

7

biuletyn
informacyjny
urzędów pracy
województwa
podlaskiego

SIERPIEŃ 2010

Projekt „Promocja
Rynku Pracy” w ramach
Programu Operacyjnego
Kapitał Ludzki

Klucz do
sukcesu

str. 12

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



str. 14

WSPARCIE
SAMORZĄDÓW
TERYTORIALNYCH
DLA OSÓB
DŁUGOTRWALE
BEZROBOTNYCH



CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



DRODZY PAŃSTWO!



Janina Mironowicz
Dyrektor Wojewódzkiego
Urzędu Pracy w Białymstoku
kontakt: sekretariat
@wup.wrotapodlasia.pl

W tym numerze Biuletynu będziemy się chwalić, bo cenicie Państwo naszą pracę. Przeprowadziliśmy małe badanie rynku naszych klientów, czyli osób poszukujących pracy. Swoją opinię o urzędzie wyrażali ludzie młodzi – między 20. a 27. rokiem życia – czyli osoby kończące studia, zaraz po studiach lub w okresie po ukończeniu nauki. Klient wymagający, dynamicznie wchodzący na rynek pracy nie tylko z nadziejami, ale również z ambicjami i pomysłami na własną przyszłość.

Uznaliście, że z sukcesem walczyliśmy ze stereotypami, zauważyliście różnorodność oferowanego przez nas wsparcia oraz to, że jesteśmy dyspozycyjni oraz że działamy szybko i skutecznie. Co nas cieszy, uznaliście, że z każdym z nas można porozmawiać. Bierzemy też pod uwagę zadaną nam przez Was pracę domową, czyli wszystko to, co mamy jeszcze poprawić.

W kolejnej części z cyklu „Rozmowa rekrutacyjna” (Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej) dotknęliśmy kwestii tzw. trudnych pytań. Rozmowa z reguły odbywa się według pewnego schematu, któremu służą standardowe pytania, ale nie wyczerpują one wszystkich, z którymi może zetknąć się kandydat. Stosunkowo często pojawiają się pytania niestandardowe, tzw. trudne i kłopotliwe. Nie można oczywiście przewidzieć

wszystkich, ale przedstawione wskazówki będą pomocne w przygotowaniu się kandydata do odpowiedzi.

Na łamach Biuletynu pojawił się również nowy temat – wolontariat – gdyż zapotrzebowanie osób indywidualnych i instytucji na pomoc wolontariuszy wciąż rośnie. Mało kto jednak zdaje sobie sprawę, że wolontariat ma zasady i ograniczenia narzucone przez prawo. Wyjaśniamy więc, na czym polega tego typu usługa, komu wolontariusz może świadczyć pomoc, jak nim zostać.

Nasi autorzy zwracają też uwagę na współpracę między instytucjami działającymi na rynku pracy – Wojewódzkim Urzędem Pracy, urzędami powiatowymi a instytucjami pomocy społecznej, z których pomocy korzystają również bezrobotni. Opisują nie tylko zasady współdziałania, ale również istniejące w tej kwestii dylematy.

Przypominam również o działającej przez cały czas Zielonej Linii, Centrum Informacyjno-Konsultacyjnym Służb Zatrudnienia. Nasi specjaliści czekają na Państwa pytania pod numerem telefonu 19524.

Zapraszam do lektury!

Janina Mironowicz
Dyrektor Wojewódzkiego
Urzędu Pracy w Białymstoku

Za co lubicie nasz urząd pracy?



PRACA WITA!

Przeprowadziliśmy małe badanie rynku naszych klientów, czyli osób poszukujących pracy – może właśnie Ty odpowiadałeś na pytania z naszej ankiety? Jej przygotowaniem i opracowaniem zajęli się studenci Uniwersytetu w Białymstoku, więc nie można posądzić nas o stronniczość. Ankietowani to również wymagający segment klientów rynku pracy. Swoją opinię o urzędzie wyrażali ludzie młodzi – między 20. a 27. rokiem życia – czyli osoby kończące studia, zaraz po studiach lub w okresie po ukończeniu nauki. Klient wymagający, dynamicznie wchodzący na rynek pracy nie tylko z nadziejami, ale również z ambicjami i pomysłami na własną przyszłość. Przepytaliśmy aż 120 osób! Teraz możemy się pochwalić...

Nasze plusy!

Uznaliście, że z sukcesem walczyliśmy ze stereotypami! To jeden z naszych priorytetów. Niestety, zdajemy sobie sprawę, że urzędy pracy kojarzą się czasem negatywnie nie tylko osobom poszukującym zatrudnienia, ale również pracodawcom, którzy obawiają się, że kandydaci oddelegowani przez urząd nie spełnią ich oczekiwań. Nie będziemy ukrywać, że wiemy, iż gros osób nie kwapi się do rejestracji w urzędzie, pozostając w przekonaniu, że nikt tam nigdy pracy nie znalazł. Gdyby jednak faktycznie tak było, publiczne biura pracy już dawno straciłyby rację bytu, a przecież są jedną z najstarszych na rynku instytucji tego typu. Urzędy pracy są w każdym powiatowym mieście, co więcej, tak jak nasz urząd są w pełni z informatyzowane – można w każdym momencie wejść na stronę WWW i sprawdzić aktualne oferty pracy, propozycje szkoleń, projekty finansowane przez urząd czy Unię

Europejską, także propozycje płatnych staży czy warunki otrzymania dofinansowania na własną działalność gospodarczą.

Zauważyliście różnorodność oferowanego przez nas wsparcia! Zdajemy sobie sprawę, że rynek pracy się zmienia i jest coraz bardziej wymagający. Nie ograniczamy się jedynie do lokalnych ofert pracy, ale idziemy w kierunku inwestowania w rozwój przyszłych pracowników. Chcemy nie tylko pomagać w znalezieniu zatrudnienia, ale także kształtować kompetentnych pracowników przez różne formy szkolenia. Stąd też zwracamy uwagę na kompleksowość naszych usług. Naszego potencjalnego klienta przeprowadzamy przez wszystkie etapy poszukiwania pracy (od pomocy w określeniu własnych mocnych stron i predyspozycji zawodowych, po rozwój umiejętności zawodowych, aż do napisania CV, listu motywacyjnego i otrzymania zatrudnienia).

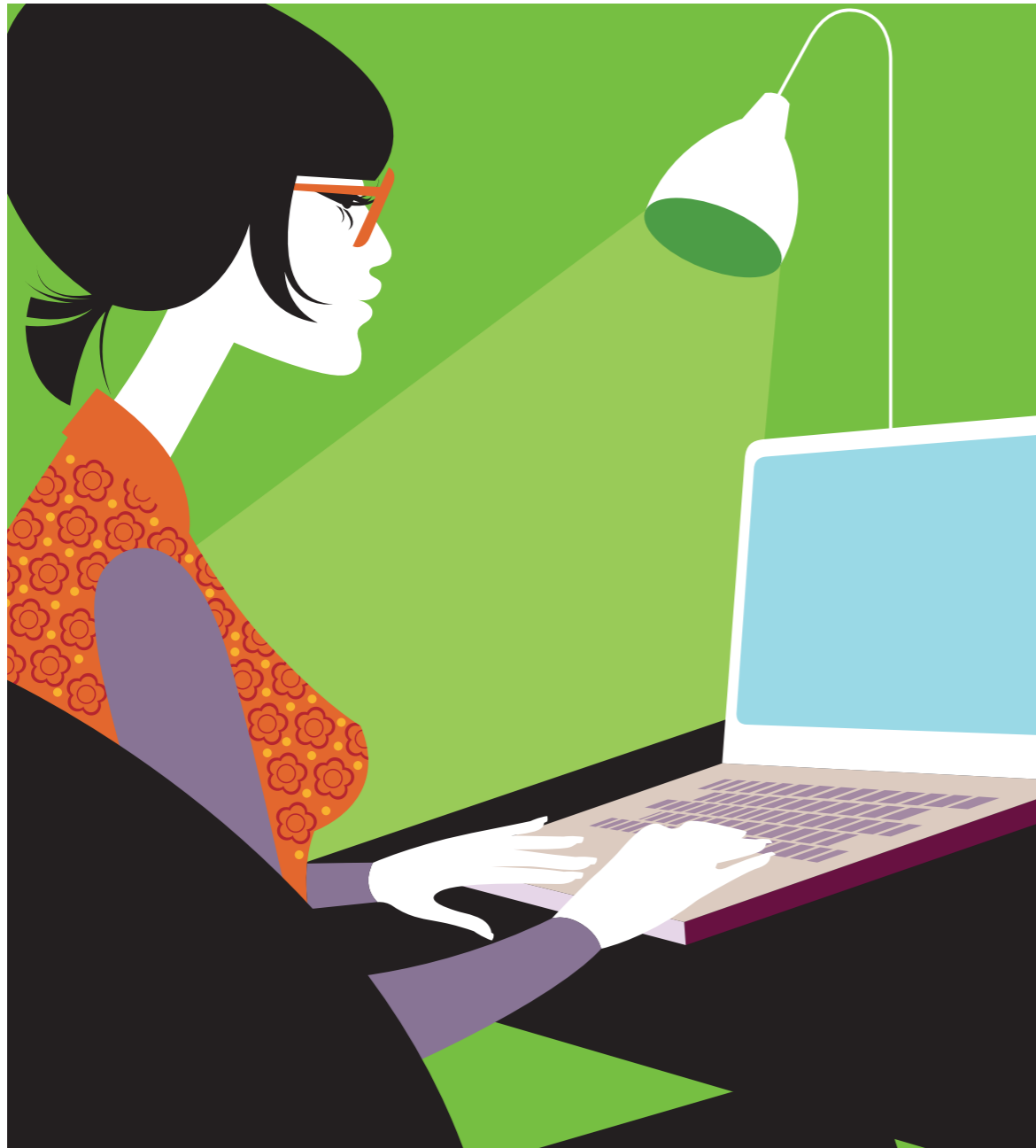
Uważacie, że jesteśmy dyspozycyjni! Co nas cieszy, w ankiecie doceniliście pomysł, na zasadzie którego funkcjonuje Zielona Linia. Kiedy tworzyliśmy ten projekt, właśnie o to nam chodziło! Uważamy za swój marketingowy sukces fakt, że rozpoznajecie logo projektu (uznaliście je za czytelne i łatwo rozpoznawalne, w kategorii projektu graficznego określiliście je jako dobre) i jego nazwę. Chcieliśmy, abyście mogli dotrzeć do nas o każdej porze, siedem dni w tygodniu. Nasi konsultanci naprawdę czekają na Wasze telefony i pomagają w rozwiązywaniu wątpliwości. Co więcej, uważacie, że łatwo do nas dotrzeć i zauważyliście, że naprawdę odpowiadamy na Wasze e-maile i telefony. Uważacie, że mimo zbyt wielu dokumentów, które musicie wypełnić, aby załatwić sprawę w urzędzie pracy, działamy skutecznie. Przyznamy się, że również nie lubimy tzw. papierkowej roboty. Jednak większość



opracowanie:
Agnieszka Naruszewicz
kontakt z autorem:
anarus@wp.pl



Praca wita!	3
Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej	6
Wolontariat w Polsce	9
Klucz do sukcesu	12
Wsparcie samorządów terytorialnych	14
Współpraca ze służbami pomocy społecznej	16



dokumentacji jest odgórnie narzucona przez instytucje wyższego rzędu, jak np. Unia Europejska. Spełnienie wszystkich wymagań, jeżeli chodzi o wypełnienie i przedstawienie dokumentów, umożliwia nam pozyskanie funduszy na realizację Waszych projektów. Nawet w dobie komputerów większość oficjalnych pism i wniosków nadal musi widnieć w wersji papierowej – musimy zdawać sobie sprawę, że w najbliższych latach stan ten jeszcze się nie zmieni. Sami zastanawiamy się, jak Unia radzi sobie z taką ilością dokumentów – już nasze archiwum pęka w szwach! Faktycznie nasi pracownicy opracowali system szybkiej obsługi klienta, często zostają po godzinach, aby sprawdzić i wypełnić formularze, przyspieszając w ten sposób tok realizacji projektu. Wiemy, że denerwują Was wielostronicowe, trudne do wypełnienia wnioski. Jednak zawsze możecie skorzystać z pomocy naszych wyspecjalizowanych w poszczególnych dziedzinach ekspertów. Cieszymy się, że w ankietach wśród kluczowych słów

znalazło się też określenie, że **działamy szybko**. Nie trzeba tego uzasadniać, wystarczy przeczytać historię jednej z ankietowanych: *Kilka tygodni temu pojawiła się okazja dostania się na staż w jednej z białostockich firm. Niestety, okazało się, że mam zaledwie kilka dni na załatwienie wszelkich formalności, łącznie z zarejestrowaniem się jako osoba bezrobotna, co, jak się spodziewałam, trwa wieki... W sumie, mając przed oczami widmo niekończących się kolejek i wielu okienek, które trzeba odwiedzić, miałam zrezygnować... To, co zrobiły Panie w urzędzie, przeszło moje oczekiwania. Sprawie nadano specjalny, przyspieszony tryb. Nie oznacza to, że ominęły mnie wizyty w większości pokoi w budynku przy Sienkiewicza, ale każdy chciał pomóc. Podanie zostało rozpatrzone błyskawicznie. Mam staż! Cieszymy się, że mogliśmy pomóc.* **Z każdym z nas można porozmawiać.** Może czasem ciężko Wam w to uwierzyć, ale urzędnik jest również człowiekiem! My również lubimy być miło obsługi-

wani w innych niż nasza instytucjach. Oczywiście, czasem każdemu zdarza się gorszy dzień i przysłowiowe wstanie lewą nogą, ale we współpracy z Wami staramy się szukać pozytywów. Wy również miewacie gorsze dni.

Co jeszcze musimy poprawić?

Podoba Wam się strona internetowa wojewódzkiego urzędu pracy, ale uważacie, że strony WWW niektórych powiatowych urzędów pracy pozostawiają wiele do życzenia pod względem informacyjnym i graficznym. Myślimy, że samo zwrócenie na ten fakt uwagi uruchomi mechanizm zmian. Chcielibyśmy, aby w przyszłości funkcjonował kompatybilny i czytelny system powiązanych ze sobą stron internetowych. Zdajemy sobie jednak sprawę, że każda zmiana potrzebuje czasu.

Chcielibyście, abyśmy posługiwali się zrozumiałym dla Was językiem. Faktycznie, jeszcze czasem nam się to zdarza, zwłaszcza przy interpretacji zapisów w dokumentach urzędowych. Jako specjaliści w swojej dziedzinie nie zawsze potrafimy odgadnąć, które ze sformułowań są dla Was niezrozumiałe. Dlatego organizujemy szkolenia, których częścią są dyskusje z zaproszonymi ekspertami. Zachęcamy również Was – pytajcie zgodnie z zasadą, że nie ma głupich pytań. Z pewnością niejednemu z Was zdarzyła się sytuacja, że został zapytany o oczywistą dla siebie rzecz, która dla innych okazała się frapującym problemem.

Bardzo dobrze pod względem merytorycznym i graficznym oceniacie nasze publikacje, ale chcielibyście, aby były szerzej dostępne. Odpowiedzią na to jest trzymany przez Was siódmy już numer Biuletynu Informatycznego. Poprzednia edycja była edycją wewnętrzną, dostępną w zasadzie tylko dla regionalnych pracodawców i instytucji działających na rzecz rynku pracy. Obecnie Biuletyn jest każdorazowo dostarczany do wszystkich urzędów powiatowych, gdzie każdy z Was może wziąć bezpłatny egzemplarz. Oczywiście zdajemy sobie sprawę, że nie każdy jest stałym bywalcem naszego urzędu, więc Biuletyn dostępny jest również w sieci. Zwróciliście nam uwagę, że publikacje powinny być dostępne także na uczelniach wyższych, bo powinniście wkraczać na rynek pracy z wiedzą, jak się na nim odnaleźć – umiemy słuchać i obiecujemy wziąć to pod uwagę przy kolejnych projektach.

Na zakończenie uwaga, która nas rozbawiła – nie podoba Wam się wystrój wnętrza budynku przy ul. Sienkiewicza. Teoretycznie o gustach się nie dyskutuje, ale cóż, wszystko, nawet remont, ma swój czas. Jeżeli potrzebujecie dowodu, zapraszamy do nowoczesnego budynku przy ul. Pogodnej.

I jeszcze jedno – dlatego, aby załatwić błahostkę, musicie chodzić od okienka do okienka? Często to, co jest błahostką dla Was, od naszych pracowników wymaga dokumentów odnoszących się do różnych dziedzin czy projektów, a poszczególne działy znajdują się w różnych miejscach budynku. Czasem faktycznie

finalnie kończycie w okienku, w którym zaczęliście. Idealem jest pełna informatyzacja i kompatybilność oferowanych przez nas usług, do których ciągle dążymy. Nierzadko faktycznie walczyliśmy jeszcze z demonami przeszłości, ale zwróćcie uwagę, że to się zmienia. Sami zauważyliście, że każdy chce Wam pomóc w jak najszybszym rozwiązaniu problemu. Co możemy poradzić? Jeżeli nie wiecie, jak załatwić swoją sprawę, skorzystajcie z informacji zawartych na stronie internetowej lub zadzwońcie pod numer Zielonej Linii. Często w ten sposób nasz konsultant będzie w stanie udzielić Wam informacji, a Wy nie będziecie zmuszeni nawet wychodzić z domu. Jeżeli wizyta jest jednak konieczna, pokieruje Was od razu do odpowiedniego działu lub pracownika.

Wśród Waszych opinii o naszej pracy znaleźliśmy jedną uwagę, z której chcemy się wytłumaczyć. Nie traktujemy jej w kategoriach zalet ani wad. W jednej z ankiet pojawiło się stwierdzenie, że ciężko otrzymać od nas pieniądze. Fundusze, które pozyskujemy na Wasz zawodowy rozwój, naprawdę musimy na Was wydać – w przeciwnym razie okażemy się niekompetentną placówką i będziemy musieli przygotować wiele wniosków korygujących. To, co faktycznie robimy – dbamy, aby Wasze projekty były naprawdę dobre – abyśmy z czystym sumieniem mogli w nie zainwestować. Dbałość o, jak już zauważyliście, rozbudowaną dokumentację, wynika z rzetelności. Nie chcemy później marnować Waszego czasu, wzywając do wielokrotnych zmian i korekt – staramy się ograniczyć to do minimum.

Sprawdź nas

Jakiej więc pomocy możecie od nas oczekiwać? Przede wszystkim znalezienia pracy! Pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe to formy pomocy, dzięki którym proponujemy bezrobotnemu lub poszukującemu zatrudnienia najlepsze rozwiązania. Jako osoby zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy macie możliwość korzystania ze staży, szkoleń, uczestnictwa w klubach pracy czy nawet dofinansowania nauki (np. studiów podyplomowych). Nasz urząd jest miejscem dla osób, które chcą również rozpocząć działalność gospodarczą. Uzyskacie od nas nie tylko praktyczne wskazówki co do wypełnienia wszelkich formalności, ale możecie ubiegać się również o dofinansowanie Waszego biznesu. Nawet jeżeli jesteście wśród tych osób, które nadal odwołują wizytę w urzędzie i żyją w przeświadczeniu, że nie spotka ich u nas nic dobrego („pracy przecież nikt tam nie znalazł, a na szkolenie pewnie nie będzie miejsc”) mimo wszystko zapraszamy. Nie przekonasz się, jeżeli sam nie spróbujesz.

Przydatne adresy internetowe:
www.up.podlaskie.pl





Rekrutacja w praktyce

PRZYGOTOWANIE DO ROZMOWY KWALIFIKACYJNEJ



tekst: dr Dorota Frasunkiewicz, Adiunkt w Wyższej Szkole Finansów i Zarządzania w Białymstoku
kontakt z autorem: dorota.frasunkiewicz@wsfiz.edu.pl

Jak pisałam w poprzednim numerze Biuletynu, do rozmowy kwalifikacyjnej należy dobrze się przygotować, gdyż dostarczenie do wybranego zakładu pracy naszego życiorysu i listu motywacyjnego jest jedynie wstępem do uzyskania upragnionej posady. Rozmowa z reguły odbywa się według pewnego schematu, któremu służą standardowe pytania, omówione już w pierwszej części artykułu. Nie wyczerpują one jednak wszystkich, z którymi może zetknąć się kandydat. Stosunkowo często pojawiają się bowiem pytania niestandardowe, do których zaliczamy tzw. pytania trudne i kłopotliwe. Nie można oczywiście przewidzieć wszystkich tego rodzaju pytań, jednak przedstawione poniżej wskazówki będą pomocne w przygotowaniu się kandydata do odpowiedzi.

Trudne pytania sytuacyjne

Osoby zajmujące się rekrutacją w rozmowach ze mną zaznaczały, że nie lubią tego rodzaju pytań i że ich rolą jest porównanie danych zawartych w dokumentach z oczekiwaniami firmy. Jednocześnie przyznawały, że w praktyce stosują pytania klasyfikowane jako trudne, aby wydobyć od kandydata informacje, których nie ma w dokumentach, a które mogą interesować firmę. Są to przykładowo pytania o doświadczenie zawodowe kandydata w kontekście jego sukcesów i porażek. Pytanie to ma na celu rozpoznanie:

- systemu wartości kandydata (jakie zdarzenie określa on mianem sukcesu, co dla kogo jest sukcesem);
- metody osiągania przez niego sukcesu (czy był to przypadek czy też rzeczywiście wynik przemyślanej i aktywnego działania).

Zdaniem rekruterów, aplikanci nie mają większych problemów z opowiadaniem o swoich sukcesach. Często potrafią wręcz je mnożyć, podając nieprawdziwe dane. Pytania kontrolne zadawane w trakcie rozmowy mogą jednak zdemaskować fałsz i wtedy kandydat jest na przegranej pozycji. Dlatego ważne jest opracowanie własnej strategii opisywania „swojego największego sukcesu”. Można tu wykorzystać dwa sposoby:

- 1) opisanie przełomowego momentu ze swojego życia prywatnego (np. kupno pierwszego w życiu mieszkania i usamodzielnienie się, znaczące osiągnięcia sportowe). Taka odpowiedź pokazuje zdolność osiągania sukcesu, ale jest też informacją, iż ważne dla kandydata jest jego życie prywatne. Rozwiązanie takie można wybrać, ubiegając się o pierwszą pracę, kiedy trudno jest o przykład z kariery albo kiedy trudno o wiarygodny przykład wielkiego sukcesu z poprzedniego stanowiska (np. księgowego czy młodszego referenta);
- 2) opisanie swojego osiągnięcia w poprzednim miejscu pracy lub na studiach (np. wygrana w ważnym konkursie, uzyskanie tytułu Pracownika Roku, stworzenie nowego produktu). Takie przykłady dobrze jest podawać przy rozmowach dotyczących stanowisk wymagających doświadczenia.

Natomiast prośba „opisz swoją porażkę” sprawia kandydatom zdecydowanie więcej trudności, chociaż nie powinna. Należy pamiętać, iż osoba rekrutująca nie jest naszym wrogiem, który wykorzysta nasze słabości, gdyż oczywiste jest, że każdy popełnił w życiu jakieś błędy. Pytając o porażki, rekruter chce jedynie określić nasze umiejętności wyciągania wniosków z własnych porażek.

Ważne jest, aby na początku zaznaczyć: nie przypominam sobie jakichś naprawdę wielkich porażek w moim życiu, chociaż zdarzały mi się błędy, jak wszystkim.

Następnie można przejść do opisu własnej porażki, pamiętając o trzech kwestiach:

- 1) porażka nie może być zbyt poważna, dlatego opiszemy sytuację, która nie wywołała zbyt poważnych konsekwencji (np. jak chcieliśmy przekonać kogoś do pomysłu, który wydawał nam się dobry, ale nie znaleźliśmy odpowiednich argumentów);
 - 2) powinno to wydarzyć się w dość odległej przeszłości;
 - 3) powinniśmy zadeklarować, że zostały wyciągnięte odpowiednie wnioski z porażki (np. podajemy opis podobnej sytuacji, która zdarzyła się później i która zakończyła się sukcesem).
- Jak widać, warto przed rozmową kwalifikacyjną przypomnieć sobie pewne zdarzenia z własnego życia, aby móc je wykorzystać.
- Kolejne pytanie, które wymaga odwołania się do konkretnych sytuacji, brzmi: czy umie Pan/Pani radzić sobie z nowymi zadaniami? Można tu przedstawić przypadek, w którym, nie będąc ekspertem w danej dziedzinie, zgromadziliśmy potrzebne informacje i na tyle poszerzyliśmy swoją wiedzę, aby rozwiązać dany problem.

Trudnym pytaniem, choć z pozoru błahym, jest prośba o opis typowego dnia w pracy. Ma ono na celu zorientowanie się w umiejętności kandydata odnośnie organizacji czasu pracy. W tym przypadku należy unikać nudnych, chronologicznych opisów godzina po godzinie. W zamian warto skoncentrować się na logicznym rozplanowaniu dnia, np.: zaczynam dzień od zrobienia bilansu oraz przedstawienia sprawozdania z poprzedniego dnia szefowi finansów. Następnie spotykam się z księgowym i sprawdzam, czy wszystkie faktury zostały wysłane oraz czy dokonano wszystkich opłat itd.

Trudne pytania osobiste

Jest to grupa pytań weryfikujących cechy osobowości kandydata i jego styl reagowania. Są one często zadawane wówczas, gdy firma nie przeprowadza testów psychologicznych. Oto niektóre z nich:

PRZYKŁADOWE PYTANIE	PRZYKŁADOWA ODPOWIEDŹ
Czy uważa się Pan/Pani za osobę chętnie podejmującą ryzyko?	Jest to podchwytliwe pytanie, zwłaszcza gdy firma nie zamierza zatrudniać ryzykantów. Dlatego najlepiej jest odpowiedzieć wymijająco: umiem podejmować ryzyko, ale jednocześnie myślę bardzo racjonalnie i jestem osobą odpowiedzialną. Dlatego nie uważam siebie za lekkomyślnego ryzykanta. Oczywiście pod warunkiem, że taka postawa jest prawdziwa.
Czy uważa Pan/Pani siebie za osobę z większą inicjatywą niż inni?	Pracodawcy cenią sobie pracowników z dużą inicjatywą, gdyż oznacza to mniej czasu spędzonego przez nich na zadaniach kierowniczych. Warto poszukać w swoim życiu takich sytuacji z poprzedniego miejsca pracy lub ze studiów, które potwierdzałyby naszą inicjatywę, np.: często to ja byłem pomysłodawcą i tak się ułożyło, że inni (współpracownicy, zwierzchnicy, koledzy) oczekiwali tego ode mnie (trzeba podać przykład). A jak u Państwa podchodzi się do tego? Czy inicjatywa pracowników jest popierana? Zakładając, że istotnie należymy do osób z inicjatywą.

Za co krytykował Pana/Panią poprzedni zwierzchnik?	Można przyjąć tu dwie strategie odpowiedzi: <ul style="list-style-type: none"> • opisujemy sytuację, w której dobrze poradziliśmy sobie z krytyką, bo racja była po naszej stronie; • opisujemy sytuację, ale zmieniamy krytykę na element pozytywny, pokazując, że już naprawiliśmy swoje błędy lub właśnie nad tym pracujemy.
Jak radzi sobie Pan/Pani z krytyką?	Należy w odpowiedzi wykazać, iż akceptujemy krytykę i traktujemy ją jako coś pozytywnego, np.: cenię sobie konstruktywną krytykę, ponieważ pomaga mi lepiej wykonywać moją pracę. Umiejętnie słucham i przyjmuję krytykę, jeżeli jest uzasadniona. Gdy uważam ją za bezpodstawną, staram się pytaniami zgłębić problem. Do tej pory nie miałem z tym problemów. Warto też podkreślić własną asertywność: słucham uważnie argumentów drugiej strony, staram się nie przerywać lub bronić swojej racji, następnie analizuję, co do mnie zostało powiedziane, aby upewnić się, że zrozumiałem dobrze uwagi szefa. Pytam o radę innych.
Jak radzi sobie Pan/Pani ze stresującymi sytuacjami?	Tutaj powinniśmy pokazać, co robimy w celu pokonania stresu. Nie warto stwierdzać, że nigdy nie denerwujemy się, gdyż może się okazać, że stres jest częścią składową pracy, o którą się staramy, np. przez ostatnie lata staram się odbierać stresujące sytuacje lepiej niż zdarzało mi się to w przeszłości. Po stresującym dniu staram się odprężyć (powołać się na nasze hobby, podać formy sportu, ćwiczeń relaksacyjnych).
Jakie dwie rzeczy chciałby/ chciałaby Pan/Pani poprawić u siebie?	Pytanie to jest pośrednim sposobem zbadania naszych słabości. W odpowiedzi jednak skupiamy się nie tyle na samych słabościach, ale na tym, co powinno zostać naprawione, np. chcę poprawić moje doświadczenie w sprawowaniu wyższych stanowisk oraz umiejętność obsługi komputera. Dlatego zamierzam uczestniczyć w kursach, które pomogą mi osiągnąć lepsze wyniki.
Jeżeli ze złożonego w firmie CV wynika, iż kandydat nie ukończył edukacji lub że dawno nie awansował, należy również przygotować odpowiednią argumentację w odpowiedzi.	

Do pytań osobistych należy również trudne pytanie o **oczekiwania finansowe** kandydata, dlatego lepiej samemu nie poruszać kwestii wynagrodzenia podczas rozmowy kwalifikacyjnej, chyba że pracodawca wyraźnie spyta, czy mamy jakieś pytania. Najczęściej rozmowę o finansach pracodawca zaczyna wówczas, gdy jest pewien, że znalazł odpowiedniego kandydata i że kandydat jest istotnie zainteresowany pracą w danej firmie. Pomimo to warto nie dać się zaskoczyć ewentualnym pytaniem o wynagrodzenie i przygotować sobie odpowiedź. Bez przygotowania możemy podać za wysoką lub za niską kwotę. Podanie zbyt wysokiej kwoty może spowodować automatyczne odrzucenie naszej kandydatury, gdyż w danej firmie stawki są niższe. Natomiast podanie zbyt niskich wymagań płacowych bywa utożsamiane z niewielkimi ambicjami. Jak wybrnąć z tej skomplikowanej sytuacji? Najlepiej jest zorientować się:

- 1) ile zarabiają pracownicy danej firmy;
 - 2) jakie stawki za pracę obowiązują na interesującym nas stanowisku w Białymstoku lub województwie podlaskim.
- Dzięki temu będziemy mogli określić kwotę, która nie odbiega za bardzo od realiów rynku pracy oraz możliwości pracodawcy. Na wszelki wypadek lepiej jest nie podawać konkretnych sum, ale przedziały stawki (np. wynagrodzenie oscylujące wokół 1500-2000 zł). Pamiętajmy jednak, że rozmowa o finansach nie determinuje naszego rzeczywistego wynagrodzenia, ponieważ firmy mają wewnętrzne regulacje, które określają widełki płac na danym stanowisku i mają swoje budżety przeznaczone na ten cel. Kolejne pułapki rozmowy kwalifikacyjnej (trudne pytania oceniające i abstrakcyjne oraz zadania praktyczne) będą omówione w następnym Biuletynie Informacyjnym.



Ty też możesz pomóc

WOŁONTARIAT W POLSCE

Wolontariat w Polsce funkcjonuje od bardzo dawna, chociaż do lat dziewięćdziesiątych XX wieku był inaczej niż obecnie nazywany, definiowany i postrzegany. Na współczesną definicję pojęcia ogromne znaczenie miało założenie w Warszawie w 1993 roku Centrum Wolontariatu. Była to pierwsza placówka w Polsce, która promowała bezinteresowną pomoc innym, przygotowując wolontariuszy do współpracy z organizacjami pozarządowymi lub instytucjami publicznymi. Placówka ta funkcjonuje do dnia dzisiejszego i zrzesza około czterech milionów osób. Ważnym elementem jej działalności jest promowanie wolontariatu i podejmowanie inicjatyw mających na celu włączenie go w działalność organizacji pozarządowych i instytucji publicznych (m.in. poprzez realizację takich programów jak: „Wolontariat w szkole”, „Wolontariat w ośrodku pomocy społecznej”, „Wolontariat biznesu”).

Zapotrzebowanie osób indywidualnych i instytucji na pomoc wolontariuszy wciąż rośnie. W związku z szerokim zainteresowaniem na tego typu bezinteresowną pomoc, w Polsce od 1995 roku zaczęły powstawać placówki o podobnym charakterze. Powstałe centra zrzeszyły się w Sieć Centrów Wolontariatu, która promuje wiedzę na temat budowania i rozwoju tego typu pomocy. Jej członkowie wspólnie realizują wiele przedsięwzięć, promują i przygotowują:

1. pośrednictwo wolontariatu – pomoc w doborze wolontariuszy i placówek zainteresowanych wzajemną współpracą;
2. przygotowują publikacje na temat wolontariatu;
3. prowadzą szkolenia dla wolontariuszy;
4. udzielają konsultacji, np. prawnych;
5. promują wolontariat poprzez organizację kampanii promocyjnych czy konkursów dla wolontariuszy.



tekst: Karolina Kisiel
PUP w Sejnach
kontakt z autorem:
k.kisiel@pup.sejny.pl

Kim jest wolontariusz?

Obowiązujące przepisy definiują wolontariusza jako osobę fizyczną, która ochotniczo i bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia na rzecz instytucji pozarządowych w zakresie działalności pożytku publicznego lub organów administracji publicznej, mające na celu pomoc społeczności lokalnej lub osobom spoza rodziny (Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie Dz. U. Nr 96, poz. 873, z późn. zm.).

Podjęcie decyzji o tym, czy zostać wolontariuszem, należy zastanowić się nad celem, jaki nami kieruje, ponieważ głównym założeniem wolontariatu jest bezinteresowna pomoc. Często jest to ciężka praca wymagająca wielu poświęceń i wyrzeczeń, ale umożliwiająca jednocześnie samorealizację, rozwój osobisty i wzbogacającą doświadczenie zawodowe, które jest bardzo istotne na wspólnym rynku pracy.

Warto pamiętać, że wolontariuszem może zostać każdy, kto wyrazi taką chęć i wolę oraz znajdzie instytucję, na rzecz której mógłby świadczyć pomoc. Poza placówkami, które zrzeszają wolontariuszy, działalność taką można pełnić samodzielnie, podpisując odpowiednie porozumienie z ww. instytucjami.

Komu świadczyć pomoc?

Bezinteresowna pomoc do niedawna ograniczała się do udzielania jej w domach dziecka, domach opieki, hospicjach czy szpitalach. Obecnie ogromna liczba wolontariuszy angażuje się do pracy przy: **organizacjach pozarządowych, organach administracji publicznej oraz jednostkach organizacyjnych im podległych, organizacjach kościelnych czy placówkach kultury, oświaty, służby zdrowia itp.**

Z każdym rokiem poszerzają się obszary tych działań, a jedyną branżą w Polsce wykluczoną z działań wolontariuszy jest biznes. Należy także wiedzieć, że obecne przepisy nie przewidują pomocy indywidualnej, tzn. pomoc wykonywana jest na rzecz instytucji, placówki, a nie osoby indywidualnej, np. osoby starszej, chorej czy niepełnosprawnej. Wynika to przede wszystkim z faktu, iż między korzystającym a wolontariuszem trzeba podpisać porozumienie, ubezpieczyć wolontariusza oraz zapewnić mu bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Jedynym wyjściem z takiej sytuacji jest znalezienie instytucji, które mogłyby pośredniczyć przy zaangażowaniu ochotnika do pracy, np. poprzez ośrodki pomocy społecznej, warsztaty terapii zajęciowej czy organizacje pozarządowe, które świadczą pomoc wybranym osobom.

Jak zostać wolontariuszem?

Zgodnie z tym, co zostało napisane powyżej, wolontariuszem może być każdy, kto bezpłatnie i ochot-

niczo wykonuje świadczenia na rzecz innych, o ile wykracza to poza więzy koleżeńskie i rodzinne. W praktyce osoba, która chce zostać wolontariuszem, powinna mieć świadomość tego, że ustawa nakłada obowiązek posiadania przez nią odpowiednich kwalifikacji lub spełniania innych warunków do świadczenia danej usługi, jeżeli miejsce pracy tego wymaga. Oczywiście nie zawsze ten warunek trzeba spełnić, ale należy pamiętać, że istnieją instytucje, które nakładają obowiązek posiadania odpowiednich kwalifikacji czy wykształcenia albo np. badań lekarskich, aby móc wykonywać daną pracę. Jednym ze sposobów zostania wolontariuszem jest samodzielne znalezienie instytucji, na rzecz której chcemy świadczyć pomoc. W przypadku problemów ze znalezieniem placówki, która by odpowiadała naszym oczekiwaniom, można skorzystać ze stron internetowych, a przede wszystkim strony www.bazy.ngo.pl, gdzie odnajdziemy wszystkie stowarzyszenia i fundacje, które działają w Polsce. W momencie kiedy odnajdziemy poszukiwaną przez nas jednostkę, należy poznać jej cele oraz zadania, tak aby nie okazały się one sprzeczne z naszymi oczekiwaniami i systemem wartości. Bardzo istotne jest to, aby sprawdzić, czy dana placówka nie jest podmiotem gospodarczym i czy nie będziemy wykonywać pracy przy prowadzonej działalności gospodarczej w danej jednostce, ponieważ zgodnie z ww. ustawą wykonywanie pracy na rzecz podmiotów prowadzących działalność gospodarczą nie jest wolontariatem. Kiedy znaleziona przez nas instytucja spełni powyższe kryteria, można zgłosić się do niej w celu porozmawiania i przedstawienia swojej oferty współpracy na zasadach wolontariatu.

Innym sposobem zostania wolontariuszem jest przystąpienie do grupy wolontariuszy, która być może funkcjonuje w naszym mieście. Warto rozejrzeć się i sprawdzić, czy jest w okolicy jakieś biuro albo centrum wolontariatu, do którego można się zgłosić i przyłączyć. Ponadto warto zostawić swoje zgłoszenie w **Skrzynce dobroci – internetowym pośrednictwie wolontariatu** prowadzonym przez Centrum Wolontariatu, gdzie poza pozostawieniem swego zgłoszenia można zapoznać się z ofertami pracy dla wolontariusza.

Warto pamiętać, że organizacje, które szukają wolontariuszy, również stosują różne techniki rekrutacji i często kierują się podobnymi zasadami jak w przypadku zatrudniania pracownika. Można spotkać się z wysokimi wymaganiami kwalifikacyjnymi względem ochotników lub z przyjęciem wolontariusza na okres próbny, tak aby móc zweryfikować jego umiejętności i predyspozycje. Każde zatrudnienie wolontariusza powyżej 30 dni wiąże się z obowiązkiem spisania porozumienia, które będzie zawierało między innymi okres, na jaki zawiera się porozumienie oraz obowiązki wolontariusza.



Przydatne adresy internetowe:
www.bazy.ngo.pl

Obowiązki wolontariusza i korzystającego wobec wolontariusza

Porozumienie między wolontariuszem a korzystającym oraz przepisy nakładają obowiązki na obie strony. Wolontariusz powinien posiadać kwalifikacje i spełniać wymagania odpowiednie do rodzaju i zakresu świadczonej pomocy (jeżeli taki obowiązek wynika z przepisów prawa, np. w przypadku pomocy medycznej osobom bezdomnym lub w przypadku wolontariuszy na stanowisku nauczyciela). Zobligowany jest do wywiązania się z obowiązków określonych w porozumieniu, nawet jeśli nie przybrało ono formy pisemnej. Jest odpowiedzialny również za dbanie o powierzony mu majątek.

Korzystający z pomocy wolontariusza ma obowiązek:

- ubezpieczyć wolontariusza z tytułu wypadku przy wykonywaniu świadczeń, pod warunkiem że wykonuje on świadczenia na podstawie porozumienia zawartego na czas określony dłuższy niż 30 dni;
- korzystający zobowiązany jest wykupić ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków dla wolontariuszy, z których świadczeń korzysta przez okres nie dłuższy niż 30 dni lub przez czas nieokreślony;
- korzystający może fakultatywnie zgłosić wolontariusza do ubezpieczenia zdrowotnego na zasadach przewidzianych w przepisach o powszechnym ubezpieczeniu zdrowotnym, jeśli dany wolontariusz nie podlega mu z innego tytułu;
- na żądanie wolontariusza korzystający potwierdza na piśmie treść porozumienia, wydaje pisemne

zaświadczenie oraz opinię o wykonaniu świadczeń;

- korzystający informuje wolontariusza o przysługujących mu prawach i ciążących obowiązkach oraz zapewnia dostępność tych informacji;
- organizacja informuje o ryzyku dla zdrowia i bezpieczeństwa związanym z wykonywanymi świadczeniami oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami;
- korzystający zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki wykonania przez wolontariusza świadczeń, w tym w zależności od rodzaju świadczeń i zagrożeń z nimi związanych zapewnia odpowiednie środki ochrony indywidualnej;
- organizacja pokrywa koszty podróży służbowych i diet, chyba że wolontariusz zwolni ją z tego obowiązku (tylko w formie pisemnej);
- korzystający może pokryć inne niezbędne koszty ponoszone przez wolontariusza oraz koszty szkoleń w zakresie wykonywanych przez niego świadczeń².

Wolontariat jest działaniem bezinteresownym wpływającym na poprawę wizerunku naszego społeczeństwa, ponieważ każda inicjatywa, która wiąże się z pomocą innym, niesie ze sobą uznanie i szacunek, dla którego warto angażować się w tego typu działalność. Najpiękniejszą i najwartościowszą zapłatą za poświęcony czas i pomoc drugiej osobie będzie dla nas zawsze szczere słowo „dziękuję”.

¹ K. Braun, Pomaganie nakręca mnie. Informator dla wolontariuszy, Centrum Wolontariatu, Warszawa 2005

² <http://www.pozYTEK.gov.pl/Wolontariat,w.Polsce,388.html>

³ Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie Dz. U. Nr 96, poz. 873, z późn. zm.



tekst: Ewelina Surażyńska
PUP w Suwałkach
kontakt z autorem:
sekretariat@pup.suwalki.pl

Wdobie nagłych zmian musimy stać się elastyczni i otwarci na wymagania pracodawców, a przede wszystkim musimy uwierzyć w siebie i w swoje możliwości. Szkolenia, jako forma aktywizacji zawodowej skierowane do osób bezrobotnych i poszukujących pracy zarejestrowanych w Urzędzie Pracy, dają szansę na osiągnięcie tego sukcesu. Poniżej zostaną pokrótce przybliżone zagadnienia związane z tą podstawową usługą rynku pracy, jaką oferuje urząd pracy.

Co to jest szkolenie?

Są to pozaszkolne zajęcia, dzięki którym można uzyskać, uzupełnić lub doskonalić umiejętności i kwalifikacje zawodowe bądź ogólne niezbędne do wykonywania pracy, w tym umiejętność poszukiwania zatrudnienia.

Dla kogo?

Ze szkoleń może skorzystać osoba bezrobotna oraz poszukująca pracy. Osoba poszukująca pracy to osoba, która:

- jest w okresie wypowiedzenia stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy;
- jest zatrudniona u pracodawcy, wobec którego ogłoszono upadłość lub który jest w stanie likwidacji, z wyłączeniem likwidacji w celu prywatyzacji;
- otrzymuje świadczenie socjalne przysługujące na urlopie górniczym lub górniczy zasiłek socjalny, określone w odrębnych przepisach;
- uczestniczy w zajęciach w Centrum Integracji Społecznej czy też indywidualnym programie integracji,

- o którym mowa w przepisach o pomocy społecznej;
- pobiera rentę szkoleniową;
- jest żołnierzem rezerwy;
- pobiera świadczenie szkoleniowe;
- podlega ubezpieczeniu społecznemu rolników w pełnym zakresie na podstawie przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników jako domownik bądź małżonek rolnika, jeżeli zamierza podjąć zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą poza rolnictwem;
- jest pracownikiem oraz osobą wykonującą inną pracę zarobkową w wieku 45 lat i powyżej.

Czemu służą szkolenia?

Na obecnym rynku pracy możemy natknąć się na szereg problemów i przeszkód w poszukiwaniu zatrudnienia. Większość bezrobotnych nie posiada żadnych kwalifikacji zawodowych bądź utraciło zdolności do wykonywania pracy w swoim zawodzie. Istnieje także grupa osób, dla których jedynym wyjściem jest przekwalifikowanie się lub nabycie umiejętności aktywnego i skutecznego poszukiwania pracy – to właśnie szkolenie jest idealnym sposobem na pokonanie tych barier.

Z jakiego szkolenia możesz skorzystać?

Urząd pracy organizuje szkolenia w formie grupowej i indywidualnej.

Osoba bezrobotna i poszukująca pracy może skorzystać z propozycji szkoleń grupowych przedstawionych przez urząd w planie szkoleń. Instytucja ta sporządza plan na podstawie zapotrzebowania na lokalnym ryn-

ku pracy zgodnie z wykorzystaniem:

- analiz ofert pracy i informacji o wolnych miejscach pracy zgłaszanych przez pracodawców, jak również zamieszczanych w prasie i Internecie,
- diagnozy potrzeb rynku pracy,
- wyniku analiz rynku pracy, w tym monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych,
- skuteczności i efektywności zakończonych szkoleń.

Urząd pracy upowszechnia plan szkoleń w swojej siedzibie oraz na stronie internetowej urzędu, jak również w instytucjach i organizacjach świadczących pomoc osobom bezrobotnym i poszukującym pracy. Osoba uprawniona może sama zgłosić chęć udziału w szkoleniu bądź otrzymać propozycję udziału od pracownika urzędu.

Przed zakwalifikowaniem na szkolenie grupowe kandydat przechodzi rekrutację, która określa wymagania, jakie musi spełnić. Szkolenie odbywa się w formie kursu realizowanego według planu nauczania obejmującego przeciętnie nie mniej niż 30 godzin zegarowych w tygodniu. Szkolenia mogą być finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) oraz z Funduszu Pracy bądź ze środków programów Unii Europejskiej.

Szkolenia indywidualne

Z tego rodzaju szkolenia może skorzystać osoba bezrobotna, która wykaże, że ukończenie szkolenia przyczyni się do podjęcia przez nią pracy bądź jest niezbędne do podjęcia własnej działalności gospodarczej. Koszt szkolenia finansowany jest z Funduszu Pracy i nie może przekroczyć trzykrotności przeciętnego wynagrodzenia. Skierowanie takie przysługuje nie częściej niż raz w ciągu roku kalendarzowego.

Szkolenie może trwać do 6 miesięcy, natomiast w sytuacjach uzasadnionych programem szkolenia w danym zawodzie nie dłużej niż 12 miesięcy. W przypadku osób bez kwalifikacji zawodowych szkolenie może trwać do 12 miesięcy, a w sytuacjach uzasadnionych programem szkolenia w danym zawodzie nie dłużej niż 24 miesiące. Szkolenia grupowe i indywidualne przeprowadzane są na zlecenie urzędu pracy przez instytucje wpisane do rejestru prowadzonego przez wojewódzkie urzędy pracy. Instytucje szkoleniowe to podmioty realizujące zadania z zakresu promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Są to jednostki publiczne i niepubliczne prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną.

Przed zakwalifikowaniem na szkolenie kandydat może zostać skierowany na badania psychologiczne i lekarskie w celu stwierdzenia braku przeciwwskazań do udziału w szkoleniu, a potem do pracy w danym zawodzie, który osoba uzyska w wyniku szkolenia. Koszt badań finansowany jest przez urząd pracy. Przy kierowaniu na szkolenie obowiązuje zasada równości w korzystaniu ze szkoleń bez względu na wiek, płeć, rasę, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne, narodowość, przekonania polityczne i wyznanie religijne, orientację seksualną lub przynależność związkową.

Co dodatkowo przysługuje w ramach szkolenia?

Bezrobotnemu w okresie odbywania szkolenia przysługuje stypendium szkoleniowe w wysokości 120% zasiłku, jeżeli liczba godzin szkolenia wynosi nie mniej niż 150 godzin miesięcznie. W przypadku mniejszej liczby godzin wysokość stypendium ustalana jest proporcjonalnie. Stypendium szkoleniowe nie przysługuje, jeśli w okresie odbywania szkolenia bezrobotny otrzymuje inne stypendium, dietę lub innego rodzaju świadczenie pieniężne w wysokości równej bądź wyższej niż stypendium finansowane z Funduszu Pracy.

Natomiast w przypadku podjęcia zatrudnienia w trakcie trwania szkolenia i możliwości dalszego uczestniczenia, osobie bezrobotnej przysługuje stypendium w wysokości 20% kwoty zasiłku dla osób bezrobotnych, od ostatniego dnia miesiąca, w którym bezrobotny podjął zatrudnienie, do czasu zakończenia szkolenia. Stypendium szkoleniowe nie obejmuje osób poszukujących pracy.

Zarówno w przypadku osób bezrobotnych, jak i osób poszukujących pracy istnieje możliwość sfinansowania (w formie zwrotu) całości lub części kosztów przejazdu na szkolenie. Wyżej wymienione osoby mogą również uzyskać zwrot kosztów zakwaterowania i wyżywienia, jeżeli szkolenie odbywa się poza ich miejscem zamieszkania, jeśli wynika to z umowy zawartej z instytucją szkoleniową. Osoba skierowana na szkolenie, samotnie wychowująca co najmniej jedno dziecko do 7. roku życia może ubiegać się na okres do 6 miesięcy o zwrot kosztów opieki nad dzieckiem w wysokości nie wyższej niż połowa zasiłku dla bezrobotnych. Refundacja ta należy się, gdy przychód tej osoby nie przekracza minimalnego wynagrodzenia za pracę. Jednocześnie wraz z uczestnictwem w szkoleniu przysługuje odszkodowanie z tytułu ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków powstałych w związku z odbywaniem szkolenia.

Co jeszcze powinieneś wiedzieć?

Osoba, która z własnej winy nie ukończyła szkolenia bądź je przerwała, jest zobowiązana do zwrotu kosztów szkolenia oraz zostaje pozbawiona statusu osoby bezrobotnej, chyba że powodem nieukończenia szkolenia było podjęcie zatrudnienia czy też innej pracy zarobkowej.

Mam nadzieję, że zapoznanie się z tym artykułem pomoże Ci podjąć właściwą decyzję oraz zachęci do skorzystania z tej formy aktywizacji zawodowej.

Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2008 r. Nr 69 poz. 415 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007 r. w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy (Dz. U. z 2007 r. Nr 47 poz. 315).



Dylematy

WSPARCIE SAMORZĄDÓW TERYTORIALNYCH DLA OSÓB DŁUGOTRWALE BEZROBOTNYCH



tekst: Edyta Dąbrowska
Podlaskie Obserwatorium
Rynku Pracy i Prognoz
Gospodarczych
w Wydziale Badań i Analiz
WUP w Białymstoku
kontakt z autorem:
edyta.dabrowska
@wup.wrotapodlasia.pl

Reforma ustroju terytorialnego przeprowadzona w 1998 roku wprowadziła istotne zmiany w rozkładzie kompetencji pomiędzy administracją rządową i samorządową oraz poszczególnymi stopniami zasadniczego podziału terytorialnego kraju. Władze samorządowe stały się odpowiedzialne, w ramach swoich kompetencji, za rozwój gospodarczy i społeczny swojego terytorium. Ponieważ współcześnie wzrost gospodarczy został zdominowany przez jednostkę ludzką jako źródło kapitału ludzkiego, do inwestycji w ten kapitał zaczęto przywiązywać ogromne znaczenie. Rozwój zasobów ludzkich stał się wyzwaniem polityki oświatowej i polityki rynku pracy, a prowadzenie tej drugiej po wspomnianej reformie zostało przekazane w ręce samorządów w formie zadań własnych i zleconych.

Kompetencje samorządów w zakresie polityki rynku pracy

Obecnie zadania w zakresie polityki rynku pracy realizują samorządowe jednostki budżetowe: powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy (choć zadania przez nie realizowane kompetencyjnie przypisane są powiatom i województwu).

Kolejne lata po reformie były okresem ewolucji w kierunku stałego zwiększania zadań własnych samorządów kosztem zadań zleconych. Jednocześnie udział dotacji z budżetu państwa na zadania zlecone w finansowaniu wydatków budżetowych samorządów na przeciwdziałanie bezrobociu stale malał.

Wejście Polski w struktury Unii Europejskiej znacznie poszerzyło dostęp do źródeł finansowania polityki rynku pracy, a Europejski Fundusz Społeczny od momentu pojawienia się dostępu do jego środków nabierał coraz większego znaczenia, stając się w końcu istotnym składnikiem budżetu samorządów. Dzięki środkom unijnym system finansowania polityki rynku pracy, od strony praktycznej, stał się systemem dającym duże możliwości finansowania przez samorządy niestandardowych działań w tym zakresie.

Ponieważ logicznym działaniem budowania wysokiej jakości kapitału ludzkiego jest wyrównanie szans jednostek o najniższym kapitale intelektualnym, ogromnego znaczenia nabrały w tej sytuacji działania zwiększające zdolność zatrudnieniową jednostek, u których jest ona najniższa. Niską zdolnością zatrudnieniową charakteryzują się osoby długotrwale bezrobotne, które w zdecydowanej większości legitymują się niskim

poziomem wykształcenia. Aktualne dane wskazują, iż w województwie podlaskim długotrwale bezrobotni stanowią niemal 50% całej populacji bezrobotnych. Ponad 60% z nich legitymuje się wykształceniem niepełnym podstawowym, podstawowym i zawodowym². Dla samorządów powiatowych (głównych realizatorów polityki rynku pracy) jest to kategoria bezrobotnych stanowiąca ogromne wyzwanie ze względu na znaczne zasoby niewykorzystanego kapitału ludzkiego, którego aktywizacja jest utrudniona z powodów opisanych wyżej. Wiele wskazuje na to, iż fakt ten ma znaczący wpływ na defaworyzację długotrwale bezrobotnych w zakresie dostępu do usług i instrumentów rynku pracy i zmusza niejako te osoby do poszukiwania wsparcia w instytucjach innego szczebla.

Może to potwierdzać skala bezrobocia długookresowego, która stale rośnie, począwszy od roku 1998. Osoby długotrwale bezrobotne w dużej części wywodzą się z grup o długim stażu pracy. Charakterystyczne jest, że przekwalifikowanie zawodowe takich osób jest ogromnie trudne. Wobec tego długotrwale bezrobotni stają się mało atrakcyjnymi kandydatami również z punktu widzenia pracodawców. Bardzo długi okres pozostawania bez pracy podkreśla, niestety, porażkę działań kierowanych do długotrwale bezrobotnych. Należy tutaj jednak wspomnieć, że na przedstawiony stan rzeczy mogą mieć również wpływ takie przyczyny jak faktyczne zaniechanie poszukiwania pracy przez samego bezrobotnego i rejestracja w urzędzie pracy z przyczyn nieekonomicznych, ale związanych np. z chęcią posiadania ubezpieczenia zdrowotnego, ubiegania się o świadczenia z pomocy społecznej. W skrajnych przypadkach również z powodu głębokiego niedostosowania kwalifikacji do popytu na pracę zgłaszanego przez rynek¹.

Jeśli nie pomoże pośrednik, to kto?

Osoby długotrwale bezrobotne, jeśli nie uzyskają wsparcia aktywizującego w urzędzie pracy, stają się klientami opieki społecznej. Z drugiej strony, analizując sytuację, długotrwale bezrobotni, będąc klientami opieki społecznej, poszukują wsparcia w urzędzie pracy i nie uzyskując pomocy kończącej się zatrudnieniem, utrwalają swoją pozycję pasywnych biorców świadczeń wypłacanych ze środków publicznych w ramach zabezpieczenia społecznego.

Odrębnym zagadnieniem jest, w przypadku osób długotrwale bezrobotnych z niskimi kwalifikacjami, niewielka różnica pomiędzy płacami netto a dochodami otrzymywanymi w ramach świadczeń z pomocy społecznej z tytułu ubóstwa powodowanego bezrobociem. Przytoczenie również w tym miejscu wyników badań prowadzonych w obszarze bezrobocia i jego przyczyn wskazuje, iż bardzo często pracownicy z niskimi dochodami otrzymują świadczenia sięgające poziomu ich niskiego wynagrodzenia. Zatem system pomocy społecznej w przypadku takich osób po prostu zniechęca je do poszukiwania pracy, która staje się wręcz nieopłacalna¹.

Motywowanie i umiejętne aktywizowanie może pomóc

W sytuacji dużej liczby czynników niesprzyjających poszukiwaniu i podejmowaniu zatrudnienia przez osoby długotrwale bezrobotne wagi nabiera aktywna polityka regionalna, uwzględniająca współpracę pomiędzy instytucjami rynku pracy i pomocy społecznej oraz uwzględniająca elementy wsparcia psychologicznego o charakterze motywacyjnym, podnoszącym ocenę wartości pracy, na którą wpływ mają czynniki nie tylko ekonomiczne.

Ze względu na posiadanie tych samych klientów obie kategorie urzędów powinny być zainteresowane współdziałaniem w zakresie udzielanej pomocy długotrwale bezrobotnym. Faktycznie powiatowe urzędy pracy deklarują pewien rodzaj współpracy z ośrodkami pomocy społecznej. Analiza przypadków tej współpracy ogranicza ją jednak do przekazywania przez urzędy pracy instytucjom pomocy społecznej informacji o bezrobotnych i realizowanych programach. Współpraca tych jednostek w zakresie wspólnego aktywizowania podopiecznych – bezrobotnych jest stosunkowo mała. Zbyt mało współpracy wykorzystywanej jest zwłaszcza przy realizacji takich przedsięwzięć jak Centra Integracji Społecznej czy Kluby Integracji Społecznej.

Generalnie należy stwierdzić, iż przypadki współpracy (na rzecz osób bezrobotnych) urzędów pracy z instytucjami pomocy społecznej dotyczą raczej jednostek wojewódzkich niż powiatowych. Powiatowe urzędy pracy nie wykorzystują możliwości wspólnego opracowywania i realizacji powiatowych (gminnych) strategii dotyczących polityki społecznej. Zbyt mało realizowanych jest również na tych szczeblach wspólnych projektów (w tym finansowanych ze środków strukturalnych)¹.

Bardzo niekorzystnym zjawiskiem jest zwłaszcza niski stopień wykorzystania możliwości, jakie daje wspólne organizowanie przedsięwzięć finansowanych ze środków Unii Europejskiej. Zwiększenie dostępności samorządów powiatowych i gminnych do różnych źródeł finansowania aktywizacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych i zadań z zakresu pomocy społecznej może być wykorzystane w kierunku poszerzenia nie tylko dostępności, ale przede wszystkim zakresu usług, przedsięwzięć o charakterze aktywizacyjnym, skierowanych do długotrwale bezrobotnych.

Z punktu widzenia potrzeb regionu w zakresie właściwego wykorzystania zasobów ludzkich, konieczne jest w tej sytuacji, aby władze powiatu, które w założeniach reformy samorządowej miały stać się najważniejszym elementem zdecentralizowanej polityki rynku pracy, podejmowały wyzwania i wykorzystywały możliwości związane z instytucjonalną odpowiedzialnością za efektywność finansową polityki rynku pracy i polityki społecznej realizowanej na ich terenie.

¹ Analiza funkcjonowania urzędów pracy po ich włączeniu do administracji samorządowej, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2008.

² Podlaski Rynek Pracy, Maj 2010, Wojewódzki Urząd pracy w Białymstoku, Białystok 2010.

Powiatowe urzędy pracy

WSPÓŁPRACA ZE SŁUŻBAMI POMOCY SPOŁECZNEJ



tekst: Adam Buciniński
PUP Wysokie Mazowieckie
kontakt z autorem:
adam.bucinski
@pup-wysokiemazowieckie.pl

Osoby bezrobotne bardzo często korzystają z pomocy społecznej. Według danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (zawartych w sprawozdaniu MPiPS-03 za 2009 rok) około 77% osób pobierających zasiłek okresowy otrzymuje go z tytułu bezrobocia. Oznacza to, że w naturalny sposób pojawił się problem współpracy powiatowych urzędów pracy (PUP) z ośrodkami pomocy społecznej i powiatowymi centrami pomocy rodzinie (OPS/PCPR). Wydaje się, że współpraca ta jest oczywista. W rzeczywistości wygląda różnie...

Kwestia współpracy nasiliła się zwłaszcza w 2008 roku, kiedy ośrodki pomocy społecznej i powiatowe centra pomocy rodzinie przystąpiły do realizacji projektów systemowych współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego (w ramach Działania 7.1 Priorytetu VII Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki). Osoba bezrobotna może zostać postawiona przed dylematem (i według informacji pracowników pomocy społecznej zdarzają się takie przypadki), czy brać udział w działaniach aktywizacyjnych proponowanych przez OPS/PCPR, jeżeli jednocześnie grozi jej uznanie za osobę niegotową do podjęcia zatrudnienia i skreślenie z ewidencji urzędu pracy, czy też zrezygnować z aktywizacji i pozostać w rejestrze osób bezrobotnych.

Regulacje prawne dotyczące współpracy

Ustawą z dnia 19 grudnia 2008 roku (o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pra-

cy oraz o zmianie niektórych innych ustaw – Dz. U. Nr 6, poz. 33) przyjęto nowe regulacje prawne, które miały uporządkować i usprawnić współpracę instytucji pomocy społecznej i publicznych służb zatrudnienia.

1. Obowiązek obligatoryjnego zastosowania trybu ustawowego – w stosunku do osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy (wymienionych w art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zwanej dalej ustawą) korzystających z pomocy społecznej, które spełniają łącznie następujące warunki:

- utraciły prawo do zasiłku z powodu upływu okresu jego pobierania,
- nie upłynęło 6 miesięcy od dnia utraty prawa do zasiłku,

stosuje się tryb ustalony w przepisach ustawy, jednak tylko w przypadku podjęcia działań aktywizacyjnych w formie kontraktu socjalnego lub indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego (Centrum Integracji Społecznej, zatrudnienie wspierane, Klub Integracji Społecznej).

Tryb ten jest obowiązkowy z punktu widzenia ośrodka pomocy społecznej (art. 108 ust. 3 ustawy o pomocy społecznej). Na PUP nakłada jednak tylko obowiązek fakultatywny (art. 50 ust. 2 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia). Takie rozwiązanie nie wydaje się zbyt szczęśliwe, gdyż stawia jeden z podmiotów (w tym przypadku PUP) w uprzywilejowanej pozycji, mimo iż są to działania zmierzające do poprawy sytuacji osoby bezrobotnej.



2. Obowiązek fakultatywny zastosowania trybu ustawowego – dotyczy wyżej wymienionych uczestników projektów systemowych ośrodków pomocy społecznej, którzy są aktywizowani w formie indywidualnego programu usamodzielniania (choćby zdaje się, że taki program realizują powiatowe centra pomocy rodzinie, to został również wymieniony w art. 50 ust. 2 pkt 2 ustawy) czy lokalnego programu pomocy społecznej.

Ośrodek pomocy społecznej w przypadku takich uczestników może zwrócić się do PUP z wnioskiem o skierowanie do uczestnictwa w działaniach aktywizacyjnych.

Skierowanie osoby bezrobotnej (zgodnie z art. 50 ust. 2 pkt 2 ustawy) w przypadku kontraktu socjalnego lub indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego oznacza pozbawienie jej statusu bezrobotnego (zgodnie z art. 33 ust. 4 pkt. 2b ustawy). Na ośrodek pomocy społecznej przechodzi wówczas obowiązek opłacania składek na ubezpieczenie zdrowotne na zasadach określonych w przepisach o świadczeniach

opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. PUP oraz ośrodek pomocy społecznej są obowiązane zawrzeć porozumienie określające tryb wzajemnego informowania się o planowanych działaniach wobec bezrobotnych.

3. Pozostałe przypadki – dotyczą uczestników wymienionych w punkcie 2, wobec których ośrodek pomocy społecznej nie zgłosił wniosku o skierowanie do PUP; pozostałych bezrobotnych uczestników projektów systemowych OPS oraz osób korzystających z pomocy społecznej uczestniczących w projektach powiatowych centrów pomocy rodzinie. Podstawowe działania w tym zakresie dotyczą jedynie osoby bezrobotnej, która zgodnie z przepisami prawa musi zgłosić PUP decyzję o podjęciu szkolenia organizowanego w ramach projektu (art. 41 ust. 11 ustawy) oraz ewentualnie brak gotowości do podjęcia zatrudnienia z uwagi na udział w projekcie (art. 75 ust. 3 ustawy). Jednak wydaje się wskazane również w tym przypadku zawarcie po-

rozumienia pomiędzy OPS/PCPR a PUP dotyczącego współpracy.

Dlaczego warto zawrzeć porozumienie?

Porozumienie określające tryb wzajemnego informowania się o planowanych działaniach jest obligatoryjne, gdy bezrobotny jest skierowany przez UP na wniosek OPS. W pozostałych przypadkach obowiązek podpisania takiego porozumienia jest obligatoryjny zgodnie z „Zasadami przygotowania, realizacji i rozliczania projektów systemowych Ośrodków Pomocy Społecznej, Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie oraz Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej”, ale tylko dla jednostek pomocy społecznej.

Porozumienie pozwala:

- określić zasady współpracy w zakresie postępowania z klientami instytucji pomocy społecznej i PUP, w tym: zasady wzajemnej wymiany informacji o klientach i realizowanych działaniach, procedurę w zakresie współpracy OPS i PUP w realizacji art. 50 ust. 2 ustawy;
- zasady współpracy w zakresie realizacji prac społecznie użytecznych;
- zasady współpracy w zakresie upowszechniania ofert pracy, upowszechniania informacji o usługach poradnictwa zawodowego i szkoleniach, organizacji robót publicznych oraz zatrudnienia socjalnego (zgodnie z art. 9 ust. 1 pkt 12 ustawy).

Wydaje się, że przy zawieraniu porozumienia należy zwrócić uwagę na kilka kwestii, które są istotne dla ewentualnego konfliktu na linii OPS/PCPR a UP:

- a) zapisy Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki i Szczegółowego Opisu Priorytetów PO KL mówią, iż działania podejmowane w ramach projektu systemowego służą ogólnie poprawie dostępu do rynku pracy osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym, w związku z czym należy je uznać za zgodne z ogólnymi celami określonymi w art. 1 ust. 2 ustawy;
- b) porozumienie jest wyrazem partnerstwa na lokalnym rynku pracy określonym w art. 21 ustawy;
- c) biorąc pod uwagę powyższe, powinno się uznać, że udział osoby bezrobotnej w projekcie systemowym w Priorytecie VII jest wskazany ze względu na potrzeby lokalnego rynku pracy, co oznacza, iż nie można uznać (co z resztą podkreśla w wyjaśnieniach Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej) jej automatycznie za osobę niegotową do podjęcia pracy i wyrejestrować z ewidencji urzędu pracy;
- d) jednocześnie udział takiej osoby w projekcie nie zwalnia jej z obowiązków wobec PUP, w tym stawiennictwa w celu przedstawienia propozycji pracy, co nie koliduje z udziałem w projekcie, a jest jednym z głównych celów jego realizacji. Ciężko wyobrazić sobie sytuację, w której bezro-

botnemu można przypisać niegotowość do podjęcia pracy. Wydaje się, że w każdej chwili może on stawić się na wezwanie urzędu, a w ostateczności (ze względu na specyfikę otrzymywanego wsparcia) pozostaje możliwość zgłoszenia do 10 dni braku gotowości do podjęcia pracy. Natomiast ze strony OPS/PCPR podjęcie przez uczestnika programu pracy wręcz przyczynia się do osiągnięcia zakładanych celów projektu. Współpraca w zakresie aktywizacji osoby bezrobotnej przynosi korzyści każdej ze stron.

Przykłady współpracy

Wspólne działania dla osób bezrobotnych korzystających z pomocy społecznej są podejmowane w projekcie systemowym „Aktywizacja zawodowa szansą dla osób korzystających z pomocy społecznej” realizowanym w ramach Poddziałania 7.1.2 PO KL przez Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Wysokiem Mazowieckiem w partnerstwie z Powiatowym Urzędem Pracy w Wysokiem Mazowieckiem i Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Nowych Piekutach.

Współdziałanie zaczyna się na etapie rekrutacji uczestników do projektu, w celu znalezienia osób, którym najbardziej wskazane jest udzielenie pomocy. Następnie realizowana jest ścieżka reintegracji w ramach umowy analogicznej do kontraktu socjalnego obejmująca:

- wsparcie psychologiczne,
- doradztwo zawodowe,
- szkolenia z umiejętności poszukiwania pracy,
- szkolenia według indywidualnych potrzeb mające pomóc w zdobyciu zawodu lub podniesieniu kompetencji i umiejętności zawodowych, umożliwiających aktywizację,
- objęcie uczestników indywidualnym pośrednictwem pracy w celu wzmocnienia ich szans na znalezienie zatrudnienia.

Wspólna realizacja pozwala na uniknięcie konfliktów dotyczących uczestników projektu, dostarczenie wsparcia przystosowanego do lokalnego rynku pracy oraz obniżenie kosztów realizacji projektu.

Literatura:

¹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2008 r. Nr 69 poz. 415 z późn. zm.)

² Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. 2009 r. Nr 175 poz. 1362 z późn. zm.)

³ Zasady przygotowania, realizacji i rozliczania projektów systemowych Ośrodków Pomocy Społecznej, Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie oraz Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego 2010 r.

⁴ Wytyczne dla powiatowych urzędów pracy (PUP) i ośrodków pomocy społecznej (OPS) w zakresie współpracy przy podejmowaniu działań na rzecz osób bezrobotnych korzystających z pomocy społecznej, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej 2009 r.

biuletyn informacyjny urzędów pracy województwa podlaskiego

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy
w Białymstoku

Redakcja:

Koordynator Projektu:

Izabela Soroka

Redaktor Biuletynu:

Magdalena Rozmus

Korekta:

Patrycja Tołłoczko

Teksty:

Agnieszka Naruszewicz,
Dorota Frasunkewicz,
Karolina Kisiel,
Ewelina Surażyńska,
Edyta Dąbrowska,
Adam Buciński

Projekt graficzny:

Konrad Smolarski

DTP:

Gutenberg Networks Warszawa

Dane teleadresowe



Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

ul. Pogodna 22
15-354 Białystok
tel.: (85) 74 97 200
faks: (85) 74 97 209
www.up.podlasie.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Augustowie

ul. Mickiewicza 2
16-300 Augustów
tel.: (87) 644 68 90
faks: (87) 643 58 03

Powiatowy Urząd Pracy w Białymstoku

ul. Sienkiewicza 82
15-005 Białystok
tel.: (85) 74 73 800
faks: (85) 74 73 861

Powiatowy Urząd Pracy w Bielsku Podlaskim

ul. 3 Maja 17
17-100 Bielsk Podlaski
tel.: (85) 833 27 00
faks: (85) 833 27 01

Powiatowy Urząd Pracy w Grajewie

ul. Strażacka 6a
19-200 Grajewo
tel.: (86) 261 30 11
faks: (86) 272 36 05

Powiatowy Urząd Pracy w Hajnówce

ul. Piłsudskiego 10a
17-200 Hajnówka
tel.: (85) 682 96 10
faks: (85) 682 96 11

Powiatowy Urząd Pracy w Kolnie

ul. Wojska Polskiego 46
18-500 Kolno
tel.: (86) 278 95 10
faks: (86) 278 95 14

Powiatowy Urząd Pracy w Łomży

ul. Nowogrodzka 1
18-400 Łomża
tel.: (86) 216 28 97
faks: (86) 216 34 92

Powiatowy Urząd Pracy w Mońkach

ul. Wyzwolenia 22
19-100 Mońki
tel.: (85) 727 87 10
faks: (85) 727 87 20

Powiatowy Urząd Pracy w Sejnach

ul. Łąkowa 26
16-500 Sejny
tel.: (87) 516 39 70
faks: (87) 516 33 75

Powiatowy Urząd Pracy w Siemiatyczach

ul. Leg. Piłsudskiego 3
17-300 Siemiatycze
tel.: (85) 656 60 13
faks: (85) 656 60 16

Powiatowy Urząd Pracy w Sokółce

ul. Kryńska 40
16-100 Sokółka
tel.: (85) 722 90 10
faks: (85) 722 90 11

Powiatowy Urząd Pracy w Suwałkach

ul. Kościuszki 71a
16-400 Suwałki
tel.: (87) 565 26 50
faks: (87) 565 26 89

Powiatowy Urząd Pracy w Wysokiem Mazowieckiem

ul. 1 Maja 8
18-200 Wysokie Mazowieckie
tel.: (86) 275 86 12
faks: (86) 275 86 13

Powiatowy Urząd Pracy w Zambrowie

ul. Fabryczna 3
18-300 Zambrów
tel.: (86) 270 82 10
faks: (86) 271 44 59

Projekt „Promocja Rynku Pracy” w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Projekt współfinansowany ze środków
Unii Europejskiej w ramach Europejskiego
Funduszu Społecznego

PUBLIKACJA BEZPŁATNA
NAKŁAD: 1200 EGZEMPLARZY



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W BIAŁYMSTOKU
ul. Pogodna 22
15-354 Białystok
tel.: (85) 74 97 200
faks: (85) 74 97 209
www.up.podlasie.pl