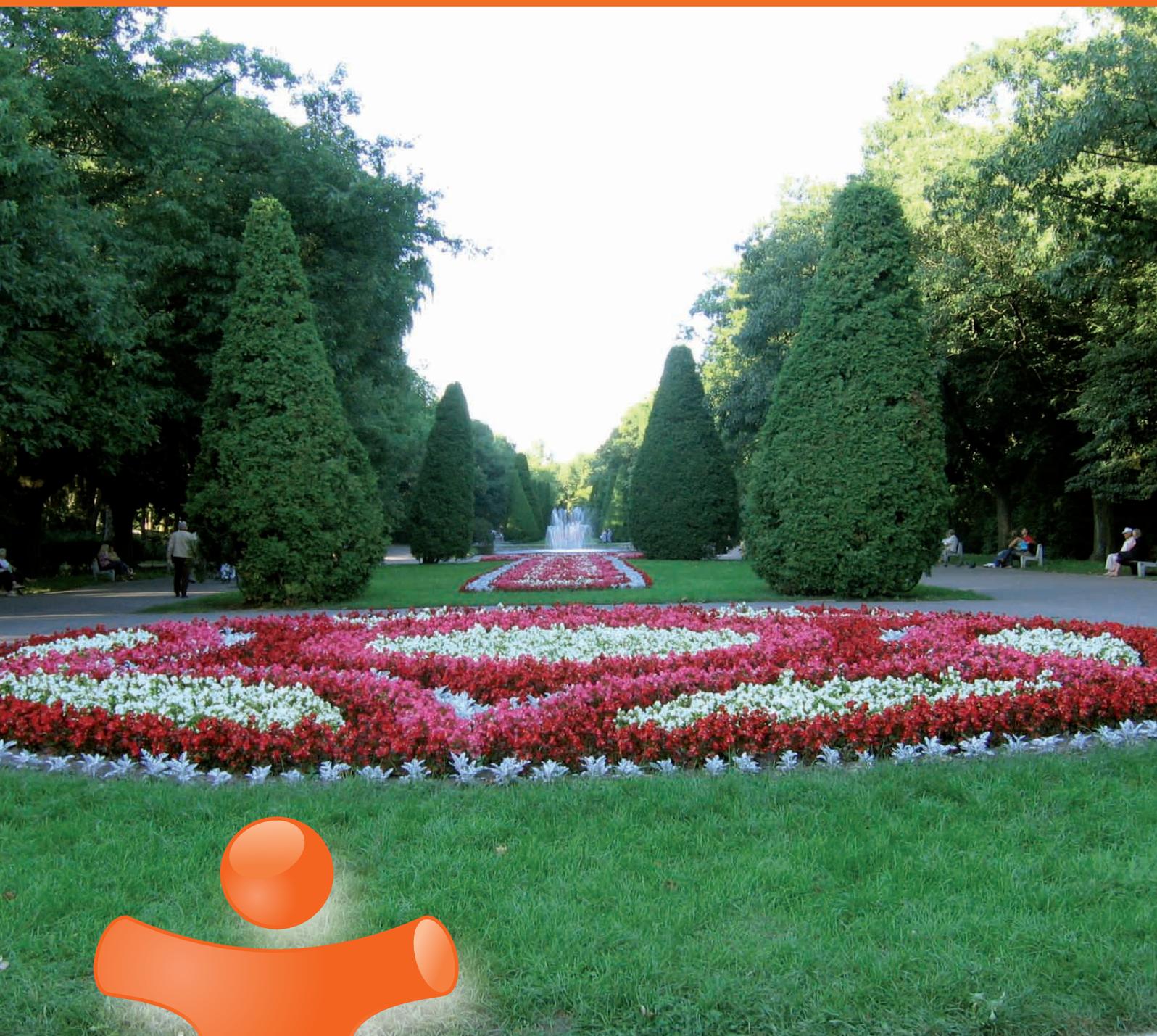


---

# BIULETYN INFORMACYJNY

WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W BIAŁYMSTOKU

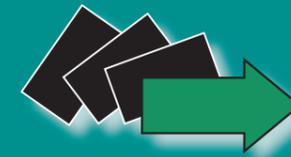
---



---

**Nr 2 / 2013**

---



# Kwalifikacyjne kursy zawodowe

## Spis treści

- 3 Kwalifikacyjne kursy zawodowe
- 4 Sylwetka doradcy klienta
- 6 Z EURES do Disneylandu
- 8 Pomóż sobie pomagać innym
- 9 Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego w świetle przepisów prawa
- 11 Innowacje rynku pracy. Jak poszukiwać nowych szans rozwojowych?

## Szanowni Państwo!

W niniejszym wydaniu biuletynu informujemy o nowej formule kształcenia dorosłych – kwalifikacyjnych kursach zawodowych.

Zachęcam ponadto do zapoznania się, w ramach dobrych praktyk, z „Sylwetką doradcy klienta” w centrach zatrudnienia PÔLE EMPLOI we Francji oraz doświadczeniem naszego doradcy zawodowego z warsztatów prowadzonych z pracownikami ośrodków pomocy społecznej.

Na łamach bieżącego wydania biuletynu znajdziecie Państwo również sprawozdanie z przebiegu rekrutacji prowadzonej przez EURES do Parku Rozrywki Disneyland pod Paryżem oraz informację o zasadach potwierdzenia okresów ubezpieczenia, zatrudnienia lub pracy na własny rachunek, czy też transferowania przyznanego zasiłku dla bezrobotnych w ramach koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.

Druga część biuletynu informacyjnego dotycząca Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki została w całości poświęcona projektowi „Innowacje Rynku Pracy”.

*Janina Mironowicz  
Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy  
w Białymstoku*

Biuletyn  
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku

Redakcja:  
WUP Białystok  
www.up.podlasie.pl

Skład, druk i łamanie:  
Agencja Wydawnicza „ARGI” sc  
www.argi.pl



Reforma szkolnictwa zawodowego od września 2012 roku wprowadziła do systemu edukacji zawodowej w miejsce szkół dla dorosłych nową bezpłatną formę kształcenia: kwalifikacyjny kurs zawodowy (KKZ). Na kwalifikacyjnych kursach zawodowych osoby dorosłe (ukończone 18 lat) bez względu na dotychczasowe wykształcenie będą mogły uzyskać 251 kwalifikacji (Rozporządzenie MEN z dn. 23 grudnia 2011 r.):

- w 98 zawodach wyodrębniono jedną kwalifikację, w większości są to zawody kształcone na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej;
- w 72 zawodach wyodrębniono dwie kwalifikacje;
- w 23 zawodach wyodrębniono trzy kwalifikacje;
- w 7 zawodach szkolnictwa artystycznego nie wyodrębniono kwalifikacji.

W ramach kwalifikacyjnych kursów zawodowych może odbywać się kształcenie w 162 zawodach przypisanych do 7 obszarów kształcenia. Podstawa programowa dla każdego zawodu ma taką samą strukturę, składa się z takich samych elementów. Ukończenie danego kursu umożliwi przystąpienie do egzaminu zawodowego w zakresie danej kwalifikacji. Kierunki w ramach kwalifikacyjnych kursów zawodowych prowadzone są według programu nauczania uwzględniającego podstawę programową MEN. Po zakończeniu każdej z kwalifikacji absolwent uzyskuje zaświadczenie o ukończeniu kursu. Następnie przystępuje do zewnętrznego egzaminu zawodowego potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w zakresie danej kwalifikacji i po jego zdaniu otrzymuje od Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej świadectwo potwierdzające kwalifikacje w zawodzie.

Po zdobyciu wszystkich kwalifikacji na danym kierunku (jednej, częściowej dwóch lub nawet trzech – K1, K2, K3) oraz wykazaniu posiadania wykształcenia średniego osoba będzie miała możliwość uzyskania tytułu technika.

Kwalifikacyjne kursy zawodowe mogą prowadzić:

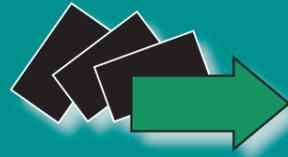
- publiczne szkoły prowadzące kształcenie zawodowe w zakresie zawodów, w których kształcą;
- niepubliczne szkoły posiadające uprawnienia szkół publicznych, prowadzące kształcenie zawodowe w zakresie zawodów, w których kształcą;

- placówki kształcenia ustawicznego, placówki kształcenia praktycznego, ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego;
- instytucje rynku pracy, o których mowa w art. 6 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.), prowadzące działalność edukacyjno-szkoleniową;
- podmioty prowadzące działalność oświatową na podstawie ustawy o swobodzie działalności gospodarczej.

Kursowe formy kształcenia umożliwiają łączenie nabytych kwalifikacji i zdobycie w ten sposób pełnego zawodu lub nawet kilku zawodów. Daje to możliwość zdobycia dodatkowych kwalifikacji na bazie poprzednio zdobytych. Nowy system kształcenia zawodowego umożliwia zwiększenie mobilności zawodowej osób dorosłych oraz szybsze reagowanie na potrzeby rynku pracy i gospodarki. Uczenie się przez całe życie to droga, która w sposób optymalny umożliwia dostosowywanie się do zmian poprzez kształcenie się i dostosowanie kwalifikacji w ciągle zmieniającej się gospodarce.

Więcej informacji o kierunkach kształcenia oraz ścieżki edukacyjnej na kwalifikacyjnych kursach zawodowych w województwie podlaskim można uzyskać m.in. w: Centrum Kształcenia Ustawicznego w Białymstoku, Zespole Szkół Budowlano-Geodezyjnych w Białymstoku, Zespole Centrów Kształcenia Praktycznego i Ustawicznego w Łomży oraz w Centrum Kształcenia Praktycznego w Suwałkach.





## Promocja kształcenia ustawicznego – konkurs

Jednym z zadań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku jest popularyzacja idei kształcenia się przez całe życie i upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie organizacji szkoleń, przygotowania zawodowego dorosłych i staży oraz harmonizowanie kształcenia i szkolenia zawodowego z potrzebami rynku pracy. Od 2012 roku Urząd podjął inicjatywę promowania przedsięwzięć w obszarze kształcenia ustawicznego dorosłych poprzez konkurs skierowany do różnych grup tematycznych. Zorganizowano już konkursy pt. „Kształcenie ustawiczne – dobre praktyki PUP w województwie podlaskim” i „Promujemy aktywność zawodową i społeczną osób po 50. roku życia”. W tym roku Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku pod honorowym patronatem Marszałka Województwa Podlaskiego organizuje konkurs pt. „Promocja kształcenia ustawicznego na obszarach wiejskich województwa podlaskiego”. Celem konkursu jest promocja kształcenia ustawicznego i ukazanie dobrych praktyk w zakresie upowszechniania kształcenia ustawicznego wśród osób dorosłych na obszarach wiejskich województwa podlaskiego. Konkurs potrwa do końca września 2013 roku i skierowany jest na promocję dobrych praktyk obejmujących inicjatywy:

- zawierające przykłady ciekawych i potrzebnych działań angażujących mieszkańców obszarów wiejskich w proces kształcenia ustawicznego i/lub promujących kształcenie ustawiczne;
- stanowiące dowód na to, że podejmowanie działań pozytywnie wpływa na rozwój kształcenia ustawicznego wśród lokalnej społeczności;
- promujące aktywność społeczną i/lub zawodową dorosłych mieszkańców;
- zachęcające do poszukiwań i wdrożenia rozwiązań w zakresie promocji kształcenia ustawicznego.

Wszystkich zainteresowanych organizatorów ciekawych przedsięwzięć zapraszamy do uczestnictwa w konkursie. Szczegóły na stronie

[www.up.podlasie.pl](http://www.up.podlasie.pl)

Odpowiednikiem polskiej administracji służb zatrudnienia jest we Francji scentralizowany system PÔLE EMPLOI. Podstawową kadrę pracowników w sieci lokalnych centrów zatrudnienia PÔLE EMPLOI stanowią **doradcy klienta**. Praca na tym stanowisku jest zajęciem wszechstronnym i bardzo odpowiedzialnym, ponieważ doradca obsługuje dwie ważne grupy klientów: osoby poszukujące pracy i pracodawców.

## Współpraca z osobą poszukującą pracy

Osoba poszukująca pracy trafia do osobistego doradcy tuż po rejestracji w centrum zatrudnienia. Od tej chwili doradca jest jej przewodnikiem we wszystkich kolejnych poczynaniach – aż do momentu, gdy znajdzie pracę lub z innych powodów przestanie być klientem urzędu. I tak doradca:

- informuje klienta o przysługujących mu prawach i obowiązkach, a także o całym zakresie usług, z których może skorzystać (w tym także związanych z wszelkimi świadczeniami finansowymi);
- wspiera w poszukiwaniu pracy poprzez pomoc w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych, informuje o aktualnych „odpowiednich” ofertach pracy, targach i giełdach pracy itp., a także zapoznaje z technikami samodzielnego poszukiwania pracy;
- pomaga zbilansować informacje o sobie tworząc profil kandydata do pracy, określający jego mocne i słabe strony i wyznaczający obszar zawodowy, w którym klient powinien poszukiwać miejsca dla siebie; wstępnie wyznaczony profil jest aktualizowany na kolejnych etapach pracy z klientem;
- pomaga w planowaniu indywidualnej ścieżki rozwoju zawodowego, co polega na wyznaczeniu głównego celu (którym może być np. podjęcie określonego zatrudnienia lub uruchomienie własnej firmy) oraz zaplanowaniu różnorodnych działań, które prowadzą do osiągnięcia tego celu.

# Sylwetka doradcy klienta

Styl pracy doradcy z klientem określa się często jako „towarzyszenie” osobie poszukującej pracy (po francusku „accompagnement”). W praktyce oznacza to, że doradca uważnie śledzi losy swego klienta, reaguje na jego bieżące potrzeby i sprawdza efekty jego poczynañ. „Towarzyszenie” nie oznacza, że doradca osobiście wykonuje wszelkie usługi z zakresu doradztwa zawodowego (jak np. badanie predyspozycji zawodowych czy przeprowadzanie zajęć aktywizacyjnych).

## Współpraca z pracodawcą

Drugą poważną sferą działalności doradców są usługi dla firm, polegające głównie na pomaganiu im w rekrutacji kandydatów do pracy na określonych stanowiskach, z zastosowaniem różnych metod.

Doradca występuje w roli specjalisty, który:

- w ścisłym kontakcie z pracodawcą pomaga określić i analizuje jego potrzeby dotyczące zatrudnienia pracowników;
- przeprowadza selekcję osób poszukujących pracy ustalając, jaki profil kandydata najbardziej odpowiada potrzebom pracodawcy;
- informuje pracodawców na temat różnych form pomocy w zatrudnieniu, z których mogą oni skorzystać ze strony PÔLE EMPLOI.

## Rozwiązania i narzędzia wspierające pracę doradcy klienta

- **Ustalenie wskaźnika w formie liczby klientów przypadających na jednego doradcę**

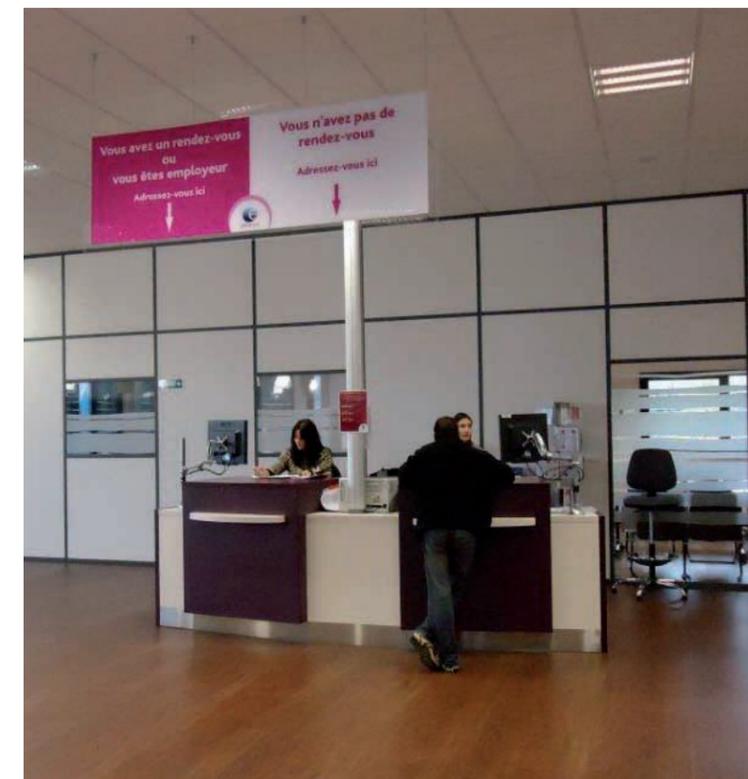
Na etapie tworzenia misji PÔLE EMPLOI, jednym z głównych celów nowej instytucji było osiągnięcie wskaźnika 60 klientów przypadających na jednego doradcę klienta. Liczba obsługiwanych osób jest bardzo istotnym czynnikiem, który warunkuje indywidualne podejście do klienta, zwiększa skuteczność i komfort pracy doradcy, ale przede wszystkim zapewnia klientowi poczucie bezpieczeństwa, gwarantując osobiste zaangażowanie doradcy na każdym etapie wsparcia. Niestety, różnego rodzaju uwarunkowania nie pozwoliły dotąd osiągnąć założonego wskaźnika.

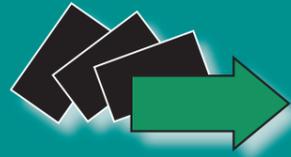
- **Programy wspierające pracę doradcy**

Do narzędzi wspierających proces pracy z klientem należą m.in. różnego rodzaju programy. Można je podzielić na takie, które służą: pogłębieniu samopoznania, orientacji zawodowej, ocenie predyspozycji zawodowych, tworzeniu i weryfikowaniu indywidualnego planu działania, pomocy na starcie dla osób podejmujących własną działalność gospodarczą, a także rozwiązywaniu specyficznych problemów życiowych i zawodowych określonych grup klientów (jak np. Kontrakt Wprowadzający w Życie Społeczne – CIVIS dla młodzieży nieprzystosowanej społecznie).

- **Sieć współpracy**

Wspomniane wyżej programy są **na tyle zróżnicowane, że wymagają od ich realizatorów specjalistycznej wiedzy i umiejętności. Dlatego w systemie PÔLE EMPLOI działają placówki świadczące usługi specjalistyczne.** Wśród nich szczególną rolę odgrywają ośrodki, które zajmują się różnymi metodami badania i oceny kompetencji zawodowych – ze zdecydowaną





## Z EURES do Disneylandu

przewagą metod sprawdzających praktyczne umiejętności nad tradycyjnymi metodami testowymi (jak np. opracowana we Francji metoda symulacyjna MRS).

Realizacja części usług i programów jest zlecana osobom i instytucjom zewnętrznym.

- **System informacyjny**

**Bardzo ważną platformą współpracy i komunikacji doradców z klientami jest witryna internetowa [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)**, która ma zasięg ogólnokrajowy. Dwie główne, rozbudowane zakładki są dedykowane dwóm najważniejszym grupom klientów: „Kandydat” – dla osób poszukujących pracy oraz „Pracodawca” – dla pracodawców. Znaczna część witryny jest dostępna dla obu grup klientów i pozwala, za pośrednictwem osobistego hasła, na wprowadzanie przez nich różnych informacji personalnych, a także na wymianę informacji między poszczególnymi partnerami.

Nieoceniony w pracy doradcy jest fakt, że dzięki rozbudowanemu informatycznemu systemowi przepływu informacji (do którego mogą wprowadzać dane nie tylko placówki należące do struktury PÔLE EMPLOI, lecz także zewnętrzni wykonawcy zleconych usług), może on śledzić przebieg i wyniki działań, do których skierował swego klienta. Dzięki temu może trafniej planować jego dalszy rozwój zawodowy.

\* \* \*

**Próbując odnieść stanowisko doradcy klienta we Francji do aktualnego podziału zadań w polskich urzędach pracy, można powiedzieć, że: francuski doradca klienta = polski pośrednik pracy (w pełnym zakresie jego zadań) + doradca zawodowy (w części polegającej głównie na realizacji Indywidualnego Planu Działania, która jednak przebiega u nas w innym kontekście).**

Wiele ciekawych szczegółowych informacji na temat działania francuskich służb zatrudnienia można znaleźć w materiałach opracowanych przez uczestników stażu we Francji – na stronie WUP w Białymstoku [www.up.podlasie.pl](http://www.up.podlasie.pl) w zakładce ”PROGRAM – UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE”.

**P**ark Rozrywki Disneyland pod Paryżem to najczęściej odwiedzana atrakcja turystyczna we Francji i w całej Europie. Od chwili powstania w 1992 r. park odwiedziło ponad 250 milionów gości. Jest to bajkowa kraina, która zachwyca i dzieci, i dorosłych.

Możliwość podjęcia pracy w tym magicznym miejscu – już po raz trzeci – zaoferowały Europejskie Służby Zatrudnienia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku. Zgodnie z procedurami funkcjonowania sieci, w lutym br. wpłynęły do Urzędu oferty od doradcy EURES z Francji. Aby umożliwić dostęp do pracy w Disneylandzie dla szerokiego grona zainteresowanych osób, oferty te zostały przesłane do doradców EURES w wojewódzkich urzędach pracy w Polsce oraz pośredników pracy realizujących zadania z zakresu sieci EURES w powiatowych urzędach pracy na terenie województwa podlaskiego. Informacja trafiła nie tylko na strony internetowe urzędów pracy, ale także do biur karier wielu uczelni w Polsce. W celu usprawnienia procesu rekrutacji, zainteresowane osoby proszone były o wypełnienie aplikacji on-line na stronie Disneylandu. Pracodawcy francuscy, podobnie jak w latach ubiegłych, poszukiwali pracowników na różne stanowiska: do obsługi parku (witanie gości, udzielanie informacji zwiedzającym, zapewnienie rozrywki, obsługa gości podczas korzystania z atrakcji, biletowanie, kierowanie ruchem podczas wsiadania i wysiadania gości z różnych atrakcji, zapewnianie bezpieczeństwa, odgrywanie ról w przedstawieniach), recepcjonistów, kelnerów, kucharzy, barmanów oraz sprzedawców do sprzedaży różnych artykułów w sklepach na terenie parku rozrywki. Łącznie – w tym sezonie – pracodawcy mogli zaoferować ponad 300 miejsc pracy w Disneylandzie. Rekrutacje prowadzone były nie tylko w Polsce, ale także m. in. w Wielkiej Brytanii (Londyn), na Węgrzech (Budapeszt), w Irlandii (Dublin). Wszędzie znalazły się osoby chętne do podjęcia tej ciekawej pracy. Najważniejszym wymaganiem postawionym kandydatom przez pracodawcę była bardzo dobra znajomość dwóch języków obcych: francuskiego i angielskiego, umożliwiająca swobodną konwersację. Wykształcenie kierunkowe lub doświadczenie przeważnie nie było wymagane. Dla pracodawców najbardziej liczył się entuzjazm, spontaniczność i otwartość kandydatów. „Poszukujemy kandydatów, którzy nie boją się nowych wyzwań, którzy lubią pracę z ludźmi i potrafią się odnaleźć w środowisku wielokulturowym” – mówili rekruterzy. Aczkolwiek, jeżeli ktoś chciał podjąć pracę jako kelner, barman, kucharz lub

sprzedawca, musiał się wykazać odpowiednim doświadczeniem lub wykształceniem kierunkowym.

Warunki pracy zaoferowane przez pracodawców były bardzo korzystne dla kandydatów – 35-godzinny tydzień pracy, system zmianowy, okres zatrudnienia do wyboru – kontrakty długoterminowe – praca od lutego/marca/kwietnia do końca września – do uzgodnienia z pracodawcą i krótkoterminowe w okresie wielkanocnym, w wakacje (minimum dwa miesiące: lipiec – sierpień), na Halloween (październik – listopad), czy w okresie Bożego Narodzenia. Najwięcej kandydatów było zainteresowanych podjęciem pracy w okresie wakacji.

W Disneylandzie można zarobić miesięcznie ok. 1440 euro, co po odliczeniu 25% podatku i kosztów zakwaterowania (miesięczny czynsz – 300 euro) daje nam kwotę ok. 800 euro. Aby zintegrować wielokulturowe środowisko, pracodawca zapewnia zakwaterowanie w kampusie na terenie parku. Pracownicy mają do dyspozycji dobrze wyposażone domy z dwiema sypialniami (dwie osoby w pokoju), wspólną kuchnię, łazienkę i pokój gościnny. Istnieje również możliwość korzystania z kafeterii na terenie parku, gdzie koszt posiłku wynosi 4 euro. Ponadto pracodawca refunduje koszty podróży do Francji w wysokości max. do 152,45 euro, a także koszty dojazdu do pracy środkami transportu publicznego – do 75% miesięcznie.

Oferta była rozpowszechniana do 6 marca. Termin rozmów kwalifikacyjnych pracodawcy francuscy wyznaczyli na 14 marca. W tymże dniu w Centrum Konferencyjnym Zielna przy ul. Zielna 37 w Warszawie o godz. 9.30 odbyło się spotkanie. Niektórzy kandydaci mieli do pokonania wiele setek kilometrów. Byli i tacy, którzy jechali całą noc, aby tylko dotrzeć na czas do Warszawy. Tak bardzo zależało im na pracy. „Pewnie, że chciałbym pracować w Disneylandzie. Kiedyś byłem tam z rodzicami. Jest to magiczne miejsce. Praca w Disneylandzie zawsze była moim marzeniem” – powiedział jeden z uczestników spotkania.

Wybrani kandydaci otrzymali specjalne zaproszenie od pracodawców. Nie wszyscy zainteresowani mogli wziąć udział w rekrutacji. Niestety, wiele osób, które składały aplikacje, nie wykazało się znajomością języków angielskiego i francuskiego na odpowiednim poziomie. Natomiast część kandydatów aplikowała po raz kolejny, co najlepiej świadczy o rzetelności pracodawcy.

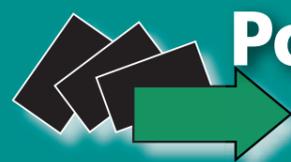
Na spotkanie przyjechało 55 osób z różnych regionów Polski, głównie byli to ludzie młodzi, studenci.



Rekrutacja składała się z dwóch części. Na początku w formie prezentacji multimedialnej przekazano ogólne informacje na temat warunków pracy w Disneylandzie. Już wtedy można było poczuć wyjątkowość tego miejsca. Doświadczeni rekruterzy wiedzą, jak rozładować napiętą atmosferę podczas rekrutacji, co roku wprowadzając nowe elementy, które pomagają stremowanym kandydatom pokonać stres. W ubiegłym roku zorganizowali quiz wiedzy o parkach rozrywki Walta Disneya – z nagrodami. Natomiast na tegoroczną rekrutację kandydaci zostali poproszeni o przywiezienie gadżetów Disneya. Po prezentacji odbył się pokaz przywiezionych pamiątek. Były pluszaki – Kubuś Puchatek, Tygrysek, Myszka Miki, znaczki, firmowe koszulki i pocztówki.

W dobrych nastrojach kandydaci przystąpili do indywidualnych rozmów z przedstawicielami Disneylandu. Jednym z głównych kryteriów decydujących o przyjęciu do pracy była dobra znajomość języka francuskiego i angielskiego oraz takie cechy charakteru, jak otwartość, spontaniczność i komunikatywność. Rekruterzy bardzo wysoko ocenili umiejętności językowe polskich kandydatów. „Byliśmy pozytywnie zaskoczeni, że prawie wszyscy kandydaci doskonale znają języki angielski i francuski” – mówili po spotkaniu. Kandydaci również bardzo pozytywnie ocenili rozmowy. Podkreślali miłą atmosferę i życzliwe podejście pracodawców, pozwalające na eliminację stresu.

I co najważniejsze – prawie wszyscy kandydaci zostali wpisani do „puli talentów” i będą mieli szansę na otrzymanie pracy, a pracodawcy francuscy zadeklarowali chęć kontynuacji współpracy z EURES w WUP w Białymstoku i ponownego przyjazdu na rekrutację do Polski w następnym roku. ■



## Pomóż sobie pomagać innym

### Doświadczenia z warsztatów z pracownikami ośrodków pomocy społecznej

#### Na początek

Praca polegająca na wspieraniu innych ludzi w rozwiązywaniu problemów zawodowych, życiowych czy egzystencjalnych wymaga od jednostki dużej wiedzy oraz licznych umiejętności i kompetencji społecznych. Ważna jest indywidualna odporność psychiczna oraz umiejętności radzenia sobie z kryzysami, sytuacjami trudnymi czy emocjami. Dzięki profesjonalnym kompetencjom można osiągnąć wysoką efektywność pracy i satysfakcję z niej. Wpływa to na optymistyczne podejście do otaczającego świata, podniesienie samooceny i samoakceptację oraz poczucie własnej wartości (Zaborowski, 1998). Doprowadzi do poprawy i utrzymania zadawalającej jakości własnego życia.

To ogólne dążenie do poprawy jakości funkcjonowania, stało się ideą dla stworzenia bloku warsztatów wspierających osoby mocno zaangażowane w pomoc innym ludziom – pracowników socjalnych. Specyfika wykonywanych przez pracownika socjalnego zadań wpływa bowiem na znaczne obciążenie psychiczne, niezależnie od jego cech osobowości i temperamentu. Pracując na rzecz jednostek, rodzin, grup najbardziej pokrzywdzonych i potrzebujących, zapewniając im podstawowe warunki do życia, wzmacniając zdolności, doradzając, pobudzając aktywność czy inspirując samopomoc, pracownik socjalny działa pod ciągłą presją walki o dobro drugiego człowieka (MGPIPS, 2003). Cykl warsztatów, skierowany do tej grupy zawodowej, obejmuje zatem zagadnienia takie, jak wypalenie zawodowe, radzenie sobie ze stresem, kontrola emocji czy skuteczna komunikacja – nawiązywanie prawidłowego kontaktu z trudnym klientem. Warsztaty są prowadzone w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Łomży przez doradcę zawodowego I stopnia i psychologa. Uczestnikami są pracownicy Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Łomży oraz Ośrodków Pomocy Społecznej w Piątnicy i Gminie Łomża.

#### Warsztat I – 13.02.2013 r.

**Radzenie sobie ze stresem.** Głównym celem zajęć było wykształcenie umiejętności minimalizowania fizjologicznych i psychologicznych objawów stresu – zwłaszcza tego, związanego z pracą. Warsztaty zostały poprowadzone na rzetelnej podbudowie teoretycznej, wynikającej z osiągnięć psychologii i medycyny poczynając od lat '60 ubiegłego wieku, kiedy to Hans Selye wprowadził pojęcie stresu (Selye, 1963). Najważniejszym elementem zajęć było jednak zapoznanie uczestników z krótkimi i trochę dłuższymi technikami radzenia sobie z nim (trening od-

dechowy i trening wizualizacyjny). Uczestnicy zajęć mogli również sprawdzić poziom stresu odczuwanego przez siebie, wykonując test psychologiczny PSS – 10 stworzony przez S. Cohena, T. Kamarcka i R. Marmelsteina.

#### Warsztat II - 18.04.2013 r.

**Emocje w pracy.** Inteligencja emocjonalna to zdolność wykorzystania emocji do rozwiązywania problemów, zwłaszcza społecznych, to świadomość swoich uczuć i ich akceptacja (Goleman, 1997). Trzeba być świadomym poziomu swojej inteligencji, jeśli pracujemy z innymi i dla innych. Dzięki inteligencji emocjonalnej potrafimy wykorzystać energię płynącą z emocji do wspierania samego siebie i drugiego człowieka, potrafimy osiągnąć sukces. Dlatego też, warsztaty dotyczące radzenia sobie z emocjami rozpoczęto od diagnozy własnych zdolności, pogłębienia wiedzy o samym sobie i samoświadomości. Uczestnicy zajęć wykonali test psychologiczny – Inwentarz Inteligencji Emocjonalnej – autorstwa N. S. Schutte i in. (INTE). Wyniki testu stały się podbudową do dalszej pracy nad umiejętnościami związanymi z kontrolą emocji. Stworzona została lista emocji, która pomogła potwierdzić założenie, że nie ma złych i dobrych emocji, a jedynie to, do jakich zachowań owe emocje jednostkę pobudzają, może być tak postrzegane. Na koniec uczestnicy zajęć ćwiczyli metody, które pozwalają na radzenie sobie z trudnymi emocjami, a także rozwijanie empatii (wykorzystano między innymi arteterapię i muzykoterapię).

#### Warsztat III - 17.05.2013 r.

**Pomaganie męczy – jak przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu.** Wypalenie zawodowe to „...stan fizycznego i psychicznego wyczerpania człowieka, który powstaje w wyniku działania długotrwałych negatywnych uczuć, rozwijających się w pracy...” (Fengler, 2001, str. 85). Zagrożone wypaleniem są szczególnie te osoby, których praca polega na niesieniu pomocy innym ludziom. Podczas warsztatów pracowano głównie nad praktycznymi aspektami zagadnienia, nad świadomym unikaniem zagrożeń.

#### Na zakończenie

Majowe warsztaty, jak już wiadomo, nie były ostatnimi z cyklu spotkań. Na prośbę pracowników ośrodków pomocy społecznej planowane są kolejne zajęcia, które dotyczyć mają pracy z trudnym klientem, skutecznej komunikacji oraz stawiania granic.

**Trzeba inwestować w siebie, dbać o siebie – pomagać sobie, by móc pomagać innym.**



## Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego w świetle przepisów prawa

Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego w części dotyczącej ubezpieczeń na wypadek bezrobocia, stanowi ważną część ustawodawstwa Unii Europejskiej dotyczącego wolnego przepływu pracowników. W ramach koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego osoby zainteresowane mogą potwierdzić okresy ubezpieczenia, zatrudnienia lub pracy na własny rachunek lub transferować przysługujący zasiłek dla bezrobotnych.

Od dnia 1 czerwca 2012 roku kraje Unii Europejskiej (UE), Europejskiego Obszaru Gospodarczego (Islandia, Norwegia i Liechtenstein – EOG) oraz Szwajcaria realizują działania związane z koordynacją systemów zabezpieczenia społecznego w oparciu o następujące rozporządzenia:

- rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.Urz. UE L166 z dnia 30 kwietnia 2004 r. z późn. zm.);
- rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia Nr 883/2004 (Dz.Urz. UE L284 z dnia 30 października 2009 r. z późn. zm.).

**Główne elementy koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w części dotyczącej świadczeń na wypadek bezrobocia.**

Potwierdzenie okresów ubezpieczenia, zatrudnienia lub pracy na własny rachunek przebytych w krajach UE/EOG i Szwajcarii na dokumencie przenośnym PD U1 (PD U1).

Okresy ubezpieczenia, zatrudnienia lub pracy na własny rachunek (samozatrudnienie) przebyte w państwach UE, EOG i Szwajcarii uwzględnia się w niezbędnym zakresie w celu umożliwienia osobie zainteresowanej nabycie, zachowanie lub odzyskanie prawa do świadczeń z tytułu bezrobocia.

PD U1 wystawia instytucja właściwa w kraju zatrudnienia.

Osoba zainteresowana uzyskaniem PD U1 występuje z wnioskiem do odpowiedniej instytucji w kraju, w którym była zatrudniona. Adresy instytucji zagranicznych dostępne są w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Białymstoku (WUP) (ul. Pogodna 22, Białystok) lub na stronie internetowej: <http://ec.europa.eu/>

[employment\\_social/social-security-directory/welcome.seam?langId=pl](http://ec.europa.eu/employment_social/social-security-directory/welcome.seam?langId=pl). Do wniosku należy dołączyć dokumenty potwierdzające zatrudnienie lub samozatrudnienie (w przypadku zatrudnienia: umowę o pracę, świadectwo/a pracy, odcinki potwierdzające otrzymywane wynagrodzenie, rozliczenia podatkowe lub inne wymagane przez instytucję zagraniczną).

W sytuacji, kiedy zainteresowany chce potwierdzić okresy zatrudnienia/pracy na własny rachunek przebyte na terytorium Polski, składa wniosek do właściwego terytorialnie wojewódzkiego urzędu pracy. Do wniosku o wydanie PD U1 powinny być dołączone kserokopie następujących dokumentów:

- dowodu osobistego;
- świadectw pracy potwierdzających zatrudnienie na terenie Polski;
- umów - zleceń wraz z rachunkami lub zaświadczenie od pracodawcy potwierdzające odprowadzanie składek na ubezpieczenie społeczne i Fundusz Pracy;
- zaświadczenia z ZUS-u potwierdzającego odprowadzanie składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu wykonywania własnej działalności gospodarczej (w przypadku prowadzenia własnej działalności);
- książeczki wojskowej (w przypadku odbywania zasadniczej służby wojskowej).

Do wglądu należy przedstawić oryginały ww. dokumentów.

Osoba, której ostatnim miejscem zatrudnienia jest zagranica, po powrocie do Polski może ubiegać się o przyznanie prawa do zasiłku na podstawie polskiego ustawodawstwa. W tym celu powinna złożyć w WUP wniosek o przyznanie prawa do zasiłku dla bezrobotnych, do którego należy dołączyć następujące dokumenty i oświadczenia:

- PD U1 lub w przypadku braku dokumentu – wniosek o wystąpienie za pośrednictwem WUP do zagranicznej instytucji właściwej o potwierdzenie okresów zatrudnienia/pracy na własny rachunek;
- kserokopię dowodu osobistego;
- kserokopie świadectw pracy potwierdzających okresy zatrudnienia na terenie Polski;
- zaświadczenie potwierdzające posiadanie statusu osoby bezrobotnej w powiatowym urzędzie pracy (PUP) (okres ważności 2 tygodnie);

# Innowacje rynku pracy

## Jak poszukiwać nowych szans rozwojowych ?

### Cele projektu. Na czym polega testowana innowacja?

Z prognoz Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (CEDEFOP) dotyczących rozwoju europejskiego rynku pracy do 2020 r. wynika, że wzrośnie zatrudnienie w mikroprzedsiębiorstwach w sektorze usług, a spadnie w rolnictwie i przemyśle. Stawia to przed specjalistami rynku pracy zadanie dostosowania systemu kształcenia i poradnictwa zawodowego do potrzeb najmniejszych firm i rzemiosła, gdzie pracownik musi posiadać wszechstronne wykształcenie w zawodzie i szerokie kompetencje społeczne w przeciwieństwie do pracownika w dużej firmie czy przemyśle, gdzie oczekiwana jest raczej wąska specjalizacja. W Polsce ponad 90% firm stanowią mikroprzedsiębiorstwa, które generują znakomitą większość nowych miejsc pracy, tak więc system edukacji zawodowej powinien być dziś nastawiony na zaspakajanie potrzeb tych najmniejszych firm. Tymczasem szkolnictwo zawodowe silnie przyzwyczajone jest do współpracy z dużymi pracodawcami nie widząc potencjału edukacyjnego i zatrudnieniowego w małych firmach rodzinnych czy rzemieślniczych, a specjaliści rynku pracy nadal częściej orientują swoje wysiłki pośrednictwa pracy wokół dużych firm gwarantujących spektakularne efekty w walce z bezrobociem. Zrozumienie faktycznego udziału i roli najmniejszych firm w regionalnej gospodarce implikuje konieczność dostosowania instrumentów rynku pracy do promocji zatrudnienia w tych firmach, a w konsekwencji do promocji zatrudnienia w zawodach rzemieślniczych, wśród których znajdujemy zarówno zawody ginące czy mało popularne, jak też zawody niszowe, oparte na nowych technologiach czy indywidualizacji usług, ukazujące całkowicie nową twarz rzemiosła, atrakcyjną dla ludzi młodych, kreatywnych i ambitnych. Nowoczesne rzemiosło oparte na wiedzy jest kierunkiem rozwoju europejskiej gospodarki. W woj. podlaskim rzemiosło jest obszarem wzrostu zatrudnienia w usługach uwzględniających specyfikę regionu – dziedzictwo kulturowe, walory przyrodnicze oraz ośrodki wiedzy związane z branżami kluczowymi (bielizna, przetwórstwo spożywcze, implanty protetyczne, przemysł precyzyjny, budowa jachtów). Tymczasem tradycyjne rzemiosło kojarzone jest z zawodem szewca i trudno je powiązać z modelem kariery atrakcyjnym dla dobrze wykształconej młodzieży. Inspirujący dla projektu jest przykład Niemiec, gdzie rzemiosło produkuje silniki do samolotów Boeinga czy północnej Polski, gdzie gdański rzemieślnik wytwarza kaski do ope-



Michał Skarzyński –  
Koordynator projektu  
Członek Zarządu Białostockiej  
Fundacji Kształcenia Kadr

racji neurochirurgicznych mózgu. Także w naszym regionie obserwujemy rozwój firm rzemieślniczych produkujących innowacyjne w skali kraju i świata implanty protetyczne. Rzemiosło promowane w nowy sposób, ukazujący dziedzictwo kulturowe regionu czy obszar zastosowań najnowszych technologii, może być atrakcyjne dla ludzi starszych i młodszych, upatrujących swoich szans zawodowych w obszarach przyjaznych i zgodnych z ich specyficznymi dla wieku potrzebami i predyspozycjami. Rzemiosło postrzegane w nowy sposób, wsparte przez nowe instrumenty rynku pracy jest więc szansą zwiększenia zatrudnienia w zawodach ginących, niszowych i mało popularnych, ale także jednocześnie szansą poprawy sytuacji grup defaworyzowanych na rynku pracy, do których należą osoby bezrobotne w wieku 50+, mniej dyspozycyjne (osoby niepełnosprawne i opiekujące się osobą zależną) oraz absolwenci uczelni.

Powyższa konstatacja inspirowała i zachęcała do badań autorów projektu innowacyjnego i testującego realizowanego w okresie od 1 lipca 2011 r. do 30 czerwca 2013 r. w partnerstwie krajowym Białostockiej Fundacji Kształcenia Kadr oraz Izby Rzemieślniczej i Przedsiębiorczości w Białymstoku o wymownym tytule: „INNOWACJE RYNKU PRACY – testowanie i wdrażanie nowych metod promocji zatrudnienia w zawodach niszowych, ginących i mało popularnych”. Zważywszy na globalny charakter zmiany gospodarczej wskazanej w powyższym opisie, a w szczególności tak ważny dla przyszłości Europy postulat powrotu do zawodów związanych z realnym wytwarzaniem, projekt w naturalny sposób wzbudził duże zainteresowanie instytucji doradczych i edukacyjnych z Europy. Dlatego też na rzecz projektu zawiązane zostało partnerstwo ponadnarodowe zwiększające potencjał innowacyjny całego przedsięwzięcia poprzez adaptację dobrych praktyk krajów Unii Europejskiej. Współpraca ponadnarodowa związana była więc z adaptacją dobrych praktyk w zakresie edukacji na rzecz zawodów rzemieślniczych diagnozowanych i adaptowanych wspólnie z Parlamentem Hanzatyckim z Niemiec, zrzeszającym rzemiosło z krajów basenu Morza Bałtyckiego oraz dobrych praktyk w usługach diagnostycznych i doradczych analizowanych wspólnie ze stowarzyszeniem AVOPP,

- zaświadczenie z ZUS-u potwierdzające odprowadzanie składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu wykonywania własnej działalności gospodarczej (w przypadku prowadzenia własnej działalności);
- kserokopię książeczki wojskowej (w przypadku odbywania zasadniczej służby wojskowej);
- oświadczenie o ustaleniu miejsca zamieszkania podczas pobytu zagranicą;
- oświadczenie o rejestracji jako osoba bezrobotna w kraju ostatniego zatrudnienia;
- oświadczenie o rozwiązaniu stosunku/ów pracy z pracodawcą/ami zagranicznym/i w okresie 6 miesięcy przed zarejestrowaniem się w WUP.

Natomiast do wniosku o wystąpienie, za pośrednictwem WUP, do zagranicznej instytucji właściwej o potwierdzenie okresów zatrudnienia/pracy na własny rachunek należy dołączyć po 2 kserokopie następujących dokumentów:

- dowodu osobistego;
- świadectw pracy, zaświadczeń od pracodawcy, umów o pracę, odcinków potwierdzających otrzymywane wynagrodzenie, rozliczeń podatkowych (np. w przypadku Wielkiej Brytanii i Irlandii – P45, P60, „payslips”);
- dokumentów potwierdzających pracę na własny rachunek.

Do wglądu należy przedstawić oryginały ww. dokumentów.

Transfer zasiłku dla bezrobotnych – dokument przenośny PD U2 (PD U2).

Bezrobotny, który spełnił wymagane warunki do uzyskania świadczenia dla bezrobotnych i ma zamiar udać się do jednego lub kilku państw UE/EOG i Szwajcarii, ma prawo do transferu swego zasiłku, tj. pobierania zasiłku w kraju poszukiwania pracy.

Wysokość zasiłku dla bezrobotnych transferowanego do kraju poszukiwania pracy jest ustalana przez instytucję przyznającą prawo do zasiłku.

Okres transferu zasiłku wynosi 3 miesiące, z możliwością wydłużenia o kolejne 3, jednakże nie może być dłuższy niż okres, na jaki przyznano zasiłek. Zainteresowany indywidualnie występuje do instytucji zagranicznej z wnioskiem o wydłużenie okresu transferu świadczenia.

Zasiłek transferowany wypłacany jest przez instytucję, która przyznała prawo do zasiłku, na konto

wskazane przez osobę bezrobotną przed wyjazdem w celu poszukiwania pracy.

Aby osoba mogła skorzystać z tego prawa, powinna spełnić następujące warunki:

- posiadać prawo do zasiłku dla bezrobotnych;
- być zarejestrowaną w urzędzie pracy minimum 4 tygodnie przed wyjazdem;
- złożyć w WUP wniosek o wydanie PD U2;
- dołączyć zaświadczenie z PUP zawierające następujące dane:
  - potwierdzenie rejestracji bezrobotnego,
  - datę rejestracji bezrobotnego,
  - okres w jakim przysługuje zasiłek,
  - informację, czy bezrobotny nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia, szkolenia, wykonywania prac interwencyjnych lub robót publicznych,
  - informację, czy PUP nie planuje działań związanych z aktywizacją bezrobotnego przed lub w czasie planowanego okresu poszukiwania pracy za granicą,
  - informację, czy nastąpiło wyłączenie prawa do zasiłku z powodów określonych w art. 75 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- zgłosić się do urzędu pracy w kraju poszukiwania pracy w ciągu 7 dni od daty wyjazdu i zarejestrować się tam jako poszukujący pracy.

W przypadku transferu zasiłku z kraju UE/EOG i Szwajcarii do Polski, bezrobotny powinien w pierwszej kolejności zarejestrować się w PUP jako poszukujący pracy, a następnie zgłosić się do WUP z PD U2.

W sytuacji, kiedy bezrobotny przyjeżdża do Polski na transfer zasiłku z kraju UE/EOG i Szwajcarii bez PD U2, ma on możliwość złożenia w WUP wniosku o potwierdzenie prawa do transferu świadczeń, po dołączeniu następujących dokumentów:

- kserokopii dowodu osobistego;
- zaświadczenia z PUP potwierdzającego posiadanie statusu osoby poszukującej pracy.

Wnioski, oświadczenia i wzory dokumentów wydawanych przez WUP (PD U1, PD U2) dostępne są na stronie internetowej WUP: <http://up.podlasie.pl> w zakładce **KOORDYNACJA SYSTEMÓW ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO**.

zrzeszającym doradców i psychologów z większości krajów Unii Europejskiej. Przemysłowa kompozycja partnerstwa, uwzględniająca specjalistów w zakresie edukacji w zawodach rzemieślniczych oraz specjalistów w zakresie wsparcia doradczego różnych grup o specyficznych problemach i potrzebach doradczych, pozwoliła postawić przed projektem ambitny cel wypracowania modeli promocji zatrudnienia grup defaworyzowanych na rynku pracy w wybranych grupach zawodów rzemieślniczych. Celem projektu było więc opracowanie lub adaptowanie, testowanie, a następnie upowszechnienie i wdrożenie na terenie woj. podlaskiego do końca czerwca 2013 r. 9 modelowych rozwiązań doradczych, szkoleniowych i współpracy w zakresie promocji zatrudnienia w zawodach ginących, niszowych i mało popularnych. 9 innowacyjnych produktów finalnych składa się na 3 modele promocji zatrudnienia grup defaworyzowanych w zawodach rzemieślniczych:

- Model promocji zatrudnienia osób po 50. roku życia w zawodach ginących „Rzemiosło trzeciego wieku”: narzędzia doradcze i diagnostyczne dla osób bezrobotnych po 50. roku życia, narzędzia i nowe rozwiązania szkoleniowe w rzemiośle dla 50+, narzędzia inicjowania współpracy lokalnej rzemiosła i instytucji rynku pracy na rzecz promocji zawodów ginących i bezrobotnych osób po 50. roku życia.
- Model promocji zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodach mało popularnych „e-Rzemiosło”: narzędzia doradcze i diagnostyczne dla osób bezrobotnych niepełnosprawnych, narzędzia i nowe rozwiązania szkoleniowe w rzemiośle dla osób niepełnosprawnych, narzędzia inicjowania współpracy lokalnej rzemiosła i instytucji rynku pracy na rzecz promocji zawodów mało popularnych i osób niepełnosprawnych.
- Model promocji zatrudnienia absolwentów do 27. roku życia w zawodach niszowych: „Rzemiosło na miarę”: narzędzia doradcze i diagnostyczne dla bezrobotnych absolwentów, narzędzia i nowe rozwiązania szkoleniowe w rzemiośle dla młodzieży w tym spin-off i spin-out, narzędzia inicjowania współpracy lokalnej rzemiosła i instytucji rynku pracy na rzecz promocji zawodów niszowych oraz bezrobotnej młodzieży.

Podstawową innowacją projektu jest więc model kompleksowych działań. Z jednej strony mamy integrowanie interwencji doradczych, edukacyjnych i kooperacyjnych realizowanych

na poziomie pracownika, rzemieślnika (pracodawcy) i ich otoczenia w jednym modelu działania. Drugim aspektem innowacji jest synergiczne łączenie grup zawodów z grupami bezrobotnych w oparciu o macierz wyznaczającą wspólne obszary specyficznych potrzeb osób po 50. roku życia, absolwentów i osób niepełnosprawnych z możliwościami, jakie dają tym grupom odpowiednio zawody ginące, niszowe i mało popularne. Ujęcie takie z jednej strony promuje zatrudnienie grup defaworyzowanych na rynku pracy równoległe promując zawody rzemieślnicze, co przedstawia poniższy schemat:



### Obszary problemowe projektu. Jakie problemy rozwiązuje innowacja?

Badania przeprowadzone w I etapie realizacji projektu, badania z wykorzystaniem metody analizy danych zastanych Desk Research, badań ilościowych wśród 300 rzemieślników (MŚP) oraz 300 bezrobotnych, w tym 100 w wieku 50+, 100 absolwentów uczelni oraz 100 osób mniej dyspozycyjnych (50 osób niepełnosprawnych i 50 kobiet samotnie wychowujących dzieci), a także badań jakościowych w formie 5 spotkań fokusowych FGI z udziałem osób bezrobotnych, przedstawicieli rzemiosła, urzędów pracy, instytucji szkoleniowych, uczelni wyższych, jednostek samorządu terytorialnego, potwierdzają trafność wskazanych we wniosku o dofinansowanie, obszarów interwencji, określających trzy grupy docelowe działań testujących w projekcie:



#### • ZAWODY GINĄCE (Grupa docelowa: Osoby 50+)

Zawody Ginące są kapitałem regionu, gdyż wykorzystują jego walory kulturowe i przyrodnicze. Są one naturalnym kierunkiem rozwoju rzemiosła i wzrostu zatrudnienia osób po 50. roku życia. Brak modelowych rozwiązań promujących zatrudnienie w zawodach ginących sprawia, że nieuchronnie tracimy wiedzę i doświadczenie 50+ odchodzących bezpowrotnie z rynku pracy. Gdy przygotowywano projekt w Polsce pracowało jedynie 28% osób w wieku 55-64 lat, podczas gdy w UE ponad 43%. Aktywizacja 50+ jest głównym wyzwaniem w kontekście prognozy: w 2002-2030 (liczba osób w wieku 45-64 wzrosnie o 14,6%). Jednocześnie udział 50+ wśród bezrobotnych w czasie prac nad projektem wynosiła 22,3% i wzrósł w ostatnim roku, a udział biernych zawodowo na wsi wynosił 41,4% i wzrósł w ostatnim roku o 4,6%. Dziedzictwo kulturowe oraz związane z nim usługi stają się naturalnym kierunkiem reorientacji zawodowej mieszkańców wsi odchodzących z miejsca zamieszkania. Potwierdzają to inne liczne projekty realizowane przez Białostocką Fundację Kształcenia Kadr na obszarach wiejskich. Wysoki wskaźnik intensywności deficytu występuje w zawodzie „animator kultury”, który może promować dziedzictwo kulturowe wsi i zawody ginące. Istnieje więc pilna potrzeba wypracowania, testowania i wdrożenia modelu aktywizacji zawodowej 50+ w rzemiośle związanym z zawodami ginącymi oraz metod transferu unikalnej wiedzy 50+ na rzecz nowych pokoleń rzemieślników. Wypracowanie instrumentów promocji zatrudnienia osób po 50. roku życia w zawodach ginących to pierwszy obszar interwencji projektu. Badania potwierdziły, iż wiele zawodów rzemieślniczych wykazuje tendencje ginące, czego główną przyczyną jest brak zainteresowania ze strony młodzieży nauką i pracą w zawodach rzemieślniczych (82,2% wskazań), odchodzenie starych mistrzów, którzy mogliby przekazać swoje umiejętności (79,7%), niedostateczna promocja rzemiosła i brak informacji o korzyściach, jakie dają tytuły czeladnicze i mistrzowskie (77,7%). Szans na zwiększenie zatrudnienia w zawodach ginących należy upatrywać w angażowaniu do ich wykonywania osób starszych po 50. roku życia, a przede wszystkim przekazywania tej unikalnej wiedzy młodym ludziom. 46% badanych osób w wieku 50+ wyraziło zainteresowanie nauką zawodów ginących, a także gotowością do szkolenia młodych osób w zawodach ginących (51% wskazań). Nieco wyższa gotowość bycia mentorem dotyczy osób, które już posiadają umiejętności w zawodach ginących (54,6%). Dotychczas osoby po 50. roku życia bardzo rzadko korzystały z usług doradcy zawodowego

(11%), a ci którzy skorzystali otrzymali standardową poradę odnośnie oceny kwalifikacji zawodowych, umiejętności, zainteresowań, czy też sposobów poszukiwania pracy. Badania jakościowe potwierdziły konieczność wdrożenia rozwiązań w zakresie współpracy lokalnej z udziałem izb rzemieślniczych i cechów, jednostek naukowych oraz JST w zakresie monitoringu i promowania wiedzy na temat zapotrzebowania na pracę w zawodach ginących.

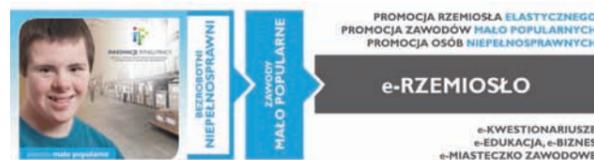


#### ZAWODY NISZOWE (Grupa docelowa: Absolwenci)

Zawody niszowe mogą być wskaźnikiem rozwoju innowacji w regionie. Projektant bielizny lub konstruktor implantów to przykłady zawodów niszowych związanych ze starterami podlaskiej gospodarki diagnozowanymi w ramach Podlaskiego Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych. Zawody te, wykonywane przez rzemieślników mogą być promowane i rozwijane w oparciu o model mikroprzedsiębiorstwa typu spin-off lub spin-out, co potwierdzają inne projekty realizowane przez Białostocką Fundację Kształcenia Kadr w zakresie transferu wiedzy z nauki do gospodarki. Jest to naturalny w krajach wysoko rozwiniętych kierunek rozwoju rzemiosła, atrakcyjny dla dobrze wykształconych. Model ten godzi pozornie sprzeczne prognozy CEDEFOP – rozwój rzemiosła przy spadku zatrudnienia osób słabo wykształconych kojarzonych tradycyjnie z rzemiołem. Drugim kierunkiem rozwoju zawodów niszowych jest indywidualizacja usług (przemiana zawodu szewca w obuwnika szyjącego buty na miarę). Zamożniejsze społeczeństwo generuje popyt na usługi dostosowane do indywidualnych potrzeb, a czynnik wiedzy w tych usługach pozwala konkurować z tanią siłą roboczą wschodu. Podobne rekomendacje sformułowała Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr dla niektórych starterów podlaskiej gospodarki w ramach badań prowadzonych na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku. Rekomendacje Usługi realizowane „na miarę klienta indywidualnego” (bielizna na miarę) lub „na miarę większej firmy” w systemie usług sieciowych lub w klastrach (ekologiczne sery dla mleczarni, okucia metalowe do jachtów, serwisowanie aut czy sprzętu RTV i AGD dla większych dealerów), to przyszłość zawodów niszowych i atrakcyjny obszar rozwoju nowoczesnego rzemiosła. To także atrakcyjny obszar aktywności zawodowej absolwentów uczelni technicznych

(serwis, produkcja komponentów) jak i nietechnicznych (indywidualizacja usług artystycznych, folklorystycznych, doradczych, edukacyjnych i pedagogicznych – specjalistyczne przedszkola i szkoły). Tymczasem bezrobocie absolwentów rośnie, a w krajach Unii Europejskiej przekracza już 50% ogółu bezrobotnych. Uciekając od problemów włoskiego czy hiszpańskiego rynku pracy, powinniśmy profilaktycznie podejmować działania w zakresie zmiany modelu kariery młodzieży na model w większym stopniu uwzględniający szkolnictwo zawodowe oraz potencjał zatrudnieniowy rzemiosła. Udział w bezrobociu absolwentów uczelni w okresie przygotowania projektu wynosił łącznie z osobami do 25. roku życia 26,1%. Stąd potrzeba wypracowania, testowania i wdrożenia modelu aktywizacji zawodowej absolwentów w zawodach niszowych o dużym poziomie innowacji i usług zindywidualizowanych. Zawody niszowe to zatem kolejny obszar interwencji projektu, wskazujący na specyficzne bariery i trudności w aktywizacji zawodowej absolwentów. Z badań wynika, że sytuacja młodych absolwentów szkół wyższych (do 27. roku życia) na rynku pracy nie jest zadowalająca, o czym świadczy rosnąca liczba i udział w populacji bezrobotnych, który wzrósł istotnie w ciągu ostatnich pięciu lat. W 2005 r. do urzędów pracy zgłosiło się 4534 absolwentów szkół wyższych i stanowili oni 5,6% ogółu nowo zarejestrowanych bezrobotnych, w 2009 r. jest to już 4836 osób (5,3%), a w 2010 r. 5424 osób (6,1%). Pomimo, że większość badanych wykazywała się aktywnością w poszukiwaniu pracy (92%), to okazuje się, że w sytuacji ograniczonego popytu na pracę, działania te okazały się mało skuteczne. Urzędy pracy oferowały najczęściej dość standardowe formy pomocy, sprowadzające się do propozycji odbycia stażu (34,9%), rzadziej proponowane były oferty pracy, z których respondenci najczęściej nie skorzystali, bo były już nieaktualne, bądź nie posiadali odpowiednich kwalifikacji. Czynnikiem determinującym obecną sytuację absolwentów szkół wyższych na rynku pracy jest dostępność poradnictwa zawodowego oraz biznesowego, zwłaszcza w kontekście zakładania własnej działalności. Zarówno badania ilościowe, jak i jakościowe potwierdziły, że absolwenci bardzo rzadko korzystają z usług doradców zawodowych (17%), co wynika z przeświadczenia o niskiej ich skuteczności. Bowiern, jak wynika z badań, usługi doradcze sprowadzały się głównie do oceny kwalifikacji zawodowych, czy też poinformowania o sposobach poszukiwania pracy. Zdecydowanie gorzej sprawa wygląda w kwestii poradnictwa biznesowego, do którego, w opinii absolwentów szkół wyższych, raczej nie mają oni dostępu. Podczas badań fokusowych FGI przedstawiciele instytucji rynku pracy, w tym doradcy zawo-

wi, bezrobotni, pracodawcy, wskazywali na luki w tym względzie, na brak wyspecjalizowanych doradców odnośnie poradnictwa biznesowego. Rosnące bezrobocie wśród młodych ludzi i trudności ze znalezieniem pracy stają się czynnikiem motywującym ich do nauki i pracy w nowoczesnych zawodach rzemieślniczych. Zainteresowanie absolwentów udziałem w szkoleniach, doradztwie biznesowym w zakresie zakładania własnej działalności w sektorach niszowych w woj. podlaskim wyraziło blisko 60% respondentów. Przy czym, jak wynika z badań ilościowych i jakościowych, obecny wizerunek rzemiosła nie jest korzystny, a już na pewno nie kojarzy się ono z takimi określeniami jak „nowoczesne”, „innowacyjne”, przynoszące wysokie dochody, o wysokim prestiżu. Przy promocji rzemieślniczych zawodów niszowych, w opinii uczestników badań FGI, nie należy posługiwać się terminem „rzemiosło”. Przy planowaniu działań w ramach projektu należy uwzględnić fakt, iż gros absolwentów (blisko 75%) w trakcie studiów nie nabyła wiedzy i kompetencji do podjęcia samodzielnej działalności. Dlatego ci, którzy nie wykazali zainteresowania prowadzeniem działalności, wskazywali na barierę w postaci: braku pomysłu na firmę (53,1%), obawy przed ryzykiem (37,5%), braku odpowiedniej wiedzy i kwalifikacji (20,3%). Tak więc kluczowym elementem działań projektowych winno być wypracowanie z jednej strony narzędzi z zakresu doradztwa biznesowego, uwzględniającego specyfikę zawodów rzemieślniczych, z drugiej odpowiedniego programu szkoleniowego w zakresie świadczenia nowoczesnych, wysokiej jakości usług. Badanie jakościowe potwierdziło potrzebę monitorowania i promocji zatrudnienia w rzemiosle. W tym celu niezbędna jest współpraca izb/cechów rzemieślniczych z uczelniami wyższymi, urzędami pracy, innymi instytucjami rynku pracy, czy też władzami samorządowymi. Promocja winna dotyczyć m.in. korzyści, jakie dają uprawnienia czeladnicze i mistrzowskie, dobrych praktyk – firm, które odniosły sukces rynkowy – na temat nowych trendów w konsumpcji, kształtujących popyt na usługi i dobra niszowe.



**ZAWODY MAŁO POPULARNE** (Grupa docelowa: osoby niepełnosprawne)

Zawody mało popularne są paradoksem rynku pracy – pomimo bezrobocia brak jest chętnych do pracy. Rankingi przygotowywane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białym-

stoku wskazują na deficyt zawodów budowlanych, porządkowych, gospodarczych czy opiekuńczych. Główną przyczyną jest niski prestiż społeczny tych zawodów kojarzony z niskim wykształceniem oraz brak poważnego systemu kształcenia w tych zawodach. Tymczasem w Niemczech sprzątaczkę kończą 3-letnie przygotowanie zawodowe. Drogą popularyzacji zawodów mało popularnych jest ukazanie ich nowej twarzy, nowego kontekstu zawodowego poprzez zastosowanie technik ICT na poziomie kształcenia oraz specjalistyczne i łatwo dostępne (internetowe) doradztwo zawodowe na rzecz tych zawodów. Podejście to jest zgodne z rekomendacjami strategii „e-Podlaskie” oraz innych projektów realizowanych przez Białostocką Fundację Kształcenia Kadr, kierowanych do osób niepełnosprawnych oraz osób zdrowych opiekujących się osobą zależną (dziecko, niepełnosprawny członek rodziny, rodzic wymagający opieki geriatrycznej). Tymczasem udział niepełnosprawnych w okresie przygotowania projektu w ogóle bezrobotnych wynosił 5,6% i wzrósł w ostatnim roku – tak jak udział kobiet nie wracających do pracy po urodzeniu dzieci (19,9%). Istnieje więc pilna potrzeba wypracowania, testowania i wdrożenia modelu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w rzemiosle w zawodach mało popularnych e-edukacji i e-biznesu zwiększających atrakcyjność i dostępność tych zawodów. Zawody mało popularne to zatem trzeci obszar modelowej interwencji, ukazujący pomysł na zatrudnienie osób niepełnosprawnych oraz niedyspozycyjnych ze względu na sprawowanie opieki nad osobą zależną w zawodach mało popularnych. Badania podjęte w projekcie pozwoliły na identyfikację szeregu zawodów mało popularnych, powiązanych z takimi rodzajami działalności, jak: sektor usług porządkowych, ochrona osób i mienia, usługi domowe, gospodarcze, związane ze sprzedażą, konsultacjami przez telefon lub Internet, sprzedażą bezpośrednią, usługami pogrzebowymi, związanymi z opieką nad osobami zależnymi, pracami pomocniczymi w usługach gastronomicznych, hotelowych, w budownictwie, czy też związanych rozdawaniem ulotek i przeprowadzanie badań ankietowych. Niechęć do wykonywania tych zawodów, mimo rosnącego popytu na nie, jak potwierdziły badania ilościowe, wynika głównie z tego, że kojarzone są one z niskim prestiżem, niskimi zarobkami, niedostateczną promocją i brakiem informacji o rosnącym zapotrzebowaniu na pracę w tych zawodach oraz braku kształcenia w tych zawodach. Szansą na zwiększenie zatrudnienia w zawodach mało popularnych jest aktywizacja zawodowa grup, które mają mniejsze szanse pozyskania pracy w zawodach popularnych, do których należą osoby niepełnosprawne

oraz mniej dyspozycyjne, a w szczególności kobiety samotnie wychowujące dzieci. Co druga badana osoba wyraziła zainteresowanie i gotowość do kształcenia w zawodach mało popularnych, również w formie zdalnej z wykorzystaniem Internetu. Przy projektowaniu działań w projekcie należy uwzględnić fakt, iż w przypadku osób niepełnosprawnych mamy do czynienia z populacją z wysokim udziałem osób starszych (41,7% kobiet i 26,9% mężczyzn), o relatywnie niskim poziomie wykształcenia (60% z wykształceniem zasadniczym zawodowym i niższym), które dotychczas nie podejmowały dalszego kształcenia lub doskonalenia zawodowego (74%), spośród których zaledwie co drugi respondent posiada umiejętności w zakresie obsługi komputera i Internetu, a ponad 35% nie ma możliwości korzystania z komputera. W tym względzie zdecydowanie lepszą sytuację stwierdzono w grupie kobiet samotnie wychowujących dzieci. Badania potwierdziły, że te grupy wymagają szczególnego wsparcia ze strony doradców zawodowych, z wykorzystaniem instrumentów dopasowanych do ich sytuacji (mniejsza dyspozycyjność) i potrzeb, a nie w formie tradycyjnej, sprowadzającej się, jak wynika z badań, do spotkań *face to face* z doradcą, który to podczas konsultacji najczęściej oceniał kwalifikacje zawodowe i doradzał, jak szukać pracy. Istnieje pilna potrzeba wypracowania nowych narzędzi diagnostycznych oraz informacji zawodowej, które mogłyby być świadczone również w formie zdalnej. Kluczową kwestią staje się także potrzeba wypracowania programów kształcenia w zawodach mało popularnych, zwłaszcza w tych, w których dotychczas kształcenie nie miało miejsca (np. usługi porządkowe), z uwzględnieniem sytuacji i potrzeb osób mniej dyspozycyjnych. Badania jakościowe potwierdziły konieczność działań i współpracy różnych instytucji rynku pracy, z udziałem przedstawicieli izb/cechów rzemiosła, na rzecz badania odnośnie skali popytu na zawody mało popularne, a także promowania wiedzy w społeczeństwie o tych zawodach, jako przyszłościowych.

### Produkty finalne projektu. Jak promować zatrudnienie w rzemiosle?

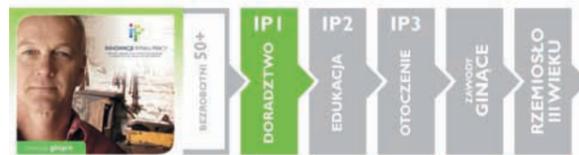
W każdym z opisanych powyżej obszarów interwencji zdiagnozowano 3 grupy barier w zakresie dostępności usług doradczych dostosowanych do specyficznych potrzeb osób po 50. roku życia, osób niepełnosprawnych i absolwentów (w szczególności narzędzi doradczych ułatwiających planowanie kariery w zawodach rzemieślniczych dostosowanych do



potrzeb i możliwości tych osób), w zakresie dostępności usług edukacyjnych dostosowanych do zawodów ginących, mało popularnych i niszowych oraz rozwiązań kooperacyjnych na rzecz promocji zatrudnienia wskazanych grup osób bezrobotnych we wskazanych rodzajach zawodów rzemieślniczych. Zważywszy na zdefiniowane typowe grupy barier w 3 obszarach interwencji przetestowane zostaną 3 modele kompleksowych działań diagnostyczno-doradczych, edukacyjnych i kooperacyjnych. W tym sensie zintegrowane instrumenty aktywizacji zawodowej służą przede wszystkim osobom bezrobotnym. Trzy poziomy interwencji rozszerzają grupę potencjalnych odbiorców i użytkowników. Aktywność zawodowa 50+ w zawodach ginących, absolwentów w zawodach niszowych oraz osób niepełnosprawnych w zawodach mało popularnych jest w tym ujęciu wartością – szansą rozwojową dla rzemieślnika (pracodawca), jak i lokalnej społeczności (otoczenie). Innowacyjność rozwiązań występuje więc na kilku poziomach szczegółowości. Obok innowacyjnego modelu rozwiązywania problemu rynku pracy przewiduje się innowacje na poziomie konkretnych instrumentów wsparcia. W tym przypadku innowacje dotyczą sposobu świadczenia usługi doradczej na rynku pracy, metod edukacji zawodowej w rzemiośle oraz metod współpracy lokalnej w każdym z 3 obszarów interwencji



W ramach modelu „Rzemiosło III wieku” testowanego z udziałem dwóch gmin wiejskich (gminy Boćki i Puńsk) z udziałem rzemieślników prowadzących działalność gospodarczą w obszarze usług i produktów związanych z dziedzictwem kulturowym i turystyką wiejską, wypracowano 3 produkty finalne, odpowiadające trzem modelowym poziomom interwencji: doradztwo (pracownik), edukacja (pracodawca) oraz kooperacja (otoczenie):



**Schemat doradztwa na rzecz ginących zawodów (IP1)** stanowi pakiet narzędzi doradczych dla osób po 50. roku życia. Na pakiet narzędzi diagnostyczno-doradczych składa się zestaw kwestionariuszy i testów oraz portfolio zbudowane z modułów z ćwiczeniami i opracowaniami wyników diagnozy:

- Kwestionariusze 50+: kwestionariusze i testy dotyczące predyspozycji zawodowych, zainteresowań, kwestionariusze dotyczące motywacji i poczucia kontroli, zdolności praktycznych (związanych z zawodami rzemieślniczymi, ze szczególnym uwzględnieniem Ginących Zawodów), zdolności społecznych (kompetencje mentorskie), zdolności przedsiębiorczych (w obszarze Ginących Zawodów) oraz Bilans Zdrowia.
- IPD 50+: ćwiczenia, ankiety i materiały dotyczące zagadnień charakterystycznych dla 50+ oraz planowania kariery w rzemiośle i ginących zawodach.



**Schemat intermentoringu 50+ (IP2)** stanowi pakiet narzędzi edukacyjnych dla osób po 50. roku życia. Na pakiet narzędzi składa się ankieta intermentoringu oraz program szkolenia mentorów 50+:

- Ankieta intermentoringu 50+: Ankieta uwzględniająca zadania zawodowe dla danego zawodu ginącego kojarząca wiedzę i potrzeby edukacyjne pracownika (mentora) 50+ oraz rzemieślnika w zawodzie ginącym.
- Program szkolenia mentorów 50+: Program przygotowujący pracownika 50+ do prowadzenia intermentoringu z młodymi rzemieślnikami. Narzędzie określa zakres i cele szkolenia oraz treści tematyczne.



**Schemat monitorowania i promocji zawodów ginących (IP3)** stanowi pakiet narzędzi kooperacyjnych stanowiących

procedury moderowania lokalnej współpracy na rzecz promocji zawodów ginących oraz aktywizacji zawodowej 50+ w tych zawodach:

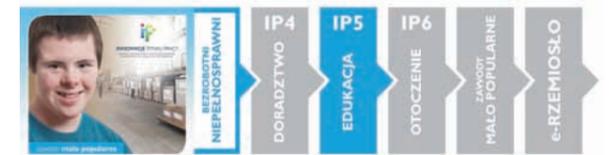
- Standard opisu zawodów ginących: Fiszka opisu zawodu ginącego współtworzona przez rzemiosło, urzędy pracy oraz gminy wiejskie, zawierająca zadania zawodowe, walory dziedzictwa kulturowego, branże.
- Grupa Robocza ds. zawodów ginących: Program spotkań i prac lokalnej koalicji określający optymalny skład instytucjonalny, zakresy tematyczne prac oraz rezultaty współpracy (strategia, plan działania).
- Katalog ginących zawodów: interaktywny katalog zawodów ginących umieszczony na stronie internetowej projektu oraz wersja elektroniczna (multimedialna) katalogu, przygotowany zgodnie ze standardem opisywania zawodów ginących.

W ramach modelu „e-Rzemiosło” testowanego zdalnie z udziałem osób niepełnosprawnych oraz rzemieślników prowadzących usługi w zawodach mało popularnych wypracowano produkty finalne, odpowiadające trzem modelowym poziomom interwencji (doradztwo, edukacja, otoczenie).



**Schemat e-doradztwa dla osób niepełnosprawnych oraz mało dyspozycyjnych (IP4)** stanowi pakiet narzędzi doradczych dla osób niepełnosprawnych i mało dyspozycyjnych wykorzystujących Internet. Na pakiet narzędzi diagnostyczno-doradczych składa się zestaw kwestionariuszy i testów oraz portfolio:

- e-Kwestionariusze: zdalne, internetowe kwestionariusze i testy dotyczące predyspozycji zawodowych, zainteresowań, kwestionariusze dotyczące motywacji i poczucia kontroli, zdolności praktycznych, zdolności społecznych, zdolności przedsiębiorczych (w obszarze zawodów mało popularnych).
- e-Miasteczko Zawodowe: zdalne, Internetowe ćwiczenia, ankiety dotyczące osób niepełnosprawnych oraz planowania kariery w rzemiośle w zawodach mało popularnych.



**Schemat e-edukacji i e-biznesu (IP5)** stanowi pakiet narzędzi edukacyjnych dla osób niepełnosprawnych i mało dyspozycyjnych. Na pakiet narzędzi składa się:

- Portal edukacyjny: 5 contentów zdalnej nauki w zawodach: sprzętanie, ochrona mienia w rzemiośle, telekonsultant, opiekunka osób starszych, pomoc domowa oraz forum do opieki rzemieślników nad osobami niepełnosprawnymi korzystającymi z portalu.
- Standard Kontentu: uwzględniający zadania zawodowe w każdym z 5 zawodów oraz procedury zdalnego potwierdzania kwalifikacji dla zadań zawodowych.
- Procedury edukacji zdalnej w rzemiośle: określające zaangażowanie rzemieślnika w opracowanie zdalnych materiałów edukacyjnych dla zawodów rzemieślniczych, zdalne moderowanie procesu edukacyjnego oraz organizowanie telepracy w rzemiośle.



**Schemat monitorowania i promocji zawodów mało popularnych (IP6)** stanowi pakiet narzędzi kooperacyjnych stanowiących procedury moderowania lokalnej współpracy na rzecz promocji zawodów mało popularnych:

- Standard opisu zawodów mało popularnych: Fiszka opisu zawodu mało popularnego współtworzona przez rzemiosło, urzędy pracy oraz gminy wiejskie, zawierająca zadania zawodowe, walory dziedzictwa kulturowego, branże.
- Grupa Robocza ds. zawodów mało popularnych: Program spotkań i prac lokalnej koalicji określający optymalny skład instytucjonalny, zakresy tematyczne prac oraz rezultaty współpracy (strategia, plan działania).
- Katalog zawodów mało popularnych zgodnie ze standardem opisywania zawodów mało popularnych wraz z procedurami aktualizacji i rozbudowy opisów w ramach współpracy Grupy Roboczej na podstawie ankiety monitorującej.

W ramach modelu „Rzemiosło na miarę” testowanego zdalnie z udziałem osób niepełnosprawnych oraz rzemieślników prowadzących usługi w zawodach mało popularnych wypracowano 3 produkty finalne, odpowiadające trzem modelowym poziomom interwencji (doradztwo, edukacja, otoczenie).



**Schemat doradztwa biznesowego w rzemiośle (IP7)** stanowi pakiet narzędzi doradczych absolwentów uczelni wyższych. Na pakiet narzędzi doradczych składa się:

- Biznes Kwestionariusze: kwestionariusze i testy adekwatnie do obszarów problemowych związanych z usługami niszowymi i zindywidualizowanymi oraz współpracy z klastrami czy uczelniami w ramach firm typu *spin-off* i *spin-out*.
- IPD Biznes na Miarę: materiały informacyjne i doradcze dotyczące planowania kariery w rzemiośle w Zawodach Niszowych:



**Schemat adaptacyjności rzemiosła niszowego (IP8)** w zakresie rozwiązań edukacyjnych stosowanych na poziomie pracodawcy. Na Produkt Finalny składają się trzy różne narzędzia:

- Opis programu szkolenia zawody niszowe, zawierający dwa moduły: Klastry gospodarcze, czyli możliwości współpracy firm ze sobą oraz z instytucjami otoczenia biznesu, czy administracją oraz moduł Indywidualizacja usług w rzemiośle ukierunkowany na zagadnienia odnoszące się do indywidualizacji usług.
- Matryca programu szkolenia zawody niszowe. Narzędzie składające się z tabeli zawierającej zestawienie bloków szkoleniowych, modułów szkolenia i poszczególnych tematów zajęć wraz ze wskazaniem ilości planowanych godzin oraz celu kształcenia.
- Metryczka organizacji zajęć. Narzędzie składające się z tabeli zawierającej zestawienie zasad organizacji poszczególnych zajęć. W metryczce zostały zawarte zasady realizacji zajęć.



**Schemat monitorowania i promocji zawodów niszowych (IP9)** stanowi pakiet narzędzi kooperacyjnych stanowiących procedury moderowania lokalnej współpracy na rzecz promocji zawodów niszowych oraz aktywizacji zawodowej w tych zawodach:

- Standard opisu zawodów niszowych: Fiszka opisu zawodu niszowego współtworzona przez rzemiosło, urzędy pracy oraz pracowników naukowych zawierająca zagadnienia indywidualizacji usług.
- Grupa Robocza ds. zawodów niszowych: Program spotkań i prac lokalnej koalicji określający optymalny skład instytucjonalny, zakresy tematyczne prac oraz rezultaty współpracy (strategia, plan działania).
- Katalog zawodów niszowych: Opis standardu monitorowania i opisywania zawodów niszowych w oparciu o klastry wraz z procedurami aktualizacji i rozbudowy opisów w ramach współpracy Grupy Roboczej.

### Współpraca ponadnarodowa. Jak poszukiwać motywacji i inspiracji do pracy?

Jak już wskazano dobór partnerów ponadnarodowych był ściśle związany z planowanymi obszarami interwencji, a doświadczenie i specjalizacja partnerów gwarantowała ich realne zainteresowanie produktami finalnymi projektu. Współpraca ponadnarodowa związana była więc z diagnozą i adaptacją dobrych praktyk w zakresie edukacji na rzecz zawodów rzemieślniczych diagnozowanych i adaptowanych wspólnie z Parlamentem Hanzeatyckim z Niemiec zrzeszającym rzemiosło z krajów basenu Morza Bałtyckiego oraz dobrych praktyk w usługach diagnostycznych i doradczych analizowanych wspólnie ze stowarzyszeniem AVOPP zrzeszającym doradców i psychologów z większości krajów Unii Europejskiej. Odpowiedni dobór partnerów gwarantuje sukces projektu, a jednocześnie stanowi kluczowy instrument zarządzania ryzykiem we współpracy ponadnarodowej, która często może ograniczać się do czynności formalnych ograniczających się w rzeczywistości do poziomu deklaracji i dobrych intencji. Przejście z tego poziomu do etapu realnych działań, w które aktywnie zaangażują się partnerzy wymaga motywacji wykraczającej poza dożadne korzyści z udziału w wizycie studyjnej czy nieznacznych funduszy przekazanych na prace ekspertów z ramienia partnerów. Kluczem do dobrej współpracy ponadnarodowej jest więc budowanie motywacji wewnętrznej do współpracy, opartej na identyfikacji wspólnych trosk i problemów oraz wspólnego potencjału do ich przewycięzania. W tym ujęciu produkty final-

ne projektu są wspólną sprawą i korzyścią całego partnerstwa. W ramach współpracy ponadnarodowej, wypracowano dwie publikacje podsumowujące dobre praktyki w zakresie doradztwa i edukacji na rzecz zawodów rzemieślniczych oraz grup defaworyzowanych na rynku pracy, stanowiące inspiracje do dalszych prac wdrożeniowych. Partnerzy ponadnarodowi projektu zostali dobrani w taki sposób, by badania podjęte w ramach współpracy mogły uwzględnić problematykę promocji zatrudnienia w zawodach ginących, mało popularnych i niszowych z dwóch odrębnych perspektyw.

Z jednej strony jest to perspektywa EDUKACJI na rzecz zatrudnienia w tej grupie zawodów. Dlatego też we współpracy z Parlamentem Hanzeatyckim zrzeszającym izby rzemieślnicze z basenu Morza Bałtyckiego podjęte zostały badania i analiza dobrych praktyk edukacyjnych, mogących mieć strategiczny wpływ na zatrudnienie w zawodach rzemieślniczych, które można by określić dziś jako zawody ginące, mało popularne i niszowe. Analizom tym poświęcona została publikacja: „Edukacja i rzemiosło – dobre praktyki edukacyjne w obszarze Morza Bałtyckiego. Perspektywy rozwoju rzemiosła w zawodach ginących, mało popularnych i niszowych”.

W publikacji tej specjaliści Parlamentu Hanzeatyckiego opisują systemy edukacyjne w poszczególnych krajach, formułując wnioski istotne dla rozwoju i promocji rzemiosła w regionie. Tam też szczegółowo opisano Dualny System Kształcenia jako najbardziej inspirujący w pracach zmierzających do wypracowania nowych modeli tranżycji z edukacji do rzemiosła. Publikacja ta ukazuje także perspektywy rozwoju zawodów ginących, mało popularnych i niszowych w rzemiośle. Specjaliści Parlamentu Hanzeatyckiego przeanalizowali czynniki rozwojowe dla trzech wybranych zawodów z grupy zawodów ginących, mało popularnych i niszowych po to, by sformułować cele strategii dla krajów nadbałtyckich w zakresie kształcenia zawodowego na rzecz rzemiosła. Szczególnie istotne w tym opracowaniu jest odniesienie systemów edukacyjnych, wniosków płynących z ich porównania oraz celów strategicznych dla rozwoju rzemiosła w krajach hanzeatyckich do głównego celu projektu, jakim jest promocja zatrudnienia w zawodach ginących, mało popularnych i niszowych oraz problematyki aktywizacji w tych zawodach osób o specyficznych potrzebach edukacyjnych.

Z drugiej strony, w ramach współpracy ponadnarodowej podjęto analizy z perspektywy DORADZTWA na rzecz zatrudnienia tych grup osób bezrobotnych w zawodach ginących, mało popularnych i niszowych.

Jest to całkowicie odmienna perspektywa rozważań, przesuująca akcent z systemu na CZŁOWIEKA, koncentrując się na spe-

cyficznych potrzebach osób po 50. roku życia, osób niepełnosprawnych oraz absolwentów, którzy mogą znaleźć zatrudnienie w wybranej grupie zawodów. Ujęcie to odpowiada założeniom metodologicznym projektu, zgodnie z którymi osoby starsze powinny znajdować zatrudnienie w zawodach ginących, osoby niepełnosprawne w zawodach mało popularnych, a absolwenci uczelni w zawodach niszowych. Dylematem w tym kontekście staje się wypracowanie nowych narzędzi i metod doradczych, kojarzących specyficzne potrzeby i potencjały tych grup ze specyfiką i środowiskami pracy zawodów rzemieślniczych. Dlatego też we współpracy z AVOPP, zrzeszającym doradców zawodowych, psychologów i specjalistów rynku pracy z Unii Europejskiej, podjęte zostały badania i analiza dobrych praktyk doradczych w zakresie diagnozy predyspozycji i planowania kariery osób starszych, niepełnosprawnych i absolwentów na rzecz ich zatrudnienia w zawodach rzemieślniczych określanych jako zawody ginące, mało popularne i niszowe. Analizom tym poświęcona została druga publikacja: „Doradztwo i rzemiosło – dobre praktyki doradcze w Unii Europejskiej. Perspektywy rozwoju doradztwa dla osób starszych, niepełnosprawnych oraz absolwentów poszukujących zatrudnienia w rzemiośle”.

Jednoczesne ujęcie tych dwóch aspektów umożliwi wypracowanie modelowych rozwiązań na rzecz zatrudnienia w zawodach rzemieślniczych grup w trudnej sytuacji na rynku pracy. W ujęciu tym zawody rzemieślnicze stają się szansą rozwojową dla osób zagrożonych bezrobociem, ale jednocześnie specyficzne problemy i możliwości tych trzech grup osób stają się szansą rozwojową dla samego rzemiosła, ukazując nowe wyzwania edukacyjne czy organizacyjne zwiększające zatrudnienie w zawodach rzemieślniczych w obliczu zmian demograficznych oraz zbliżającego się deficytu osób posiadających kwalifikacje do pracy w rzemiośle. Kompleksowy model promocji zatrudnienia osób po 50. roku życia w zawodach ginących, osób niepełnosprawnych w zawodach mało popularnych oraz absolwentów w zawodach niszowych wsparty opisem dobrych praktyk i perspektyw rozwoju doradztwa i edukacji na rzecz rzemiosła w Unii Europejskiej stanowić może zachętę i inspirację do dalszych prac wdrożeniowych dla wszystkich pasjonatów edukacji zawodowej i rzemiosła. Z drugiej strony opracowania te w połączeniu z pakietem 9 produktów finalnych stanowiąc mogą poważny oręż dla specjalistów rynku pracy rozumiejących potencjał rozwojowy podlaskiej gospodarki drzemiący w małych firmach rzemieślniczych, wkraczających ambitnie w nowe obszary działalności, kreujących miejsca pracy wokół nowych produktów i usług w zawodach ginących, mało popularnych i niszowych.



**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) 21 62 346, fax (86) 21 62 346  
e-mail: biwulo@wup.wrotapodlasia.pl

**Oddział Terenowy w Suwałkach**

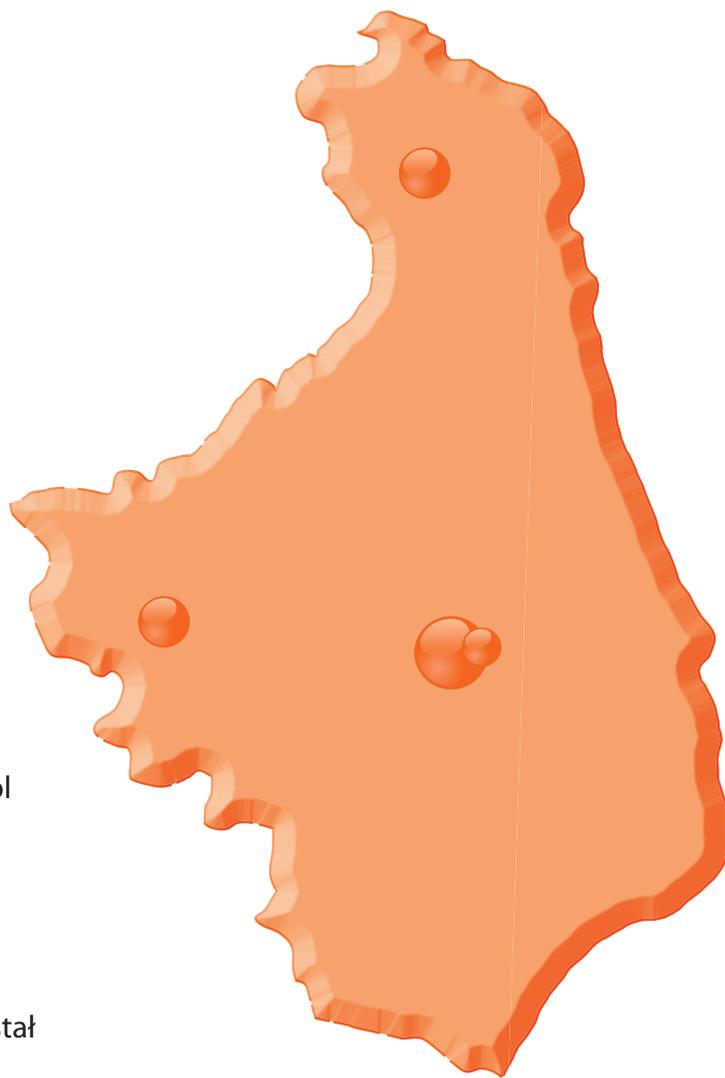
ul. Przytorowa 9B, 16-400 Suwałki  
tel. (87) 56 66 601, fax (87) 56 66 601  
e-mail: biwusu@wup.wrotapodlasia.pl

**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

Egzemplarz bezpłatny

Z troski o środowisko naturalne biuletyn został  
wydrukowany na papierze ekologicznym



## **CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA**



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

