



Druga szansa dla 50+
s. 7

W numerze:

Sprostka oczekiwaniom	2
Biznes bez barier	4
Sdeckanie wracaj na zim	6
Druga szansa	7
Człowiek - istota społeczna	8
EURES, czyli kwalifikacje i jzyk	10
Licz si umiejtno ci	11
Kwiaty, anioły i pasja	16
Znaczk i w drowanie	17
Metoda edukacyjna	18
Rejestracja elektroniczna	20
Projekt to wyzwanie	21
Sdeckanie bez granic	22
Tydzie z Urz dami Pracy	24

27 stycznia

Dzie Pracownika Publicznych Słub Zatrudnienia



Sprostą oczekiwaniami

Rozmowa ze Stanisław Skwarło, dyrektor S deckiego Urz du Pracy

SRP: - Z jakimi odczuciami rozpoczyna Pani nowy rok?

Stanisława Skwarło: - Działamy, robimy swoje. Mamy już zapewnione finansowanie na ten rok. Już wiemy, że w algorytmie mamy przyznane większe rodki. Ustawa o finansach publicznych spowodowała, że już mamy decyzję i wiemy, jakimi środkami dysponujemy. Możemy rozliczyć się z poprzedniego roku i szybciej przystąpić do realizacji nowych zadań. To istotne, a nastąpiły te zmiany. Istotne jest także to, że ustawodawstwo zmierza w kierunku ograniczenia biurokracji w urzędach pracy, chociaż nadal to wszystko jeszcze za potrzebami.

- Pracownicy urzędów znajdują się ostatnio pod medialnym ostrzałem. Czy warto o nich walczyć?

- Oczywiście, i tak i robimy to. Ja myślę, że nie patrzcie na to, co się dzieje, musimy być profesjonalistami. Musimy być kompetentni i merytoryczni. Uważam, że u nas wszyscy są zaangażowani, z troską o los swoich klientów i naprawdę chcąc pomóc, natomiast te uwarunkowania, jakie są, nie zawsze pozwalają sprostać oczekiwaniom klientów, którzy naprawdę szukają pracy i potrzebują wsparcia. Bo trzeba pamiętać, że systemowo została do urzędów pracy włączona grupa ludzi, którzy pracą zainteresowani nie są.

- Praca w urzędzie ma bardzo specyficzny charakter...

- To nie jest praca, to służba. Otaczamy troską ludzi pracy, zarówno tych bez pracy jak i pracujących. Na naszą pomoc może liczyć wiele osób. Ciągłe powstają nowe pomysły na aktywizację i ograniczenie negatywnych skutków bezrobocia. To może przynosić i przynosi efekty. Ale skuteczność po rednictwa pracy, pozyskiwanie nowych ofert pracy zależy nie tylko od pracowników SUP, ale od wielu czynników gospodarczych, zarówno lokalnych jak i makroekonomicznych, a nawet politycznych.

- Ta "służba" nie należy do łatwych...

- Istotnie, wykonywana przez nas praca nie należy do łatwych. Obok wysokich kompetencji w swojej codziennej pracy musimy wykazywać się taktem, cierpliwością i wyczuciem, ani na chwilę nie zapominając, że najważniejszym podmiotem naszej działalności jest osoba przychodząca do nas po pomoc. To niezwykle istotne w tak specyficznej sferze, w jakiej się poruszamy. I za to chcemy naszym pracownikom podziękować, za zaangażowanie w pomoc udzielaną osobom bezrobotnym i poszukującym pracy oraz pracodawcom. Chciałabym zaznaczyć, że bardzo ważne są wszelkie działania na rzecz aktywizacji zawodowej mieszkańców Nowego Szcza. Podejmowane przez nas zadania nie byłyby możliwe do zrealizowania bez fachowców - ci, profesjonalizmu i dumę zaangażowania pracowników SUP, ale także i dobrej współpracy z partnerami rynku pracy - przede wszystkim z pracodawcami, władzami miasta, Powiatów Rad Zatrudnienia dla Miasta Nowego Szcza i innymi partnerami rynku pracy.

- Bardzo ładnie rozwinął się organizowany przez SUP konkurs "Mój sposób na biznes"...

- Tak, co mnie bardzo cieszy. Ciągłe powtarzam, że jestem pod wrażeniem i z podziwem patrzę na ludzi, którzy podejmują się prowadzenia własnej działalności gospodarczej. To nie jest filantropia, tu trzeba odnieść własny, indywidualny sukces. Tu trzeba być przygotowanym na porażki, na to, że ten sukces szybko by mógł nie przyjść. Ci ludzie staraj się go przezwyciężyć. ➔



Stanisława Skwarło na spotkaniu z ministrem pracy i polityki społecznej, Władysławem Kosiniakiem Kamyszem, Limanowa 2012

- To niejedynie zmiany...

- Tak, czeka nas kolejna nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zmieni się podejście do roli urzędów pracy w systemie służby zatrudnienia, mamy tu na myśli pilotażowe programy w zakresie kontraktowania niektórych usług rynku pracy, głównie po rednictwa pracy. Tego do tej pory tego nie było, bo prawdę mówiąc, nie było zainteresowania ze strony agencji po rednictwa pracy. Teraz nasz rynek weszły do niego, zachodnie agencje i one po prostu chcą to robić. Ciekawa jestem, jak im to wyjdzie. To jedna z niewiadomych, jakie są przed nami.

- Ale nie jest ich chyba dużo.

- Dokładnie tak. Kiedy robili my badania na temat oczekiwań klientów wobec naszego urzędu okazało się, że "nie oczekują niczego" odpowiedziało tylko 6,2 procent. To nie jest dużo i w kontekście gospodarki tacy ludzie są nieliczni. Dla nich nie ma odpowiednich miejsc pracy. Tych ludzi trzeba wspierać systemowo, bo oni tak nie muszą, jako że nie wiedzą, gdzie mieszkać. Te rozwiązania systemowe nie obciążają pracowników urzędów pracy, a przynajmniej nie powinny, że czynności, które do nas są ustawowo przypisane. Dla tych ludzi musiałby powstać duży front zajęć publicznych, a na to trzeba dużych pieniędzy i decyzji odpowiednich władz.

Wszystkim Klientom
i Pracownikom
S deckiego Urz du
Pracy
wytrwało ci,
cierpliwo ci
i odwagi

w pokonywaniu trudno ci
ycia codziennego
i przede wszystkim zdrowia

yczy z okazji Dnia Pracownika
Publicznych Słub Zatrudnienia
oraz Nowego Roku

Ryszard Nowak,
Prezydent Miasta Nowego Sza



i zainteresowania. Bardzo wane dla młodego człowieka, który stoi przed wyborem własnej kariery zawodowej jest to, aby wspierała go rodzina, wychowawcy i szkolni doradcy zawodowi. Aby zadziałała orientacja zawodowa czyli wiedza o zawodach i ich wymaganiach. Trzeba zdawać sobie sprawę, w jakich warunkach pracuje się potem w tym zawodzie, na co może liczyć. Trzeba także zdawać

Czasem widzimy, że są jakieś zachwiania w tej działalności i nasza rola w tym, aby w miarę możliwości prawnych wspierać tych ludzi. Jestem naprawdę wdzięczna moim pracownikom, że to robi, że potrafi się wczuć w ich sytuację i pomaga.

- Program wspierania własnej przedsiębiorczości jest bardzo efektywny...

- Ten program jest nie tylko wysoko efektywny i skuteczny, ale i bardzo niski nakładowy, jeżeli chodzi o koszty. Proszę mi pokazać instytucję w Nowym Sączu, która udziela tyle wsparcia w podejmowaniu własnej działalności gospodarczej. Dotyczy to zwłaszcza młodych bezrobotnych. Ludzie często byli spychani do samozatrudnienia, powinni być do tego wcześniej przygotowywani, a nie rzuć od razu na głowę wodę. Wane, aby pochylili się nad ich losem doradca zawodowy czy specjalista do spraw aktywizacji zawodowej, którzy sporządzą pogłębioną analizę ich predyspozycji do prowadzenia własnego biznesu. I tak się dzieje u nas. Współpracujemy także z instytucjami otoczenia biznesu i wiemy, gdzie tych ludzi odesłać, gdy pomoc wykracza poza nasze kompetencje.

- A jeżeli ktoś nie chce być przedsiębiorcą, to jak jego karierę powinien wybrać?

- Ja nie powiem, jakie zawody mają szansę na rynku pracy, bo to się stale zmienia. Trzeba przede wszystkim wybierać zawód zgodnie z własnymi predyspozycjami i możliwościami, to bardzo wane. Z tym, do czego rzeczywiście ma się talent, do czego się nadaje, co by może stanowić tylko hobby

sobie sprawę, że nie można w dzisiejszych czasach mieć zawodu wybranego raz na całe życie. Nie da się już dzisiaj pracować przez całe życie zawodowe na jednym stanowisku pracy. Wane jest, abyśmy byli elastyczni, gotowi do zmian. Teraz trzeba często zmieniać pracę, takie są warunki rynku pracy. Trzeba się umieć elastycznie do tego przystosować.

- No i postęp techniczny...

- Następuje nieustanny postęp techniki, cyfryzacja, informatyzacja, do tego wszystkiego trzeba być przygotowanym. Kiedy patrzę na młodzież, to widzę, że ona funkcjonuje już w innej niż my rzeczywistości, rzeczywiście jest wirtualnej. To, do czego teraz mają dostęp młodzi ludzie, co umieją, za naszych czasów było nie do pomysłenia. I to jest właśnie nasz ogromny kapitał. Wszyscy, którzy się zajmują zarządzaniem zasobami ludzkimi, czy to w systemie informatycznym, czy w urzędach pracy, czy przede wszystkim w zakładach pracy powinni umieć to wykorzystać i właśnie ciwie tym zarządzać.

- Jedno życzenie na nowy rok...

- Przede wszystkim zdrowia. Jeżeli chodzi o życzenia zawodowe to aby nam się udało sprostać oczekiwaniom naszych klientów, zarówno bezrobotnych, jak i poszukujących pracy i pracodawców - obyśmy mogli jak najlepiej dopasowywać te dwie strony na rynku pracy. No i aby nam to dawało satysfakcję z dobrze wykonanej pracy, abyśmy pracowali i rozwijali się dalej, bo bez rozwoju, bez ciągłego postępu nie da się osiągnąć sukcesu.

- Dziękuję za rozmowę.

EFEKTYWNIEM POMAGA

Dwa pytania do Marty Mordarskiej:
Pełnomocnik Prezydenta Nowego Sza
ds. Społecznych

- Jaka powinna być rola urzędu pracy, zwłaszcza w takim mieście jak Nowy Sącz?



- Myślę, że to powinna być rola wiadczenia z uwagą na dobrą współpracę z sektorem przedsiębiorców, instytucjami centralnymi, które dysponują środkami i instytucjami wojewódzkimi. Na pewno urząd pracy powinien być miejscem, w którym można efektywnie organizować pomoc w znalezieniu pracy czy też w uzyskaniu możliwości podnoszenia własnych kwalifikacji i umiejętności zawodowych, aby na tym rynku pracy osoba poszukująca zatrudnienia mogła się lepiej znaleźć i w efekcie pracę dostać. Rola urzędu pracy powinna być ukierunkowana na dobre doświadczenia z bezpośrednio współpracy i kontaktów z przedsiębiorcami i wykorzystaniu wszelkiego rodzaju narzędzi, które mają sprzyjać lepszemu doborowi pracowników czy też nowych pracowników. Chodzi tutaj między innymi o wsparcie doradców zawodowych w zdobyciu nowych kwalifikacji i kompetencji.

- Jedno życzenie na nowy rok jeżeli chodzi o publiczne służby zatrudnienia...

- Na pewno takim ważnym życzeniem dla publicznych służb zatrudnienia jest aby ten rok był rokiem dobrych i rozwijających decyzji ze strony decydentów w zmianie prawa, które mają służyć przede wszystkim tym, którzy pracy poszukują i tym, którzy będą w jakikolwiek sposób pomagać przy jej znalezieniu. ■



Biznes bez barier

Promocja zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz zachęta dla przedsiębiorców do likwidacji barier i tworzenia ułatwień dla osób niepełnosprawnych to główny cel konkursu „3 B - biznes bez barier”. 6 grudnia została rozstrzygnięta kolejna edycja konkursu.

Konkurs, organizowany przez pełnomocnika prezydenta Nowego Szcza ds. osób niepełnosprawnych Leszka Langer przy współpracy Szcdeckiego Urzędu Pracy odbywa się w trzech kategoriach. - Chodzi o dostosowanie obiektów prowadzących działalność na rzecz klientów niepełnosprawnych i tu wyróżniamy dwie kategorie: usługodawców i handlowców - wyjątkiem jest Leszek Langer. - Trzecią kategorią, najbardziej nas interesującą, są pracodawcy, którzy zatrudniają osoby niepełnosprawne.



Gościem specjalnym gali była Elżbieta Seredyn, wiceminister pracy i polityki społecznej (w tło)

W tegorocznej edycji wzięło udział 17 przedsiębiorców z Nowego Szcza, których oceniała kapituła powołana przez prezydenta Nowego Szcza Ryszarda Nowaka. - Pracodawcy są coraz bardziej przychylni zatrudnianiu osób niepełnosprawnych - przekonywał Leszek Langer. - Zmienia się świadomość społeczna, zmienia się także świadomość wśród pracodawców, którzy z roku na rok przekonują się, że osoby niepełnosprawne najczęściej zyskują pracownika sumiennego, rzetelnego i niechętnego do zmiany pracy. Taki pracownik z reguły chce się dokształcać i jest bardzo ambitny - dodaje pełnomocnik.

Tegorocznym laureatem konkursu w kategorii „Przyjazny Pracodawca” została firma „Wi niowski” za to, że zatrudnia 35 pracowników z niepełnosprawnością, tworzy przestrzeń wolną od barier dla swoich pracowników oraz szkoli personel i tworzy przyjazne procedury obsługi klientów niepełnosprawnych. - Staramy się dostosować stanowisko pracy dla osoby niepełnosprawnej do wymogów,

które określają lekarze. Jeśli ktoś ma na przykład problem z chodzeniem czy z wyrażaniem się, bo mamy i takie osoby, to staramy się im pomóc w komunikacji i w czynnościach ruchowych - wyjątkiem jest Urszula Durańska, dyrektor personalna firmy „Wi niowski”. - Zdarza się, że ktoś nie ma orzeczenia o niepełnosprawności, ale nie radzi sobie na swoim stanowisku, wtedy staramy się odpowiednio zmienić zakres czynności - dodaje dyrektor Durańska.

W kategorii „Przyjazny Usługodawca” laureatem została firma Władysław Lorek – Masa Lecznicy, prowadzona przez niepełnosprawnego rehabilitanta. Firmę nagrodzono za to, że prowadzi swoją działalność w sposób przyjazny dla osób niepełnosprawnych, a pracownicy firmy dojeżdżają do domów osób niepełnosprawnych, aby świadczyć usługi rehabilitacyjne. Firma zatrudnia dodatkowo trzech rehabilitantów, którzy także są osobami niepełnosprawnymi.

Zwycięzcą w kategorii „Przyjazny Handlowiec” została firma „Hopek” – Marcin Hopek. Firma została nagrodzona za to, że tworzy przestrzeń handlową wolną od barier, miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych i wspiera inicjatywy podejmowane przez środowiska osób niepełnosprawnych z terenu Nowego i Starego Szcza. Firma zatrudnia 14 osób niepełnosprawnych. - Zatrudniamy takie osoby, które w na-



Urszula Durańska (z prawej) i Teresa Połomska

szej firmie czują się dobrze, a my stwarzamy im warunki do poprawnej pracy - przekonuje Marcin Hopek. - Mamy zakład parterowy, więc wszyscy poruszają się na jednym poziomie. Zatrudnianie niepełnosprawnych to tylko dobra wola pracodawców, bo są to tacy sami pracownicy jak wszyscy inni. A nawet bardziej sumienni. Zatrudnialiśmy głuchoniem dziewczyn i była bardziej rzetelna od pełnosprawnych pracowników - dodaje Marcin Hopek.

Promocja zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz zachęta dla przedsiębiorców do likwidacji barier i tworzenia ułatwień dla osób niepełnosprawnych to główny cel konkursu "3 B - biznes bez barier". 6 grudnia została rozstrzygnięta kolejna edycja konkursu.

- Udział w konkursie to dla nas duży prestiż - mówi Tomasz Małankowski z Centrum Rehabilitacji "Neurokinesis" z Nowego Sącza. - Myślę, że konkurs ma również duży wpływ na to, jak odbierają nas nasi pacjenci.



Najlepszy Handlowiec - Marcin Hopek

NIE TYLKO DLA LAUREATÓW

Nagrody - wysokiej klasy tablety - wręczała specjalnie przybyła na uroczystość Elżbieta Seredyn, wiceminister pracy i polityki społecznej. - Dobrze rozumiem problemy osób niepełnosprawnych, bo jestem z wykształcenia pedagogiem specjalnym i matką niepełnosprawnego dziecka. Takie konkursy dowodzą, że razem możemy na więcej -



Najlepszy Usługodawca - Władysław Lorek

przekonywała pani minister. Statuetki dla laureatów przygotowała młodzież z klas integracyjnych w sdeckim Pałacu Młodzieży. Prezenty otrzymali nie tylko laureaci. Fundacja "Mada" otrzymała maszyn do szycia dla nowo utworzonej w ramach warsztatów pracowni terapii zajęciowej, a Stowarzyszenie "Tęcza" i szkoła podstawowa nr 8 z Nowego Sącza kwoty pieniężne na pomoce edukacyjne ufundowane przez jedną z firm ubezpieczeniowych.

GO CI NNA POLICJA

Gala konkursu odbyła się w niedawno oddanej siedzibie sdeckiej policji i stało się to nieprzypadkowo: budynek został przystosowany do potrzeb niepełnosprawnych klientów, w tym także... aresztantów. Policja sdecka na co dzień pomaga osobom niepełnosprawnym ze staro-



Ozdobił uroczystość występ kabaretu "Gumowe Ucho" ze rodowiskowego Domu Samopomocy "Gniazdo"

sdeckiego Stowarzyszenia "Gniazdo". Podopieczni "Gniazda" zaprezentowali program kabaretu "Gumowe Ucho" przygotowanym przez Aleksandra Skoczka. Występ wzbudził niekłamane uznanie widzów, a komendant sdeckiej policji Henryk Koział wręczył aktorom upominki.

Konkurs "3 B - biznes bez barier" współorganizuje Sdecki Urząd Pracy w ramach Partnerstwa na Rzecz Lokalnego Rynku Pracy. Na uroczystości SUP reprezentowała Teresa Połomska, zastępca dyrektora ds. rynku pracy. Inicjatywa ma uwrażliwić lokalnych przedsiębiorców na prawa i potrzeby osób niepełnosprawnych, a także zmieniać wiadomościami społecznymi, wskazując na niepełnosprawnych pracowników jako przydatnych na lokalnym rynku pracy.

- Jestem przekonany, że kolejna edycja za rok będzie również udana - podsumował Ryszard Nowak, prezydent miasta Nowego Sącza.

■



S deckzanie wracaj na zim

Rozmowa z Tadeuszem NITKĄ, członkiem Powiatowej Rady Zatrudnienia dla Miasta Nowego S cza

SRP: - Jak Pan ocenia s decki rynek pracy?

Tadeusz Nitka: - S decki rynek pracy si kurczy. Ja pracowałem w Zakładach Naprawczych Taboru Kolejowego (obecnie Newag). Gdy podejmowałem zatrudnienie, pracowało tam 5 tysi cy osób. Ludzie doje d ali do pracy nawet z Ci kowic, nie mówi c o Piwnicznej czy Krynicy. Z całego powiatu, a nawet spoza powiatu. Gdy odchodziłem na oddelegowanie, bo przez 15 lat byłem na oddelegowaniu zwi kowym z ramienia "Solidarno ci", to si ju tak stopniowo zacz ło zmniejsza : cztery tysi ce, trzy tysi ce. Teraz jest bodaj e tysi c czterysta.

- To gdzie teraz s deckzanie znajduj prac ?

- Wielu ludzi wyje d a na prace sezonowe. To s budowla cy, cie le, tu w ogóle jest wyl garnia talentów. Oni szukaj pracy nie tylko w Polsce, ale i w Niemczech i w ogóle za granic . To jest przewa nie praca w sezonie. Na zim wracaj , bo w zimie niektóre prace nie s mo liwe do wykonania i zasilaj szeregi bezrobotnych, a potem wyje d aj z powrotem. Dlatego poziom bezrobocia si waha.

- Czy mo na co na to poradzi ? Ekonomista powie: to nieub łagane prawa rynku.

- Ulgi podatkowe. I inne rzeczy, eby pracodawcom umo liwi normalne funkcjonowanie i wypłacanie godziwych wynagrodze . Składki zusowskie to obci enie zdecydowanie ponad siły dla wielu pracodawców.

Małe firmy, 15 - 20 osób zatrudnionych powinny powstawa jak grzyby po deszczu. I tak by było, gdyby nie nadmierne obci enia.

- A co Pan my li o sytuacji młodych s deckzan na rynku pracy?

- Moim zdaniem młodzie jest niewła ciwie przygotowywana zawodowo. Masa ludzi z wyszym wykształceniem, po studiach, nie ma pracy i jej nie znajdzie, bo wykształcenie nie jest dostosowane do potrzeb rynku pracy. A pracodawca jeszcze wymaga od kandydata do pracy sta u: trzy, cztery, pi ąt lat. Gdzie on to ma zdoby zaraz po studiach? Druga sprawa: brak fachowców po szkołach zawodowych. Kiedy takie funkcjonowały. Absolwenci byli rozchwytywani, bo mieli poj cie o wszystkim: lusarz to był lusarz z prawdziwego zdarzenia, wiedział nie tylko jak pracowa pilnikiem, ale znał si na obrabiarkach. Jak było trzeba to potrafił spawa i robi inne rzeczy. Teraz takich ludzi nie ma. Młodzi ludzie maj deckzko wiedzy teoretycznej, z praktyczn gorzej. Niedawno widziałem, jak uczniowie przy 29 Listopada montowali okna. Oni wi cej zniszczyli ni zmontowali.

- A co według Pana jest najwi kszym zagro eniem dla rynku pracy w Polsce i zwła szcza w Nowym S czu?

- Nie jestem ekspertem, ale wydaje mi si , e szara strefa. Masa ludzi pracuje na czarno. Pracodawca go trzyma, bo nie płaci za niego ZUS-u. Taki pracownik cz sto nie zdaje sobie sprawy, e godz c si na to sam robi

sobie krzywd . Jak si zestarzeje i straci zdrowie to nie ma za co y .

- Czy odczuwa Pan co takiego jak marginalizacja Nowego S cza? Ostatnio wiele si o tym mówi.

- Zdecydowanie tak. Województwo dogaduje si z Tarnowem, a S cz pozostaje na uboczu. Tu jest teren wczasowy, uzdrowiskowy. Bez dobrych dróg, bez dojazdu. Ja nie mówi o lotniskach, ale linia kolejowa odpowiedniej jako ci powinna by . I eby kursowały ni poci gi! No i droga do Brzeska. Gdyby komunikacja była lepsza, sytuacja na rynku pracy na pewno by si zacz ła poprawia . A teraz? Je li kto ma sta w korkach, to pojedzie po towar gdzie indziej.

- Czy wobec limaczcych si inwestycji drogowych Nowy S cz ma szans na rozwój,?

- Ma szans . Trzeba jednak pami ta , e nie wszystkie gałęzie przemysłu s tutaj mo liwe, ze wzgl du chocia by na ochron rodowiska. Tu łatwo mo na co zniszczy . S jednak tereny pod inwestycje. Rysuje si szansa W gierskiej - bis. Ile spraw by to rozwi zało! Wszystkie poł czenia na Piwniczn , na Stary S cz zostałyby skrócone. A przy W gierskiej strefa przemysłowa. Jest masa terenów, na których mogłyby powstawa nowe zakłady.

- Jest projekt W gierskiej - bis. A raczej pomysł.

- Jest pomysł. Tylko nie ma rodków.

- Dzi kuj za rozmow . ■



Druga szansa

Po 50. roku życia tak łatwo można znaleźć pracę. Udowodniają to uczestnicy programu specjalnego "Druga Szansa". Realizacja programu właśnie nie dobiegła końca, ale jego pozytywne skutki trwają nadal.

Wiek to niejedynym kryterium. Program w pierwszej kolejności adresowany był do osób bezrobotnych z grupy bezrobocia rodzinnego, gdzie co najmniej 2 osoby mają status zarejestrowanego bezrobotnego. Warunkiem uczestnictwa w programie była także przynależność do co najmniej dwóch lub więcej grup bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, to jest długotrwale bezrobotnych, bez wykształcenia średniego, bez doświadczenia zawodowego lub bez kwalifikacji zawodowych.

OFERTA DLA UCZESTNIKÓW

Uczestnicy programu mogli skorzystać ze staży u pracodawców, zatrudnienia w ramach nowo utworzonego stanowiska pracy i dofinansowania własnej działalności gospodarczej. Ze staży, które zakończyły się 30 listopada ubiegłego roku skorzystało 9 osób (pięć z nich już otrzymało zatrudnienie, szósta zacznie pracę od lutego), 3 podjęły zatrudnienie na stanowiskach pracy utworzonych dzięki wsparciu SUP, a 4 otrzymały dotację na własną firmę i prowadzi działalność gospodarczą. Ogółem w programie wzięło udział 16 osób. Warto zwrócić uwagę na bardzo wysoki efektywność zatrudnień, to jest odsetek osób, które uzyskały zatrudnienie po zakończeniu programu (75%, a od lutego 80%).

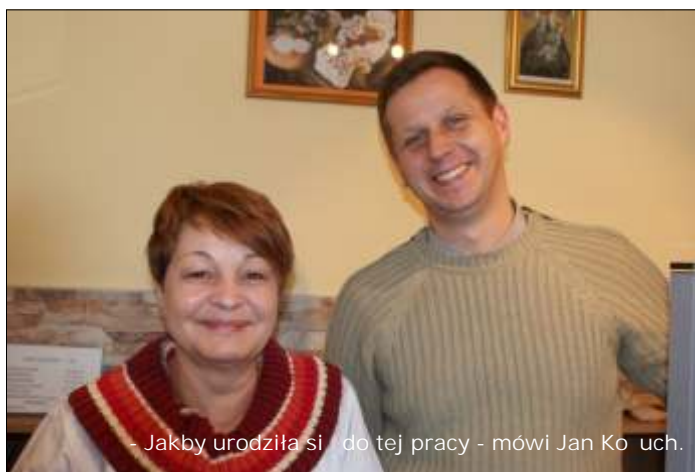
Nowością było stosowanie nie tylko odpowiednich usług i instrumentów rynku pracy, ale też niestandardowych i elastycznych – dostosowanych do indywidualnych potrzeb uczestników programu – specyficznych elementów wspierających zatrudnienie. W przypadku staży było to tzw. przygotowanie do pracy. Polega ono na określeniu potrzeb uczestników programu i usunięciu ewentualnych barier na drodze do zatrudnienia. Wyspecjalizowana firma po analizie określiła, co jest dla uczestnika niezbędne, na przykład odzież ochronna, okulary itp. Były też treningi asertywności i radzenia sobie ze stresem. Osoby, które otrzymały dotację na podjęcie działalności gospodarczej mogły skorzystać z bezpłatnej promocji i reklamy swojej firmy w lokalnych mediach elektronicznych i papierowych, a także w formie banerów, ulotek i wizytówek.

PO PROGRAMIE

Pani Ewa wspomina 5-miesięczną staż bardzo dobrze. Zdobywała doświadczenie jako specjalistka ds. rachunkowości w biurze prowadzącym doradztwo finansowe. - Doradztwo finansowe to nie była dla mnie

pełna nowość - mówi. Po staży otrzymała etatowe zatrudnienie. - Od razu wzrosło poczucie własnej wartości - wspomina z entuzjazmem.

Inną drogę wybrał pan Janusz Kamiński. Wystąpił o dotację na podjęcie własnej działalności i otrzymał ją właśnie w ramach programu "Druga Szansa". Wspólnie z ciem założyli firmę sprzątaj c Cleaners - Załoga Czysta. Firma specjalizuje się w sprzątaniu domów i pielęgnacji ogrodów, ale nie tylko. - W tej chwili trwa okres powilżeczny, kiedy zleceń jest mniej - mówi pan Janusz. - Ratuje nas od niechęci obiektów handlowych. Mam nadzieję, że wraz z upływem czasu ilość zleceń będzie rosła - dodaje.



- Jakby urodziła się do tej pracy - mówi Jan Kołuch.

Pani Stanisława do Nowego Sącza przeprowadziła się z Gorlic. - I nie udało się - zaznacza od razu. W Gorlicach pracowała w Gliniku, ale tam pracę straciła. Nową zawodowość przystąpiła znalazła w cukierni "Szarlotka" przy ul. Emilii Plater. W Gliniku siedziała za biurkiem, tu stoi za ladą, ale nie narzeka i znakomicie daje sobie radę. - Jakby się urodziła do tej pracy - potwierdza właśnie ciciel, Jan Kołuch. Pan Jan będzie mógł skorzystać z talentu swojej nowej pracownicy jeszcze przez prawie dwa lata, bo na tyle opiewa umowa w przypadku wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego.

Nie wszystkie staże zakończyły się zatrudnieniem, co nie znaczy, że brak zatrudnienia bezpodmiotowo po staży przekreśla szanse zawodowe. Pan Zbigniew odbywał staż jako konserwator w szpitalu. Niestety, po zakończeniu staży szpital nie podpisał z nim umowy o pracę. - Chodź, próbuj, szukam, pytam - mówi pan Zbigniew. - Może jak skończy się okres zimowy? - wyraża nadzieję. Z wykształcenia mechanik samochodowy, klasyczna "złota rączka", na staży poznał działanie klimatyzacji i kotłów parowych. Właśnie po to organizowane staże - aby stażyci poszerzyli swoje umiejętności i wzrosły ich szanse na rynku pracy. ■

Człowiek - istota społeczna

S decka Pomocna Dłoń to projekt realizowany wspólnie przez Miejski O rdek Pomocy Społecznej w Nowym S czu i S decki Urz d Pracy. 6 grudnia w s deckim Pałacu Młodzie y odbyło si podsumowanie tegorocznej edycji.



- Jest co bardzo wa nego i symbolicznego w tej nazwie Pomocna Dłoń - takimi słowami rozpoczę ła spotkanie Bo ena Jawor, wiceprezydent Nowego S cza. - Dłoń słu y do przywitania, ale tak e do przekazania czego , wskazania drogi. Ta dłoń została wyci gnita do was - mówiła pani prezydent do 40 podopiecznych MOPS i SUP, uczestników projektu. I dodała: - Mam nadziej , e teraz b dzie w was wi ksza wiara w siebie. Nie jeste cie sami. Uwierzcie, e pomocna dłoń jest z wami nie tylko dzisiaj, ale b dzie wam towarzyszy zawsze.

JEDYNY TAKI W MAŁOPOLSCE



Gra yna Sikorska

Projekt socjalny "S decka Pomocna Dłoń " trwa ju trzeci rok i adresowany jest do osób długotrwale bezrobotnych z problemami zdrowotnymi wymagaj cymi diagnozy lekarza i wsparcia specjalistów. Uczestnicy projektu s jednocześnie nie klientami O rodka Pomocy Społecznej i Urz du Pracy.

Uczestnicy zostali podzieleni na cztery dziesi ciososobowe grupy wsparcia i otrzymali pomoc psychologa (w tym psychologa klinicznego), lekarza specjalisty, doradcy zawodowego, specjalisty pracy socjalnej i do spraw orzekania o niepełnosprawno ci, a nawet informatyka, który zapoznawał uczestników z podstawami obsługi komputera. Spotkania, zarówno indywidualne, jak i grupowe, trwały po

trzy miesi ce dla ka dej z grup.

- Celem projektu było wzajemne wsparcie emocjonalne osób w trudnej sytuacji yciowej i zawodowej, doskonalenie wewn trzne, przekazywanie odpowiedniej wiedzy i umiejtno ci - wyliczała Gra yna Sikorska, koordynatorka projektu ze strony MOPS. Ze strony SUP za projekt odpowiadała Agnieszka Brdej, doradczyni zawodowa.

Konsultacje z doradc zawodowym polegaj na okre leniu potrzeb i oczekiwa zawodowych uczestników projektu. Doradca weryfikuje ich preferencje zawodowe z uwzgl dnieniem stanu zdrowia i wyznacza kierunek dalszej aktywizacji zawodowej. W ramach zaj grupowych uczestnicy pracuj nad osobist motywacj do podejmowania decyzji, nie tylko zawodowych, ale i yciowych. To mobilizuje ich do zmiany swojej sytuacji i podnosi samoocen .



- Ten projekt to przykład modelowej współpracy pomi dzy MOPS i SUP - podkre liła Marta Mordarska

- Ten projekt to przykład modelowej współpracy pomi dzy Miejskim O rodkiem Pomocy Społecznej a S deckim Urz dem Pracy - podkre liła Marta Mordarska, pełnomocnik prezydenta Nowego S cza do spraw społecznych. Marta Mordarska zaznaczyła, e Pomocna Dłoń to jedyny taki projekt w Malopolsce. - S osoby, które potrzebuj wspólnych, zintegrowanych działań i zintegrowanych form pomocy. Dlatego na bazie Pomocnej Dłoni b dziemy starali si przygotowa wspólny projekt czterech urz dów pracy z subregionu nowos deckiego na lata 2013 - 2020 - zapowiedziała pani pełnomocnik.

Znaczenie wspólnych działań SUP i MOPS podkre lił tak e Józef Markiewicz, dyrektor tej ostatniej instytucji. - To współpraca, a nie rywalizacja - podkre lił.

S decka Pomocna Dłoń to projekt realizowany wspólnie przez Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Nowym Sączu i S decki Urząd Pracy. 6 grudnia w s deckim Pałacu Młodzieży odbyło się podsumowanie tegorocznej edycji.

WGRUPIE SIĘ

Znaczenie grupowych spotkań dla osób wykluczonych lub znajdujących się na granicy wykluczenia społecznego podkreśliła psycholożka Agnieszka Hemperek. - Człowiek jest istotą społeczną, nie ma ludzi pojedynczych poza społeczeństwem - przekonywała prelegentka i zacytowała zdanie z "Polityki" Arystotelesa: "Człowiek pojedynczy poza społeczeństwem jest albo zwierzęciem, albo bogiem".



Psycholożka przekonywała, że przynależność do grupy daje poczucie siły i wzmacnia pewność siebie. - Najtrudniej jest pomóc komuś, kto zostaje sam - przekonywała. - Grupa daje wsparcie. Kogo interesuje, jaki jestem, czy jestem wesoły czy smutny. Człowiek musi mieć pomoc bardziej niż słowo.

EFEKTY

Spotkania grupowe obok indywidualnych kontaktów ze specjalistami było czynnikiem decydującym o powodzeniu projektu. - Nasi klienci odbudowali swoje umiejętności komunikacyjne, umiejętność zarządzania własnym czasem, pracy w zespole oraz odpowiedzialności za powierzone zadania. Odnotowano także wzrost aspiracji życiowych uczestników, a w szczególności przekonanie o konieczności zaspokajania potrzeb przede wszystkim we własnym zakresie - przekonywała Grażyna Sikorska.



Twardymi rezultatami projektu jest zatrudnienie 11 uczestników projektu z 37, które go ukończyły, w tym 8 osób otrzymało zatrudnienie socjalne w Centrum Integracji Społecznej STOPIL, jedna została skierowana na staż, a dwie znalazły zatrudnienie na otwartym rynku pracy. 30 osób skompletowało dokumentację medyczną do ubiegania się o orzeczenie o niepełnosprawności. 22 osoby już takie orzeczenie uzyskały.

- U uczestników projektu wzrosła wiara we własne siły i możliwości. To najważniejsze - podsumował Józef Markiewicz.

PRZYSZŁO

Teresa Połomska, zastępca dyrektora SUP nie kryła uznania dla wszystkich zaangażowanych w realizację "Pomocnej Dłoni". - Te efekty to zasługa specjalistów, ale przede wszystkim zaangażowania uczestników - podkreśliła Teresa Połomska. - Projekt się kończy, ale nie kończy nasza



- W kolejnym projekcie planowany jest udział trenera zatrudnienia wspieranego - zapowiada Józef Markiewicz

współpraca. Chcemy zorganizować spotkanie i porozmawiać na temat dalszej ścieżki aktywizacji zawodowej uczestników projektu. Byłoby to dobre, aby stworzyć program dla osób długotrwale bezrobotnych z problemami zdrowotnymi w ramach limitu środków Funduszu Pracy - rozważa Teresa Połomska.

Podopieczni projektu nadal będą objęci pomocą socjalną i usługami rynku pracy. - W kolejnym projekcie planowany jest udział trenera zatrudnienia wspieranego, który ma doprowadzić swoich podopiecznych do zatrudnienia - zapowiedział Józef Markiewicz.

Miłym uzupełnieniem spotkania było wręczenie uczestnikom projektu mikołajkowych prezentów. ■



Kwalifikacje i język

Rozmowa z Jarosławem Gli SKIM, po rednikiem pracyw SUP

SRP: - Co to wła ciwie jest EURES?
Jarosław Gli ski: - Najpro cie rzecz ujmuj c EURES jest to sie współpracy publicznych stu b zatrudnienia wszystkich pa stw Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Sie współpracuje w zakresie wymiany ofert pracy oraz wymiany informacji na temat sytuacji na rynkach pracy krajach, warunków ycia w danym pa stwie, warunków zatrudnienia itp.



Spotkanie w rodowiskowym Domu Samopomocy w Nowym S czu. Od prawej: Anna Dziadowicz (dyr. DS), Jarosław Gli ski, Agnieszka Brdej

- W jaki sposób my uczestniczymy w tym przedsi wzi ciu?
- W pierwszej kolejno ci przyjmujemy oferty pracy z zagranicy, od pracodawców zagranicznych. Te oferty pracy s odpowiednio sprawdzone, zweryfikowane, a nast pnie udost pnione wszystkim zainteresowanym. W razie konieczno ci pomagamy równie w rekrutacji pracowników. Poza tym przyjmujemy oferty pracy od polskich pracodawców, równie je sprawdzamy i weryfikujemy i przekazujemy do tych pa stw, w których ewentualnie polscy pracodawcy chcieliby poszukiwa pracowników. Wymieniamy si tak e informacjami na temat warunków ycia, warunków pracy, mo liwo ci zamieszkania i zakwaterowania, uznawalno ci dyplomów i kwalifikacji. Wymieniamy tak e informacje na temat rynków pracy, zapotrzebowania na dane zawody i tym podobne.
- Jakie jest zainteresowanie EURES?
- Trudno jednoznacznie powiedzie , bo nie jest to w aden sposób mierzalne. Uza lenie jest to równie od

sezonowo ci. Wi ksze zainteresowanie wyst puje w okresach zimowych, kiedy nie ma pracy na miejscu, ale ten deficyt obowi zuje wła ciwie w całej Europie. W sytuacji kiedy mniej jest ofert w Polsce, to równie mniej jest ich w całej Europie. Jest to równie cz sto zainteresowanie bardziej pod k tem ciekawo ci: co by było, gdybym wyjechał, dok d mógłbym wyjecha , czy opłaca si wyjecha . Konkretna decyzja na zasadzie jestem zdeterminowany, mam ju spakowane walizki, nie zdarza si zbyt cz sto.

- O jakie kierunki wyjazdu pytaj Klienci i z jakich kierunków płynie oferta zatrudnienia?
- Klienci najbardziej zainteresowani s prac w Wielkiej Brytanii lub Irlandii, w Niemczech, Holandii i Włoszech. To s najbardziej popularne kierunki z uwagi na to, e du o Polaków tam wyje d a, zawsze kto ma jakie kontakty, rodzin lub sam tam był. Nie pokrywa si to jednak z ofertami pracy. Wielka Brytania jeszcze dwa, trzy lata temu miała w sieci EURES bardzo wiele ofert pracy. Było tam du e zapotrzebowanie na pracowników, pracodawcy angielscy cenili sobie pracowników z Polski. Teraz widoczny jest tam wpływ kryzysu gospodarczego, który sprawił, e zapotrzebowanie na pracowników, nie tylko zreszt z Polski, ale z całej Unii Europejskiej jest ju mniejsze.

- A w innych krajach?
- Zdecydowanie lepiej sytuacja wygl da w Niemczech, stamt d ci gle jest du o ofert pracy. Szczególnie dotyczy to bran y technicznej. Spawacze, luszarze, operatorzy frezarek, tokarze, elektrycy - nie ma miesi ca, eby w tych zawodach nie pojawiły si oferty pracy.
- A opiekunki osób starszych?
- Opiekunki pojawiaj si , jednak ju nie tak cz sto jak zawody techniczne. Warto podkre li , e w ka dym wypadku wymagana jest znajomo j zyka niemieckiego. To blokuje naszych pracowników, którzy maj odpowiednie kwalifikacje, nawet pod k tem technicznym, ale nieznamo j zyka nie pozwala skorzysta z oferty.

- Co jeszcze blokuje wyjazdy?
- Konieczno posiadania udokumentowanych uprawnie i umiej tno ci oraz udokumentowanego do wiadczenia w pracy na danym stanowisku. Polacy cz sto wyje d aj za granic i podejmuj niekoniecznie legalne prace. W wielu przypadkach nie s zainteresowani tym, eby po zako czeniu pracy otrzyma wiadectwo pracy czy referencje od pracodawcy, które mog si przyda przy szukaniu innego zatrudnienia. W ofercie EURES pracodawcy musz bardzo konkretnie okre li swoje wymagania i chc , eby te wymagania były przez kandydatów do pracy spełnione.

- Czy praca za granic mo e by lekarstwem na nasz kryzys?
- To nie jest dobre przekonanie. Lekarstwo na kryzys powinni my znale my sami. Powinny to by nasze własne rozwi zania w sferze gospodarczej, stworzone takie warunki, eby zwłaszcza młodzi ludzie nie musieli wyje d a do pracy za granic . Powinny my specjalistów utrzymywa na naszym rynku, eby to przede wszystkim nasza gospodarka si rozwijała, a nie gospodarki innych pa stw kosztem naszych pracowników i trudu wło onego w ich wyszkolenie.

- Ale je li kto chce?
- Je li kto chce, to mo liwo ci s . Je li kto chce zmiany w swoim yciu, chce spróbowa nowych wyzwa - jest taki instrument jak EURES, który na pewno pomo e znale prac za granic . Pomo e tak e w całej otoczcze towarzyszej podj ciu pracy w innym kraju - uregulowaniu formalno ci pobytowych, pomocy w znalezieniu mieszkania, informacji na temat cen, kosztów utrzymania szczególnie w pierwszych tygodniach pobytu za granic , zanim otrzyma si pierwsz wypłat i tak dalej. Jedn z najwa niejszych zasad, jak kieruje si EURES jet to, e nie wyje d a si w ciemno, a odpowiednio przygotowanym.

- Dzi kuj za rozmow . ■



Licz si umiej tno ci

Rozmowa ze Sławomirem GAŁDĄ, po rednikiem pracy w SUP

SRP: - Pan Pan trudn prac ...

Sławomir Gałda: - Mo e nie tyle trudn , ile wymagaj c . Wymagaj c wyszukiwania informacji na temat rynku pracy, zbierania wszelkiego rodzaju nawet szcz tkowych informacji na temat tego, co si dzieje u przedsi biorców - zarówno s deckich, jak i spoza Nowego S cza, którzy zamierzaj tutaj inwestowa . W gruncie rzeczy przyjemne jest spotkanie si z osobami, które prowadz działalno gospodarcz , informowanie ich o tym, co mo emy dla nich zrobi , w jaki sposób im pomóc, a z drugiej strony otrzymywanie informacji o ich potrzebach kadrowych oraz o tym, co zamierzaj w naszym mie cie robi .

sz pomoc . Drug form kontaktu s wizyty podtrzymuj ce kontakt. Je li jestem u pracodawcy na wizycie to si umawiamy: przyjad do pana za rok, je li w mi dzyczasie nie b dzie z pana strony adnej potrzeby. No i dbam o to, eby taki kontakt utrzyma .

- Jakie s perspektywy rynku pracy w tym roku w Nowym S czu?

- Z jednej strony du o si mówi, e sytuacja gospodarcza b dzie ci ka, e przedsi biorcy mog si wstrzymywa z zatrudnieniem, ale z drugiej strony s firmy, które w Nowym S czu planuj ró nego rodzaju inwestycje. Te inwestycje mog pozytywnie wpłyn na

s przedsi biorcy którzy mówi , e je li uda im si wygra przetargi lub je li uda im si utrzyma zamówienia na takim poziomie jak teraz to b d musieli zwi kszy zatrudnienie, chocia by w postaci uruchomienia drugiej zmiany.

- Zmieniaj si tak e kierunki eksportu...

- Daje si zauwa y , zwłaszcza na ostatnich wizytach, e cz przedsi biorców zmienia rynki zbytu. S firmy produkcyjne, które do tej pory eksportowały głównie do Słowacji i Czech, a teraz szukaj innych klientów, zwłaszcza we Francji i Niemczech. Dlatego u nas coraz cz cie pojawiaj si oferty pracy dla osób, które znaj j zyk niemiecki lub francuski w stopniu pozwalaj cym na komunikatywny kontakt z klientem.

- Co jest najwi ksz barier w kontaktach pracodawców z osobami poszukuj cymi zatrudnienia? Wykształcenie niedostosowane do potrzeb rynku pracy?

- Prowadzone przez nas badania i osobiste spostrze enia wskazuj , e pracodawcy w coraz mniejszym stopniu zwracaj uwag na wykształcenie. Licz si przede wszystkim umiej tno ci, kwalifikacje do wykonywania okrelonej pracy. Nie jest wa ne, ile kto sko czył studiów podyplomowych, dodatkowych szkole , tylko jako tego ksztalcenia i indywidualna umiej tno ci wykonywania danej pracy. Niedopasowanie istnieje tak e pod k tem wymaga pracodawców, którzy stawiaj na niektórych stanowiskach pracy zbyt wygórowane wymagania. Mo e nie zdaj sobie sprawy, e gdyby nieco obni yli kryteria, łatwiej byłoby im dotrze do pracownika, jakiego szukaj . Z drugiej strony mamy osoby poszukuj ce pracy i posiadaj ce odpowiednie kwalifikacje, ale nie odpowiada im charakter pracy - na przykład praca w delegacji czy rodzaj zatrudnienia inny ni umowa o prac . Generalnie wi kszo bezrobotnych nie ma zbyt du ych oczekiwa finansowych i pracodawcy maj tego wiadomo . Teraz jest taki czas, e łatwo o pracownika, co wida po zło onych u nas ofertach pracy. ■

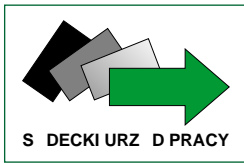


Targi Edukacyjne 2012

- Jak si organizuje takie kontakty?

- Istniej dwa sposoby nawi zywania kontaktu z pracodawcami. Jeden to pracodawcy nowi, którzy w ogóle nie współpracowali wcze niej z urz dem pracy. Id do takiego pracodawcy z informacjami ogólnymi, chyba e pracodawca za yczy sobie konkretno, na przykład ilu mamy zarejestrowanych bezrobotnych w danym zawodzie, na przykład spawaczy. Zazwyczaj wiadomo ci, jakich oczekuj , s natury ogólnej: jaki jest profil firmy, jakie s potrzeby kadrowe w ci gu roku, czy w ogóle ma takie potrzeby i czy jest zainteresowany kontaktem z nami i na-

lokalny rynek pracy. Niektóre firmy dopiero b d rozpoczyna ró nego rodzaju przedsi wzi cia, które zako cz si w przeci gu dwóch, trzech lat. Je eli chodzi o bran handlow , to mamy ju na horyzoncie galeri "Trzy Korony", która - mam nadziej - ju od kwietnia lub maja b dzie rekrutowa pracowników. Mamy Miasteczko Multimedialne. Mo e si okaza , e tam pojawi si jaka du a firma, która zgłosi si do nas z potrzebami kadrowymi. Mam umówione cztery, pi firm, które jak mo e si okaza b d potrzebowa jednorazowo ponad pi tna cie, dwadzie cia osób. To s dla nas ju wi ksze oferty. Oprócz tego



Do wiadczenie i pracowito

Ocena sytuacji ekonomicznej s deckich przedsi biorstw, plany kadrowe, oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy to niektóre z tematów "Badania opinii przedsi biorców współpracuj cych z S deckim Urz dem Pracy". Badanie (metod ankietow) odbywa si corocznie i stanowi zbiór opinii i ocen zwi zanych z zatrudnianiem pracowników. Badanie zawiera tak e ocen współpracy z SUP.

W ostatnim badaniu ankiet składow c si z 30 pyta wypełniło 123 przedsi biorców. Zdecydowanie najwi cej (39 proc.) stanowiły firmy jednoosobowe. Co czwarta z badanych firm to tzw. mikroprzedsi biorstwo, zatrudniaj ce nie wi cej ni 10 pracowników.

Najwi cej badanych firm (26,8 proc.) prowadziło usługi, co pi ta zajmowała si handlem, co dziesi ta budownictwem lub przetwórstwem przemysłowym. Połowa z badanych firm funkcjonowała ponad pi lat, co wskazuje na ich ugruntowan pozycj na rynku. 43 proc. badanych podmiotów otrzymało dotacj na podj cie działalno ci gospodarczej z SUP.

OCENA SYTUACJI EKONOMICZNEJ - SPOWOLNIENIE

- Spowolnienie gospodarcze miało spory wpływ na ocenę sytuacji ekonomicznej przedsi biorstw - konstatuj autorzy raportu. Z bada wynika jednak, e tylko 11 proc. ankietowanych okre liło sytuacj swojej firmy w 2012 roku jako gorsz w porównaniu z rokiem poprzednim. Co trzeci ankietowany odpowiedział, e sytuacja jego firmy polepszyła si , a najwi cej (prawie połowa) okre liła sytuacj swojej firmy jako stabiln .

Mimo niesprzyaj cych warunków przedsi biorcy s skłonni si rozwija . Ch rozszerzenia bie cej działalno ci deklaruje połowa badanych firm. Co trzecia wybiera wariant ostro no ciowy i porzeczanie na tej działalno ci, jak ju prowadzi.

PLANY ZATRUDNIENIOWE - STAGNACJA I OSTRO NO

Niestabilna sytuacja na rynku powoduje, e przedsi biorcy ostro niej ni rok temu deklaruj ch zatrudnienia nowych pracowników. Mimo to 36 proc. badanych potwierdziło ch poszerzenia swoich zasobów kadrowych. To zdecydowanie mniej ni w roku 2011, kiedy chcieli zatrudnia 43 proc. ankietowanych. Zamiaru zatrudnienia nie deklaruje co czwarta firma. A 38 proc. badanych jeszcze nie wie, co zrobi.

Stagnacja i ostro no widoczna jest równie w ocenie poziomu zatrudnienia w okresie 12 miesi cych badania. Liczba zatrudnionych zmniejszyła si (tylko?) u co dziesi tego przedsi biorcy, taka sama pozostała a u 58 proc. badanych. - Działania firm nie prowadz do oczekiwanego rozwoju i wzrostu zatrudnienia - podsumowuj autorzy raportu. Pocieszaj ce, e liczba firm, które zwalniały jest trzykrotnie mniejsza od tych, które zatrudniały.

Optymistyczna jest równie deklaracja, e trzy czwarte firm nie planuje adnych zwolnie . Przeciwnie zamiary ma tylko 3 proc. badanych.

Nie jest niespodziank , e najwi cej deklaracji zatrudnienia padło w bran ach najliczniej reprezentowanych w badaniu - handlu i usługach. Od dawna najbardziej poszukiwanym pracownikiem jest sprzedawca. Kłopot w tym, e tak e najcz ciej zwalnianym.

Generalnie rzecz bior c najwi ksz szans na zatrudnienie w Nowym S czu b d mie osoby z wykształceniem zawodowym i uprawnieniami zawodowymi.

WYMAGANIA PRACODAWCÓW

Co si liczy najbardziej w procesie rekrutacji? Co jest czynnikiem decyduj cym o zatrudnieniu? Badanie nie pozostawia złudze : najwa niejsze jest do wiadczenie oraz kwalifikacje i umiej tno ci zawodowe. T odpowied wybrało a dwie trzecie badanych. Mniejsze znaczenie maj wykształcenie, dyspozycyjno i kreatywno , na które wskazała mniej wi cej jedna trzecia ankietowanych. Najmniejsze znacznie maj umiej tno ci interpersonalne i bycie mobilnym. Pracodawcy w zdecydowanej wi kszo ci nie zwracaj tez uwagi na referencje, szkolenia, wiek i ple .

Najbardziej po dane cechy u potencjalnego pracownika to pracowito , uczciwo , zaangażowanie i lojalno . Na drugim biegunie jest pochodzenie romskie i kara pozbawienia wolno ci - tych kandydatów pracodawcy zatrudniliby najmniej ch tnie. Połowa jest otwarta na zatrudnienie osób niepełnosprawnych. To za mało.



Ankieterzy zapytali tak e, jakie grupy s szczególnie nara one na bezrobocie. Najwi cej badanych wskazało na osoby młode, bez do wiadczenia zawodowego i powy ej 50. roku ycia, co pokrywa si z opiniami specjalistów rynku pracy. Ciekawe, e za najmniej nara one na wykluczenie z rynku pracy zostali przez pracodawców uznani mieszka cy terenów wiejskich, osoby z wy szym wykształceniem i kobiety.

Najwi cej pracodawców deklaruje, e nowych pracowników, praktykantów i sta ystów chce pozyskiwa przez Urz d Pracy. Prasa, internet i sie własnych kontaktów cieszy si mniejszym zainteresowaniem. Najmniejszym - agencje zatrudnienia.

PODNIOSZENIE KWALIFIKACJI

Pracodawcy zdecydowanie podkre laj rol SUP w podnoszeniu kwalifikacji przez kandydatów do pracy. Ich zdaniem, w ofercie szkole organizowanych przez Urz d powinny si znale mi dzy innymi kursy obsługi kasy fiskalnej i sprzeda y, kursy zawodowe (spawania, prawa jazdy, lakiernictwa, stolarstwa itp.), komputerowe i ksi gowoci. Wi kszo ankietowanych aprobeuje organizowanie szkole pod k tem potrzeb okrelonej firmy i deklaruje ch zatrudnienia absolwentów takich szkole .

37 proc. pracodawców musiało organizowa szkolenia doksztalcaj ce nowo zatrudnionych pracowników. Niestety, tylko 6 proc. firm posiada fundusz szkoleniowy.

Ocena sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw, plany kadrowe, oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy to niektóre z tematów "Badania opinii przedsiębiorców współpracujących z S deckim Urzędem Pracy". Badanie (metod ankiety) odbywa się corocznie i stanowi zbiór opinii i ocen związanych z zatrudnianiem pracowników. Badanie zawiera także ocenę współpracy z SUP.

WSPÓŁPRACA Z SUP

Badanie zawiera również ocenę współpracy z SUP. W roku pomiędzy dwoma ostatnimi badaniami z przynajmniej jednej usługi SUP skorzystała ponad połowa (57 proc.) pracodawców. Największą popularnością cieszyło się po rednictwo pracy i organizacja staży, najmniej popularne były szkolenia i poradnictwo zawodowe. Możliwe to może wynikać ze struktur środków finansowych dostępnych w Urzędzie.

Ocena usług świadczonych przez SUP została podzielona na 6 odrębnych kategorii, z których najlepiej została oceniona dostępność informacji i promocja (77,5 proc. ocen pozytywnych i tylko 1,7 proc. negatywnych). Złoty ocenę otrzymały jako i profesjonalizm obsługi, terminowo i skuteczność działania. Najgorsze (co nie znaczy źle) ocenione zostało dostosowanie działań do potrzeb rynku pracy (58 proc. ocen pozytywnych i 6,7 proc. negatywnych).

PLANY WSPÓŁPRACY

Generalnie rzecz biorąc, pracodawcy wyrażają chęć dalszej współpracy z SUP. Ponad dwie trzecie z nich zadeklarowało chęć skorzystania z usług Urzędu w roku bieżącym. Brak chęci współpracy wyraziło zaledwie 7 proc. ankietowanych. Odsetek pracodawców zainteresowanych współpracą z SUP wzrósł w ciągu roku o 8 proc.

Forma współpracy, którą najbardziej zainteresowani pracodawcy, to organizacja staży zawodowych (21 proc.). Prawie tyle samo chce skorzystać z po rednictwa pracy i refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy. Najmniejszym zainteresowaniem cieszą się roboty publiczne, wsparcie dla bezrobotnych w wieku 50+ i przygotowanie zawodowe. W porównaniu z poprzednim badaniem nie ma tu większych zmian.

WNIOSKI

- Sytuacja ekonomiczna powoduje, że przedsiębiorcy nie planują rozszerzenia prowadzonej działalności i koncentrują się na przeczekaniu obecnej, trudnej sytuacji - stwierdzają autorzy raportu we wnioskach końcowych. Ma to przełożyć się na mniejsze zatrudnienie nowych pracowników. Na względy spokojnie jeśli chodzi o pracę mogą liczyć zatrudnieni w handlu i usługach. W edukacji, gastronomii i przetwórstwie jest zdecydowanie gorzej.

"Pogłoski o mierci urzędów pracy są mocno przesadzone" - tak mógłby powiedzieć Mark Twain o współpracy przedsiębiorców z tymi instytucjami. Pracodawcy nadal chcą korzystać z po rednictwa urzędów przy zatrudnianiu nowych pracowników i jest to dla nich najwłaściwsze źródło kadr.

Źródło: Badanie opinii przedsiębiorców współpracujących z S deckim Urzędem Pracy. Opr.: Dział Po rednictwa Pracy SUP, Nowy S cze 2012



SAMOZATRUDNIENIE UMIEJ TNO CI PRACA - zał oenia na rok 2013

W 2013 r. S decki Urząd Pracy kontynuuje realizację projektu systemowego pn. „Samozatrudnienie Umiej tno ci Praca”, współfinansowanego przez Europejski Fundusz Społeczny, w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013. Projekt przewiduje między innymi :

- uzyskania pomocy w poszukiwaniu pracy, w tym wsparcia ze strony po rednika pracy oraz doradcy zawodowego,
- nabycia praktycznych umiej tno ci do wykonywania pracy poprzez odbycie staży u pracodawcy,
- uzyskania wiedzy i umiej tno ci niezbędnych do uruchomienia i prowadzenia działalności gospodarczej poprzez organizację szkoleń z zakresu przedsiębiorczości,
- otrzymania jednorazowo środków finansowych na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.

Działaniami w ramach projektu objętych zostanie łącznie 247 osób (kobiet i mężczyzn) zamieszkałych na terenie miasta Nowego S cza, zarejestrowanych w SUP jako bezrobotne.

Kryteria pierwsze stwa do udziału w projekcie:

przynależność do jednej lub więcej kategorii osób bezrobotnych:

- bezrobotni powyżej 50 roku życia,
- bezrobotni niepełnosprawni,
- bezrobotni do 30 roku życia.

W drugiej kolejności:

- długotrwale bezrobotni,

W dalszej kolejności pozostałe osoby bezrobotne wymienione w art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia jako bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy, tj.:

- osoby po zakończeniu kontraktu socjalnego,
- kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka,
- osoby bez kwalifikacji zawodowych, bez do wiażenia zawodowego lub bez wykształcenia redniego,
- samotnie wychowujący co najmniej 1 dziecko do 18. roku życia,
- osoby które po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęły zatrudnienia,

- pozostali bezrobotni.

W przypadku kiedy liczba osób spełniających zasadnicze kryterium będzie większa niż liczba miejsc, o przystąpieniu do projektu decyduje przede wszystkim przynależność do jednej kategorii, a następnie kolejność zgłoszeń.

S decki Urząd Pracy zaprasza szczególnie osoby powyżej 50. roku życia, osoby niepełnosprawne, osoby do 30. roku życia oraz kobiety zainteresowane podjęciem działalności gospodarczej do udziału w projekcie.

Szczegółowe informacje dla osób zainteresowanych udziałem w projekcie udzielane są w Dziale Programów i Współpracy: pok. 307 tel. 18 442 91 10, w. 294

Liczba bezrobotnych w ewidencji SUP - stan w ko cu grudnia 2012 r.

zarejestrowani ogółem	- 4928
- w tym z prawem do zasiłku	- 773
- w szczególnej sytuacji	- 4319
rejestracje w miesi cu	- 523
wył czenia z ewidencji	- 395
- w tym podj cia pracy	- 191

ródło: SUP

Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu to nazwa programów finansowych wspieraj cych podstawowe usługi rynku pracy, realizowane przez SUP. Nale do nich mi dzy innymi prace interwencyjne, roboty publiczne, dotacje na podj cie działalno ci gospodarczej i sta e zawodowe.

S decki Urz d Pracy realizuje zadania w zakresie finansowania, monitorowania i rozliczania umów obejmuj cych aktywizacj zawodow bezrobotnych zawartych w okresie 2008 - XII.2012. W programach aktywizacji w ko cu grudnia 2012 r. brało udział 401 osób.

Liczba osób uczestnicz cych w programach - stan na 31 XII 2012

- sta e zawodowe	- 154
- dotacje na podj. dział.	- 152
- ref. wypos. stan. pracy	- 41
- prace interwencyjne	- 31
- roboty publ.	- 23
Razem	- 401

ródło: SUP

W grudniu 2012 ponownie wzrosła liczba zarejestrowanych bezrobotnych w ewidencji S deckiego Urz du Pracy według stanu na koniec grudnia znajduj si 4928 osoby bezrobotne, o 128 wi cej ni w ko cu listopada i o 443 wi cej ni przed rokiem.

Liczba zarejestrowanych bezrobotnych ro nie cyklicznie w ko cu roku, kiedy dobiegaj ko ca prace sezonowe. Wpływ na zwi kszenie liczby bezrobotnych ma tak e zako czenie programów aktywizacji zawodowej, organizowanych przez urz dy pracy. Wprawdzie w grudniu zarejestrowało si mniej osób ni w listopadzie (o 69), ale te mniej osób zostało wyrejestrowanych (o 65).

Najcz stszy powodem wykre lenia z ewidencji jest w naszym urz dzie podj cie zatrudnienia. Liczba podj pracy utrzymała si na podobnym poziomie jak w poprzednim miesi cu (195 w listopadzie, 191 w grudniu), ale to nie wystarczyło do poprawy sytuacji. Liczba podj pracy jest zbyt niska w stosunku do liczby bezrobotnych. Najwa niejszym powodem tego stanu rzeczy jest niska poda wolnych miejsc pracy na rynku - w grudniu pracodawcy zgłosili zaledwie 72 miejsca pracy i aktywizacji zawodowej - o 47 mniej ni w poprzednim miesi cu.

Na trudn sytuacj na rynku pracy nakłada si zako czenie programów aktywizacji. W grudniu najcz stszy powodem wykre lenia z ewidencji z tytułu podj cia zatrudnienia niesubsydiowanego było podj cie działalno ci gospodarczej przy wsparciu SUP (30). Na sta e, najpopularniejsz form wsparcia zostało z powodu wyczerpania si rodków skierowanych zaledwie 7 osób.

Sytuacja byłaby jeszcze gorsza, gdyby nie programy aktywizacji zawodowej. W programach realizowanych przez SUP (oprócz szkole) uczestniczyło 401 osób, najwi cej - 154 - odbywało sta .

Najliczniejsza grupa w ewidencji to w dalszym ci gu bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Grupa ta liczy 4319 osób i stanowi ju 87.6% wszystkich zarejestrowanych, a jej liczebno po raz kolejny wzrosła (w grudniu o 96 osób). Najliczniejsz grup s bezrobotni długotrwale. Liczba bezrobotnych w tej kategorii wzrosła w grudniu o 56 osób. Na drugim miejscu, niemal tak samo liczni, s bezrobotni bez wykształcenia redniego. Co pi ty zarejestrowany to osoba do 25. roku ycia.

Nieznacznie w stosunku do listopada wzrósł odsetek bezrobotnych z prawem do zasiłku i wyniósł 15,6%. ■





Kwiaty, anioły i pasja

Codziennie s deckiej bizneswoman, wła cicielki pracowni florystycznej nie jest tak kolorowa, jak jej kwiaty.

Gdyby nie przypadek, mo e byłaby dzi mened erem w jakiej korporacji, sfokusowan (co za słowo!) na zysku za wszelk cen . Wieczorami popijałaby drog whisky marz c o rodzinie, na któr w wy cigu szcurów nie ma czasu i o zwyczajnym yciu. I o tym, e pewnego dnia b dzie na swoim.

Taki scenariusz dla kogo , kto studiuje zarz dzanie zasobami ludzkimi w WSB - NLU w Nowym S czu jest jak najbardziej realistyczny, eby nie powiedzie prawdopodobny. Przypadek sprawił, e Anna Brdej wyjechała za ocean, do Ameryki, ziemi obiecanej wszystkim, którzy nie boj si ci kiej pracy. Anna pracy si nie bała i eby mie na nauk zatrudniła si w kwaciarni. I tak z przymusu ekonomicznego narodziła si pasja. Do kwiatów, wi zanek, bukietów, a tak e koronkowych aniołków i niepowtarzalnych choinek. - Widzi pan te choinki? Nie ma dwóch takich samych - zapewnia Anna.

POWRÓT

Nawet ziemi obiecanej trzeba kiedy po egna . Anna zdecydowała si na powrót w pełni wiadoma, e ojczyzna nie czeka na ni z otwartymi ramionami i nie oferuje zbyt wielu mo liwo ci. - Có , w Polsce jest jak jest. Mało szans na prac , zwłaszcza tak , jak by si chciało - wzdycha. Po powrocie nie wzdychała jednak zbyt długo i podj ła decyzj , e zamiast szuka u innych stworzy sobie miejsce pracy sama. I jeszcze komu . I tak narodziła si Anna - bizneswoman i nowa w Nowym S czu pracownia florystyczna. - Bardzo wspierał mnie m - wspomina. Firma postawiła na oryginalno i niepowtarzalno swoich wyrobów (a raczej dzieł sztuki). Ka dy bukiet przygotowywany jest pod indywidualne zamówienie i ma indywidualne cechy. I by mo e wła nie to zadecydowało o powodzeniu.

24/H

Jak wspomina pocz tki swojej firmy sprzed trzech lat? - We własnej firmie pracuje si 24 godziny na dob . Było i tak, e w niedziel dekorowałam ko ciół, w poniedziałek urodziłam córk , a w czwartek byłam ju z powrotem w pracy - Anna nie kryje dumy. Pracownia znana jest mi dzy innymi z wi zanek lubnych i wła nie nowo e cy stanowi najwierniejsz klientel . - Dla ka dej pary przygotowujemy co niepowtarzalnego, jedyne w swoim rodzaju -

zapewnia Anna. Poza lubami pracownia Anny przygotowuje kwiatow opraw wszelkiego rodzaju imprez i wydarze rodzinnych, dekoruje ko ciół, sale, lokale. S i zamówienia nietypowe. - Kto dzwoni o 23 i prosi o bukiet, bo chciałby przeprosi on . I jak tu odmówi ? - u miecha si Anna.

RZECZYWISTO

Codziennie s deckiej bizneswoman nie jest tak kolorowa, jak jej kwiaty. Rynek s decki jest trudny, ale firma Anny zdołała sobie ju znale na nim miejsce. Decyduje o tym kilka czynników. - Jeste my konkurencyjni cenowo, ale nie psujemy rynku - podkre la Anna. Anna i jej m bardzo dbaj , eby nietrwały towar zawsze był wie y i sami je d po niego do Krakowa. Du ym ułatwieniem jest fakt, e pracownia mie ci si na parterze rodzinnego domu na rogu Browarnej i Rokitnia czyków. Lokal był troch za du y, wi c Anna wpadła na pomysł i otworzyła usługi fryzjerskie. Dwie pieczenie przy jednym ogniu. - Własna firma wymaga ogromnych nakładów - nie pozostawia złudze Anna. Pewnym ułatwieniem był fakt, e Anna otrzymała z SUP dotacj na podj cie działalno ci gospodarczej. - Taka dotacja nie załatwia problemów finansowych, ale mobilizuje do działania, bo je li biznes nie przetrwa roku, dotacj trzeba zwróci - wyja nia Anna.

KONKURS

Przypadek zdarzył, e w ubiegłym roku z pracowni Anny Brdej pochodziły kwiaty dla laureatów konkursu "Mój sposób na biznes". W tym roku Anna ju nie przygotowywała wi zanek, jedn otrzymała sama jako laureatka III nagrody. Jury spodobała si praca Anny, w której opisała swój sposób na własn firm . - Dla mnie najwa niejsza jest odpowiedzialno za ludzi - zapewnia Anna. - Kto pracuje cały miesi c i czeka na wypłat . I ja musz zadba , eby j dostał. eby nie wiem co.

Na udział w konkursie zdecydowała si nie bez oporów. - Bałam si , e taka skromna firma jak moja nie ma tam czego szuka . Ale si udało - u miecha si . U miechaj si tak e m ("bardzo mnie wspiera") i dwie córki, aktualnie chore ("przywlokły co z przedszkola"). I pi pracownic, które dzi ki Annie nie tkwi ju w rejestrach bezrobotnych.

Ziemia obiecana mo e by w Nowym S czu. Trzeba tylko pracowa 24/h i mie kogo , kto wspiera. Tylko tyle. ■

Znaczki i w drowanie

Rozmowa z Robertem Franczykiem, pracownikiem SUP

-Od kiedy zbierasz znaczki?

- Od podstawówki. Le ałem chory i mama kupiła mi znaczki na pocieszenie. No i poszło. Potem była wizyta papieska. W gazecie były okoliczno ciowe pytania i zapisy na przedpłaty. Kupiłem profesjonalne arkusze filatelistyczne i zacząłem kolekcjonować znaczki.

- Co takiego jest w znaczkach, e ci to wci gn ło?

- Przede wszystkim historia. Przygotowuję znaczki na wystawy i robię opisy znaczków poznaje się historię. To na przykład jest tematyka papieska,

tak zwane papalia. Przy okazji dowiaduję się o papieżu i jego wizycie. Tak samo temat – góry. Nie wystarczy położyć znaczek, trzeba wiedzieć co on przedstawia, dlatego akurat pasuje do tej kolekcji.

- Rozumiem, e specjalizujesz się w górach i w papaliach. Czy bierzesz udział w wystawach?

- Jedną nawet sam zorganizowałem na otwarcie szkoły im. Jana Pawła II w Łososinie Dolnej. Była okazja, miałem ku temu walory filatelistyczne, więc to zrobiłem. Jestem sympatykiem koła filatelistycznego, a nie członkiem, robię to wszystko raczej dla siebie.

- Te góry na znaczkach biorę się stąd, e chodzisz po górach?

- Zdecydowanie. Przede wszystkim po naszych, ale też po słowackich Tatrach, po Wielkiej i Małej Fatrze. Jak się tylko udaje, to idę z rodziną, dwóch synów ze mną od kilku lat już w drużynie. A zacząłem się od samodzielnych w drówek. Jeśli chcę się zupełnie odprężyć, to idę sam.

- A jest się po czym odprężyć, bo właśnie nie skończyłeś studia.

- Tak, to były studia uzupełniające na kierunku „zarządzanie zasobami ludzkimi” na WSB – NLU w Nowym Sączu. Zresztą studiowałem razem z kilkoma osobami z naszego urzędu. W okresie studiów było mało czasu na góry, weekendy były zajęte na zjazdy, poza tym od czasu do czasu trzeba się było pouczyć. Ale teraz zaczynam w drowanie od nowa. ■



Jedno pytanie do... Marty Chomyn, kierowniczki Działu Organizacyjnego SUP:

- Jaki jest poziom wykształcenia pracowników SUP?

- Wykształcenie wyższe posiada 81% osób zatrudnionych w SUP. W tym 68% ma tytuł magistra, a 39% ukończyło studia podyplomowe. Wszyscy pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kluczowych posiadają wykształcenie wyższe. Kierunki studiów wyższych ukończone przez pracowników to przede wszystkim ekonomia i administracja, a także

psychologia, socjologia, prawo, pedagogika i filozofia. Kierunki studiów podyplomowych to doradztwo zawodowe, zarządzanie zasobami ludzkimi, rachunkowość i finanse, a także zamówienia publiczne, ekonomia społeczna, zarządzanie projektami i zarządzanie firmami. 20 pracowników zostało uhonorowanych Medałami za Długoletni Służbę. W tym roku wyróżnienie otrzymały kolejne cztery osoby.

Poza obowiązkami zawodowymi pracownicy SUP mają prywatne pasje. Kilka osób uprawia tenis. Popularna jest także piłka nożna, zwłaszcza wśród kolegów z Działu Pośrednictwa Pracy.

Kilka osób zajmuje się działalnością charytatywną. Jedna prowadzi rodzinny zastępczy dla dwojga dzieci. ■



Przed wszystkim kwalifikacje

Pracownik rekrutujcy chce wiedzieć, dlaczego wybrali my właśnie tę firmę, a nie inną. Pozostawanie bez pracy nie jest wystarczającą motywacją, aby zostać zatrudnionym.

Gdzie najlepiej poznać proces rekrutacyjny i wymagania dotyczące kandydatów na nowych pracowników? W zakładzie pracy, tam, gdzie rekrutacja się odbywa.

Dwana cioro osób bezrobotnych, zarejestrowanych w S deckim Urzędzie Pracy, miało możliwość skorzystać z porady grupowej podczas wizyty w s deckim zakładzie SGL Carbon Polska S.A. O metodach prowadzenia naboru, wymaganiach stawianych kandydatom do pracy popielnianych przez nich byładach opowiadała Elbieta Górowska – Dzień, specjalistka ds. personalnych i szkolenia w tej międzynarodowej firmie.



Uczestnicy spotkania przed SGL Carbon. Pierwsza z lewej Agnieszka Brdej, organizatorka spotkania.

Uczestnicy spotkania to osoby bezrobotne z Nowego Szcza. Mają nie więcej niż 30 lat i ukończone studia wyższe w różnych specjalnościach: jest absolwent politologii, ekolog, psycholog, absolwentka handlu zagranicznego. Wszyscy mają przygotowanie zawodowe, wikszego do wyadzenia zawodowego nie ma nikt.

Sceptycznie oceniają swoje szanse na zatrudnienie w Nowym Szczu. Nie chcą jednak wyjśćdalej w poszukiwaniu pracy, przede wszystkim ze względu na rodziny. Czy spotkanie pomoże im w efektywnym szukaniu pracy? Prowadząca spotkanie przedstawiła proces rekrutacyjny w swojej firmie, co może być cenną wskazówką w poszukiwaniu pracy także u innych pracodawców.

PRZED WSZYSTKIM KWALIFIKACJE

Pierwszym krokiem do ogłoszenia naboru w SGL Carbon Polska S.A. jest sporządzenie profilu kandydata i określenie wymagań. W przypadku międzynarodowych firm, takich jak SGL Carbon Group, wane są zwykle nie tylko kwalifikacje zawodowe, ale i dobra znajomość języka angielskiego. Kolejnym krokiem jest

publikacja ogłoszenia. Kandydat musi sobie odpowiedzieć na pytanie, czy spełnia oczekiwania pracodawcy i czy jest gotowy wykonywać pracę w danym zakładzie. Oznacza to, że firma zawsze (i dotyczy to nie tylko SGL Carbon Group) precyzyjnie określa wymagania dotyczące kwalifikacji zawodowych. Wysyłanie dokumentów aplikacyjnych na stanowiska, na które nie ma się odpowiednich kwalifikacji nie ma sensu. Co gorsza, może prowadzić do frustracji i zniechęcenia. Trzeba dokładnie czytać ogłoszenia o naborze i przede wszystkim jasno określić, na jakie stanowisko aplikujemy, bo kandydatom zdarza się o tym zapomnieć. Należy także koniecznie dodać klauzulę o zgodzie na przetwarzanie danych osobowych do celów rekrutacji.

W SGL Carbon Polska S.A. dokumenty aplikacyjne wysyła się na wskazany adres e-mailowy. – Wielu osobom wydaje się, że bardziej widzą szansę, jeżeli przyjdzie osobiście, a tak nie jest. W naszej firmie bardzo dbamy o etyczne zachowania w biznesie. Nasz kodeks etyczny kładzie duży nacisk na równe traktowanie nie tylko pracowników ale także kandydatów. Dlatego nie spotykamy się z adnym z kandydatów przed rozmową kwalifikacyjną, jeżeli przeczyta do niej dojdzie.

DOKUMENTY APLIKACYJNE

Wbrew obiegowym opiniom przygotowanie profesjonalnego Curriculum Vitae wcale nie jest sprawą banalną. – Proszę pisać tylko prawdę, osoba prowadząca rekrutację jest w stanie bardzo szybko wychwycić przekłamania – zaleca prowadząca. – W naszej firmie jedną z najważniejszych kompetencji jest budowanie zaufania. Jak można zbudować zaufanie z kimś, kto mija się z prawdą już na etapie aplikowania?

Do CV często dodawane jest zdjęcie. Powinno to być zdjęcie z dowodu osobistego czy z dyplomu. Nie ma sensu załączać zdjęć z plaży czy z imprezy.

Innym błędem, który może zmniejszyć szansę na zatrudnienie, jest nadmierne koloryzowanie w liście motywacyjnym. I tu niezgodność z prawdą może łatwo wyjść na jaw na podstawie innych dokumentów. Nie warto także zlecać innym przygotowywania dokumentów aplikacyjnych w języku angielskim, jeżeli w tym języku są wymagane – nieznanymi językami wyjdzie na testach. Poziomą wiedzę zawodową także weryfikowany jest za pomocą testów, jednakowych dla wszystkich kandydatów spełniających wymagania zawarte w ogłoszeniu.

Kłopot sprawiają reguły określenia poziomu znajomości języka obcego. Najlepiej posługiwać się standaryzowanymi określeniami poziomu znajomości języka zawartymi w Europass – paszporcie językowym, gdy określenie „komunikatywny”, „redni” tak naprawdę niewiele mówi.

Osoba rekrutująca z pewnościzwróci uwagę na motywację do pracy. Pracownik rekrutujcy chce wiedzieć, dlaczego wybrali my właśnie tę firmę, a nie inną. Pozostawanie bez pracy nie jest wystarczającą motywacją, aby zostać zatrudnionym.

ROZMOWA KWALIFIKACYJNA

Kiedy poszukujemy pracy marzymy o tym, by zostać zakwalifikowanym do tego etapu rekrutacji. Rozmowa kwalifikacyjna jest jednak dużym wyzwaniem zarówno dla kandydata, jak i osoby rekrutującej. Zawsze weryfikowany jest poziom wykształcenia, posiadanie odpowiednich uprawnień i doświadczenie zawodowe. Bada się także tzw. kompetencje miękkie. W SGL Carbon Group stosowane są specyficzne narzędzia do badania kompetencji miękkich, pozyskiwanie pracowników odbywa się zawsze według takich samych procedur.

Rekruterzy mają przygotowaną listę pytań, które pozwalają ocenić przydatność kandydata na danym stanowisku.

Istotne jest właściwe przygotowanie się do rozmowy. Dobrze jest wcześniej przypomnieć sobie przykłady swoich zachowań w określonych sytuacjach. Jeśli oceniamy siebie jako osobę dobrze komunikującą się ze współpracownikami, rekruter może poprosić o podanie konkretnego przykładu. Nie wolno koloryzować, należy trzymać się faktów. Jeśli na przykład opisujemy swój udział w jakimś projekcie skoncentrujemy się na roli, jaką w nim odegraliśmy, a nie na opisie projektu. Trzeba zawsze rekomendować siebie, trzeba przekonywać, że spełnia się wymagania zawarte w ogłoszeniu na wysokim poziomie.

Osobną kwestią są oczekiwania kandydatów. Pozostawanie bez pracy to sytuacja bardzo trudna, ale jeśli aplikuje osoba nie spełniająca wymagań pracodawcy, to szansa na zatrudnienie jest prawie żadna. Nie jest tak, że jeśli ktoś ukończył na przykład zarządzanie, to może oczekiwać zatrudnienia na każdym niemal stanowisku, najwyżej są kwalifikacje, które są w jakimś stopniu zbliżone z wymaganiami danego stanowiska.

A z jakim nastawieniem przyjść na rozmowę? Koniecznie z pozytywnym. I nie zapominać o przygotowaniu się do rozmowy.

PROSTE BŁĘDY

Na tym etapie rekrutacji tak się zdarzają błędy. Jednym z nich jest niepunktualność. Kiedy jesteście umówieni na konkretną godzinę, zawsze warto przyjść 5 minut wcześniej, a nie na ostatnią chwilę. Jeśli się spóźnimy, warto zadzwonić i przeprosić za spóźnienie, na przykład z powodu utknięcia w korku.

Ważną kwestią jest także odpowiedni, stonowany ubiór i w ogóle dbanie o swój image. Nie wolno przyjść na rozmowę w swetrze wyciągniętym za kolana – staranny ubiór to także kwestia okazywania szacunku drugiej osobie. Nie bez znaczenia jest kultura osobista, kindersztuba to nie jest tylko slogan z poprzedniej epoki.

TO, CO WAM NIE

Podczas spotkania padały pytania o doświadczenie zawodowe jako czynnik decydujący o znalezieniu pracy. W przypadku firmy SGL Carbon Polska S.A. wymóg minimum 3-letniego doświadczenia w pracy na podobnym stanowisku stawiany jest tylko wtedy, gdy jest to niezbędne. – Mamy wiadomość, że osoba tu po studiach nie będzie miała 10-letniego stażu w pracy – twierdzi pani Elbieta i dodaje, że w procesie rekrutacji ważną rolę gra de-



doświadczenie: praca na umowę zlecenie, o dzieło czy wolontariat. – Trzeba być aktywnym. Teraz jest tyle możliwości udziału w różnych akcjach, możliwości poznawania innych ludzi. Może się okazać, że ktoś wie o wolnym miejscu pracy. Ktoś, kto się zatrzymuje na określonym etapie, ten tak naprawdę się cofa.

Uzupełnienia wymaga zwłaszcza znajomość języków obcych. Wiedza wyniesiona z lektoratów językowych na studiach często okazuje się niewystarczającą w zetknięciu z wymaganiami współczesnych, ponadnarodowych firm.

Współczesne firmy często organizują szkolenia dla swoich pracowników, podnoszą ich kwalifikacje. Tak jest i w SGL Carbon Polska S.A. – możliwość awansu, nie tylko pionowego, ale i poziomego, na inne stanowisko, często wymaga dokwalifikowania.

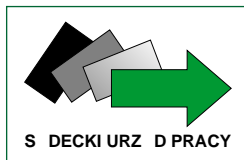
Spotkanie uświadomiło uczestnikom, że na współczesnym rynku pracy firmy nie szukają ludzi do wszystkiego, tylko o bardzo określonej specjalizacji. – Jesteśmy teraz bardziej zmotywowani do szukania pracy, bo wiemy, czego się spodziewa – twierdzili po spotkaniu uczestnicy.

Współczesna ekonomia eliminuje z rynku pracy kandydatów przypadkowych, nieprzygotowanych merytorycznie i mentalnie do sprośnięcia wymaganiom pracodawców – to najkrótsze podsumowanie tego pouczającego spotkania. Warto to zapamiętać.

METODA EDUKACYJNA

Spotkanie było częścią zająć prowadzonych tzw. metod edukacyjnych, stosowanych przez doradców zawodowych Sdeckiego Urzędu Pracy. Metoda edukacyjna, najogólniej mówiąc, opiera się na doświadczeniu. Uczestnicy stawiani są w sytuacjach, które zmuszają ich do przejęcia i refleksji nad sposobami budowania własnej kariery. Uczestnik zająć jest aktywnym podmiotem tego procesu, a doradca zawodowy „osobą towarzyszącą”, która pomaga w optymalnym wyborze kariery zawodowej.

Poradę grupową w SGL Carbon Polska S.A. przygotowała Agnieszka Brdej, doradczyni zawodowa i Sławomir Gałda, po redaktor pracy z SUP. ■



Rejestracja elektroniczna

1 1 grudnia ubiegłego roku zostało opublikowane rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej zmieniające zasady rejestracji osób bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia. Najważniejszą zmianą polega na możliwości rejestracji za pośrednictwem specjalnego formularza umieszczonego na stronie internetowej ministra pracy, w Biuletynie Informacji Publicznej ministerstwa pracy lub za pośrednictwem elektronicznej platformy usług administracji publicznej. Osoba, która chce dokonać takiej rejestracji będzie mogła to uczynić na dwa sposoby.

Osoba ubiegająca się o rejestrację za pomocą formularza elektronicznego musi podać między innymi: imię i nazwisko, datę i miejsce urodzenia, stan cywilny, imiona rodziców i numer PESEL. Wymagane jest także oświadczenie, że nie jestemy zarejestrowani w innym powiatowym urzędzie pracy i inne, pozwalające na uzyskanie statusu bezrobotnego. W formularzu wymagane są także informacje o wykształceniu, ukończonych szkołach, wyuczonych i wykonywanych zawodach, a także zawód, w którym chcielibyśmy pracować i mamy ku temu odpowiednie kwalifikacje i kompetencje.

Formularz rejestracji wymaga także podania poziomu znajomości języków obcych, posiadanych uprawnień zawodowych oraz okresów zatrudnienia z podaniem nazwy pracodawcy. Jeśli dotyczy, podaje się rodzaj i stopień niepełnosprawności oraz inne dane niezbędne do rejestracji. Do wniosku dołącza się zeskanowane dokumenty:

- dowód osobisty albo inny dokument tożsamości;
- odpowiednio: świadectwa ukończenia szkoły, dyplomy lub inne dokumenty potwierdzające kwalifikacje lub oświadczenia o ukończeniu szkolenia;
- świadectwa pracy i inne dokumenty niezbędne do ustalenia uprawnień przysługujących osobie bezrobotnej.

Osoba ubiegająca się o rejestrację opatruje wniosek:

- bezpiecznym podpisem elektronicznym weryfikowanym za pomocą ważnego kwalifikowanego certyfikatu, albo
- podpisem potwierdzonym profilem zaufanym elektronicznej platformy usług administracji publicznej, albo
- podpisem osobistym weryfikowanym za pomocą ważnego certyfikatu podpisu osobistego.

Osobie ubiegającej się o rejestrację jest zakładana (w postaci elektronicznej) karta rejestracyjna bezrobotnego lub poszukującego pracy. Elektroniczna postać rejestru bezrobotnych nie wyklucza utrwalania wybranych danych i dokumentów w postaci papierowej - w szczególności dotyczy to własnoręcznie podpisanego oświadczenia.

Elektroniczna rejestracja będzie możliwa za pół roku. Ten czas potrzebny jest urzędowi pracy na przygotowanie się do nowego typu rejestracji pod względem organizacyjnym.

JEŚLI NIE MASZ PODPISU ELEKTRONICZNEGO

Nie wszyscy dysponują podpisami elektronicznymi, ale dla nich też istnieje możliwość uproszczenia procedury rejestracyjnej. Za pośrednictwem formularza elektronicznego, o którym mowa powyżej, osoba może przesłać swoje dane do właściwego urzędu pracy, a ten w terminie nie dłuższym niż siedem dni

robotycznych wyznaczy termin stawienia się w urządzie. Opisana procedura pozwoli nie tylko na skrócenie czasu rejestracji i wyeliminuje ewentualne oczekiwanie w kolejkach. Należy jednak pamiętać, że samo wypełnienie formularza na stronie internetowej nie oznacza automatycznie rejestracji. Klient musi przedłożyć do urzędu w wyznaczonym terminie dokumenty poświadczające prawdziwość danych zawartych w formularzu. W przeciwnym wypadku osoba nie zostanie zarejestrowana a dane usunięte z systemu informatycznego.

JUŻ TERAZ

Na stronie internetowej SUP (www.sup.nowysacz.pl) znajduje się formularz elektroniczny, za pomocą którego można przekazać do celów rejestracji wymagane dane i oświadczenia. Po przekazaniu danych system pozwoli rejestrować się osobie na wybrany termin stawienia się w urządzie w celu dostarczenia wszystkich wymaganych do rejestracji dokumentów i dokonania rejestracji. Dostęp do formularza jest bardzo prosty: wystarczy kliknąć w napis "rejestracja elektroniczna" na białym pasku na górze strony głównej lub w baner "elektroniczna rejestracja w SUP" w menu. W tej chwili rejestracja elektroniczna możliwa jest tylko przez osoby rejestrujące się po raz pierwszy i zamieszkałe w Nowym Sączu. Formularz w pierwszym kroku weryfikuje te dane, a następnie prosi o podanie takich danych jak numer PESEL oraz imię i nazwisko (czyli dane jest nieobowiązkowe, obowiązkowe są zaznaczone czerwonym gwiazdką).

Kolejne pola to numer dokumentu którym się legitymujemy oraz imię ojca i matki i stan cywilny. Następnie pole zawiera oświadczenia, między innymi o gotowości do podjęcia pracy, ewentualnym posiadaniu prawa do renty lub emerytury, posiadaniu stopnia niepełnosprawności itd. Jest także oświadczenie, że nie jestemy zarejestrowani w innym urzędzie pracy. Teraz trzeba wypełnić pole z danymi adresowymi (nieobowiązkowe, ale bardzo przydatne, jest dodanie numeru telefonu).

Kolejne pola pozwalają zapisać dane o naszym wykształceniu, poziomie znajomości języków obcych i zawodzie. Po wypełnieniu wszystkim polem można wybrać godzinę wizyty w Sączu. Program potwierdzi przesłanie danych i zaprosi na wybraną godzinę do konkretnego pokoju w SUP.

Uwaga! Za datę rejestracji uważa się datę wizyty w urządzie, w czasie której osoba potwierdzi poprawność wprowadzonych danych poprzez przedstawienie wymaganych dokumentów:

- kserokopii świadectw pracy wraz z oryginałami tych świadectw,
- kserokopii świadectw ukończenia szkół wraz z oryginalnymi świadectwami,
- w przypadku osób niepełnosprawnych aktualne oświadczenie o stopniu niepełnosprawności,
- inne dokumenty potwierdzające uprawnienia/umiejętności (np. dyplomy ukończenia kursów, prawo jazdy).

Skorzystanie z formularza elektronicznego pozwala na sprawne dokonanie rejestracji i ewentualne uniknięcie kolejki, zwłaszcza w pierwsze dni miesiąca, kiedy ubiegających się o rejestrację jest najwięcej. Oczywiście jest i nadal będzie możliwość dokonania rejestracji bezpośrednio w urzędzie pracy. Mamy jednak nadzieję, że elektroniczna rejestracja elektronicznych będzie z czasem rosnąć, co pozwoli na uproszczenie procedur rejestracyjnych i łatwiejszy dostęp do usług rynku pracy. ■



Projekt to wyzwanie

Rozmowa z Jolantą MICHALIK, koordynatorką projektów unijnych w SUP

SRP: - Zajmuje się Pani projektami unijnymi już ładny kawałek czasu...

Jolanta Michalik: - Moje doświadczenie z projektami to już blisko dziesięć lat. Pracuję jeszcze na innych stanowiskach pomagałam w projektach, wchodziłam w skład zespołów projektowych, a od około 5 lat moja praca to głównie przygotowywanie oraz realizacja projektów. Aktualnie mi dają innymi koordynuję realizację projektu "Nowy Szczęśliwy Człowiek - nowa firma".

- Od czego się zaczyna realizacja takiego projektu?

- Aby mógł powstać projekt to najpierw musi być jakiś problem. Trzeba ten problem dostrzec i zdefiniować. Potem jest pomysł, jakie działania można by podjąć, aby rozwiązać problem, albo przynajmniej go ograniczyć. Muszą być takie programy, które dysponują środkami na realizację tych działań.



Jolanta Michalik (siedzi z prawej) podczas pobytu w Niemczech w ramach projektu "Szczęśliwi Człowiek Bez Granic"

- Napisanie takiego projektu to rzecz dosyć skomplikowana...

- Tak, to spore wyzwanie natury technicznej. Projekty muszą się wpisywać w tak zwane wnioski aplikacyjne, w liczbę znaków, w określone punkty. Czasami pomysł trzeba dosyć mocno skrócić, aby się zmieścił we wniosku. Wymagana jest znajomość wielu dokumentów programowych, aby wniosek miał szansę powodzenia. Potem projekt składany jest na konkurs i poddawany ocenie, najpierw formalnej, potem merytorycznej.

- Jeśli dobrze liczyć, to Dział Projektów i Współpracy realizował lub realizuje 14 projektów. To się potrafi niepieniędzy...

- Tak, od 2004 roku zrealizowali my projekty za ponad 25 mln złotych.

- Czy któryś zapisał się Pani w pamięci szczególnie?

- Chyba ten pierwszy, "Da Szans" z programu PHARE. Nie mieliśmy wtedy jeszcze doświadczenia przy realizacji projektów unijnych. To był pierwszy autorski projekt realizowany przez nas samodzielnie, wcześniej byliśmy tylko partnerem innych instytucji.

- A projekt najtrudniejszy?

- Najtrudniejszy w realizacji był chyba projekt "Przeciw Wykluczeniu" z lat 2006 - 2008. Tam była trudna przede wszystkim rekrutacja.

- Jakie wsparcie otrzymują beneficjenci projektów?

- Najczęściej projekty, które realizujemy na rzecz osób bezrobotnych dotyczą środków pozyskiwanych na realizację stażów i wsparcia własnej działalności gospodarczej. Plus oczywiście usługi rynku pracy - poradnictwo pracy i bardzo istotne w projektach usługi poradnictwa zawodowego. Wąska jest także szkolenia. Możliwe jest teraz, od dwóch lat, szkolenie jest trochę mniej, ale wcześniej to była częsta forma wsparcia.

- Plany na nowy okres finansowania projektów unijnych - 2014 - 2020. Czy można już coś na ten temat powiedzieć?

- Nie ma jeszcze dokumentów programowych, które by określały, jakiego będzie to wsparcie. W zeszłym roku opiniowali my Programy Strategiczne Województwa Małopolskiego na lata następne, a do roku 2020. Wspólnie z innymi urzędami subregionu przedstawiali my własne pomysły.

- Czego one będą dotyczyć?

- Będzie dotyczyły przede wszystkim tych osób, które mają trudności na rynku pracy. Mylimy o projekcie dla osób młodych, do 35. roku życia z wykształceniem wyższym, którym lokalny rynek nie do końca pozwala się realizować. Jest pomysł na projekt dla kobiet, dla osób bez doświadczenia zawodowego, dla przedsiębiorców czy też dla osób podejmujących własną

działalność gospodarczą. Jest też zamiar nawrócić do projektu "Szczęśliwy Człowiek Pomocna Dłoń", wykorzystując doświadczenia tego projektu.



Dział Projektów i Współpracy SUP

- Czy wasz dział ma poczucie wagi no ci tego, co robi?

- Myślę, że tak. Pozyskiwanie dodatkowych środków finansowych stwarza wielu osobom szansę na aktywizację zawodową. Przy środkach wyliczone przez algorytm byłoby to niemożliwe.

- Ma Pani również pasję pozazawodową...

- Jestem członkiem Stowarzyszenia Inicjatyw Społecznych "Erazmus". To małe stowarzyszenie, które w większym stopniu opiera się na pracy społecznej swoich członków. Stowarzyszenie realizuje niewielkie projekty edukacyjne oraz prowadzi kampanie społeczne związane np. z promocją wolontariatu, prawami osób niepełnosprawnych, upowszechnianiem sportu itp. Pomagam mi dają innymi w przygotowaniu różnego rodzaju projektów związanych z działalnością stowarzyszenia. Blisko są mi także problemy osób niewidomych. Na zasadzie koleżeńskości współpracuję z fundacją "Bez Przeszkód" z Krakowa, założoną i prowadzoną przez osoby niewidome. Oni również podejmują działania związane z pozyskiwaniem wolontariuszy, którzy pomagają niewidomym w codziennym funkcjonowaniu. Wcześniej osoby takie uczestniczyły w szkoleniach. Fundacja koordynuje pracę wolontariuszy poprzez prowadzenie bazy wolontariuszy i kierowanie ich do osób, które zgłaszają potrzebę pomocy. ■



S deczanie bez granic

Kilkadziesi t osób bezrobotnych zarejestrowanych w S deckim Urz dzie Pracy wzi ło udział w spotkaniu informacyjnym po wi - conym projektowi "S deczanin bez granic - sta e zawodowe w Niemczech dla osób bezrobotnych" w ramach programu „Uczenie si przez całe ycie” Leonardo da Vinci PLM. Projekt adresowany jest do bezrobotnych, którzy nie posiadaj do wiadczenia zawodowego lub których kwalifikacje i umiej tno ci nie znajduj odbioru na obecnym rynku pracy.

Projekt przybli yła uczestnikom spotkania jego koordynatorka, Małgorzata Sopata. Adresatami projektu s głównie osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, rednim zawodowym oraz rednim ogólnokształc ym. 45 osób zakwalifikowanych do uczestnictwa w projekcie odb - dzie 9 - tygodniowe sta e zawodowe w miejscowo ciach Bad Freienwalde lub Eberswalde w Niemczech w nast - puj cych zawodach: kucharz, kelner, barman, opiekun osób starszych, opiekunka dzieci ca, mechanik samochodowy, elektromechanik, elektryk i murarz.

PRZYGOTOWANIE

Małgorzata Sopata zwróciła uwag , e osoby zakwalifikowane do uczestnictwa w projekcie otrzymaj przygotowanie w postaci:

- przygotowania j zykowego pozwalaj cego pozna słownictwo bran owe, posługiwanie si j zykiem niemieckim w codziennych sytuacjach. Przygotowanie trwa b dzie 60 godzin - 50 w Polsce i 10 w Niemczech.
- przygotowania pedagogicznego obejmuj cego m.in. nauk pisania CV wg europejskich standardów, poznanie metod walki ze stresem i adaptacji do nowych warunków, rozwijanie umiej tno ci autoprezentacji, swobodnych relacji interpersonalnych. Ten etap realizowany b dzie w Polsce pod kierunkiem doradcy zawodowego z SUP.
- przygotowania kulturowego, dzi ki któremu b dzie mo liwe poznanie dorobku kulturowego Niemiec, zwiedzanie miejsc atrakcyjnych kulturowo, poznanie okolicy, jej historii, mentalno ci i zwyczajów mieszka ców. Realizacja - w cało ci w Niemczech.

REKRUTACJA

Osoby ubiegaj ce si o udział w programie musz by zarejestrowane w SUP jako bezrobotne. Kryteria wyboru kandydatów to mi dzy innymi:

- wykształcenie - rednie ogólnokształc ce, rednie zawodowe lub zasadnicze zawodowe,
- wysoka motywacja do podnoszenia kwalifikacji,
- pozytywna opinia doradcy zawodowego,
- szczególna sytuacja na rynku pracy.

Poszczególne kryteria s punktowane na specjalnej karcie oceny kandydata. O zakwalifikowaniu na sta decyduje komisja zło ona mi dzy innymi z po rednika pracy i doradcy zawodowego. - W przypadku takiej samej liczby punktów decyduje kolejno zgłosze - wyja nia w tpliwo ci jednego z uczestników spotkania Małgorzata Sopata.

Rekrutacja ju si zacz ła i potrwa do 24 maja 2013 roku. Osoby zainteresowane udziałem w projekcie s zobowi zane wypełni formularz zgłoszeniowy, dost pny w biurze projektu SUP (pokój 306) oraz na stronie www.sup.nowysacz.pl/projekty_SUP.

REALIZACJA

Realizacja sta y planowana jest w trzech terminach pocz wszy od 24 lutego do 31 sierpnia 2013 roku. W tym czasie wyjad trzy 15 - osobowe grupy. Wszystkie koszty (podró , zakwaterowanie, wy ywienie, koszty przygotowania j zykowego i kulturowego, ubezpieczenie, kieszonkowe dla uczestników) pokrywane s ze rodków projektu. Rezygnacja z udziału w programie po podpisaniu umowy o odbyciu sta u oznacza konieczno zwrotu kosztów poniesionych przez organizatora. Wypłacane cotygodniowo kieszonkowe wynosi b dzie 35 euro, dodatkowo po powrocie uczestnicy otrzymaj jednorazowo 135 euro. Warunkiem wypłaty jest mi dzy innymi składanie cotygodniowych sprawozda zawieraj cych wykaz zada i umiej tno ci, uzyskanych w trakcie sta u. Na zako czenie uczestnicy składaj raport ko cowy.

Po zako czeniu programu uczestnicy otrzymaj dokumenty potwierdzaj ce odbycie sta u wraz z przygotowaniem. Uczestnicy otrzymaj tak e certyfikat Europass - Mobilno , ułatwiaj cy poszukiwanie pracy w Unii Europejskiej.

Rezultaty projekty zostan zebrane w ko cowym raporcie zbiorczym. Planowana jest tak e publikacja promuj ca projekt, zarówno w formie drukowanej jak i elektronicznej.

Wi cej informacji:

S decki Urz d Pracy w Nowym S czu
ul. W gierska 146, pokój 306
Tel. 18 442 91 10 wew. 334; 296
e-mail: msopata@sup.internetdsl.pl;
jskrzypiec@sup.internetdsl.pl



WARUNKI POBYTU I WYMAGANIA

Warunki pobytu w Niemczech przedstawiła uczestnikom spotkania Joanna Skrzypiec. Stałyby ci b d zakwaterowani w internacie w miejscowości Bad Freienwalde w pokojach z łazienkami. Organizator pobytu ze strony niemieckiej - Stowarzyszenie Kształcenia Zawodowego Eberswalde e. V. - zapewnia także możliwość skorzystania z aneksów kuchennych, pralni i suszarni, a także zapewnia dostęp do internetu i możliwość skorzystania z boisk i innych urządzeń sportowych. Wiskoszona stałyby odbędzie się w zakładach zlokalizowanych w tej samej miejscowości, odpada więc konieczność dojazdu.

Umowa o wykonywanie staży dokładnie określa obowiązki stażysty i zakres czynności w każdym tygodniu. - Trzeba pamiętać, że w Niemczech obowiązują trochę inne przepisy niż u nas. Przerwy na posiłki, w sumie 45 minut, trzeba odpracować - wyjaśnia Joanna Skrzypiec. SUP będzie sprawdzał prawidłowe wykonywanie umowy, w trakcie każdego z trzech turnusów odbędzie się jedna wizyta monitorująca.

Nieusprawiedliwiona nieobecność na każdym etapie traktowana jest jak rezygnacja ze staży i powoduje konieczność zwrotu kosztów. - A czy podjęcie pracy w czasie zajęć przygotowawczych jest okolicznością usprawiedliwioną? - chce wiedzieć jedna z uczestniczek. - Niestety, nie. Tak okolicznością jest tylko siła wyższa - wyjaśnia koordynatorki. - Decydujcie się na staż. Powinniśmy na czas jego trwania odłożyć plany zawodowe.

Wymagania dotyczące kandydatów na staż w poszczególnych zawodach przybliżyła Agnieszka Brdej,

doradczynie zawodowej w SUP. W różnych zawodach istotne mogą być odmienne kryteria, na przykład znajomość języka u kandydatów na staż w roli kelnerów i barmanów.

Kilka osób deklaruje chęć odbycia staży w zawodzie kucharza. - Tu bardzo ważny jest stan zdrowia - przypomina Agnieszka Brdej. Kandydaci do wyjazdu składają oświadczenia, że ich stan zdrowia pozwala na pracę w danym zawodzie.

Największym zainteresowaniem cieszą się stażyści w roli opiekunów osób starszych. - Tu także trzeba wykazać się dobrym stanem zdrowia i odpornością psychiczną - mówi Agnieszka Brdej. Kandydaci ze schorzeniami kręgosłupa są wykluczeni. - Wymagane są także takie cechy jak empatia, cierpliwość i zaangażowanie. Ważne jest przestrzeganie zasad etycznych, podopieczni są praktycznie w pełni zależni od swoich opiekunów - dodaje.

Niektóre osoby od razu decydują się na zgłoszenie do programu. Pierwszym etapem będzie spotkanie z doradcą zawodowym, który dokona oceny - między innymi - wykształcenia, motywacji, predyspozycji do wykonywania danego zawodu, umiejętności interpersonalnych i komunikacyjnych. Wiąca - powodzenia! ■

Wydawca: S. decki Urząd Pracy,
ul. W gierska 146, 33 - 300 Nowy Sącz
Koordynacja projektu: Wiesław Turek
Konsultacja merytoryczna: Stanisława Skwarło,
Teresa Połomska, Tomasz Szczepanek
Przygotowanie materiałów, skład i opracowanie graficzne:
Wiesław Turek
Współpraca (statystyka): Izabela Obrzut

Copyright OS. decki Urząd Pracy 2012 ISSN 2084-5006

Tydzień z Małopolskimi Urzędami Pracy 21-25 STYCZNIA



Sedecki Urząd Pracy w Nowym Sączu zaprasza na cykl przedsięwzięci w ramach Tygodnia z Małopolskimi Urzędami Pracy. Specjaliści z SUP wyją niemiędzy innymi:

- jak się zarejestrować za pomocą platformy elektronicznej,
- jak przetransferować zasiłek z zagranicy,
- jak pokierować swoją karierą,
- jakie zawody mają przyszłość,
- jak uzyskać odpowiednie kwalifikacje,
- jak poznać własne preferencje zawodowe,
- jakie wsparcie dla bezrobotnych i pracodawców oferuje SUP.

Ponadto będzie można uzyskać informacji na temat projektów realizowanych przez SUP i uzyskać pomoc w wypełnieniu formularzy i ankiet. Spotkania poprowadzą: specjalista ds. rejestracji, doradca zawodowy, specjalista ds. zawodowego i koordynatorzy projektów. Po każdym spotkaniu odbędzie się CZAT z zakresu tematyki spotkania.

Wszystkie spotkania odbędą się w siedzibie SUP przy ul. Węgierskiej 146. Szczegółowy harmonogram spotkań znajduje się na stronie www.sup.nowysacz.pl. Ponadto 22 stycznia o godz. 11.00 w radiu RDN Nowy Sącz odbędzie się audycja na żywo pod hasłem „*Co zrobi, aby nie stał się bezrobotnym*” z udziałem gościa z sedeckiego Urzędu Pracy. Pytania można zadawać:
- telefonicznie – nr audiotele 18 52 111 57
- e-mailem – nsacz@rdn.pl, sup@sup.internetdsl.pl

Więcej szczegółów na www.sup.nowysacz.pl
i www.pociagdokariery.pl. ZAPRASZAMY!