



Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

www.pokl.up.podlasie.pl

www.up.podlasie.pl

BIULETYN

Egzemplarz bezpłatny

Nr 3/2012



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!

Zapraszam Państwa do lektury trzeciego numeru Biuletynu Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, który w pierwszej części poświęcony jest osobom młodym. Na łamach niniejszego Biuletynu chcemy podzielić się z Państwem informacją o zapotrzebowaniu na zawody w II kwartale 2012 r., prognozowanym popytem na tzw. „profesje przyszłości”, a także działaniami pomocowymi ze strony Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej skierowanymi do tej grupy osób.

Druga część Biuletynu zawiera informacje dotyczące wsparcia osób zwolnionych, przewidzianych do zwolnienia lub zagrożonych zwolnieniem z pracy. Procesy zmian gospodarczych, zachodzące na terenie województwa podlaskiego, wymagają szybkiej reakcji ze strony instytucji związanych z rynkiem pracy. Niezbędne jest stymulowanie podnoszenia i aktualizacji kwalifikacji zawodowych pracowników restrukturyzowanych i modernizowanych przedsiębiorstw. Działanie to ma na celu utrzymanie aktywności zawodowej osób znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy. Od początku okresu programowania Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku wdraża Poddziałanie 8.1.2 Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie. W tym numerze biuletynu przedstawiamy Państwu charakterystykę tego typu pomocy oraz relacje osób, które skorzystały ze wsparcia w ramach projektów Poddziałania 8.1.2.

Życzę przyjemnej lektury.
Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy
Janina Mironowicz

Sytuacja młodzieży na rynku pracy w województwie podlaskim

Marzanna Wasilewska

Kierownik Wydziału Badań i Analiz

Wijewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

W ostatnich latach uwaga publicznych służb zatrudnienia koncentrowała się głównie na pomocy osobom starszym oraz długotrwale pozostającym bez pracy, jako że te osoby mają największe problemy z poruszaniem się na rynku pracy i efektywną poprawą swojej sytuacji zawodowej.

Tymczasem coraz częściej poza rynkiem pracy pozostają osoby młode, nierzadko dobrze wykształcone i ambitne, za to bez szansy na zdobycie doświadczenia zawodowego i sprawdzenia wiedzy teoretycznej w praktyce, jak również bez możliwości podjęcia samodzielnego życia, niezależnienia się od pomocy finansowej rodziców, bez szans na własne mieszkanie i założenie rodziny.

Jak wynika z Badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL)¹, w 2011 r. w woj. podlaskim mieszkało 157 tys. osób w wieku 15-24 lata. Aktywnymi zawodowo było jedynie 32% z nich - 50 tys. osób, z czego 36 tys. pracowało, a 14 tys. pozostawało bezrobotnymi. Wskaźnik zatrudnienia osób młodych był o ponad połowę niższy niż wśród ogółu ludności (22,9% wobec 50,4%), natomiast stopa bezrobocia prawie 3-krotnie wyższa (28,6% wobec 10,2%). Jest również druga strona medalu. Aż 107 tys. osób w wieku 15-24 lata jest biernych zawodowo (68%), czyli nie pracuje i nie poszukuje pracy, bądź poszukuje, ale nie jest gotowych do jej podjęcia. Biernymi zawodowo pozostają przede wszystkim uczniowie i studenci. Model łączenia nauki z pracą, choćby dorywczą, wciąż jest w Polsce mało popularny. Inne przyczyny bierności zawodowej to, jak pokazuje ww. badanie, zniechęcenie bezskutecznością poszukiwania pracy, obowiązki rodzinne i związane z prowadze-

niem domu oraz choroba i niepełnosprawność. Bezrobotna oraz bierna zawodowo młodzież, czyli niewykorzystane potencjalne zasoby pracy w wieku 15-24 lata, stanowi w woj. podlaskim 121 tys. osób. Wielkość tej zbiorowości jest zatrważająca, zwłaszcza w obliczu nadchodzących zmian demograficznych powodujących uszczuplenie zasobów pracy w wieku produkcyjnym i coraz częściej sygnalizowanych przez pracodawców, mimo rosnącego bezrobocia, problemów ze znalezieniem kadr o odpowiednich kwalifikacjach.

W 2011 roku do urzędów pracy woj. podlaskiego zgłosiło się prawie 25 tys. osób do 25 roku życia i stanowiły one 1/3 wszystkich nowo rejestrujących się bezrobotnych. Po raz pierwszy zarejestrowało się 10 tys. osób, a po raz kolejny 15 tys. osób, głównie po odbyciu stażu lub szkolenia. Wprawdzie w 2011 roku napływ osób młodych do bezrobocia zmniejszył się o ponad 8 tys., nadal jednak utrzymuje się wysoki odsetek tej grupy wśród ogólnej zbiorowości bezrobotnych, przewyższający średnią krajową (odpowiednio: 22,4% wobec 21,0%). W końcu roku w ewidencji PUP pozostawało 14,7 tys. bezrobotnych osób do 25 roku życia.

Sytuacja osób młodych na rynku pracy jest bardzo wrażliwa na zmiany zachodzące w gospodarce. Ta grupa najszybciej i najsilniej odczuwa pogorszenie sytuacji społeczno-ekonomicznej w kraju i regionie, kiedy to firmy wstrzymują przyjmowanie nowych pracowników i nierzadko zmuszone są dokonać redukcji zatrudnienia. Tak było chociażby w 2009 roku, w którym odnotowano największy na przestrzeni ostatnich lat wzrost poziomu bezrobocia wśród ludzi młodych, rzę-

¹ Aktywność ekonomiczna ludności w województwie podlaskim w IV kwartale 2011r., Urząd Statystyczny w Białymstoku

du 48%, znacznie przewyższający i tak wysoki 33,5% wzrost liczby ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. W kolejnych latach sytuacja na podlaskim rynku pracy ulegała stopniowej stabilizacji: w 2010 r. wzrost liczby bezrobotnych do 25 roku życia wyniósł 0,3 tys. osób, a w 2011 roku odnotowano wręcz spadek o 0,5 tys.



Jaki jest typowy młody bezrobotny rejestrujący się w podlaskim powiatowym urzędzie pracy?

Są to zarówno kobiety, jak i mężczyźni – proporcje płci rozkładają się równomiernie, w większości (55%) zamieszkujący miasta. Z uwagi na brak stażu pracy (60,5% nie miało żadnego) lub niewielki staż (ok. 21% osób młodych pracowało do 1 roku), prawo do zasiłku dla bezrobotnych przysługiwało jedynie 4,4% z nich. Relatywnie krótki jest też czas pozostawania bez pracy przez osoby do 25 roku życia: 21% z nich szukało zatrudnienia od 1 do 3 miesięcy, a kolejne 23% - przez okres 3-6 miesięcy. Długotrwale bezrobocie to problem 26% osób młodych, podczas gdy wśród ogółu bezrobotnych aż 39% pozostawało bez pracy przez okres 12 miesięcy i dłużej. Oznacza to, że młodzież, jeśli już trafi do bezrobocia, szybciej znajduje zatrudnienie niż osoby starsze. Bezrobotni młodzi są lepiej wykształceni; odsetek osób z wykształceniem co najmniej średnim wynosił ponad 62%, przy 48% wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Z drugiej strony, osoby młode z wyższym wykształceniem rzadziej trafiają do urzędów pracy bądź szybciej znajdują zatrudnienie, bowiem ich udział kształtował się na poziomie niespełna 11%, podczas gdy w ogólnej zbiorowości bezrobotnych stanowił ponad 13%.

Mimo trudnej sytuacji na rynku pracy, młodzi

ludzie pozostają aktywni. O ile w 2011 roku nastąpiło zmniejszenie odpływów osób bezrobotnych do 25 roku życia z ewidencji urzędów pracy (o ponad 8 tys. osób), to liczba ich podjęć pracy pozostała na niezmiennym poziomie. W 2011 roku pracę podjęło 8,6 tys. młodych bezrobotnych. W zdecydowanej większości była to praca niesubsydiowana ze środków publicznych (89%). W stażach u pracodawców uczestniczyło 2,3 tys. osób bezrobotnych do 25 roku życia, a w szkoleniach zawodowych – 0,5 tys. Liczba uczestników w dwóch ostatnich aktywnych formach uległa w 2011 roku drastycznemu zmniejszeniu (odpowiednio o: 68% i 73%), związanemu z ograniczeniem środków na wydatki z Funduszu Pracy, co nie pozostało bez wpływu na spadek ogólnej liczby osób młodych, zgłaszających się po wsparcie do powiatowych urzędów pracy.



Na zakończenie, istotną kwestią jest efektywność aktywnych programów rynku pracy adresowanych do ludzi młodych. Podobnie, jak wśród ogółu aktywizowanych bezrobotnych, największą efektywność zatrudnieniową wykazały prace interwencyjne – 85,5% młodych uczestników podjęło pracę po ich zakończeniu. Pozostałe podstawowe aktywne formy, w których uczestniczyły osoby bezrobotne do 25 roku życia, osiągnęły ponad 50% zatrudnialność: roboty publiczne 55,6%, szkolenia 51,9% i staże 50,5%, w większości przewyższającą ogólną efektywność aktywizowanych bezrobotnych, co należy uznać za swego rodzaju sukces.

Analiza niezrealizowanego popytu na zawody i kwalifikacje w woj. podlaskim w II kwartale 2012 r.

Marta Sosnowska

Inspektor wojewódzki

Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych – WUP Białystok

Niezrealizowany popyt na pracę określaną jest jako bieżące zapotrzebowanie pracodawców na siłę roboczą w danym okresie. Są to więc wszystkie oferowane wolne miejsca pracy dostępne w obrębie danego terytorium. Określenie skali zjawiska jest trudne, jeśli bierze się pod uwagę jedno źródło danych. Jeszcze do 2010 r. opierano się wyłącznie na danych pochodzących z powiatowych urzędów pracy, które skrupulatnie notowały każdą wpływającą ofertę pracy. Jednak zakres zbieranych informacji był znacznie zawężony. Na poprawę tego zjawiska wpłynęła realizacja badania Podlaskiego Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych pn. „Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji”, które dotyczy zarówno strony popytowej, jak też strony podażowej. Uzyskane wyniki badań pozwalają na określenie zawodów, kwalifikacji i kompetencji nadwyżkowych oraz deficytowych w ujęciu lokalnym. W niniejszym artykule omówiono wyniki badania od strony popytowej. Analiza ofert pracy przebiega w sposób ciągły i dotyczy aż 26 źródeł informacji nt. wakatów.

Są to:

- powiatowe urzędy pracy województwa podlaskiego (14 jednostek lokalnych);
- prasa regionalna (Gazeta Wyborcza, Kurier Poranny, Gazeta Współczesna);
- ogólnokrajowe portale internetowe (www.praca.pl, www.pracuj.pl);
- lokalne portale internetowe (14 portali);
- biura karier (5 funkcjonujących w regionie);
- Komenda Wojewódzka OHP w Białymstoku.

W II kwartale 2012 r. zanotowano blisko 17 tys. ofert pracy (16.917), które zostały skierowane na obszar woj. podlaskiego. Docelowym miejscem pracy było głównie miasto Białystok, gdzie trafiła prawie co siódma oferta pracy. Większość zidentyfikowanych anonsów pochodziła z sektora prywatnego (ok. 42%). W skali woje-

wództwa blisko co czwarta oferta dotyczyła zapotrzebowania na robotników przemysłowych i rzemieślników. Pracownicy usług i sprzedawcy zajęli drugą lokatę w rankingu popularności, a kolejne – specjaliści, technicy i inny średni personel, a także pracownicy przy pracach prostych. Odmiennie niż w całym województwie popyt na pracę kształtuje się w mieście Białystok, gdzie najczęściej poszukiwano specjalistów – w co piątej ofercie. W pozostałych powiatach najbardziej popularną grupą zawodową byli pracownicy usług i sprzedawcy. Z wyjątkiem powiatu białostockiego, w którym częściej poszukiwano robotników przemysłowych i rzemieślników.

Grupy zawodów obejmują swoim zasięgiem setki różnych zawodów, których zakres zadań i odpowiedzialności znacznie się różni. Część z tych zawodów może np. być regulowana przepisami prawa, a część mogła powstać jako efekt rozwoju nowych branż w gospodarce. Rzeczywisty popyt na pracę warto zaprezentować z największą szczegółowością tj. z uwzględnieniem poziomu zawodów (ostatni poziom klasyfikacji zawodów i specjalności). W tabeli 1 przedstawiono 10 najpopularniejszych profesji w woj. podlaskim w II kwartale 2012 r. Na szczycie listy znalazły się zwody handlowe – tj. przedstawiciele handlowi i sprzedawcy sklepowi (ekspedienci). Kolejne miejsca to: tynkarze i pokrewni, kierowcy samochodów ciężarowych, czy programiści aplikacji.

W ujęciu lokalnym zapotrzebowanie na zawody przedstawia się odmiennie w zależności od dominującej w danym powiecie gałęzi gospodarki. W mieście Białystok, podobnie jak w całym województwie, najczęściej poszukiwano przedstawicieli handlowych, w Łomży – robotników przy pracach prostych w przemyśle, w subregionie Suwalskim – opiekunów dziecięcych, w powiecie augustowskim – agentów ubezpieczeniowych, w białostockim,

Tabela 1. Top 10. Najbardziej poszukiwane zawody w woj. podlaskim w II kwartale 2012 r.

Nazwa zawodu/specjalności	Liczebność	%
Przedstawiciele handlowi	1092	6,5%
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	750	4,4%
Tynkarze i pokrewni	586	3,5%
Kierowcy samochodów ciężarowych	534	3,2%
Programiści aplikacji	534	3,2%
Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	467	2,8%
Gospodarze budynków	451	2,7%
Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	441	2,6%
Pracownicy obsługi biurowej	436	2,6%
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	404	2,4%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych, Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji, PORPiPG, WUP w Białymstoku.

łomżyńskim, monieckim i sejneńskim – gospodarzy budynków, w bielskim – operatorów maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych, w grajewskim, kolneńskim, sokólskim i zambrowskim – sprzedawców sklepowych, w hajnowskim i siemiatyckim – pracowników obsługi biurowej, a w wysokomazowieckim – kierowców samochodów ciężarowych.

Analiza ofert pracy ujawnia również zakres działalności pracodawców, którzy najczęściej poszukują pracowników. W II kwartale najwięcej miejsc pracy oferował sektor handlu detalicznego (ok. 4%), finansowa działalność usługowa z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszy emerytalnych (2,8%) oraz roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków (2,3%). Każdy powiat ze względu na swoją specyfikę generował różne miejsca pracy z punktu widzenia profilu prowadzonej działalności. W powiatach grodzkich - Białymstoku i Łomży, najczęściej poszukiwano pracowników w branży: finansowa działalność usługowa, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszy emerytalnych. Natomiast w powiatach ziemskich sytuacja przedstawiała się następująco:

- w mieście Suwałki i powiatach: suwalskim i augustowskim najwięcej ofert pochodziło z

gospodarstw domowych zatrudniających pracowników,

- w powiecie białostockim – z działu prac związanych ze wznoszeniem budynków,
- w powiecie bielskim – najwięcej ofert pracy pochodziło od producentów artykułów spożywczych,
- w powiecie grajewskim – najczęściej oferty zgłaszali pracodawcy zajmujących się robotami budowlanymi specjalistycznymi,
- w powiecie hajnowskim – największy popyt generowała produkcja maszyn i urządzeń,
- w powiecie zambrowskim – branża producentów wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych.

Pracownikami z terenu województwa zainteresowani byli również pracodawcy zagraniczni. W II kwartale najczęściej poszukiwanymi pracownikami do pracy w Niemczech (ok. 40% ogółu zagranicznych ofert), w zawodach takich jak: pielęgniarka, opiekun osoby starszej oraz cieśla. Znacznie mniejszy zagraniczny popyt notowano w przypadku Austrii, Norwegii, Holandii, Belgii oraz Wielkiej Brytanii. W skali ogólnego zapotrzebowania na pracę za granicą, najczęściej wysuwano propozycję zatrudnienia: cieśli, kierowców samochodów ciężarowych, spawaczy, murarzy oraz opiekunów osób starszych.

7 Zawody przyszłości

Magdalena Wasiluk

Specjalista ds. badań i analiz

Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych – WUP Białystok

Badanie pt. Zawody Przyszłości jest innowacyjnym produktem służącym do prognozowania popytu na pracę na zawody, kwalifikacje i kompetencje w perspektywie kolejnych 5-10 lat. Analiza ta opiera się na pozyskiwaniu danych z zagranicznych portali, tłumaczeniu ich oraz klasyfikowaniu w zaawansowanym narzędziu informatycznym.

Na podstawie danych za pierwsze półrocze 2012r. można wyszczególnić dziesięć najczęściej poszukiwanych zawodów. Podziału dokonano wg rynku brytyjskiego oraz amerykańskiego.

Możliwe jest także wygenerowanie wykazu wymagań kwalifikacyjnych dla 10 najbardziej popularnych zawodów w ujęciu ogólnym oraz w podziale na rynek brytyjski i amerykański. Poniżej są one przedstawione dla zawodu programista aplikacji, z wyszczególnieniem na pożądane doświadczenie/znajomość, wymagania formalne oraz kompetencje miękkie.

Zadania programisty aplikacji koncentrują się najczęściej wokół czterech głównych czynności tj. tworzenia aplikacji, pracy z bazami danych, roz-

Tabela 1. TOP 10 najpopularniejszych zawodów w okresie 1.01.2012-31.06.2012

Lp.	USA	Wielka Brytania
1	Programista aplikacji	Programista aplikacji
2	Przedstawiciel handlowy	Inżynier sprzedaży
3	Inżynier mechanik-środki transportu	Pielęgniarka
4	Audytor	Analityk trendów rynkowych (cool hunter)
5	Dyrektor operacyjny	Kierownik do spraw strategicznych i planowania
6	Konsultant do spraw teleinformatycznych	Kierownik działu sprzedaży
7	Kierownik działu zarządzania zasobami ludzkimi	Inżynier mechanik- środki transportu
8	Kierownik do spraw kontroli jakości	Specjalista do spraw rachunkowości inwestycyjnej
9	Normalizator	Specjalista do spraw finansów
10	Doradca finansowy	Inżynier systemów i sieci komputerowych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: A. Tomanek, Zawody przyszłości, PORPiPG, WUP w Białymstoku, Białystok 2012.

wojem oprogramowania oraz programowaniem. Dla każdej z tych czynności charakterystyczne są posiadane umiejętności oraz znajomość adekwatnych narzędzi. Od przyszłego pracownika na tym stanowisku wymaga się umiejętności projektowania aplikacji, najczęściej za pomocą narzędzia Ajax, w językach programowania JavaScript oraz Objective-C, znajomości architektury oprogramowania tj. OOD, J2EE, TOMCAT, STRUTS, SOAP, REST, architektura MVC, zasady SOA, języka UML, MapKit. Ponadto wymagana jest znajomość technologii internetowych oraz narzędzi do rozwoju aplikacji internetowych tj. ASP.Net, Spring, JSON, CSS, J2SE, Enterprise JavaBeans, Symphony, XHTML, XML, XSLT, BizTALK, HTML, Microsoft Silverlight, protokołów sieciowych i internetowych, zbioru usług internetowych dla systemów rodziny Microsoft Windows, Liferay, serwer Apache. Pracodawcy wskazują także na pożądaną umiejętność tworzenia aplikacji w zakresie urządzeń mobilnych, doświadczenie w pracy z systemami operacyjnymi urządzeń mobilnych Android oraz Apple, narzędzi związanych z iOS tj. CocoaTouch, CoreLocation, a także znajomość Apple Push Notification Service. Od przyszłych pracowników wymaga się również umiejętności prowadzenie szkoleń wśród młodszych programistów aplikacji.

Umiejętności optymalizacji baz danych i zarządzania bazami danych, związane są ze znajomością systemów zarządzania bazami danych tj. RDBMS, SQLite, Oracle Database, Sybase, Hibernate, Crystal Reports, Microsoft SQL Server.

Najczęściej wskazywanym przez pracodawców językiem zapytań używanych do tworzenia, modyfikowania baz danych jest SQL.

Programowanie jest związane z umiejętnością programowania obiektowego w językach: C++, C#, Java, Perl, PHP, PowerBuilder, Python, Ruby, VisualBasic.Net, rzadziej z programowaniem zwinnym w języku Agile. Zwraca się uwagę na umiejętność programowania w środowisku komercyjnym. Ponadto wymaga się tworzenia wzorców projektowych, projektowania interfejsów i interakcji użytkowników z oprogramowaniem, znajomości bibliotek programistycznych oraz środowisk programistycznych.

Wykonywanie czynności rozwoju oprogramowania związane jest z debugowaniem, optymalizacją kodu wynikowego, refaktoryzacją kodu, znajomością usług sieciowych (WCP-3, Web Service) i tworzeniem testów jednostkowych (JUnit). Uniwersalną umiejętnością wymaganą od programistów aplikacji jest znajomość systemów operacyjnych tj. Linux, Unix, Microsoft Windows.

Kolejną kategorią analizowanych wymagań są kwalifikacje formalne. Pracodawcy najczęściej poszukują osób z wykształceniem informatycznym na poziomie licencjackim. Rzadziej poszukiwanym stopniem wykształcenia są studia magisterskie.

Wśród wymagań dotyczących kompetencji miękkich, najliczniej pojawiającymi się są: komunikatywność, umiejętność pracy w zespole, zdolność rozwiązywania problemów, chęć do nauki, zdolności organizacyjne oraz dokładność.

Doradztwo zawodowe dla młodzieży

Monika Sopek

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej
WUP w Białymstoku

W opublikowanym przez Kancelarię Prezesa Rady Ministrów raporcie: „Młodzi 2011” zauważyć można, iż w zakresie aspiracji i oczekiwań za-

wodowych młode pokolenie nie różni się znacząco od wcześniejszego. W dalszym ciągu głównymi cenionymi społecznie wartościami, związanymi



z życiem zawodowym pozostają: płace, brak napięć i stresów w pracy, możliwość rozwoju osobistego oraz stabilność zatrudnienia. Chociaż osoby młode chętnie deklarują podjęcie prowadzenia własnej działalności gospodarczej, często pozostaje ona jedynie w sferze planów. Tendencje panujące na rynku pracy oraz realia rozwoju gospodarczego niejednokrotnie powodują, iż powzięte wcześniej przez młodych plany dotyczące ich rozwoju zawodowego muszą ulec zmianom. Jak pokazują analizy ekspertów, młode pokolenie jest gotowe na weryfikację wcześniejszych planów, przy jednoczesnym przeformułowaniu swoich aspiracji. Istotnym jest jednak, aby za wspomnianą weryfikacją nie szła rezygnacja z ambitnych zamierzeń, mająca negatywne skutki zarówno dla samej młodzieży, jak i struktury społecznej oraz systemu gospodarczego kraju.¹

Usługi poradnictwa zawodowego adresowane do osób młodych, stały się w ostatnim czasie ważnym elementem procesu kształcenia. W roku szkolnym 2011/2012 wprowadzono bowiem obowiązkowe zajęcia z zakresu przygotowania młodzieży do wejścia na rynek pracy. Jak pokazują analizy dotyczące tego tematu, brak specjalistycznego doradztwa w zakresie orientacji zawodowej jest jednym z głównych dylematów

polskiego systemu edukacji. Z powyższych raportów wynika, iż jedynie 3-4% placówek oświatowych prowadzi w sposób ukierunkowany i systematyczny działania związane ze wspieraniem młodych w podejmowaniu decyzji zawodowych oraz uczeniu świadomego kierowania własną drogą rozwoju zawodowego.² Obok wspomnianego wyżej szkolnego systemu doradztwa zawodowego funkcjonują również: Poradnie Psychologiczno-Pedagogiczne, Centra

Kształcenia Ustawicznego, Centra Edukacji i Pracy Młodzieży OHP oraz Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej.

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, działające w strukturze Wojewódzkiego Urzędów Pracy w Białymstoku, zajmuje się wyspecjalizowanymi usługami w zakresie orientacji zawodowej, skierowanymi też do osób młodych, które ukończyły 18 rok życia. W województwie podlaskim funkcjonują trzy takie placówki: w Białymstoku, Łomży i Suwałkach. Głównym zadaniem Centrów jest udzielanie informacji i porad w kwestiach zawodowych, w tym pomoc w wyborze zawodu czy też ścieżki kształcenia, szkolenia. Działania te ukierunkowane są na rozwiązanie problemów zawodowych klientów. Doradcy zawodowi CI i PKZ realizują swoje zadania poprzez usługi, wśród których znajdują się: indywidualne poradnictwo zawodowe, zajęcia grupowe dotyczące poruszania się po rynku pracy oraz samopoznania, wykonują również czynności związane ze wsparciem psychologicznym. Osoby młode zgłaszające się do Centrów korzystają najczęściej z pomocy doradców w formie konsultacji indywidualnych oraz poprzez udział w zajęciach grupowych, dotyczących metod poszukiwania pracy i zasad redagowania dokumentów aplika-

1 „Młodzi 2011” Kancelaria Prezesa Rady Ministrów w: http://www.premier.gov.pl/centrum_prasowe/wydarzenia/raport_quot_mlodzi_2011_quot_7530/, str. 4 16.05.2012r.

2 „Doradztwo zawodowe dla młodzieży w Krakowie - przewodnik dla rodziców” Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie http://www.pociagdokariery.pl/_layouts/UM.WUP/ArticleDetails.aspx?ald=414&fld=8, 16.05.2012 r., za: Dz. U. 2010 nr 228 poz. 1487, §16 Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 listopada 2010 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach

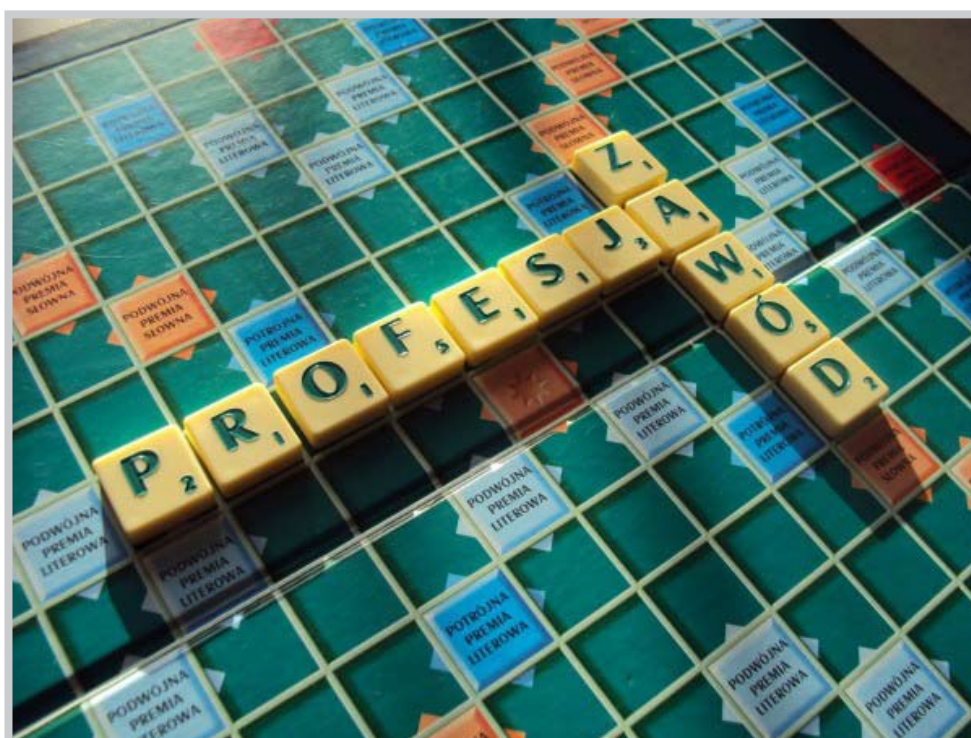
cyjnych, radzenia sobie ze stresem, skutecznego komunikowania, czy też podstaw przedsiębiorczości. Młodzi chętnie uczestniczą we wszystkich z wymienionych zajęć, przykładowo w trakcie zajęć pt: „Moja firma”, mogą zweryfikować swoje wyobrażenia odnośnie prowadzenia działalności gospodar-



czej z wymogami stawianymi przyszłym i działającym przedsiębiorcom. Zainteresowaniem tej grupy odbiorców cieszą się też zajęcia pt: „Chcesz zaskoczyć pracodawcę - nagraj video cv”.

Centra dysponują również bogatą bazą materiałów zawierających informacje o zawodach, instytucjach kształcenia i szkolenia, sposobach poszukiwania pracy, tendencjach na rynku pracy, zasadach podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej. Baza filmów o zawodach oraz programów komputerowych przydatnych w planowaniu rozwoju zawodowego stanowi również cenne źródło wykorzystywane w pracy doradców zawodowych, pracujących z młodzieżą. Korzystają z niej chętnie sami ludzie młodzi, szukający informacji na interesujących ich temat, dotyczący planowania kariery.

Osoby młode chcące skorzystać w usług Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, mogą wybrać odpowiadający im sposób współpracy. Doradcy zawodowi pomagają w doborze odpowiedniej formy usługi doradczej, służącej odnalezieniu się na rynku pracy oraz uniknięciu wspomnianej na początku rezygnacji z założonych planów.



Lepiej niż w chmurach



Urszula Dunaj
Inspektor wojewódzki

Niespodziewana utrata zatrudnienia nie zawsze musi kojarzyć się z traumatycznym przeżyciem. Dla osób zwolnionych, przewidzianych do zwolnienia lub zagrożonych zwolnieniem z przyczyn dotyczących zakładu pracy Program Operacyjny Kapitał Ludzki oferuje wsparcie m.in. w ramach Poddziałania 8.1.2. Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie.

Bohater wielokrotnie nagradzanego filmu „W chmurach”, grany przez George’a Clooney’a, specjalizuje się w doradztwie znaczących zmian w karierze zawodowej. Innymi słowy – jest wynajmowany przez szefów firm w celu poinformowania ich pracowników o zwolnieniu z pracy i wręczeniu im „pakietu”. I na tym jego rola w się kończy – w pięknej teczce przekazuje osobom zwalnianym informacje na temat możliwości szukania nowego zatrudnienia i żegna oschle, informując, iż odezwie się do nich osobiście. Nigdy jednak tego nie robi. Zupełnie niezgodnie z ideą *outplacementu*. Co zatem powinien uczynić nasz jakże przeuroczy bohater, aby rzeczywiście pomóc swoim klientom?

Outplacement – nic nowego!

Idea *outplacementu* znacznie pomogłaby bohaterowi Clooney’a wesprzeć osoby, które są jego klientami. Ale czym jest tajemniczy outplacement? Okazuje się, że nadal obco brzmiące dla nas pojęcie powstało na potrzeby zdefiniowania działań przeprowadzonych przez Amerykanów już w 1945 roku. Powracający po wojnie żołnierze amerykańscy stanęli przed koniecznością reintegracji zawodowej i społecznej. W trakcie ich nieobecności gospodarka się znacznie zmieniła, a ich kwalifikacje zdezaktualizowały. Z pomocą przyszedł amerykański rząd, który zlecił Bernardowi Haldane opracowanie programu, mającego pomóc ogromnej rzeszy ludzi w zbudowaniu swojej ścieżki zawodowej. W efekcie jego pracy powstał System Identyfikacji Umiejętności Motywacyjnych, polegający m. in. na pogłębionej analizie umiejętności i predyspozycji zawodowych kandydata oraz warsztatach

pisania aplikacji, autoprezentacji i sposobach kontaktu z pracodawcami. Zainteresowanie programem przerosło oczekiwania organizatorów – w ciągu dwóch lat objęto nim ponad 2 500 weteranów wojennych. Usługa ta została z powodzeniem skomercjalizowana i swoim zasięgiem objęła klientów indywidualnych w całych Stanach Zjednoczonych. Pierwszym odbiorcą korporacyjnym usług z branży *outplacementu* była firma Humble Oil Company, która w 1960 r. w wyniku automatyzacji jednej rafinerii musiała zwolnić grupę swoich wieloletnich pracowników. W wyniku przeprowadzonego programu *outplacementowego* po trzech miesiącach wszyscy pracownicy znaleźli nowe zatrudnienie. Od tej pory firma ta zamawiała program pomocy wszystkim zwalnianym pracownikom. Pierwszym korporacyjnym programem *outplacementowym* na skalę międzynarodową była pomoc zwalnianym pracownikom również firmy z branży rafinerijnej, zmuszonych migrować z Wyspy Aruba na kontynent. Innowacyjność tego przedsięwzięcia polegała na objęciu wsparciem również współmałżonków uczestników programu. W związku z dynamicznym rozwojem sytuacji na rynku pracy, usługa *outplacementu* znacznie ewoluowała: pojawiły się programy grupowe, którym towarzyszyły skomputeryzowane banki pracy oraz techniki audiowizualne. Upowszechnienie *outplacementu* spowodowało nie tylko większą dostępność usług, ale również znaczne obniżenie jej kosztu dla zamawiającego.

Pojęcie *outplacement* jest połączeniem dwóch angielskich słów: „out”, oznaczające „poza, na zewnątrz” oraz „placement”, czyli „umieszczenie/umiejscowienie”. Oznacza ono zatem ulokowanie pracownika na nowym

stanowisku, poza przedsiębiorstwem dotychczasowego pracodawcy. W Polsce program *outplacementowy* został zaimplementowany po raz pierwszy w 1999 r. pod nazwą „zwolnienia monitorowane”, jednak nadal najczęściej spotykanym nazewnictwem jest właśnie anglicyzm, tj. *outplacement*.



Outplacement – tu i teraz

Obecnie w Polsce usługa *outplacementu*, rozumiana jako „złożony program doradczo-szkoleniowy przeznaczony dla zwalnianych pracowników”, ma swoje podstawy prawne. Głównym aktem prawnym, zawierającym szczegółowe zapisy dotyczące pomocy zwalnianym pracownikom, jest Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r., Nr 69, poz. 415, z późn. zm.). Przedsiębiorstwa stojące przed obliczem konieczności zwolnienia pracowników coraz częściej korzystają z rozwiązań zaproponowanych w ustawie, gdyż działania takie przynoszą im wymierne korzyści, polegające przede wszystkim na zmniejszeniu materialnych i niematerialnych kosztów zwolnień poprzez obniżenie liczby ewentualnych procesów sądowych. Pracodawcy wdrażający programy *outplacementowe* zyskują również w „miękkich” obszarach swojej działalności, takich jak np. utrzymanie i potwierdzenie dobrej opinii o firmie na rynku pomimo redukcji zatrudnienia, wsparcie związków zawodowych, budowanie wizerunku pracodawcy jako dbającego o pracowników także w trudnych sytuacjach zarówno wśród pracowników jak i otoczenia biznesowego, wzrost zaufania do pracodawcy przez pracowników pozostających w firmie oraz minimalizacja spadku wydajności pracy w trakcie zmian i po ich wprowadzeniu. Z perspektywy pracownika zastosowanie wobec niego programu wsparcia w procesie zwalniania przynosi mu szereg korzyści, dzięki którym znalezienie nowego zatrudnienia, przy jednoczesnym osłabieniu poczucia zagrożenia, staje się łatwiejsze i szybsze. Osoba ta ma możliwość skorzystania z usług profesjonalistów, oceny rozwoju lokalnych branż oraz kompetentnych analiz sytuacji rynku pracy. Program *outplacementowy* ma charakter zindywidualizowany, dzięki czemu doradca osoby zwalnianej potrafi precyzyjnie zaproponować

klientowi ścieżkę kariery oraz podtrzymać jego gotowość do pracy i chęć angażowania się w nią. Doradca uczy wykorzystywania narzędzi przeznaczonych do aktywnego poszukiwania pracy oraz pomaga w podjęciu trafnej decyzji o dalszym zatrudnieniu. W konsekwencji udział w programie pomocowym osobom zwalnianym powoduje zmniejszenie ewentualnego okresu pozostawania bez zatrudnienia. Co więcej, korzyści ze stosowania *outplacementu* odnoszą nie tylko obie wymienione wyżej grupy, których programy pomocowe bezpośrednio dotyczą, ale również otoczenie lokalne zyskuje wiele cennych informacji, których umiejętne wykorzystanie powinno wpływać korzystnie na sytuację na lokalnym rynku pracy. Władze regionalne w wyniku współpracy z restrukturyzowaną firmą są w stanie przewidzieć skutki tych decyzji dla lokalnej gospodarki i środowiska biznesowego oraz odpowiednio stymulować tworzenie nowych miejsc pracy lub możliwości samozatrudnienia. Programy pomocowe „odciążają” instytucje rynku pracy, gdyż dzięki nim klient nie trafia do urzędu pracy lub ochotniczego hufca pracy, ale przy pomocy profesjonalnego doradcy znajduje zatrudnienie bez konieczności rejestrowania się jako osoba bezrobotna. W wyniku tego maleje odsetek osób pobierających zasiłek dla bezrobotnych, a konsekwencje społeczne bezrobocia, takie jak m.in. izolacja społeczna, obniżenie statusu materialnego oraz konflikty rodzinne, nie są tak odczuwalne.

Outplacement – „Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej ...”

Korzyści płynące ze stosowania programów pomocowych dla osób zwalnianych dostrzegła również Unia Europejska, która w ramach swoich programów pomocowych obejmujących rynek pracy, proponuje dofinansowanie na „Usługi rynku pracy świadczone na rzecz pracownika znajdującego się w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, stosunku służbowego lub zagrożonego zwolnieniem z pracy.” Realizacja przedmiotowych usług jest możliwa w Polsce w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, którego celem jest wzrost poziomu zatrudnienia i integracji społecznej. Program ten przewiduje finansowanie działań *outplacementowych* w ramach kilku priorytetów, jednak najbardziej kompleksowym i upowszechnionym wydaje się być Poddziałanie 8.1.2 Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie. Projekty konkursowe realizowane w tym Poddziałaniu obejmują zróżnicowaną grupę odbiorców, którym oferowany jest szeroki wachlarz usług. Skierowane są zarówno do osób zatrudnionych u przedsiębiorców jak i w sektorze publicznym, o ile pracodawcy przechodzą procesy modernizacyjne i adaptacyjne. Wsparcie w ramach Poddziałania 8.1.2 mogą otrzymać trzy grupy odbiorców znajdujących się w trudnej sytuacji z przyczyn dotyczących zakładu pracy: osoby zwolnione z pracy, osoby znajdujące się w okresie wypowiedzenia oraz

osoby zagrożone zwolnieniem. Działania, które mogą zostać sfinansowane ze środków europejskich, wpisują się w ideę *outplacementu*. Obejmują one obligatoryjnie dwa typy, tj. szkolenia i poradnictwo zawodowe. Mogą być również uzupełnione o:

- poradnictwo psychologiczne,
- pośrednictwo pracy,
- staże i praktyki zawodowe,
- subsydiowanie zatrudnienia pracownika u nowego pracodawcy,
- wsparcie samozatrudnienia poprzez zastosowanie co najmniej jednego z następujących instrumentów: doradztwo (indywidualne i grupowe) oraz szkolenia z założenia i prowadzenia działalności gospodarczej, wsparcie finansowe w postaci jednorazowej dotacji inwestycyjnej do 40 000,00 zł/osobę oraz wsparcie pomostowe (na okres od 6 do 12 miesięcy od zawarcia umowy na udzielenie ww. wsparcia) służące utrzymaniu płynności finansowej nowopowstałego przedsiębiorstwa w wysokości nie wyższej niż równowartość minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu wypłacenia dotacji,
- szkolenia przekwalifikowujące i usługi doradcze dotyczące wyboru nowego zawodu i zdobycia nowych umiejętności zawodowych,
- szkolenia i doradztwo dla przedsiębiorców wspierające proces zmiany profilu działalności firmy,
- badania i analizy (z elementami wdrożeniowymi) zmian gospodarczych w regionie służące planowaniu działań na rzecz adaptacyjności lokalnych pracowników i przedsiębiorstw.

Ogromny zasięg programów *outplacementowych* oraz szerokie spectrum działań będących do dyspozycji Projektodawcy powodują, iż musi on odpowiedzieć na szereg pytań przed przystąpieniem do napisania wniosku o dofinansowanie projektu. Należy rozważyć m.in. kwestię grupy docelowej oraz zbadanie jej potrzeb, formułę programu (otwarta lub zamknięta), zakres usług realizowanych w ramach programu oraz długość ich trwania. Niezbędnym elementem jest również wnikliwa analiza sytuacji na lokalnym rynku pracy, służąca zaproponowaniu wsparcia „szytego na miarę” uczestników projektu. Nie należy zapominać o tym, że kadra projektu powinna być uzupełniona o wykwalifikowanych doradców zawodowych, trenerów oraz pośredników pracy i analityków rynku pracy. Rekrutacja do projektu będzie najbardziej udana przy współpracy z innymi podmiotami, tj. pracodawcami, którzy zgłosili zamiar zwolnień grupowych,

pracodawcami przechodzącymi procesy modernizacyjne, restrukturyzacyjne i adaptacyjne oraz powiatowymi urzędami pracy, pomagającymi rozpowszechnić informację nt. programu wśród osób dokonujących rejestracji jako bezrobotne lub poszukujące pracy. Podstawowym źródłem informacji dotyczących tworzenia projektu w ramach Poddziałania 8.1.2 powinien być *Podręcznik Outplacementu w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki* wydany przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego.

Outplacement – podlaski wolumen

Województwo podlaskie również dotyka problem zwalnianych pracowników. Na szczęście lokalni projektodawcy znają metody i praktyki szybkiego reagowania na zmiany na rynku pracy i wspólnie z instytucjami rynku pracy tworzą działania wspierające osoby zwolnione, przewidziane do zwolnienia lub zagrożone zwolnieniem. Od początku okresu programowania w ramach Poddziałania 8.1.2 podpisano już 12 umów o dofinansowanie projektów *outplacementowych*. Rozpoczęło udział 1115 osób, prawie tyle samo mężczyzn co kobiet (odpowiednio 549 i 566). Wsparcie zostało udzielone 589 osobom bezrobotnym oraz 481 osobom zatrudnionym. Uczestnicy Ci legitymowali się w większości wykształceniem wyższym oraz ponadgimnazjalnym. Byli to w większości pracownicy administracji publicznej (ok. 22%), kolejną grupę stanowili pracownicy sektora MŚP (ok. 16%), natomiast 7% uczestników było zatrudnionych w dużych przedsiębiorstwach. Do tej pory udział w szkoleniach zakończyły 452 osoby, natomiast 165 osobom udzielono dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

Gdyby nasz bohater przeczytał ten artykuł, z pewnością oferowałby swoim klientom skuteczniejsze wsparcie niż tylko porady w kolorowej teczce. W odróżnieniu od niego, projektodawcy, zarówno w całej Polsce jak i w województwie podlaskim, dokładają wszelkich starań przy wdrażaniu projektów *outplacementowych*, aby w jak najbardziej kompleksowy sposób pomóc osobom znajdującym się w trudnej sytuacji na rynku pracy. Korzystają ze zróżnicowanych form wsparcia oraz wykwalifikowanej kadry, tak aby znalezienie nowego zatrudnienia przez osoby korzystające ze wsparcia odbyło się jak najszybciej. Jak mawia Clooney podczas trudnych rozmów, które odbywa z osobami zwalnianymi: „Wszyscy lękamy się zmian, ale każdy z wielkich tego świata był w takiej sytuacji”. *Outplacement* właśnie ma służyć zniwelowaniu tych lęków.

W pracy nad artykułem wykorzystałam następujące źródła:

- *Podręcznik Outplacementu w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*, Warszawa, listopad 2010 r., Ministerstwo Rozwoju Regionalnego
- *Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013*, Warszawa, 1 stycznia 2012 r., Ministerstwo Rozwoju Regionalnego
- *W chmurach (Up in the Air)*, reż. Jason Reitman, 2009, Dystrybucja United International Pictures Sp z o.o.

Projekt „Reintegracja zawodowa osób dotkniętych negatywnymi skutkami procesów restrukturyzacji podlaskiej gospodarki”



Marta Ogrodnik
Starszy inspektor wojewódzki

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku od 01.04.2010 r. realizuje projekt pt: „Reintegracja zawodowa osób dotkniętych negatywnymi skutkami procesów restrukturyzacji podlaskiej gospodarki”, nr WND-POKL.08.01.02-20-001/10 w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działanie 8.1 Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie, Poddziałanie 8.1.2 Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie.

Celem projektu jest wspieranie postaw i inicjatyw służących rozwojowi przedsiębiorczości oraz podniesienie zdolności do zatrudnienia oraz mobilności przestrzennej i zawodowej uczestników projektu poprzez uzupełnienie, nabycie bądź zmianę ich kwalifikacji zawodowych oraz wsparcie finansowe, w okresie od 1 kwietnia 2010 r. do 31 grudnia 2012 r.

Sytuacja na rynku pracy przyczyniła się do powstania projektu. Rok 2010 i 2011 to widoczne spowolnienie gospodarcze kraju we wszystkich aspektach rynku – również na rynku pracy. Wiele firm poszukuje oszczędności i restrukturyzuje zatrudnienie. Województwo podlaskie również zmagają się z wynikami kryzysu gospodarczego, co skutkuje zmniejszeniem się liczby zamówień, zwolnieniami, wzrostem bezrobocia. Pogarszająca się sytuacja na rynku pracy zmusza pracodawców do szybkiego dostosowania się do standardów, konkurencji i nowych warunków ekonomicznych. Projekt, zwany potocznie „projektem szybkiego reagowania”, jest projektem outplacementowym, który ma za zadanie złagodzić skutki recesji, pomóc osobom

w poradzeniu sobie z trudną sytuacją życiową, jaką jest dla nich zwolnienie z pracy. Ważna jest w tym momencie praca nad wyznaczeniem nowych celów zawodowych, definiowaniem miejsca pracy, czy radzeniem sobie w obliczu dużych oczekiwań ze strony najbliższego otoczenia.

Obecnie projekt jest w fazie końcowej. W czasie jego trwania - od 01.04.2010 r. wyszliśmy z pomocą osobom, które zostały zwolnione zarówno z przyczyn dotyczących zakładu pracy w okresie nie dłuższym niż 6 m-cy przed dniem przystąpienia do projektu jak też tym, które były przewidziane do zwolnienia lub zagrożone zwolnieniem z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, zatrudnionych u pracodawców przechodzących procesy adaptacyjne i modernizacyjne (procesy adaptacyjne i modernizacyjne rozumiane jako sytuacja, gdy przedsiębiorstwo zmienia swój profil działalności, rozpoczyna prowadzenie działalności eksportowej, zasadniczo zmienia strukturę organizacyjną, przechodzi proces prywatyzacji, dokonuje outscoringu znaczącej części dotychczasowej działalności, dokonuje zwolnień grupowych).

Projekt polegał na udzieleniu wsparcia w sposób dwutorowy, w zależności od preferencji zainteresowanych osób. Pierwszy rodzaj wsparcia był przeznaczony dla osób, które zmierzały do zdobycia nowego zatrudnienia poprzez udział w praktycznych szkoleniach przekwalifikujących lub uzupełniających. W ten sposób chcieliśmy wyposażyć osoby pochodzące z w/w grup w nowoczesne szkolenia i kursy dostosowane do wymagań rynku pracy. Or-

ganizowaliśmy różne szkolenia zawodowe w zależności od zapotrzebowania tj. m.in. kursy z zakresu księgowości, kadr i płac, kursy na prawo jazdy kat. D lub C, kursy spawania, CNC – operator obrabiarok sterowanych numerycznie oraz wiele innych dostosowanych do indywidualnych predyspozycji uczestników projektu. Działaniami towarzyszącymi było doradztwo indywidualne, w którym doświadczeni doradcy zawodowi pomagali i podpowiadali, w jakim kierunku należy się przekwalifikować, by jak najszybciej znaleźć nowe miejsce zatrudnienia oraz doradztwo grupowe na temat sposobów aktywnego poszukiwania pracy oraz poruszania się na rynku pracy. Aby jeszcze bardziej zminimalizować skutki kryzysu gospodarczego, przyznawaliśmy dodatek motywacyjny i mobilnościowy. Pierwszy z nich przysługiwał osobom, które po skorzystaniu z kompleksowego wsparcia oraz po zakończeniu udziału w danym szkoleniu podjęły pracę z wynagrodzeniem niższym niż u poprzedniego pracodawcy. W takim przypadku dodatek przysługiwał w wysokości trzykrotności różnicy wynagrodzenia. Drugą z kolei pomocą był dodatek mobilnościowy, zwany inaczej relokacyjnym. Przysługiwał osobom, które po skorzystaniu z kompleksowego wsparcia oraz po zakończeniu udziału w danym szkoleniu podjęły pracę w miejscowości położonej ponad 50 km od miejsca zamieszkania. Zarówno w pierwszym jak i w drugim dodatku opisanym wyżej wymagane było zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na okres co najmniej 3-miesięczny. Ponadto realizowaliśmy wsparcie w postaci płatnych staży zawodowych od 3 do 6 m-cy, które umożliwiły uzyskanie doświadczenia praktycznego uczestnikom szkoleń zawodowych.

Drugim rodzajem pomocy było wsparcie skierowane do osób, które zmierzały do podjęcia działalności gospodarczej, poprzez udział w doradztwie indywidualnym, w szkoleniach z przedsiębiorczości oraz w postaci przyznania dofinansowania na rozpoczęcie działalności gospodarczej w kwocie do 25.000 tys. złotych oraz wsparcia pomostowego w ciągu pierwszych sześciu miesięcy od rozpoczęcia działalności gospodarczej w kwocie 1276 zł miesięcznie. Powyższe zadania przyczyniły się do rozpropagowania samozatrudnienia wśród grupy docelowej projektu. Powstało 48 podmiotów gospodarczych, w tym z przewagą działalności o charakterze usługowym – 41, przy niskiej liczbie działalności o charakterze handlowym – 7. Popularnością cieszyły się usługi:

- informatyczne (4 podmioty),
- ubezpieczeniowe (4 podmioty),
- agroturystyczne (3 podmioty),
- architektoniczne (3 podmioty),
- kosmetyczne (2 podmioty),
- stolarskie (2 podmioty).

45 podmiotów gospodarczych skorzystało ze wsparcia pomostowego w okresie pierwszych sześciu miesięcy prowadzenia działalności gospodarczej w wysokości 1276 zł miesięcznie (w tym jedna osoba w okresie pięciu miesięcy w wysokości 500 zł miesięcznie). Pomoc ze wsparcia pomostowego wspomagała przedsiębiorców w pierwszych miesiącach prowadzenia działalności gospodarczej do momentu uzyskania przez nich płynności finansowej. Z doświadczenia uzyskanego przez zespół projektowy wynika, że najlepiej odnajdują się na rynku pracy podmioty gospodarcze, których właściciele posiadają wykształcenie techniczne, a zarazem doświadczenie zawodowe w danej branży. Na rozwój firmy wpływa również przemyślana promocja, rozeznanie w rynku, a także inne elementy zawarte w biznes planie. Realizacja założeń w biznes planie przyczynia się w dużej mierze do rozwoju firmy w ciągu pierwszych miesięcy prowadzenia działalności gospodarczej.

Realizacja projektu przebiegała w sposób zróżnicowany, w zależności od sytuacji na rynku pracy. Wpływ na rekrutację do projektu miały zwolnienia - głównie zwolnienia grupowe w takich zakładach jak: Poczta Polska, Telekomunikacja Polska, PZU, PMB Białystok, Bank PKO BP i Bank BPH, PKS, PKP oraz placówki szkolne, jak również zwolnienia indywidualne z przedsiębiorstw działających na terenie woj. podlaskiego. Monitoring projektu wykazał, że od początku realizacji projektu do 12 października 2012 r., zgłosiło się do projektu 215 osób bezrobotnych oraz 124 osoby zatrudnione (tj. osoby w okresie wypowiedzenia lub osoby zagrożone zwolnieniem), w tym 22 osoby zatrudnione w mikroprzedsiębiorstwach, 24 osoby zatrudnione w małych przedsiębiorstwach, 59 osób zatrudnionych w średnich przedsiębiorstwach, 2 osoby zatrudnione w dużych przedsiębiorstwach oraz 17 osób zatrudnionych w administracji publicznej. Jeżeli chodzi o przedział wiekowy w/w osób to najwięcej osób było w wieku 25-54 lat, mniej w innych grupach wiekowych tj: osoby młode (15-24 lata) = 23 osoby, osoby w wieku starszym (55-64 lata) = 3 osoby. Monitoring projektu potwierdził, że osobami bezrobotnymi, poszukującymi pracy są także osoby

wykształcone, którym trudno znaleźć pracę w obecnych warunkach rynku pracy. Na 367 osób uczestniczących w projekcie, 153 osoby posiadało wykształcenie wyższe, 164 osoby posiadały wykształcenie ponadgimnazjalne, 39 osób wykształcenie pomaaturalne, 11 osób wykształcenie podstawowe, gimnazjalne i niższe. Do końca września 2012 r., 152 osoby zakończyły szkolenia zawodowe, 35 osób jest w trakcie szkoleń. 372 osoby odbyły doradztwo indywidualne z doradcą zawodowym. Doradztwo przyczyniło się do rozpoznania zaistniałych trudności związanych z odnalezieniem się na rynku pracy, wpłynęło na lepsze poznanie i zrozumienie potrzeb zawodowych uczestników projektów oraz pomogło w wyznaczeniu celów zawodowych. Doradztwo grupowe, w którym udział wzięły 232 osoby, w sposób praktyczny przygotowało uczestników do poruszania się na rynku pracy oraz do wejścia na nowo w zmieniający się rynek pracy.

Zastosowanie tak różnych form wsparcia w projekcie było koniecznością, głównie z powodu grupy docelowej projektu - zwalnianych pracowników, którzy często nie doświadczyli dotąd żadnych większych porażek zawodowych, którzy niejednokrotnie pracowali od wielu lat u jednego pracodawcy. Działania projektowe – outplacementowe były skuteczne głównie z powodu kilku najważniejszych czynników:

- projekt był projektem „szybkiego reagowania”, rekrutacja odbywała się w sposób ciągły. W związku z tym sekwencja działań outplacementowych uruchamiana była z dnia na dzień, bez zwłoki. Takie działanie pozwoliło uniknąć frustracji zwalnianych

pracowników i nie powodowało zmniejszenia ich gotowości do udziału w projekcie,

- projekt był nastawiony na indywidualne podejście do uczestnika. Kompleksowe programy działań: indywidualne doradztwo zawodowe, doradztwo grupowe połączone z wymianą doświadczeń, indywidualne szkolenia dostosowane do potrzeb każdego uczestnika projektu, doradztwo biznesowe pod kątem indywidualnej działalności gospodarczej, pomoc w tworzeniu precyzyjnych, przemyślanych biznes planów,

- projekt kreował nowe miejsca pracy poprzez wsparcie samozatrudnienia. Przyczyniło się to do powstania nowych podmiotów gospodarczych, które następnie wspierały lokalny biznes poprzez m.in. tworzenie kolejnych miejsc pracy, udział w targach, w spotkaniach na rzecz rozwoju przedsiębiorczości,

- projekt poprzez różne zadania i formy wsparcia stworzył alternatywę dla osób zwolnionych z pracy, którzy nie potrafili się odnaleźć na rynku pracy, gdzie wymagane jest przeszkolenie się i dostosowanie się pod potrzeby pracodawcy. Szkolenia i doradztwo pozwalały na podtrzymanie aktywności społecznej tych osób, co zwiększyło wiarę w swoje możliwości i powrót na rynek pracy.

Utrata pracy to jedna z najbardziej stresujących sytuacji w życiu człowieka. Działania outplacementowe zagwarantują szybką reakcję na rynku pracy, a przede wszystkim pogłębią świadomość, że sytuacja zwolnienia, zagrożenia utratą pracy może być postrzegana jako budowa nowej przyszłości zawodowej, a nie jedynie porażki.

Szczegółowe informacje o projekcie:

Biuro Projektu

ul. Pogodna 63/1, 15-354 Białystok, pok.102
tel. 85 744 04 18, fax 85 744 04 18, 511 337 365
e-mail: sekretariat@wup.wrotapodlasia.pl

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W BIAŁYMSTOKU

ul. Pogodna 22, 15-354 Białystok
tel. 85 74 97 200, fax 85 74 97 209,
www.up.podlasie.pl

Dobre praktyki: zdjęcia zakupionych urządzeń w ramach działania: Dofinansowanie na założenie działalności gospodarczej.



Salon Kosmetyczny



Agroturystyka



Zakład Stolarski



Biuro rachunkowe

Prezentujemy Państwu relacje uczestniczek projektu pn: „Reintegracja zawodowa osób dotkniętych negatywnymi skutkami procesów restrukturyzacji podlaskiej gospodarki”, realizowanego w ramach Działania 8.1, Poddziałania 8.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Katarzyna Popławska

uczestniczka szkolenia oraz stażu zawodowego

Skończyłam studia, obroniłam się i już po miesiącu zaczęłam swoją pierwszą pracę. Miałam dużo szczęścia. Tak zwana „ciepła posadka”, w zawodzie – zgodnie z zainteresowaniami, pełen socjal, wypłata może nie największa, ale zawsze na czas. No i najważniejsze: wspinała atmosfera, życzliwe szefostwo, a koledzy, mimo że starsi, przyjęli mnie z otwartymi ramionami.

Tak minęło szesnaście lat. Zakład przez ten czas zaczął przechodzić trudności, których efektem były wszelkiego rodzaju restrukturyzacje, a co za tym idzie zwalnianie pracowników. No i przyszła kolej na mnie.

Zostałam bezrobotna. Czterdzieści jeden lat, doświadczenie zawodowe tylko w wąskim zakresie, nieznamość języków obcych, brak prawa jazdy

i wstyd się przyznać, ale kompletna ciemnota w obsłudze komputera, wszelkich urządzeń biurowych i korzystania z internetu. Zaczęłam śledzić oferty pracy i doszłam do wniosku, że nikt mnie nie szuka jako pracownika. Będzie ciężko, ale jakoś będzie.

Mając pieniądze z odprawki, zrobiłam prawo jazdy. Domownicy (dwóch informatyków) pokazali mi jak włączyć komputer i w internecie szukać ofert pracy, co nie było takie straszne jak mi się wydawało. Jednak dalej nikt mnie nie szukał jako pracownika. Ale jakoś będzie.

Byłam zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy, otrzymywałam zasiłek i co miesiąc się meldowałam, że nie mam pracy i oni też nie mają jej dla mnie. Dopiero mój dawny pracownik podpowiedział mi, żebym odwiedziła Wojewódzki Urząd Pracy. I tak zrobiłam.

Miłe zaskoczenie. Sympatyczne panie pomogły mi napisać C.V. i kompletować dokumenty w odpowiedzi na ogłoszenia o poszukiwaniu pracownika. Uczestniczyłam w zajęciach z doradztwa zawodowego. W końcu z pomocą pań z Wojewódzkiego Urzędu Pracy wybrałam rodzaj szkolenia, po którym wzrosłyby moje szanse na znalezienie pracy.

Ukończyłam kurs Kosztorysowanie w programie Norma PRO i mogłam odbyć półroczny staż na stanowisku kosztorysanta. Skorzystałam z tej możliwości. Pytałam wszystkich i wszędzie, aż znalazłam firmę, która była zainteresowana przyjęciem mnie na wyżej wymienione stanowisko, zwłaszcza, że koszty zatrudnienia ponosił Wojewódzki Urząd Pracy.

Mój staż to przede wszystkim nauka nowego zawodu. Robiłam obmiary, dobieierałam technologie i materiały, przygotowywałam kosztorysy i obliczałam zyskowność inwestycji. Nauczyłam się korzystać z komputera, drukarki, skanera, kserokopiarki, faxu. W internecie potrafię znaleźć ceny materiałów, ich zakres stosowania i dane techniczne. Przez cały ten czas poszerzałam swoją wiedzę z zakresu budownictwa. Staralam się jak najlepiej wykonywać powierzone mi obowiązki.

Pół roku minęło szybko. Staż dobiegł końca, ale nie moje zatrudnienie, bo dalej będę pracowała w Firmie Handlowo Usługowej ATIS DOM Wojciech Jurczuk.

Tak znalazłam moją drugą pracę. Teraz wiem, że nie jakoś będzie, ale będzie dobrze.

Anna Bajkowska

Gabinet Kosmetyczny, ul. Kazańska 10 lok. 1, 18-400 Łomża, tel. 607 943 784

Motywacją do rozpoczęcia działalności była moja pasja do wykonywanego zawodu. Pomimo tego, że zaczynałam pracę w innym zawodzie (hurtownie spożywcze, budowlane, kosmetyczne), zawsze moje marzenia związane z karierą zawodową zmierzały zupełnie w inną stronę, czyli pracę w gabinecie kosmetycznym. Kiedy już taką podjęłam, wkładałam w nią bardzo dużo serca, ciągle poznawałam coś nowego i pogłębiałam swoją wiedzę - jednocześnie pogłębiając swoje doświadczenie. Bardzo lubiłam i szanowałam swoją ciężko zdobytą pracę. Czułam, że w końcu trafiłam na to, co chciałabym robić przez długi okres życia. Po kilku latach moim marzeniem stało się założenie własnego gabinetu kosmetycznego. Byłam pewna tego, że sobie poradzę, ponieważ nie raz sama musiałam prowadzić gabinet mojego pracodawcy, który został zlikwidowany. Jednakże zdawałam sobie sprawę, że taka inwestycja wymaga niemałego wkładu finansowego. Wówczas zaczęłam poszukiwać informacji na temat dofinansowania. Nie było to łatwe, zawsze pojawiała się gdzieś to przysłowiowe ...”ale”. Po dłu-

gim poszukiwaniu, wertowaniu stron internetowych przeróżnych urzędów - udało się! Trafiłam na stronę WUP w Białymstoku, który realizował projekt dla m.in. osób zwolnionych z przyczyn zakładu pracy i tu zapaliło się „świeatko w tunelu”. Po przeanalizowaniu informacji o projekcie uznałam, że to jest to, czego szukam i postanowiłam wziąć w tym udział. Przeszłam pozytywnie kilka etapów kwalifikujących do udziału w projekcie. Całe szkolenie, mające na celu przygotować nas, przyszłych przedsiębiorców do prowadzenia własnej działalności, trwało miesiąc. Było dla nas bardzo cenną lekcją. Każdy musiał przygotować i przedstawić swój własny pomysł na biznes, czyli napisać biznes plan. I tu muszę się pochwalić, otóż mój uzyskał bardzo wysoką ocenę, a mianowicie ponad 90 pkt/100 możliwych. Z pewnością wynikało to z tego, iż dokładnie wiedziałam jak ma wyglądać moja działalność (swoje plany i marzenia przelałam na kartki papieru). Mniej więcej w tym samym czasie musiałam wybrać lokalizację, w której miałby mieścić się mój gabinet. Muszę przyznać, że to też nie było ła-

twe, ponieważ trzeba było znaleźć taki lokal, aby po odpowiednim zaadaptowaniu klient czuł się w nim dobrze, komfortowo. Jednakże udało się wynająć lokal w miejscu, jakie wcześniej brałam najbardziej pod uwagę.

Uzyskałam środki finansowe z dotacji – 25 000 zł. Sporą część kosztów musiałam także pokryć z własnych funduszy, ponieważ dotacja była jedynie dofinansowaniem mojej działalności. Zaczęło się to, na co najbardziej czekałam - czyli zakup niezbędnych mebli, sprzętu, kosmetyków itp. Starłam się dobrać i znaleźć najlepszy jakościowo towar, a jednocześnie zakupić go w dobrych cenach. Każdy wynegocjowany, zaoszczędzony grosz można było przeznaczyć na kolejną, równie ważną rzecz. Duże znaczenie miał fakt uzyskania wsparcia pomosto-

wego przez pierwsze sześć miesięcy prowadzenia działalności gospodarczej. 1276 zł miesięcznie było wkładem w obowiązkowe opłaty m.in. ubezpieczenia, czynsz.

Na dzień dzisiejszy jestem bardzo usatysfakcjonowana z wyników mojego wysiłku, jaki włożyłam w cały mój pomysł i rozkręcenie mojego własnego biznesu. Przydałoby się jeszcze zakupić kilka lub kilkanaście rzeczy, ale wszystko w swoim czasie, bo to wiąże się niestety z niemałym wkładem finansowym. Oczywiście cały czas trzeba ciężko pracować na swoją renomę, starać się pozyskać zaufanie klientów, zadowolenie. Bo dla mnie największą nagrodą za wkładany w to wysiłek jest uśmiechnięta, zadowolona twarz klientki... powracającej klientki.

W numerze

Rynek Pracy:

Sytuacja młodzieży na rynku pracy w województwie podlaskim	3
Analiza niezrealizowanego popytu na zawody i kwalifikacje w woj. podlaskim w II kwartale 2012 r.	5
Zawody przyszłości	7
Doradztwo zawodowe dla młodzieży	8

Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013:

Lepiej niż w chmurach	11
Projekt „Reintegracja zawodowa osób dotkniętych negatywnymi skutkami procesów restrukturyzacji podlaskiej gospodarki”	15
Dobre praktyki: zdjęcia zakupionych urządzeń w ramach działania: Dofinansowanie na założenie działalności gospodarczej	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
