

1/2011

KURS NA PRACĘ



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

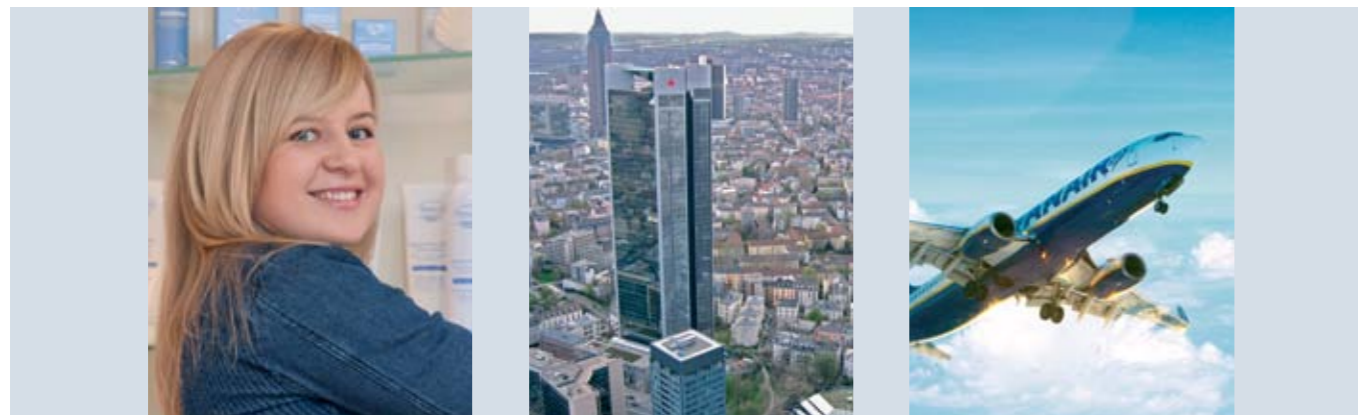
Rynek pracy 2011 – wyzwania i prognozy

Niemieccy pracodawcy czekają na Polaków

Firma bez minusów

Spis Treści

| | |
|--|----|
| Rynek pracy 2011 – wyzwania i prognozy Zapewnienie zatrudnienia jak największej liczbie Pomorzanie to główne zadanie regionalnej polityki rynku pracy. | 3 |
| Dobry pomysł – dobra firma. Podwójne wyróżnienie dla Pomorskiego Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku i Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku nagrodzone za promowanie ducha przedsiębiorczości. | 6 |
| Firma bez minusów Rozmowa z Edytą Chudzik, właścicielką gabinetu kosmetycznego. | 8 |
| Pracujący Pomorzanie Powszechny spis ludności pozwoli m.in. określić ile osób pracuje w województwie pomorskim. | 10 |
| Niemieccy pracodawcy czekają na Polaków Z jednej strony duże zapotrzebowanie na pracowników, z drugiej obawa przed falą imigrantów - niemiecki rynek pracy otwarty. | 12 |
| Praca za Odrą Według sondaży w ciągu 4 lat do pracy w Niemczech wyjedzie 500 tys. Polaków. | 14 |
| Zanim wyjedziesz Zanim wyjedziesz do pracy za granicę sprawdź dokładnie ofertę i pośrednika. | 16 |
| Odnaleźć siebie po opuszczeniu więzienia Warsztaty prowadzone przez Areszt Śledczy w Słupsku i Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku przygotowują osadzonych do odnalezienia siebie na rynku pracy. | 18 |
| Ewaluacja w administracji publicznej Ostatnie dziesięć lat to boom badań ewaluacyjnych. | 20 |
| Twórcza zmiana relacji doradcy z klientem Dwóch rozmówców, z których każdy postrzega tę samą sytuację inaczej, czyli jak zbudować dobre relacje. | 22 |
| Aktywne nie tylko wiosną Marcowy tydzień dla aktywnych kobiet inspiracją do rozwoju. | 23 |



Rynek pracy 2011 – wyzwania i prognozy

Po okresie spowolnienia gospodarczego w latach 2008-2009, rok 2010 był okresem stabilizowania się sytuacji w gospodarce i na rynku pracy. W Pomorskiem odnotowano wówczas szereg pozytywnych zmian, takich jak m.in. wzrost przeciętnego zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw, wzrost przeciętnego wynagrodzenia, wzrost produkcji sprzedanej, wzrost liczby podmiotów gospodarczych. Prognozy na rok 2011 są dość optymistyczne.

Większe zatrudnienie

Ekonomiści zakładają, że w roku bieżącym poprawa sytuacji gospodarczej w Polsce i na świecie będzie kontynuowana. Wraz ze wzrostem PKB oczekuje się zwiększenia popytu inwestycyjnego oraz poprawy sytuacji finansowej przedsiębiorstw, co będzie pozytywnie wpływać na tworzenie nowych miejsc pracy. Rynek pracy jednakże reaguje z opóźnieniem na zmiany gospodarcze. Stopniowe stabilizowanie się sytuacji gospodarczej w regionie, w tym na rynku pracy nie musi prowadzić do wzrostu zatrudnienia w 2011 i w latach następnych. Wciąż wysokie bezrobocie i konieczność obsługi dużej liczby osób poszukujących pracy stawia wiele wyzwań przed publicznymi służbami zatrudnienia.

Głównym wyzwaniem dla regionalnej polityki rynku pracy jest włączenie jak największej liczby mieszkańców Pomorza w pracę zawodową - zapewnienie zatrudnienia osobom bezrobotnym oraz tym, które będą wchodzić na rynek pracy w kolejnych latach. Wyzwanie to jest zgodne z jednym z priorytetowych celów unijnej strategii na rzecz wzrostu, poprawy konkurencyjności i zatrudnienia „Europa 2020” – 75% zatrudnienia osób w wieku 20-64 lat w UE. Realizacja tego celu wiąże się z koniecznością mobilności przestrzennej osób poszukujących zatrudnienia.

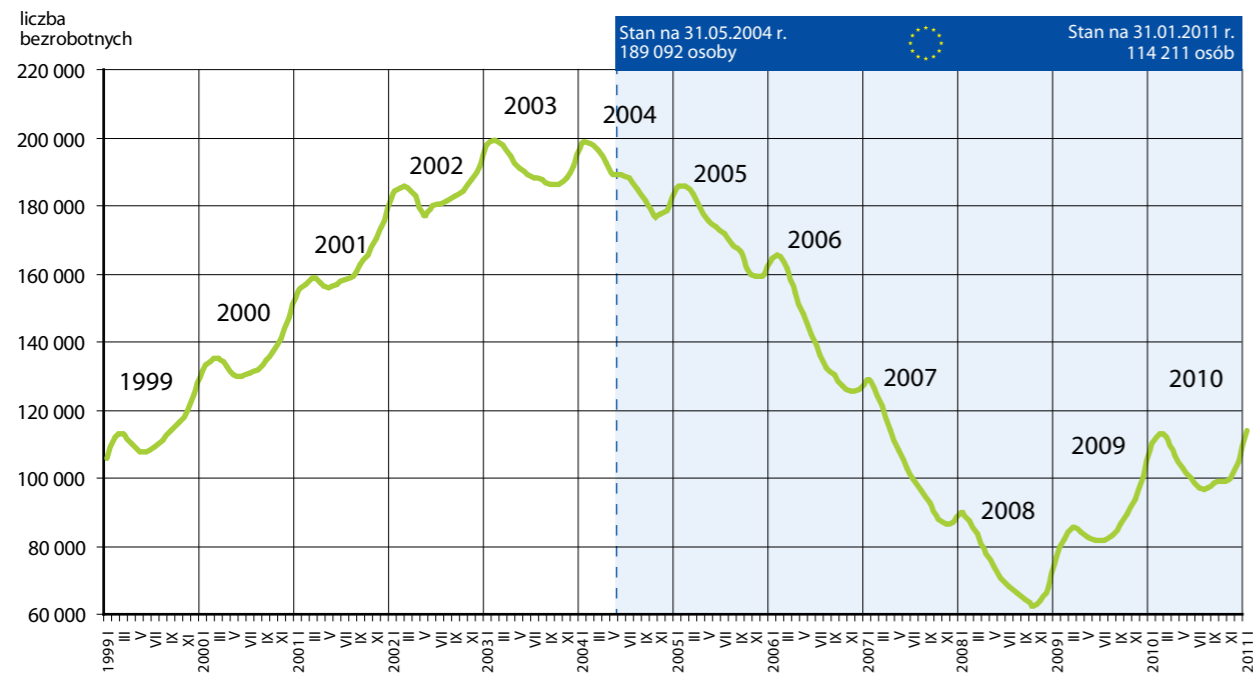
Koleją do celu

Przed kandydatami do pracy staje konieczność przemieszczania się za pracą wewnątrz województwa (najwięcej miejsc pracy występuje w aglomeracji gdańskiej i powiatach z nią sąsiadujących, a kandydaci do pracy w znacznej liczbie zamieszkują w powiatach położonych na obrzeżach województwa, w tym na wsi). Lepszemu wykorzystaniu miejsc pracy w regionie będzie służyć m.in. poprawa jakości dróg połączeń komunikacyjnych oraz uruchomienie Pomorskiej Kolei Metropolitalnej. Według danych GUS w woj. pomorskim do pracy dojeżdża ok. 134 tys. osób¹.

Stoją przed nami również prognozowane przez ekspertów wyzwania demograficzne, jakie będą miały miejsce w najbliższym 30-leciu: wydłużające się trwanie życia, wzrost liczby osób w wieku emerytalnym, spadek liczby dzieci, starzenie się zasobów pracy. Starzenie się zasobów pracy spowoduje zwiększenie się liczby osób w wieku niemobilnym. Udział tej grupy w 2009 r. wynosił 37,0%, natomiast w 2035 r. osiągnie poziom 46,0%. W województwie pomorskim systematycznie będzie wzrastał udział osób w wieku poprodukcyjnym. Przewiduje się, że w 2035 r. liczba osób w wieku emerytalnym wyniesie 564,7 tys., a ich udział w całej populacji – 25,0% (w 2009 r. liczba osób w wieku emerytalnym wynosiła 337,7 tys.; udział 15,1%). Procesy demograficzne mogą sprzyjać ograniczeniu bezrobocia. Zgodnie z prognozą demograficzną GUS nastąpi zmiana sytuacji na rynku pracy w zakresie potencjalnych

¹ „Przeptyły ludności związane z zatrudnieniem w województwie pomorskim”, Urząd Statystyczny w Gdańsku, 2010, s. 10.

Kształtowanie się liczby bezrobotnych w województwie pomorskim w latach 1999 - 2011



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

zasobów pracy. Według tych prognoz w województwie pomorskim rok 2010 był ostatnim rokiem charakteryzującym się przyrostem ludności w wieku produkcyjnym (populacja osób w wieku zdolności do pracy). Począwszy od roku 2011 wielkość zasobów pracy będzie zmniejszała się, co może powodować zmniejszanie się również liczby bezrobotnych w regionie. Uniknięcie istotnego spadku zatrudnienia i niekorzystnych zmian w proporcji między kategorią pracujących i niepracujących będzie wymagało nie tylko działań nakierowanych na rynek pracy, ale także odwołania się do imigracji o raz działań wzmacniających dzietność.

Jaka alternatywa dla roli?

Prócz sprostania wyzwaniom opisanym wyżej, pomorski rynek pracy będzie musiał zmierzyć się również z szeregiem innych problemów. Większość z nich ma charakter ogólnopolski, lecz ich rozwiązanie w dużym stopniu zależy od działań podejmowanych na poziomie regionalnym. Ważnym problemem jest konieczność aktywizacji zawodowej mieszkańców obszarów wiejskich w sferze działalności pozarolniczej. Na ok. 750 tys. mieszkańców obszarów wiejskich w województwie pomorskim, ok. 60 tys. pracuje w rolnictwie. (...) wyłącznie z rolnictwa w województwie pomorskim może utrzymywać się ok. 20 tys. osób. (...)². Sytuacja ta stawia ogromne wyzwanie związane z aktywizacją zawodową i poszukiwaniem alternatywnych źródeł utrzymania dla mieszkańców obszarów wiejskich.

Niemieckie granice otwarte dla Polaków

Zarówno szansę, jak i zagrożenie dla pomorskiego rynku pracy stanowi otwarcie niemieckiego rynku pracy. Z jednej strony otwarcie dla obywateli polskich rynku pracy w Niemczech

może spowodować wzmożoną migrację o charakterze zarobkowym mieszkańców województwa i zapewnić zatrudnienie poszukującym pracy, co doprowadzić może do niewielkiego spadku stopy bezrobocia najprawdopodobniej o 1,0-1,5 punktu procentowego w skali województwa³. W województwie pomorskim odpływowi migracyjnemu sprzyjać może bliskość geograficzna, poprawiające się powiązania komunikacyjne (lotnicze i kolejowe) oraz dobra znajomość niemieckiego rynku pracy wśród wielu mieszkańców regionu. Dla wielu bezrobotnych mieszkańców województwa praca w Niemczech, zwłaszcza łatwo dostępna praca sezonowa, może być znaczącym źródłem dochodów wzmacniających budżety ich rodzin. Z drugiej strony istnieje obawa, że z regionalnego rynku pracy mogą odpłynąć pracownicy w zawodach deficytowych,



2 Cytat za: EKSPERTYZA pt. Wpływ Wspólnej Polityki Rolnej 2004 – 2006 i 2007 – 2013 oraz Polityki Spójności 2004 – 2006 w zakresie przedmiotowym (SPO ROL) na wzrost konkurencyjności sektora rolnego w województwie pomorskim, prof. dr hab. Walenty Poczta

3 Ekspertyza prof. dr hab. Krystyny Iglickiej „Wyzwania dla pomorskiego rynku pracy w związku z otwarciem niemieckiego rynku pracy dla Polaków 1 maja 2011 roku”, opracowana na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku.

potrzebni również dla gospodarki regionu. Niemiecki rynek pracy przedstawia również atrakcyjną propozycję dla bardzo młodych mieszkańców Pomorza. Uczniowie i absolwenci gimnazjów, techników oraz szkół zawodowych mogą liczyć na atrakcyjne warunki finansowe w okresie nauki, które zapewnia im strona niemiecka. Rynek niemiecki potrzebuje ok. 3 mln pracowników przede wszystkim w branży budowlanej, informatycznej, gastronomii i hotelarstwie oraz rolnictwie. Zawody najbardziej poszukiwane to: inżynier, informatyk, rzemieślnik, pracownik służby zdrowia, opiekun osób niepełnosprawnych, sprzedawca, pracownik przemysłu ciężkiego.

Wyższe efekty pracy służb zatrudnienia

Istotnym wyzwaniem dla służb zatrudnienia jest podniesienie efektywności świadczonych przez nie usług poprzez indywidualizację wsparcia adresowanego do osób poszukujących pracy. W czasach, gdy duże grupy pracowników i poszukujących pracy muszą podnosić swoje kwalifikacje i dostosowywać je do zmieniających się wymagań rynku pracy, coraz większego znaczenia nabiera praca doradców zawodowych i pośredników pracy. Liczba pośredników pracy i doradców zawodowych w urzędach pracy województwa pomorskiego jest dalece niewystarczająca. W końcu

grudnia 2010 r. wskaźnik obciążenia dla pośrednictwa pracy (relacja między liczbą pośredników a liczbą bezrobotnych) w województwie pomorskim wynosił 1: 587, co oznacza, że na 106 823 bezrobotnych i poszukujących pracy przypadało 182 pośredników. Rekomendowany przez OECD⁴ wskaźnik obciążenia dla pośrednictwa pracy powinien wynosić 1: 100 (1 pośrednik przypada na 100 bezrobotnych). W przypadku doradców zawodowych obciążenie pracą mierzone liczbą bezrobotnych na jednego doradcę, wynika z obowiązku realizacji Indywidualnych Planów Działania (IPD)⁵ z osobami zarejestrowanymi w urzędach pracy powyżej 180 dni (w realiach roku 2010 w województwie pomorskim dotyczyło to 48 tys. osób; tj. 48% ogółu bezrobotnych). Przyjmując założenia metodologiczne proponowane w „Metodologii tworzenia IPD - Alternatywa” klient urzędu pracy winien wziąć udział w minimum 3 godzinach sesji indywidualnych oraz w minimum 4 godzinach sesji grupowych. Uwzględniając udział każdego klienta jedynie w 3 sesjach indywidualnych, w woj. pomorskim każdy doradca zawodowy winien poświęcić na realizację tylko tych usług średnio 220, 6 dni roboczych w roku. Wynika z tego, iż na wypełnianie innych standardowych obowiązków na stanowisku pracy, w tym pracę z pozostałymi klientami (52%) doradcy zawodowemu pozostałoby 5 dni roboczych w roku⁶.

Anna Paterska – Żabińska
Justyna Braczo
Zespół Badań i Analiz



Tadeusz Adamejtis, dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku

Jednym z wyzwań będzie rozwiązywanie najbardziej istotnych problemów lokalnych rynków pracy, przy ograniczonych środkach Funduszu Pracy na aktywizację zawodową bezrobotnych, co bezpośrednio wpłynie na wybór optymalnych działań interwencyjnych na rynku pracy. W 2011 r. w porównaniu do roku poprzedniego budżet Funduszu Pracy dla urzędów pracy został zmniejszony o około 60%. Urzędy pracy dysponując zdecydowanie mniejszą w stosunku do lat minionych kwotą środków na realizację aktywnej polityki rynku pracy, będą musiały zastosować instrumenty interwencji w stosunku do mniejszej liczby osób, bądź będą rzadziej stosowały drogie instrumenty, a częściej wykorzystywały te tańsze.

Takimi drogimi instrumentami są dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej czy refundacje pracodawcom kosztów utworzenia dla bezrobotnego nowego stanowiska pracy. Za podobną kwotę można zorganizować szkolenia bądź staże dla większej grupy osób bezrobotnych. Urzędy pracy mogą pozyskiwać środki na działania aktywizujące bezrobotnych również z innych źródeł niż Fundusz Pracy, m.in. w ramach realizowanych projektów, które są finansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Wysokość pozyskiwanych środków w dużym stopniu uzależniona będzie od aktywności urzędów pracy oraz ich kreatywności w zakresie stosowania działań interwencyjnych na rzecz bezrobotnych. W przypadku środków finansowych, jakimi dysponuje województwo pomorskie w komponencie regionalnym Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, nie nastąpiło obniżenie dostępnych kwot. Jest szansa na zwiększenie wcześniej ustalonej alokacji, ponieważ Zarząd Województwa Pomorskiego postanowił zaadresować na interwencyjne działania na rynku pracy dodatkowo znaczne środki z Krajowej Rezerwy Wykonania, jakie województwo pomorskie otrzymało w postaci premii za sprawną realizację POKL.

4 Flexicurity w Polsce. Diagnoza i rekomendacje, (red.) Elżbieta Kryńska, MPiPS, 2009, s.209.

5 Indywidualny Plan Działania to plan działań obejmujący podstawowe usługi rynku pracy wspierane instrumentami rynku pracy w celu zatrudnienia bezrobotnego lub poszukującego pracy (art. 2 ust. 1 pkt 10a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

6 Dane zgodnie z raportem: Badanie ewaluacyjne. Ustalenie przyczyn nieosiągnięcia wartości wskaźnika Działania 6.1. PO KL „Liczba osób, które zostały objęte Indywidualnym Planem Działania”. Wykonawca: Pracownia Realizacji Badań Socjologicznych Uniwersytetu Gdańskiego.



Dobry pomysł – dobra firma Podwójne wyróżnienie dla Pomorskiego

Za promowanie ducha przedsiębiorczości na Pomorzu Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku otrzymał wyróżnienie specjalne w krajowych eliminacjach konkursu Europejskie Nagrody Przedsiębiorczości organizowanym przez Komisję Europejską. W tej samej kategorii nominację do europejskiego finału konkursu otrzymał z kolei projekt „Dojrzały Przedsiębiorca” realizowany przez Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku. Wręczenie wyróżnień i nagród odbyło się 17 lutego br. w Ministerstwie Gospodarki w Warszawie.

Promocja przedsiębiorczości wśród osób bezrobotnych, zachęcanie ich do zakładania własnej działalności gospodarczej oraz wspieranie rozwoju już istniejących małych przedsiębiorstw to cel organizowanej od 2009 roku imprezy Pomorski Dzień Przedsiębiorczości IDG (Indywidualna Działalność Gospodarcza). Gospodarzami i realizatorami przedsięwzięcia w powiatach są poszczególne powiatowe urzędy pracy z Pomorza, a koordynatorem całości przedsięwzięcia w imieniu Samorządu Województwa Pomorskiego jest Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku.

Droga przez formalności

Cechą charakterystyczną wydarzenia jest to, że impreza odbywa się tego samego dnia, w tym samym czasie i tej samej formule jednocześnie w 17 powiatach województwa pomorskiego. Inspiracją do zorganizowania przedsięwzięcia, na tak szeroką skalę jest obserwowane stale rosnące zainteresowanie dotacjami na zakładanie działalności gospodarczej udzielanymi przez powiatowe urzędy pracy. Ponieważ samo przyznanie dotacji osobom bezrobotnym jest niewystarczające dla rozpoczęcia i rozwijania przez nich działalności, ważnym elementem kampanii promocyjnej jest udzielanie tym osobom niezbędnych informacji i wsparcie doradcze. Tego dnia w całym województwie przedsiębiorcy mogą dowiedzieć się, jak daleko rozwijać własną firmę oraz pochwalić się swoimi sukcesami, a wszystkie osoby chętne, w tym szczególnie bezrobotne, mogą skorzystać z ich wiedzy i doświadczenia. Dla uczestników imprezy przygotowano stoiska instytucji bezpośrednio zaangażowanych w proces zakładania działalności gospodarczej, w tym powiatowych urzędów pracy, urzędu miasta/gminy, urzędu skarbowego, ZUS-u, SANEPID-u oraz instytucji wspomagających, jak Państwowa Inspekcja Pracy, Państwowa Inspekcja Handlowa czy PFRON. Każdy zainteresowany ma możliwość skorzystać z porad doradców zawodowych oraz sprawdzić indywidualne predyspozycje do prowadzenia działalności gospodarczej, a u doradców EURES uzyskać informacje o możliwości założenia firmy w krajach Unii Europejskiej. Swoje punkty informacyjne mają również m.in.: Regionalne Ośrodki EFS, Agencja Rozwoju Pomorza S.A. (wdrażająca programy unijne), organizacje pozarządowe, jednostki finansujące i wspierające zakładanie firm. W roku 2009 nasze przedsięwzięcie pod nazwą „Dzień Promocji IDG”, jako jedyne przedsięwzięcie z województwa pomorskiego zostało wpisane do kalendarza imprez odbywających się w ramach Pierwszego Europejskiego Tygodnia MŚP (SME Week) ogłoszonego przez Komisję Europejską. Zostało również najlepiej ocenione i dofinansowane w konkursie najlepszych wydarzeń organizowanych w ramach Europejskiego Tygodnia MŚP (konkurs zorganizowany przez Ministerstwo Gospodarki

wyróżniał inicjatywy, w najbardziej interesujący sposób promujące przedsiębiorczość oraz inspirujące do rozwoju firmy).

Duch przedsiębiorczości drzemie w Pomorzanach

W tym roku za promowanie ducha przedsiębiorczości Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku otrzymał wyróżnienie w krajowym etapie konkursu Europejskie Nagrody Przedsiębiorczości organizowanym przez Komisję Europejską. Wręczenie nagród i wyróżnień odbyło się 17 lutego br. Celem konkursu Europejskie Nagrody Przedsiębiorczości jest wyróżnienie najciekawszych inicjatyw i projektów promujących przedsiębiorczość w UE. Polska startuje w nim już po raz piąty. Na etapie krajowym projekty oceniane są przez zespół kwalifikacyjny, powołany przez Ministra Gospodarki. - Bardzo cieszymy się, że na szczeblu krajowym doceniono nasze starania na rzecz promocji przedsiębiorczości. Nasz sukces nie byłby możliwy bez zaangażowania i wkładu naszych partnerów w realizację tego zadania, a w szczególności powiatowych urzędów pracy z naszego województwa – mówi Tadeusz Adamejtis, dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku. - Ważny był także udział instytucji wspierających przedsiębiorczość na poziomie regionalnym i lokalnym, które chętnie przystąpiły do współpracy. Wszystkim bardzo serdecznie dziękuję i zachęcam do dalszej twórczej współpracy w działaniach na rzecz krzewienia ducha przedsiębiorczości.

Wysokie oceny uzyskał również inny projekt z województwa pomorskiego, tj. projekt Powiatowego Urzędu Pracy w Gdańsku „Dojrzały Przedsiębiorca” skierowana do osób, które ukończyły 50 lat i są zainteresowane założeniem własnej firmy, realizowany w Priorytecie VI Działanie 6.2, „Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia”.

- Projekt ten jest w dziedzinie promowania przedsiębiorczości

jednym z naszych największych sukcesów – podsumowuje Roland Budnik, dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Gdańsku. - Wzięło w nim udział łącznie 60 osób wybranych spośród 120 z najciekawszymi pomysłami na biznes. Każdy z beneficjentów przeszedł specjalistyczne szkolenie z zakresu sporządzania biznesplanu, prawa, marketingu i promocji. W efekcie powstało sześćdziesiąt ciekawych pomysłów na nową firmę. Spośród tej grupy autorzy 26 najciekawszych koncepcji otrzymali od PUP w Gdańsku dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej w wysokości 40 tys. zł oraz dodatkowe wsparcie pomostowe. W ten sposób lokalny biznes wzbogacił się o nowe, dziś dynamicznie rozwijające się firmy. Wśród nich znalazły się przedsiębiorstwa zajmujące się handlem, szkoleniami i doradztwem, organizacją imprez okolicznościowych, badaniami technicznymi pojazdów, prowadzeniem terapii pedagogicznej dla młodzieży, a także firmy remontowo-budowlane, salony kosmetyczne, portal internetowy, myjnia samochodowa czy wędrowny teatr lalekowy. Część z naszych dojrzałych przedsiębiorców postawiła na nowoczesne technologie. Tak powstała firma zajmująca się wykonywaniem fotografii 3D, nowoczesna pracownia poligraficzna, czy przedsiębiorstwo wykonujące chemiczną analizę składu wód.



Pomorskie w finale

Projekt „Dojrzały Przedsiębiorca” znalazł się w grupie dwóch najwyższych ocenionych w kraju i został nominowany do finału konkursu Europejskie Nagrody Przedsiębiorczości organizowanego przez Komisję Europejską. Na etapie ponadnarodowym projekty zgłoszone przez poszczególne kraje będzie oceniało jury europejskie. Finał konkursu planowany jest w maju 2011 r. w Budapeszcie, a Komisja Europejska przyzna nagrody w 5 kategoriach: promowanie ducha przedsiębiorczości, rozwój umiejętności, rozwój środowiska biznesowego, wspieranie internacjonalizacji biznesu, przedsiębiorczość odpowiedzialna i wspierająca włączenie społeczne.

Agnieszka Katka
Zespół Komunikacji Społecznej



Wiesław Byczkowski, wicemarszałek województwa pomorskiego

O wysokiej wartości merytorycznej przedsięwzięcia świadczy fakt, że projekt ten został na szczeblu krajowym podwójnie nagrodzony przez dwa niezależne zespoły oceniające. W grudniu ubiegłego roku został nagrodzony tytułem Najlepszej Inwestycji w Człowieka 2010 w konkursie Ministra Rozwoju Regionalnego. Sukces projektu „Dojrzały Przedsiębiorca” świadczy o tym, że w województwie pomorskim osiągnęliśmy nie tylko wysoką sprawność w absorpcji środków Unii Europejskiej, ale potrafimy je wykorzystywać w efektywny sposób, co przynosi korzyści zarówno w wymiarze gospodarczym, jak i promocyjnym. W związku z tym, że projekt Powiatowego Urzędu Pracy w Gdańsku został rekomendowany do europejskiego finału konkursu Europejskie Nagrody Przedsiębiorczości będzie promował podejmowane przez województwo pomorskie działania w zakresie przedsiębiorczości nie tylko w kraju, ale i innych państwach europejskich.



Firma bez minusów

Z Edytą Chudzik, właścicielką gabinetu kosmetycznego w Gdańsku-Wrzeszczu rozmawia Agnieszka Katka

Kosmetologią i pielęgnacją urody interesowała się od dziecka, ale kiedy trzeba było wybrać kierunek studiów zdecydowała się na ekonomię. Nie dostała się. Żeby nie tracić roku rozpoczęła naukę w studium kosmetycznym w Lublinie. Do ekonomii już nie wróciła. Jako dyplomowana kosmetyczka uznała, że karierę zawodową może zacząć w każdym mieście i przyjechała do Trójmiasta, bo wydawało jej się najlepszym miejscem na rozwój. I nie pomyliła się. Edyta Chudzik w zawodzie pracuje od 13 lat. Od 25 listopada 2010 roku (w momencie rozmowy mijają 4 miesiące – red.) we własnym gabinecie kosmetycznym En Vogue przy Al. Grunwaldzkiej we Wrzeszczu. Pieniądze na założenie firmy dostała z Powiatowego Urzędu Pracy w Gdyni.



- Na co przeznaczyła Pani 19 tysięcy złotych dotacji z Funduszu Pracy?

- Wyposażyłam gabinet w niezbędny sprzęt. Kupiłam fotel, urządzenia do pilingu kawitacyjnego, mikrodermabrazji, radiofrekwencji oraz frezarkę, wapson i myjkę ultradźwiękową. Zakwalifikować się do dofinansowania wcale nie jest łatwo. Trzeba mieć pomysły i wierzyć w jego powodzenie tak, by przekonać do niego urzędników. Trudnością jest przygotowanie biznesplanu, ale przydało się doświadczenie zdobyte w ciągu kilkunastu lat pracy zawodowej.

- Po czterech miesiącach prowadzenia własnej firmy dostrzega Pani więcej zalet czy wad pracy na własny rachunek?

- Na razie nie widzę minusów tej pracy, chociaż są dodatkowe obowiązki jak konieczność prowadzenia księgowości, robienia zakupów. Trzeba pilnować terminów składania zamówień, płacenia rachunków, rozliczania się z wydatków. Jednak własna działalność to zdecydowanie większa satysfakcja i swoboda w podejmowaniu decyzji. Mogę wprowadzać nowości pojawiające się na rynku kosmetycznym, podnosić swoje kwalifikacje w tych usługach czy zabiegach, które są dla mnie interesujące. Rozwijam się i spełniam zawodowo. Z perspektywy tych kilku miesięcy żałuję nawet, że nie odważyłam się na ten krok wcześniej. Zwłaszcza, że nie startowałam „od zera”. Pracując w różnych salonach w Gdańsku zdobyłam sympatię i zaufanie klientów. Myśl, że większość

z nich będzie nadal korzystała z moich usług bez względu na to, w jakim salonie będę pracować dawała mi poczucie bezpieczeństwa i większą pewność.

- Nie miała Pani chwil zwątpienia, nie obawiała się konkurencji na rynku?

- Nie ukrywam, że wątpliwości pojawiły się w momencie, gdy zobaczyłam pomieszczenie, które miało stać się moim nowym miejscem pracy. Stare schody, żelbetonowe sklepienie, ciemny gres na podłodze. Ponuro, nieprzyjemnie, przytłaczająco. Przekonała mnie jednak lokalizacja, przy głównej ulicy we Wrzeszczu i fakt, że na piętrze moje koleżanki prowadzą salon fryzjerski. Po remoncie, w który zainwestowałam większość moich oszczędności miejsce nabrało blasku, stało się jasne, przytulne i kameralne. Wśród osób korzystających z usług mojego gabinetu są i panie i panowie. Nie tylko klienci, z którymi znam się od lat, ale i nowi, których z każdym dniem przybywa.

- Myśli Pani o rozwoju firmy?

- Docelowo marzy mi się salon z oddzielnymi gabinetami do pielęgnacji ciała, kosmetyki twarzy oraz pielęgnacji dłoni i stóp. Coś w rodzaju mini SPA...





Pracujący Pomorzanie

Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań, który zostanie przeprowadzony w terminie 1 kwietnia–30 czerwca 2011 pozwoli m.in. określić ile osób pracuje w województwie pomorskim. Spis dostarcza szczegółowych informacji, na przykład o liczbie ludności oraz strukturze demograficzno-społecznej i zawodowej.

Dotarcie bezpośrednio do gospodarstw domowych i ich mieszkańców pozwala precyzyjnie określić także liczbę pracujących Pomorzanie. Wyniki ostatniego zrealizowanego w 2002 r. Narodowego Spisu Powszechnego wykazały, iż w województwie pomorskim były wówczas 743 162 osoby pracujące. Informacje o liczbie pracujących w województwie pomorskim czerpać można również z przeprowadzanego przez Główny Urząd Statystyczny (GUS) Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) oraz z badań statystycznych GUS prowadzonych przez przedsiębiorstwa i jednostki sfery budżetowej. Według wyników BAEL w IV kwartale 2009 r. (BAEL jest badaniem kwartalnym) liczba osób pracujących w województwie pomorskim wyniosła 822 tys. osób. Z kolei zgodnie z danymi GUS zawartymi w publikacji „Pracujący w gospodarce narodowej w 2009 r.” w końcu 2009 r. w Pomorskiem było 737 tys. osób pracujących. Co jest przyczyną powstania tak znacznej różnicy w przytoczonych wartościach?

Przy odczytywaniu informacji o liczbie pracujących w województwie należy zwrócić uwagę na dwa zagadnienia: sposób definiowania osoby pracującej oraz na rodzaj źródła, z którego pozyskiwane są dane.

Definicja i źródła

Zarówno w NSP, jak i podczas realizacji BAEL, pracujący definiowani są jako wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej, które w okresie badanego tygodnia wykonywały przez co najmniej 1 godzinę pracę przynoszącą zarobek lub dochód, lub też miały pracę, lecz chwilowo (np. z powodu urlopu) jej nie wykonywały. Informacja o byciu osobą pracującą pochodzi bezpośrednio od respondenta (osoby objętej badaniem) i jest przekazywana ankieterowi podczas osobistego kontaktu. Status zawodowy ustalany jest więc poprzez przydzielenie respondenta na podstawie jego własnej deklaracji do którejś z zaproponowanych kategorii pracujących (np. do pracowników najemnych lub do osób pracujących na własny rachunek). Zebrane w badaniu reprezentacyjnym dane uogólniane są następnie na całą populację mieszkańców województwa.

Inaczej przebiega określanie liczby pracujących poprzez przedsiębiorstwa. Liczbę tę ustala się poprzez pozyskiwanie danych nie od pojedynczych osób, ale właśnie od przedsiębiorstw. Odbywa się to w ramach przeprowadzanych przez GUS badań statystycznych, opartych m.in. o sprawozdania (Z-06, SP-3, SOF) i szacunki. Do osób pracujących zalicza się w tych badaniach osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy, pracodawców i pracujących na własny rachunek, osoby wykonujące pracę nakładczą, agentów, członków spółdzielni produkcji rolniczej oraz duchownych pełniących obowiązki duszpasterskie. Dane prezentowane są przy przyjęciu zasady jednorazowego ujmowania osób w głównym miejscu pracy. Liczba pracujących w podziale na województwa nie obejmuje pracujących w jednostkach budżetowych prowadzących działalność w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego.

W przypadku badań pracujących poprzez przedsiębiorstwa wykazywana jest liczba „oficjalnych” pracowników. Z kolei BAEL, dzięki specyficznej metodologii badania, pozwala m.in. „wykryć”

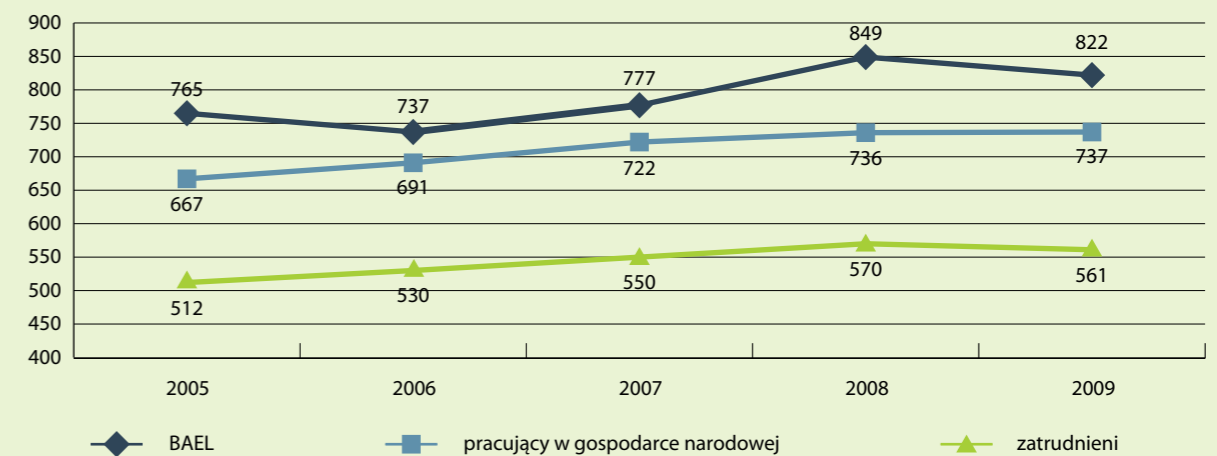
osoby pracujące w „szarej strefie”. Wynika to z faktu, że BAEL definiuje pracującego przez pryzmat wykonywania pracy, nie zaś jej „posiadania”.

Bezrobotny osobą pracującą?

Czy więc bezrobotny zarejestrowany w powiatowym urzędzie pracy może być osobą pracującą? Według BAEL tak – jeśli taka będzie jego deklaracja w momencie przeprowadzania badania. Podobnie w przypadku NSP – tu również liczy się oświadczenie bezrobotnego, że jest osobą pracującą – nie musi mieć on formalnego potwierdzenia tego faktu. Bezrobotny zarejestrowany w PUP nie znajdzie się jednak wśród pracujących w badaniu pracujących poprzez przedsiębiorstwa, gdyż badanie to kieruje się oficjalnymi informacjami firm.

Informacje o rynku pracy województwa zawierają także dane o osobach zatrudnionych. Jak kategoria ta prezentuje się na tle osób pracujących? Według definicji GUS zatrudnieni to „osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy lub stosunku służbowego na czas określony (w tym zatrudnione sezonowo i dorywczo) i nieokreślony, w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy (inaczej: pracownicy najemni)”. Zatrudnionym nie jest więc m.in. osoba wykonująca pracę na umowę-zlecenie lub umowę o dzieło czy też osoba przebywająca na urlopie wychowawczym (mimo że figuruje ona w stanie ewidencyjnym zakładu pracy). Dlatego też liczba zatrudnionych jest zwykle najmniejszą spośród omawianych wielkości – w województwie pomorskim w końcu 2009 r. było 561 tys. osób zatrudnionych.

Pracujący i zatrudnieni w latach 2005-2009 województwo pomorskie (stan na koniec roku; dla danych BAEL - w IV kwartale)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Małgorzata Wiśniewska
Zespół badań i Analiz

Źródło:

Publikacje „Pracujący w gospodarce narodowej” za lata 2005-2009, GUS, Warszawa.

„Aktywność ekonomiczna ludności Polski w latach 2003-2007”, GUS, Warszawa 2009.

„Biuletyn statystyczny województwa pomorskiego” z I kwartału za lata 2006-2010, US w Gdańsku, Gdańsk.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 listopada 2010 r. w sprawie programu badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2011, Dz. U. z 2010 r., Nr 239, poz. 1594.

Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) stanowi podstawowe źródło informacji o wielkości zasobów pracy (kapitale ludzkim) z pełną charakterystyką podstawowych cech demograficznych i społecznych, przestrzennego ich rozmieszczenia oraz zajmowanego statusu na rynku pracy. Dostarcza informacji dotyczących rozmiarów i struktury populacji osób pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo, służących monitorowaniu tempa i kierunków zmian zachodzących w poziomie aktywności zawodowej ludności. BAEL jest podstawowym źródłem danych do wskaźników strukturalnych z zakresu rynku pracy, a także do porównań międzynarodowych. Zakres podmiotowy badania: gospodarstwa domowe oraz osoby w wieku 15 lat i więcej, będące członkami tych gospodarstw, zamieszkałe w 54,7 tys. mieszkań¹ wylosowanych do badania.

Pracujący w gospodarce narodowej – badanie umożliwia określenie liczby, dynamiki i zróżnicowania pracujących według rodzajów działalności, sektorów i form własności oraz ich przestrzennego rozmieszczenia. Zakres podmiotowy badania: podmioty prowadzące działalność gospodarczą oraz jednostki sfery budżetowej i samorządowej.

Źródło: Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 listopada 2010 r. w sprawie programu badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2011, Dz. U. z 2010 r., Nr 239, poz. 1594.

¹ podana wielkość próby dla kraju obowiązuje od 2010 r.; wcześniej badanie realizowane było na próbie nie przekraczającej 30 tys. mieszkań



Niemieccy pracodawcy czekają na Polaków

Obecną debatę na temat wyzwań i konsekwencji otwarcia rynku pracy dla Polaków przez Niemcy po 1 maja 2011 cechuje, zarówno w Polsce jak i w Niemczech, pewnego rodzaju schizofreniczne podejście.

Po stronie niemieckiej jest z jednej strony bardzo dużo oczekiwań związanych z ogromnym zapotrzebowaniem na siłę roboczą. Silna, niemiecka gospodarka w obliczu starzejącego się społeczeństwa musi odpowiednio reagować na rosnące niedobory w kadrze pracowniczej większości firm. Niemieckie prognozy mówią, że aby utrzymać wzrost gospodarczy który w ubiegłym roku osiągnął 3,5 proc PKB, potrzebnych jest 300-400 tys. rąk do pracy. Z drugiej strony obserwujemy jednakże sporo lęków przed nową falą imigracji oraz imigrantami akceptującymi najniższe stawki płac (poniżej płacy minimalnej) oraz wykorzystującymi dobrodziejstwa państwa opiekuńczego (system opieki społecznej).

Migracji wady i zalety

Debata w Polsce jest w obecnym okresie również inna niż miało to miejsce w 2004 roku. Z jednej strony oczywiste jest, że otwarcie rynków pracy stanowi pewną szansę dla regionów dotkniętych wzrostem stopy bezrobocia w ostatnim okresie, z drugiej strony strona Polska (również w ujęciu regionalnym)

zdaje sobie sprawę z negatywnych konsekwencji migracji takich jak drenaż siły roboczej, drenaż populacji (pogłębiające stagnację w regionach odpływu) czy też rozpad rodziny, które to czynniki (zważywszy na negatywne prognozy demograficzne dla Polski) będą mieć w długiej perspektywie niekorzystne skutki zarówno demograficzne jak i społeczno-ekonomiczne. Różne szacunki wskazują na możliwy odpływ ludności Polski do Niemiec rzędu 400 tys. – 600 tys. (a nawet 1 miliona osób) do końca 2012 roku. Należy pamiętać, że migracje zarobkowe to tak naprawdę początek, po nich następują migracje rodzinne, długookresowe i osiedleńcze (taki rodzaj migracji obserwujemy w tej chwili w przypadku wyjazdów do Wielkiej Brytanii).

Polska była i jest krajem intensywnej emigracji. Bardzo ważną rolę w odpływie z Polski odgrywały i nadal odgrywają Niemcy. Do 2004 roku Niemcy były największym krajem przyjmującym polskim migrantów, po 2004 roku spadły na drugą pozycję, ale mimo zamkniętego rynku pracy rokrocznie pracuje tam około 400 tysięcy Polaków najczęściej czasowo, sezonowo, w ramach samo zatrudnienia, w szarej strefie. Należy zwrócić uwagę, że po 2004 roku emigracja do Niemiec wzrosła znacznie. Rynek pracy jest więc dobrze rozpoznany, w Niemczech są rodziny i znajomi, a różnice płac dla niektórych grup zawodowych niezwykle duże. Niemcy to kraj sąsiedzki – bliskość geograficzna również jest więc czynnikiem sprzyjającym emigracji. Występując wspólnie czynniki te działają jak akcelerator procesów migracyjnych.

Te wszystkie czynniki wymienione zostały w wielu badaniach przez respondentów pochodzących w województwa pomorskiego. Możemy więc oczekiwać znacznego odpływu migracyjnego z tego regionu, rzędu 50 tys.-100 tys. osób.



Wyzwanie dla Pomorza

To niewątpliwie zagrożenie dla woj. pomorskiego, z którego, jak wynika z danych BAEL GUS ubytek mężczyzn w wyniku migracji po 2004 roku zarówno w miastach jak i na wsi stanowił od 3,0% do 4,4% całej populacji zaś ubytek kobiet (zarówno w regionach miejskich jak i wiejskich) oscylował wokół 2,0%-2,4% całej populacji.

Szansą dla województwa jest możliwość znalezienie pracy za granicą przez osoby bezrobotne (eksport bezrobocia) co doprowadzić może do niewielkiego spadku stopy bezrobocia najprawdopodobniej o 1,0-1,5 punktu procentowego w skali województwa.

Zagrożenie stanowi natomiast wyjazd bardzo młodych ludzi, którzy zdecydowali się jednocześnie kształcić i uczyć w ramach niemieckich propozycji dla uczniów gimnazjów, techników i szkół zawodowych.

Kolejnym zagrożeniem jest możliwość poszukiwania pracy w Niemczech przez osoby zatrudnione, które korzystając ze stosunkowej bliskości geograficznej zdecydowały się na wyższe zarobki w swoich (ale niekoniecznie) zawodach w Niemczech. Będzie to czynnik sprzyjający powstawaniu niedoborów na rynku pracy w województwie. Ten czynnik z kolei wpłynąć może na powstanie zjawiska rynku pracownika co wiązać się będzie z presją płacową w tych sektorach czy branżach, w których niedobory będą najdotkliwsze dla pracodawców.

Ważna rola EURES

Nie ma łatwych recept i rozwiązań związanych z obecną sytuacją dlatego też rolę systemu EURES powinno być monitorowanie zjawiska migracji do Niemiec i bieżące szacowanie skali możliwego drenażu siły roboczej i młodej populacji. Być może warto by rozważyć informowanie młodych ludzi szukających pracy zagranicą o możliwościach pracy w swoim zawodzie w innych regionach kraju – powinna więc istnieć również możliwość wykorzystania przez pracowników EURES krajowych baz danych.

Kolejną sprawą powinna dotyczyć aktywne włączenie się EURES w programy związane z mobilnością edukacyjną młodych ludzi, której celem będzie kontynuowanie nauki za granicą. Eures powinien również aktywnie wspierać i pomagać Polaków poszukującym możliwości pracy zagranicą, zwłaszcza bezrobotnych. Niezwykle ważną kwestią jest informacja. Eures powinien wyciągać wnioski z negatywnych doświadczeń Polaków oszukanych przez nieuczciwe firmy bądź pracodawców i prowadzić szeroką kampanię informującą o prawach polskich pracowników migrujących, punktach pierwszej pomocy, telefonach zaufania.

prof. dr hab. Krystyna Iglicka

Autorka jest ekonomistką i demografem społecznym. Profesor w Wyższej Szkole Handlu i Prawa im. R. Łazarskiego. Ekspert rządu polskiego ds. polityki migracyjnej. Była wykładowcą na kilku amerykańskich i europejskich uniwersytetach. W latach 1999-2000 stypendystka Fulbrighta na University of Pennsylvania. W latach 1996-1999 koordynator Polish Migration Project w School of Slavonic and East European Studies, University College London.



Praca za Odrą

Dwie instytucje przeprowadziły badania dotyczące skutków otwarcia niemieckiego rynku pracy po 1 maja 2011. Niezależnie od siebie analitycy BNP Paribas oraz eksperci Fundacji im. Friedricha Eberta uznali, że w okresie czterech lat wyjedzie 500 tys. Polaków do pracy w Niemczech.

W okresie od 2005 do 2009 wg. danych GUS wyemigrowało 2 mln Polaków początkowo głównie do Wielkiej Brytanii i Irlandii następnie do Holandii i Norwegii oraz pozostałych państw EOG. Takich wielkości nie przewidywała wcześniej żadna instytucja badawcza, dlatego obecne szacunki dotyczące skali migracji do Niemiec mogą zostać mocno zweryfikowane przez rzeczywistość.

Na sezon i na stałe

Niemiecki rynek pracy jest atrakcyjny dla mieszkańców Pomorza zarówno dla osób zainteresowanych podjęciem pracy sezonowej jak i osób zamierzających wyemigrować na dłuższy okres czy osiedlić się na terenie Niemiec na stałe. Czynnikiem, który może mieć duży wpływ na skalę migracji jest dotychczasowa wysoka mobilność mieszkańców Pomorza, którzy bardzo chętnie podejmują prace sezonowe w Niemczech. Przez ostatnie kilkanaście lat średnio około 10-14 tys. mieszkańców Pomorza, co roku podejmowało zatrudnienie głównie w rolnictwie, rzadziej w hotelarstwie, gastronomii oraz jako pomoc osób starszych. W ostatnim okresie odnotowujemy zwiększone zainteresowanie niemieckimi ofertami pracy, klienci Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku pytają o możliwość podjęcia zatrudnienia na stanowiskach nie wymagających wysokich kwalifikacji zawodowych najczęściej w rolnictwie i w charakterze opiekunów osób starszych. Sondaż przeprowadzony przez WUP

w Gdańsku na początku 2011 roku wśród pomorskich agencji zatrudnienia potwierdza zwiększone zainteresowania niemieckimi ofertami pracy wśród klientów ich biur.

Najważniejszą przyczyną migracji pozostaje czynnik ekonomiczny, polskie płace są średnio czterokrotnie niższe od niemieckich. Niemieccy pracodawcy zgłaszają służbom zatrudnienia problem z pozyskaniem wykwalifikowanych pracowników, czego efektem jest zwiększona liczba ofert pracy niemieckich pracodawców w polskich urzędach pracy. Wielu Polaków powracających do kraju głównie z Wielkiej Brytanii i Irlandii jest zainteresowanych ponownym wyjazdem do pracy za granicę, osoby te posiadają doświadczenie zawodowe i obycie w środowisku wielokulturowym, są mobilne i zmotywowane do pracy wg. zachodnich standardów. Czy ww. czynniki sprzyjające migracjom Polaków do Niemiec spowodują ponowną wielką falę emigracji?

Stypendia dla młodzieży

Migracje po 1 maja 2011 roku do Niemiec będą miały głównie charakter sezonowy, ich skala może się zwiększyć, wielu Polaków skorzysta z możliwości „zalegalizowania” pracy wykonywanej dotychczas nielegalnie na terenie Niemiec. Najważniejszą barierą ograniczającą możliwość zatrudnienia jest niewystarczająca znajomość języka niemieckiego wśród Polaków. Nieznajomość j. niemieckiego stanowi przeszkodę w podjęciu zatrudnienia zarówno dla kandydatów do pracy sezonowej nie wymagającej wysokich kwalifikacji np. w rolnictwie, gastronomii, hotelarstwie opiece nad ludźmi starszymi jak i specjalistów – inżynierów, techników, informatyków, ponadto wynagrodzenie tych ostatnich nie odbiega znacząco od proponowanego przez niemieckich pracodawców.

Niemieckie instytucje szkoleniowe i uczelnie zawodowe fundując wysokie stypendia i zapewniając zakwaterowanie polskiej młodzieży zachęcają ją do podejmowania nauki zawodu w j. niemieckim, przez co zapewniają zabezpieczenie kadrowe zgodnie z rzeczywistym zapotrzebowaniem gospodarki i wymaganiami językowymi oraz kwalifikacjami oczekiwanymi przez niemieckich

pracodawców. Proces ten będzie narastał w kolejnych latach przy założeniu utrzymania wysokiego tempa wzrostu gospodarczego Niemiec.

Niższe bezrobocie na Pomorzu

Szacunki ekspertów rynku pracy 1 maja 2011 roku wskazują, że otwarcie niemieckiego rynku pracy może mieć wpływ na obniżenie poziomu stopy bezrobocia w woj. pomorskim o 1 do 1, 5 punktu procentowego w okresie jednego roku, a jednocześnie mogą nastąpić niedobory pracowników wykwalifikowanych np. w budownictwie i transporcie. Należy

jednak pamiętać, że wśród migrantów osoby bezrobotne stanowią najmniejszą grupę, dotychczas najbardziej mobilni byli młodzi ludzie absolwenci szkół i uczelni wyższych, którzy mieli trudności z wejściem na rynek pracy. Podstawowa lub komunikatywna znajomość języków obcych, głównie j. angielskiego dawała im szansę na podjęcie zatrudnienia za granicą jednak najczęściej poniżej swoich kwalifikacji zawodowych. Niemiecki rynek pracy stwarza szansę dla osób posiadających kompetencje poparte dużym doświadczeniem zawodowym, nierzadko pracujących wcześniej za granicą również nielegalnie w Niemczech.

Paweł Bardón
Wydział Pośrednictwa Pracy

Źródła:

Materiał z konferencji nt. Niemiecki rynek pracy po 1 maja 2011 roku, Ambasada RP w Berlinie

Raport nt. skutków otwarcia niemieckiego rynku pracy dla woj. pomorskiego na zlecenie WUP w Gdańsku, prof. K. Iglicka

Opinia M. Duszczyka z Ośrodka Badań nad Migracjami UW, Gazeta Wyborcza, 1.10.2010

L. Merson, Otwarcie niemieckiego rynku pracy – mniej mitologii więcej konkretów, www.bezrobocie.org, 16.03.2011

Kto wyjedzie do Niemiec?

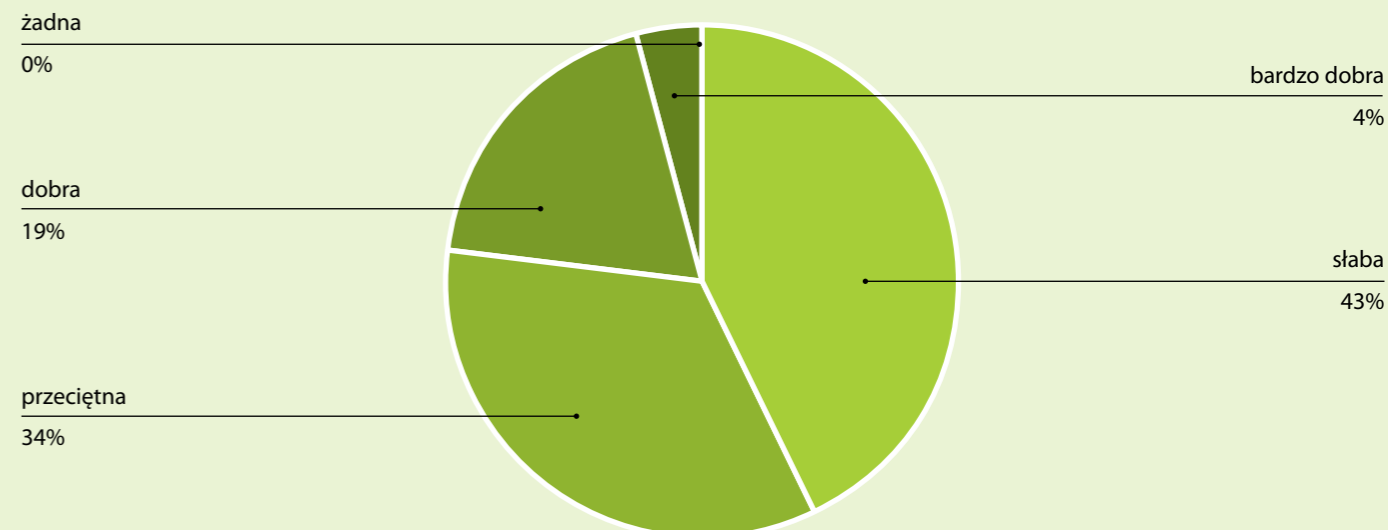
Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP przeprowadziło w okresie od 20 grudnia 2010 roku do 10 lutego 2011 roku. badanie dotyczące zainteresowania podjęciem pracy za granicą w związku z otwarciem od maja 2011 roku rynku pracy w Niemczech. Anonimowym badaniem przeprowadzonym w różnych miejscowościach województwa pomorskiego objęto klientów Młodzieżowych Biur Pracy i Punktów Pośrednictwa Pracy oraz uczestników zajęć prowadzonych przez Młodzieżowe Centra Kariery, Mobilne Centra Informacji Zawodowej i Kluby Pracy. W badaniu uczestniczyło łącznie 788 osób, w tym 465 mężczyzn (59,01 proc.) i 323 kobiety (40,99 proc.). W grupie wiekowej od 18 do 24 lat - 471 osób, od 25 do 39 lat – 232 osoby, 40 lat i więcej – 85 osób. Największą grupę badanych stanowili Pomorzanie z wykształceniem gimnazjalnym – 224 osoby, najmniejszą z wyższym – 19 osób.

Największą grupę wśród respondentów stanowili uczniowie i studenci – 357 (45 proc.), osoby bezrobotne 303 (38 proc), pracujące 114 (15 proc) oraz emeryci i renciści – 14 (2 proc). Spośród 788 respondentów 504 osoby (63,9%) rozważały wyjazd do pracy za granicę, z czego 443 osoby (87,9%) uważają, że praca na terenie Niemiec jest atrakcyjna. Jako powód ewentualnego wyjazdu do pracy za granicę podawano najczęściej: poprawienie sytuacji materialnej (ponad 42 proc. osób badanych), brak szansy na podobny zarobek w Polsce, fakt, że pracodawcy za granicą bardziej doceniają pracownika i brak możliwości znalezienia pracy w Polsce. Branże w których respondenci gotowi by byli podjąć zatrudnienie to: hotelarstwo i gastronomia, rolnictwo, pomoc domowa, opieka, budownictwo, usługi motoryzacyjne, przemysł stoczniowy, stolarstwo i prace fizyczne. Procentowo największą „gotowość” na wyjazd za granicę do pracy zgłaszali respondenci z powiatu malborskiego, gdańskiego i sztumskiego (powyżej 80%), a najmniejszą z powiatu nowodworskiego (35,2%).

Jedną z barier może być brak znajomości języka niemieckiego. Spośród 504 osób rozważających wyjazd do pracy w Niemczech tylko 58 osób ocenia swoją znajomość języka niemieckiego na poziomie bardzo dobrym lub dobrym (11,5%).

Opracowanie: Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Gdańsku

Deklarowana przez respondentów znajomość języka niemieckiego w ujęciu procentowym przedstawia się następująco:





Zanim wyjedziesz

Okres wakacyjny to czas wyjazdów za granicę nie tylko na wypoczynek, ale również w celach zarobkowych. Często osoby poszukujące zagranicznych ofert pracy korzystają z usług pośrednictwa pracy oferowanego przez agencje zatrudnienia. Należy jednak pamiętać, że nie wszystkie agencje działają zgodnie z prawem i oferują legalną pracę. Najczęściej nieuczciwi pośrednicy mają wysokimi zarobkami, a ich propozycje można znaleźć w Internecie. Poszukując pracy trzeba więc pamiętać o kilku bardzo ważnych zasadach bezpieczeństwa.

Podmiot świadczący usługi na terenie Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego, pracy tymczasowej musi być wpisany do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia – Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia i posiadać certyfikat. Certyfikaty wydają wojewódzkie urzędy pracy, które prowadzą sprawy związane z rejestrem agencji zatrudnienia w imieniu marszałków województw w oparciu o stosowne pełnomocnictwa wydane na podstawie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Przedsiębiorcy zagraniczni, przed rozpoczęciem działalności w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego, pracy tymczasowej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej składają marszałkowi województwa właściwemu dla miejsca świadczenia usług zawiadomienie, zawierające następujące dane: nazwę państwa pochodzenia przedsiębiorcy; oznaczenie przedsiębiorcy oraz jego siedzibę; przybliżone miejsce i termin wykonywania usług oraz rodzaj świadczonych usług na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Osoby poszukujące pracy za granicą za pośrednictwem agencji zatrudnienia mogą dokonać weryfikacji, czy dana agencja jest wpisana do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia. W tym celu należy odwiedzić stronę internetową www.kraz.praca.gov.pl, a następnie poszukać agencji po nazwie, nr NIP lub nr wpisu do rejestru (nr certyfikatu). Jest tam również opcja wyboru województwa. W ten sposób można stwierdzić czy agencja zatrudnienia działa legalnie.



Kolejnym krokiem jest dokładne sprawdzenie przez osobę poszukującą pracy za granicą zapisów proponowanej przez agencję umowy pośrednictwa. Zgodnie z art. 85 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy umowa taka powinna zawierać następujące elementy: pracodawcę zagranicznego; okres zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej; rodzaj oraz warunki pracy i wynagrodzenia, a także przysługujące osobie kierowanej do pracy świadczenia socjalne; warunki ubezpieczenia społecznego oraz od następstw nieszczęśliwych wypadków i chorób tropikalnych; obowiązki i uprawnienia osoby kierowanej do pracy oraz agencji zatrudnienia; zakres odpowiedzialności cywilnej stron w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania umowy zawartej między agencją zatrudnienia a osobą kierowaną, w tym stronę pokrywającą koszty dojazdu i powrotu osoby skierowanej do pracy w przypadku niewywiązania się pracodawcy zagranicznego z warunków umowy oraz tryb dochodzenia związanych z tym roszczeń; kwoty należne agencji zatrudnienia z tytułu faktycznie poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicą (poniesione na dojazd i powrót osoby skierowanej, wydanie wiza badania lekarskie, tłumaczenia dokumentów); informację o trybie i warunkach dopuszczania cudzoziemców do rynku pracy w państwie wykonywania pracy; inne zobowiązania stron.

Marcin Dobrzyniecki
Wydział Pośrednictwa Pracy

Za co agencje zatrudnienia nie mogą pobierać opłat?

Agencje zatrudnienia nie mogą pobierać wynagrodzenia za swoje pośrednictwo, chyba że praca ma być świadczona za granicą u pracodawców zagranicznych. W takiej sytuacji należy wskazać w umowie kwotę, jaka będzie się należała agencji z tytułu faktycznie poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicą. Zgodnie z art. 85 ust. 2 pkt 7 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy mowa tu o kosztach poniesionych na dojazd i powrót osoby skierowanej, wydanie wiza badania lekarskie, tłumaczenia dokumentów. Każdy wyjazd w celu zarobkowym kosztuje nas немало stresu. Powinniśmy zatem zadbać o to, aby tam na miejscu, a także po powrocie, nie mieć go jeszcze więcej. Dlatego też, zanim podejmiemy decyzję o wyjeździe do pracy, sprawdźmy dokładnie agencję zatrudnienia, z usług której chcemy skorzystać. Poddajmy również szczegółowej analizie ofertę pracy.



Odnaleźć siebie po opuszczeniu więzienia

Więzienna przeszłość kandydata do pracy często budzi niechęć u pracodawcy. Dodatkowo brak odpowiednich kwalifikacji, wiedzy i doświadczenia zawodowego przesądza o jego losie. Areszt Śledczy w Słupsku przy współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku prowadzi warsztaty dla osadzonych, które mają im pomóc odnaleźć siebie w społeczeństwie i na rynku pracy.

Zajęcia aktywizacyjne dla osadzonych w Oddziale Zewnętrznym w Ustce Aresztu Śledczego w Słupsku realizowane są w ramach projektów: „Cykl szkoleniowo-aktywizacyjny służący podniesieniu kwalifikacji zawodowych osób pozbawionych wolności oraz przygotowaniu ich do powrotu na rynek pracy po zakończeniu odbywania kary pozbawienia wolności” oraz „Aktywizacja społeczno zawodowa skazanych niepełnosprawnych oraz osób skazanych na karę pozbawienia wolności na podstawie art. 209 § 1 i art. 207 § 1 Kodeksu karnego”. Oba projekty współfinansowane są ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Dają osobom skazanym możliwość zdobycia między innymi nowych kwalifikacji na kursach zawodowych przygotowujących do pracy jako malarz lub stolarz meblowy oraz nabycia umiejętności efektywnego szukania pracy w sposób odpowiadający ich potrzebom oraz w sposób adekwatny do aktualnych potrzeb rynku pracy.

Szkolenia zawodowe poprzedzone są zajęciami aktywizacyjnymi prowadzonymi przez doradców zawodowych słupeckiego Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku w ramach porozumienia podpisanego pomiędzy Aresztem Śledczym w Słupsku, a WUP w Gdańsku. W lutym br. odbyły się dwie edycje zajęć, po trzy dni każda. Uczestnicy pierwszej grupy to dwunastu mężczyzn w wieku ok. 25 lat, druga grupa to sześciu osadzonych powyżej 40 roku życia. Uczestnicy zajęć nie od razu okazali potrzebę rozmowy na temat postaw, zdobywania szczególnych umiejętności w zakresie poszukiwania pracy, gdyż jak twierdzili „zawsze jakoś dawali sobie radę”. Oprócz tego trwali w przekonaniu, że najważniejsze jest znać się na „fachu”. W efekcie w pierwszych godzinach spotkania z doradcą zawodowym dało się wyczuć ogromny dystans i zdziwienie co ma wspólnego



poznawanie swojego potencjału, czy określanie własnych umiejętności z kursem zawodowym przygotowującym do wykonywania zawodu malarza czy stolarza. Opór przed współpracą na zajęciach aktywizacyjnych to często wynik przeświadczenia większości osadzonych o braku możliwości pozytywnych rozwiązań ich trudnej sytuacji życiowej.

Barierą były także treści proponowanych zajęć, które były odebrane jako odgórne założenie o posiadanych przez nich deficytach. Ważną wartością w środowisku więziennym jest to, aby w żadnym stopniu nie przyznawać się do jakichkolwiek słabości czy niedoskonałości. Uczestnicy odpierając treści zajęć bronili w ten sposób swojego wizerunku osoby, która nie potrzebuje od nikogo pomocy. Część osadzonych była przeświadczona o tym, że ich kryminalna droga życia jest jedyną słuszną i w efekcie prędzej, czy później powrócą za kraty. W rezultacie powstały dwa środowiska - jedno przekonane że: „jestem jaki jestem”, drugie: „pobył za kratkami przekreśla moje szanse”. W obu przypadkach rzeczywistym, aczkolwiek nieuświadomionym problemem jest brak gotowości na zmianę. - Praca nad własną motywacją do zmiany i droga do podjęcia decyzji o zmianie wymaga długofalowego działania, poprzez spotkania indywidualne i grupowe o charakterze resocjalizacyjno - terapeutycznym. Zagadnienia poruszane na zajęciach aktywizacyjnych w przedstawionym powyżej przypadku mogły stanowić jedynie źródło inspiracji i refleksji nad poczuciem wpływu na własne życie. W celu wspierania motywujących przekonań o możliwościach dokonywania zmiany, potrzebne jest ciągle zaangażowanie i wsparcie szerokiego środowiska wychowawców, terapeutów, osób bliskich oraz pracodawców - podsumowuje Urszula Szukała, kierownik słupeckiego oddziału Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku.

Analiza poszczególnych przypadków i konstruktywne wnioski mogą w przyszłości zaowocować rozszerzeniem banku dobrych praktyk w zakresie form wsparcia, ze szczególnym uwzględnieniem indywidualnych problemów i potrzeb uczestników.

Paweł Wierchowski
Doradca zawodowy i psycholog CliPKZ w Słupsku



Michał Bruski, wicedyrektor ds. rynku pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku

Celem spotkań z doradcą zawodowym jest przygotowanie więźniów do poruszania się na rynku pracy po odbyciu kary, rozwój umiejętności w zakresie poszukiwania pracy, tworzenia dokumentów aplikacyjnych, przygotowania do rozmowy rekrutacyjnej oraz kształtowania preferowanych postaw społecznych na rynku pracy. Przeprowadzone zajęcia obejmowały zarówno treści związane z poszukiwaniem pracy i radzeniem sobie na rynku pracy, jak i treści związane z przekształcaniem negatywnych postaw wobec zmiany. Jednocześnie warsztaty stwarzają możliwość dokładniejszego przyjrzenia się oczekiwaniom uczestników, tak by zdobyte doświadczenie wykorzystać do tworzenia przez doradców zawodowych najefektywniejszych form wsparcia dla osób osadzonych.



Ewaluacja w administracji publicznej

Ostatnie dziesięciolecie można nazwać czasem „boomu” badań ewaluacyjnych. Przyczyn tego zjawiska można upatrywać w obserwowanej w wielu krajach tendencji do decentralizacji zarządzania środkami publicznymi oraz w konieczności poprawy jakości zarządzania, także w sektorze publicznym. Rosnąca popularność badań ewaluacyjnych, również w polskiej administracji, związana jest przede wszystkim z obsługą funduszy strukturalnych Unii Europejskiej, a konkretnie z wymogiem przeprowadzania ewaluacji wszystkich programów finansowanych ze środków UE.

Obecnie ważne jest, aby badania ewaluacyjne wykorzystywane były również do analizy szerokiej gamy programów, projektów, a nawet polityk, nie związanych z polityką strukturalną Unii.

Dostarczyć rzetelne informacje

Jaka jest zatem rola, funkcja i zadanie ewaluacji? Najważniejszym jej zadaniem jest dostarczanie rzetelnych i przydatnych informacji o obiekcie badania wspierając w ten sposób proces decyzyjny oraz współdziałanie wszystkich partnerów zaangażowanych w realizację projektu.

Ewaluacja w administracji jest najczęściej rozumiana jako badanie zorientowane na ocenę polityk i programów podejmowanych przez władze publiczne pod kątem osiągniętych wyników, które może być wykorzystywane przez decydentów na różnych poziomach zarządzania do weryfikowania efektywności działania sektora publicznego. Miarą dobrze przeprowadzonej ewaluacji powinien być przede wszystkim jej pozytywny wpływ na badany program (projekt, przedsięwzięcie). Ewaluacja niewątpliwie przynosi szereg trudno mierzalnych efektów o charakterze „miękkim”, takich jak zintegrowanie grup zainteresowanych programem, budowanie więzi, wzmacnianie partnerstwa i polepszenie przepływu komunikacji pomiędzy grupami odpowiedzialnymi za jego realizację. Skutkiem ewaluacji powinny być jednak przede wszystkim istotne decyzje o charakterze finansowym czy organizacyjnym. Wyniki badania o charakterze ewaluacyjnym powinny być postrzegane, jako zbiór użytecznych informacji wskazujących jakie działania należałoby podjąć w celu ulepszenia programów realizowanych przez władze publiczne, a nie jako narzędzia kontroli podejmowanych działań. Ewaluatorzy oprócz wskazania błędów i nieprawidłowości związanych z danym programem i wpływu tych nieprawidłowości na ogólną jego efektywność, rekomendują także konkretne działania pozwalające na lepsze wykorzystanie środków w podobnych programach, które mogą zostać wdrożone w przyszłości. Ewaluacja jest zatem narzędziem, które powinno być wykorzystywane przez władze publiczne przy kształtowaniu polityki w danym sektorze poprzez m.in. wpływ na decyzje o uruchomieniu nowych programów lub zawieszeniu tych już realizowanych. Ewaluacja może przyczynić się do tego, że podejmowanie decyzji będzie prostsze, bo poparte danymi, racjonalne, „naukowo” ugruntowane i chociaż nie skutkuje od razu sprawnym rozwiązywaniem konkretnych problemów to pozwala na wydawanie samodzielnych osądów opartych na wynikach analiz badaczy. Niezbędnym warunkiem efektywnej ewaluacji jest niepodważalne zaufanie do jej wyników. Ważna jest zatem promocja badań ewaluacyjnych w polskiej administracji, jako działań zwiększających efektywność, przejrzystość i etyczność zarządzania w tym sektorze.

WUP w Gdańsku a ewaluacja

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku dostrzega ważną rolę ewaluacji zarówno w realizacji programów na rzecz aktywizacji

osób bezrobotnych finansowanych ze środków Unii Europejskiej, jak i ze środków krajowych tj. Funduszu Pracy. W przypadku środków FP niezmiernie ważne jest, aby wykorzystać je w sposób możliwie najbardziej efektywny, szczególnie w sytuacji znacznego ich ograniczenia, a badania ewaluacyjne mogą być w tym bardzo pomocne.

W latach 2009-2010 Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku zrealizował dwa badania ewaluacyjne.

Jedno z nich, realizowane w 2009 roku, miało na celu ocenę efektywności instrumentu aktywnej polityki rynku pracy, jakim jest przyznanie jednorazowo osobom bezrobotnym środków na podjęcie działalności gospodarczej w województwie pomorskim. Podjęcie badań wynikało zarówno z potrzeb informacyjnych powiatowych urzędów pracy, jak i Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, wobec przeznaczania dużych środków na aktywizację osób bezrobotnych w tej formie, w minionych latach.

Drugie, którego realizacja zakończyła się w roku ubiegłym, dotyczyło oceny formy wsparcia udzielanego osobom bezrobotnym i pozostającym bez zatrudnienia, jaką jest Indywidualny Plan Działania, w projektach realizowanych w ramach Działania 6.1 PO KL.

Raporty z badań oprócz wyników badania zawierają również wypracowane na ich podstawie rekomendacje prezentujące propozycje rozwiązań systemowych, prawnych i organizacyjnych, które mają przyczynić się poprawy jakości i efektywności badanych form wsparcia osób bezrobotnych. Rekomendacje na etapie ich tworzenia poddane były szerokiemu procesowi konsultowania m.in. z przyszłymi ich adresatami, w celu zwiększenia ich użyteczności. Praktyką stało się, że raporty z badania, w ramach upowszechniania ich wyników, przesyłane są do wszystkich interesariuszy przeprowadzonej ewaluacji, a także prezentowane na licznych spotkaniach, seminariach informacyjnych i konferencjach.

Ewa Ostrogórska
Zespół Planowania i Ewaluacji

Źródła:

Turowski Bohdan, Zawicki Marcin, Funkcje, etapy, metody i narzędzia ewaluacji, w: Ewaluacja funduszy strukturalnych-perspektywa regionalna, red. Stanisław Mazur, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej, Kraków 2007 r.

Ekiert Katarzyna, Ewaluacja w administracji publicznej: funkcje, standardy i warunki stosowania, Rządowe Centrum Studiów Strategicznych, Warszawa 2004 r.

Ewaluacja w definicji

W literaturze przedmiotu można znaleźć wiele definicji tego pojęcia. Najkrócej i najszerzej ujmując ewaluacja (ocena) oznacza oszacowanie/określenie wartości czegoś. W ostatnim czasie dynamicznie zwiększyła się ilość literatury poruszającej nie tylko praktyczne, ale także ściśle teoretyczne aspekty badań ewaluacyjnych. Pośród sporów o definicję zjawiska powstała metodologia badań ewaluacyjnych, zestaw kryteriów oceny w odniesieniu do badanych programów, a także standardy etyczne pracy ewaluatorów.

Według Komisji Europejskiej ewaluacja to „ocena interwencji publicznej pod kątem jej rezultatów, oddziaływania oraz potrzeb, które ma spełniać/miała zaspokoić” (European Commission, Focus on Results: Strengthening Evaluation of Commission Activities, SEC2000/1051, European Commission 2000.)

Jedną z powszechnie uznawanych i najpełniej opisujących definicji jest przyjęta przez Komitet Pomocy Rozwojowej (DAC – Development Assistance Committee) Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (Organization for Economic Cooperation and Development – OECD, która mówi, że: Ewaluacja to systematyczna i obiektywna ocena trwającego lub zakończonego projektu, programu lub polityki – ich zaplanowania, wdrożenia i rezultatów. Celem ewaluacji jest określenie adekwatności i stopnia osiągnięcia celów, efektywności, skuteczności, wpływu i trwałości. Ewaluacja powinna dostarczać wiarygodnych i przydatnych informacji pozwalając na wykorzystanie zdobytych w ten sposób wniosków w procesie podejmowania decyzji – zarówno przez odbiorców, jak i dawców interwencji. Jest systematyczną i możliwie jak najbardziej obiektywną oceną planowanej, trwającej lub zakończonej interwencji. (za: Bohdan Turowski, Marcin Zawicki, 2007).





for Agnieszka Katka

Twórcza zmiana relacji doradcy z klientem

Każdy człowiek odbiera świat za pomocą pięciu zmysłów: wzroku, słuchu, dotyku, zapachu, smaku. Bodźców, które do nas docierają ze świata zewnętrznego jest tak wiele, że musimy filtrować odbierane informacje, by je porządkować i rozumieć. Oznacza to, że jedne informacje ignorujemy, drugie upraszczamy, a innym nadajemy specyficzne dla naszego rozumienia świata znaczenie. NLP, czyli neurolingwistyczne programowanie pozwala nam uczyć się świadomego kontaktu z rzeczywistością – taką, jaką ona jest, czyli względną.

Nasze postrzeganie świata jest zawsze subiektywne. Widać to na przykładzie spotkania doradcy zawodowego z osobą poszukującą pracy. Rozmowa toczy się w tym samym miejscu i czasie, ale każda ze stron odbiera ją inaczej.

Relacja klienta: „Przyszedłem po konkretną pomoc, a on mi się tu wymądrza – tyle to ja też wiedziałem. Puste gadanie. Ja teraz nie mam ani siły, ani czasu się zmieniać i dostosowywać do praw rządzących rynkiem, czy szkolić się albo przebranżawiać. Chcę pracować, potrzebuję pieniędzy na życie. Ten doradca w ogóle nie pomógł, nie rozumiał po co przyszedłem.”

Relacja doradcy: „Klient w ogóle nie słuchał moich argumentów, nie był zainteresowany współpracą. Poświęciłem mu mnóstwo czasu i energii, ale nie rozumiał, że to on musi zmienić podejście do sprawy. Nie potrafił albo nie chciał skorzystać z pomocy, jaką mu oferowałem.”

Każdy przepuścił tę sytuację przez swój indywidualny filtr.

Relacja doradca – klient ma z góry określoną hierarchię – ktoś, kto zwraca się o pomoc i ktoś, kto tej pomocy udziela. Wchodzenie w rolę, utożsamianie się z nią jest dużą pokusą, bo za rolę chowamy siebie jak za maską. Tutaj również w grę wchodzi zniekształcanie rzeczywistości przez nasz umysł – jestem teraz doradcą, więc muszę zachować się jak ten, który doradza. Zarówno klient, jak i doradca za maską chowają swoje prawdziwe odczucia i wypowiadają słowa, kwestie, które „powinno się” w tej sytuacji wypowiadać. Pamiętajmy, że zaledwie 7 procent informacji do drugiej osoby przekazujemy za pomocą słów. Pozostała część informacji przedostaje się za pomocą naszych gestów, mimiki twarzy, postawy ciała, tonu głosu. I właśnie tą pozawerbalną drogą przekazujemy nieświadomie te wszystkie informacje, które sprawiają, że relacja jest udana bądź nie, że osiągamy porozumienie z klientem bądź nie. Żeby zmienić ten przekaz potrzebujemy innego impulsu z wewnątrz, który przekłada się na komunikat niewerbalny. Co jest tym pierwszym impulsem, który uruchamia maszynę? Nasze myśli, nasz umysł. To na tym poziomie, a nie na poziomie zachowań rozpoczyna się głęboka i trwała zmiana. Nasze myśli tworzą naszą rzeczywistość, a nie odwrotnie. Jeżeli chcesz, by klienci lepiej z tobą współpracowali zastanów się, jakie twoje myśli, przekonania sprawiają, że klienci chętniej z tobą nawiązują kontakt i ci zaufają. Dopiero, kiedy przestaniesz im udowadniać jak bardzo potrzebują się zmienić a zaczniesz po prostu z nimi rozmawiać znajdziesz porozumienie. Wydobądź z siebie autentyczną ciekawość na temat tego, czego chce od ciebie klient, czym jest dla niego praca itd. Niektórzy przychodzą do Was tylko po to, by udowodnić sobie i innym, że i tak pracy nie znajdują. Bo tak naprawdę wolą być np. dobrą babcią, która spędza czas z wnukami albo jakąś młodą osobą potrzebuje więcej czasu, by czytać i rozwijać swoją prawdziwą pasję i wówczas ruszyć ze swoim własnym pomysłem, być może otworzyć firmę. Pamiętaj o tym i nie traktuj niechęci do zmiany tej osoby jako swojej porażki. Znajdź pozytywną intencję, jaka kryje się za zachowaniem tej osoby i oddaj jej odpowiedzialność za tą decyzję.

**Izabela Peplińska-Konop
Praktyk i Mistrz NLP
Pracownia Twórczych Zmian, Gdańsk**



for Patrycja Kaliszewska

Aktywne nie tylko wiosną

Wiosna wyzwala energię do podejmowania nowych działań i dokonywania zmian w życiu zawodowym i osobistym. Stąd pomysł Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Słupsku, aby w marcu szczególną uwagę poświęcić kobietom i z myślą o ich potrzebach zorganizować Tydzień Kobiet Aktywnych. Oferta zajęć i warsztatów przygotowywana w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej koncentruje się głównie na potrzebach grup osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Jedną z tych grup stanowią kobiety, które często muszą pogodzić życie rodzinne z zawodowym.

Wstęp tylko dla pań

Okresy długiego bezrobocia, lub nieaktywności zawodowej związanej z urodzeniem i wychowywaniem dzieci stanowią często dużą barierę w powrocie na rynek pracy. W marcu tradycyjnie dużo uwagi poświęca się kobietom i właśnie w tym czasie Pomorzanki mogły skorzystać z adresowanej specjalnie do nich oferty

zajęć w ramach Tygodnia Kobiet Aktywnych. Każda z pań, bez względu na wiek, mogła znaleźć w programie coś interesującego. Pomorzanki ze Słupska i okolic chętnie brały udział w warsztatach przygotowujących do efektywnego poszukiwania pracy, uczyły się autoprezentacji i panowania nad stresem towarzyszącym spotkaniu z pracodawcą. Mogły też zidentyfikować swoje mocne i słabe strony w symulowanej rozmowie kwalifikacyjnej z użyciem kamery, uzyskując jednocześnie ważne wskazówki i porady specjalisty. Podczas innych zajęć miały możliwość dowiedzieć się, że czasem zarządzać nie można, ale na pewno można lepiej zarządzać samym sobą w czasie. Rozmawiały o tym jak ważne jest stawianie sobie celów, jak należy dążyć do ich realizacji, jak zwalczać złe nawyki oraz ustalać priorytety. Szczególnym zainteresowaniem cieszyły się indywidualne porady u doradców zawodowych ze słupskiego Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, a na projekcji filmów i reportaży w ramach „Kobiecej Filmoteki” o kobietach, które założyły działalność gospodarczą uczestnicząc w projekcie „Jak dobrze być przedsiębiorczą kobietą” brakowało miejsc na sali.

Kobiece opowieści

Spotkania dla kobiet stają się inspiracją do podejmowania nowych wyzwań zawodowych i rozwoju osobistego. W miłej atmosferze i z dużą dawką humoru zaprezentowany został temat nawiązujący do jednej z polityk horyzontalnych w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki, tj. równości szans kobiet i mężczyzn. Szczególnym akcentem prelekcji była obecność i wystąpienie gościa specjalnego pani Swietłany Karimowej, repatriantki z Taszkientu, która w 2008 roku wraz z rodziną osiedliła się w naszym mieście. Barwna opowieść Pani Swietłany wzbogacona zdjęciami pozwoliła poznać tradycję, obyczaje i miejsce kobiet w społeczeństwie w Uzbekistanie. Dzięki temu panie mogły dowiedzieć się o różnicach w zakresie równości szans nie tylko pomiędzy krajami Unii, ale też w innym, odległym kraju.

**Urszula Szukała
Oddział Zamiejskowy w Słupsku**



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

www.wup.gdansk.pl

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

Redakcja:
Zespół Komunikacji Społecznej
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku
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

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

Egzemplarz bezpłatny.
Nakład 2500 sztuk.

Wydanie zamknięto 13 kwietnia 2011

Projekt graficzny i skład:
Art Design Maciej Błachowski

Fotografie:
Maciej Błachowski, Archiwum WUP w Gdańsku,
Shutterstock, Krzysztof Mania, Stock.XCHNG

Na okładce:
Edyta Chudzik