w formie indywidualnych konsultacji, jak i zajęć grupowych. W województwie pomorskim działają dwa Centra - w Gdańsku oraz w Oddziale Zamiejscowym WUP w Słupsku. Osobom planującym uaktualnienie lub podniesienie kwalifikacji albo zmianę zawodu, Centra proponują pomoc w określeniu predyspozycji zawodowych oraz służą wspar-

ciem w podjęciu decyzji dotyczących dalszej edukacji. Jednocześnie doradcy, starając się odpowiedzieć na zapotrzebowanie klientów, organizują cyklicznie warsztaty, dzięki którym



uczestnicy mogą zdobyć wiedzę i umiejętności w zakresie diagnozowania własnych potrzeb i odpowiedniego dostosowania ich do wymagań rynku pracy.

Podsumowując, można stwierdzić, iż w świetle dynamicznie zmieniającego się rynku pracy, działania Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku odgrywają istotną rolę w procesie upowszechnienia dostępu do kształcenia ustawicznego. Umożliwiają bowiem nie tylko indywidualny rozwój każdego obywatela, ale także promują aktywne postawy zwiększające szanse na powrót na rynek pracy. Ponadto, działania te podkreślają ogromne znaczenie kształcenia ustawicznego, umożliwiając tym samym dostęp do usług wpływających na jego aktywne realizowanie.

Anna Pawłowska, Agnieszka Dudzik
Centrum Informacji i Planowania
Kariery Zawodowej WUP w Gdańsku

15 LAT CENTRUM INFORMACJI I PLANOWANIA KARIERY ZAWODOWEJ W GDAŃSKU

W tym roku mija 15 lat od powstania w strukturach Wojewódzkiego Urzędu Pracy, drugiego w Polsce, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Gdańsku. Z tej okazji w dniach 9 – 10 czerwca 2010 r. zorganizowana zostanie konferencja, której uczestnicy będą mieli okazję zapoznania się z rezultatami ostatniego przedsięwzięcia - projektu Pomorski Doradca Zawodowy (projekt był realizowany na przełomie 2009-2010r. w ramach projektów własnych WUP w Gdańsku, współfinansowanych ze środków POKL) jak i z z najnowszymi trendami dotyczącymi planowania i rozwoju kariery zawodowej. Do uczestnictwa w Konferencji zapraszamy doradców zawodowych pracujących w instytucjach rynku pracy oraz w innych instytucjach, które w ramach swojej działalności zajmują się poradnictwem zawodowym.



DWA JUBILEUSZE SPOTKAJĄ SIĘ W GDYNI

18 maja 2010 roku spotkają się w Gdyni dwa jubileusze – 90 - lecia Polskich Służb Zatrudnienia oraz 20 rocznicy istnienia nowoczesnych publicznych służb zatrudnienia w Polsce. Miejsce jubileuszu nie zostało wybrane przypadkowo. Gdynia to miasto, które budowano dokładnie w tym samym czasie co pierwsze urzędy pracy w województwie pomorskim. Na niewielkim skrawku polskiego wybrzeża, w latach 20-tych minionego wieku, wraz z rozwojem portu i miasta, nowoutworzona administracja również rozpoczynała swoją historię, stając przed niezwykle trudnymi problemami bezrobocia i zubożenia społecznego.

GDYNIA- MEKKA BEZROBOTNYCH

Przenieśmy się na chwilę kilkadziesiąt lat wstecz. Jesteśmy w Gdyni lat 20-tych. Jeśli kupimy jakąkolwiek gazetę od przydrożnego gazeciarza przeczytamy jak wspaniale rozbudowuje się gdyński port i jak szybko rozwija się miasto. Sam Wojewoda Pomorski, Stanisław Wachowiak, specjalnym okólnikiem nakazał starostom informowanie społeczeństwa przez prasę o postępach budowy. Dziennikarze bardzo często przejawiają te informacje, rozpalając ludzką wyobraźnię. Wskazuje się port i miasto jako źródło zatrudnienia siły roboczej, nawołując fachowców do osiedlania się w Gdyni. Dlatego napotkamy w Gdyni ludzi z całego kraju, którzy przyjeżdżają tu z nadzieją na szybkie znalezienie pracy. W latach 30-tych ludność napływowa stanowiła już 86% mieszkańców. Przyjeżdżają głównie ludzie młodzi i samotni. W Gdyni znajdują swoje miejsce i zakładają rodziny. W tej samej gazecie przeczytamy, że liczba małżeństw wzrasta tutaj lawinowo (w 1927 r. zawarto 53 małżeństwa, a 9 lat później niemal 1000).

Jest rok 1928 – do miasta już od ponad roku napływają niezliczone masy bezrobotnych. Coraz trudniej o pracę. Napływu

tych osób nikt nie reguluje, w ciągu 12 miesięcy rejestruje się 4 tys. osób bezrobotnych, a szacunkowo nie zarejestrowanych osób bez pracy jest kolejnych 1,5 tys – to aż 20% ludności ówczesnego miasta.

Na początku lat 30-tych w gazetach nie przeczytamy już swoistej reklamy gdyńskiego eldorado tylko pomysły publicystów jak powstrzymać rosnące lawinowo bezrobocie. Niektóre z nich mogą się wydać współczesnemu mieszkańcowi szokujące. Proponowano m.in., żeby zwolnić wszystkie pracownice, których mężowie zarabiają powyżej 180 zł, a także wszystkie osoby, które mogą być utrzymywane przez rodziców lub rodzeństwo. W kolejce do zwolnień mieli być również pracujący emeryci oraz robotnicy i urzędnicy, którzy posiadają jakąś nieruchomości mogącą zapewnić im utrzymanie. Te radykalne rozwiązanie zostały jednak w sferze pomysłów, władze działały znacznie łagodniej.

FUNDUSZ BEZROBOCIA

W 1924 roku została uchwalona ustawa o zabezpie-

Kilka słów o historii...

Polska była jednym z pierwszych krajów powołujących państwową (publiczną) służbę zatrudnienia w Europie. W dniu 27.01.1919 roku Naczelnik Państwa na wniosek Prezydenta Ministrów (premiera) RP podpisał dekret o organizacji państwowych urzędów pośrednictwa pracy i opieki na wychodźcami. Był to pierwszy dokument stanowiący o tworzeniu państwowych urzędów pośrednictwa pracy (i opieki na wychodźcami), które miały podlegać ówczesnemu Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej - „w celu ułatwienia wyszukiwania pracy”.

Sytuacja uległa radykalnej zmianie po II wojnie światowej. Zniesiono prywatne i społeczne pośrednictwo pracy, a przed publicznymi służbami zatrudnienia postawiono prócz klasycznych zadań również obowiązek łagodzenia stałych niedoborów siły roboczej. Zmieniło się również bezpośrednie podporządkowanie organizacyjne służb zatrudnienia ponieważ przekształcono je w komórki organizacyjne rad narodowych. W latach 80 do stycznia 1990 roku administracją pracy zajmowały się organy administracji państwowej. Dla sprawnej obsługi powstającego rynku pracy na mocy ustawy z dnia 29 .XII.1989

roku o zatrudnieniu na bazie dotychczasowych terenowych organów administracji państwowej ds. zatrudnienia (tj. wydziałów zatrudnienia i spraw socjalnych) utworzono wojewódzkie i rejonowe biura pracy. Z dniem wejścia przepisów ustawy tj. 01.01.1990 roku nałożono na nie całkiem nowe zadania a same biura pracy uległy przekształceniom w rejonowe urzędy pracy. Kolejną przełomową datą w historii urzędów pracy jest 01.01 1991 kiedy weszła w życie reforma administracyjna państwa. Rozpoczęto wtedy stopniowe przekazywanie urzędów pracy jednostkom samorządu terytorialnego.

czeniu materialnym robotników w okresie bezrobocia. Na mocy ustawy została powołana przy Ministerstwie Pracy i Opieki Społecznej instytucja zwana Funduszem Bezrobocia. Zarządzała funduszem o tej samej nazwie, przeznaczonym na zasiłki dla bezrobotnych. Bezrobotnym wypłacano zasiłek tylko przez 78 dni w ciągu roku. Jego wielkość wynosiła ok. 30% zarobków wypłacanych robotnikowi w ciągu ostatnich 13 tygodni przed zwolnieniem z pracy. Do zasiłku zasadniczego doliczano jeszcze dodatek rodzinny w wysokości 5-20% zasiłku w zależności od stanu rodzinnego danej osoby.

MEKSYK, PEKIN I BUDAPESZT

Wracamy do naszego spaceru. Jeżeli choć raz byliśmy we współczesnej Gdyni będzie nam niezwykle trudno rozpoznać w tej rozbudowującej się rybackiej wiosce podobieństwo do dzisiejszego miasta. Dla dużej części napływowych mieszkańców dostępne jest w tamtych czasach tylko budownictwo prowizoryczne. Takie budynki zlokalizowane są głównie na peryferiach miasta. Stawiane jako tymczasowe, z biegiem lat nabierają charakteru budynków stałych. W ciągu kilku lat od chwili rozpoczęcia portu powstało nie tylko miasto, lecz cały szereg podmiejskich osiedli prowizorycznych, które rozrastały się niezwykle szybko. W 1935 roku można było wyodrębnić aż 5 takich ośrodków: Mały Kack, Chylonia, Grabówek, Witomino i Obłuże. Na początku lat 30-tych 65% ogółu budynków mieszkalnych w Gdyni stanowiły prowizoryczne budowle. Na obrzeżach miasta napotkamy jeszcze bardziej prymitywne budowle, często tylko z nazwy przypominające obiekty mieszkalne. Gdynię otaczał pierścień dzikich

osiedli o oryginalnych nazwach: „Pekin”, „Budapeszt” czy „Meksyk”. Ich wygląd przypominał stłoczone obozowiska cygańskie, różne w kształcie i kolorze. Na Leszczynkach ludzie mieszkali na przykład w szałasach do których wchodziło po drabinach ze względu na podmokły teren. W „Meksyku” głównym narzędziem budulcowym były skrzynki po pomarańczach masowo wynieszone z postu.

Do 1928 roku nie wybudowano w Gdyni ani jednego bloku mieszkaniowego przeznaczonego dla robotników. Pierwszy powstał na Grabówku pod koniec lat 20-tych. Aż do wybuchu II wojny światowej władzom Gdyni nie udało się rozwiązać w sposób znaczący problemu bezrobocia. Prowadzona przez władze walka z bezrobociem była od początku skierowana nie przeciwko źródłu, jakim był niedorozwój przemysłu, a jedynie przeciwko skutkom. Stosowane środki miały charakter doraźny i wpływały jedynie na złagodzenie zjawiska.

HISTORIA LUBI SIĘ POWTARZAĆ

We współczesnej Gdyni nie znajdziemy już dzikich czy prowizorycznych osiedli, Witomino, Chylonia, Obłuże pysznią się nowoczesną zabudową, a jednak jest coś, co każe pomyśleć, że historia lubi się powtarzać. Upadek stoczni, problemy przemysłu stoczniowego w basenie Morza Bałtyckiego powodują, że w urzędach pracy znowu rejestruje się wielu bezrobotnych w nadziei na pracę.

Barbara Kuklińska
Zespół Komunikacji Społecznej

Artykuł powstał na podstawie materiału źródłowego: M. Widernik „Główne problemy gospodarczo- społeczne miasta Gdyni w latach 1926-1939”

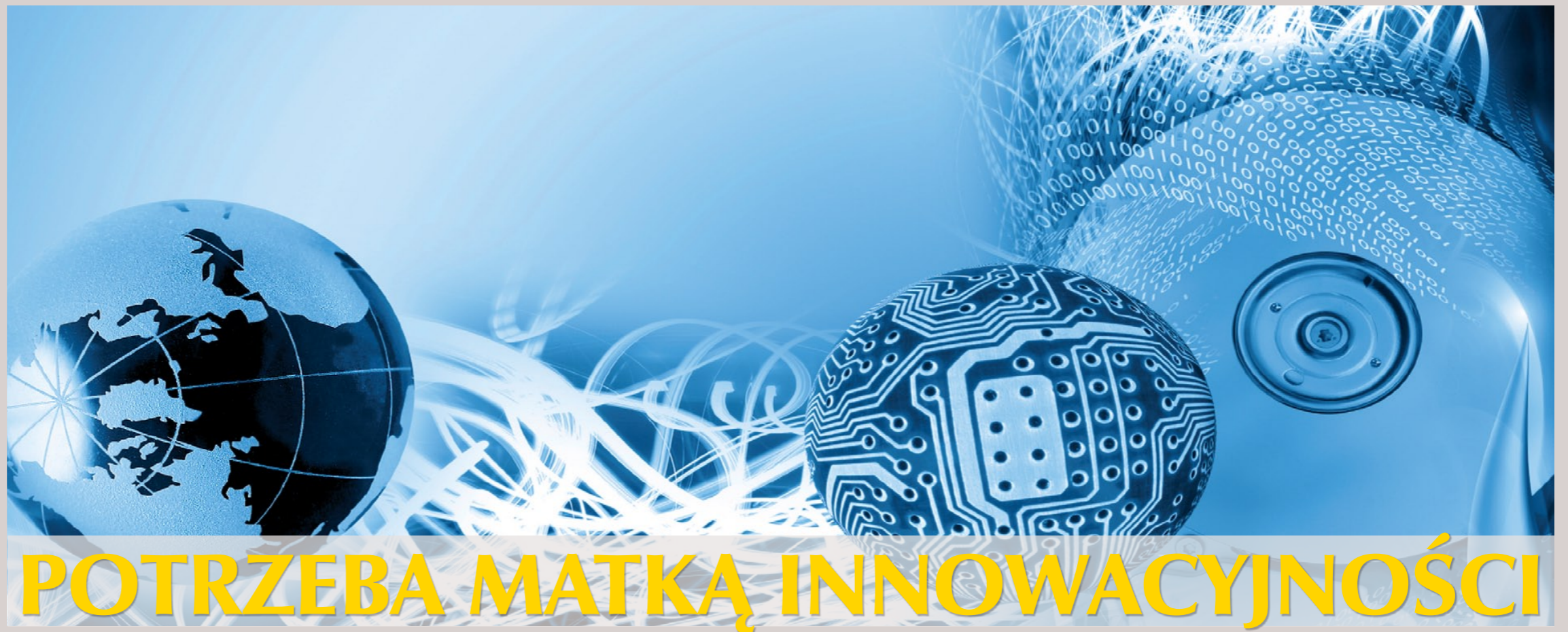


„Żeby coś wynaleźć wystarczy odrobina wyobraźni i sterta złomu”- mówił Thomas Edison. John Stuart Mill twierdził, iż wynalazki są rzeczą przypadku i nie mogą być podciągnięte pod żadne prawo. Ktoś inny dodał, iż to „potrzeba jest matką wynalazków”. Abraham Maslow tworząc hierarchię potrzeb człowieka ułożył je w piramidzie, u której podstaw leżą potrzeby wynikające z funkcji życiowych, a na szczycie znajduje się potrzeba samorealizacji. Dążenie człowieka do osiągania celów przynoszących satysfakcję, spełnianie ambicji, sukces w rozumieniu „pełnego” wykorzystywania swojego potencjału- tak właśnie definiuje się potrzebę samorealizacji. Zaspokajanie potrzeby samorealizacji wyznacza kierunek działania i sposób funkcjonowania w społeczeństwie każdego wynalazcy. Nie trzeba być wynalazcą pokroju Irene Curie, Barbary Mc Clintock czy Aleksandra Fleminga, żeby czuć się zaspokojonym w aspekcie samorealizacji. W rolę wynalazcy będą mogli wcielić się również ci, którzy podejmą się wyzwania, jakim jest **skonstruowanie projektu innowacyjnego**.

ROK INNOWACYJNOŚCI

III kwartał 2010 roku będzie dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku czasem projektów innowacyjnych POKL. Tematem innowacyjnych przedsięwzięć będą nowe obszary działalności i formy aktywizowania osób pozostających bez zatrudnienia, w tym osób w trakcie ostatniego roku nauki, w ekonomii społecznej lub przedsiębiorczości. Budżet, jaki jest przeznaczony na innowacyjne rozwiązania w tym roku, stanowi kwota 5 000 000 PLN.

Szansą dla wszystkich zamierzających realizować innowacyjne rozwiązania, jest uzyskanie dodatkowych 40 punktów i tym samym większe prawdopodobieństwo dofinansowania projektu. Piętnaście punktów uzyska projektodawca, który skieruje projekt do osób w trakcie ostatniego roku nauki lub do osób w wieku 50+. Piętnaście kolejnych punktów, Członkowie Komisji Oceny Projektów przyznają temu projektowi, który będzie realizowany z komponentem ponadnarodowym, zakładając adoptowanie innowacyjnych rozwiązań wypracowanych w innym kraju. Projektodawcy, którzy zaplanują realizację projektu w partnerstwie z podmiotami zainteresowanymi wykorzystaniem nowych narzędzi (organizacją pracodawców i/lub samorządem gospodarczym), staną się posiada-



czami dziesięciu dodatkowych punktów. Projektodawca chcąc uzyskać pozytywną ocenę wniosku, jeszcze przed przystąpieniem do jego konstruowania, powinien odpowiedzieć na pytanie - na ile „innowacyjna” musi być innowacja zaplanowana do realizacji, by miała szansę na wykorzystanie w praktyce.

WYMIARY INNOWACYJNOŚCI...

W kontekście innowacyjności, działania projektowe mogą prowadzić do wypracowania „czegoś” zupełnie nowego bądź usprawnienia dotychczasowych metod, narzędzi, instrumentów, działań. Projekt może być nowatorski w wyborze grupy docelowej, w propozycji rozwiązań nieuwzględnianych dotychczas w polityce państwa/regionu czy w doborze nowych instrumentów, metod rozwiązywania problemów. Czynnikiem zwiększającym szansę na pozytywną realizację projektu innowacyjnego, jest potencjał instytucji zgłaszającej projekt (potencjał badawczy, doświadczenie w działaniach podejmowanych w danym obszarze, potencjał do wdrażania i upowszechniania rezultatów). Przed pomysłodawcami innowacyjnych rozwiązań projektowych, kilka bardzo istotnych etapów konstruowania wniosku. Jednym z najistotniejszych, jest rzetelna analiza sytuacji problemowej. W tym miejscu projektodawca określa przyczyny i skutki występowania problemu, definiuje obszar geograficzny, obszar realizacji projektu- popiera-

jąc analizę danymi, opiniami, raportami, źródłami odpowiednimi dla obszaru i problemu.

Analiza sytuacji problemowej ma być dowodem na to, iż istnieje realna potrzeba wcielania rozwiązań innowacyjnych. Ostatecznym i nieodzownym etapem realizacji takich projektów jest upowszechnianie i włączanie w główny nurt polityki. Adresatami działań projektowych są dwie grupy zdefiniowane jako: użytkownicy (otrzymują nowe rozwiązania, technologie, narzędzia) i odbiorcy (ich problemy zostaną rozwiązane dzięki przedsięwzięciom podejmowanym w ramach realizowanych projektów).

RYZYKO INNOWACJI

Wraz z każdą innowacją rodzą się obawy przed porażką; ryzyko, że może się nie udać. Albert Einstein dodawał otuchy wszystkim kreatorom mówiąc: „jedyną pewną metodą unikania porażek jest nie mieć żadnych nowych pomysłów”. Pomysłodawcy projektowych rozwiązań innowacyjnych, powinni być przygotowani na potencjalne zagrożenia w trakcie realizacji projektu. Podejmowane decyzje powinny być na bieżąco monitorowane, weryfikowane i modyfikowane. Zarządzanie ryzykiem jest tym elementem realizacji projektu innowacyjnego, który przybliży do sukcesu, definiowanego jako wypracowanie produktu. Produkt może powstać w formie modelu, narzędzia, instrumentu, umożliwiającego nowe metody postępowania bądź proponującego nowy kształt i treść działania. Kolejnym kluczem otwierającym drogę do

sukcesu, może być wykorzystanie doświadczeń realizacji projektów, w ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej Equal. Szczególnie warto zwrócić uwagę na projekty, które uzyskały wyróżnienie Jaskółka Rynku Pracy. Zainteresowani doświadczeniami Equal mogą skorzystać z uruchomionej bazy dostępnej pod adresem: www.equal.org.

INNOWACYJNA INNOWACYJNOŚĆ

III kwartał 2010 roku będzie szansą dla tych, którzy zamierzają zaspokoić potrzebę samorealizacji poprzez wcielanie się w rolę wynalazcy pionierskich rozwiązań, działań, instrumentów, metod. Dla zmian zaproponowanych przez projektodawców innowacyjnych- czas i miejsce to kluczowe słowa, bowiem „innowacja musi zaspokajać potrzebę wtedy, kiedy odbiorca ją odczuwa i tam, gdzie chce z innowacji skorzystać” (prof. Jan Antoszkiewicz, Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania).

Joanna Sulewska-Łobočka

Zespół Promocji, Konkursów i Naboru Projektów

Informacje o projektach innowacyjnych znajdziesz:
www.efs.gov.pl, www.kiw-pokl.org, www.equal.org

* Artykuł powstał na podstawie publikacji „Warto mieć pomysł. Innowacyjność w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki” (Krajowa Instytucja Wspomagająca, Fundacja „Fundusz Współpracy”).



Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku jest instytucją realizującą zadania województwa w zakresie kreowania polityki rynku pracy, inicjowania i wspierania skutecznych rozwiązań promujących i stymulujących rynek pracy w województwie pomorskim, wspierających aktywność i zdolność do zatrudnienia Pomorzan.