



Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

www.pokl.up.podlasie.pl

www.up.podlasie.pl

BIULETYN

Egzemplarz bezpłatny

Nr 2/2012



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 Państwo,

Przed państwem kolejny – drugi numer biuletynu. Jego wydanie w części zostało poświęcone osiągniętym efektom realizacji Działania 6.1 i Działania 8.1 w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w województwie podlaskim oraz zatrudnieniu w zawodach związanych z zieloną gospodarką w województwie.

Rok 2012 ogłoszony został przez Parlament Europejski – Europejskim Rokiem Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej. Inicjatywa ta ma służyć wymianie doświadczeń i dobrych praktyk w zakresie zwiększenia aktywności osób starszych w wielu aspektach życia gospodarczego, społecznego i kulturalnego.

Starzejące się polskie społeczeństwo stawia przed polityką społeczną nowe wyzwania. Dlatego też działania mające na celu zmianę postaw wobec tej grupy społecznej należy traktować priorytetowo. W stosunku do osób, które ukończyły pięćdziesiąty rok życia, należy kłaść główny nacisk zarówno na tworzenie warunków dla ich dalszego rozwoju osobistego i zawodowego, aktywnego funkcjonowania w społeczeństwie, pełnienia różnych ról społecznych, jak i zachowania ogólnej sprawności. Niewątpliwie aktywne starzenie się to nie tylko wyższa jakość życia poszczególnych osób, ale również wiele korzyści dla całego społeczeństwa. Musimy pamiętać, że człowiek starszy to ogromna skarbnica wiedzy i doświadczenia zawodowego. Tymczasem ta właśnie grupa wiekowa potrzebuje pomocy i wsparcia w odnalezieniu się na rynku pracy. Chcących poznać inicjatywy podmiotów realizujących działania mające na celu aktywizację zawodową i społeczną osób powyżej 50 roku życia, zapraszam do lektury obecnego numeru Biuletynu.

Janina Mironowicz
*Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Białymstoku*

„50+” – to znaczy KTO?

Osoby po 50 roku życia jako klienci doradców zawodowych



Małgorzata Gwiazdowska

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

– Oddział Terenowy w Suwałkach

Parlament Europejski ogłosił rok 2012 Europejskim Rokiem Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej, chcąc zwrócić uwagę na to, że osoby starsze mają wiele do zaoferowania społeczeństwu, a także, aby zachęcić je do aktywności i spełniania się w każdej dziedzinie życia - również zawodowej.

Jak wynika z badania „Satysfakcja z pracy”, przeprowadzonego przez Pracuj.pl i Interaktywny Instytut Badań Rynkowych, ta grupa pracowników jest niezwykle lojalna i najbardziej skłonna do poświęceń dla dobra firmy.

Okres po 50 roku życia jako etap w rozwoju zawodowym

Wśród teorii rozwoju zawodowego wciąż funkcjonuje, powstała w latach 50-tych, koncepcja Donalda Supera, według której proces rozwoju zawodowego człowieka obejmuje całe życie, od dzieciństwa do późnej starości. Składa się na niego 5 etapów, z których dwa ostatnie etapy to:

- w przedziale wiekowym 45-64 lat - stadium zachowania status quo, kiedy jednostka czyni starania o utrzymanie swego ustabilizowanego miejsca w świecie pracy;
 - od 65 roku życia - stadium schyłkowe, w którym powstają nowe role w związku z przechodzeniem z pozycji czynnego uczestnika procesu pracy na pozycję obserwatora.
- Obserwując obecną rzeczywistość, należałoby nieco zweryfikować przytoczoną teorię, ponieważ:

- w sytuacji, gdy wiele osób po 45 lub 50 roku życia traci dotychczasowe zatrudnienie i nie może znaleźć pracy o podobnym charakterze, zamiast stabilizacji zawodowej następuje często etap gruntownych zmian,
- zmiana przepisów emerytalnych przedłuża etap aktywności zawodowej do 67 roku życia.

Charakterystyka grupy 50+ i wynikające stąd wyzwania dla doradcy zawodowego

Czym z punktu widzenia doradcy zawodowego charakteryzują się osoby w omawianej grupie wiekowej? Jest to bardzo zróżnicowana grupa osób. Tym, co je łączy, jest zwykle duże doświadczenie zawodowe, co na ogół jest mocną stroną, lecz może ono oznaczać zarówno bogactwo i różnorodność doświadczeń, wynikające z wykonywania wielu różnych zadań, jak też jednorodność lub wąski zakres doświadczeń podczas długoletniej pracy w jednej firmie oraz na jednym lub kilku podobnych stanowiskach.

Wśród osób, które chcą wrócić na rynek pracy po długiej przerwie lub po długim, nieprzerwanym okresie zatrudnienia może wystąpić nieznajomość aktualnych realiów panujących na rynku pracy, czyli:

- niedostatek wiedzy o stosowanych procedurach i zasadach rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy,
- brak wiedzy na temat trendów na rynku pracy, aktualnych wymagań oraz kompetencji cenionych

przez pracodawców, co powoduje nieumiejętność oceny własnych szans zatrudnienia,

- nieznajomość metod poszukiwania pracy i źródeł informacji o ofertach pracy,
- brak zwyczaju myślenia i mówienia o swoich mocnych stronach, co przekłada się na brak umiejętności prezentowania swojej osoby potencjalnemu pracodawcy, często – niedocenywanie posiadanych kompetencji.

Przykład: Pani Zofia (55 lat), która utraciła pracę po wieloletnim okresie zatrudnienia w jednej firmie, głęboko przeżyła rozmowę kwalifikacyjną, podczas której z ust rekrutującego padło pytanie: „Proszę powiedzieć coś o sobie”. Relacjonowała, że poczuła się „jak na kastingu” (w pejoratywnym znaczeniu tego słowa), co ją bardzo upokorzyło. Od doradcy zawodowego usłyszała, że jest to typowa forma nie uwłaczająca godności, lecz przeciwnie: umożliwia ona kandydatowi większy wpływ na przebieg rozmowy i prezentację swojej osoby. Warunkiem wykorzystania tej szansy jest jednak dobre przygotowanie się do rozmowy.

Aby uniknąć podobnych sytuacji, warto zgłosić się do doradcy zawodowego. Jego zadaniem jest zapoznanie klienta z aktualną sytuacją oraz trendami na rynku pracy, a także dostarczenie umiejętności radzenia sobie w różnych nowych sytuacjach. Czyni to poprzez:

- dostarczenie wiedzy o zasadach rekrutacji i selekcji oraz pomoc w przygotowaniu się do tego procesu (np. pomoc w pisaniu dokumentów aplikacyjnych zgodnie z aktualnie obowiązującymi standardami, przygotowanie do rozmowy z pracodawcą, naukę autoprezentacji itp.)
- pomoc w odkryciu i określeniu posiadanych kompetencji,
- pomoc w zaplanowaniu i zorganizowaniu procesu poszukiwania pracy.

Wszystkie wymienione działania powinny służyć budowaniu pozytywnego wizerunku i zminimalizowaniu poziomu lęku, występującego niejednokrotnie w zetknięciu z nowymi okolicznościami. Często napisanie dobrego życiorysu zawodowego, eksponującego liczne doświadczenia i umiejętności klienta, ma działanie silnie wzmacniające. W przypadku doskonalenia umiejętności (np. autoprezentacji, prowadzenia rozmowy z pracodawcą) nieocenione są ćwiczenia praktyczne, przeprowadzane najczęściej w grupie.

Specyficzną grupę stanowią osoby, które utraciły zdolność do wykonywania dotychczasowej pracy

np. z powodu choroby, czy wypalenia zawodowego lub też osoby powracające na rynek pracy po długiej przerwie, których kwalifikacje z powodu różnych zmian na rynku pracy, okazują się niewystarczające.

W takiej sytuacji doradca, na podstawie diagnoz specjalistów (np. lekarskich szczegółowych przeciwwskazań do pracy) i przy pomocy własnych sposobów, ustala wszelkie ograniczenia. Respektując je, dokonuje bilansu kompetencji i mocnych stron klienta, aby na nich oprzeć planowanie możliwych kierunków dalszego rozwoju zawodowego. Często wiąże się to z koniecznością szkolenia lub przyuczenia do pracy na stanowisku zupełnie odmiennym od dotychczasowego. A to z kolei wymaga gotowości do zmian, co nie jest cechą powszechną, nie tylko w tej grupie wiekowej. Aby dalej działać w interesie klienta, doradca niejednokrotnie musi wpływać na jego postawę, z pełnym zrozumieniem dla jego obaw i zastrzeżeń.



Utrwalone przez wiele lat przekonania i nawyki często nie sprzyjają znalezieniu zatrudnienia i dalszemu rozwojowi zawodowemu. Mogą to być negatywne przekonania o sobie (np. „nie posiadam żadnych atrakcyjnych umiejętności”, „nie jestem już w stanie nauczyć się nowych rzeczy”, itp.) lub

na temat rzeczywistości („nie warto szukać pracy, bo jej nie ma”, „pracę można dostać tylko po znajomości”, itp.). Szczególnie obezwładniające jest przekonanie, że „nic lub niewiele zależy ode mnie, natomiast prawie wszystko zależy od innych”, ponieważ hamuje ono własną aktywność i inicjatywę. W omawianej grupie wiekowej dość powszechne jest także przekonanie o bezwartościowości ze względu na wiek - tym gorzej, jeśli potwierdzają je doświadczenia z kontaktów z pracodawcami, którzy na początku rozmowy pytają o wiek lub czynią inne uwagi na ten temat. Konsekwencje takich zdarzeń są bardzo trudne do usunięcia ze świadomości.

Jeśli chodzi o nawyki, mogą one dotyczyć bardzo wielu kwestii: stylu, tempa i sposobu organizacji pracy, sposobów komunikowania się i współpracy z ludźmi, sposobów zachowania w różnych sytuacjach itp.

Przykład: 57-letni Ryszard przez 25 lat pracował na samodzielnym stanowisku pod zwierzchnictwem dyrektora, który rezerwował dla siebie podejmowanie wszelkich decyzji i oczekiwał konsultowania wszelkich szczegółów. Od czasu utraty wspomnianej pracy pan Ryszard był już kilkakrotnie zatrudniony w innych firmach i tracił kolejne prace wraz z wygaśnięciem czasowych umów. Domyśla się, że oprócz ogólnej niechęci pracodawców do zawierania stałych umów, przyczyną utraty pracy jest zachowanie przez niego starych nawyków, podczas gdy oczekiwania pracodawców zmieniły się w kierunku większej samodzielności i elastyczności w działaniu. Ten wniosek to efekt analizy dotychczasowych doświadczeń z udziałem doradcy zawodowego. Następnym etapem jest ustalanie strategii małych kroków w kierunku zwiększenia zaufania do siebie i swoich działań.

Praca doradcy zawodowego wymaga wiele dystansu i cierpliwości, ponieważ pomagając klientowi musi niejednokrotnie powściągnąć chęć uzyskania szybkich efektów i podążać za tempem klienta. Podczas, gdy w pewnych sytuacjach efekt następuje w trakcie jednego spotkania (gdy wystarcza przekazanie klientowi informacji potrzebnych do podjęcia przez niego decyzji zawodowej), w wielu innych przypadkach jest to długotrwały proces. Proces ten musi przebiegać zgodnie z tempem klienta i przy pomocy pobudzonej energii, zaś doradca może być w tym procesie jedynie katalizatorem

Zadziwiające, jak wiele procesów potrafi wyzwolić i przyspieszyć uczestnictwo w zajęciach grupowych, które są jedną z metod doradztwa zawo-

wego. Zajęcia aktywizacyjne przygotowujące do aktywnego poszukiwania pracy oraz porady grupowe (na temat samopoznania, asertywności, komunikacji, radzenie sobie ze stresem, itp.), odbywają się w grupach zróżnicowanych wiekowo. Zainteresowanie tą formą ze strony osób starszych jest nie mniejsze niż wśród młodych. Czasem tylko osoby starsze niepewnie pytają „Czy będą jeszcze inne osoby w podobnym wieku?” Zdarza się to nawet czterdziestolatkom.

Podczas zajęć grupowych odbywa się przyspieszony proces samopoznania i uczenia. Następuje konfrontacja różnych pokoleń, która zawsze przynosi bardzo cenne efekty. Obie grupy poznają swoje oczekiwania, obawy i mają okazję docenić nawzajem swój potencjał. Nabierają do siebie respektu i uznania. Takie wzajemne poznanie może zaowocować zmianą postrzegania innej grupy wiekowej, lepszą atmosferą w przyszłej pracy, a także wygaszeniem antagonizmów międzypokoleniowych. Z całym przekonaniem mogę powiedzieć, że kilkudniowe spotkania grupowe to często swego rodzaju „inkubator Solidarności Międzypokoleniowej”.

Oprócz opisanych zagadnień, doradca zawodowy styka się z całym przekrojem problemów związanych ze sferą zawodową, która dotyka wszystkich pozostałych sfer życia. Doświadczenia w pracy z osobami po 50 roku życia to jednak nie tylko praca z ich problemami. To także odkrywanie i czerpanie z całego bogactwa ich doświadczeń zawodowych, mądrości życiowej, a także wielkiego potencjału energii. Można je wyzwolić, docierając do głębiej ukrytych niespełnionych marzeń i potrzeb, z których się nie wyrasta, chociaż można je na wiele lat zakopać pod warstwą codziennych obowiązków i zdarzeń.

Chciałabym, aby większa liczba pracodawców uwierzyła, że „50+” to symbol wysokiej jakości.

Pomysł i opr.graf.

Małgorzata Gwiazdowska



Konferencja „Uaktywnij się”

Monika Sopek

Doradca zawodowy

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP Białystok

15.05.2012 r. CI i PKZ Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku zorganizowało w Centrum Astoria konferencję nawiązującą tematycznie do ogłoszonego przez Unię Europejską „Europejskiego Roku Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej 2012”. Impreza pn. „Uaktywnij się” miała na celu zwrócenie uwagi firm na korzyści wynikające z wprowadzenia strategii zarządzania wiekiem oraz na wkład osób starszych w kształtowanie współczesnego społeczeństwa.



Konferencję otworzyła Dyrektor WUP w Białymstoku Pani Janina Mironowicz. Pierwszy z bloków tematycznych konferencji dotyczył kwestii zarządzania wiekiem. W przedstawionych wystąpieniach omówione zostały zagadnienia dotyczące: funkcji intermentoringu w zróżnicowanych wiekowo zespołach pracowniczych w MŚP (dr A. Zubelewicz - ZDZ w Białymstoku, Ośrodek w Hajnówce), zadań zawodowych w doradztwie i edukacji jako instrumentu promocji zatrudnienia bezrobotnych 50+ w rzemiośle (M. Skarzyński, BFKK w Białymstoku), strategii zarządzania wiekiem jako innowacyjnego narzędzia zarządzania zasobami ludzkimi (K. Janicka, Ośrodek ZDZ w Białymstoku).

W dalszej części konferencji uczestnicy mogli usłyszeć o formach aktywności społecznej starszych osób (działalność Uniwersytetu III Wieku w Białymstoku - K. Szner, A. Temler oraz Stowarzyszenia Akademia +50 - J. Wołagiewicz). W bloku dotyczącym współpracy międzypokoleniowej przedstawiona została twórczość pisankarki A. Molskiej (Stowarzyszenie Twórców Ludowych, Oddział w Białymstoku), która uczy swojej profesji młodzież oraz działalność Stowarzyszenia Wolontariatu Międzypokoleniowego, realizującego m.in. projekty wymiany międzynarodowej w ramach programu Gruntvig, służące aktywizacji osób starszych (M. J. Tarasiuk, M. Łaniewska, H. Kurcwald). Ponadto koordynator Białostockiego Banku Czasu - Grażyna Jakimiuk zaprezentowała ideę wzajemnej pomocy - dzielenia się czasem, realizowaną przez osoby chcące bezinteresownie pomagać innym. Konferencję zakończył pokaz artystyczny Uniwersytetu Trzeciego Wieku, (występ chóru, kabaretu, pokaz tańca cygańskiego).

Konferencja zgromadziła liczną grupę uczestników zainteresowanych tematem aktywizacji osób starszych oraz współdziałania między pokoleniami.



Promujemy aktywność zawodową i społeczną osób po 50 roku życia

Ewa Lankau

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Pod takim hasłem, w ramach Europejskiego Roku Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej, w maju 2012r. Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku ogłosił konkurs, którego celem było ukazanie dobrych praktyk w efektywnym zarządzaniu zasobami ludzkimi, uwzględniającym osoby po 50 roku życia i aktywizowaniu tych osób w województwie podlaskim.

Do udziału w konkursie mogły przystąpić podmioty realizujące działania, mające na celu aktywizację zawodową i/lub społeczną osób powyżej 50 roku życia, mające siedzibę na terenie województwa podlaskiego, w szczególności: pracodawcy, organizacje pracodawców, organizacje pozarządowe, jednostki samorządu terytorialnego i ich jednostki organizacyjne oraz powiatowe urzędy pracy. Konkurs prowadzony był w ramach dwóch kategorii: „pracodawca” i „inicjatywa”. W pierwszym przypadku do udziału w konkursie mogli zgłaszać się pracodawcy zatrudniający osoby powyżej 50 roku życia, w drugim natomiast, instytucje publiczne oraz organizacje pozarządowe świadczące usługi na rzecz aktywizacji zawodowej i/lub społecznej osób bezrobotnych, poszukujących pracy i/lub zatrudnionych, w tym powyżej 50 roku życia oraz firmy

zatrudniające osoby powyżej 50 roku życia. Termin zgłoszeń upłynął z końcem września br. W efekcie do konkursu przystąpiły 3 jednostki, a złożone przez nie aplikacje dotyczyły kategorii „Inicjatywa”. Po ich przeanalizowaniu zdecydowano o przyznaniu trzech równorzędnych nagród. Laureatami konkursu zostali:

- OPIEKA – Podlaskie Centrum Opiekunek – Kinga Koronkiewicz (m.in. agencja zatrudnienia i instytucja szkoleniowa),
- Powiatowy Urząd Pracy w Sejnach,
- Powiatowy Urząd Pracy w Sokółce.

Wszyscy laureaci w działalności swej wspierają osoby powyżej 50 roku życia. W podejmowanych działaniach poprzez specjalistyczne szkolenia, rozmowy z doradcami zawodowymi, dają szansę osobom w wieku 50+ na odbudowanie wiary w skuteczność własnych działań oraz odpowiednie zmotywowanie do aktywności i zaistnienia na rynku pracy. Współpracują z pracodawcami, wskazując im korzyści z niedyskryminującej polityki zatrudnienia. Poprzez udział w realizowanych przez te jednostki programach, osoby powyżej 50 roku życia mają zdecydowanie większe szanse na uzyskanie zatrudnienia.

Nigdy nie jest za późno na rozwój zawodowy

Michał Raciborski

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP Białystok

Transformacja oraz uwolnienie gospodarki zmieniło sytuację na rynku pracy. Z jednej strony pojawiły się nowe wymagania w stosunku do osób

poszukujących zatrudnienia, z drugiej strony wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw na wolnym rynku pracy tworzy potrzebę nieustannego rozwoju

i to zarówno w ujęciu organizacyjnym, jak i jednostkowym. Wynika z tego, że jednym z elementów, o który pracodawca powinien zadbać w celu uzyskania przewagi rynkowej, jest zaplecze odpowiednich pracowników. Co to dokładnie znaczy? Lista pożądanych cech pracowników różni się w zależności od zajmowanego stanowiska. Istnieje jednak jedno uniwersalne kryterium, na podstawie którego możliwa jest ocena wartości pracownika. Jest nim zdolność do wywiązywania się z powierzonych obowiązków. Warunek ten, choć na pozór banalny, wcale taki nie jest, jeżeli weźmie się pod uwagę obecną sytuację gospodarczą. Dynamiczny postęp technologiczny, który idzie w parze z globalizacją, wymusza nieustanne podnoszenie jakości produktów i usług w celu uzyskania oraz utrzymania przewagi konkurencyjnej. Dodatkowo kryzys gospodarczy, którego skutki obecnie odczuwamy, stawia dodatkowe finansowe przeszkody. Funkcjonowanie organizacji w tak dynamicznym oraz wymagającym środowisku przekłada się na pracę jednostek. Dlatego też istotny jest stały rozwój zawodowy pracowników, aby mogli oni sprostać wymaganiom pracy. Pytanie tylko, kto jest za ten rozwój odpowiedzialny? Pracodawca czy pracownik?

Wysoki poziom bezrobocia skutkuje tzw. „rynkem pracodawcy”, czyli sytuacją która umożliwia przedsiębiorcom bezpieczną fluktuację kadr. W praktyce, jeżeli pracownik nie wywiązuje się w zadowalającym stopniu z powierzonych obowiązków, może zostać wymieniony na kogoś innego. Wynika z tego, że większość odpowiedzialności za rozwój zawodowy znajduje się po stronie pracownika. Niestety, niesie to za sobą pewne negatywne konsekwencje. Przede wszystkim jakość zdobywanych kwalifikacji jest niska, gdyż motywacja do ich podnoszenia bierze się z obawy przed utratą pracy. Ponadto pracodawca nie ma kontroli nad kierunkiem rozwoju pracownika, co może skutkować zwiększeniem niedopasowania kwalifikacji do zajmowanego stanowiska. W konsekwencji może to prowadzić do obniżenia satysfakcji z wykonywanej pracy, co jest jednym z czynników podnoszących ryzyko odejścia pracownika do innej firmy. Wynika z tego, że pracodawca, który potrzebuje pracowników o wysokich kwalifikacjach, powinien przejąć część odpowiedzialności za ich rozwój zawodowy. Pozostaje pytanie, jakie ma w tym zakresie możliwości? W celu udzielenia odpowiedzi, należy zastanowić się nad istotą rozwoju zawodowego.

Parsons, F. (1909) *Choosing a vocation*, Boston, Houghton Mifflin

Zjawisko rozwoju zawodowego badane jest od początku XX wieku. Powstało wiele teorii i modeli opisujących ten proces. Krytycznymi punktami w trakcie tego procesu są momenty, w których pracownik staje przed podjęciem decyzji zawodowej. Może ona dotyczyć m.in. awansu (pionowego oraz poziomego), podniesienia kwalifikacji, zmiany zawodu lub miejsca pracy. Efekt podjęcia decyzji będzie miał wpływ na kierunek oraz dynamikę rozwoju zawodowego. Jakie warunki muszą zaistnieć, żeby efekt podjęcia decyzji był korzystny zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy? W celu lepszego zrozumienia tego problemu, chciałbym przedstawić koncepcję Parsonsa z 1908 roku, która jednocześnie była pionierska w dziedzinie rozwoju zawodowego. Autor wyróżnia w niej 3 etapy prowadzące do podjęcia decyzji zawodowej:

1. Pierwszy, w którym osoba poznaje siebie, swoje predyspozycje, mocne i słabe strony.
2. Na drugim etapie zdobywana jest wiedza o możliwościach występujących w środowisku wewnętrznym (w firmie), jak i zewnętrznym (na rynku pracy) wraz z wymaganiami stawianymi wobec pracownika, które zapewniałyby rozwój.
3. Trzeci etap obejmuje porównanie dotychczas uzyskanych informacji i realistyczna ocena relacji własnych predyspozycji do postrzeganych możliwości¹

Z przedstawionej teorii wynika, że obszarem w którym pracodawca może mieć największy wpływ, jest etap drugi, czyli stwarzanie możliwości do podejmowania działań rozwojowych w firmie. Jednakże, aby pracownik podjął decyzję o uczestnictwie w proponowanej formie rozwoju, powinien być świadomy własnych predyspozycji i tego, co dzięki nim jest w stanie osiągnąć w środowisku pracy.

Odnosząc powyższe tezy do pracowników u schyłku kariery zawodowej, można stworzyć w organizacji warunki do rozwoju. Analizując ofertę szkoleń skierowanych do pracowników 50+ widoczna jest przewaga tematyki związanej z nowoczesnymi technologiami (informatyka) oraz poznawaniem nowych trendów. Jakkolwiek takie działania są bardzo istotne, nie zapewniają wykorzystania potencjału pracowników reprezentujących tę grupę w pełni. Wynika to z faktu, że w ten sposób zwraca się uwagę tylko na braki w kompetencjach i konieczność ich redukcji do optymalnego poziomu. W efekcie występują sytuacje, gdy przy zwiększonym wysiłku

poznawczym starsi pracownicy osiągają słabsze efekty nauki. W konsekwencji, jeżeli stosowana będzie tylko tego typu forma rozwoju („doganianie młodszych”) skierowana do starszych pracowników, może to skutkować spadkiem samooceny.

Jakie zatem dodatkowe działania należy podjąć, żeby efekt ten nie wystąpił? Przede wszystkim należy zapewnić możliwość kompensacji tego efektu, czyli umożliwić pracownikom 50+ pełnienie takiej funkcji w organizacji, która pozwoli na rozwinięcie mocnych stron. Zdecydowanie jednym z najważniejszych zasobów, które posiada starszy pracownik jest doświadczenie. Jeżeli pracodawca postawi na nie, w większym stopniu będzie w stanie wykorzystać potencjał pracownika. Można to osiągnąć np. za pomocą mentoringu, czyli takiej formy kształcenia, w której pracownik bardziej doświadczony jest wzorem, inspiracją i źródłem informacji dla młodszego pracownika. Relacja mentor – uczeń oparta jest na współpracy i wzajemnym szacunku. W efekcie proces kształcenia nie musi przebiegać jednokierunkowo. Pracownicy bowiem mogą w ten sposób uczyć się od siebie nawzajem. Pracodawca wprowadzając mentoring daje możliwość starszym pracownikom wejścia w rolę jakościowo inną, niż ta,

w której realizowali się do tej pory. Wpływa to również na zmianę motywacji. Potrzeba osiągnięć w życiu zawodowym z biegiem lat staje się trudniejsza do zrealizowania. Przejście do roli mentora natomiast zupełnie zmienia relacje z innymi pracownikami, które wcześniej oparte były na rywalizacji o to, kto jest lepszym pracownikiem. Może dzięki temu nastąpić zmiana realizowania potrzeby osiągnięć w relacji do innych pracowników, na motywację do doskonalenia się w roli mentora. W takiej sytuacji pracownik, któremu stworzona zostanie możliwość wykazania się w tej roli, może z własnej inicjatywy podejmować działania ukierunkowane na własny rozwój. Dodatkowo może mieć to dodatni wpływ na resztę osób w zespole, gdyż w mentorze zamiast przeciwnika, będą widzieć sprzymierzeńca. U większości pracowników wsparcie tego rodzaju może odnieść pozytywny efekt.

Podsumowując kwestię rozwoju zawodowego pracowników powyżej 50 roku życia, najlepszy efekt osiągnąć można dzięki zaufaniu i szacunku do pracownika. Co więcej, efekt ten może być korzystny zarówno dla pracodawcy, pracownika, jak i reszty zespołu, w którym pracuje.

**„Ty możesz zrobić to, czego ja nie potrafię.
Ja mogę zrobić to, co tobie się nie udaje.
Wspólnie możemy dokonać
czegoś zupełnie wspaniałego.”**

Małgorzata Tarasiuk

Stowarzyszenie Wolontariatu Międzypokoleniowego w Białymstoku

Słowa Matki Teresy z Kalkuty są mottem przewodnim Stowarzyszenia Wolontariatu Międzypokoleniowego (SWM), które mieści się w Białymstoku przy ul. Żabiej 5. Organizacja zajmuje się uaktywnianiem społecznym osób w różnym wieku. Jej idea jest integrowanie osób młodszych i starszych, poprzez angażowanie ich we wspólne działania o różnym charakterze. Członkami SWM są emeryci, osoby aktywne zawodowo oraz pokolenia najmłodsze, m.in. młodzież szkolna. Naszym celem jest popularyzowanie idei wolontariatu międzypokoleniowego,

realizowanie programów oświatowo-edukacyjnych, przełamywanie stereotypów, że człowiek starszy jest bezużyteczny społecznie, że różnica pokoleń to bariera trudna do pokonania. Działalnością, którą się zajmujemy chcemy udowodnić, iż życie może być piękne i ciekawe na każdym jego etapie, niezależnie od zasobności portfela i wieku. Jesteśmy przekonani, iż dialog międzypokoleniowy jest nie tylko możliwy, ale może także dawać wiele radości, satysfakcji i być znakomitym forum wymiany doświadczeń.

Od 2008 roku do tej pory Stowarzyszenie WM zrealizowało kilka projektów związanych z działaniami wielopokoleniowymi. Jednym z pierwszych działań międzypokoleniowych był projekt „Dając część siebie innym”. Poprzez wspólne zajęcia edukacyjne i wolontarystyczne promowaliśmy wśród mieszkańców Białegostoku ideę współdziałania pokoleń i obustronnych korzyści z tego płynących. Ważnym społecznie działaniem był projekt „Dzieląc się z innymi”, którego celem było promowanie idei filantropii, odpowiedzialnego biznesu i wolontariatu wśród młodzieży. „Międzypokoleniowo na rzecz wspólnego bezpieczeństwa” - to z kolei działania, których celem było przeprowadzenie zajęć teoretycznych i praktycznych na temat udzielania pierwszej pomocy w grupie międzypokoleniowej. Młodzież szkolna, nauczyciele, seniorzy dowiedzieli się dzięki temu, jak postępować w sytuacjach zagrożenia zdrowia i życia.

Od 2010 r. realizowany jest także pierwszy projekt międzynarodowy Stowarzyszenia WM – „Eu-



Uczestnicy podczas lekcji historii w Estonii



Integracja pokoleń – spotkanie w Białymstoku, maj 2011

ropejskie zbliżenia – poznajemy, odkrywamy, doświadczamy”. Środki na jego realizację pochodzą z programu „Uczenie się przez całe życie” Projekty Partnerskie Grundtviga. W ramach tej inicjatywy 20 osób w różnym wieku (od 25 do 75 lat) uczestniczą w regularnym, dwuletnim kursie języka angielskiego

go oraz warsztatach kulturowych. Projekt przełamuje stereotyp, iż efektywnie uczyć się możemy jedynie w grupie rówieśniczej. Wszyscy uczestnicy zajęć językowych i kulturowych bardzo entuzjastycznie w nich uczestniczą. Okazuje się, że energia i zapał młodości oraz doświadczenie życiowe seniorów doskonale się uzupełniają i współtworzą wyjątkową atmosferę. Spotkania te są odskocznią od monotonii życia codziennego, co potwierdzają opinie słuchaczy. Grupa projektowa ma także okazję uczestniczyć w spotkaniach zagranicznych, każdy uczestnik ma możliwość jednego wyjazdu. Wydarzenia te są doskonałą okazją do poznania innych kultur i nawiązania znajomości międzynarodowych, gdyż nasza grupa partnerska jest bardzo liczna. Stanowią ją przedstawiciele Estonii, Finlandii, Grecji, Portugalii, Turcji i Włoch.

Mamy nadzieję, iż dzięki naszym działaniom osoby starsze czują się potrzebne, rozwijają nieodkryte dotychczas talenty, lepiej rozumieją młodszych i ich zainteresowania. Natomiast nasi młodszy uczestnicy doceniają tradycje i chcą je pielęgnować.

SWM to organizacja, która rozwija się i w planach ma realizację kolejnych projektów. Zainteresowanych zapraszamy na stronę internetową CKU w Białymstoku www.ckubialystok.pl – w zakładce Stowarzyszenie WM znajdziecie Państwo więcej szczegółów na temat naszej działalności.

Zapraszamy.



Wystawa rękodzieła polskiego w Turcji, listopad 2011



Uczestnicy projektu w Tykocinie, maj 2011

Osiągnięte efekty realizacji Działania 6.1 oraz Działania 8.1 w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 w województwie podlaskim



Julita Roszkowska

Samodzielny Specjalista ds. programów

Realizacja Działania 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie oraz Działania 8.1 Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, dla których Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku pełni funkcję Instytucji Pośredniczącej II stopnia, przyczyniła się do objęcia wsparciem już ponad 63 tys. osób oraz 2 tys. firm. Do końca I-go półrocza 2012 r. udział w projektach, zgodnie ze ścieżką uczestnictwa, zakończyło ponad 56 tys. osób. Kolejnych 4,6 tys. osób kontynuuje udział w projektach realizowanych w obszarze rynku pracy i adaptacyjności.

Działanie 6.1 PO KL w liczbach

Na realizację Działania 6.1 PO KL, mającego na celu aktywizację zawodową osób bezrobotnych oraz biernych zawodowo, w województwie podlaskim przeznaczono środki w wysokości prawie 67 mln EUR, co stanowi 3,7% alokacji przewidzianej na lata 2007-2013 w ramach Działania dla całego kraju.

W Działaniu 6.1 zawarto z projektodawcami 94 umowy. Wartość środków publicznych w ramach podpisanych umów wyniosła ponad 250 mln PLN, co stanowi 87,1% poziomu kontraktacji na lata 2007-2013. Jeśli chodzi o poziom wydatkowania w Działaniu 6.1 wartość środków publicznych w ramach zatwierdzonych wniosków o płatność wyniosła ponad 203 mln PLN. Wydatkowane środki stanowiły tym samym 70,9% alokacji przeznaczonej na lata 2007-2013. Ponadto, do końca czerwca 2012 r. wydatkowanie ukształtowało się na poziomie 81,4% zakontraktowanych środków.

Postęp rzeczowy w ramach Działania 6.1 PO KL

Analizując postęp realizacji celów określonych dla województwa podlaskiego w ramach Priorytetu VI PO KL,

należy wskazać, iż w większości wskaźników produktu poziom realizacji przekroczył 100% wartości docelowych, co świadczy o wysokim poziomie zaawansowania wsparcia w obszarze zatrudnienia. Jednocześnie należy podkreślić fakt, iż obecny poziom realizacji celów Priorytetu VI określonych dla województwa został osiągnięty dzięki realizacji projektów w ramach Działania 6.1 nadzorowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku.

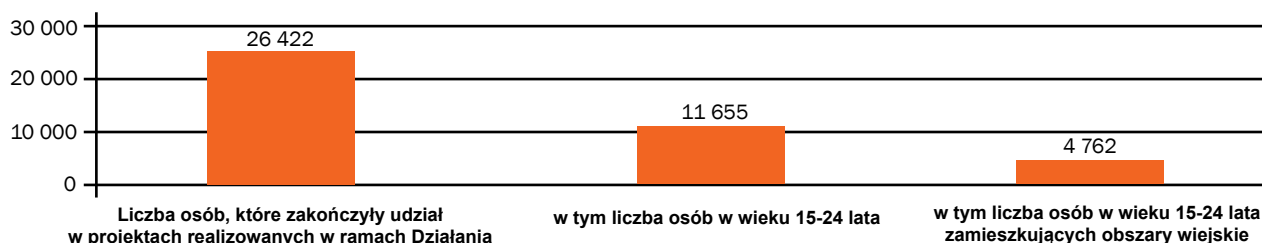
W ramach Działania 6.1 PO KL udział w projektach, zgodnie ze ścieżką uczestnictwa, zakończyło ponad 26,4 tys. osób (w tym 15,5 tys. kobiet). Pozwoliło to na osiągnięcie założonej wartości docelowej wskaźnika, określonej dla województwa na poziomie 80,2%. Najwięcej osób zakończyło udział w projektach realizowanych przez powiatowe urzędy pracy w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL (22,4 tys.), co przyczyniło się w 85% na osiągnięty poziom realizacji wartości docelowej przedmiotowego wskaźnika.

Projekty realizowane w niniejszym Działaniu umożliwiły osiągnięcie wskaźnika dotyczącego liczby osób młodych, które zakończyły uczestnictwo w projektach na poziomie ponad 111%. Dotychczas udział w projektach zakończyło blisko 11,6 tys. osób młodych (w tym 7,1 tys. kobiet). Blisko 4,7 tys. osób młodych, które zakończyły

udział w projektach koordynowanych przez WUP w Białymstoku, pochodziło z terenów wiejskich (w tym 3,1 tys. kobiet), co pozwoliło na realizację celu na poziomie ponad 166%. Osoby w wieku 15-24 lata stanowiły 44,1% wszystkich osób, które zakończyły uczestnictwo w projektach Priorytetu VI PO KL. Wsparciem w postaci Indywidualnych Planów Działania (IPD) objęto ponad 9,7 tys. osób (w tym 5,9 tys. kobiet), co stanowi 100,4% wartości docelowej określonej dla województwa. Należy podkreślić, iż w wyniku wprowadzenia przez WUP w Białymsto-

mogą skorzystać uczestnicy projektów systemowych powiatowych urzędów pracy województwa podlaskiego, cieszą się bardzo dużym zainteresowaniem ze strony potencjalnych uczestników. W szczególności osoby bezrobotne, postrzegające często prowadzenie własnej firmy jako najlepszy sposób powrotu na rynek pracy, chętnie korzystają ze środków umożliwiających im rozpoczęcie działalności gospodarczej.

W wyniku wsparcia realizowanego w Działaniu 6.1 PO KL blisko 2 tys. osób znajdujących się w szczególnie trud-



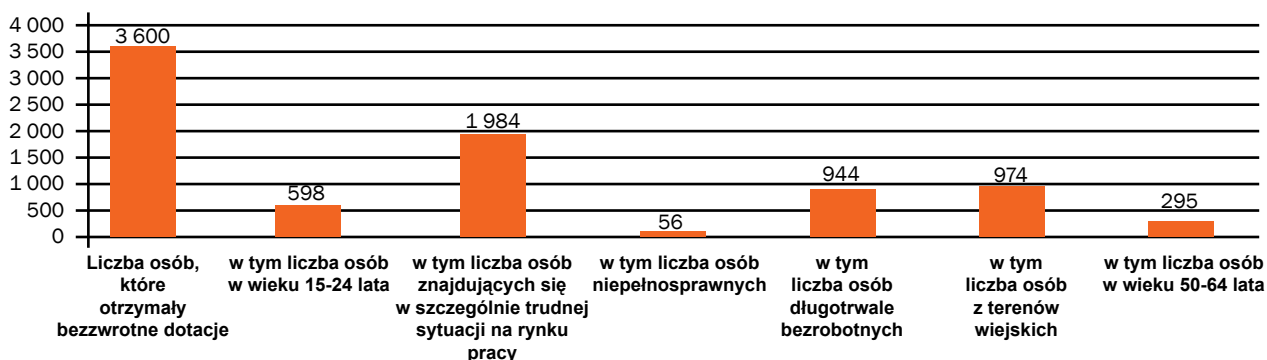
Rys. 1 Realizacja wskaźników dot. liczby osób ogółem, osób w wieku 15-24 lata, w tym z terenów wiejskich, które zakończyły uczestnictwo w projektach Działania 6.1 PO KL

Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdania IPiI z realizacji Działania 6.1 PO KL za I półrocze 2012 r.

ku w Planach działania kryteriów dostępu obligujących realizację Indywidualnych Planów Działania w odniesieniu do wszystkich uczestników projektu, obserwuje się dynamiczny wzrost realizacji wartości docelowej. Na obecny poziom realizacji celu w znacznym stopniu wpływa kompleksowość wsparcia realizowanego w Działaniu 6.1 PO KL. Osoby objęte IPD stanowiły 32,1% wszystkich osób, które rozpoczęły uczestnictwo w projektach wdrażanych w obszarze zatrudnienia.

Wsparcie w postaci środków na podjęcie działalności gospodarczej otrzymało 3,6 tys. osób (w tym 1,1 tys. kobiet). Podkreślenia wymaga fakt, iż realizacja projektów

nej sytuacji na rynku pracy (w tym 633 kobiety) uzyskało środki na podjęcie działalności gospodarczej, co stanowi ponad 143% założonego celu. Analizując poszczególne grupy uczestników, zaliczane do osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy (tj. osoby długotrwale bezrobotne, osoby niepełnosprawne i osoby bezrobotne zamieszkujące na obszarach wiejskich), które otrzymały środki na podjęcie działalności gospodarczej, należy podkreślić, iż najwyższe wykonanie celu zanotowano w przypadku osób długotrwale bezrobotnych, w przypadku których ponad trzykrotnie przekroczono cel określony dla Priorytetu VI dla województwa podlaskie-



Rys. 2 Liczba osób, które uzyskały środki na podjęcie działalności gospodarczej w Poddziałaniu 6.1.3 PO KL wg kategorii

Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdania IPiI z realizacji Działania 6.1 PO KL za I półrocze 2012 r.

w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL przyczyniła się do osiągnięcia celu określonego dla Priorytetu VI na poziomie 100,8%. Dotacje na otwarcie własnej firmy, z których

go. Tak wysokie wykonanie celu dla osób długotrwale bezrobotnych wynika z dużego zainteresowania ze strony osób zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy

niniejszą formą wsparcia. Jak obrazuje powyższy wykres, uwagę zwraca niewielka liczba osób młodych zainteresowanych otrzymaniem dotacji na założenie działalności gospodarczej. Obserwuje się niski poziom realizacji celu dotyczący osób do 25 roku życia. Założeniem jest, iż co 3 osoba korzystająca z powyższego wsparcia będzie osobą młodą. Obecnie liczba firm założonych przez osoby młode stanowi jedynie 16,6% udzielonych dotacji.

Warto podkreślić, iż wsparcie realizowane w Działaniu 6.1 PO KL charakteryzuje wysoka efektywność zatrudnieniowa. Ponad 2,1 tys. osób podjęło zatrudnienie po zakończeniu udziału w projektach realizowanych w niniejszym Działaniu. Na koniec czerwca 2012 r. wskaźnik efektywności zatrudnieniowej ogółem osiągnięto na poziomie 55,6%. Należy podkreślić, iż obowiązek pomiaru wskaźnika efektywności zatrudnieniowej wprowadzono w 2011 r. w postaci kryteriów wyboru projektów. W związku z powyższym wskazane wartości odnoszą się wyłącznie do projektów realizowanych od 2011 r., a tym samym nie dotyczą wszystkich uczestników Działania 6.1 PO KL.

W wyniku wsparcia ukierunkowanego na podniesienie kwalifikacji kluczowych pracowników publicznych służb zatrudnienia (PSZ) w postaci szkoleń realizowanych w systemie pozaszkolnym, istotnych z punktu widzenia regionalnego rynku pracy, osiągnięto 79,7% celu określonego dla województwa podlaskiego. Do końca czerwca 2012 r. 153 kluczowych pracowników publicznych służb zatrudnienia (w tym 138 kobiet) zakończyło uczestnictwo w szkoleniach realizowanych w Poddziałaniu 6.1.2 PO KL.

Do końca czerwca 2012 r. udział we wsparciu skierowanym do osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy zakończyło ponad 16,9 tys. osób należących do tej grupy docelowej (w tym 10,3 tys. kobiet), co stanowi 122,3% celu określonego dla całego Priorytetu VI.

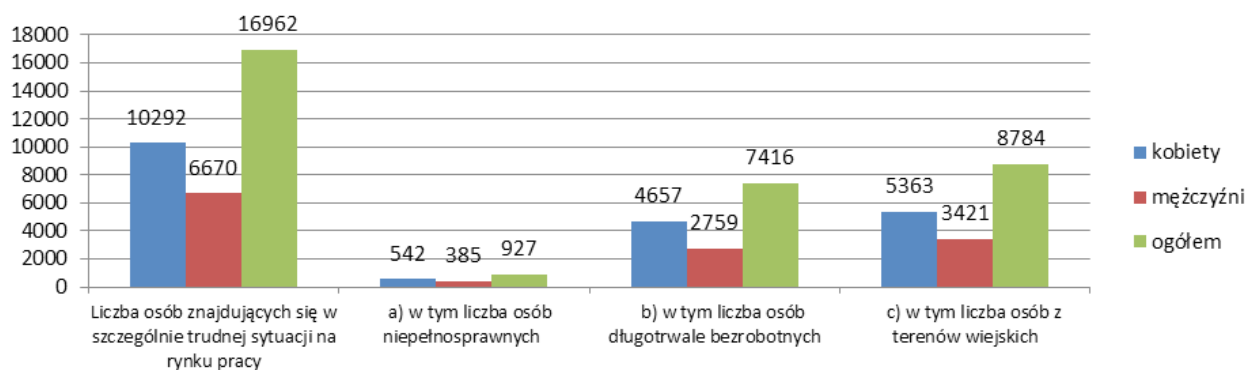
Wsparcie realizowane w projektach współfinansowanych z EFS cieszy się bardzo dużym zainteresowaniem ze strony osób długotrwale bezrobotnych i zamieszkuja-

cych obszary wiejskie, co odzwierciedla wysoki poziom realizacji wskaźników. Cele określone dla Priorytetu VI w województwie podlaskim zostały znacznie przekroczone dzięki realizacji projektów systemowych powiatowych urzędów pracy w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL. Warto zauważyć, iż osoby długotrwale bezrobotne stanowiły 64,2% wszystkich uczestników Działania 6.1 PO KL.

Udział w projektach zakończyło ponad 3,4 tys. osób w wieku 50-64 lata (w tym 1,8 tys. kobiet), co stanowi 65,7% celu. Kobiety w wieku powyżej 50. roku życia stanowiły większość uczestników tej grupy docelowej, tj. 54,5%. Niski poziom realizacji określonego wskaźnika spowodowany jest m.in. niewielkim zainteresowaniem ze strony potencjalnych uczestników projektów. Mając na uwadze niepokojąco niską realizację wsparcia kierowaną do osób w wieku powyżej 50 roku życia, WUP w Białymstoku wprowadził środki zaradcze w postaci kryteriów dostępu obligujących do uwzględnienia udziału osób z tej grupy docelowej w projektach w ramach Działania 6.1 PO KL.

Szczegółowa charakterystyka udzielonego wsparcia w ramach Działania 6.1 PO KL

Do końca I półrocza 2012 r. udział w projektach realizowanych w obszarze rynku pracy rozpoczęło ponad 30,3 tys. osób (w tym 17,9 tys. kobiet). Z uwagi na specyfikę Działania 6.1 PO KL wsparcie realizowane w projektach kierowane jest przede wszystkim do osób bezrobotnych, w tym długotrwale bezrobotnych. Do końca czerwca 2012 r. udział w projektach rozpoczęło blisko 28,9 tys. osób bezrobotnych (w tym 16,7 tys. kobiet). Długotrwale bezrobotni (9,2 tys. osób, w tym 5,8 tys. kobiet) stanowili 31,9% spośród osób bezrobotnych uczestników projektów. Wśród uczestników, którzy rozpoczęli udział w projektach realizowanych w Działaniu 6.1 PO KL, 10,2 tys. osób (w tym 6,2 tys. kobiet) zamieszkiwało ob-

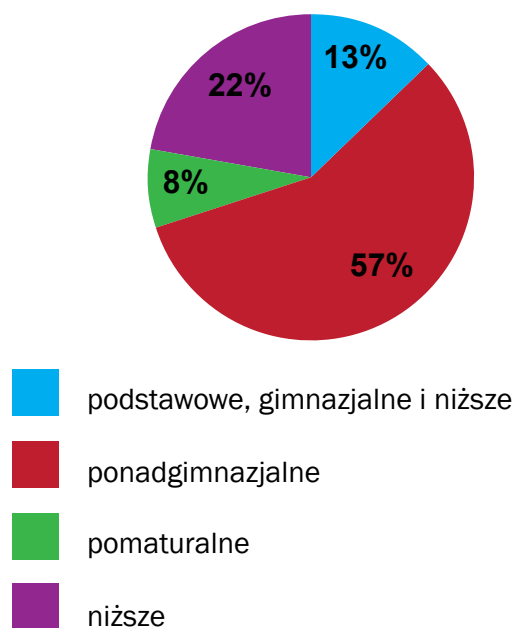


Rys. 3 Liczba osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy ogółem, długotrwale bezrobotnych, z terenów wiejskich oraz niepełnosprawnych, które zakończyły udział w projektach realizowanych w Działaniu 6.1 PO KL w podziale na płeć

Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdania IPiI z realizacji Działania 6.1 PO KL za I półrocze 2012 r.

szary wiejskie (33,6% wszystkich osób uczestniczących w projektach koordynowanych przez WUP w Białymstoku). Analiza uczestników pod względem wieku wskazuje, iż dotychczas ze wsparcia w obszarze rynku pracy skorzystało 13,5 tys. osób w wieku 15–24 lata (w tym 8,2 tys. kobiet), tj. 44,4% ogółu uczestników Działania 6.1 PO KL. Natomiast osoby w wieku 55–64 lata stanowiły 4,6% wszystkich uczestników Działania, którzy do końca I półrocza 2012 r. rozpoczęli udział w realizowanych projektach (1,4 tys. osób, w tym 582 kobiety).

Jak obrazuje Rys. 4, najwięcej uczestników projektów posiadało wykształcenie ponadgimnazjalne (17,2 tys. osób, w tym 9,7 tys. kobiet) oraz wyższe (6,6 tys. osób,



Rys. 4 Osoby, które rozpoczęły udział w projektach realizowanych w ramach Działania 6.1 ze względu na wykształcenie w ujęciu procentowym

Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdania IPiI z realizacji Działania 6.1 PO KL za I półrocze 2012 r.

w tym 4,6 tys. kobiet). Pozostałą część osób uczestniczących w projektach stanowiła grupa posiadająca wykształcenie podstawowe, gimnazjalne i niższe (3,9 tys. osób, w tym 1,6 tys. kobiet) oraz pomaturalne (2,6 tys. osób, w tym 1,9 tys. kobiet).

W ramach Działania 6.1 PO KL pośrednio wsparcie otrzymują także przedsiębiorstwa, m.in. w postaci subsydiowanego zatrudnienia, czy wyposażenia lub doposażenia miejsc pracy. Do końca czerwca 2012 r. wsparciem zostało objętych 245 przedsiębiorstw, przy czym najliczniejszą grupę stanowiły mikroprzedsiębiorstwa w liczbie 179. Ponadto w projektach uczestniczyło 58 małych i 8 średnich przedsiębiorstw.

Działanie 8.1 PO KL w liczbach

Alokacja finansowa przeznaczona na realizację Dzia-

łania 8.1 PO KL, mającego na celu zapewnienie szerokiego wsparcia dla przedsiębiorstw i osób objętych procesami przemian gospodarczych zachodzących w regionie poprzez m.in. podniesienie i dostosowanie kwalifikacji i umiejętności osób pracujących do potrzeb regionalnej gospodarki, wynosi w województwie podlaskim ponad 46,5 mln EUR.

W ramach przedmiotowego Działania na koniec czerwca 2012 r. poziom kontraktacji wyniósł 77,3%. Dotychczas podpisano 253 umowy, których łączna wartość środków publicznych to 154 mln PLN. Do końca I półrocza 2012 r. rozliczono, na podstawie zatwierdzonych wniosków o płatność, wydatki sfinansowane ze środków publicznych w wysokości ponad 92 mln PLN. Tym samym poziom wydatkowania wyniósł 59,6% zakontraktowanych środków. Ponadto, wydatkowanie ukształtowało się na poziomie 46,1% alokacji przeznaczonej na realizację Działania 8.1 w latach 2007-2013 w województwie podlaskim.

Postęp rzeczowy w ramach Działania 8.1 PO KL

Analizując postęp realizacji celów określonych dla województwa podlaskiego w ramach Działania 8.1 PO KL, należy wskazać, iż w większości wskaźników produktu poziom realizacji przekroczył 100% wartości docelowych, co świadczy o wysokim poziomie zaawansowania wsparcia realizowanego w obszarze adaptacyjności.

W ramach projektów w przedmiotowym Działaniu wsparciem w zakresie szkoleń pracowników objętych zostało ponad 2 tys. przedsiębiorstw. Biorąc pod uwagę stopień realizacji wartości docelowej, wskaźnik w niniejszym zakresie został zrealizowany na poziomie 48,1%. Warto zauważyć, iż realizacja celu jest na niskim poziomie. Jednakże mała liczba przedsiębiorstw objętych wsparciem w zakresie projektów szkoleniowych wynika z faktu, iż WUP w Białymstoku kładzie szczególny nacisk na projekty, w ramach których projektodawca jest beneficjentem pomocy publicznej oraz projekty, które są skierowane do konkretnego przedsiębiorcy/przedsiębiorców określonych we wnioskach o dofinansowanie. Niemniej, planowana wartość wskaźnika do osiągnięcia do końca 2013 r. wynosi ponad 4 tys. firm, co przyczyni się do uzyskania założonej wartości docelowej celu. Przewidywana wartość została oszacowana na podstawie projektów przyjętych do realizacji w końcu 2011 r. oraz na podstawie wyników konkursu ogłoszonego w 2012 r.

Biorąc pod uwagę projekty skierowane do pracujących osób dorosłych, które uczestniczą w projektach w celu nabycia nowych, uzupełnienia lub podwyższenia kwalifikacji i umiejętności, do końca czerwca 2012 r., udział w szkoleniach zakończyło ponad 29,1 tys. pracujących osób dorosłych (w tym 19,4 tys. kobiet), co stanowi 537% realizacji celu. Wśród wszystkich osób pracu-

jących 17,5% stanowili pracownicy w wieku powyżej 50 roku życia (5,1 tys., w tym 3,8 tys. kobiet). Stopień realizacji wartości docelowej w przypadku osób powyżej 50 roku życia ponad czterokrotnie przewyższa cel określony dla Działania 8.1 w województwie podlaskim. Osiągnięty poziom realizacji powyższych wskaźników wynika z faktu, iż najbardziej popularnymi projektami w Poddziałaniu 8.1.1 są projekty skierowane do dorosłych osób pracujących, które z własnej inicjatywy są zainteresowane nabyciem nowych, uzupełnianiem lub podwyższaniem kwalifikacji i umiejętności.

Do końca czerwca 2012 r. wsparcie w ramach projektów uzyskało 6,9 tys. pracowników o niskich kwalifikacjach (w tym 3,9 tys. kobiet), tzn. osób posiadających wykształcenie podstawowe, gimnazjalne i niższe oraz wykształcenie ponadgimnazjalne (średnie lub zasadnicze zawodowe). Powyższe wartości wskaźnika przyczyniły się do osiągnięcia celu na poziomie 127%.

Wsparciem w zakresie skutecznego przewidywania i zarządzania zmianami zachodzącymi w gospodarce zo-

stało objętych 231 przedsiębiorstw. Biorąc pod uwagę wartość docelową określoną dla województwa podlaskiego, tj. 16 przedsiębiorstw, należy zauważyć, iż wykonanie znacznie ją przekroczyło (1443,7% realizacji celu).

Do końca I półrocza 2012 r. działaniami szybkiego reagowania zostało objętych 452 pracowników zagrożonych negatywnymi skutkami procesów restrukturyzacji w przedsiębiorstwach, w tym 322 kobiety oraz 375 osób zwolnionych w przedsiębiorstwach, w tym 86 kobiet. Wartości docelowe wskaźników zostały osiągnięte na poziomie odpowiednio 178,6% i 122,9%.

Do końca czerwca 2012 r. na szczeblu lokalnym i regionalnym zawiązano 11 partnerstw (sieci lokalnych), co stanowi 157,1% realizacji wartości docelowej. Powstawanie sieci lokalnych miało na celu nawiązanie współpracy w zakresie wzmocnienia dialogu społecznego i inicjatyw podejmowanych wspólnie na poziomie lokalnym i regionalnym w zakresie opracowania i wdrażania strategii przewidywania i zarządzania zmianą gospodarczą.

Działanie 8.1					
Lp.	Nazwa wskaźnika	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	% osiągnięcia wartości docelowej
1	Liczba przedsiębiorstw, które zostały objęte wsparciem w zakresie projektów szkoleniowych	Nie dotyczy	Nie dotyczy	2 018	48,15%
2	Liczba pracujących osób dorosłych, które zakończyły udział w projektach szkoleniowych	19 383	9 766	29 149	537,51%
	- w tym liczba osób w wieku powyżej 50. roku życia	3 824	1 281	5 105	453,37%
3	Liczba pracowników o niskich kwalifikacjach, którzy zakończyli udział w projektach	3 904	3 008	6 912	127,15%
4	Liczba przedsiębiorstw, których pracownicy zakończyli udział w szkoleniach w ramach Działania	Nie dotyczy	Nie dotyczy	1 704	Nie dotyczy
5	Liczba przedsiębiorstw, którym udzielono wsparcia w zakresie skutecznego przewidywania i zarządzania zmianą	Nie dotyczy	Nie dotyczy	231	1443,75%
6	Liczba pracowników zagrożonych negatywnymi skutkami procesów restrukturyzacji w przedsiębiorstwach, którzy zostali objęci działaniami szybkiego reagowania	322	130	452	178,66%
7	Liczba osób zwolnionych w przedsiębiorstwach dotkniętych procesami restrukturyzacyjnymi, którzy zostali objęci działaniami szybkiego reagowania	86	289	375	122,95%
8	Liczba partnerstw (sieci współpracy) zawiązanych na szczeblu lokalnym i regionalnym*	Nie dotyczy	Nie dotyczy	11	157,14%
9	Liczba osób, które otrzymały:				
	a) jednorazowy dodatek relokacyjny/ mobilnościowy**	1	2	3	Nie dotyczy
	b) jednorazowy dodatek motywacyjny**	10	1	11	Nie dotyczy
	c) środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej	62	103	165	Nie dotyczy
10	Liczba utworzonych miejsc pracy w ramach udzielonych z EFS środków na podjęcie działalności gospodarczej	Nie dotyczy	Nie dotyczy	165	Nie dotyczy

Rys. 5 Osiągnięte wartości wskaźników w ramach Działania 8.1 PO KL

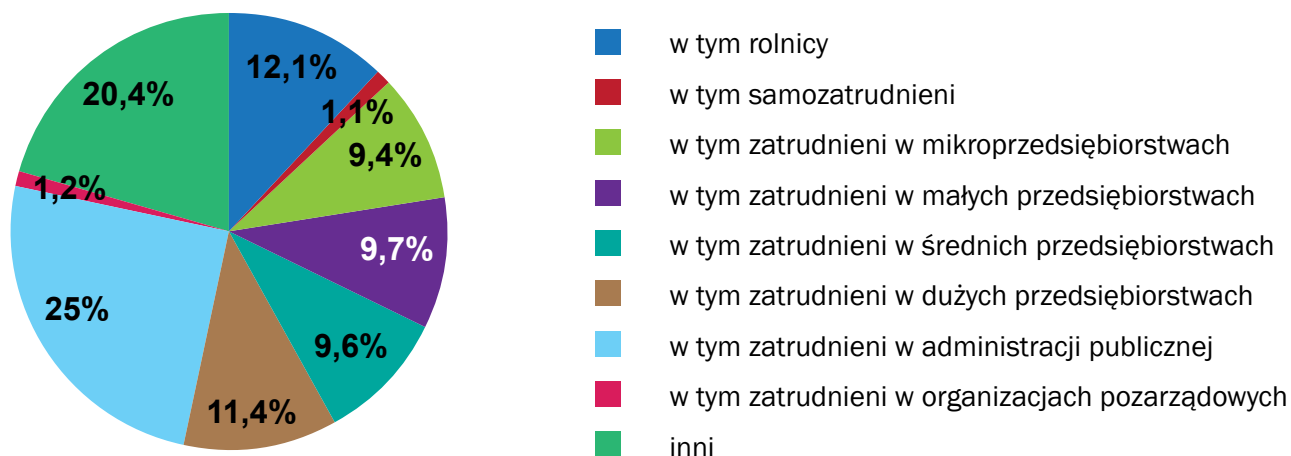
Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdania IPiI z realizacji Działania 8.1 PO KL za I półrocze 2012 r.

Szczegółowa charakterystyka udzielonego wsparcia

w ramach Działania 8.1 PO KL

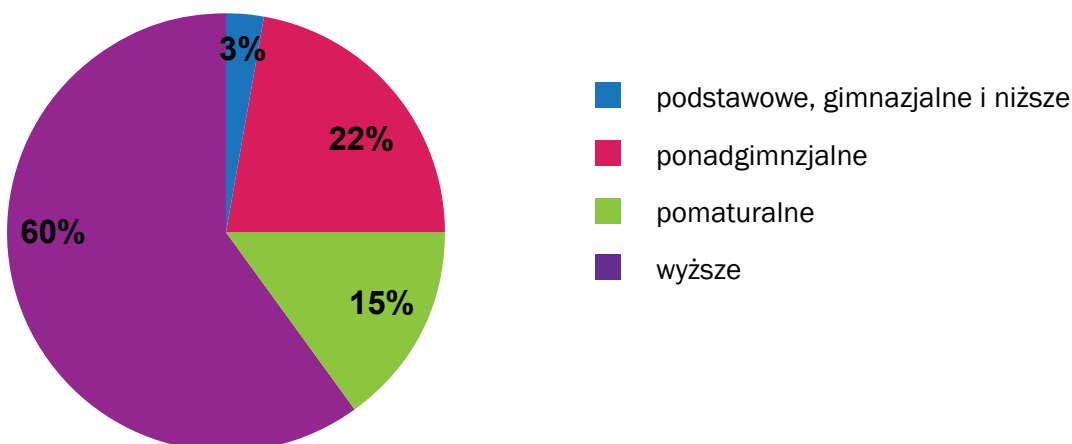
Do końca czerwca 2012 r. udział w projektach realizowanych na szczeblu regionalnym w obszarze adaptacyjności rozpoczęło 32,8 tys. osób, w tym 21,3 tys. kobiet, które stanowią 65% wszystkich uczestników wsparcia.

Biorąc pod uwagę specyfikę Działania 8.1 PO KL, w ramach którego wsparcie kierowane jest do przedsiębiorstw i osób pracujących, do końca I półrocza 2012 r. udział w projektach rozpoczęło 32,1 tys. osób zatrudnionych, co stanowiło 98% wszystkich uczestników biorących udział w Działaniu. Ponadto, do projektów przystąpiło 45 osób nieaktywnych zawodowo oraz 589 osób bezrobotnych. Analizując strukturę osób zatrudnionych w obszarze adaptacyjności, należy zauważyć, iż największą liczbę beneficjentów projektów stanowiły osoby zatrudnione w administracji publicznej (25%, 8 tys. osób, w tym 5,7 tys. kobiet) oraz rolnicy (12,1%, 3,9 tys. osób, w tym 2 tys. kobiet).



Rys. 6 Struktura osób zatrudnionych w Działaniu 8.1 w ujęciu procentowym

Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdania IPiI z realizacji Działania 8.1 PO KL za I półrocze 2012 r.



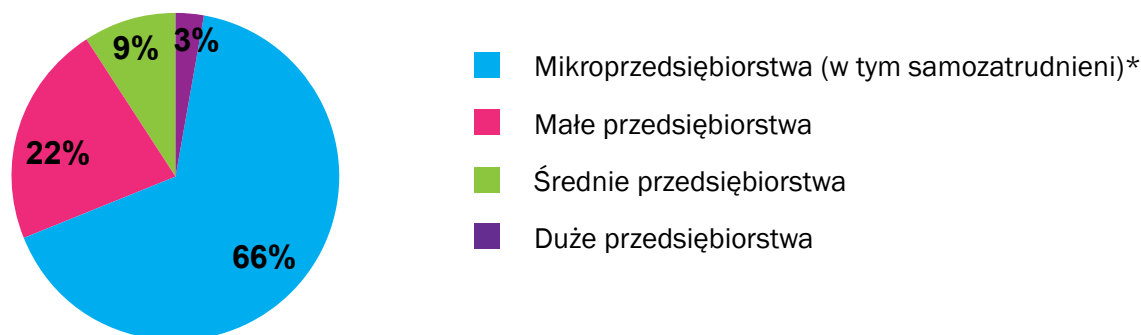
Rys. 7 Osoby, które rozpoczęły udział w projektach realizowanych w ramach Działania 8.1 ze względu na wykształcenie w ujęciu procentowym

Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdania IPiI z realizacji Działania 8.1 PO KL za I półrocze 2012 r.

Osoby zatrudnione w mikro, małych, średnich i dużych przedsiębiorstwach stanowiły odpowiednio 9,4%, 9,7%, 9,6% i 11,4%. Najmniej liczną grupę uczestników odnotowano natomiast w przypadku osób zatrudnionych w organizacjach pozarządowych (1,2%, 383 osoby) oraz samozatrudnionych (1,1%, 352. osoby).

Analiza uczestników pod względem wieku. Dotychczas ze wsparcia w obszarze adaptacyjności skorzystało 1,9 tys. osób w wieku 15-24 lata (w tym 986 kobiet), tj. 6% ogółu uczestników Działania 8.1 PO KL. Natomiast osoby w wieku 55-64 lata stanowiły 6,4% wszystkich uczestników Działania, którzy do końca I półrocza 2012 r. rozpoczęli udział w realizowanych projektach (2,1 tys. osób, w tym 1,2 tys. kobiet).

Jak obrazuje Rys. 7, najwięcej uczestników projektów posiadało wykształcenie wyższe (19,7 tys. osób, w tym 13,7 tys. kobiet) oraz ponadgimnazjalne (7,2 tys. osób, w tym 4 tys. kobiet). Pozostałą część osób uczestniczących w projektach stanowiła grupa posiadająca wykształcenie pomaturalne (4,9 tys. osób, w tym 3,2 tys. kobiet) oraz podstawowe, gimnazjalne i niższe (887 osób, w tym 304 kobiet).



Rys. 8 Struktura przedsiębiorstw objętych wsparciem w Działaniu 8.1 PO KL w ujęciu procentowym

Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdania IPiI z realizacji Działania 8.1 PO KL za I półrocze 2012 r.

Do końca czerwca 2012 r. wsparcie w ramach projektów realizowanych w Działaniu 8.1 uzyskało ponad 2 tys. przedsiębiorstw, w tym 66% stanowiły mikroprzedsiębiorstwa (1,3 tys.). Liczną grupę stanowiły również małe przedsiębiorstwa – 22% wszystkich firm objętych wsparciem w przedmiotowym Działaniu (454 firm). Ponadto w projektach wzięło udział 191 średnich oraz 51

dużych przedsiębiorstw, co stanowi odpowiednio 9% i 3% ogółu firm.

Reasumując, w ramach wdrażanych działań przez WUP w Białymstoku proces kontraktacji przebiega zgodnie z zaplanowanym harmonogramem. Wartości osiągniętych wskaźników są adekwatne do poziomu wykorzystania środków.

Zielone zawody

– kształcenie zawodowe i potrzeby przedsiębiorców



Joanna Matlak
Starszy Inspektor Wojewódzki

W najbliższym czasie Polska będzie zobowiązana tworzyć coraz więcej zielonych miejsc pracy, aby sprostać zarówno wytycznym Unii Europejskiej, jak i priorytetom ekologicznym krajowych dokumentów strategicznych w zakresie korzyści społeczno-ekonomicznych. Zielone miejsca pracy to miejsca pracy przyjazne środowisku naturalnemu, które mogą powstać w większości działów gospodarki z uwzględnieniem zasad zrównoważonego rozwoju. Przewiduje się w najbliższych latach duży rozkwit zielonej gospodarki, który wynika zarówno ze zmian klimatycznych, jak i świadomości społecznej. Obecny rynek pracy powinien zauważyć ten istotny dział, który rozumiany jest jako nowa ścieżka rozwoju społeczno-gospodarczego, w bardziej efektywny sposób realizującego cele zrównoważonego rozwoju.

Obszar zielonej gospodarki i zielonych miejsc pracy zarówno w województwie podlaskim, jak i w całej Polsce, jest ciągle tematem nowym, w którym brak jest pełnych danych dotyczących rozmiaru i potencjału zielonej gospodarki.

W związku z czym w ramach projektu „Edukacja zawodowa w województwie podlaskim analiza potrzeb w kontekście zmian na rynku pracy”, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku przeprowadził badanie pt. Analiza regionalna przedsiębiorstw w zakresie zapotrzebowania na zawody związane z zieloną gospodarką, w tym zielone miejsca pracy w województwie podlaskim. Badaniem objęte zostały przedsiębiorstwa i ich potrzeby kadrowe według branż związanych z zieloną gospodarką, funkcjonującą w województwie podlaskim, pod kątem ich ocze-

kiwań względem absolwentów edukacji zawodowej oraz szkoły zawodowe kształcące w zawodach powiązanych z zieloną gospodarką. W ramach badania zostało wyróżnionych dziewięć szeroko rozumianych „zielonych sektorów” naszego województwa tj. rolnictwo, przetwórstwo przemysłowe, energia elektryczna, dostawa wody, budownictwo, transport, turystyka, handel oraz administracja publiczna. Analiza szkolnictwa zawodowego ukazała, że w tzw. zielonych zawodach kształcą się uczniowie w szkołach zawodowych na terenie całego województwa. Największe zainteresowanie nauką w zawodach związanych z zieloną gospodarką dotyczy kierunków: technik rolnik (18,2%), technik mechanik (16,4%), mechanik pojazdów samochodowych (10,9%) oraz technik hotelarstwa (9,1%).

A jak wygląda zatrudnienie w zawodach związanych z zieloną gospodarką w województwie?

Potencjał rozwojowy zielonej gospodarki w regionie podlaskim tkwi przede wszystkim w umiejętnym wykorzystaniu naturalnych walorów przyrodniczych, położenia geograficznego województwa i koncentracji na wsparciu rozwoju kluczowych sektorów, z punktu widzenia ich przewagi konkurencyjnej w skali krajowej i międzynarodowej. Można do nich zaliczyć rolnictwo, przemysł rolno-spożywczy, energetykę odnawialną, leśnictwo i przemysł drzewny, ekologiczny transport (w tym tranzytowy) i budownictwo, a przede wszystkim turystykę. W województwie podlaskim najwyższy poziom zatrudnienia w zielonych miejscach pracy zaobserwowano w sektorze transportu i gospodarki magazynowej oraz przetwórstwa przemysłowego. Prawie co drugi pracownik z sektora rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa, sektora wodnego i gospodarki odpadami, turystyki oraz handlu i napraw, tworzy zielone zasoby pracy województwa podlaskiego. Z kolei w strukturze sektora energetycznego, na zielonym stanowisku pracy zatrudniona jest co trzecia osoba. Spójność oferty kształcenia z wymaganiami i oczekiwaniami lokalnych przedsiębiorców jest kluczowym elementem polityki ograniczania bezrobocia, szczególnie wśród młodych ludzi. Ponadto reagowanie na potrzeby kadrowe w ramach zielonej gospodarki jest kluczowym elementem polityki rozwoju zielonego sektora, a w tym zielonych zawodów.

W opinii pracodawców z województwa podlaskiego, jakość zasobów pracy tworzona przez absolwentów szkół zawodowych zatrudnionych w zielonych miejscach pracy stanowi względnie atrakcyjny potencjał przedsiębiorstw.

Oczekiwania pracodawców wobec kandydatów na zielone miejsca pracy

W województwie podlaskim najwyższy poziom za-

trudnienia w zielonych miejscach pracy zaobserwowano w sektorze transportu i gospodarki magazynowej (80,5%) oraz przetwórstwa przemysłowego (61,5%). Podlaskie to region, w którym pracodawcy poszukując pracowników najczęściej napotykają na bariery braku na rynku pracy osób wyposażonych w umiejętności praktycznego wykonania zawodu. Absolwenci szkół zawodowych zatrudnieni w zielonych miejscach pracy również w opinii licznej grupy pracodawców nie posiadają umiejętności praktycznego wykorzystania nabytej wiedzy.

Ocena przygotowania zawodowego absolwentów zatrudnionych w zielonych miejscach pracy

W badaniu zostały zidentyfikowane „zielone zawody” nauczane zarówno w technikach, jak i zasadniczych szkołach zawodowych w naszym regionie. Wśród kierunków kształcenia w technikach wyróżnić należy: technik agrobiznesu, technik budownictwa, technik rolnik, technik leśnik, technik ogrodnik oraz technik technologii drewna i technik urządzeń sanitarnych. Natomiast w zasadniczych szkołach zawodowych: blacharz, stolarz, ogrodnik, rolnik, elektromechanik, monter elektryk, mechanik pojazdów samochodowych oraz operator obrabiarek skrawających. Szkoły również planują otwieranie nowych kierunków kształcenia zidentyfikowanych jako „zielone” są to m.in. technik architektury krajobrazu, technik turystyki wiejskiej oraz technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej.

Zalecane jest wprowadzenie do programów nauczania dla każdego zawodu dodatkowego bloku kształcenia poświęconego kwestiom ochrony środowiska. Blok nauczania związany z ochroną przyrody powinien zawierać zagadnienia związane nie tylko z przepisami dotyczącymi prawnych aspektów ochrony przyrody w Polsce, ale również w krajach Unii Europejskiej. Niezbędne jest też rozpoczęcie kształcenia od wyjaśnienia podstawowych pojęć związanych z ekologią oraz ochroną środowiska. W badaniu zidentyfikowano 20 zawodów nauczanych w szkołach zawodowych, które zostały opisane pod kątem przedmiotów kształcenia, zawierających treści związane z zieloną gospodarką.

Zmiany jakościowe zasobów ludzkich w gospodarce opartej na wiedzy, którą tworzy również zielona gospodarka, wymagają nieustannego rozwoju i aktualizowania wiedzy. W tym kontekście powinny być aktualizowane i rozwijane programy nauczania w szkołach zawodowych, przygotowujące młodych ludzi do funkcjonowania w zrównoważonej gospodarce. Dodatkowo realizowanie odpowiedniej strategii działania, polegającej na poświęceniu części godzin lekcyjnych na spotkania z pracodawcami reprezentującymi zielone sektory i promowanie tzw. dobrych praktyk, poszerzy świadomość uczniów szkół zawodowych na temat zielonej gospodarki, jak również

wpłyne na zmiany przejawianych postaw na bardziej proekologiczne. Korzyściami dodatkowymi przedsiębiorstw, które działają w sektorze zielonej gospodarki, są zmniejszenie emisji zanieczyszczeń, niższe koszty produkcji, redukcja bezrobocia oraz poprawa życia lokalnej społeczności. Zielone miejsca pracy przynoszą też efekty na szczeblu samorządowym, gdzie aktywny udział biorą władze lokalne, szkoły, inwestorzy, przedsiębiorcy oraz działacze organizacji społecznych.

Zielona gospodarka województwa obejmuje praktycznie wszystkie obszary działalności człowieka, które ukierunkowane są na ochronę tych wszystkich elementów tworzących pakiet atrakcyjności regionu, którego punktem wyjścia jest bogactwo natury i środowisko egzystencji przyrody i człowieka.

Szczegółowe informacje:
www.edukacjazawodowa.up.podlasie.pl

W numerze

Rynek Pracy:

„50+” – to znaczy KTO?	
Osoby po 50 roku życia jako klienci doradców zawodowych	3
Konferencja „Uaktywnij się”	6
Promujemy aktywność zawodową i społeczną osób po 50 roku życia	7
„Ty możesz zrobić to, czego ja nie potrafię. Ja mogę zrobić to, co tobie się nie udaje. Wspólnie możemy dokonać czegoś zupełnie wspaniałego.”	9

Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013:

Osiągnięte efekty realizacji Działania 6.1 oraz Działania 8.1 w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 w województwie podlaskim	11
Zielone zawody – kształcenie zawodowe i potrzeby przedsiębiorców	17

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
