



Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

www.pokl.up.podlasie.pl

www.up.podlasie.pl

BIULETYN

Egzemplarz bezpłatny

Nr 4/2012



Człowiek
- najlepsza inwestycja



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Szanowni Czytelnicy!

*zbliżają się Święta Bożego Narodzenia.
Życzymy, aby były one dla Państwa czasem niezwykłym,
pełnym wspaniałych wrażeń i wspomnień,
czasem radosnym - spędzonym w ciepłej, rodzinnej atmosferze.
A nadchodzący 2013 rok niech niesie nadzieję
i obfituje w ciekawe wyzwania oraz sukcesy osobiste i zawodowe.*

*Dyrekcja i pracownicy
Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Białymstoku*

Ustawiczne kształcenie w pracy doradcy zawodowego – szansa czy obowiązek?

Monika Surawska

Doradca zawodowy I stopnia, psycholog CliPKZ w Łomży

Rozwój zawodowy jest jednym z wymogów pracy doradcy zawodowego zatrudnionego w urzędzie pracy, (co wynika m.in. z ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, regulaminu przeprowadzania okresowej oceny pracownika, rozporządzenia dotyczącego wynagradzania pracowników samorządowych, rozporządzenia dotyczącego dodatków do wynagrodzenia, czy rozporządzenia z dnia 20.10.2004 r. w sprawie trybu nadawania licencji zawodowych pośrednika pracy i doradcy zawodowego). Ustawiczne kształcenie się, podnoszenie kwalifikacji jest niezbędne dla efektywnego wspomaganie, doradzania i wpływania na rozwój zawodowy innych ludzi. Doradca zawodowy musi znać i umieć posługiwać się konkretnymi metodami i narzędziami oraz stale weryfikować tę wiedzę na zmieniającym się rynku pracy. Samorozwój powinien być jednak przede wszystkim jednym z głównych celów samego doradcy. Satysfakcja z własnej pracy, dbanie o rozwój osobisty niewątpliwie wpływa na jakość wsparcia oferowanego innym przy planowaniu ich ścieżki kariery.

Rozwój zawodowy to proces różnorodnych zmian oraz organizacji doświadczeń, wiedzy, kompetencji, umiejętności, który jest rezultatem wzajemnych oddziaływań człowieka i otaczającego go świata¹. Każdy rozwój, w tym samorozwój, a w nim samokształcenie jest procesem dynamicznym, długotrwałym i złożonym. W odniesieniu do kariery zawodowej mówimy wręcz o procesie, który trwa przez całe życie (w obowiązującym w ubiegłym wieku modelu społeczno-zawodowym uwzględniony był etap postzawodowy jako wycofanie się z pracy/przejsięcie na emeryturę)². Nie można zatem postawić trwałej

granicy pomiędzy kształceniem zawodowym, a rozwojem indywidualnym i społecznym. O powodzeniu rozwoju zawodowego decyduje jednocześnie wiele czynników, w tym własna rzetelność i wytrwałość przy realizacji celów³. Indywidualna ścieżka kariery czy samorozwój jest drogą, która powinna prowadzić do osiągnięcia profesjonalnej doskonałości i satysfakcji w sferze zawodowej, a także ściśle wiąże się z indywidualnymi potrzebami i aspiracjami jednostki oraz z celami i potrzebami organizacji, dla której pracuje⁴.

Rozwój doradcy zawodowego rozpoczyna się już w chwili podejmowania nauki - wyboru szkoły, gdyż jest związany, począwszy od rekrutacji na to stanowisko, ze specyficznymi wymogami względem doradcy, które wynikają z ustawy z dnia 21.11.2008 o pracownikach samorządowych oraz regulaminu naboru na wolne stanowiska urzędnicze. Niezbędnym wymogiem jest wykształcenie wyższe, ale preferuje się wykształcenie pedagogiczne, psychologiczne, socjologiczne (aczkolwiek praca doradcy zawodowego wymaga od jednostki wiedzy interdyscyplinarnej). W pracy doradcy zawodowego aktem prawnym, który w przeważającej mierze „wymusza” ustawiczne kształcenie jest ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Osiąganie kolejnych szczebli zawodowych, uzyskiwanie licencji od doradcy zawodowego - stażysty przez doradcę zawodowego, doradcę zawodowego I stopnia po doradcę zawodowego II stopnia, obwarowane jest nie tylko udokumentowanym stażem pracy na stanowisku poprzedzającym, ale także wykazaniem się odpowiednią ilością szkoleń, uczestnictwem w konferencjach, semina-

1. Kaja B. M., Psychologia wspomaganie rozwoju, GWP, Sopot 2010.

2. Breś A., Czynniki ważne przy planowaniu kariery zawodowej, www.metis.pl.

3. Czochara M., Współczesna rola i forma samokształcenia w doskonaleniu zawodowym pracowników socjalnych, www.biurokarier.asesor.pl

4. Materiały szkoleniowe Rozwój zawodowy pracownika, WUP Białystok, 1-2.10.2012 r., Goniądz.

riach. W przypadku doradcy zawodowego II stopnia dodatkowo wymagane jest również ukończenie studiów podyplomowych z poradnictwa zawodowego⁵. Wymogi te określa dodatkowo rozporządzenie z dnia 20.10.2004 r. w sprawie trybu nadawania licencji zawodowych pośrednika pracy i doradcy zawodowego. Ponadto zawarte w ustawie zadania doradcy, tj. udzielanie informacji o zawodach, rynku pracy, możliwościach szkolenia i kształcenia, czy udzielanie porad z wykorzystaniem standaryzowanych metod ułatwiających m.in. zmianę zawodu, wymagają od doradcy ciągłego doskonalenia się⁶. Ustawiczny rozwój, samokształcenie jest niezbędnym wymogiem pozytywnej oceny okresowej oraz otrzymania cokwartalnego dodatku funkcyjnego (zob. regulamin przeprowadzania okresowej oceny pracownika, rozporządzenie dotyczące wynagradzania pracowników samorządowych, rozporządzenie dotyczące dodatków do wynagrodzenia).

Doradca zawodowy musi ustawicznie kształcić się, aby dobrze wykonywać swoje zadania w pracy. Związane jest to z ciągłymi szkoleniami w zakresie metod (tj. Metoda Hiszpańska, Edukacyjna, Kurs Inspiracji), narzędzi pracy doradcy zawodowego (tj. Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych), ale także umiejętności miękkich, takich jak komunikacja, asertywne zachowania, radzenie sobie ze stresem, czy przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu. Doradca musi także posiadać szeroką wiedzę na temat działania innych służb i placówek publicznych i niepublicznych, a zatem powinien odbywać szkolenia w zakresie możliwości ich funkcjonowania (dot. m.in. ośrodków pomocy społecznej, policji, szkół, ośrodków leczenia uzależnień). Musi jednocześnie znać bardzo dobrze swój własny urząd pod kątem wszelkiego rodzaju regulaminów, polityki kadrowej, instrukcji kancelaryjnej, kodeksu etyki, ale także Kodeksu Postępowania Administracyjnego czy przepisów BHP. Zasadna jest również znajomość polityki szkoleniowej urzędu, co bezpośrednio wiąże się z możliwościami i wymaganiami dotyczącymi szkoleń pracowniczych. Doradca zawodowy powinien uczestniczyć w konferencjach i seminariach, w tym czynnie jako prelegent. Na rozwój zawodowy

wpływ mają także wszelkiego rodzaju publikacje w pismach, biuletynach lokalnych i krajowych. Ponadto znajomość obsługi komputera, a w tym programów do obsługi klientów, stosowanych w urzędach pracy, jest na stanowisku doradcy zawodowego niezbędna i wymaga ustawicznego doszkolenia. Z powyższym wiąże się również możliwość podejmowania różnego rodzaju e-szkoleń. Ważnym elementem w rozwoju doradców zawodowych są zagraniczne wymiany i staże doradców - doskonalenie umiejętności i wiedzy dzięki wymianie doświadczeń z doradcami z innych krajów Europy (doradcy z województwa podlaskiego mają zebrane doświadczenia m.in. z Holandii, Szwecji, Hiszpanii).

Rozwój zawodowy jest procesem bardzo złożonym i wymagającym przede wszystkim dużej aktywności własnej, zaangażowania w nabywanie wiedzy, kompetencji i umiejętności. Bez aktywności własnej proces nie przyniesie pozytywnych efektów, a wręcz oczekiwać można strat na wielu płaszczyznach funkcjonowania jednostki i organizacji. Warto podkreślić, iż ważna jest motywacja do samokształcenia, przy czym zależność ta wydaje się być obustronna, gdyż powiększanie kompetencji wpływa na wzrost motywacji do dalszego rozwoju i do pracy, zwykle z jednoczesnym wdrażaniem nowych metod i narzędzi, a więc z korzyścią dla urzędów pracy i ich klientów.

Kończąc, należy pamiętać, że m.in. zgodnie z hierarchią potrzeb Masłowa, samorealizacja jest na samym wierzchołku piramidy potrzeb człowieka. Jeśli doradca zawodowy jako pracownik nie będzie miał zaspokojonych potrzeb fizjologicznych (może lepiej materialnych, egzystencjalnych? jest to związane z odpowiednim, pozwalającym na godne funkcjonowanie wynagrodzeniem), potrzeb bezpieczeństwa (stabilności pracy), potrzeb akceptacji (prawidłowych, pozytywnych relacji ze współpracownikami i przełożonymi) oraz uznania (ze strony przełożonych, współpracowników i klientów), nie będzie dążył do samorealizacji i nie będzie zależało mu tym bardziej na efektywnej i wydajnej pracy na rzecz urzędu i społeczeństwa⁷.

5. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004, Art., 94.

6. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004, Art. 38.

7. Mietzel G., Wprowadzenie do psychologii, GWP, Gdańsk 2002.

„Juwel” znaczy klejnot

Urszula Dunaj

Inspektor wojewódzki

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku



Zdjęcia pochodzą z projektu „Juwel Berufserfahrung”

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku realizuje obecnie projekt pt. „Niemiecki system kształcenia i szkolenia zawodowego” w ramach programu „Uczenie się przez całe życie” Leonardo da Vinci. Projekt realizowany jest w partnerstwie z Regionaldirektion Berlin-Brandenburg z Niemiec. Celem głównym projektu jest wzrost wiedzy, umiejętności i kompetencji pracowników publicznych służb zatrudnienia w zakresie niemieckich rozwiązań efektywnego aktywizowania oraz realizowania kształcenia zawodowego i szkoleń osób poszukujących pracy, ze szczególnym uwzględnieniem osób po 50 roku życia, a także podniesienie jakości usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia. W ramach projektu w listopadzie br. odbyła się 7-dniowa wizyta studyjna 14 pracowników urzędów pracy (przedstawiciele PUP i WUP) w niemieckiej publicznej instytucji Regionaldirektion Berlin-Brandenburg.

Partner niemiecki zadbał o szczegółową prezentację swoich rozwiązań stworzonych na bazie doświadczeń zdobytych przez lata pracy z osobami bezrobotnymi. Przede wszystkim przedstawiono szczegółowo system organizacji agencji pracy w Niemczech, składający się z podmiotu nadrzędnego, czyli Federalnej Agencji Pracy (Bundesagentur für Arbeit - BfA) z siedzibą w Norymberdze oraz regionalnych agencji znajdujących się w stolicy każdego landu. Ponadto wskazano znaczne różnice w niemieckim systemie kształcenia uczniów (zarówno ogólnym jak i zawodowym). Oba te aspekty stanowiły podstawę do zrozumienia mechanizmów stosowanych przez pracowników niemieckich agencji zatrudnienia w pomocy swoim klientom.

W związku z celem wizyty ukierunkowanym na osoby po 50 roku życia, duży nacisk położono na prezentację rozwiązań stosowanych w celu aktywizacji zawodowej lub utrzymania aktywności na rynku pracy osób starszych. Na wstępie zaznaczono, iż nie ma jednoznacznej definicji osób starszych, jednak niemieckie prawo reguluje konkretne formy wsparcia dla osób po 50 roku życia, które są bezpośrednio skierowane zarówno do pracowników lub osób bezrobotnych, jak i przedsiębiorstw. Osoby zwolnione mogą liczyć na wydłużenie okresu otrzymywania zasiłku dla bezrobotnych od 50, 55 oraz 58 roku życia (odpowiednio do 15, 18 i 24 miesięcy). Natomiast, dla osób zagrożonych zwolnieniem

agencje pracy oferują zabezpieczenie wynagrodzeń starszych pracowników w przypadku gorzej opłacanych miejsc pracy. Również pracodawcy zatrudniający pracowników starszych mogą liczyć na wsparcie. BfA oferuje dopłaty do wynagrodzeń pracowników po 50 roku życia oraz dofinansowanie ich szkoleń tematycznie związanych z obecnym miejscem pracy. Ponadto pracodawcy mogą skorzystać z profesjonalnego doradztwa dla działów personalnych w zakresie polityki zarządzania wiekiem.



Delegacja przedstawicieli PUP i WUP przed budynkiem Agentur für Arbeit Berlin Süd

Nie bez znaczenia jest fakt organizowania licznych kampanii promocyjnych na temat dobrych praktyk współpracy pracodawców z osobami powyżej 50 roku życia. Przykładem może być zarówno przedsięwzięcie ogólnoniemieckie, zainicjowane przez BfA pod nazwą „Jestem-dobry. Rozpoznawać potencjały. Wykorzystywać szanse” („Ich-bin-gut. Potenziale erkennen. Chancen nutzen.”), jak i lokalna inicjatywa poczdamskiej agencji pracy „Cenne doświadczenie zawodowe” („Juwel Berufserfahrung”). Obie akcje zorientowane są na promowanie zalet pracowników w wieku starszym i tym samym zachęcanie pracodawców do utrzymywania ich w swoich firmach oraz zatrudniania nowych pracowników bez względu na wiek.

Nie tylko Federalna Agencja Pracy dostrzega problem aktywizacji zawodowej osób starszych. Również Federalne Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (Bundesministerium für Arbeit Und Soziales) stworzyło regionalny program

współpracy dla poprawy szans zawodowych osób starszych („Perspektive 50 plus – Beschäftigungspakte in den Regionen“). Obejmuje on nie tylko bezpośrednie wsparcie tych osób, ale też tworzenie regionalnych sieci współpracy oraz wypracowywanie innowacyjnych rozwiązań na rzecz przedmiotowej grupy docelowej.

Statystyki potwierdzają skuteczność ww. działań. Jako przykład można podać sytuację w samym mieście Poczdam, gdzie przeprowadzono kampanię promocyjną na rzecz aktywizacji osób starszych. Już rok po jej rozpoczęciu 20 000 osób z grupy 50-64 lata znalazło zatrudnienie. Lokalni pracodawcy dostrzegli korzyści płynące z zatrudniania osób starszych, co zaowocowało zwiększeniem aktywności zawodowej w tej grupie wiekowej.

Wynikiem zdobytej wiedzy będzie opracowanie informacji obejmującej identyfikację dobrych praktyk stosowanych przez niemieckie służby zatrudnienia w zakresie wsparcia osób poszukujących pracy i zatrudnionych, w tym szkolenia i kształcenia zawodowego osób bezrobotnych i poszukujących pracy ze szczególnym uwzględnieniem działań adresowanych do osób powyżej 50 roku życia oraz rekomendacje i wnioski dla regionalnego rynku pracy. Informacja zostanie wydana w wersji elektronicznej na płycie CD celem rozpowszechnienia wśród zainteresowanych instytucji.



Spotkanie dotyczące sytuacji osób po 50 roku życia na niemieckim rynku pracy w Regionaldirektion Bundesagentur für Arbeit Berlin-Brandenburg [źródło własne]

„OTK - UDAŁO SIĘ !!!”

Dobre Praktyki Urzędu Pracy w Zambrowie

Renata Krajewska, Bogusława Sztaba

Doradcy zawodowi I stopnia – PUP Zambrów



Każdy człowiek w pewnym okresie swojego życia staje przed wyborem dotyczącym swojej drogi zawodowej. Planując zawodową przyszłość, osoby poszukujące pracy kierują się często wysokością wynagrodzenia, prestiżem danej pracy, opiniami innych ludzi o tzw. dobrych zawodach. Często zapominają o dopasowaniu cech osobowości, indywidualnych predyspozycji do wykonywania danej pracy oraz o najważniejszym, czyli o kompetencjach. Kompetencje powstają w wyniku zintegrowania pewnej liczby umiejętności opanowanych na tyle sprawnie i świadomie, by osiągnąć możliwość swobodnego, mądrego, refleksyjnego i odpowiedzialnego podejmowania działań zawodowych. Kompetencja jest wyposażeniem osoby, jest umiejętnością wyższego rzędu. Być kompetentnym to nie tylko umieć coś zrobić, ale doskonale rozumieć, dobrze sobie z czymś radzić. Kompetencje nie są cechami stałymi, zmieniają się wraz z doświadczeniem oraz rozwojem zawodowym i życiowym człowieka. Planowanie swojej kariery rozpocząć trzeba przede wszystkim od poznania swoich kompetencji i zasobów, co pozwala na właściwy wybór drogi edukacyjnej i zawodowej. W dzisiejszych czasach należy w elastyczny sposób dostosować kompetencje kandydatów do potrzeb pracodawców. Warto więc poświęcić swój czas i energię, żeby poznać samego siebie i znaleźć pracę swoich marzeń „Znajdź pracę, którą kochasz, a nie przepracujesz ani jednego dnia w swoim życiu”.

Działania, w jakie włączył się Powiatowy Urząd Pracy w Zambrowie w ramach Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery, adresowane były do osób zainteresowanych rozwojem osobistym i poznaniem

sposobów planowania kariery zawodowej poprzez wnikliwą analizę swoich osobistych i zawodowych kompetencji. Zajęcia prowadzone w ramach Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery pozwoliły wielu osobom poszukującym zatrudnienia odpowiedzieć na pytania dotyczące ich umiejętności, zainteresowań, wiedzy i doświadczenia, co jest bardzo ważne w precyzowaniu wyboru właściwego zawodu. IV edycja Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery odbyła się pod hasłem: „Praca: zawód czy kompetencje”.

W ramach działań zrealizowano następujące przedsięwzięcia:

- Dni otwarte doradztwa zawodowego – indywidualne konsultacje z doradcą zawodowym oraz pośrednikiem pracy – 47 osób,
- Badanie narzędziem PerformaSe predyspozycji zawodowych (przeprowadzenie i omówienie) – 25 osób,
- W ramach OTK 2012 r. doradcy zawodowi i pośrednicy rozdali materiały w postaci płyt CD, stanowiące kompendium wiedzy o rynku pracy – 70 osób



Z inicjatywy PUP szczególnie dla osób z wykształceniem wyższym udostępniono nowoczesne narzędzie do tworzenia ścieżki kariery. Osoby zainteresowane miały możliwość konfrontacji dotychczasowych wyborów i planów zawodowych z wynikami opracowanego kwestionariusza. Kwestionariusz: „PerformanSe - Echo” składa się z 70

pytań, którym przypisane są dwie propozycje odpowiedzi. Badany wybiera jedną z nich, zgodnie z własną hierarchią. Badanie stanowi subiektywną ocenę własnych możliwości zawodowych.

Cechą charakterystyczną proponowanego kwestionariusza jest dostępność drogą on-line oraz szybkość wypełniania. Czas wypełnienia podstawowego kwestionariusza wynosi 10-15 minut, a wyniki generowane są natychmiast po zakończeniu badania. Raport Kwestionariusza: „PerformanSe - Echo” stanowi dokument przeznaczony dla osoby ocenianej. Jest opisem osobowości w kontekście pracy. Zawiera 6 obszarów oceny, m.in.: Pierwsze wrażenie, Otoczenie zawodowe, Stosunek do zwierzchników czy też Sposób reagowania osoby badanej na sytuacje stresowe. Plusem badania jest również opis mocnych stron i czułych punktów badanego.

Wyniki podstawowego kwestionariusza mogą zostać uzupełnione o narzędzia komplementarne, chociażby w postaci orientacji zawodowej generowanej na bazie odpowiedzi podstawowego kwestionariusza, którego przykładem jest „PerformanSe - Orientacja”. Dzięki analizie wyników obu kwestionariuszy badany dostaje gotowe wskazówki do przygotowania projektu zawodowego lub ścieżki kariery.

W ramach OTK z diagnozy predyspozycji zawodowych skorzystało 25 osób. Dodatkowo osoby badane miały możliwość indywidualnych konsultacji z doradcami zawodowymi posiadającymi uprawnienia do korzystania z narzędzi PerformanSe.

Klienci, którzy mieli możliwość określenia swojego potencjału zawodowego i pogłębienia wiedzy na temat swoich predyspozycji zawodowych, pozytywnie ocenili całe narzędzie. Zwracano uwagę przede wszystkim na wysoki stopień zindywidualizowania. Duży stopień trafności narzędzi pozwala na głębszą analizę osobowości. Oto kilka opinii badanych:

Tomek: „Dzięki niemu upewniłem się co do wybranego kierunku studiów...”;

Kasia: „Przydatny dla osób niepewnych kierunku rozwoju zawodowego”;

Ania: „Przydatny na rozmowie kwalifikacyjnej – określa mocne strony”;

Kasia: „Wyniki badania podbudowują samoocenę, duża trafność oceny...”

„kwestionariusz odkrywa nowe obszary osobowości”;

Kamila: „Z połową opisu mojej osoby zgadzam się, brakuje mi szerszego wachlarza odpowiedzi, czasem nie potrafiłam wybrać jednej odpowiedzi”

Ogólnopolski Tydzień Kariery 2012 r. zapoczątkował dobrą praktykę korzystania w urzędzie pracy z Kwestionariuszy PerformanSe. Osoby zainteresowane rozwojem własnej kariery zapraszane są do udziału w badaniach. W czasie indywidualnych konsultacji doradcy zawodowi zwracają uwagę badanych na konstrukcje narzędzia, która powoduje, że przy stosunkowo niewielkiej liczbie pytań uzyskane wyniki dostarczają niezwykle bogatych informacji o osobie badanej. Dzięki analizie wyników kwestionariuszy można poznać motywację do pracy, stosunek do otaczających ludzi (zwierzchników i współpracowników), sposób myślenia, zdolność uczenia się i dostosowywania do zmian. Zwracają również uwagę, iż gama proponowanych narzędzi jest stosowana przez specjalistów zarządzania zasobami ludzkimi w celu określenia potencjału rozwojowego czy kompetencji każdego człowieka.

PAŹDZIERNIKOWY TYDZIEŃ miał na celu zwrócenie uwagi osób zainteresowanych na przemyślane dokonywanie wyboru zawodu w oparciu o analizę rynku pracy oraz diagnozę kompetencji zawodowych. Doradcy zawodowi zachęcają wszystkie osoby pozostające na ścieżce poszukiwania pracy do korzystania z narzędzi udostępnionych przez Firmę „EUSKAPOL” .

PUP w Zambrowie będzie w dalszym ciągu kontynuował tego typu wsparcie dla osób z wyższym wykształceniem, mając nadzieje, że pomoże to tym osobom w bardziej precyzyjnym, opartym na narzędziach stosowanych przez inne firmy HR, kształtowaniu dalszej kariery zawodowej.

W Wyższy poziom kwalifikacji zawodowych atutem do zatrudnienia

Ewa Lewoc

Doradca zawodowy II stopnia
w Oddziale Terenowym WUP w Suwałkach

Współczesny rynek pracy potrzebuje pracowników, którzy są elastyczni w nastawieniu do podejmowanych czynności, posiadają szerokie wykształcenie ogólne, na bazie którego specjalizują się. Aby więc sprostać wymaganiom zewnętrznym, konieczne jest permanentne doskonalenie swoich kwalifikacji zawodowych. Swoimi doświadczeniami związanymi z ustawicznym kształceniem, podzieliła się Pani Danuta S. lat 54 – pracująca w Suwałkach w zawodzie pielęgniarki.

E.L. - Jest Pani osobą cenioną w środowisku medycznym ze względu na wysoką aktywność dotyczącą rozwoju zawodowego. Czy mogłaby Pani podzielić się z czytelnikami Biuletynu swoimi doświadczeniami z zakresu podnoszenia kwalifikacji zawodowych?

D.S. - Tak, chętnie opowiem o swoich decyzjach dotyczących doskonalenia zawodowego.

E.L. - Proszę w kilku słowach opowiedzieć o Pani aktualnej sytuacji zawodowej.

D.S. - W chwili obecnej zatrudniona jestem jako pielęgniarka w placówce podstawowej opieki zdrowotnej w Suwałkach, gdzie staram się jak najlepiej pomóc pacjentom zgłaszającym się z różnymi dolegliwościami. Ponadto pracuję w pogotowiu ratunkowym w gabinecie zabiegowym.

E.L. - Co skłoniło Panią do wyboru szkoły ponadpodstawowej? Jakie ma Pani wykształcenie?

D.S. - O wykonywaniu zawodu pielęgniarki marzyłam od dziecka. Czułam, że mam wyraźne powołanie do tego rodzaju pracy. W klasie siódmej szkoły podstawowej podjęłam ostateczną decyzję dotyczącą kształcenia w 5 letnim liceum medycznym, które ukończyłam z wyróżnieniem.

E.L. - Jak wspomina Pani swoją pierwszą pracę zawodową. Na ile nabyte w szkole średniej umiejętności odpowiadały potrzebom pracodawcy?

D.S. - Często wspominam początkowy okres konfrontacji moich marzeń zawodowych z rzeczywistością ówczesnej służby zdrowia. Ceniona byłam przede wszystkim za wiedzę medyczną, empatyczne nastawienie wobec pacjentów oraz dużą wrażliwość na ich cierpienie. Miałam jednak świadomość, że potrzeba mi jeszcze dużo praktyki, by kompetentnie wykonywać powierzone zadania.



E.L. - Proszę powiedzieć jak udawało się Pani pogodzić obowiązki rodzinne i zawodowe?

D.S. - Jestem mamą czwórki wspaniałych dzieci, co wymagało ode mnie dużej elastyczności, również w sprawach zawodowych. Zdecydowałam się na skorzystanie z kilkuletniego urlopu wychowawczego, czego oczywiście nie żałuję. Jednak, gdy wróciłam do pracy, zdałam sobie sprawę, jak wiele w tym czasie zmieniło się na moim stanowisku i postanowiłam sukcesywnie nadrabiać powstałe zaległości.

E.L. - Co najbardziej motywowało Panią do korzystania z kursów?

D.S. - Podstawową motywacją była silna chęć rozwoju zawodowego poprzez poszerzanie wiedzy. Zorganizowane formy szkoleniowe stanowiły dla mnie wyraźną inspirację do dalszego samokształcenia.

E.L. - Które z nich okazały się szczególnie przydatne w pracy zawodowej?

D.S. - Trudno jest jednoznacznie uszeregować je według przydatności, ale mogę wymienić następujące szkolenia, z których wiedzę wielokrotnie wykorzystywałam:

- „Tworzenie zakładów opiekuńczo-leczniczych”,
- „Choroby i zakażenia HIV”,
- „Kurs EKG”.

E.L. - Gdzie zdobywała Pani informacje o planowanych formach doskonalenia zawodowego?

D.S. - Informacje o szkoleniach zdobywałam w swoim zakładzie pracy (Wojewódzki Szpital Zespolony w Suwałkach). O tego typu przedsięwzięciach informowała pracowników również Naczelna Pielęgniarka – poprzez Pielęgniarkę Oddziałową. Korzystałam także z informacji przekazywanych przez Izbę Pielęgniarek i Położnych.

Ponadto wyszukiwałam interesujące mnie zagadnienia w internecie i fachowej prasie.

E.L. - Czy decydowała się Pani na inwestowanie w swoją edukację pozaszkolną?

D.S. - Zainteresowała mnie magnetoterapia, a do jej wykonywania konieczny był certyfikat ukończe-

nia szkolenia, za które zdecydowałam się zapłacić sama. Większość jednak szkoleń, w których uczestniczyłam, finansowana była ze środków unijnych.

E.L. - Po pewnej przerwie z sukcesem wróciła Pani do pracy. Czy posiadane uprawnienia i kompetencje wynikające z ukończonych kursów miały wpływ na podjęcie kolejnego zatrudnienia?

D.S. - Niewątpliwie tak. Mój życiorys zawodowy sukcesywnie wzbogacany jest o kolejne etapy kształcenia. W bieżącym roku akademickim podjęłam kolejne wyzwanie. Rozpoczęłam studia w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Suwałkach na kierunku Pielęgniarstwo. Duże znaczenie ma także wieloletni staż w placówkach medycznych.



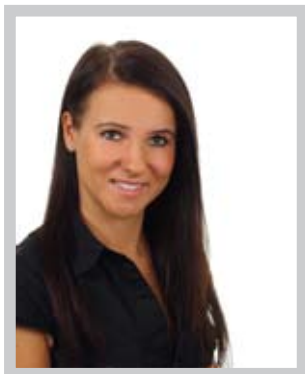
E.L. - Co chciałaby Pani przekazać osobom, które ukończyły etap edukacji szkolnej i są zainteresowane dalszym kształceniem?

D.S. - „Wymagajcie od siebie, nawet, gdy inni od was tego nie wymagają” – te mądre słowa Papieża Jana Pawła II doskonale pasują do idei kształcenia przez całe życie. Wskazują na zasadniczą motywację każdej osoby świadomie planującej własny rozwój zawodowy.

Przed wszystkim należy wymagać od siebie i mieć rozeznanie, jakim celem zawodowym mają służyć podejmowane przez nas decyzje o kształceniu.

E.L. - Serdecznie dziękuję Pani za rozmowę i życzę dalszej satysfakcji ze zdobywania kolejnych kompetencji na swoim stanowisku pracy.

Naprzeciw bierności – czyli EFS wspiera pokolenie 50+



Anna Daciuk

Samodzielny specjalista do spraw programów

Co trzeci mieszkaniec naszego regionu to osoba powyżej 50 roku życia i tylko co trzecia z nich wciąż pozostaje aktywna na rynku pracy. Realizując założenia Europejskiej Strategii Zatrudnienia, PO KL wychodzi naprzeciw problemowi zbyt wczesnej dezaktywacji pokolenia 50+.

Sytuacja osób po 50 roku życia na przestrzeni ostatnich lat nabiera coraz to większego znaczenia. Trend ten znajduje odzwierciedlenie w kluczowych celach zarówno polityk europejskich, jak również inspirowanych przez nie politykach krajowych i regionalnych. Przede wszystkim duży oddźwięk miała Uchwała Rady Europejskiej podjęta w Lizbonie w roku 2000, która wzrost aktywności zawodowej osób po 55 roku życia, w dokumencie zwanym Strategią Lizbońską, ustanowiła jednym z kluczowych celów. Pomimo iż nie udało się w pełni osiągnąć celu Strategii z 2000 r., znaczenie aktywizacji osób starszych wciąż jest priorytetowym wyzwaniem.

Populacja plus 50

Współczesne pokolenie pięćdziesięciolatków to osoby urodzone w trakcie pierwszego powojennego wyżu demograficznego - to co trzeci mieszkaniec naszego regionu. Analiza danych GUS w Białymstoku wykazała, iż z roku na rok udział osób starszych w regionalnej społeczności ma tendencję wzrostową. W roku 2002 osoby po 50 roku życia stanowiły 28,84% populacji w województwie, natomiast w roku 2010 ich udział wzrósł do 34,22%¹. Przed-

stawione dane potwierdzają zachodzący proces starzenia się społeczeństwa. Niepokojący jest również współczynnik aktywności zawodowej, który w 2010 r. wyniósł zaledwie 32,3%. Analizując aktywność zawodową omawianej grupy pod kątem płci zaobserwowano, iż mężczyźni dłużej pozostają aktywni zawodowo. W ich przypadku wskaźnik aktywności zawodowej wynosi 42,4%. Z kolei u kobiet omawiany współczynnik szacuje się na poziomie 24,1%². Warto również przyjrzeć się strukturze osób aktywnych zawodowo, w grupie których znaczącą pozycję zajmują osoby pracujące. Niemniej jednak udział osób starszych w grupie bezrobotnych jest na dość wysokim poziomie. Pomimo iż ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy osoby bezrobotne po 50 roku życia kwalifikuje do będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy i nakłada na powiatowe urzędy pracy obowiązek podejmowania dodatkowych działań wobec tej grupy osób, stopień bezrobocia utrzymuje się na poziomie ok. 22-23% (we wrześniu 2012 r. bezrobotni powyżej 50 roku życia, w liczbie 14 834, stanowili 22,9% bezrobotnych ogółem³) oraz bardzo często ma ono znamiona bezrobocia długotrwałego. Przedstawio-

¹ Stan i struktura ludności według wieku w latach 1989-2009, Warszawa: GUS; Ludność, ruch naturalny i migracje w województwie podlaskim w 2010 r., Białystok: GUS

² Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2010r., Warszawa – Bydgoszcz: GUS

³ Podlaski rynek pracy, WUP w Białymstoku, Wrzesień 2012

ne dane z całą pewnością świadczą o zbyt wczesnym wycofywaniu się tych osób z rynku pracy, co współcześnie uznawane jest za dość istotny problem społeczny, który w rezultacie może rodzić ryzyko wykluczenia społecznego.

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku jako główny kreator polityki zatrudnieniowej w województwie każdego roku podejmuje szereg działań ukierunkowanych na wsparcie pokolenia 50+. Pełniąc funkcję Instytucji Pośredniczącej II stopnia dla Działania 6.1 oraz 8.1 PO KL skutecznie wykorzystuje środki Europejskiego Funduszu Społecznego na rzecz aktywizacji osób pozostających bez zatrudnienia, jak też utrzymania aktywności zawodowej pracowników 50+. Pomimo, iż założenia PO KL nie wyszczególniają osób starszych jako oddzielnej grupy, WUP w Białymstoku każdego roku zapewnia im dostęp do wsparcia poprzez odpowiednie kryteria strategiczne, bądź też, jak miało to miejsce w roku 2011, celowo wyodrębnił w ramach konkursu alokację na rzecz projektów skierowanych wyłącznie do osób po 50 roku życia.

Aktywni bez pracy

Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych oraz biernych zawodowo to wyzwanie stawiane projektom realizowanym w Priorytecie VI PO KL. Wsparcie realizowane w ramach poszczególnych Działań powinno być adresowane przede wszystkim do wybranych grup, będących w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, jak np. osoby, które ukończyły 50 lat. Odpowiednie projekty realizowane w ramach priorytetu powinny przyczynić się do osiągnięcia oczekiwanego efektu realizacji programu, tj.: objęcia 40% starszych osób bezrobotnych (50-64 lata) instrumentami rynku pracy oraz usługą szkoleniową. W praktyce proces aktywizacji osób pozostających bez zatrudnienia realizowany jest przede wszystkim w Poddziałaniu 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy - projekty konkursowe oraz w Poddziałaniu 6.1.3 Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych - projekty systemowe. Spotkanie z doradcą zawodowym; przygotowanie Indywidualnego Planu Działania; kurs na prawo jazdy kat. D; szkolenie z księgowości; czy też spawania metodą MAG; dodatkowo szkolenie językowe, bądź kurs komputerowy; warsztaty aktywnego poszukiwania pracy; staż lub praktyki zawodowe; niekiedy subsydiowanie zatrudnienia - to typowy scenariusz projektu Poddziałania 6.1.1 PO KL, realizującego program aktywizacji zawodowej. Kompleksowość wsparcia, niezmiernie istotna w przypadku bezrobotnych znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, ma zminimalizować wszelkie bariery stanowiące realne zagrożenie w życiu zawodo-

wym potencjalnego uczestnika projektu. Dodatkowe wsparcie polegające na zapewnieniu opieki nad dziećmi do lat 7 i osobami zależnymi to działania minimalizujące bariery uczestnictwa w projekcie, na które bardzo często napotykają osoby pozostające bez pracy. Udział w przedsięwzięciu to nie tylko możliwość zdobycia nowych kwalifikacji czy doświadczeń, ale to także złożony proces psychologiczny, mający na celu pobudzenie świadomości i potrzeby aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym.

W ramach Poddziałania 6.1.3 wdrażane są projekty systemowe powiatowych urzędów pracy województwa podlaskiego. Realizowane w ramach niniejszych projektów wsparcie to instrumenty i usługi wymienione w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.), finansowane ze środków Funduszu Pracy: jak szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe dorosłych, prace interwencyjne, wyposażenie i doposażenie stanowiska pracy, przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, w tym pomoc prawną, konsultacje i doradztwo związane z podjęciem działalności gospodarczej. Działania realizowane w przedmiotowym Poddziałaniu nieznacznie odbiegają od Poddziałania 6.1.1 PO KL. Mocną stroną wsparcia oferowanego przez publiczne instytucje rynku pracy jest możliwość otrzymania środków na podjęcie działalności gospodarczej. Z punktu widzenia pracodawców z całą pewnością atrakcyjną ofertą jest wyposażenie i doposażenie stanowiska pracy.

Pracownik 50+- niewykorzystany potencjał

Wsparcie osób z generacji 50+ to nie tylko działania aktywizujące osoby pozostające bez zatrudnienia, ale również przedsięwzięcia podejmowane na rzecz osób pracujących. Biorąc pod uwagę, iż współcześnie pięćdziesięciolatkiem to dość często osoby o niskich bądź zdezaktualizowanych kwalifikacjach, jednym z efektów realizacji projektów w Priorytecie VIII Regionalne Kadry Gospodarki jest objęcie 227 tys. pracujących osób dorosłych wsparciem w formie szkoleń lub kursów przekwalifikujących. Wsparcie pracowników powyżej 50. roku życia, do którego odnosi się powyższy efekt, to przede wszystkim projekty wdrażane w Poddziałaniu 8.1.1 Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw – projekty konkursowe, a w szczególności projekty przyjęte do realizacji do 31.12.2011 r., skierowane do pracujących osób dorosłych, które z własnej inicjatywy są zainteresowane podnoszeniem swoich kwalifikacji. W wyniku nowelizacji Szczegółowego Opisu Priorytetów PO KL

2007-2013 z dniem 1 stycznia 2012 r. możliwość realizacji tego typu projektów została przeniesiona do nowoutworzonego Poddziałania 9.6.2 Podwyższanie kompetencji osób dorosłych w zakresie ICT i znajomości języków obcych – projekty konkursowe oraz ograniczona wyłącznie do szkoleń z zakresu kompetencji ICT i językowych. Drugi typ projektów wdrażanych w ramach Poddziałania 8.1.1 również wspiera osoby po 50 roku życia, niemniej jednak projekty te są skierowane do przedsiębiorstw i ich pracowników, natomiast wsparcie dostosowane do potrzeb firm. W tym przypadku o udziale w projekcie decyduje nie tylko uczestnik, ale również pracodawca oddelegowujący pracownika na szkolenie. W ofercie projektów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego pracujący pięćdziesięciolatek znajdują bogatą ofertę szkoleń, jak np. opiekun osób starszych, monter energii odnawialnych, księgowy, kurs języka migowego itd.

Sytuacja osób starszych na rynku pracy oraz niska skuteczność dotychczas stosowanych rozwiązań stały się przyczyną poszukiwania innowacyjnych metod utrzymania aktywności zawodowej pokolenia 50+. W związku z powyższym w roku 2009 r. WUP w Białymstoku ogłosił nabór na projekty innowacyjne w temacie „Metody utrzymania aktywności zawodowej pracowników w grupie wiekowej 50+”. W wyniku przeprowadzonego konkursu do dofinansowania przyjęto projekt „Innowacje 50+ program testowania i wdrażania nowych metod utrzymania aktywności zawodowej pracowników po 50 roku życia” Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku. W ramach projektu, w oparciu o dobre praktyki z Włoch, wypracowano kompleksowe rozwiązania w zakresie utrzymania aktywności zawodowej osób po 50 roku życia, z uwzględnieniem 3 obszarów problemowych: kobiet 50+ (z uwzględnieniem zagadnień godzenia życia zawodowego i rodzinnego w związku z pełnieniem funkcji opiekuńczych oraz wdrażania elastycznych form pracy), osób po 50 roku życia zamieszkujących obszary wiejskie (z uwzględnieniem zagadnień pozarolniczej aktywności zawodowej oraz projektowania reorientacji zawodowej osób starszych odchodzących z rolnictwa w obszar usług agroturystycznych) oraz pracowników po 50 roku życia zatrudnionych w MŚP (z uwzględnieniem zagadnień zarządzania

wiekami oraz wdrażania praktycznych rozwiązań z zakresu intermentoringu)⁴. Produkty wypracowane w ramach niniejszego przedsięwzięcia uzyskały pozytywną walidację Regionalnej Sieci Tematycznej dla województwa podlaskiego, co świadczy o efektywności nowego rozwiązania.

Oni już skorzystali, a Ty?

Efekty, jakie przynosi udzielone w ramach EFS wsparcie, odzwierciedlają osiągnięte wskaźniki. Wg danych na dzień 26.11.2012 r. udział w projektach w ramach Działania 6.1 PO KL zakończyło 3 906 osób w wieku 50-64 lata, w tym 2 146 kobiet. 358 osób w omawianej grupie wiekowej otrzymało bezzwrotne dotacje - w tym przypadku dominowali mężczyźni (odpowiednio 264 M oraz 94 K)⁵. Charakteryzując grupę osób starszych, które zakończyły udział w projektach pod kątem posiadanego wykształcenia, najliczniejszą grupę stanowiły osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym tj. ponad 58% (grupę tę reprezentowali zarówno mężczyźni jak i kobiety). Osoby z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym lub niższym stanowiły ok 23%. W tej grupie osób dominującą płcią byli mężczyźni - ich udział klasyfikuje się na poziomie ok 60%. Udział osób z wykształceniem wyższym oraz z wykształceniem pomaturalnym osiągnął podobny poziom, tj. ok 9% (w omawianej grupie przeważały kobiety). Warto również zwrócić uwagę na uczestnictwo osób z terenów wiejskich, stanowili oni ok. 24%, w tym przypadku nie zaobserwowano dysproporcji uczestników w podziale na płeć⁶.

W ramach Działania 8.1 PO KL 5 888 osób pracujących po 50 roku życia zakończyło udział w projektach szkoleniowych, w tym przeważającą grupę stanowiły kobiety - 74,25 % (4 372 K, 1 516 M)⁷. Największe zainteresowanie projektami było wśród osób posiadających wykształcenie wyższe – ok. 39,42% oraz ponadgimnazjalne - ok. 34,26%. W obu grupach przeważały kobiety. Ich udział klasyfikował się na poziomie ok. 70% w grupie osób z wyższym wykształceniem, ok. 64% z wykształceniem ponadgimnazjalnym. Uczestnicy posiadający wykształcenie pomaturalne to ok 21% (80% K, 20%M). Natomiast osoby z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym lub niższym stanowiły zaledwie ok. 4,30% (reprezentowani byli głównie przez

4 www.pracujemy50plus.pl

5 Analiza na podstawie danych KSI (SIMIK 07-13)

6 Analiza na podstawie danych Podsystemu Monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego (PEFS)

7 Analiza na podstawie danych KSI (SIMIK 07-13)

mężczyzn). Warto również dodać, iż przeważająca część osób pracujących, które zakończyły udział w projektach to mieszkańcy miast. Osoby zamieszkałe na obszarach wiejskich to ok. 20 %, w tym w 60% były to kobiety⁸.

Powyższe przykłady to tylko część działań realizowanych w województwie podlaskim na rzecz poprawy sytuacji osób starszych na rynku pracy, w tym zapobieganiu wczesnej dezaktywizacji. Z całą pewnością warto przełamywać błędne przekonania o niskim potencjale współczesnych pięćdziesięciolatków, gdyż są to osoby bogate w doświadczenie, posiadające kompetencje i wiedzę. Warto wspierać ten kapitał i iść za przykładem pracodawców, którzy inwestują w ludzi bez względu na wiek. Najlepszym tego przykładem, potwierdzającym fakt, iż na naukę nigdy nie jest za późno, jest pracodawca, który oddelegował do udziału w projekcie swojego 77-letniego pracownika. Wśród osób samozatrudnionych, które skorzystały ze wsparcia EFS, najstarszym uczestnikiem projektu w województwie okazał się 81-latek.

Akty prawne:

1. Ustawa o pracownikach samorządowych z dnia 21.11.2008.
2. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004.
3. Rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy w sprawie trybu nadawania licencji zawodowych pośrednika pracy i doradcy zawodowego z dnia 20.10.2004.

Literatura:

1. Breś A., Czynniki ważne przy planowaniu kariery zawodowej, www.metis.pl, z dnia 30.10.2012.
2. Czochara M., Współczesna rola i forma samokształcenia w doskonaleniu zawodowym pracowników socjalnych, www.biurokarier.asesor.pl, z dnia 30.10.2012.
3. Kaja B. M., Psychologia wspomagania rozwoju, GWP, Sopot 2010.
4. Mietzel G., Wprowadzenie do psychologii, GWP, Gdańsk 2002.
5. Rozwój zawodowy pracownika, materiały szkoleniowe, WUP Białystok, 1-2.10.2012 r., Goniądz.

Projekt „Profesjonalna opiekunka seniora”

Kinga Koronkiewicz

Koordynator Projektu „Profesjonalna opiekunka seniora”

Od 1 sierpnia 2011 roku do 31 lipca 2012 roku, dzięki dofinansowaniu ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, w firmie Opieka - Podlaskie Centrum Opiekunek Kinga Koronkiewicz realizowany był na podstawie umowy o dofinansowanie nr UDA-POKL.06.01.01-20-046/11-00 projekt pt. „Profesjonalna opiekunka seniora”. Celem głównym projektu było nabycie do końca 07.2012 roku przez 105 kobiet (w tym 7 niepełnosprawnych i 32 zamieszkałe na terenach wiejskich) pozostających bez zatrudnienia z wy-

branych gmin woj. podlaskiego nowych kwalifikacji i umiejętności, które umożliwiają wykonywanie za-






⁸ Analiza na podstawie danych Podsystemu Monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego (PEFS)

**ZAPRASZAMY NA BEZPŁATNE SZKOLENIE
PROFESJONALNA OPIEKUNKA SENIORA**

- ✓ PANIE 50+
- ✓ BEZROBOTNE
- ✓ ZAREJESTROWANE W URZĘDZIE PRACY

Zadzwoń lub przyjdź osobiście,
ul. Piękna 5 lok. 2B, Białystok, tel. 85/ 74 55 708

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Reklama w tygodniku ogłoszeniowym Okazje

wodu profesjonalnej opieunki domowej. Podczas realizacji projektu został osiągnięty wyznaczony wskaźnik efektywności zatrudnieniowej, przez co w okresie realizacji projektu zatrudnionych zostało 37 pań. Podczas realizacji szkolenia osiągnięto także założone produkty projektu, tj.: zrealizowano 112 h zajęć z I Bloku, zrealizowano 112 h zajęć z II Bloku, zrealizowano 280 h zajęć z III Bloku, zrealizowano 112 h zajęć z IV Bloku, zrealizowano 56 h zajęć z V Bloku, zrealizowano 56 h zajęć z VI Bloku, zrealizowano 210 godzin w ramach Indywidualnego Planu Działania, przeszkolono 105 pozostających bez zatrudnienia kobiet po 50 roku życia.

Ze względu na ogromny potencjał i predyspozycje do kształcenia się w zawodzie opieunki domowej grupą docelową projektu stanowiły kobiety po 50 roku życia, które były zarejestrowane we właściwym dla miejsca zamieszkania Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoby bezrobotne bądź poszukujące pracy. Potencjalne uczestniczki zostały poinformowane o możliwości odbycia szkolenia m. in. przez: kampanię banerową na regionalnym portalu informacyjnym, ogłoszenia kolorowe w prasie regionalnej, reklamę w tygodniku ogłoszeniowym Okazje, utworzoną stronę internetową, kolportaż ulotek i plakatów.

Cykl szkoleniowy trwał 9 miesięcy. Zajęcia odbyły się w wynajętej i dostosowanej sali szkoleniowej w Białymstoku w terminie 01.10.2011-30.06.2012. Każda z uczestniczek uczestniczyła w 18 spotkaniach tj. 104 h zajęć oraz 2 h indywidualnym spo-

tkaniu z doradcą zawodowym. Kurs był prowadzony w formie wykładów i zajęć praktycznych. Dla efektywności prowadzonego szkolenia utworzono 7 grup liczących średnio po 15 osób każda. Zajęcia teoretyczne odbywały się 4-5 razy w tygodniu, zajęcia praktyczne w Polskim Czerwonym Krzyżu 5 razy w tygodniu, a w Domu Opieki Społecznej co 1-2 dni (pon-sob). Zajęcia prowadzone były przez profesjonalnych trenerów. Cykl szkoleniowy obejmował sześć bloków tematycznych, mianowicie: I Blok:

„Socjomedyczne aspekty usług opiekuńczych”, II Blok: „Rehabilitacja”, III Blok: „Pielęgnacja seniora”, IV Blok: „Praktyki w domu opieki społecznej”, V Blok: „Wsparcie psychologiczne i kształcenie umiejętności interpersonalnych”, VI Blok: „Aktywizacja zawodowa.



Uczestniczki grupy VI oraz trener szkolenia „Profesjonalna opiekunka seniora”

Realizacja szkolenia sprawiła, iż na podlaskim rynku pojawiła się grupa kobiet po 50 roku życia zmotywowanych do aktywnego poszukiwania pracy, z większą pewnością siebie w relacjach z potencjalnym pracodawcą i potrafiących zastosować w praktyce wiedzę związaną z wykonywaniem zawodu opieunki domowej. Ponadto realizacja szkolenia wpłynęła na pobudzenie aktywności zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia, a to przyczyniło się do realizowania Podlaskiej Strategii Zatrudnienia do 2015 roku. Uczestniczki grupy VI oraz trener szkolenia „Profesjonalna opiekunka seniora”

„KARIERA 50+ wsparcie pracowników podlaskich MŚP”

Maciej Kusiński

4 progress - doradztwo i szkolenia

Sytuacja osób pracujących po 50 roku życia na rynku pracy jest bardzo specyficzna. Są to osoby, które w bliskiej perspektywie mają przejść na emeryturę, a ze względu na wiek mają problemy ze znalezieniem czy zmianą pracy. Według statystyk urzędów pracy osoby w wieku 50+ stanowią znaczący odsetek wśród osób bezrobotnych, a przyglądając się ostatnim latom mamy do czynienia z systematycznym pogłębianiem się tego zjawiska. Często są to osoby długotrwale bezrobotne, o niskiej aktywności zawodowej i niskiej motywacji do nabywania nowych umiejętności. Pracodawcy w dalszym ciągu wolą zatrudniać osoby młode uznając, że dysponują one większym potencjałem i motywacją do pracy. Przedwczesna dezaktywacja zawodowa jest coraz istotniejszym problemem wymagającym skutecznych interwencji na regionalnym i krajowym rynku pracy. Ważnym wyzwaniem jest więc wypracowanie odpowiednich rozwiązań, mających na celu promowanie aktywnego starzenia się, zapobieganie przedwczesnemu wycofaniu się z rynku pracy oraz zwiększanie zdolności do zatrudniania starszych pracowników.

Odpowiedzią na te wyzwania był projekt „KARIERA 50+ wsparcie pracowników podlaskich MŚP” współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, realizowany przez firmę 4progress – doradztwo i szkolenia w okresie od 01.10.2011 r. do 31.10.2012 roku.

Głównym celem projektu było zwiększenie AKTYWNOŚCI oraz ATRAKCYJNOŚCI ZAWODOWEJ na rynku pracy 100 (80 kobiet, 20 mężczyzn) pracowników 50+ podlaskich MŚP z działów księgowych i kadrowych z terenu województwa podlaskiego.

Jako grupę docelową określono 100 osób pracujących, po 50 roku życia (w tym: 80 kobiet, 20 mężczyzn), zamieszkujących na terenie województwa podlaskiego, w tym 50 osób (w tym: 40 kobiet, 10 mężczyzn) zamieszkujących na obszarze gmin wiejskich i/lub miejsko-wiejskich, zatrudnionych w podlaskich MŚP w działach księgowych i kadrowych.

Każdy z beneficjentów przed szkoleniem otrzymał wsparcie w ramach grupowego poradnictwa zawodowego w formie bilansu kompetencji zawodowych. Warsztaty realizowane były w grupach 10 osobowych. Podczas 12-godzinnych warsztatów z profesjonalnie przygotowanym do pracy z grupą 50+ doradcą zawodowym, uczestnicy dokonywali bilansu swoich kompetencji, precyzowali zmiany, jakich chcą dokonać oraz opracowywali własną ścieżkę dalszej kariery zawodowej, uwzględniając potrzeby szkoleniowe. Znajomość swoich mocnych i słabych stron, samoocena swoich możliwości na aktualnym rynku pracy, napisanie curriculum vitae czy listu motywacyjnego, określanie i wzmacnianie swojej motywacji do aktywności zawodowej – były to niejednokrotnie pierwsze tego typu doświadczenia naszych beneficjentów. Wielu beneficjentów to osoby zatrudnione przez całe życie w jednym miejscu pracy, mocno odczuwające lęk przed utratą pracy, jak też obawy przed konkurencją ze strony młodych. Cechowała je też nieufność wobec nowych technologii oraz niska motywacja do podnoszenia i zmiany kwalifikacji zawodowych.

Po warsztatach z doradcą zawodowym, beneficjenci w tej samej, ale zintegrowanej już grupie uczestniczyli w szkoleniu wspierającym kompetencje zawodowe pt. „Księgowość komputerowa w praktyce” (50 osób) lub w szkoleniu wspierającym kompetencje zawodowe pt. „Kadry i płace z wykorzystaniem zintegrowanych systemów informatycznych”. Zdecydowana większość beneficjentów nie uczestniczyła wcześniej w podobnej formie wsparcia, ponadto w większości były to osoby, które przez lata pracowały w jednym miejscu pracy i nie miały możliwości ani potrzeby rozpoznania aktualnego rynku pracy.

Szkolenie pt. „Księgowość komputerowa w praktyce” miało na celu podniesienie i aktualizację wiedzy pracowników działów finansowo-księgowych z następujących tematów: podatek dochodowy od osób fizycznych, podatek dochodowy od osób praw-

nych, rachunkowość, wybrane elementy finansów, ubezpieczenia – składki, płatnik, ubezpieczenia – zasiłki, kapitał początkowy, e-rozliczenia z ZUS i US – podpis elektroniczny. Wszystkie zajęcia były prowadzone z wykorzystaniem komputerowych programów finansowo-księgowych pozwalających na usprawnienie rozliczeń. Dzięki modułowi e-rozliczeń uczestnicy poznali praktyczne możliwości wykorzystania certyfikatu kwalifikowanego do wysyłania dokumentów do ZUS (eZUS) i Urzędu Skarbowego (e-podatki). Szkolenie obejmowało 64 godziny, odbywało się w dni robocze po godzinach pracy beneficjentów, najczęściej 2 razy w tygodniu, każde spo-



tkanie trwało 4 godziny. Wszystkie zajęcia odbywały się w pracowni komputerowej, każdy z uczestników miał do dyspozycji swoje stanowisko komputerowe wyposażone w odpowiednie oprogramowanie. Zorganizowano 5 tego typu szkoleń w grupach 10-osobowych.

Szkolenie „Kadry i płace z wykorzystaniem zintegrowanych systemów informatycznych” miało na celu naukę obsługi programów kadrowo-płacowych w zakresie m.in. ewidencji danych kadrowych, tworzenia list pracowników, list płac, deklaracji ZUS i PIT, obsługi programu Płatnik, homebankingu, współpracy z programem księgowym. Program szkolenia obejmował takie zagadnienia, jak: ewidencja podstawowych danych kadrowych, zatrudnianie pracownika etatowego, ewidencja i rozliczanie czasu pracy, zatrudnianie pracownika na podstawie umowy cywilnoprawnej, organizacja, generowanie i wydruki list płac, deklaracje ubezpieczeniowe i współpraca z programem Płatnik, deklaracje podatkowe, współpraca z programami homebankingowymi – obsługa kasa/bank, współpraca z programami księgowymi, e-rozliczenia z ZUS.

W tym przypadku szkolenie także obejmowało 64 godziny, odbywało się w dni robocze po godzinach pracy beneficjentów, najczęściej 2 razy w tygodniu,

każde spotkanie trwało 4 godziny lekcyjne. Wszystkie zajęcia odbywały się w pracowni komputerowej, każdy z uczestników miał do dyspozycji swoje stanowisko komputerowe wyposażone w odpowiednie oprogramowanie. Zorganizowano 5 tego typu szkoleń w grupach 10-osobowych.

Wszystkie szkolenia były prowadzone stacjonarnie na terenie powiatów, z których pochodzili uczestnicy.

W projekcie szczególny nacisk położono na przełamywanie trudności w posługiwaniu się nowoczesnymi technologiami, bardzo przydatnymi w pracy księgowej czy kadrowej. Grupa pracowników 50+ jest szczególnie zagrożona wykluczeniem cyfrowym.

Dlatego też dodatkowo każdy z beneficjentów otrzymał czytnik wraz z kwalifikowanym certyfikatem do podpisu elektronicznego i przeszedł praktyczny kurs jego obsługi. Ponadto proces edukacyjny został dostosowany do potrzeb i możliwości pracowników 50+. Bardzo ważne było to, że beneficjenci mieli możliwość zapoznania się z aktualną problematyką i wyzwaniem rynku pracy, jak też mogli dzielić się swoim doświadczeniem zawodowym.

Projekt „KARIERA 50+ wsparcie pracowników podlaskich MŚP” w ankietach ewaluacyjnych był przez beneficjentów bardzo wysoko oceniany. Szczególnie zwracano uwagę na praktyczny charakter tego typu wsparcia, przydatność aktualizowania wiedzy kadrowo-księgowej, jak też na usprawniający pracę charakter nowszych rozwiązań informatycznych.

Starzenie się społeczeństwa to naturalny i nieunikniony proces występujący w każdej wysoko rozwiniętej gospodarce. Zmiany demograficzne, polegające na starzeniu się społeczeństwa są tak głębokie, że nie da się ich uniknąć. Według Głównego Urzędu Statystycznego do 2060 r. na 3 osoby pracujące będzie przypadało 2 emerytów. Liczba osób powyżej 80 roku życia wzrośnie cztero- lub pięciokrotnie, a za 20 lat co czwarty obywatel Polski będzie miał więcej niż 65 lat. Postępujące starzenie się zasobów pracy stanowi współcześnie jeden z najważniejszych wyznaczników sytuacji na rynku pracy, a tematyka aktywności zawodowej osób po 50 roku życia staje się jedną z najbardziej istotnych kwestii, które szczególny wymiar zyskują w województwie podlaskim. Dlatego też inwestycja w wiedzę i doświadczenie pracowników 50+ ma na celu wykorzystanie ich potencjału oraz przedłużanie aktywności zawodowej starszych pracowników, współtworzących społeczeństwo oparte na wiedzy.

P Plusy 45+

Z uczestnikiem projektu rozmawiała Urszula Dunaj
Koordynator Projektu „Centrum umiejętności 45+”



Projekt pt.: „Centrum umiejętności 45+” był współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, Priorytetu VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Działania 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie, Poddziałania 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy. Projekt ten został zrealizowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku w okresie od 1 kwietnia 2010 roku do 31 grudnia 2011 roku. Skierowany był do 100 osób powyżej 45 roku życia pozostających bez zatrudnienia i zamieszkałych w województwie podlaskim. Przedstawiamy Państwu wypowiedź jednego z uczestników projektu.

Do udziału w projekcie zgłosiłem się będąc od ponad roku osobą bezrobotną. Miałem już 52 lata i trudno mi było znaleźć zatrudnienie, głównie ze względu na wiek. Jako osoba bezrobotna skorzystałem wcześniej z dwóch szkoleń zawodowych, jednak ich ukończenie nie stanowiło warunku wystarczającego do uzyskania zatrudnienia. W związku z faktem, iż jestem aktywny i zdeterminowany do działania, lubię się uczyć, nie poddałem się i ciągle szukałem możliwości. Byłem również świadomy, iż

w toku wieloletniej pracy zawodowej zdobyłem wiele doświadczeń i umiejętności, które w połączeniu z aktualizacją kwalifikacji zawodowych stanowiły atrakcyjne atuty dla ewentualnego pracodawcy.

Wizyta u doradcy zawodowego w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Białymstoku okazała się przysłowiowym „strzałem w dziesiątkę”. Zostałem poinformowany o możliwości wzięcia udziału w projekcie „Centrum umiejętności 45+”, skierowanego do bezrobotnych osób starszych. Zgłosiłem się na spotkanie informacyjne, podczas którego uzyskałem niezbędne informacje na temat udziału w projekcie. Nie miałem żadnych wątpliwości co do uczestnictwa w przedmiotowym przedsięwzięciu. Projekt obejmował kompleksowe wsparcie – od doradztwa indywidualnego i grupowego poprzez szkolenia zawodowe aż po staż zawodowy związany z kierunkiem szkolenia. Dostrzegłem doskonałą szansę na podniesienie lub aktualizację swoich kwalifikacji zawodowych, które jednocześnie mogły być zaprezentowane nowemu pracodawcy podczas stażu. Miałem nadzieję, iż staż zawodowy będzie początkiem nowego zatrudnienia, co stanowiło od ponad roku mój cel.

Pierwszym etapem było indywidualne doradztwo zawodowe. Podczas tych konsultacji doradca zaproponował mi kilka tematów szkoleń uwzględniających zarówno moje dotychczasowe umiejętności i doświadczenie zawodowe jak i obecną sytuację na lokalnym rynku pracy. W związku z faktem, iż wiele lat zajmowałem się rysunkiem technicznym, zdecydowałem, że wezmę udział w szkoleniu „AutoCAD z kosztorysowaniem”. Zanim szkolenie zawodowe się rozpoczęło, uczestniczyłem w warsztatach grupowych z doradztwa zawodowego. Podczas tych spotkań zdobyłem praktyczną wiedzę na temat aktywnych metod poszukiwania pracy, pisania dokumentów aplikacyjnych oraz rozmowy kwalifikacyjnej z pracodawcą. Następnie brałem

udział w szkoleniu zawodowym, podczas którego nauczyłem się obsługi programu do projektowania AutoCAD oraz kosztorysowania, a w szczególności wykonywania przedmiarów i obmiarów robót budowlanych oraz wykonywania kosztorysów tych robót. Po ukończeniu szkolenia otrzymałem stosowny certyfikat, z którym ruszyłem na poszukiwanie pracodawcy chętnego do zorganizowania stanowiska stażowego. Udało się to w dość krótkim czasie. Jedną z białostockich fabryk mebli zaproponowała mi staż w swojej siedzibie. Stanowisko projektanta było zgodne zarówno z moimi kwalifikacjami jak i oczekiwaniami w stosunku do mojej przyszłej pracy. Niezwłocznie po podpisaniu trzymiesięcznej umowy rozpocząłem staż w firmie meblowej. Była to dla mnie dosyć duża zmiana, gdyż wcześniej nie pracowałem w branży meblowej, a projektowanie w AutoCAD znałem jedynie z kursu, jednak w związku z faktem, iż cenię nowe wyzwania, tego również chętnie się podjąłem. Okazało się, że spełniam się na nowym stanowisku, moi przełożeni byli zadowoleni z wyników mojej pracy. Doceniali również mój

spokojny charakter oraz dobrą organizację pracy. Dodatkowo, szybko zaadoptowałem się w nowym zespole, który notabene składał się w większości z osób ode mnie młodszych. Nadarzyła się również okazja, aby przedłużyć staż o kolejne trzy miesiące. Po konsultacji z moim pracodawcą, wspólnie postanowiliśmy przedłużyć umowę. Staż ukończyłem 30 listopada 2011 roku, jednak moja współpraca z firmą meblową trwa do dziś. Jestem w niej zatrudniony do dnia dzisiejszego na umowę o pracę.

Serdecznie polecam udział w projektach współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, które oferują kompleksowe wsparcie dla osób bezrobotnych. Działania te nie tylko są bezpłatne, ale też w ramach poszczególnych form wsparcia, takich jak szkolenia czy staże, można liczyć na przyznanie stypendium, co ułatwia funkcjonowanie w czasie pozostawiania bez zatrudnienia. Mój przykład pokazuje, że zarówno zmiana branży jak i zawodu jest często konieczna, aby znaleźć zatrudnienie. Nie jest to jednak niemożliwe, wymaga jedynie chęci i determinacji.

W numerze

Rynek Pracy:

Ustawiczne kształcenie w pracy doradcy zawodowego – szansa czy obowiązek?	3
„Juwel” znaczy klejnot	5
„OTK - UDAŁO SIĘ !!!” Dobre Praktyki Urzędu Pracy w Zambrowie	7
Wyższy poziom kwalifikacji zawodowych atutem do zatrudnienia	9

Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013:

Naprzeciw bierności - czyli EFS wspiera pokolenie 50+	11
Projekt „Profesjonalna opiekunka seniora”	14
„KARIERA 50+ wsparcie pracowników podlaskich MŚP”	15
Plusy 45+	18

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
ul. Pogodna 22, 15-354 Białystok
Nakład: 300 egzemplarzy

Druk:

Drukarnia „LASER-GRAF” Małgorzata Włostowska
ul. Nowy Rynek 1, paw. 105, 09 - 400 Płock

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

ul. Pogodna 22

15-354 Białystok

tel. (85) 74 97 200, fax (85) 74 97 209

e-mail: sekretariat@wup.wrotapodlasia.pl

www.up.podlasie.pl

Oddział Terenowy w Łomży

ul. Nowogrodzka 1

18-400 Łomża

tel. (86) 216 23 46, fax (86) 216 23 46

e-mail: biwulo@wup.wrotapodlasia.pl

Oddział Terenowy w Suwałkach

ul. Przytorowa 9B

16-400 Suwałki

tel. (87) 566 66 01, fax (87) 566 66 01

e-mail: biwusu@wup.wrotapodlasia.pl

Punkt Informacyjny Europejskiego Funduszu Społecznego

ul. Pogodna 22, 15-354 Białystok

tel. (85) 74 97 247

pokój nr 02 (niski parter)

www.pokl.up.podlasie.pl

e-mail: informacja.efs@wup.wrotapodlasia.pl
