



*Dobre praktyki*  
*– doświadczenia urzędów pracy*  
*w pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi*

Zeszyt Metodyczny  
Pośrednika Pracy

MINISTERSTWO RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ  
DEPARTAMENT RYNKU PRACY

Ewa Gola • Przemysław Karczyński • Jadwiga Kozera  
Joanna Laskowska • Monika Oleksik • Jarosław Tomaszewski  
Otylia Tułacz-Kostrzycka • Tomasz Wróbel

**DOBRE PRAKTYKI**  
– doświadczenia urzędów pracy  
w pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi

Zeszyt Metodyczny Pośrednika Pracy

NR 9 (18)

Warszawa 2018

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej  
Departament Rynku Pracy  
ul. Nowogrodzka 1/3/5  
00-513 Warszawa

Zeszyt Metodyczny Pośrednika Pracy nr 9 (18)  
„Dobre praktyki – doświadczenia urzędów pracy  
w pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi”

**Redakcja:**

Monika Dąbrowska

**Projekt okładki:**

Kamex – Robert Grzelec

Copyright © by Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2018

ISBN: 978-83-64309-67-0

**Wydawca:**

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej  
Departament Rynku Pracy  
ul. Nowogrodzka 1/3/5  
00-513 Warszawa

**Łamanie i druk:**

ZWP MRPiPS. Zam 496/2018.



*Ta publikacja została zrealizowana przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej.  
Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autora i Komisja Europejska nie ponosi  
odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.*

## O autorach (wg rozdziałów)

### ***PUP w Gdyni***

#### **Joanna Laskowska**

Absolwentka Wydziału Nauk Społecznych Akademii Marynarki Wojennej w Gdyni oraz studiów podyplomowych na Politechnice Gdańskiej. Od czerwca 1991 r. zawodowo związana z Powiatowym Urzędem Pracy w Gdyni. Aktualnie zajmuje się koordynacją projektów współfinansowanych przez UE oraz finansowanych z krajowych środków publicznych. Aktywnie uczestniczy na każdym etapie ich realizacji – od inicjowania powstania projektu, przez planowanie oraz monitorowanie realizacji w zakresie postępu rzeczowego i finansowego.

#### **Monika Oleksik**

Doradca zawodowy, doradca klienta, obecnie pracuje na stanowisku specjalista ds. programów. Absolwentka Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi o kierunku doradztwo zawodowe i personalne oraz studiów podyplomowych z zakresu HR w Gdyni. Posiada wieloletnie doświadczenie zawodowe w obsłudze klienta indywidualnego w udzielaniu porad osobom bezrobotnym, w tym aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

### ***PUP w Legnicy***

#### **Otylia Tułacz-Kostrzycka**

Ukończyła Uniwersytet Wrocławski na Wydziale Nauk Społecznych. Swoje kwalifikacje zawodowe doskonaliła w ramach studiów podyplomowych w zakresie Rozwoju Zasobów Ludzkich oraz Psychologii Zarządzania, a także poprzez udział w licznych szkoleniach i warsztatach. Pracę w publicznych służbach zatrudnienia rozpoczęła w 2005 r. W chwili obecnej kieruje Centrum Aktywizacji Zawodowej w Powiatowym Urzędzie Pracy w Legnicy. Współpracuje z mediami w zakresie promocji usług świadczonych przez PUP.

### ***PUP w Nysie***

#### **Ewa Gola**

Kierownik Wydziału Poradnictwa Zawodowego w Powiatowym Urzędzie Pracy w Nysie. Zawodowo związana z publicznymi służbami zatrudnienia od 1998 r. Posiada wieloletnie doświadczenie w aktywizacji osób bezrobotnych, w tym jako specjalista ds. programów. Autorkai koordynatorka wielu projektów ukierunkowanych na wsparcie osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Absolwentka Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach.

**Tomasz Wróbel**

Kierownik Wydziału Pośrednictwa Pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy w Nysie. Od 13 lat związany zawodowo z Publicznymi Służbami Zatrudnienia. Autor wielu programów na rzecz aktywizacji osób bezrobotnych.

Absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Opolskiego.

***PUP w Tczewie*****Przemysław Karczyński**

Od 2005 r. pracuje w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tczewie, gdzie pełni funkcję doradcy klienta instytucjonalnego. Oprócz doradztwa z zakresu usług i instrumentów rynku pracy zajmuje się szeroko rozumianym marketingiem funkcjonowania urzędu. Prowadzi profil Powiatowego Urzędu Pracy w Tczewie na Facebooku, publikuje artykuły na stronie internetowej urzędu, współorganizuje i prowadzi wydarzenia, tj. Tczewskie Targi Pracy, konferencje dla pracodawców, warsztaty dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych, uczestniczy w innych spotkaniach poświęconych problematyce przedsiębiorczości. Absolwent Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu Gdańskiego.

***PUP we Włocławku*****Jarosław Tomaszewski**

Kierownik Centrum Aktywizacji Zawodowej w Powiatowym Urzędzie Pracy we Włocławku. W publicznych służbach zatrudnienia pracuje ponad 20 lat. Socjolog, doradca zawodowy, ekspert ekonomii społecznej. Ukończył studia podyplomowe wiedzy o UE i wykorzystania funduszy europejskich. Uczestniczył w wielu szkoleniach, między innymi dotyczących planowania i realizacji projektów oraz wdrażania standardów zarządzania. Współtworzył programy aktywizacji lokalnego rynku pracy oraz strategię współpracy instytucjonalnej.

***WUP w Krakowie*****Jadwiga Kozera**

W Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie pracuje od 2015 r. Koordynator projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego i programów regionalnych związanych z aktywizacją osób bezrobotnych. Aktualnie Koordynator Merytoryczny w projekcie „Małopolskie gwarancje na rzecz aktywności społeczno-zawodowej”.

## SPIS TREŚCI

<b>Wstęp</b> .....	7
<b>1 Długotrwałe bezrobocie to nie gdyński klimat</b> <i>Joanna Laskowska, Monika Oleksik – Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni</i> .....	9
<b>2 Szansa dla długotrwałe bezrobotnych</b> <i>Otylia Tułacz-Kostrzycka – Powiatowy Urząd Pracy w Legnicy</i> .....	19
<b>3 Aktywnie w przyszłość</b> <i>Ewa Gola, Tomasz Wróbel – Powiatowy Urząd Pracy w Nysie</i> .....	27
<b>4 Powiatowy Urząd Pracy w Tczewie – „...doradzamy, wspieramy, pomagamy...”</b> <i>Przemysław Karczyński – Powiatowy Urząd Pracy w Tczewie</i> .....	45
<b>5 Zasoby kulturowe jako spoiwo współpracy i aktywizacji</b> <i>Jarosław Tomaszewski – Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku</i> .....	61
<b>6 Dojrzały wolontariat wsparciem dla osób bezrobotnych</b> <i>Jadwiga Kozera – Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie</i> .....	73



## WSTĘP

Publikacja, którą oddajemy w Państwa ręce to kolejne, ósme wydawnictwo z serii Zeszyt Metodyczny Pośrednika Pracy, poświęcony popularyzacji tzw. *dobrych praktyk* urzędów pracy.

W tym Zeszycie zamieszczamy *dobre praktyki* jednego wojewódzkiego i pięciu powiatowych urzędów pracy, które zechciały zaprezentować swoje doświadczenia w zakresie realizacji zadań na rzecz osób długotrwale bezrobotnych. Mamy nadzieję, że w sytuacji gdy poziom stopy bezrobocia jest najniższy od wielu lat Czytelników zainteresują zawarte w publikacji informacje na temat tego w jaki sposób Urzędy mierzą się ze stawianymi przed nimi zadaniami związanymi z pracą z osobami długotrwale bezrobotnymi, jakie rozwiązania stosują i jak wykorzystują dostępne środki by ułatwić swoim klientom powrót na rynek pracy. Jesteśmy przekonani, że zaprezentowane rozwiązania i związane z tym doświadczenia, jak również zaangażowanie pracowników prezentowanych urzędów w realizację zadań staną się również inspiracją dla Państwa.

W tym miejscu chcemy wyrazić podziękowania dla wszystkich powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy, które zgłosiły swoje propozycje do tej edycji Zeszytu Metodycznego Pośrednika Pracy.

Życzymy Państwu przyjemnej lektury.

Departament Rynku Pracy



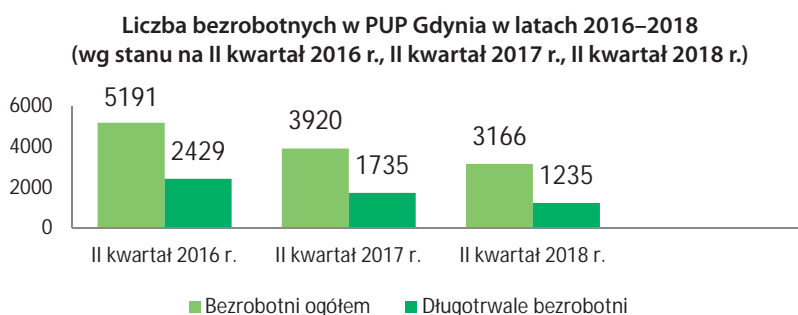


Joanna Laskowska, Monika Oleksik

## 1 Długotrwałe bezrobocie to nie gdyński klimat

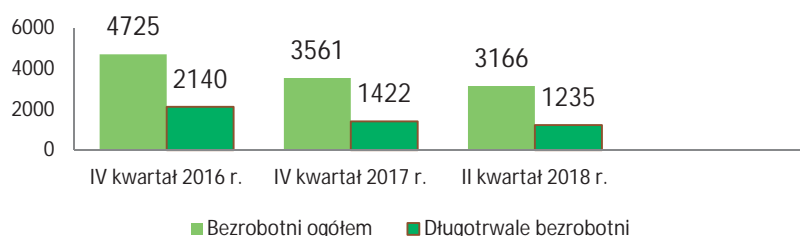
### ANALIZA OSÓB DŁUGOTRWALE BEZROBOTNYCH ZAREJESTROWANYCH W POWIATOWYM URZĘDZIE PRACY W GDYNI

W ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy długotrwałe bezrobotni ujmowani są, nie bez przyczyny, jako osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Ta, niekorzystna sytuacja nie wynika wyłącznie z faktu pozostawania bez pracy dłużej niż 12 miesięcy w okresie dwóch ostatnich lat, ale również na specyficznych, negatywnych procesach psychospołecznych, którym mogą podlegać te osoby. Długotrwały brak pracy, nieumiejętność samodzielnego zabezpieczenia podstawowych potrzeb, często doprowadzają do kłopotów finansowych i przymusowej zależności od innych. Taki stan rzeczy dla dorosłego, dotychczas samodzielnego człowieka staje się sytuacją nienaturalną i upokarzającą. Główne konsekwencje tych trudności to: utrata poczucia własnej wartości, narastający stan niepokoju o przyszłość, pogorszenie funkcjonowania rodziny, standardu życia, izolacja i degradacja społeczna, a nawet bieda.



Na koniec II kwartału 2018 r. w rejestrze Powiatowego Urzędu Pracy w Gdyni pozostawało 1235 osób długotrwałe bezrobotnych, tj. 39% ogółu zarejestrowanych. W porównaniu z II kwartałem 2017 r. liczba ta zmalała o 500 osób. Natomiast porównując dane na koniec II kwartału 2016 r. z II kwartałem 2018 r. długotrwałe bezrobotnych w PUP Gdynia zarejestrowanych było o 1194 osób mniej (51%).

**Liczba bezrobotnych w PUP Gdynia w latach 2016–2018  
(wg stanu na IV kwartał 2016 r., IV kwartał 2017 r., II kwartał 2018 r.)**



Porównując dane za IV kwartał 2016 r. (46% ogółu zarejestrowanych) i IV kwartał 2017 r. (40%) wyraźnie widać, liczba osób bezrobotnych sukcesywnie maleje. Jednak pomimo pozytywnej tendencji spadkowej odsetek długotrwale bezrobotnych w stosunku do ogółu zarejestrowanych nadal jest znaczący. Najbardziej niepokojący jest fakt, że ajliczniejszą grupę stanowią bezrobotni pozostający bez pracy powyżej 24 miesięcy.

Czas pozostawania bez pracy	IV kwartał 2016	IV kwartał 2017	II kwartał 2018
do 1 m-c	121	59	42
1–3 m-c	157	88	59
3–6 m-c	199	123	97
6–12 m-c	160	146	163
<b>12–24 m-c</b>	<b>668</b>	<b>487</b>	<b>423</b>
<b>pow. 24 m-c</b>	<b>836</b>	<b>519</b>	<b>451</b>
Razem:	2140	1422	1235

Osoby te wymagają szczególnego, kompleksowego, a tym samym kosztownego wsparcia, aby skutecznie przywrócić ich do pracy i utrzymać w zatrudnieniu.

Analizując sytuację długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych w PUP Gdyni, zaobserwowano, że najtrudniej przywrócić do aktywności zawodowej osoby, które: mają problemy zdrowotne, uzależnione są od wsparcia ośrodków pomocy społecznej, nie chcą pracować, w urzędzie zarejestrowane są tylko dla ubezpieczenia zdrowotnego lub przestały szukać pracy, ponieważ już nie wierzą, że ktoś je zatrudni.

Osoby te są przyzwyczajone do utrzymywania się z różnego typu świadczeń. Często pracują w tzw. „szarej strefie”. Posiadają bardzo wysoki stopień identyfikacji z rolą bezrobotnego, skutkiem czego zauważalny jest w nich silny opór związany z niechęcią do zmiany sytuacji, w której się znajdują. Wśród najdłużej pozostających bez zatrudnienia odnotowujemy wiele osób bez doświadczenia zawodowego. Jeżeli spojrzymy na to w podziale na grupy wiekowe, to wśród długotrwale bezrobotnych dominuje młodzież, absolwenci oraz osoby po 50. roku życia.

Osoby długotrwale bezrobotne to najtrudniejsza grupa klientów do zaktywizowania. Do wymienionych już przyczyn można dodać cały szereg innych, które obrazują skalę wyzwania, m.in. liczne napięcia psychiczne, postawa rezygnacji i alienacji społecznej, nieumiejętność planowania, poczucie bycia niepotrzebnym, bezradność, osłabienie koncentracji oraz pogorszenie zdrowia psychicznego. Oprócz tego osoby te napotykały na bariery związane z brakiem umiejętności autoprezentacji i poszukiwania pracy, nieaktualnymi kwalifikacjami zawodowymi, co nie koreluje z ich zbyt dużymi oczekiwaniami wobec przyszłej pracy. Często osoby oddalone od rynku pracy znajdują się w trudnej sytuacji rodzinnej, która nie pozwala im zmienić swojego nastawienia i poczucia wartości, nie potrafią również odnaleźć się na obecnym rynku pracy.

W związku z tym, szczególnie istotne jest wypracowanie efektywnych rozwiązań dla osób, które nierzadko przez całe lata pozostają bez zatrudnienia.

## WSPÓŁPRACA Z PARTNERAMI

Z uwagi na to, że problemy osób długotrwale bezrobotnych wykraczają poza ramy działalności PUP w Gdyni, w najtrudniejszych przypadkach współpracujemy z innymi podmiotami działającymi na terenie miasta, które realizują zadania w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej. Korzystając z pomocy psychologa, psychiatry i doradców zawodowych pracujących w innych podmiotach możemy skuteczniej oddziaływać na postawy osób oddalonych od rynku pracy.

W okresie ostatniego roku PUP w Gdyni organizował cykliczne spotkania osób długotrwale bezrobotnych z przedstawicielami naszych partnerów z Gdyni, którzy realizują zadania w ramach projektów współfinansowanych z EFS lub realizują swoje podstawowe działania statutowe.

Naszymi partnerami są:

- **Laboratorium Innowacji Społecznych w Gdyni**, które realizuje projekt partnerski pt. „System Aktywizacji Społeczno-Zawodowej w Gdyni”, liderem którego jest Miasto Gdynia, a partnerami Fundacja Gospodarcza oraz Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji i Towarzystwo Pomocy im. św. Brata Alberta Koło Gdańskie. Celem tego projektu jest zwiększenie zatrudnienia osób dotkniętych i zagrożonych ubóstwem oraz wykluczeniem społecznym poprzez organizowanie indywidualnych form wsparcia dla uczestników projektu. PUP w Gdyni w ramach współpracy organizuje raz w miesiącu grupowe, 18 osobowe spotkania dla osób długotrwale bezrobotnych – potencjalnych uczestników projektu. Na spotkaniach informujemy o możliwościach wsparcia, z których zainteresowani bezrobotni mogą skorzystać. Ponadto z koordynatorami projektu analizujemy sytuację osób, które zgłosiły się na te spotkania. Na

podstawie tych analiz pozyskujemy wiedzę na temat problemów tych osób w powrocie na rynek pracy, a w niektórych przypadkach otrzymujemy wskazówki co do postępowania i wpływu na zmianę ich negatywnego nastawienia do aktywizacji zawodowej. Dzięki naszej współpracy długotrwale bezrobotni objęci są kompleksową opieką i wsparciem polegającym na wspólnym z klientem zaplanowaniu i następnie realizowaniu zindywidualizowanej ścieżki wyjścia z bezrobocia i powrotu na rynek pracy. W zależności od potrzeb klienta może on skorzystać z praktyk w gdyńskich firmach, doradztwa zawodowego, wsparcia psychologicznego, warsztatów tematycznych z m.in. komunikacji interpersonalnej. Spotkać się z rehabilitantami, specjalistami ds. potrzeb osób niepełnosprawnych.

- **Fundacja Gospodarcza**, która realizuje projekt partnerski pt. „System wsparcia zatrudnienia dla Miasta Gdyni i obszaru ZIT”, którego liderem jest Miasto Gdynia. Celem projektu jest zwiększenie zatrudnienia osób pozostających bez pracy z Gdyni, Sopotu oraz powiatu puckiego i wejherowskiego, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy poprzez wdrażanie kompleksowych rozwiązań w zakresie aktywizacji zawodowej, w oparciu o pogłębioną analizę umiejętności, predyspozycji i problemów zawodowych danego uczestnika projektu. PUP w Gdyni organizuje cykliczne spotkania, zachęcając do udziału w nim. Projekt zapewnia kompleksowe wsparcie z wykorzystaniem aktywnych form umożliwiających powrót na rynek pracy, w tym wsparcie psychologiczno-doradcze, często niezbędne w skutecznej aktywizacji.

Ponadto zainicjowaliśmy współpracę z **Centrum Integracji Społecznej w Sopocie** w celu aktywizacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych. W PUP w Gdyni prowadzone są przez pracowników CIS warsztaty motywacyjne dla tych osób. Pośrednicy pracy Urzędu, którzy najlepiej znają swoich klientów, kierują ich na te spotkania. Odbywają



Zdjęcie ze spotkania osób długotrwale bezrobotnych z Partnerami w PUP w Gdyni.

się one 2 razy w miesiącu w 12 osobowych grupach. Warsztaty składają się z dwóch części: informacyjnej i warsztatowej. Część informacyjna dotyczy kursów kwalifikacyjnych (gdzie ich szukać, co dają i dlaczego warto zdobyć nowe kwalifikacje). Podczas części warsztatowej klienci rozwiązują testy na preferencje zawodowe, których wyniki zostają omówione na forum. Ponadto biorą udział w ćwiczeniach mających na celu poznanie własnych predyspozycji zawodowych. Uczestnicy warsztatów uczą

się jak poradzić sobie z trudnościami w znalezieniu pracy, jak rozwiązywać problemy w kontakcie z otoczeniem, zadbać o swój rozwój osobisty i zawodowy. Przede wszystkim mogą spotkać się z ludźmi, którzy okażą im zrozumienie i będą dla nich wsparciem. Warsztaty cieszą się dużym uznaniem wśród bezrobotnych, którzy wychodzą z nich zadowoleni z pogłębioną motywacją do działania. Zwykle następstwem opisanych spotkań jest udział Uczestników w zajęciach CIS.

W roku 2017 w CIS wzięło udział aż 115 osób, a dzięki zainicjowaniu warsztatów motywacyjnych dla osób długotrwałe bezrobotnych w PUP w Gdyni od początku 2018 r. liczba tych osób znacznie się zwiększyła i do września wyniosła 112 uczestników.



*Zdjęcia z warsztatów motywacyjnych osób długotrwałe bezrobotnych z CIS Sopot w PUP w Gdyni.*

## **PROGRAMY SPECJALNE PRZEZNACZONE, W SZCZEGÓLNOŚCI DLA OSÓB DŁUGOTRWAŁE BEZROBOTNYCH**

PUP w Gdyni realizował program specjalny pt. „**Żegluj z Nami**”, który skierowany był do osób długotrwałe bezrobotnych zakwalifikowanych do III profilu pomocy. Celem programu było uzyskanie jak największej efektywności zatrudnieniowej tych osób na otwartym rynku pracy poprzez udzielenie zindywidualizowanego, kompleksowego wsparcia przy współpracy CIS Gdynia i CIS Sopot. Uczestnicy programu uzyskali możliwość nabycia, podniesienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych, koniecznych do znalezienia zatrudnienia. Zdobywali praktyczne umiejętności i doświadczenie zawodowe w miejscu pracy – poprzez udział w stażu bądź przygotowaniu do wykonywania pracy w ramach warsztatów remontowo-budowlanych, ogrodniczych, gastronomicznych w CIS Gdynia i CIS Sopot. Dodatkowo specyficznymi elementami wspierającymi zatrudnienie były: środki na zakup biletów, mentoring, profesjonalna sesja zdjęciowa, które zachęcały do uczestnictwa długotrwałe bezrobotnych w programie.

Wśród osób długotrwale bezrobotnych przeważają kobiety, które na koniec II kwartału 2018 r. stanowiły aż 61% (1912 kobiet) ogółu bezrobotnych. Kobiety, w szczególności te posiadające małe dzieci, mają większe od mężczyzn trudności w znalezieniu zatrudnienia. Naturalnym jest, że przerwy w zatrudnieniu spowodowane ciążą, porodem, urlopem macierzyńskim, rodzicielskim oraz ewentualną dalszą opieką nad dzieckiem w domu to czynniki, które mogą mieć wpływ na zahamowanie kariery, spadek kompetencji i kwalifikacji zawodowych. Co więcej niektórzy pracodawcy nadal ulegają stereotypom płci. Postrzegają matki jako pracowników niepewnych, mniej efektywnych i mniej dyspozycyjnych od pozostałych kandydatów, którzy nie pełnią roli rodzica. W związku z tym potrzebne jest dostarczenie dla tej grupy takich narzędzi i rozwiązań, które pozwolą zniwelować te bariery. Pracownicy Urzędu Pracy w Gdyni tworzą indywidualny plan działania.

Chcąc przeciwdziałać marginalizacji i wykluczeniu z rynku pracy osób posiadających dzieci do lat 6, w szczególności długotrwale bezrobotnych – Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni w 2017 r. zdecydował o przygotowaniu dla tej grupy osób programu specjalnego pt. **„Rodzic aktywny zawodowo”**. Sukcesem zakończyła się realizacja I edycji tego programu (14 pań z 15 uczestniczących podjęło zatrudnienie), aktualnie realizujemy jego II edycję dla kolejnych 15 osób. Pomimo tego, że program kierowany jest zarówno do kobiet, jak i mężczyzn to z możliwości udziału w nim skorzystały wyłącznie kobiety. W ramach programu dla każdej uczestniczki została przygotowana kompleksowa ścieżka wsparcia łącząca usługi i instrumenty rynku pracy wraz ze specyficznymi elementami wspierającymi zatrudnienie. Zaplanowane w programie działania obejmują:

- poradnictwo zawodowe skoncentrowane na wyborze zawodu, zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji oraz odpowiedniego doboru kierunku szkolenia dopasowanego do sytuacji osobistej klientki oraz lokalnego rynku pracy. W czasie indywidualnego spotkania doradca zawodowy zapewnia również pomoc w napisaniu profesjonalnego CV i listu motywacyjnego. Na spotkaniu grupowym natomiast uczestniczki przygotowywane są do rozmowy kwalifikacyjnej z potencjalnym pracodawcą. Celem zajęć jest przygotowanie uczestniczek do świadomego kształtowania swojego wizerunku podczas tych rozmów. Porada realizowana jest w formie warsztatowej, metodami aktywizującymi. Uczestniczki omawiają etapy rekrutacji z perspektywy pracodawcy uświadamiając sobie potencjalne obawy i kluczowe pytania zatrudniających. Analizują przykładowe oferty pracy i życiorysy zawodowe. Ostatnim etapem jest symulacja rozmowy kwalifikacyjnej. Każda uczestniczka wciela się w rolę kandydata do pracy i udziela odpowiedzi na konkretne pytania rekrutacyjne. Kluczową wartością jest możliwość uzyskania informacji zwrotnej i wykorzystania jej w przyszłych spotkaniach z pracodawcą. Ważnym momentem zajęć jest również wymiana doświadczeń z rozmów kwalifikacyjnych pomiędzy uczestniczkami. Działania te mają na celu wyłonienie mocnych

stron każdej uczestniczki i zwiększenie jej konkurencyjności w procesach rekrutacyjnych;

- szkolenie indywidualne składające się z dwóch modułów: zawodowego oraz interpersonalno-motywacyjnego. Moduł zawodowy pozwala na uzyskanie kwalifikacji i/lub uprawnień niezbędnych do wykonywania pracy w wybranym zawodzie. Rodzaj, temat i zakres szkolenia zawodowego dopasowany jest do preferencji, predyspozycji klientki z uwzględnieniem potrzeb lokalnego rynku pracy. Pannie ukończyły szkolenia m.in. takie jak: „Kucharz kuchni polskiej od podstaw”, „Rejestratorka medyczna”, „Makijaż permanentny i microblading”, „Kurs księgowo-kadrowy z obsługą programów Symfonia i Płatnik”, „Sprzedaż internetowa z obsługą programów magazynowo-sprzedażowych”, „Opiekun osób starszych”. Moduł interpersonalno-motywacyjny zawiera aspekty psychologiczne (motywacja, predyspozycje, bariery, pomoc, analiza SWOT – określenie mocnych i słabych stron osobowości, możliwości i zagrożeń) oraz prawne (kodeks pracy, prawo pracy, praca za granicą);
- staż (maksymalnie 5 miesięcy) w czasie, którego uczestniczki mają możliwość wykorzystania wiedzy teoretycznej zdobytej na szkoleniu zawodowym w rzeczywistych warunkach pracy. Nabywają dzięki temu umiejętności praktyczne i cenne doświadczenie zawodowe zwiększając swoje szanse na dalsze zatrudnienie u pracodawcy, u którego odbywają staż.

Ponadto w programie przewidziano dla każdej uczestniczki udzielenie tzw. elementów specyficznych wspierających zatrudnienie. Są to:

- refundacja kosztów za pobyt dziecka w żłobku/przedszkolu do wysokości 1 500,00 zł podczas uczestnictwa w projekcie. Brak środków na pokrycie tego zobowiązania w znacznym stopniu uniemożliwia osobom bezrobotnym skorzystanie z form pomocy oferowanych przez Urząd. Środki zaproponowane w projekcie zapewniają swobodny udział we wszystkich działaniach przewidzianych w programie;
- „coaching kariery” (5 godzin indywidualnych konsultacji w trakcie odbywania stażu). Ideą działania jest wspieranie uczestniczek w rozwoju zawodowym, w trakcie wykonywania zadań w miejscu pracy, wzmocnienie rozwoju indywidualnych zdolności klientki do zarządzania własną karierą zawodową, zwiększenie motywacji do powrotu i utrzymania się na rynku pracy, doskonalenie umiejętności efektywnego radzenia sobie w zmieniającym się środowisku zawodowym.

Poniżej zamieszczamy opinię jednej z uczestniczek projektu „Rodzic aktywny zawodowo”:

*Udział w projekcie „Rodzic aktywny zawodowo” dał mi naprawdę dużo – mówi jedna z uczestniczek. Po urlopie macierzyńskim planowałam wrócić do aktywności zawodowej. Niestety branża gastronomiczna, w której przed urodzeniem dziecka pracowałam*



*jest bardzo wymagająca pod względem czasowym. Trzeba być dyspozycyjnym i gotowym do pracy w godzinach popołudniowych i w weekendy. Trudno jest to pogodzić z opieką nad tak małym dzieckiem. Dlatego potrzebowałam przekwalifikowania. O projekcie dowiedziałam się z Internetu i od razu uznałam, że jest on idealny dla mnie. Zakres szkolenia został dopasowany do moich oczekiwań. Moi rodzice prowadzili własną firmę i dzięki temu poznałam zagadnienia kadrowe. W ten sposób narodził się pomysł, aby iść właśnie w tym kierunku. Dzięki projektowi ukończyłam szkolenie „Kadry i płace w oparciu o program Symfonia oraz Płatnik”, z którego jestem bardzo zadowolona. Mogę nawet powiedzieć „rewelacja”. Szkolenie dało mi podstawy – rzeczywistą wiedzę niezbędną do wykonywania tego zawodu. Dodatkowo na szkoleniu pokazano nam programy handlowe oraz zagadnienia dotyczące książki przychodów i rozchodów, co uważam za dodatkowy plus tego kursu. Po zakończonym szkoleniu od mojego opiekuna otrzymałam dwie oferty stażowe. Tak się złożyło, że obydwójce pracodawców wyrazili chęć przyjęcia mnie na staż. Zdecydowałam się na firmę, która zajmuje się handlem w branży budowlanej. Z perspektywy czasu mogę stwierdzić, że był to bardzo dobry wybór. Atmosfera w firmie jest bardzo dobra. Oprócz możliwości zdobywania doświadczenia w nowym zawodzie jest to dla mnie bardzo ważne. Dodatkowym atutem jest to, że mam bardzo blisko do żłobka, w którym przebywa moje dziecko. W czasie uczestnictwa w programie otrzymałam zwrot kosztów za żłobek. Bez tych środków byłoby bardzo ciężko. Musiałabym w dużej mierze ratować się wsparciem finansowym rodziców.*

## **INNE DZIAŁANIA WSPIERAJĄCE AKTYWIZACJĘ OSÓB DŁUGOTRWALE BEZROBOTNYCH**

PUP w Gdyni koncentruje się również na indywidualnym **poradnictwie zawodowym** dla osób długotrwale bezrobotnych. Indywidualne spotkania tych osób z doradcą zawodowym, mają na celu określenie problemu zawodowego i pomoc w jego rozwiązaniu (w tym pisanie CV, symulacja rozmowy kwalifikacyjnej). W czasie prowadzonej rozmowy doradczej (w zależności od problemu) następuje nawiązanie kontaktu, omówienie sytuacji klienta, przeanalizowanie przebiegu kariery szkolnej i/lub zawodowej, określenie zainteresowań i oczekiwań związanych z zawodem, a także omówienie uwarunkowań zdrowotnych. Doradca zawodowy i klient wspólnie planują dalsze kroki postępowania i dokonują ustaleń, jakie działania powinien podjąć po zakończeniu porady. Czyli wspólnie przygotowują indywidualny plan działania. Doradca zawodowy zachęca bezrobotnego do swobodnego wypowiedzania się i aktywnego współdziałania w poszukiwaniu rozwiązań sytuacji problemowej. Dzięki takiemu wsparciu osoba staje się aktywna, bardziej świadoma, potrafi jasno określić swój cel co pomaga jej w znalezieniu pracy.

**Pośrednicy pracy** PUP Gdynia wzięli udział w szkoleniach i warsztatach organizowanych przez Centrum Zdrowia Psychicznego „Animus” w Gdyni. „Animus” jest to Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej, który działa jako centrum zdrowia psychicznego i psychoterapii. Pracuje w nim doświadczony zespół psychiatrów, psychologów i psychoterapeutów zajmujących się terapią osób cierpiących na choroby i zaburzenia psychiczne. Warsztaty miały na celu pozyskanie przez pośredników pracy wiedzy, jak prawidłowo postępować z klientem depresyjnym, chwiejnym emocjonalnie, nie radzącym sobie z agresją. Ponadto jak prawidłowo rozpoznawać problem osoby długotrwałe bezrobotnej, jak lepiej zrozumieć jej sytuację, potrzeby, emocje by pomóc jej wyjść na otwarty rynek pracy. Prowadzone warsztaty miały również nauczyć pośredników pracy nowych metod pracy, budowania satysfakcjonującej relacji z bezrobotnym, pozwalającej pomagać w rozwiązywaniu jego potencjału, pogłębiania wiedzy, aby skutecznie zrealizować wspólny cel.

## PODSUMOWANIE

Wyżej wymienione inicjatywy, w tym dedykowane w szczególności osobom długotrwałe bezrobotnym (w samych spotkaniach grupowych wymienionych powyżej wzięło udział łącznie 586 osób), znacznie zwiększyły szansę tych osób na powrót do sfery zawodowej oraz społecznej. Ta specyficzna grupa klientów musi być i jest obecnie w Gdyni objęta kompleksową, szczególną troską i wsparciem. Wykonane dotąd działania już przynoszą wymierne efekty. Osoby te chętniej biorą udział w formach wsparcia i częściej podejmują zatrudnienie. Dla tej grupy osób w naszej ocenie najlepiej sprawdza się działanie „szkolenie zawodowe + staż”, które pozwala na zdobycie kwalifikacji zawodowych i praktyczne wykorzystanie zdobytej podczas szkolenia wiedzy w miejscu pracy. Oczywiście wykorzystujemy również możliwość aktywizacji poprzez prace interwencyjne. W tym przypadku prace podejmują zazwyczaj osoby pozostające w rejestrze nie dłużej niż 24 miesiące.

Podkreślenia wymaga fakt, że partnerstwo oraz współpraca w działaniu to jedno z najskuteczniejszych narzędzi służących identyfikacji barier oraz rozwiązywaniu różnego rodzaju problemów, które napotykają osoby bezrobotne. Połączenie doświadczeń i wspólne poszukiwanie rozwiązań daje lepsze efekty i obopólne korzyści. Podstawą tej współpracy było rozpoznanie wraz z Partnerami indywidualnej sytuacji zawodowej i rodzinnej naszych wspólnych klientów. Takie aspekty jak: pozyskanie informacji o umiejętnościach, kwalifikacjach, doświadczeniu, wykształceniu, osobach zależnych pozostających pod opieką, strukturze dochodów, trudnościach komunikacyjnych związanych z dojazdem są bardzo istotne i niezbędne dla pośrednika pracy, aby mógł on zaplanować w Indywidualnym Planie Działania konkretne rozwiązania, które będą „skrojone na miarę” – maksymalnie dopasowane do sytuacji życiowej danego klienta i jego możliwości zawodowych.



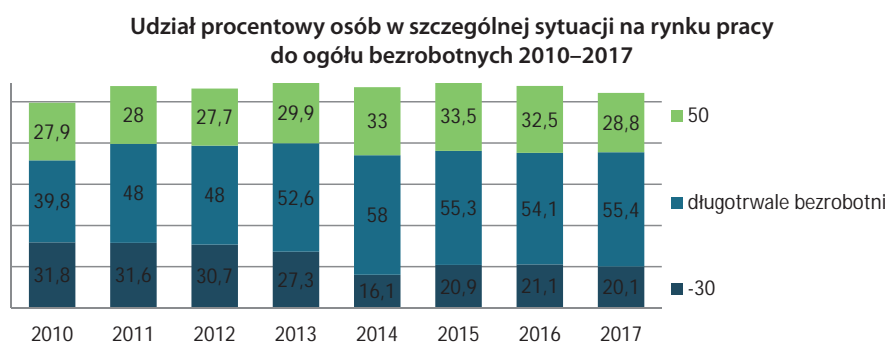
Otylia Tułacz-Kostrzycka

## 2 SZANSA DLA DŁUGOTRWALE BEZROBOTNYCH

Jak pokazują publikowane statystyki poziom bezrobocia sukcesywnie spada, wzrasta poziom zatrudnienia oraz wynagrodzeń, nadal jednak na wysokim poziomie utrzymuje się odsetek osób pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy. Poniższy wykres przedstawia udział procentowy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Legnicy z uwzględnieniem osób długotrwale bezrobotnych. Jak wskazują prezentowane dane ponad połowa bezrobotnych klientów Powiatowego Urzędu Pracy w Legnicy pozostaje w rejestrach powyżej 12 miesięcy.



Siedziba Powiatowego Urzędu Pracy w Legnicy



Źródło: dane statystyczne PUP Legnica.

### DOBRA INFORMACJA TO POŁOWA SUKCESU

Wiedząc jak ważną rolę w kontakcie klient – pracownik urzędu odgrywa komunikacja interpersonalna od lat dbamy o formę i jakość informacji przekazywanych bezrobotnym i poszukującym pracy. Już w dniu rejestracji w Urzędzie Pracy klient otrzymuje pakiet



niezbędnych wiadomości dotyczących jego praw i obowiązków oraz możliwości skorzystania ze wsparcia oferowanego przez Urząd. Ponadto w dniu rejestracji w Urzędzie osoba bezrobotna otrzymuje zaproszenie na **spotkanie grupowe – prezentację „Krok po kroku w stronę pracy”**. Wypracowany w ten sposób system pracy jest bardzo przydatny w wyjaśnianiu czym jest profilowanie, pokazuje, że Indywidualny Plan Działania służy opty-

malizacji wspólnych działań oraz objaśnia zasady nowych form wsparcia zarówno osób bezrobotnych, jak i pracodawców. Na koniec każdego spotkania jest czas przeznaczony na pytania.

W celu efektywniejszego dotarcia z informacją do naszych klientów stworzyliśmy dla naszych klientów również multimedialną prezentację przybliżającą funkcjonowanie Powiatowego Urzędu Pracy w Legnicy, prawa i obowiązki bezrobotnego oraz formy pomocy w znalezieniu zatrudnienia. Istotne było skoncentrowanie się na praktycznym aspekcie zagadnień oraz przedstawianie ich w sposób zrozumiały i interesujący.

## DIAGNOZA CZYLI POMOCNA DŁOŃ DORADCY KLIENTA

Wobec niedoborów kadrowych z jakimi borykają się lokalni pracodawcy przeciwdziałanie długotrwałemu bezrobociu staje się dla Urzędu Pracy kluczowym wyzwaniem. Dodatkowym utrudnieniem jest fakt, że zdecydowana większość długotrwanie bezrobotnych (ok. 80%) zarejestrowanych w naszym Urzędzie to osoby z ustalonym III profilem pomocy. Proces przywracania na rynek pracy w przypadku tych osób polega na wieloetapowej aktywizacji. Zadanie to realizujemy w ramach zespołu ds. aktywizacji osób najbardziej oddalonych od rynku pracy. W celu opracowania skutecznego Indywidualnego Planu Działania przeprowadzona zostaje pogłębiona analiza sytuacji każdego bezrobotnego. Chcąc rozpoznać ich potrzeby oraz poznać bariery utrudniające im powrót na rynek pracy doradcy klienta indywidualnego przeprowadzają w formie ankiety



dodatkową rozmowę diagnozującą ich sytuację życiową i zawodową. W wyniku tych działań wyodrębnione zostają dwie grupy klientów. Pierwszą grupę stanowią klienci, którzy nie chcą uczestniczyć w procesie powrotu na rynek pracy i jako główne powody podają m.in. brak możliwości zapewnienia opieki nad dziećmi, zły stan zdrowia, opiekę nad osobą zależną oraz niekorzystne ułożenie wobec rynku pracy. Druga grupa klientów deklaruje potrzebę pomocy, ale podaje bariery utrudniające aktywizację, tj. długą przerwę w pracy, brak wykształcenia lub doświadczenia, trudną sytuację mieszkaniową, uzależnienia, karalność, przemoc w rodzinie, niepełnosprawność. Uzyskane w ten sposób dane służą nam do określenia powodów wykluczenia zawodowego oraz stanowią wskazówkę do dalszej pracy z klientem.

## POMOC NADCHODZI Z ZEWNĄTRZ

W odpowiedzi na zebrane informacje o potrzebach naszych klientów realizujemy kolejny krok mający na celu przywrócenie im motywacji do działania. Jak pokazują wspomniane wcześniej bariery, zakres pomocy jest szerszy niż możliwości oferowane przez Urząd Pracy. W związku z powyższym prosimy o wsparcie i zapraszamy do pomocy przedstawicieli innych instytucji.

Zdecydowana większość osób długotrwale bezrobotnych nie wie, do jakich instytucji może się zgłosić po wsparcie. Dlatego też w naszym Urzędzie cyklicznie organizujemy spotkania informacyjne na temat pomocy świadczonej przez inne placówki. Dotychczas zrealizowaliśmy przedsięwzięcia przy współudziale:

- **Zakładu Ubezpieczeń Społecznych** – na temat procedur emerytalnych i rentowych;
- **Państwowej Inspekcji Pracy** – na temat krótko i długookresowe korzyści legalnego zatrudnienia oraz praw pracownika;
- **Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej** – nt. rozwiązań prawnych w stosunku do osób uprawnionych do alimentów;
- **Ośrodka Interwencji Kryzysowej** – spotkanie z psychologiem pn.: „Bariery utrudniające podjęcie pracy oraz informacja o pomocy instytucjonalnej dla osób doświadczających sytuacji kryzysowych”;
- **Ambasady Holenderskiej i Fundacji „La strada”** – nt.: bezpiecznych wyjazdów za granicę i przeciwdziałaniu handlowi ludźmi z uwzględnieniem rynku holenderskiego;
- **doradcy EURES** – pn. „Bezpieczeństwo związane z poszukiwaniem pracy oraz funkcjonowaniem na rynku pracy: bezpieczne wyjazdy za granicę, zakaz dyskryminacji.”

Na zaproszenie **Okręgowego Inspektoratu Służby Więziennej** we Wrocławiu uczestniczyliśmy w szkoleniu, którego celem było określenie jak najszerszego pola współpracy pomiędzy zakładami karnymi, aresztami śledczymi a instytucjami współpracującymi w procesie readaptacji społecznej skazanych oraz osób zwalnianych z jednostek. Pracownik Urzędu przygotował oraz przedstawił uczestnikom szkolenia (kuratorzy społeczni) prezentację z zakresu „Praw i obowiązków osoby bezrobotnej” oraz poprowadził panel dyskusyjny na temat „Możliwości finansowego wsparcia zatrudnienia dla osób bezrobotnych oraz środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej”.

## **DŁUGOTRWALE BEZROBOTNI POTRZEBUJĄ DŁUGOTERMINOWEJ POMOCY**

Od 2014 r. organizujemy **Program Aktywizacja i Integracja** współpracując zarówno z gminami miejskimi, jak i niekorzystnie ulokowanymi na rynku pracy gminami wiejskimi. Działania te nie przekładają się w sposób bezpośredni na znalezienie zatrudnienia przez uczestników, ale w dużej mierze przyczyniają się do ich integracji społecznej. Łącznie z tej formy wsparcia do tej pory skorzystało 100 osób długotrwale bezrobotnych.

Od lat cyklicznie podejmujemy się opracowania i realizacji **programów specjalnych**. Ich celem jest przezwyciężenie barier utrudniających aktywizację zawodową uczestników oraz niwelowanie trudności z podjęciem pracy lub jej utrzymaniem. Konieczna jest wielokrotna realizacja indywidualnego poradnictwa zawodowego, służącego podniesieniu samooceny i motywacji osób długotrwale bezrobotnych oraz zachęceniu do przeglądania ofert pracy i rozsyłania CV. Do przeprowadzenia tego etapu programu specjalnego zostaje wybrana jednostka z zewnątrz zatrudniająca wykwalifikowanych psychologów, którzy opracowują harmonogram zajęć indywidualnych i grupowych służący nabyciu umiejętności społeczno-zawodowych, poprawę relacji z innymi, zmotywowanie do aktywnej postawy w celu powrotu do życia społecznego i na rynek pracy. Tak przygotowane osoby kierowane są do odbycia stażu. W programie zaplanowane są także specyficzne elementy wspierające zatrudnienie. Zaliczamy do nich premie frekwencyjne oraz premie zatrudnieniowe dla uczestników, moduł rekrutacyjny. Łącznie w programach specjalnych udział wzięło 45 bezrobotnych długotrwale, z których 37 rozpoczęło staże zawodowe u pracodawców. Po zakończeniu stażu pracodawcy gwarantowali zatrudnienie w ramach umowy o pracę. Wśród 29 osób, które ukończyły staże 14 (48%) zostało zatrudnionych.

Aby zainicjować aktywność osób pozostających długotrwale bez pracy Urząd podjął **współpracę z agencją pracy w ramach realizacji świadczenia usług** mających na

celu doprowadzenie do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej na podstawie umów cywilnoprawnych, stanowiących odpowiednią pracę, przez okres co najmniej 6 miesięcy skierowanych osób bezrobotnych (art. 61 b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucji rynku pracy). Realizacja usługi podzielona została na trzy etapy: I – diagnostyczny, II – przygotowujący do podjęcia zatrudnienia poprzez realizację indywidualnej ścieżki działania oraz III – mający na celu podjęcie i utrzymanie przez bezrobotnych zatrudnienia. Na podstawie przeprowadzonej rekrutacji wyłoniono 38 uczestników. Etap II z inicjatywy agencji pracy został rozszerzony o zorganizowanie i nieodpłatne skierowanie na kursy zawodowe bezrobotnych, którzy będą wymagać niezbędnych uprawnień.

W efekcie podjętych działań zatrudnienie znalazło 7 bezrobotnych, w tym 3 osoby spośród nich podjęły pracę w ramach skierowania przez realizatora usługi – agencję pracy, zaś pozostałe 4 osoby z własnej inicjatywy. Jedna osoba utrzymała zatrudnienie w wymaganym terminie 6 miesięcy. Współpraca z wyspecjalizowanym podmiotem niepublicznym – agencją pracy po raz kolejny pokazała, że brak pracy nie jest jedynym powodem długotrwałego bezrobocia.

Powszechnie panujące przekonanie, że praca z osobami bezrobotnymi polega na skojarzeniu ze sobą dwóch stron rynku pracy czyli pracodawcy i pracobiorcy okazało się być mylnym uproszczeniem. Taki model działania nie sprawdza się wobec osób pozostających bez pracy przez długi czas. Indywidualne podejście do każdego klienta jest konieczne w celu zdiagnozowania barier na drodze do zatrudnienia. Niekiedy jest to kwestia zorganizowania opieki na dziećmi lub osobami zależnymi, dojazdu do miejsca pracy, czy rozwiązania problemów zdrowotnych, w tym psychologicznych. Nie raz bywa tak, że największe bariery wynikają z pewnych nawyków i stylu życia. Osoba od paru lat bezrobotna często boi się powrotu na rynek pracy i odniesienia porażki. Zdarza się również, że ludzie nie chcą pracować legalnie albo nie zamierzają podejmować pracy w ogóle. Podjęte działania w zakresie kompleksowej diagnozy, poznanie oczekiwań klienta wobec zatrudnienia, trening umiejętności komunikacyjnych oraz zawodowych sprzyjają jego aktywizacji jednak nie gwarantują ostatecznego sukcesu – zatrudnienia. Jednak w sytuacji osób oddalonych od rynku pracy każdy przejaw aktywności zawodowej stanowi nośnik zmian w ich życiu.

## **POZYSKIWANIE ŚRODKÓW DODATKOWYCH**

Dobór odpowiedniej oferty pracy dla osoby długotrwale bezrobotnej to sukces pracy doradcy klienta. Pomimo, że na rynku pracy występuje dość duże zapotrzebowanie na różnego rodzaju stanowiska, osoby bez doświadczenia lub z długą przerwą w zawodzie



mają trudności z pozytywnym przebiegiem rozmów rekrutacyjnych. Dużą zachętą w przypadku zatrudniania ww. osób są subsydiowane miejsca pracy. Lokalni pracodawcy są skłonni zatrudniać osoby długotrwale bezrobotne w zamian za oferowane przez Powiatowy Urząd Pracy wsparcie finansowe. Aby zwiększyć szanse na aktywność tej grupy bezrobotnych Urząd od lat występuje o dodatkowe środki rezerwy Funduszu Pracy na rzecz finansowania działań aktywizacyjnych osoby długotrwale bezrobotne. Na przestrzeni lat 2015–2018 pozyskaliśmy kwotę 1 462 600,00 zł, co stanowi 13% ogólnej kwoty wszystkich środków pozyskanych w ramach rezerw ogłaszanych przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Środki pozyskane na aktywizację długotrwale bezrobotnych zostały przeznaczone na szkolenia, staże, jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej, a także na zatrudnienie w ramach robót publicznych, prac interwencyjnych oraz refundacji doposażenia stanowiska pracy.

## WYKORZYSTANIE ELEKTRONICZNYCH MOŻLIWOŚCI

Korzystając z innowacyjnych rozwiązań usprawniamy komunikację pomiędzy wybranymi instytucjami powiatu legnickiego. Dzięki wdrożeniu Samorządowej Elektronicznej Platformy Informacyjnej wszystkie zaświadczenia dla Ośrodków Pomocy Społecznej wydawane są przez Powiatowy Urząd Pracy w Legnicy w formie elektronicznej. Z tej formy pozyskiwania informacji korzystają także współpracujące z Urzędem Kancelarie Komornicze.



Funkcjonowanie i realne wykorzystanie możliwości elektronicznej wymiany informacji pozwala osobom bezrobotnym na szybsze uzyskanie świadczeń. Osobom bezrobotnym, które są klientami opieki społecznej, pozwala to oszczędzić dodatkowych kosztów związanych z przejazdem oraz czasem oczekiwania w kolejce, gdyż nie muszą za każdym razem osobiście

zgłaszać się do Urzędu Pracy po dokument. W poniższej tabeli zaprezentowano zestawienie dotyczące informacji zbiorczej nt. wniosków i zaświadczeń oraz raportów nieformalnych, pozyskiwanych z PUP w Legnicy przez Ośrodki Pomocy Społecznej i Kancelarie Komornicze za pośrednictwem SEPI latach 2015–2018. Wnioski o udostępnienie danych oraz zaświadczenia wymagają podpisu elektronicznego i najczęściej wykorzystywane są przez Kancelarie Komornicze. Raporty nieformalne, które dotyczą np. statusu osoby bez-

robotnej, okresu pobierania zasiłku, itp., nie wymagają podpisu elektronicznego i są formą pozyskiwania informacji przez Ośrodki Pomocy Społecznej.

#### Dane pozyskiwane w ramach Samorządowej Elektronicznej Platformy Informacyjnej w latach 2015–2018

	2015	2016	2017	08.2018
Liczba wniosków/zaświadczeń	790	710	300	195
Liczba raportów nieformalnych	27 202	27 805	24 088	14 072

Źródło: dane statystyczne PUP Legnica.

Inną formą wykorzystania technologii multimedialnych jest kontakt z osobami bezrobotnymi za pośrednictwem sms-ów. Od kilku lat doradcy klienta systematycznie dbają o pozyskanie numerów telefonów komórkowych od obsługiwanych klientów. Ułatwia to kontakt w sytuacji przekazania informacji o ofertach pracy, a także w celu przypomnienia o zbliżającym się terminie obowiązkowej wizyty w Urzędzie.

### „MIEJ TO Z GŁOWY” – JAK DBAĆ O WŁASNĄ KONDYCJĘ PSYCHICZNĄ

Praca z bezrobotnymi, w szczególności osobami potrzebującymi indywidualnego wsparcia w wejściu lub powrocie na rynek pracy wymaga dużego zaangażowania doradców klienta. Umiejętne przygotowanie Indywidualnego Planu Działania oraz jego konsekwentna realizacja to podstawowe determinanty pracy. Uwzględnienie wewnętrznych i zewnętrznych uwarunkowań mających wpływ na pozycję na rynku pracy osoby znajdującej się w trudnej sytuacji to ogromny wysiłek i wyzwanie dla pracowników Urzędu. Zdarza się, że klienci będący w trudnej sytuacji przejawiają zachowania nieprzewidywalne, irracjonalne a niekiedy agresywne. W ramach realizacji zadania „Podnoszenie poczucia bezpieczeństwa pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Legnicy” zorganizowano cykl warsztatowych spotkań prowadzonych przez negocjatora policyjnego z Wydziału Do Walki z Przestępczością Gospodarczą Komendy Miejskiej Policji w Legnicy. Trener poddał diagnozie sytuacje kryzysowe doświadczane przez poszczególnych pracowni-



ków Urzędu. W ramach panelu dyskusyjnego pracownicy zweryfikowali rodzaj pojawiających się emocji. Poznali także techniki radzenia sobie ze stresem oraz umiejętnego finalizowania sytuacji konfliktowych. Dodatkowo raz w roku przeprowadzane są szkolenia dla kadry bezpośrednio pracującej z osobami bezrobotnymi i poszukującymi pracy z zakresu tematyki dotyczącej kompetencji interpersonalnych, profesjonalnej obsługi klienta lub pracy z „trudnym” klientem.

Praca z osobami długotrwale bezrobotnymi to proces, który wymaga zaangażowania wielu stron. Dzięki poprawie sytuacji gospodarczej, powstającym licznym miejscami pracy oraz stosowaniu ukierunkowanych instrumentów polityki rynku pracy osoby te mają większe szanse na powrót do aktywności zawodowej lub jej rozpoczęcie. Jednak powodzenie w znalezieniu pracy zależy przede wszystkim od motywacji osób pozostających bez pracy.

*Ewa Gola, Tomasz Wróbel*

## **3 Aktywnie w przyszłość**

Dzisiejszy rynek pracy coraz częściej zmagają się z niedoborem pracowników, problem ten dotyczy większości branż zawodowych. Spadający poziom bezrobocia oraz rosnące zapotrzebowanie na siłę roboczą powodują konieczność uruchomienia zasobów ludzkich dotychczas nie aktywizowanych lub aktywizowanych nieskutecznie. Do grupy tej bez wątpienia należą osoby długotrwale bezrobotne, które jeśli uzyskałyby odpowiednią pomoc w poszukiwaniu zatrudnienia mogłyby być znaczącym wsparciem dla borykającego się z problemami rynku pracy.

Na koniec 2016 r. w rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy w Nysie figurowało ok. 2490 osób długotrwale bezrobotnych. Osoby te często posiadały kwalifikacje poszukiwane wśród lokalnych pracodawców jednak czynniki takie jak, np. długa przerwa w zatrudnieniu, nieumiejętność poszukiwania pracy, brak umiejętności zaprezentowania się na rozmowie kwalifikacyjnej, brak wiedzy na temat firm działających na lokalnym rynku pracy czy brak motywacji, powodowały, że grupa ta miała trudności z podjęciem zatrudnienia.

W celu zwiększenia skuteczności podejmowanych działań Powiatowy Urząd Pracy w Nysie opracował, a następnie wdrożył nowy model pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi pn. „AKTYWNIEM W PRZYSZŁOŚĆ”. Celem głównym programu jest zmiana postawy klientów z pasywnej na aktywną przy wsparciu doradców klienta indywidualnego, jak i instytucjonalnego.

### **MODEL PRACY Z OSOBAMI DŁUGOTRWALE BEZROBOTNYMI (autorski program PUP w Nysie):**

#### **1. DIAGNOZA**

Pierwszym krokiem w stronę zatrudnienia jest kompleksowa diagnoza sytuacji klienta. W tym celu zespół doradców zaprosił wszystkie osoby długotrwale bezrobotne figurujące w rejestrach PUP do wzięcia udziału w badaniu. Diagnoza miała wyłonić klientów zainteresowanych podjęciem zatrudnienia jak również wskazać osoby oddalone od rynku pracy. Podczas spotkań ustalone zostały kluczowe informacje niezbędne w dalszym procesie pracy z klientem ujęte w karcie diagnozy, tj.:

„AKTYWNIEM W PRZYSZŁOŚĆ” - KARTA DIAGNOZY

<b>Imię i Nazwisko :</b>
<b>Czy osoba może podjąć zatrudnienie:</b> <input type="radio"/> TAK i nie posiada barier <input type="radio"/> TAK, ale posiada deficyty <input type="radio"/> NIE, ale chce zmienić sytuację życiową <input type="radio"/> NIE i nie zamierzam zmienić sytuacji życiowej
<b>Zawody w jakich klient może podjąć zatrudnienie :</b>
<b>Barьеры utrudniające podjęcie zatrudnienia:</b>
<b>Możliwość dojazdu do pracy:</b> <input type="radio"/> komunikacja publiczna; <input type="radio"/> samochód prywatny; <input type="radio"/> brak możliwości dojazdu (brak samochodu oraz komunikacji publicznej); <input type="radio"/> Klient zainteresowany tylko pracą na miejscu.
<b>Umiejętności:</b> <b>Książeczka sanepidowska:</b> TAK   NIE <b>Prawo jazdy kategorii B:</b> TAK   NIE <b>Inne:</b>
<b>Uprawnienia:</b>
<b>Czy osoba zainteresowana jest szkoleniem:</b> TAK   NIE Jeśli tak, jakim?
<b>Planowane działania</b>
<b>Opinia o kliencie</b>

- czy osoba może podjąć zatrudnienie;
- zawody w jakich klient może wykonywać pracę;
- bariery utrudniające podjęcie pracy;
- możliwości dojazdu;
- umiejętności i uprawnienia;
- potrzeby szkoleniowe;
- opinia o kliencie.

Po dokonaniu analizy każdy klient objęty został indywidualną ścieżką wsparcia. Dalsze działania uzależnione były od informacji uzyskanych od osoby bezrobotnej podczas wywiadu. Program „AKTYWNIEM W PRZYSZŁOŚĆ” składa się z dwóch modeli pracy z klientem:

- praca z osobami zainteresowanymi podjęciem zatrudnienia;
- praca z osobami, które nie mogą podjąć zatrudnienia.

Każdy z powyższych modeli przewiduje inne formy wsparcia, dostosowane do sytuacji życiowej osób bezrobotnych.

## **2. PRACA Z OSOBAMI ZAINTERESOWANYMI PODJĘCIEM PRACY**

Analiza sytuacji osób długotrwale bezrobotnych wykazała, że znaczna część klientów wbrew powszechnej opinii jest zainteresowana zatrudnieniem, jednak ze względu na posiadane deficyty oraz bariery ma trudności z powrotem do aktywności zawodowej. Program „AKTYWNIE W PRZYSZŁOŚĆ” stworzony został w celu kompleksowego wsparcia osób długotrwale bezrobotnych. Wsparcie nie ogranicza się tylko do wydania skierowania, ale przewiduje również likwidację barier, zmianę postawy z pasywnej na aktywną oraz inicjowanie za pośrednictwem doradców klienta instytucjonalnego rozmów rekrutacyjnych.

### **LIKWIDACJA BARIER**

#### **I. Skierowanie do Pracowni Rozwoju Zawodowego**

Jak wspomniane zostało wcześniej praca z klientem rozpoczyna się od szczegółowej analizy barier utrudniających wejście, powrót lub funkcjonowanie osoby na rynku pracy. Każdy doradca dokonuje podziału swoich klientów na grupy, wg kryteriów stanowiących główne przyczyny pozostawania w rejestrze osób bezrobotnych, utrudniających podjęcie zatrudnienia. Na podstawie przeprowadzonych analiz ustalono, że w grupie osób zainteresowanych podjęciem pracy najczęściej występującymi barierami są:

- długa przerwa w zatrudnieniu;
- nieumiejętność poruszania się po rynku pracy (brak znajomości firm prowadzących działalność na lokalnym rynku pracy);
- brak przygotowanych dokumentów aplikacyjnych;
- niechęć przed rozmową kwalifikacyjną (brak przygotowania do rozmowy);
- niska samoocena;
- brak opieki na dzieckiem;
- brak wiedzy na temat technik poszukiwania pracy;
- brak odpowiednich kwalifikacji.

Osoby posiadające choćby jedną z powyższych barier kierowane są do Pracowni Rozwoju Zawodowego. W tym nowoczesnym punkcie doradczo-coachingowym zespół wykwalifikowanych doradców zawodowych świadczy usługi oferując profesjonalną pomoc w niwelowaniu deficytów oraz barier uniemożliwiających skuteczne poszukiwanie zatrudnienia. Praca z klientem opiera się o porady indywidualne uzupełnione w zależności od potrzeb o grupowe doradztwo zawodowe. Jednym z częściej organizowanych zajęć dla tej grupy osób bezrobotnych są:

- „Aktywny powrót na rynek pracy”;
- „Jak znaleźć pracę po długiej przerwie”;
- „Budowanie marki zawodowej”;
- „Profesjonalne dokumenty aplikacyjne”;
- „Rozmowa kwalifikacyjna – „Twój klucz do kariery”;
- „Mama-kobieta aktywna i przedsiębiorcza”.

Ostatnim etapem pracy klienta w Pracowni Rozwoju Zawodowego jest przygotowanie profesjonalnych dokumentów aplikacyjnych.

## II. Szkolenia zawodowe.

Brak kwalifikacji bądź kwalifikacje niedostosowane do obecnego rynku pracy należą do głównych przeszkód w skutecznym poszukiwaniu pracy. W tym celu osoby długotrwale bezrobotne, u których podczas rozmowy z doradcą stwierdzone zostały deficyty w powyższym zakresie kierowane są na szkolenia zawodowe. Wybór kierunku szkolenia dokonywany jest na podstawie analizy predyspozycji klienta jak również w oparciu o potrzeby rynku pracy, ustalone na podstawie weryfikacji zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Po ukończonym szkoleniu doradcy klienta indywidualnego promują absolwentów szkoleń (plakaty, strona PUP) oraz udzielają pomocy w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych przekazanych w dalszym etapie do doradców klienta instytucjonalnego. Doradcy klienta instytucjonalnego podczas wizyt w „terenach” odpowiedzialni są za inicjowanie spotkań absolwentów szkoleń z pracodawcami w celu doprowadzenia do zatrudnienia.

## OSOBY GOTOWE DO PODJĘCIA ZATRUDNIENIA

Likwidacja barier utrudniających zatrudnienie należy do ważnych elementów programu, jednak bez dalszej aktywnej pomocy ze strony PUP skuteczna aktywizacja byłaby niemożliwa. W związku z powyższym model pracy z klientem gotowym do podjęcia zatrudnienia oparty został o kilka kluczowych elementów, które wspólnie tworzą kompleksowy program wsparcia.

### Elementy realizacji programu (praca z klientem gotowym do podjęcia zatrudnienia):

- **Skierowania do pracy** – do obowiązków doradców klienta należy przede wszystkim stałe informowanie osób bezrobotnych o ofertach pracy. Doradcy klienta każdego dnia przeglądają zgłoszone do PUP wolne wakaty w celu dopasowania



odpowiednich ofert do osób długotrwale bezrobotnych oraz wydania skierowania do pracy;

- **Katalog branżowy** – poszukiwanie pracy jest zadaniem czasochłonnym, wymagającym poświęcenia oraz włożenia w to wiele wysiłku. Oznacza również konieczność odpowiedniego przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej. Jednak elementem niezbędnym w poszukiwaniu wymarzonej pracy jest także wiedza z zakresu przedsiębiorstw funkcjonujących na terenie, na którym zamierzamy poszukiwania rozpocząć. Powyższe szczególnie dotyczy osób długotrwale bezrobotnych, które niejednokrotnie ze względu na dużą przerwę w zatrudnieniu tej wiedzy nie posiadają. W celu ułatwienia kontaktu osób bezrobotnych z rynkiem pracy Powiatowy Urząd Pracy w Nysie przy współpracy z lokalnymi przedsiębiorcami opracował „Branżowy Katalog Firm Powiatu Nyskiego”. Dane zawarte w katalogu pozwalają w czytelny sposób uzyskać informacje na temat przedsiębiorstw funkcjonujących na terenie powiatu nyskiego wraz z informacją w jakich zawodach poszczególni pracodawcy najczęściej poszukują pracowników. Katalog wręczany jest każdej osobie długotrwale bezrobotnej i stanowi ważny element programu „AKTYWNIEM W PRZYSZŁOŚĆ”;
- **Zmiana postawy z pasywnej na aktywną** – zmiana postawy z pasywnej na aktywną jest niezwykle istotna i często okazuje się punktem zwrotnym w poszukiwaniach zatrudnienia. W tym celu utworzone zostały tzw. „Karty stażu”, które stanowią gwarancję sfinansowania stażu zawodowego w sytuacji, gdy klient sam znajdzie pracodawcę. Po otrzymaniu karty obowiązkiem klienta jest poinformowanie doradcy minimum raz na 30 dni o efektach wizyt u pracodawców. „Karta stażu” oraz opisany wcześniej Katalog branżowy są stymulantem aktywnej postawy, a efekty ich włączenia do programu zauważalnie zmieniają postawę osób długotrwale bezrobotnych;
- **Indywidualne podejście – praca w „terenie”** – poza otrzymaniem skierowania do pracy oraz „Karty stażu” klient otrzymuje również wsparcie ze strony doradców instytucjonalnych, których zadaniem jest promowanie kompetencji osoby bezrobotnej podczas wizyt u pracodawców. Każdy z doradców odpowiedzialny jest za CV osób długotrwale bezrobotnych przekazane wcześniej przez doradców klienta indywidualnego, a efekty pracy przedstawiane są w comiesięcznych sprawozdaniach. Liczba zainicjowanych rozmów kwalifikacyjnych oraz liczba podjęć pracy przez uczestników projektu ma bezpośredni wpływ na wysokość dodatku do wynagrodzenia każdego doradcy klienta.





### 3. PRACA Z OSOBAMI, KTÓRE NIE MOGĄ PODJĄĆ ZATRUDNIENIA

Z uwagi na zmieniającą się sytuację na rynku pracy, zróżnicowanie problemów dotyczących poszczególne grupy klientów, coraz częściej pojawiającym się „trudnym klientem” i związaną z tym konieczność zwiększenia skuteczności prowadzonych działań aktywizacyjnych – w 2017 r. PUP w Nysie dokonał reorganizacji pracy w Centrum Aktywizacji Zawodowej. Funkcjonujący wydział Pośrednictwa Pracy i Poradnictwa Zawodowego rozdzielony został na 2 wydziały: Pośrednictwa Pracy oraz Poradnictwa Zawodowego. Dotychczasowy podział obsługi klienta z uwzględnieniem miejsca zamieszkania (gmina) zastąpiono podziałem obsługi klienta, który pozwala na efektywną pracę z uwzględnieniem barier zatrudnieniowych i potrzeb określonych grup klientów. Wprowadzenie powyższych zmian poprzedziła głęboka analiza problemów z jakimi doradcy klienta spotykali się na co dzień. Należało znaleźć odpowiedź na pytania: W jaki sposób poprawić efektywność w grupie „trudnych klientów”? Z czego wynikają problemy w ich obsłudze? Wnioski wyciągnięte ze wspomnianej analizy wskazywały na kilka kluczowych problemów, które uniemożliwiały skuteczne i efektywne działania. Do problemów tych należał m.in. brak indywidualnego podejścia do „trudnego klienta”, zaangażowanie pracowników w realizację innych zadań (np. realizacja ofert pracy), co miało bezpośredni wpływ zarówno na niewystarczającą wiedzę pracowników na temat obsługiwanych osób, a także małą skuteczność podejmowanych działań. Podjęta decyzja o powstaniu Wydziału Poradnictwa Zawodowego specjalizującego się w obsłudze osób oddalonych od rynku pracy, w którego skład wchodzi Pracownia Rozwoju Zawodowego miała wpływ na poprawę jakości obsługi tej grupy osób bezrobotnych. Nowy wydział włączony został również w realizację programu „AKTYWNIE W PRZYSZŁOŚĆ”.

#### **Elementy programu (przewidziane dla osób w znacznym stopniu oddalonych od rynku pracy):**

- **Zmiana profilu pomocy** – jeżeli analiza sytuacji klienta wskazała, że klient jest w znacznym stopniu oddalony od rynku pracy, rolą doradcy jest ustalenie dalszej ścieżki postępowania zależnej od tego na ile osoba bezrobotna dąży do zmiany swojej sytuacji życiowej. Pierwszym etapem działań z bezrobotnym oddalonym od rynku jest ponowne ustalenie profilu pomocy oraz ewentualna zmiana na profil III w celu objęcia klienta procesem doradczym. Osoby bezrobotne, którym ustalono III profil pomocy zostają objęte wyłącznie pomocą świadczoną w Wydziale Poradnictwa Zawodowego.
- **Skierowanie do Pracowni Rozwoju Zawodowego** – praca z osobami posiadającymi znaczne bariery utrudniające podjęcie zatrudnienia w dużej mierze opiera się o działania podejmowane w Pracowni Rozwoju Zawodowego. Klienci poza otrzymanym dużym wsparciem w postaci poradnictwa indywidualnego kierowani są na zajęcia grupowe, których głównym celem jest wzmocnienie motywacji do zmiany sytuacji życiowej. Najczęściej organizowanymi zajęciami dla tej grupy osób są:

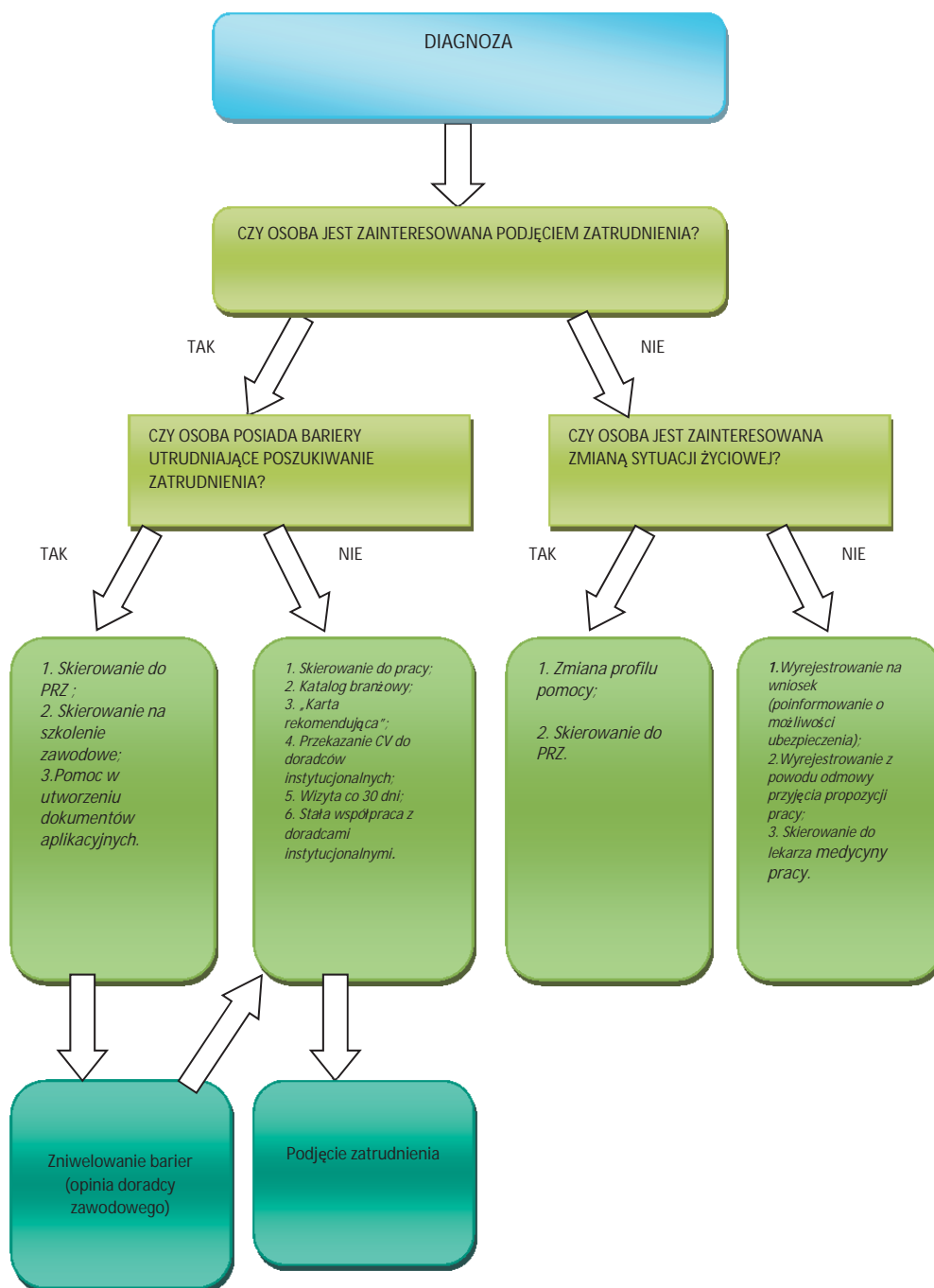
- „Od problemu do celu” – uczestnicy zajęć nabywają umiejętności z zakresu identyfikacji barier utrudniających poszukiwanie pracy oraz poznają metody pokonywania przeszkód na drodze realizacji wyznaczonych celów jednocześnie ucząc się twórczych sposobów rozwiązywania problemów.
- „Mobilizacja zawodowa – autorefleksja nad życiem zawodowym. Oczekiwania, nadzieje, plany” – celem zajęć jest zmiana sposobu myślenia uczestników na temat rynku pracy, a także zwiększenie poczucia kompetencji i pewności siebie.
- „Czas na zmiany” – celem porady jest zidentyfikowanie barier utrudniających poszukiwanie pracy oraz określenie indywidualnej strategii w pokonywaniu przeszkód.
- **Informacja na temat możliwości ubezpieczenia w innych instytucjach** – w sytuacji kiedy wyżej przedstawione działania nie dają efektu w postaci wypracowania w kliencie chęci do zmiany, bądź klient całkowicie nie godzi się na podjęcie współpracy, zadaniem doradców jest poinformowanie go o możliwości uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego w innej instytucji niż Powiatowy Urząd Pracy i ewentualne wyrejestrowanie osoby z ewidencji PUP. Powyższe zasady dotyczą również osób, u których lekarz medycyny pracy (skierowanie wydane przez doradcę klienta) nie potwierdził zgłaszanych problemów zdrowotnych uniemożliwiających podjęcie zatrudnienia.

#### 4. EFEKTY

Wdrożenie w 2017 r. programu „AKTYWNIE W PRZYSZŁOŚĆ” poskutkowało zmniejszeniem liczby osób długotrwale bezrobotnych figurujących w rejestrach PUP, z których znaczna część podjęła zatrudnienie. Tutejszy Urząd w dalszym ciągu z powodzeniem kontynuuje realizację programu.

Rok	Liczba osób długotrwale bezrobotnych	Udział w ogólnej liczbie bezrobotnych
2016	2490	49,5 %
2017	1792	46,7 %
2018 (stan na koniec września)	1556	43,0 %

**„AKTYWNE W PRZYSZŁOŚĆ”  
– MODEL PRACY Z OSOBAMI DŁUGOTRWALE BEZROBOTNYMI**



## **PROGRAMY SPECJALNE – SKUTECZNA METODA W WALCE Z DŁUGOTRWAŁYM BEZROBOCIEM**

Zauważając skuteczność wsparcia osób długotrwale bezrobotnych, udzielanego w ramach realizowanych programów specjalnych, PUP w Nysie każdego roku opracowuje nowe programy zawierające innowacyjne metody pracy z klientem. W prowadzonych w stosunku do uczestników działaniach stawiamy na jakość i efektywność zarówno w obszarze aktywizacji zawodowej, jak i społecznej.

Elementem wyróżniającym nasze metody pracy jest budowanie lokalnych partnerstw poprzez zawieranie wieloaspektowych porozumień o współpracy na rzecz osób bezrobotnych – zarówno z instytucjami pomocy i integracji społecznej, jak i pracodawcami oraz angażowanie tych podmiotów w realizowane programy i równoczesne tworzenie klimatu społecznej odpowiedzialności za osoby pozostające bez zatrudnienia, a także ich rodziny.

W 2018 r. opracowaliśmy i wdrożyliśmy 2 programy specjalne obejmując nimi grupę 65 osób długotrwale bezrobotnych znacznie oddalonych od rynku pracy.

### **Geneza programów specjalnych 2018**

Na podstawie diagnozy przeprowadzonej w zakresie sytuacji społeczno-zawodowej poszczególnych grup osób bezrobotnych wyłoniliśmy osoby ze statusem długotrwale bezrobotnego, które wymagają niestandardowego podejścia w procesie aktywizacji zawodowej.

Dokonując diagnozy uwzględnialiśmy:

- wyniki analizy potrzeb rynku pracy w powiecie nyskim;
- wyniki analizy kwestionariuszy profili potencjalnych kandydatów do programu specjalnego wypełnionych dla reprezentatywnej grupy osób bezrobotnych (narzędzie zostało opracowane przez naszych doradców klienta);
- opinie doradców obsługujących klientów indywidualnych.

Przeprowadzona diagnoza pokazała, że bariery w tej grupie osób są zróżnicowane i lokują się w przeważającej części w niżej wymienionych obszarach kompetencji kluczowych i osobistych:

- brak umiejętności autoprezentacji;
- niedbały wizerunek;
- problemy z komunikacją interpersonalną oraz pracą w zespole;
- brak umiejętności planowania własnego rozwoju zawodowego;
- brak umiejętności wyrażania własnych emocji;
- brak motywacji do podjęcia zatrudnienia;

- wewnętrzne przekonanie o nieatrakcyjności własnej osoby na rynku pracy;
- przerzucanie odpowiedzialności za swoją sytuację zawodową na otoczenie zewnętrzne;
- brak inicjatywy/bierność w sferze rynku pracy;
- problemy finansowe/zła sytuacja finansowa;
- inne istotne bariery pojawiające się w trakcie procesu adaptacji/utrwalania w miejscu pracy, które powodują utratę zatrudnienia.

Do objęcia wsparciem w ramach zaplanowanych programów specjalnych wybraliśmy w szczególności osoby bezrobotne spełniające kryterium długotrwałego bezrobocia oraz kryterium posiadania określonego III profilu pomocy, w stosunku do których stosowane dotychczas usługi i instrumenty okazały się niewystarczające do zaistnienia na rynku pracy bądź utrzymania miejsca pracy.

Priorytetowo traktowaliśmy osoby, u których kumulują się bariery: braku kwalifikacji zawodowych z brakiem jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego.

W odniesieniu do wybranej grupy osób zastosowanie wsparcia, jakie umożliwia program specjalny było optymalnym rozwiązaniem – tym bardziej, że dotychczasowe działania aktywizacyjne ukierunkowane na wsparcie tych osób nie przyniosły pożądanego rezultatu (zatrudnienie).

## **PROGRAM SPECJALNY „NOWA PERSPEKTYWA”**

**Grupa docelowa programu:** 25 osób długotrwanie bezrobotnych (połowa grupy to osoby zarejestrowane w latach 2012–2015), dla których został określony III profil pomocy, u których zdiagnozowano bariery wpływające nie tylko na obniżenie ich szans na rynku pracy, ale także mające znaczny wpływ na ich motywację do podejmowania zatrudnienia i powrót do aktywności społecznej.

### **Zastosowane formy wsparcia:**

#### **I Indywidualne Poradnictwo Zawodowe** (2 h zegarowe na osobę)

Porada prowadzona była w oparciu o partnerską współpracę doradcy klienta z uczestnikiem. Wspólnie z uczestnikiem dokonano analizy jego predyspozycje psychofizyczne, posiadane kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, umiejętności oraz uwarunkowania rynku pracy. Na tej podstawie wspólnie tworzono listę umiejętności zawodowych oraz listę zawodów możliwych do wykonywania przez uczestnika. W ramach działania doradcy zawodowi przeprowadzili również rozmowy motywujące oraz testy badania kompetencji i predyspozycji zawodowych uczestnika.

Dobór odpowiedniego zawodu jak również budowanie motywacji wśród klientów biorących udział w programie pozwolił na wyeliminowanie barier uniemożliwiających uczestnikom programu powrót na rynek pracy. W przypadku wyłonionej grupy uczestników, posiadającej wiele różnych barier utrudniających podjęcie zatrudnienia – zadaniem podstawowym było uświadomienie im tkwiącego w każdym z nich potencjału.

### **II Warsztat pn. „Trening kompetencji społecznych i umiejętności zawodowych” (40 h szkoleniowych – 7 dni)**

Warsztat obejmował 2 bloki tematyczne:

BLOK I: pn. KUŻNIA OPTYZMU – obejmował zajęcia z psychologiem, które miały na celu wsparcie uczestników w radzeniu sobie ze stresem spowodowanym długotrwałym bezrobociem, zwiększenie świadomości na temat własnej reakcji na stres oraz nabycie praktycznych umiejętności zapobiegania negatywnym skutkom jego działania.

W ramach zajęć uczestnicy poznali główne przyczyny stresu, mechanizmy jego działania, techniki i metody radzenia sobie w trudnej sytuacji oraz poznali znaczenie poczucia własnej wartości jako elementu zapobiegającego wykluczeniu społecznemu.

Blok II: pt. ZDOBYWAM RYNEK – podczas zajęć z doradcą zawodowym poruszano tematy dotyczące:

- wyznaczania i osiągania celów – motywacja do zmian;
- umiejętności nawiązywania kontaktów interpersonalnych, zdolności wyrażania emocji pozytywnych i negatywnych – komunikacji w zespole, asertywności;
- tworzenia profesjonalnych dokumentów aplikacyjnych;
- rozmowy kwalifikacyjnej i autoprezentacji w kontakcie z pracodawcą;
- aktywnych metod poszukiwania pracy.

Warsztaty miały na celu zniwelowanie barier dotyczących niskiej motywacji do wprowadzenia pozytywnych zmian w życiu osobistym i zawodowym.

Za udział w warsztatach uczestnikom wypłacone było stypendium szkoleniowe oraz zwroty kosztów dojazdu, co również było motywatorem do wzięcia w nich udziału.

**III Roboty publiczne** (zorganizowane dla 10 osób – trwające do 5 miesięcy) potrzeba realizacji działania wynikała z konieczności powrotu uczestników programu do aktywności zawodowej. W przypadku tych osób taka forma wsparcia była wówczas jedyną szansą zaistnienia, czy też powrotu na rynek pracy.

**IV Staże zawodowe** (trwające do 6 miesięcy) – zorganizowane dla 15 uczestników nieposiadających kwalifikacji czy też posiadających nieaktualne kwalifikacje zawodowe.

Skierowanie na staż wiązało się z co najmniej miesięczną gwarancją zatrudnienia uczestnika u pracodawcy, u którego realizowany był staż.

Podjęcie stażu pozwoliło uczestnikom programu na zdobycie niezbędnych umiejętności do wykonywania danego zawodu, a co za tym idzie późniejszego zatrudnienia.

W związku z odbywaniem staży u pracodawcy uczestnikom zostały zwrócone koszty przejazdu.

### **V Indywidualne Pośrednictwo Pracy**

W ramach usługi pośrednictwa pracy doradca klienta współpracujący z danym uczestnikiem programu monitorował przebieg aktywizacji zawodowej klienta w trakcie i po zakończeniu stażu/ pracy w ramach robót publicznych (monitoring minimum 1 raz na miesiąc). Doradca pozostawał w stałym kontakcie telefonicznym i osobistym z pracodawcą i uczestnikiem programu.

Po zakończeniu działań uczestnicy, którzy nie zostali zatrudnieni przez organizatora stażu, czy też robót publicznych kierowani są do pracodawców na wolne stanowiska pracy z wykorzystaniem aktualnej bazy ofert niesubsydiowanych znajdujących się w dyspozycji PUP.

Przy realizacji programu współpracowaliśmy z samorządami, samorządowymi jednostkami organizacyjnymi, stowarzyszeniami oraz z innymi podmiotami zainteresowanymi organizacją robót publicznych, jak również pracodawcami zainteresowanymi organizacją staży. Nasza współpraca opierała się na formalnych porozumieniach, w których zawarliśmy zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia uczestnika programu specjalnego po zakończeniu subsydiowanej formy wsparcia. Efektywność programu zostanie wyliczona w miesiącu styczniu 2019 r.

## **PROGRAM SPECJALNY „TWOJE DZIAŁANIE – TWOJA PRZYSZŁOŚĆ II”**

**Grupa docelowa programu:** 40 osób bezrobotnych, dla których został określony III profil pomocy. W tej grupie znajdowały się osoby uzależnione od świadczeń pomocy społecznej, posiadające bariery, które wpływają na obniżenie ich szans na rynku pracy, jak również mają znaczny wpływ na ich motywację do podejmowania zatrudnienia i powrót do aktywności społecznej.

Doboru uczestników dokonaliśmy wspólnie z ośrodkami pomocy społecznej. Działanie to miało na celu wyłonienie osób najbardziej potrzebujących pomocy i zagrożonych wykluczeniem społecznym, nie tylko z uwagi na bezrobocie, ale również z uwagi na posiadane dysfunkcje w obszarze społecznym.

Uczestnicy poza deklaracją przystąpienia do programu podpisali również kontrakty socjalne, do realizacji których zostali zobowiązani przez ośrodki pomocy społecznej. Udział w programie i realizacja kontraktu były warunkiem otrzymywania świadczeń .

#### **Zastosowane formy wsparcia:**

**I Indywidualne Poradnictwo Zawodowe** (2 h zegarowe na osobę), podobnie jak w powyżej opisanym programie doradcy klienta we współpracy z każdym uczestnikiem, biorąc pod uwagę jego predyspozycje psychofizyczne, kwalifikacje, doświadczenie zawodowe i umiejętności oraz uwarunkowania rynku pracy – utworzyli listę umiejętności zawodowych oraz listę zawodów możliwych do wykonywania przez uczestnika. Doradcy zawodowi przeprowadzili także testy badania kompetencji i predyspozycji zawodowych uczestnika. W pracy doradczej wprowadziliśmy elementy mające na celu podniesienie motywacji uczestników do wprowadzenia zmian w prowadzonym przez nich biernym trybie życia – zarówno w sferze zawodowej, jak i społecznej.

**II Warsztaty Motywacyjne** (24 h szkoleniowe – 4 dni) – warsztatami objętych zostało 40 osób w 4 grupach szkoleniowych. Celem ułatwienia uczestnikom dostępu do usług świadczonych w ramach programu warsztaty prowadzone były przez doradców zawodowych PUP Nysa na terenie gmin, w których zamieszkiwali uczestnicy (w wielu przypadkach uczestnicy zamieszkiwali w miejscowościach, z których brak było jakichkolwiek możliwości dojazdu środkami komunikacji publicznej).

Zakres tematyczny warsztatów:

Dzień I: poznanie swoich mocnych i słabych stron, autoprezentacja oraz sposoby wykorzystania cech osobowościowych w pracy zawodowej.

Dzień II: wyznaczanie i osiąganie celów zawodowych – motywacja do zmian.

Dzień III i IV: zarządzanie czasem i aktywne metody poszukiwania pracy.

Warsztaty miały na celu zniwelowanie barier dotyczących braku umiejętności autoprezentacji, niskiej motywacji do wprowadzenia pozytywnych zmian w życiu osobistym i zawodowym, braku poczucia własnej wartości oraz braku umiejętności poruszania się po rynku pracy, a także zmianę postawy z biernej na aktywną.

Za aktywny udział i pełną frekwencję na warsztatach uczestnikom wypłacone zostały dodatki pieniężne.

**III Prace społecznie użyteczne** (trwające 5 miesięcy) – wybrana przez nas forma aktywizacji uczestników była jedyną szansą przełamania bariery bierności zawodowej uczestników.

#### **IV Pośrednictwo pracy**

W ramach usługi pośrednictwa pracy doradca klienta współpracujący z danym uczestnikiem programu monitorował przebieg aktywizacji zawodowej klienta w trak-



cie i po zakończeniu prac społecznie użytecznych (monitoring minimum 1 raz na miesiąc).

Doradca pozostawał w stałym kontakcie telefonicznym i osobistym z ośrodkiem pomocy społecznej, pracodawcą i uczestnikiem programu.

Po zakończeniu działań (sierpień 2018) uczestnicy kierowani byli do pracodawców na wolne stanowiska pracy z wykorzystaniem aktualnej bazy ofert niesubsydiowanych znajdujących się w dyspozycji urzędu.

Z uwagi na liczne dysfunkcje posiadane przez uczestników programu konstruując jego założenia nie nastawialiśmy się na wysoką efektywność zatrudnieniową. Postawiliśmy na takie czynniki jak:

- przełamanie całkowitej bierności – braku chęci podejmowania jakiegokolwiek aktywności zawodowej spowodowanych uzależnieniem od świadczeń pomocy społecznej;
- dedykowanie pomocy osobom najbardziej potrzebującym, zagrożonym wykluczeniem społecznym;
- integracja usług skierowanych do wspólnych klientów, w celu efektywnego wydatkowania środków publicznych.

W trakcie realizacji programu 13 osób z własnej winy przerwało uczestnictwo w nim (blisko 33% grupy objętej wsparciem) tracąc tym samym status osoby bezrobotnej, jak również możliwość korzystania ze świadczeń pomocy społecznej.

## **TWORZENIE I REALIZACJA AUTORSKICH PROGRAMÓW DORADCZYCH DOSTOSOWANYCH DO POSZCZEGÓLNYCH GRUP OSÓB DŁUGOTRWALE BEZROBOTNYCH**

Powód długotrwałego bezrobocia „nie jedno ma imię”. Mając świadomość różnorodności przyczyn długotrwałego pozostawania w rejestrze osób bezrobotnych doradcy zawodowi opracowali autorskie programy realizowane w formie porad grupowych, dedykowane poszczególnym grupom klientów, dostosowane do konkretnych barier, np.:

- dla matek wychowujących dzieci do lat 6 został opracowany i jest z powodzeniem stosowany w pracy doradczej program pn. „Mama kobieta aktywna i przedsiębiorcza”;
- dla osób długotrwanie bezrobotnych o niskiej motywacji, mocno zaniżonej samoocenie, a także zupełnym braku wiary we własne możliwości został opracowany program „Autorefleksja zawodowa”.

Uczestniczkami programu są długotrwale bezrobotne kobiety posiadające co najmniej jedno dziecko w wieku do lat 6. Program realizowany jest w formie porady grupowej składającej się z 5 spotkań.

Nasi doradcy mają świadomość tego, że powrót do pracy zawodowej po dłuższej przerwie związanej z wychowaniem dziecka może być bardzo trudny. Kiedy mama wraca do pracy po urodzeniu dziecka, czeka ją dużo stresu – zarówno o samą pracę, jak i o dziecko, pozostawione pod opieką innych osób, nawet najbliższych czy instytucji (żłobek, przedszkole). Jak sobie z tym stresem poradzić? Czy mama w pracy ma szansę spełnić się zarówno w macierzyństwie, jak i w życiu zawodowym? I co najważniejsze – jak to osiągnąć? Na te pytania pomagamy znaleźć odpowiedzi.

W programie zajęć ujmujemy takie zagadnienia jak: lęk i stres przed zmianą, jak sobie z nim radzić, alternatywne formy aktywności zawodowej, motywacja do podjęcia pracy, metody pokonywania przeszkód na drodze realizacji wyznaczonych celów, twórcze sposoby rozwiązywania problemów, stereotypowe myślenie pracodawców dotyczące zatrudniania matek, bilans umiejętności, predyspozycji i zainteresowań zawodowych, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej czyli jak przekonać pracodawcę, że jestem MAMĄ AKTYWNA I PRZEDSIĘBIORCZA.



Program realizujemy w formie cyklu warsztatów poświęcony wsparciu w poszukiwaniu zatrudnienia osób długotrwale bezrobotnych.

Głównym jego celem jest złagodzenie skutków długotrwałego bezrobocia i towarzyszących mu problemów, jak również zmotywowanie jego uczestników do aktywnego poszukiwania pracy.

W roku 2018 przeprowadziliśmy 2 edycje programu obejmując wsparciem 50 osób z wieloletnią przerwą w wykonywaniu pracy zawodowej. Część uczestników to osoby zarejestrowane bez przerwy od 2008 i 2009 r.

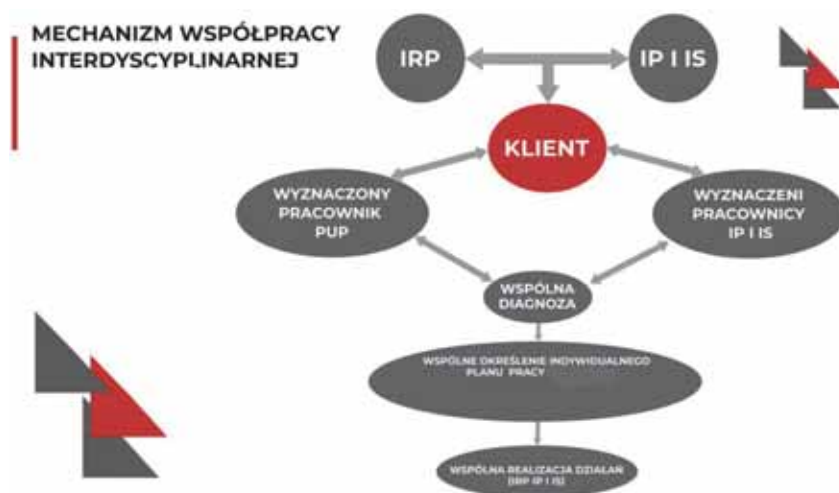
W programie zaplanowaliśmy:

- porady grupowe oparte na modelu poradnictwa socjodynamicznego – wpływ relacji społecznych na dynamiczne konstruowanie własnego „Ja”;

- spotkania z przedstawicielami Centrum Integracji Społecznej prowadzonym przez Spółdzielnię „PARASOL” w Nysie, którzy przedstawili możliwości dotyczące rozpoczęcia indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego;
- indywidualne spotkania coachingowe;
- indywidualna asysta pośrednika pracy.

## **PARTNERSKA POSTAWA W PROWADZONYCH DZIAŁANIACH PRZYNOŚI WYMIERNE KORZYŚCI W PROCESIE WSPIERANIA WSPÓLNYCH KLIENTÓW – WSPÓŁPRACA PUP-OPS-CIS**

W procesie wsparcia osób długotrwale bezrobotnych zawiązaliśmy szereg porozumień z funkcjonującymi na terenie powiatu ośrodkami pomocy społecznej i centrami integracji społecznej. Niezmiernie ważnym efektem podejmowanej współpracy jest skierowanie wsparcia do osób bezrobotnych najbardziej oddalonych od rynku pracy oraz rodzin, które tego wsparcia najbardziej potrzebują.



Często usługi i instrumenty, ale i zasoby kadrowe pozostające w dyspozycji PUP nie są wystarczające aby skutecznie pomóc osobie w powrocie na rynek pracy. Jedną z barier jest m.in. brak w zasobach kadrowych Urzędu psychologa. Dlatego też PUP w Nysie podjął w tym zakresie współpracę z psychologami pracującymi w OPS-ach. Dzięki takiemu działaniu możliwa stała się pomoc w pokonywaniu barier psychologicznych przez naszych klientów w drodze do zatrudnienia.

W ramach podpisanych porozumień PUP w Nysie wspiera również osoby długotrwale bezrobotnie kierując je do funkcjonujących na terenie powiatu centrów integracji społecznej.

Realizacja wspólnych działań pokazuje, że partnerstwo PUP-OPS-CIS poza skutecznym wspieraniem klientów prowadzi również do redukcji kosztów niezbędnych do poniesienia w procesie aktywizacji społecznej i zawodowej.

## **PODSUMOWANIE**

Powiatowy Urząd Pracy w Nysie na przestrzeni ostatnich lat z ogromnym zaangażowaniem wspiera lokalny rynek pracy podejmując szereg innowacyjnych i niestandardowych działań prozatrudnieniowych często wykraczających poza wskazane w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Opisane przez nas dobre praktyki sprawdziły się w naszej instytucji. Wyrażamy nadzieję, że spotkają się z zainteresowaniem i będą inspiracją dla tych, którzy poszukują innowacyjnych modeli pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi.



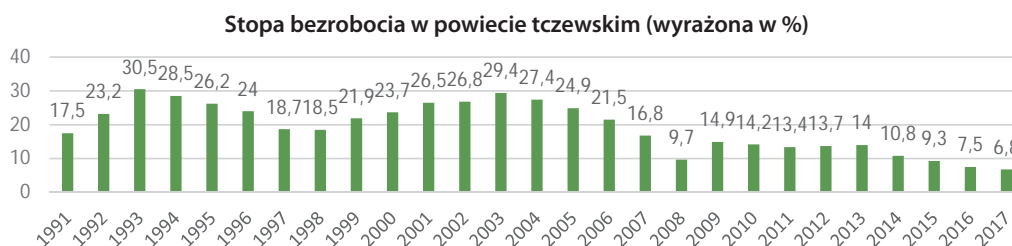
Przemysław Karczyński

## 4 Powiatowy Urząd Pracy w Tczewie – „...doradzamy, wspieramy, pomagamy...”

Powiatowy Urząd Pracy w Tczewie swoim działaniem obejmuje sześć gmin oraz trzy miasta: Tczew, Pelplin i Gniew. Nasz powiat zlokalizowany jest w województwie pomorskim. Od wschodu granicę powiatu wytycza królowa polskich rzek – Wisła. Malownicze tereny Niziny Walichnowskiej mieszają się z polami uprawnymi i kociewskimi lasami. Pod względem turystycznym najjaśniejszymi punktami naszej małej ojczyzny są z pewnością: Zamek Krzyżacki w Gniewie, Bazylika Katedralna w Pelplinie oraz Most Tczewski nad Wisłą.

Ze względu na swoje położenie oraz dobrze rozwiniętą infrastrukturę drogową (Droga Krajowa Nr 91 łącząca najdalsze zakątki powiatu tczewskiego z Trójmiastem, Autostrada A1) oraz kolejową (stacja odprawia rocznie około 2,5 mln pasażerów w czterech kierunkach: Chojnice, Trójmiasto, Bydgoszcz, Elbląg) mieszkańcy mają możliwość podejmowania zatrudnienia w sąsiednich powiatach oraz pracownicy z sąsiednich powiatów w firmach z terenu powiatu tczewskiego.

Oprócz walorów turystycznych nasz powiat może pochwalić się terenami inwestycyjnymi, w których funkcjonują firmy z nowoczesnymi parkami technologicznymi. Na terenie Tczewa funkcjonują cztery podstrefy Pomorskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej, na terenie których swoją działalność prowadzi wiele firm z branży produkcyjnej. W zakładach tych zatrudnienie znajduje wielu mieszkańców powiatu tczewskiego oraz terenów sąsiadujących. Prężnie działające firmy z branży produkcyjnej i logistycznej znajdują się również na terenie miasta i gminy Gniew oraz Pelplin.



Pomimo stale polepszającej się sytuacji na lokalnym rynku pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tczewie ciągle zauważamy problemy, z którymi borykają się osoby bezrobotne

ne. Na bieżąco monitorujemy wskaźniki określające sytuację osób bezrobotnych. Ze szczególną uwagą obserwujemy te dotyczące osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, tj. osób bezrobotnych do 30. roku życia, osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia, osób niepełnosprawnych, osób bez doświadczenia zawodowego, osób bez kwalifikacji zawodowych, osób posiadających co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia oraz osób długotrwale bezrobotnych. Wśród tych osób najliczniejszą grupę stanowią właśnie osoby długotrwale bezrobotne. Na koniec 2017 r. osoby długotrwale bezrobotne stanowiły 51,66% ogółu osób bezrobotnych zarejestrowanych w naszym urzędzie. Kierując się naszym motto „...doradzamy, wspieramy, pomagamy...” reagujemy na te niepożądane sytuacje poprzez organizację warsztatów, spotkań ze specjalistami, trenerami i mentorami.

## 1. „TCZEWSKI MARZEC NA OBCASACH”

Na koniec 2017 r. kobiety stanowiły 65,7% ogółu osób bezrobotnych zarejestrowanych w naszym urzędzie. Znaczna część z nich to osoby długotrwale bezrobotne. Z naszych rozmów z klientkami wynika, że jest to wynikiem m.in. konieczności zapewnienia opieki dzieciom i starszym członkom rodziny, którzy również często potrzebują pomocy.

Potrzeba wywiązania się z obowiązków rodzinnych powoduje, że kobiety często oddalają się od rynku pracy, zanika w nich motywacja do podjęcia zatrudnienia lub przekwalifikowania w celu podjęcia pracy w innym zawodzie. Wychodząc naprzeciw tym problemom w marcu 2018 r. przygotowaliśmy cykl spotkań i warsztatów skierowanych do pań pod wspólną nazwą „Tczewski Marzec na Obcasach”. Cały cykl pod nazwą „Marzec na obcasach” jest realizowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku już od kilku lat.

„Może się zdarzyć, że urodziłaś się bez skrzydeł, ale najważniejsze, żebyś nie przeszkadzała im wyrosnąć” – powiedziała kiedyś Coco Chanel. Słowa te doskonale wkomponowały się w cel jaki przyświecał nam podczas organizacji „Tczewskiego Marca na Obcasach”. Głównym odbiorcą spotkań były panie, które w swoim codziennym życiu zawodowym, ale również prywatnym szukają inspiracji do działania i potrzebują motywacji do podjęcia nowych wyzwań w obszarach zmiany pracy, rozwoju osobistego i zawodowego.

W ramach „Tczewskiego Marca na Obcasach” uczestniczki miały możliwość skorzystania z szeregu atrakcyjnych i bezpłatnych warsztatów rozwojowych oraz spotkań z ekspertami. Tematyka spotkań została podzielona na trzy bloki tematyczne – dotyczące rozwoju kompetencji i umiejętności, rozwoju duchowego oraz warsztaty wizażu.



### Tydzień dla kompetencji

Pierwszy tydzień „Tczewskiego Marca na Obcasach” nazwaliśmy tygodniem dla kompetencji, kiedy to każda uczestniczka poznaje, rozwija i prezentuje swoje atuty. Bo wiemy, że warto poznać swoje słabe i mocne strony, aby mieć odpowiednią motywację do dalszego działania i osiągnięcia swoich szczytów. Pracodawcy coraz częściej kładą duży nacisk na kompetencje miękkie, tj. komunikatywność, umiejętność radzenia sobie ze stresem, umiejętność pracy pod presją czasu. Nie są to umiejętności, które każdy z nas ma rozwinięte w odpowiednim stopniu, dlatego warto stale nad nimi pracować. A zatem – *„Nie narzekaj, że idziesz pod górę, skoro zmierzasz na szczyt”!*

Pierwsze warsztaty „Poznaj siebie – odkryj swoje predyspozycje zawodowe” poprowadzone przez naszych doradców zawodowych odbyły się w dniu 5 marca 2018 r. Uczestniczkami zajęć były kobiety bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tczewie. W trakcie warsztatów każda uczestniczka odpowiedziała na 209 pytań zawartych w Kwestionariuszu Zainteresowań Zawodowych. Kwestionariusz to narzędzie diagnostyczne, które może pomóc w określeniu preferencji zawodowych, wyborze lub zmianie zawodu. Kluczem do powodzenia całego badania jest szczere odpowiedzenie na pytania zawarte w kwestionariuszu, tylko wówczas można odpowiednio wnioski, które w dalszej kolejności pozwolą na lepsze ukierunkowanie pracy jaką wykona doradca zawodowy z klientem.

Ponadto panie rozwiązując inne testy przygotowane przez naszych doradców zawodowych poznawały różne strony swojej osobowości. Dzięki tym zajęciom mogły dowiedzieć się czy są spokojnymi, poważnymi, ale solidnymi introwertyczkami czy też otwartymi, aktywnymi oraz wrażliwymi ekstrawertyczkami. Nasi doradcy wytłumaczyli również jak konkretne typy osobowości wpływają na postawę na rynku pracy, w tym w kontaktach z pracodawcą.

Ciekawą kwestią poruszaną podczas zajęć było także wskazanie różnic w budowie i funkcjach obu półkul mózgowych – pojęcie naukowo nazwane lateralizacją. Warto wiedzieć, że każda półkula naszego mózgu odpowiada za inne aspekty naszego zachowania. O ile lewa przyczynia się m.in. za mowę, funkcje językowe, logikę czy rozumienie, o tyle prawa zarządza percepcją, umiejętnościami muzyczno-plastycznymi, mimiką i emocjami.

Tematyka tego spotkania kontynuowana była w dniu 7 marca 2018 r. podczas warsztatów zatytułowanych „Rozwój kompetencji wspierających poszukiwanie zatrudnienia”. W trakcie tego spotkania osoby uczestniczące w warsztatach przeanalizowały podczas indywidualnych konsultacji wraz z doradcami zawodowymi z Powiatowego Urzędu Pracy w Tczewie wyniki Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych.





Na ostatnie spotkanie pierwszego tygodnia „Tczewskiego Marca na Obcasach” w dniu 9 marca 2018 r. zaprosiliśmy wszystkie panie zainteresowane udziałem. W spotkaniu udział wzięły panie zarejestrowane w naszym urzędzie, ale również panie aktywne zawodowo oraz te, które chociaż są oddalone od rynku pracy i poszukują zatrudnienia od dłuższego czasu, ale z różnych przyczyn nie rejestrują się w urzędzie. Podczas zajęć przewidziane były trzy wystąpienia, których wspólnym mianownikiem było odpowiednie przygotowanie się do rozmowy rekrutacyjnej oraz kształtowanie umiejętności określania swoich celów zawodowych. Wszystko po to aby w sposób świadomy uczestniczyć w rozmowie kwalifikacyjnej.

Pierwszy wykład wygłosiła pani Karina Sęp – doświadczony manager, konsultant, mentor, coach, autorka książki pt. „Twoja mapa marzeń”. Czym jest mapa marzeń? Sama autorka wyjaśnia to na swojej stronie internetowej następująco: *„Mapa Marzeń pokazuje kierunek i pomaga dojść do celu. Pozwala na odnalezienie się w miejscu, w którym jesteśmy, i ruszenie dalej, we właściwą stronę. Mapa Marzeń to narzędzie do porządkowania życia. Pomaga przyjrzeć się sobie w kompleksowy sposób, zastanowić się, gdzie jestem, z kim, w jakim otoczeniu, z jakimi ludźmi i czy to aby na pewno jest to, czego chcę”*. Uczestniczki spotkania dowiedziały się jak przygotować swoją indywidualną mapę marzeń i celów oraz jak może ona wpłynąć na realizację naszych celów zarówno tych zawodowych, jak i tych osobistych. Ważne jest bowiem to aby nasze życie zawodowe i prywatne miało cele, które nawzajem się nie wykluczają.

Warsztaty pt. „Co zrobić, żeby osiągnąć sukces na rozmowie kwalifikacyjnej?” poprowadził doradca zawodowy z Powiatowego Urzędu Pracy w Tczewie. Podczas wystąpienia poruszane były następujące zagadnienia:

- CV i list motywacyjny – pierwszy etap budowania swojej marki w procesie poszukiwania pracy;
- najczęstsze metody poszukiwania pracy;
- nowoczesne metody rekrutacji i selekcji;
- pytania na rozmowie kwalifikacyjnej;
- co należy zrobić, aby zwiększyć swoje szanse podczas rozmowy kwalifikacyjnej?

Uczestnicy warsztatów zapoznali się ze sposobami na odpowiednie przygotowanie dokumentów aplikacyjnych. Nasz doradca krok po kroku omawiał punkty z jakich powinno składać się CV. Na podstawie przykładów wskazywaliśmy jakie błędy najczęściej popełniają osoby aplikujące na ofertę pracy. Błędy te często powodują odrzucenie kandydata na którymś z etapów procesu rekrutacji.

Podczas zajęć omówione zostały również najczęstsze metody poszukiwania pracy. Oprócz ofert pracy zgłaszanych do urzędu pracy są bowiem inne źródła, z których można korzystać. Portale internetowe specjalizujące się w umieszczaniu ogłoszeń o pracę, fora branżowe czy też coraz bardziej powszechne social media, tj. Facebook,

na którym jak grzyby po deszczu powstają nowe grupy tematyczne. Grupy te skupiają mieszkańców określonego rejonu oraz pracodawców, którzy publikują ogłoszenia o pracę. Mówiliśmy również o różnych nowoczesnych metodach rekrutacji. Wspomniane wyżej social media, coraz łatwiejszy dostęp do różnego rodzaju informacji jest z jednej strony ułatwieniem w tym procesie, z drugiej natomiast zagrożeniem, szczególnie dla potencjalnych kandydatów. Pracodawcy często przeglądają profile osób na portalach społecznościowych, dlatego warto zwrócić uwagę na to co publikuje się na swoich kontach.

Uczestnicy poznali również najczęściej pojawiające się pytania podczas rozmów kwalifikacyjnych. Niektóre z pytań są bardzo zaskakujące, a odpowiedzi nie zawsze oczywiste. Warto zatem nie dać się zbić z tropu i mieć w zapasie jakąś błyskotliwą ripostę. A co należy zrobić aby zwiększyć swoje szanse podczas rozmowy z potencjalnym pracodawcą? Odpowiedni ubiór oraz w przypadku pań makijaż, uśmiech, mowa ciała, ton głosu – to wszystko ma ogromne znaczenie. Na te rzeczy najczęściej zwracają uwagę pracodawcy i na ich podstawie wyrabiają sobie opinię na nasz temat.

Trzecim prelegentem była pani Michalina Chojnowska-Manuth, która jest specjalistą do spraw rekrutacji w firmie Dovista Polska Sp. z o.o. Firma Dovista to jeden z większych pracodawców na terenie powiatu tczewskiego – laureat konkursu organizowanego przez nasz urząd pracy pt. „Pracodawca Roku Powiatu Tczewskiego Edycja 2018” w kategorii duży Pracodawca. Działalność przedsiębiorstwa ukierunkowana jest na produkcję okien i drzwi drewnianych oraz drewniano – aluminiowych. Przedstawiciele firmy cyklicznie organizują na terenie naszego urzędu spotkania rekrutacyjne, uczestniczą również w każdej edycji Tczewskich Targów Pracy, które co roku organizujemy jako urząd pracy. Pani Michalina przybliżyła uczestniczkom tajniki swojej pracy, opowiedziała o najważniejszych elementach procesu rekrutacji oraz opisała na jakie kwestie należy zwrócić uwagę podczas rozmowy z pracodawcą. Są to nieocenione informacje z perspektywy potencjalnego kandydata do pracy, który przygotowuje się do rozmowy rekrutacyjnej.

### **Tydzień dla zdrowia, duszy i ciała**

W drugim tygodniu „Tczewskiego Marca na Obcasach” skupiliśmy się na zdrowiu. A, że w zdrowym ciele zdrowy duch – zadaliśmy o jedno i drugie. W trakcie tygodnia dla zdrowia, duszy i ciała na uczestniczki czekały kolejne trzy ciekawe propozycje spotkań.

W dniu 13 marca 2018 r. nasz doradca zawodowy poprowadził warsztaty zatytułowane „Poznaj swój stres i znajdź na niego sposób”. Podczas zajęć uczestniczki dowiedziały się czym jest stres, jakie są jego źródła i jak sobie z nim radzić. Oprócz części teoretycznej był również czas na zajęcia praktyczne. Panie uczestniczące w zajęciach odbyły treningi relaksacyjne oraz przekonały się jak reagują na stres. Zajęcia umilała muzyka relaksacyjna oraz unoszący się w powietrzu zapach wonnych olejków.



Kolejne zajęcia przeprowadzone w dniu 15 marca 2018 r. poprowadziła pani Katarzyna Bujanowska – absolwentka fizjoterapii, instruktor fitness i trener personalny z dziewięcioletnim doświadczeniem. Pani Katarzyna jest również szkoleniowcem w Pomorskiej Szkole Fitness oraz właścicielką studia fitness dla kobiet „Fizjofitka” w Pelplinie i Gniewie. Podczas spotkania uczestniczki dowiedziały się m.in. jak

dbać o dobrą formę, która wpływa również na lepszy stan zdrowia, jakie ćwiczenia należy dopasować aby uzyskać spodziewane efekty. Dużo było również mowy o odpowiednim, zdrowym odżywianiu oraz w jaki sposób otaczające nas środowisko czy stres wpływa na nasze zdrowie i samopoczucie.

Zwieńczeniem tygodnia dla zdrowia, duszy i ciała „Tczewskiego Marca na Obcasach” był wykład pt. „Profilaktyka raka piersi i raka szyjki macicy”, prowadzony przez dr nauk medycznych panią Monikę Nowaczyk, specjalistkę onkologii klinicznej, specjalistkę radioterapii onkologicznej, dyrektora medycznego placówki w Wojewódzkim Centrum Onkologii w Gdańsku. Podczas wykładu omówione zostały odmiany chorób nowotworowych najczęściej występujące u kobiet. Wykładowczyni omówiła grupy ryzyka, podkreśliła co wpływa na to, że część kobiet jest bardziej narażona na możliwość wystąpienia choroby. Zachęcała uczestniczki do prowadzenia zdrowego trybu życia, który pozwala zmniejszyć ryzyko zachorowań oraz do regularnych badań okresowych. Dzięki szybszemu wykryciu choroby i przystąpieniu do odpowiedniego leczenia można zmniejszyć ryzyko komplikacji. Na zakończenie wykładu uczestniczki dowiedziały się jakie są najczęstsze objawy chorób oraz jakie są sposoby leczenia nowotworów. Ze względu na dużą liczbę osób zainteresowanych udziałem oraz popołudniową godzinę spotkania odbyło się ono poza siedzibą naszego Urzędu, w Fabryce Sztuk w Tczewie. Zależało nam bowiem na tym aby w spotkaniu mogły uczestniczyć również osoby pracujące, gdyż wiemy jak ważna jest profilaktyka.

### **Tydzień koloru**

Trzeci tydzień „Tczewskiego Marca na Obcasach” to tydzień koloru, a uczciliśmy go warsztatami z wizażu! Bo jak mówiła wspomniana już wcześniej Coco Chanel – *Jeśli jesteś smutna, nałóż więcej szminki i atakuj!* Biorąc sobie do serca tę maksymę w dniach 19–21 marca 2018 r. zorganizowaliśmy trzy spotkania z przedstawicielkami salonu kosmetycznego Image z Tczewa



oraz z uczniami Centrum Kształcenia Zawodowego „Nauka” w Tczewie. Sala Klubu Pracy w naszym urzędzie na trzy dni zamieniła się w salon fryzjersko-kosmetyczny.

W trakcie tych spotkań panie mogły skorzystać z porad specjalistów na temat odpowiednio dobranego makijażu biznesowego, odpowiedniej pielęgnacji skóry twarzy czy dłoni. Nie zabrakło również wskazówek dotyczących odpowiedniej pielęgnacji włosów oraz dopasowania fryzury do pracy.

### **Wnioski**

Podczas „Tczewskiego Marca na Obcasach” uczestniczki zostały wyposażone w odpowiednią wiedzę teoretyczną i praktyczną z zakresu przygotowania się do udziału w rozmowie rekrutacyjnej. Dowiedziały się na co zwracać uwagę podczas rozmowy kwalifikacyjnej, a także jak do rozmów przygotowują się pracodawcy. Wsparcie mentalne uczestniczkom przekazała autorka książek z zakresu sposobu realizacji marzeń i celów.

W drugim tygodniu spotkań panie uczestniczące stoczyły walkę ze stresem, odkryły i poznały swoje najczęstsze obawy związane z utratą pracy lub poszukiwaniem nowego zajęcia. Dowiedziały się również jak dbać o swoje zdrowie i kondycję fizyczną. Staraliśmy się zwrócić ich uwagę na to jak ważne jest odpowiednie odżywianie. Był też czas na wykład dydaktyczny związany z profilaktyką zdrowotną.

Trzeci tydzień pozwolił na to aby zrelaksować się, zwolnić na chwilę i zadbać o swój profesjonalny wygląd na rozmowie rekrutacyjnej czy też w pracy. Bo jak nas widzą tak nas piszą.

„Tczewski Marzec na Obcasach” nie umknął również uwadze lokalnej telewizji tczewskiej Tetka, która odwiedziła nasz urząd z kamerą i przeprowadziła rozmowy z uczestniczkami naszych warsztatów. Przygotowany materiał można obejrzeć na stronie:

<http://tetka.pl/kobiety-odkrywaja-uspiony-potencjal/>

## **2. „PAKIET KOMPETENCYJNY”**

Wychodząc naprzeciw stale zmieniającym się trendom na lokalnym rynku pracy oraz wymaganiom pracodawców względem potencjalnych kandydatów do pracy nasi doradcy postanowili zorganizować trzydniowy cykl spotkań pod wspólną nazwą **„Pakiet kompetencyjny”**. Zajęcia odbyły się między 12 a 16 lipca 2018 r. Ideą spotkań było odpowiednie przygotowanie osób bezrobotnych oraz poszukujących zatrudnienia do rozmowy kwalifikacyjnej lub do podjęcia decyzji o tym, czy lepiej podjąć zatrudnienie czy rozpocząć pracę na własny rachunek zakładając działalność gospodarczą. W tym celu przygotowaliśmy zajęcia z zakresu radzenia sobie ze stresem, o szeroko rozumianej przedsiębiorczości oraz na temat komunikacji interpersonalnej. Zajęcia prowadzone były

przez naszych doradców zawodowych oraz specjalnie zaproszonych specjalistów z zakresu przedsiębiorczości z instytucji z nami współpracującymi.

### Jak walczyć ze stresem?

Stres jest nieodzowną częścią naszego życia zarówno w pracy, jak i w życiu osobistym. Większość z nas ma swoje sposoby na zniwelowanie jego działania. Jedni znajdują sobie zajęcie, aby nie zaprzętać sobie głowy problemami, inni natomiast starają się znaleźć ich rozwiązanie. Często czytając ogłoszenia o pracę wyczytać możemy, że pracodawcy wymagają odporności na stres. Co się kryje za tym sformułowaniem? Jeden z najwybitniejszych pisarzy amerykańskich – Stephen King – zauważył w jednej ze swoich książek, że „każdy człowiek ma jakąś granicę wytrzymałości na stres”. O tym co zrobić aby tej granicy nie przekroczyć, jak radzić sobie z sytuacjami stresowymi opowiedział doradca zawodowy z Powiatowego Urzędu Pracy w Tczewie – Pani Katarzyna Roszman.

### Przedsiębiorcą być

Kto może powiedzieć więcej na temat prowadzenia własnej działalności gospodarczej, ducha przedsiębiorczości oraz samorealizacji jeśli nie specjaliści w tej dziedzinie? Do udziału w drugim dniu zajęć z zakresu przedsiębiorczości, zaprosiliśmy praktyków z tczewskiego oddziału Urzędu Statystycznego, Domu Przedsiębiorcy w Tczewie i Biznes Punktu. „Kluczem do sukcesu jest skoncentrowanie umysłu na tym, czego pragniemy, nie na tym, czego się boimy”. W duchu tego stwierdzenia sformułowanego przez Briana Tracy’ego – autorytetu z dziedziny rozwoju osobistego i psychologii sukcesu – odbyły się warsztaty. Podczas zajęć uczestnicy wysłuchali łącznie czterech wystąpień, a poprowadzili je:



**Kamila Musiał** – Referendarz statystyk z tczewskiego oddziału Urzędu Statystycznego przygotowuje, analizuje i publikuje dane statystyczne na podstawie informacji zaczerpniętych podczas badań, rejestruje podmioty gospodarcze w rejestrze REGON. Podczas zajęć zaprezentowała z jakich usług mogą skorzystać klienci urzędu statystycznego oraz jakie informacje można pozyskać ze stron internetowych urzędu. Szczególnie istotną kwestią dla osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą było z pewnością to, że na portalu GUS można zapoznać się z danymi na temat różnych gałęzi gospodarki oraz życia codziennego. Dane te mogą ułatwić podjęcie decyzji, o tym w jakiej branży i w jakim rejonie powiatu warto otworzyć firmę.

**Adam Janas** – Trener, przedsiębiorca. Twórca prężnie funkcjonującego Biznes Punktu (dawniej Cowork Tczew), pierwszej tczewskiej, prywatnej przestrzeni dla rozwoju przedsiębiorców. Założyciel i koordynator Projektu „Bogaty Uczeń” mającego na celu szerzenie edukacji finansowej wśród młodzieży ponadgimnazjalnej. Podczas zajęć opowiedział o różnych sposobach na odnalezienie swojego miejsca na rynku pracy i wykorzystania go do zwiększenia swoich potencjalnych dochodów. Uczestnicy warsztatów mogli uzyskać wiele informacji u źródła, bo jak podkreślał Pan Adam – wiedzę najlepiej pozyskać od osoby, która już osiągnęła cel, do którego dążymy.

**Krzysztof Jendrzewski** – Kierownik Domu Przedsiębiorcy w Tczewie, współinicjator szeregu działań mających na celu pobudzenie ducha przedsiębiorczości w mieszkańcach miasta i powiatu tczewskiego. Podczas swojej prezentacji przedstawił plusy i minusy związane z prowadzeniem działalności gospodarczej, wspomniął również o zmianach związanych ze składkami ZUS. Przybliżył także sposób funkcjonowania swojej jednostki oraz korzyści (dla przedsiębiorców oraz osób dopiero zamierzających założyć własną firmę) jakie płyną ze współpracy z Domem Przedsiębiorcy. Przedstawił również ciekawą propozycję dla osób zamierzających założyć własną działalność gospodarczą jaką jest korzystanie z inkubatora przedsiębiorczości na preferencyjnych warunkach lokalowych i finansowych.

**Przemysław Karczyński** – Doradca klienta w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tczewie, zajmujący się obsługą pracodawców oraz marketingiem usług oferowanych przez urząd pracy opowiedział zebranym o aktualnej sytuacji na lokalnym rynku pracy, nakreślił jakie wymagania stawiają pracodawcy poszukujący pracowników, jakie umiejętności są kluczowe przy poszukiwaniu pracy oraz w jakich zawodach najłatwiej jest znaleźć zatrudnienie.

### **Warto umieć się dogadać**

John D. Rockefeller – amerykański przedsiębiorca, uznawany za najbogatszego człowieka w historii świata – już dawno temu zauważył, że komunikacja interpersonalna jest bardzo ważną częścią funkcjonowania człowieka w środowisku pracy. Stwierdził on: *„umiejętność komunikowania się, stała się w dzisiejszym świecie towarem, za który gotów jestem płacić więcej, niż za jakikolwiek inny”*.

Trzeciego dnia zajęć – 16 lipca 2018 r. – w ramach „Pakietu kompetencyjnego” wraz z uczestnikami skupiliśmy się właśnie na zagadnieniu komunikacji interpersonalnej. Rozróżniliśmy komunikację werbalną i niewerbalną. Zgodziliśmy się, że umiejętność porozumiewania się jest bardzo istotna. Z badań wynika, że prawie 70% czasu w ciągu dnia poświęcamy na rozmowę z drugim człowiekiem. Osoby uczestniczące w spotkaniu poznały także bariery, które utrudniają komunikację, a także najważniejsze zasady skutecznej komunikacji. Nie zawsze do tego aby przekazać komunikat potrzebne są słowa. Wystarczy gest, ruch ciała czy mimika, która czasem wyraża więcej niż mogłyby opisać

to słowa. O tym jak prawidłowo odczytać te znaki niewerbalne również dowiedzieli się uczestnicy. Oprócz wykładu był również czas na ćwiczenia aktywizujące uczestników zajęć. Celem ćwiczeń było zwrócenie uwagi na umiejętność aktywnego słuchania



drugiej osoby, zrozumienie komunikatu wysłanego przez rozmówcę, umiejętność pracy w grupie oraz stworzenie listy cech dobrego słuchacza. Tajniki komunikacji interpersonalnej przedstawił nasz doradca zawodowy – Pani Marzena Grochola. Uczestnicy wzięli również udział w rozgrywce pokera osobowościowego. Przy okazji gry każdy uczestnik miał możliwość lepiej poznać samego siebie.

### Wnioski

Działania potencjalnych kandydatów do pracy w znacznej mierze uzależnione są od tego co dzieje się w ich głowach. Jako doradcy zawodowi podczas zajęć często zauważamy, że uczestnicy są zestresowani, zagubieni, różne niepowodzenia związane z poszukiwaniem pracy odebrały im część motywacji i pewności siebie. Zajęcia staramy się konstruować tak aby przywrócić w naszych klientach wiarę w to, że jeżeli się chce osiągnąć cel – to należy do niego dążyć. Badania dowodzą, że podczas rozmowy kwalifikacyjnej wystarczy kilka sekund aby pracodawca wyrobił sobie zdanie o kandydacie. Warto wykorzystać te sekundy w sposób świadomy i korzystny dla nas. Po to również m.in. przygotowujemy naszych klientów pod kątem komunikacji interpersonalnej.

Natomiast osoby, które zastanawiają się nad założeniem własnej działalności gospodarczej w trakcie zajęć z cyklu „Pakiet Kompetencyjny” zyskują możliwość zapoznania się z wartościowymi informacjami przekazywanymi przez specjalistów w tej materii.

### 3. „50+ NOWY IMPULS”

Problem długotrwałego bezrobocia dotyka w znacznym stopniu osoby po 50. roku życia. W ewidencji naszego Urzędu na koniec 2017 r. osoby te stanowiły 25,57% ogółu osób bezrobotnych.

Osoby poszukujące zatrudnienia czasami skarżą się, że doświadczają ze strony pracodawców przykrych sytuacji polegających na przykład na dopytywaniu o ich wiek. Taka postawa przedsiębiorców powoduje, że osoby w wieku 50+ po utracie pracy – niezależnie od posiadanego wykształcenia, umiejętności, kompetencji – mają ogromne problemy ze znalezieniem nowego zatrudnienia. Długotrwałe poszukiwanie pracy

kończy się często podjęciem zatrudnienia w tzw. „szarej strefie” bez umowy i ubezpieczenia lub zaniechaniem dalszych poszukiwań, co skutkuje oddaleniem się od rynku pracy.

Doszliśmy do wniosku, że kiedy dochodzi do spotkania potencjalnego pracodawcy i kandydata po 50. roku życia to dochodzi do spotkania dwóch różnych „lęków”. Pracodawca patrzy na kandydata przez pryzmat stereotypu dotyczącego wieku, natomiast potencjalny kandydat po 50. roku życia odczuwa lęk przed kolejnym odrzuceniem i nie wierzy we własne możliwości oraz otrzymanie zatrudnienia.

„Doświadczenie nigdy się nie starzeje” to hasło reklamujące film „Praktykant” z Robertem De Niro w roli tytułowej. Bohater obrazu, podobnie jak nasi klienci boryka się ze stereotypowym podejściem do pracowników w określonym wieku. Doradcy klienta instytucjonalnego z naszego urzędu podczas szeregu konferencji przygotowanych dla pracodawców z naszego powiatu starali się uzmysłowić im jaki zysk może przynieść zatrudnienie pracownika po 50. roku życia. Oprócz walorów typowo finansowych (możliwość ubiegania się o formy wsparcia przy zatrudnianiu), pracodawca zyskuje coś czego nie da się wycenić – wiedzę, doświadczenie, a także lojalność pracownika.

W sierpniu 2016 r. rozpoczęliśmy realizację programu z zakresu doradztwa zawodowego dla osób powyżej 50. roku życia. Celem programu jest doprowadzenie do zmiany postaw, pozbycie się lęków zarówno przez osobę bezrobotną, jak i przez pracodawcę. Doradcy zawodowi oraz doradcy klienta stale pracują z uczestnikami nad zwiększeniem zdolności do znalezienia zatrudnienia.

Wszyscy uczestnicy programu – osoby bezrobotne – zostają objęte indywidualnym i grupowym doradztwem zawodowym. Każdy uczestnik bierze udział przeciętnie w 2 warsztatach grupowych i 5 konsultacjach indywidualnych, w trakcie których wspólnie z doradcą pracują nad: rozwojem umiejętności miękkich, motywacją do aktywności, docenianiem dotychczasowych osiągnięć życiowych i zawodowych oraz technikami poszukiwania zatrudnienia.

Aby przełamać funkcjonujący wśród wielu pracodawców stereotypowy obraz „starszych pracowników” doradca klienta z naszego urzędu przyjął rolę ambasadora tej grupy osób i przed wystawieniem skierowania kontaktuje się z potencjalnymi pracodawcami, przedstawiając kandydata i korzyści jakie płyną z zatrudnienia skierowanej osoby.

Jakie korzyści dla osób długotrwale bezrobotnych płyną z uczestnictwa w zajęciach grupowych? Bycie w grupie osób o podobnym statusie zwiększa wśród uczestników poczucie bezpieczeństwa, a co za tym idzie zwiększa otwartość na eksperymentowanie z nowo zdobytymi umiejętnościami. Stworzona atmosfera sprzyja natomiast gro-





madzeniu rozwiązań, odzyskaniu utraconego poczucia własnej wartości, a w związku z tym wzrostowi poczucia własnej sprawczości.

W spotkaniach bierze udział zazwyczaj 8–10 osób. Dzięki małym grupom zajęcia prowadzone są w kameralnej atmosferze, a podczas warsztatów oprócz omawiania zagadnień ogólnych można skupić się na konkretnych problemach.

Celem porad z zakresu doradztwa zawodowego dla osób „50+” był:

- rozwój kompetencji wspierających poszukiwanie zatrudnienia;
- przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej;
- stworzenie profesjonalnych dokumentów aplikacyjnych.

Zastosowano podczas nich następujące metody i techniki: wykład, dyskusja, pokaz, studium przypadku, ćwiczenia indywidualne, kwestionariusze i testy.

### Wnioski

Ze strony pracodawców którzy zatrudnili uczestników programu również otrzymujemy ważne informacje zwrotne. Dostrzegają oni dużą motywację w grupie pracowników 50+, chęć dzielenia się swoją wiedzą oraz doświadczeniem życiowym i zawodowym. Cieszą nas pozytywne przykłady osób, które korzystając z naszych zajęć potrafiły odnaleźć swoją drogę, przełamać bariery i przetrzeć nowe ścieżki swojej drogi zawodowej. Korzystając ze sposobności przygotowaliśmy film opowiadający o pracy i zaangażowaniu jakie włożyły poszczególne osoby aby wrócić na rynek pracy. Film dostępny jest na naszej stronie internetowej pod adresem <http://tczew.praca.gov.pl/-/5840025-50-nowy-impuls>

## 4. JAK PRZECIWDZIAŁAĆ PROBLEMOWI DŁUGOTRWAŁEGO BEZROBOCIA?

W Powiatowym Urzędzie Pracy w Tczewie uważamy, że najważniejsze jest działanie w odpowiednim momencie, i że najlepiej reagować prewencyjnie jeszcze przed wystąpieniem problemu. W jakim momencie warto działać gdy mówimy o długotrwałym bezrobociu? Według nas wtedy gdy uczeń szkoły ponadgimnazjalnej kończy edukację, staje przed wyborem dalszej nauki lub ścieżki kariery zawodowej. Z myślą o uczniach ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych z terenu naszego powiatu przygotowaliśmy szereg spotkań informacyjnych, zajęć aktywizujących i motywujących do działania oraz wydarzeń. Nie ma bowiem nic



smutniejszego niż rejestrujący się absolwent, który nie wie co chciałby robić, w jakim zawodzie pracować oraz jak wykorzystać zdobytą w szkole wiedzę i umiejętności.

Rok szkolny 2017/2018 był dla nas bardzo ważny, gdyż mieliśmy możliwość spotkania się z uczniami aż dziesięciu szkół z terenu powiatu tczewskiego.

### **W każdym z nas tkwi talent!**

O tym, że w każdym z nas tkwi talent i że każdy ma umiejętności dowiedziało się 308 uczniów z 15 klas. Podczas zajęć prowadzonych przez naszego doradcę zawodowego i doradcę klienta instytucjonalnego staraliśmy się nakreślić uczniom definicję talentu i umiejętności. Wspólnie wymieniliśmy najbardziej istotne umiejętności, które są wymagane przez pracodawców. Zajęcia z cyklu „Porozmawiajmy o talentach” to nie tylko prezentacja, ale również praca w grupach. Uczniowie podzieleni na kilkusobowe zespoły wykonywali różne zadania zlecone przez naszych doradców.

W naszej ocenie zajęcia te rozwijają w uczniach umiejętności interpersonalne oraz komunikacyjne z rówieśnikami.

### **Jak zostać przedsiębiorcą?**

W listopadzie 2017 r. po raz kolejny zorganizowaliśmy Pomorski Dzień Przedsiębiorczości, podczas którego promowane jest samozatrudnienie. Odwiedzający mieli możliwość porozmawiania z przedstawicielami różnych urzędów i instytucji wspierających przedsiębiorczość.

Z doświadczenia wiemy, że część absolwentów kończących szkołę decyduje się na założenie własnej działalności gospodarczej. Dlatego też do szkół ponadgimnazjalnych skierowaliśmy zaproszenie do udziału w tym wydarzeniu. Nasi doradcy zawodowi przygotowali dwa cykle tematyczne spotkań, w których wzięło udział 180 uczniów. Oprócz zajęć „Porozmawiajmy o talentach” poprowadziliśmy również warsztaty przedsiębiorczości. Podczas zajęć omówiliśmy najważniejsze aspekty związane z zakładaniem i prowadzeniem działalności gospodarczej. Podsumowaniem zajęć było rozwiązanie testu, który miał dać odpowiedź na pytanie: czy nadaję się na przedsiębiorcę?

### **Warto wystartować z nami!**

W lutym 2018 r. w ramach cyklu spotkań pod nazwą „Wystartuj z Nami!” odwiedziliśmy uczniów szkół ponadgimnazjalnych z terenu powiatu tczewskiego. Wychodząc z założenia, że *czego Jaś się nie nauczy, tego Jan nie będzie umiał*, po raz kolejny przygotowaliśmy zajęcia skierowane specjalnie dla uczniów. Młodzież, która już wkrótce przystąpi do egzaminu dojrzałości i zakończy edukację w szkole średniej stanie jednocześnie przed podjęciem decyzji o dalszej nauce lub podjęciu pierwszego zatrudnienia. W Powiatowym Urzędzie Pracy w Tczewie zdajemy sobie sprawę, że nie są to łatwe wybory, a często decydują o przyszłości młodego człowieka.

Zajęcia w formie prelekcji z wykorzystaniem prezentacji multimedialnej poprowadzili nasi doświadczeni doradcy klienta indywidualnego oraz doradcy zawodowi. Każde spotkanie podzielone było na kilka części tematycznych:

- omówienie procesu rejestracji w urzędzie pracy;
- prawidłowe przygotowanie dokumentów aplikacyjnych;
- z jakich form wsparcia można skorzystać w urzędzie pracy.

Łącznie odwiedziliśmy 8 szkół ponadgimnazjalnych z terenu powiatu tczewskiego, gdzie spotkaliśmy się z 508 uczniami z 35 klas o profilach ogólnych oraz zawodowych, a także z klasami integracyjnymi.

### **Uczniowie uczestniczyli w IV tczewskich targach pracy**

W 2018 r. zorganizowaliśmy na terenie Zespołu Szkół Rzemieślniczych i Kupieckich w Tczewie – IV Tczewskie Targi Pracy. Oprócz targów i konferencji przygotowaliśmy specjalnie z myślą o absolwentach 3 rodzaje spotkań, które prowadzili doradcy zawodowi z Powiatowego Urzędu Pracy w Tczewie oraz przedstawiciele Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku.

Przedstawiciele Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku przygotowali quiz/prezentację, którego celem było przybliżenie aktualnych trendów na rynku pracy i oczekiwań pracodawców. Quiz przygotowany został w oparciu o statystyki rynku pracy oraz Barometr zawodów pokazujący, które zawody w ujęciu lokalnych rynków pracy, są obecnie przez pracodawców poszukiwane, a które mogą nie zapewnić zatrudnienia.



Doradcy zawodowi z Powiatowego Urzędu Pracy w Tczewie poprowadzili zajęcia „Porozmawiajmy o talentach” oraz „Weź przyszłość w swoje ręce – świat zawodów wokół nas”. W 6 zajęciach łącznie wzięło udział 98 uczniów.

### **Cashflow z biznesem, czyli...**

Od pewnego czasu w Tczewie funkcjonuje Klub Cashflow, który skupia uczniów szkół ponadgimnazjalnych zainteresowanych poszerzeniem wiedzy z zakresu biznesu i przedsiębiorczości. Jak przekonują pomysłodawcy tej inicjatywy – jest to doskonałe uzupełnienie wiedzy teoretycznej nabywanej podczas zajęć w szkole. Zajęcia odbywają się cyklicznie w Domu Przedsiębiorcy w Tczewie.

Cashflow to gra planszowa, której celem jest nauka inwestowania i zarabiania pieniędzy. Podczas spotkań uczniowie zapoznają się z zasadami oraz rozgrywają partie gry.

Ponadto podczas zajęć istnieje możliwość spotkania się z praktykami w dziedzinie szeroko rozumianej ekonomii.

Interesują nas wszystkie inicjatywy związane z poszerzaniem świadomości i wiedzy związanej z tym jakie procesy zachodzą na lokalnym, ale nie tylko, rynku pracy. Tym bardziej chętnie wzięliśmy udział w spotkaniu. Opowiedzieliśmy uczniom jak aktualnie wygląda sytuacja na rynku pracy, jakie umiejętności cenią sobie pracodawcy, w jakich zawodach najczęściej poszukiwani są pracownicy. Podpowiedzieliśmy jak można rozwijać swoje kwalifikacje zawodowe oraz umiejętności. Za udział w tym spotkaniu nasz pracownik uzyskał honorowy tytuł Bogatego Mentora. W podziękowaniu za przekazaną wiedzę, inspirację oraz motywację do dalszego działania.



### **Problem długotrwałego bezrobocia oczami pracodawców – podsumowanie**

Problem długotrwałego bezrobocia to nie tylko problem osób bezrobotnych zarejestrowanych w naszym urzędzie, ale również problem pracodawców, którzy poszukują kandydatów zainteresowanych podjęciem zatrudnienia.

Łatwo ulec stereotypowemu podejściu, że jeżeli ktoś od dłuższego czasu jest bezrobotny to z pewnością wcale nie poszukuje pracy, a rejestruje się wyłącznie dla ubezpieczenia zdrowotnego. To krzywdzące sformułowania, które często nie mają uzasadnienia i poparcia w faktach. Prawda jest taka, że często osoby długotrwale bezrobotne oddaliły się od rynku pracy z powodu problemów rodzinnych, przejściowych problemów ze zdrowiem, czy utratą chęci do dalszego poszukiwania pracy z powodu wielu odmów ze strony pracodawców. Przyczyną takich odmów często oprócz nieodpowiednich kwalifikacji zawodowych prezentowanych przez kandydata jest również ich wiek.

Podczas naszych zajęć staramy się zaszczepić w osobach bezrobotnych nowe chęci, chcemy aby odbudowały w sobie pewność siebie, która być może jeszcze niedawno była ich znakiem rozpoznawczym. Radzimy im jak walczyć ze stresem i przełamywać bariery w komunikacji interpersonalnej, a także przygotowujemy do udzielenia odpowiedzi na niespodziewane pytania podczas rozmów kwalifikacyjnych.

Dzięki dobrze układającej się współpracy z lokalnymi firmami, instytucjami i fundacjami mamy możliwość rozszerzania wachlarza propozycji dla osób długotrwale bezrobotnych. Wsparcie specjalistów z zakresu przedsiębiorczości, rekrutacji, kreowania swojego wizerunku, motywacji czy choćby wizażu staje się nieocenione podczas prowadzenia różnego rodzaju zajęć, warsztatów czy konsultacji.

Odbiorcą naszych starań są osoby bezrobotne, ale również pracodawcy. Podczas spotkań indywidualnych, w trakcie których przyjmujemy także oferty pracy, staramy się zmieniać nastawienie pracodawców do osób bezrobotnych. Omawiamy charakter proponowanej pracy, wizualizujemy sylwetkę idealnego kandydata do pracy, punktujemy kompetencje, którymi powinien się charakteryzować. Podczas takich spotkań mamy możliwość sugerowania wysokości wynagrodzenia na danym stanowisku oraz w sposób subtelny i nienachalny zwrócić uwagę na różne problemy z jakimi borykają się osoby bezrobotne w trakcie rozmów z pracodawcami.

Z pracodawcami spotykamy się również w szerszym gronie podczas cyklicznych konferencji, na których omawiamy aktualną sytuację na rynku pracy, zwracamy uwagę na problemy z doбором pracowników, omawiamy branże, w których występuje deficyt pracowników, a także zachęcamy do korzystania z form wsparcia proponowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Tczewie.

Mając do dyspozycji narzędzia, tj. instrumenty rynku pracy, możemy zachęcić pracodawców do pewnych działań na rzecz osób bezrobotnych poszukujących zatrudnienia. Często argument finansowy, proponowany w ramach refundowanej przez urząd formy wsparcia przy zatrudnieniu powoduje, że pracodawcy godzą się na zatrudnienie osoby nie do końca spełniającej oczekiwania, z niższymi niż zakładali wcześniej kwalifikacjami lub z brakiem doświadczenia. Stwarza to nowe możliwości dla osób długotrwale bezrobotnych, które z jakichś przyczyn oddaliły się od rynku pracy.

Na problem długotrwałego bezrobocia patrzymy z kilku perspektyw. Zauważamy problemy osób bezrobotnych, ale też pracodawców. Staramy się reagować w odpowiednim czasie, edukujemy młodzież aby już na starcie swojej kariery zawodowej była świadomym partnerem do współpracy. A wszystko to zgodnie z naszym hasłem – „...do-radzamy, wspieramy, pomagamy...” – bo po to przecież jesteśmy.

Jarosław Tomaszewski

## 5 Zasoby kulturowe jako spoiwo współpracy i aktywizacji

*Łatwo jest mieć spokój w niedziałaniu,  
trudno jest mieć spokój w działaniu,  
ale spokój w działaniu jest prawdziwym spokojem.*

*Shunryu Suzuki*

Podstawowym celem niniejszego tekstu, swoistą idee fixe, jest próba refleksji nad filozofią twórczego, niestandardowego działania urzędów pracy. Dla postronnych osób, nie znających dorobku publicznych służb zatrudnienia, może to być pewien dysonans poznawczy. Zapewne postawią sobie pytanie: w jaki sposób urząd, instytucja administracji opierająca się na schematach działania – procedurach, ewidencjach i regulaminach, może być kreatywny? Chcę pokazać, że ramy reguł nie blokują twórczych inicjatyw. Inwencja oraz zapał mogą być ograniczane tylko przez nasze zachowawcze myślenie, przez uzasadnienia, którymi się posługujemy, aby wytłumaczyć własną bierność. Znane jest stwierdzenie filozofa i logika Ludwiga Wittgensteina: „Granice mojego języka są granicami mojego świata”. Postrzeganie problemów, a co za tym idzie planowanie działań, zaczyna się od używanych sformułowań, od definicji sytuacji. Wprowadźmy zatem do naszego myślenia kwestię sprawczego, twórczego zaangażowania urzędów pracy, zwłaszcza w zakresie kreowania współpracy instytucjonalnej.

Chciałbym zaproponować czytelnikowi coś więcej niż zapoznanie się z przykładem praktycznego rozwiązania. Omawiając konkretną „dobrą praktykę”, chcę zachęcić czytelnika do istotnego teoretyzowania, które stanowi fundament każdej praktyki. Przyświeca mi bowiem stwierdzenie austriackiego fizyka Ludwiga Boltzmann, że: „Nie ma nic bardziej praktycznego niż dobra teoria”. Proponuję zatem rozważenie sprawczej roli urzędów pracy, w tym inicjowania współpracy instytucjonalnej, zmierzającej do wprowadzania lokalnej zmiany społecznej. Pragnę również zadać pytanie: jaki powinien być zakres aktywności instytucji wsparcia społecznego, do których należą urzędy pracy? Formułując to inaczej, nieco górnolotnie, chcę zachęcić czytelnika do zadania sobie pytania: gdzie leży istota, duch działalności takiej instytucji, jak urząd pracy?

Ta problematyka, pytanie o sens, o zasadę istnienia, jest niezwykle aktualna. Co jakiś czas, a ostatnio dość często, w dyskursie publicznym pojawia się zagadnienie kwestionowania potrzeby utrzymywania publicznych służb zatrudnienia. Niektórzy politycy i publicyści chcieliby końca urzędów pracy. Dawno temu Owidiusz, który nota bene sam zrezygnował z kariery urzędniczej i poświęcił się pisarstwu, powiedział: *Finis coronat opus* (*Koniec wieńczy dzieło*). Czy jednak likwidacja urzędów pracy byłaby godnym zwieńczeniem opiekuńczej funkcji państwa? Jako instytucja realizująca potrzeby obywateli, państwo ma obowiązek wsparcia tych, którzy nie radzą sobie na rynku pracy. Konstytucja RP w art. 65 mówi: „Władze publiczne prowadzą politykę zmierzającą do pełnego, produktywnego zatrudnienia, poprzez realizowanie programów zwalczania bezrobocia, w tym organizowanie i wspieranie poradnictwa i szkolenia zawodowego oraz robót publicznych i prac interwencyjnych”. Taki zapis w ustawie zasadniczej powinien skutecznie wyeliminować spekulacje na temat potrzeby utrzymywania publicznych służb zatrudnienia. Podkreślmy to jeszcze raz: funkcja opiekuńcza państwa dotyczy także rynku pracy. To założenie od stu lat przyświeca publicznym służbom zatrudnienia, które powstały 27 stycznia 1919 r. na mocy „Dekretu o organizacji państwowych urzędów pośrednictwa pracy i opieki nad wychodźcami”.

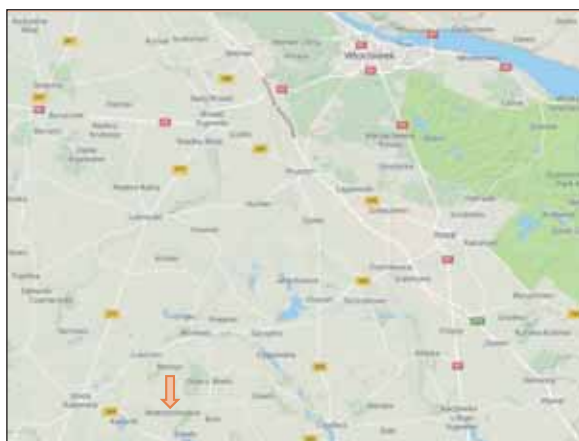
Krytycy publicznych służb zatrudnienia, zwolennicy ich likwidacji, nie wskazują: co w zamian, jakie instytucje mają wspierać obywateli w skrajnie kryzysowej sytuacji, jaką jest brak pracy i możliwości zarobkowania? Być może uważają, że zadba o to „niewidzialna ręka rynku”. Zapewne sądzą, że rynek pracy to po prostu rynek ekonomiczny, którym rządzą prawa podaży i popytu. Ten, kto chce pracować, musi dostosować swoje kompetencje do wymagań pracodawcy. W jakiejś mierze tak jest, jednak byt jednostki, który opiera się na pracy, to coś więcej niż ekonomia. W niniejszym tekście stawiam tezę, że państwo, oprócz pomocy bezrobotnemu obywatelowi, ma do spełnienia misję wspierania i pobudzania lokalnych społeczności. Tę funkcję może realizować poprzez swoje instytucje terenowe, w tym także urzędy pracy. To założenie chciałbym zilustrować konkretnym przykładem inicjatywy Powiatowego Urzędu Pracy we Włocławku, polegającej na niestandardowym wykorzystaniu zasobów kulturowych i historycznych, do nawiązania współpracy instytucjonalnej oraz promowania obywatelskiej aktywności.

Zanim przejdę do omówienia konkretnej, dobrej praktyki, podsumujmy tę część jednym zdaniem: dobrą praktyką jest postawa twórcza. Myślenie progresywne, typu: co można zrobić więcej, ponad standard; jak wykorzystać otoczenie instytucjonalne, zasoby, uprawnienia administracyjne; jakie możliwości daje teren naszego działania? To dobra praktyka podtrzymywania poczucia siły sprawczej. Sądzę, że wiele urzędów pracy przyjmuje taką właśnie postawę. Istotny jest także fakt, że z takiego twórczego nastawienia, opuszczenia strefy komfortu i realizacji nietypowego przedsięwzięcia, może powstać wzorzec, nowy standard działania.

## URZĄD PRACY I HISTORIA. PROGRAM SPECJALNY „ODKRYWCY” (EDYCJE: I–III)

Co wspólnego może mieć urząd pracy z parkiem kulturowym? Czy zwalczanie bezrobocia oraz badania historyczne i odkrycia archeologiczne mogą być dyscyplinami wiedzy, które kształtują współpracę instytucjonalną? Jak nawiązać partnerskie relacje, wykorzystując walory społeczne i kulturowe gminy oraz kompetencje urzędu pracy? Jak włączyć do takiego współdziałania tzw. trzeci sektor, czyli organizacje pozarządowe? Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku jest autorem oryginalnego, trwającego od kilku lat, rozwiązania w zakresie relacji instytucjonalnych. Opracowaliśmy model kooperacji z samorządem gminy i organizacją pozarządową, przy wykorzystaniu narzędzia w postaci programu specjalnego, którego zasady reguluje ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Pomysł wpisuje się w fundamentalne założenia ekonomii społecznej, postulującej współdziałanie samorządu z trzecim sektorem (czyli NGO'sami). Oprócz współpracy trzech partnerskich podmiotów, program zmierza do aktywizacji lokalnej społeczności. Nie tylko umożliwia pracę beneficjentom, ale również kształtuje świadomość historyczną i tożsamość kulturową mieszkańców. Jego specyfika polega na tym, że sięga po walory, które w prostej linii w ogóle nie kojarzą się z urzędem pracy. Program udowad-



Mapa: Lokalizacja Izbicy Kujawskiej i Parku Kulturowego Wietrzychowice

nia, że możemy, jako służby zatrudnienia, wkraczać na tereny działania, które niegdyś wydawały się nam terra incognita. Kultura i historia stały się spoiwem, łączącym ludzi zainteresowanych współpracą instytucjonalną oraz aktywizacją społeczno-zawodową.

Niniejszy program specjalny stanowi eksperyment weryfikujący nowy paradygmat kooperacji z gminą. Ideą było podjęcie działań na terenie wiejskim, gdzie nie ma szans na inwestycje gospodarcze w postaci zakładów produkcyjnych. W celu sprawdzenia nowego modelu współpracy z gminami, wybraliśmy jeden z najtrudniejszych obszarów na naszym terenie, czyli miasto i gminę Izbica Kujawska. Po spotkaniu z lokalnymi władzami oraz przeanalizowaniu zasobów gminy i planów rozwoju, postanowiliśmy wykorzystać usługi i instrumenty rynku pracy, połączone w jednym programie specjalnym. Uzasadnieniem realizacji programu specjalnego na terenie gminy Izbica Kujawska są następujące czynniki:



- wysoki wskaźnik bezrobocia w gminie, w tym charakterystyka tego bezrobocia (dwie trzecie bezrobotnych to osoby, które mają podstawowe lub zawodowe wykształcenie, połowa osób to długotrwale bezrobotni, znaczną część stanowią osoby posiadające określony III profil pomocy);
- oddalenie gminy od większych aglomeracji z rozwiniętym rynkiem pracy;
- wyjątkowe walory historyczne i archeologiczne gminy, w postaci unikatowych odkryć grobowców megalitycznych, dzięki czemu możliwe jest rozwijanie turystyki.

Dane statystyczne dotyczące bezrobocia na omawianym terenie przedstawia poniższa tabela.

**Tabela 1. Dane statystyczne z okresu realizacji programu „Odkrywcy” (edycja III)**

Izbica Kujawska (łącznie: miasto i obszar wiejski)				
Liczba osób bezrobotnych	Liczba (procent) osób bez wykształcenia średniego	Liczba (procent) osób długotrwale bezrobotnych	Liczba (procent) osób bez kwalifikacji zawodowych	Liczba (procent) osób bez doświadczenia zawodowego
671	464 (69%)	471 (70%)	309 (46%)	219 (33%)

Zlokalizowany na terenie gminy Izbica Kujawska Park Kulturowy Wietrzychowice, obejmuje kompleks leśny z grobowcami megalitycznymi. Park został utworzony w 2006 r. w oparciu o odkrycia archeologiczne, prowadzone z przerwami od lat trzydziestych ubiegłego wieku (szczególnie zasłużony dla badań na tym terenie był profesor Konrad Jażdżewski). Powstanie tzw. „kujawskich piramid” datuje się



Zdjęcie 2: „Piramidy kujawskie” w Wietrzychowicach



Zdjęcie 1: Jeden z grobowców w Parku Kulturowym Wietrzychowice

na okres pomiędzy IV a III tysiąc-

leciem p.n.e. Po przebadaniu i rekonstrukcji, największe z nich mają wysokość do 3 m oraz długość do 115 m.

Park Kulturowy Wietrzychowice nie jest jedynym miejscem, w którym dokonano tych niezwykłych odkryć. Współcześnie badania są kontynuowane. W 2014 r., w ramach projektu finansowanego przez Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego, pod nazwą „Źródła archeologiczne w rejonie Parku Kultu-

rowego Wietrzychowice”, łódzcy archeolodzy przeprowadzili badania terenowe, których celem jest odtworzenie sieci osadniczej z czasów przedhistorycznych na obszarze 70 km<sup>2</sup>. Dlatego w przyszłości można powielić niniejszy projekt i dostosować do potrzeb kolejnych miejscowości.

To unikatowe miejsce należy rozwijać i promować, czyniąc je lokalną atrakcją turystyczną. Dzięki temu może ono stać się motorem rozwoju gminy. Wymaga to czasu, nakładów finansowych, a nade wszystko współpracy lokalnych instytucji, w tym także urzędu pracy.

## **PROGRAM SPECJALNY „ODKRYWCY” – KRÓTKA CHARAKTERYSTYKA**

Omawiany program specjalny stanowi cykliczne działania zmierzające do poprawy, rozbudowy i promocji unikatowych miejsc w gminie Izbica Kujawska (dlatego do nazwy programu dodaliśmy cyfry rzymskie). Program był realizowany w latach 2015–2017. Celem programu było zagospodarowanie zasobów historycznych gminy, przy jednoczesnej aktywizacji zawodowej mieszkańców pozostających bez zatrudnienia. Zadania wykonywane przez uczestników polegały nie tylko na takich czynnościach jak roboty porządkowe w parku, ale również prace odkrywkowe realizowane przez Fundację Badań Archeologicznych im. Profesora Konrada Jażdżewskiego. Prace archeologiczne prowadzono pod kierunkiem dr Piotra Papiernika. Do udziału w edycjach programu wytypowano przede wszystkim osoby długotrwale bezrobotne, dla których ustalono II i III profil pomocy. Wyboru uczestników dokonali wspólnie specjaliści PUP, pracownicy urzędu gminy oraz kierownictwo fundacji. Program przewidywał następujące formy aktywizacji:

Szkolenia. Celem szkoleń było podniesienie kwalifikacji wybranych uczestników oraz przygotowanie ich do wykonywania zadań w ramach robót publicznych. W poszczególnych edycjach programu zorganizowano takie kursy zawodowe, jak: pilarz–drwal, brukarz–układacz nawierzchni drogowych, operator wykaszarek i kosiarek, a także szkolenie: metodyka badań archeologicznych. Oprócz możliwości podniesienia kompetencji, uczestnikom zapewniono odpowiednie wyposażenie w postaci ubrań roboczych oraz narzędzi niezbędnych do odbywania praktyk na kursach zawodowych.

Roboty publiczne. Beneficjenci wykonywali prace na obszarze parku, w tym między innymi w zakresie utrzymania terenu wokół grobowców, regulacji rowów melioracyj-



*Zdjęcie 3: Jeden z grobowców w Parku Kulturowym Wietrzychowice*

nych, a zwłaszcza odkrywek archeologicznych. Prace prowadzono pod nadzorem przedstawicieli władz gminnych oraz fundacji. Warto zauważyć, że PUP we Włocławku, jako jeden z nielicznych urzędów w Polsce, zawarł umowy o realizacji robót publicznych z organizacją pozarządową. Po zakończeniu robót publicznych, uczestnicy zostali zatrudnieni do kolejnych prac, zatem program cechowała wysoka efektywność zatrudnienia. Dane ilościowe, odnoszące się do zastosowania w programie aktywnych form wsparcia, przedstawia tabela.

**Tabela 2. Program Specjalny „Odkrywcy” – dane ilościowe dotyczące form wsparcia**

Edycja i okres realizacji	Nazwa szkolenia	Liczba uczestników szkoleń	Liczba osób zatrudnionych w ramach robót publicznych	
			po szkoleniu	bez szkolenia
<b>Edycja I</b> Okres realizacji: 01.06.2015 r. 31.10.2015 r.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Układacz nawierzchni drogowych</li> <li>Pilarz-drwal</li> </ul>	6	5	17
		2	2	
<b>Edycja II</b> Okres realizacji: 01.05.2016 r. 30.09.2016 r.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Operator wykaszarek i kosiarek spalinowych</li> <li>Brukarz</li> <li>Pilarz-drwal</li> </ul>	4	4	16
		6	6	
		2	2	
<b>Edycja III</b> Okres realizacji: 01.06.2017 r. 30.11.2017 r.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Metodyka badań archeologicznych</li> </ul>	13	13	0
		33	32	33
			65	

W pierwszej edycji program zapewnił zagospodarowanie i uporządkowanie terenu parku kulturowego. Wybrani uczestnicy zostali skierowani na szkolenia w celu nabycia kompetencji koniecznych do budowy infrastruktury, głównie ciągów komunikacyjnych w miejscach wskazanych przez gminę. Ponieważ park kulturowy to obszar zalesiony, absolwenci szkolenia pilarz–drwal usuwali wiatrolomy i dbali o lokalny drzewostan. Natomiast udział osób bezrobotnych w odkrywkach archeologicznych, zorganizowanych w formie robót publicznych, umożliwił organizacji pozarządowej badania naukowe na obszarze Parku Kulturowego Wietrzychowice.

W kolejnej odsłonie programu zmodyfikowaliśmy zakres szkoleń, wyciągając wnioski z poprzedniego okresu. Natomiast w trzeciej edycji skupiliśmy się przede wszystkim na badaniach archeologicznych (realizowanych w innym miejscu parku) i wprowadziliśmy szkolenie wdrażające kandydatów do udziału w wykopaliskach. Dzięki temu uczestnicy byli lepiej przygotowani do zadań powierzonych przez fundację. Dodatko-

wo gmina zabezpieczyła wsparcie pracowników, którzy zadbali o otoczenie i wygląd parku.

Najistotniejsze rezultaty programu „Odkrywcy” to:

- cykliczne porządkowanie terenu i utrzymanie tego miejsca w stanie umożliwiającym zwiedzanie i organizację festynów archeologicznych,
- odkrycia archeologiczne w trzech kolejnych latach realizacji programu,
- organizacja spotkań i prelekcji na temat parku, w tym możliwości jego rozwoju i wykorzystania w celu promocji gminy,
- nawiązanie długotrwałej, ponad-standardowej współpracy instytucjonalnej,
- aktywizacja lokalnej społeczności,
- zaplanowanie, przygotowanie i realizacja podobnych inicjatyw w innych gminach, jako osobnych programów specjalnych.



Zdjęcie 4: Jedno ze stanowisk archeologicznych

## **SPOSTRZEŻENIA – PROGRAM SPECJALNY JAKO NARZĘDZIE WSPÓŁPRACY I AKTYWIZACJI**

Innowacyjność przedstawionego modelu opiera się na nieszablonowym podejściu do zakresu działań urzędu pracy, który na wartościach kulturowych zbudował relacje instytucjonalne. PUP we Włocławku stał się, w pewnym zakresie, inicjatorem trójstronnej współpracy i moderatorem zmiany rzeczywistości społecznej na terenie wybranej gminy. Aktywność naszego urzędu polegała przede wszystkim na:

- inicjowaniu wspólnej oceny możliwości wykorzystania lokalnych zasobów gminy;
- użyciu usług i instrumentów rynku pracy do rozwijania walorów gminy;
- nawiązaniu ścisłej i cyklicznej współpracy z organizacją pozarządową;
- łączeniu kompetencji partnerskich instytucji, co znacznie poszerza możliwości działań (efekt synergii);
- wykraczaniu poza typową sferę działania urzędu pracy i przełamywaniu stereotypu „pośredniaka”;
- wsparciu badań, które przyniosły nowe odkrycia archeologiczne na terenie gminy;
- określaniu mocnych i słabych stron współpracy instytucjonalnej.



Zdjęcie 5: Jedno ze stanowisk archeologicznych

Zamierzamy stosować powyższy model w relacjach z innymi gminami. Stawiamy tezę, że w sytuacji braku perspektyw pozyskania inwestycji gospodarczych należy odnowić, rozbudować i w atrakcyjnej formie wypromować zasoby historyczne i kulturowe „małych ojczyzn”. Pozwoli to na aktywizację osób długotrwale bezrobotnych, podniesienie lokalnego potencjału, a także na promocję wiedzy o kulturze regionu.

Program „Odkrywcy” powstał dzięki porozumieniu: Burmistrza Gminy Izbica Kujawska, Dyrektora MGOK Adama Myrty, dr Piotra Papiernika oraz Dyrekcji PUP we Włocławku. W realizację programu zaangażowało się wiele osób, w tym zespół projektowy: Beata Ułanowicz, Roman Torzewski oraz piszący te słowa, a także pracownicy kluczowi partnerskich instytucji, realizujący poszczególne moduły programu. W ten sposób kooperacja oraz zaangażowanie, zarówno wewnątrz urzędu pracy, jak i pomiędzy partnerskimi podmiotami, stały się faktorem efektywności projektowej.

Zgodnie ze swoją nazwą, Program Specjalny „Odkrywcy” przyniósł rzeczywiście ważne odkrycia archeologiczne, które zostały opisane w artykułach prasowych oraz w mediach elektronicznych. Wykonano badania sondażowe wokół grobowców oraz przeprowadzono szczegółowe badania grobowca dotychczas nieeksplorowanego. W rezultacie znaleziono wiele artefaktów, m.in. fragmenty naczyń glinianych i narzędzia krzemienne. Wyjątkowe okazały się znaleziska w eksplorowanym grobowcu. Łódzcy archeolodzy odnaleźli sztylet miedziany, który jest pierwszym tego typu narzędziem, wykonanym z takiego materiału, odkrytym w grobowcach kujawskich. Ponadto, w grobowcu natrafiono na dwa groby: osoby dorosłej oraz dziecka w wieku 8–10 lat. Pierwszy grób odnaleziono w części czołowej megalitu, natomiast drugi w środkowej części grobowca. Szczątki ludzkie zostały poddane analizie radiowęglowej, która wykazała, że czas pochówków można określić na lata pomiędzy 3600 a 3400 p.n.e. W grobowcu natrafiono na pozostałości grupy pięciu spalonych, dużych słupów, znalezionych tuż za przednią ścianą grobowca. Ich układ i wielkość świadczą o istnieniu w tym miejscu budynku kultowego. Kompetentną analizę przeprowadzonych badań można znaleźć w publikacjach Fundacji Badań Archeologicznych im. Profesora Konrada Jażdżewskiego, m.in. w opracowaniu z 2017 r. pt.: „Park Kulturowy Wietrzychowice. Na europejskim szlaku megalitów”.

## FILOZOFIA DZIAŁANIA SŁUŻB ZATRUDNIENIA

Opisany program specjalny stał się istotnym elementem pośrednictwa pracy, ponieważ generował miejsca zatrudnienia, głównie dla osób długotrwale bezrobotnych z terenów wiejskich. Możemy zadać sobie pytanie: co jest kluczowym składnikiem pośrednictwa pracy? Oczywiście oferta aktywizacyjna, zwłaszcza oferta pracy. To ona stanowi spoiwo łączące pracodawcę z poszukującym pracy. Tę propozycję przedstawia pośrednik pracy, który musi ją najpierw pozyskać. Pośrednik pracy nie stwarza oferty jednak często pomaga pracodawcy ją sformułować i wprowadza ją na rynek, co samo w sobie jest bardzo istotne. W tym modelu działania pośrednik pracy dystrybuuje to, co proponuje pracodawca.

Jest jednak alternatywna droga, inny model instytucjonalnego pośrednictwa: kreowanie propozycji. Nie chodzi o to, że pośrednik pracy, niczym sztukmistrz, wyczarowuje, jak królika z kapelusza, ofertę ciepłej posady. Rzecz w tym, aby wykorzystując narzędzia i metody ustawowe wygenerować miejsca pracy tam, gdzie jest to trudne, ale jednak możliwe. Należy zatem wyróżnić pośrednictwo pasywne (upowszechnienie informacji o miejscu pracy zgłoszonym przez firmę) i aktywne (rozumiane jako kreatywne poszukiwanie lokalizacji i metod generowania miejsc pracy).

Wiele form aktywizacji powstaje oczywiście z inicjatywy urzędów pracy. Dlatego należy walczyć z mitem „pośredniaka”, czyli instytucji pasywnej, „tablicy ogłoszeniowej”.



Zdjęcie 7: Fragment naczynia sprzed 5.000 lat, znaleziony podczas drugiej edycji PS „Odkrywcy”



Zdjęcie 6: Zdjęcie stanowiska archeologicznego wykonane z drona

Urząd pracy nie czeka wyłącznie na zgłoszenia o wolnych miejscach pracy. PUP do pewnego stopnia jest moderatorem lokalnego rynku pracy. Wynika to choćby z opracowywanego cyklicznie programu promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy (pod warunkiem, że taki program nie utknął w zakamarkach archiwum).

Skuteczność w tworzeniu miejsc zatrudnienia jest wprost proporcjonalna do umiejętności współtworzenia sieci instytucjonalnych, inicjowania wspólnych działań z gminami, ośrodkami pomocy społecznej, organizacjami pozarządowymi, instytucjami rynku pracy, uczelniami wyższymi. Innymi słowy model aktywny to taki, gdzie urząd pracy nie czeka na ruch ze strony rynku, lecz pobudza rynek do ruchu. Umożliwienie skorzystania z form edukacyjnych, czy subsydiowanie zatrudnienia, to różne przykłady takich aktywnych działań. Możliwości tworze-

nia dają zwłaszcza programy specjalne oraz porozumienia zawierane z innymi instytucjami. Przykładem tego typu działania jest opisany Program Specjalny „Odkrywcy”.

Nie sposób nie wspomnieć, że PUP we Włocławku stosuje podobną strategię budowania instytucjonalnej kooperacji w innych inicjatywach. Współpracujemy z lokalnym Klubem Integracji Społecznej, m.in. w ramach programu „Oddłużenie”, którego celem jest aktywizacja zawodowa osób posiadających niespłacone zobowiązania czynszowe. Program umożliwił wielu osobom podjęcie pracy i wyjście z zadłużenia. Podpisaliśmy porozumienia z Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w zakresie wspólnych działań skierowanych do młodych osób bezrobotnych. Naszym partnerem jest także Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, realizujące zajęcia dla skierowanych osób bezrobotnych. Przy okazji przygotowania i organizacji największych w regionie targów pracy, współdziałamy z Poradnią Psychologiczno-Pedagogiczną, Cechem Rzemiosł Różnych oraz wymienionym powyżej CEiPM OHP.

Program „Odkrywcy” udowadnia, że poprzez uważną analizę potencjału otoczenia, można wykreować miejsca pracy w gminach. To istotny model działania, ponieważ uruchamia wiele funkcji PUP. Przede wszystkim urząd staje się kreatorem społeczno-kulturowym oraz inicjatorem instytucjonalnej kooperacji. Tu nasuwa się ważna, choć oczywista, myśl: PUP nie jest zwykłym urzędem, powołanym wyłącznie do ewidencjonowania, wydawania decyzji administracyjnych, wypłaty świadczeń. Te zadania są oczywiście bardzo ważne. Jednak porównując PUP z innymi instytucjami administracji, łatwo dostrzegamy, że mamy do czynienia z podmiotem o znacznie większej możliwości twórczego uczestnictwa w życiu lokalnej społeczności. Dlatego urzędowi pracy bliżej do ośrodka pomocy społecznej, stanowi element systemu zabezpieczenia społecznego. PUP pomaga człowiekowi w kryzysie życiowym, jakim jest stan bezrobocia i tym samym wspiera środowiska zagrożone wykluczeniem społecznym. Jako praktyk i zwolennik ekonomii społecznej sądzę, że PUP bardzo zyskuje na kontakcie z organizacjami pozarządowymi. Dzięki współpracy z trzecim sektorem możemy podejmować ponadstandardowe inicjatywy i twórcze działania, o których pisałem na początku niniejszego tekstu. Potrzeba nam tego, co Mihály Csíkszentmihályi, węgierski psycholog, twórca teorii przepływu, wykładowca na University of Chicago, nazwał: flow – przepływem, tzn. stanu pomiędzy satysfakcją a radością, wywołanego oddaniem się jakiejś czynności; stanu zaangażowania, „uskrzydlenia” pojawiającego się w uważnym, skoncentrowanym umyśle, pochłoniętym twórczym działaniem.

Co nas ogranicza, oprócz reguł prawa? Jedyne nasza wyobraźnia, język opisujący granice świata naszych działań oraz zgoda decydentów. Jak wiadomo, postrzeganie otoczenia opiera się na interpretacji. Nie tyle odbieramy, odczytujemy rzeczywistość, co ją sobie tłumaczymy. Jeśli widzimy PUP jako *pośredniak*, pozostaniemy w skansenie utartych, schematycznych konwencji. Urząd jest wtedy jak muzyk, solista grający z nut (reguł prawa). Jednak, gdy interpretujemy PUP jako miejsce inicjatyw, odkrywania nowych

wektorów oddziaływania społecznego, wówczas urząd staje się twórcą, kompozytorem rzeczywistości społecznej. Wyniosłe? Być może. Trzeba jednak pamiętać, że administracja to system nerwowy państwa. Jeśli ten system odświeża się, rozgałęzia, łączy podmioty, państwo staje się mocnym organizmem. Dlatego instytucje wsparcia społecznego powinny być kreatywne i szukać sposobów wspólnego, sprawnego aktywizowania i pomagania. Nie mogą działać zachowawczo i zasłaniać się imposybilizmem: sztywnymi przepisami, trudnymi warunkami, ograniczeniami kadrowymi. Dotyczy to zwłaszcza urzędu pracy, który wspomaga człowieka w kryzysie życiowym, jakim jest pozostawanie bez zatrudnienia. Jeśli, zamiast mówić o likwidacji, urzędowi pracy stworzy się odpowiednie warunki, będą lepiej oddziaływać na lokalną sytuację społeczną. Te warunki to przejrzyste prawo, umożliwienie elastycznego działania, ale także zasady rozwoju, awansu i wynagradzania kadr urzędów pracy.

John Holland, klasyk poradnictwa zawodowego, w znanej koncepcji kompetencji, osobowości i predyspozycji, wyróżnił 6 typów kwalifikacyjnych: badawczy, realistyczny, artystyczny, społeczny, przedsiębiorczy, konwencjonalny. Każdy z nich wskazuje obszar możliwej aktywności człowieka. Z perspektywy tej teorii można zaryzykować tezę, że PUP powinien lokować się na wszystkich 6 obszarach. Nie może być tylko oparty na konwencjach: ustalonych regułach, przepisach, procedurach. Nie powinien realizować tylko kompetencji społecznych, choć są kluczowe. Musi wykazać się także dyspozycjami badawczymi, przedsiębiorczymi, a nawet artystycznymi, jeśli oznaczają twórcze podejście do planowania działań i projektowania inicjatyw.

Alan Watts – filozof i przewodnik duchowy, powiedział: „Życie to most, przejdź po nim, lecz nie buduj na nim domu”. To stwierdzenie jest według mnie bardzo sugestywne i bogate semantycznie. Jako służba cywilna możemy swoimi działaniami zadbać o ten most. Powinniśmy chronić i wzmacniać jego konstrukcję, aby ludzie przeszli po nim pewnie, akceptując siebie oraz otaczającą perspektywę, nie obawiając się kolejnego kroku, lecz spoglądając z radością i spokojem w każdym kierunku, zwłaszcza przed siebie. Czy takie założenie teoretyczne może być sednem każdej dobrej praktyki, projektowanej przez instytucje wsparcia społecznego?





*Jadwiga Kozera*

## **6 Dojrzały wolontariat wsparciem dla osób bezrobotnych**

Pracując w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie, który odpowiada za regionalną politykę rynku pracy, wspieramy mieszkańców Małopolski, chcących znaleźć lub zmienić pracę, przekwalifikować się, zdobyć nowe umiejętności. W swoich działaniach nie zawsze możemy stosować wyłącznie standardowe metody. Pomagając chociażby osobom długotrwale bezrobotnym musimy wychodzić poza schemat, jeżeli chcemy być skuteczni w przywracaniu ich na rynek pracy. Jedną z takich metod, które wychodzą poza schemat, jest angażowanie w aktywizację osób bezrobotnych w wieku dojrzałym wolontariuszy-tutorów, zrzeszonych w Sieci Dojrzałego Wolontariatu, działającej przy Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie. Metoda ta, wypracowana w latach 2013–2015, jest wykorzystywana z sukcesem do dzisiaj.

W niniejszym artykule chcemy przedstawić wykorzystanie Modelu wsparcia osób pozostających bez pracy w wieku 50+, opartego na metodzie pracy z wolontariuszami 45+. Został on wypracowany w projekcie „50+ dojrzały, potrzebni, kompetentni”. Projekt ten dał początek całej serii projektów i programów, w których oferujemy wsparcie osobom dojrzałym, zarówno tym, którzy od wielu lat nie mają zatrudnienia, jak i osobom aktywnym zawodowo i społecznie.

### **PROJEKT „50+ DOJRZALI, POTRZEBNI, KOMPETENTNI”**

Projekt „50+ dojrzały, potrzebni, kompetentni” był realizowany od 1 października 2013 r. do 31 października 2015 r. jako projekt systemowy Województwa Małopolskiego, ze współfinansowaniem ze środków EFS w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL. Wartość projektu wynosiła 3 800 000 zł.

Projekt był wspólnym przedsięwzięciem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, Stowarzyszenia Wiosna oraz czterech powiatowych urzędów pracy: Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, Powiatowego Urzędu Pracy w Chrzanowie, Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnowie, Powiatowego Urzędu Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego.

Celem głównym projektu było podniesienie aktywności zawodowej i społecznej Małopolan po 50. roku życia, pozostających bez pracy i zagrożonych wykluczeniem

społecznym, poprzez stworzenie modelu współpracy tych osób z wolontariuszami po 45. roku życia.

Projekt obejmował następujące działania:

- opracowanie modelu pracy osób po 45. roku życia z osobami pozostającymi bez pracy 50+ w oparciu o wolontariat;
- opracowanie mechanizmu współpracy pomiędzy WUP, PUP, przedsiębiorcami oraz III sektorem na rzecz wypracowania mechanizmów wsparcia dla osób po 50. roku życia;
- promocję i wzmocnienie znaczenia zatrudniania osób po 50. roku życia wśród pracodawców i mieszkańców Małopolski;
- podniesienie kompetencji osób po 50. roku życia zwiększających ich szanse na zatrudnienie.

Wsparciem w projekcie objęto dwie grupy uczestników:

- 255 osób niezatrudnionych, w wieku 50–64 lata, zagrożonych wykluczeniem społecznym, mieszkających w Krakowie, Tarnowie, powiatach tarnowskim, chrzanoskim i nowosądeckim, chcących rozwinąć swoje kompetencje pozwalające na wydłużenie aktywności na rynku pracy;
- 171 wolontariuszy-tutorów w wieku 45+, chcących włączyć się w proces aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+;

Dla uczestników projektu realizowano następujące formy wsparcia:

- spotkania indywidualne, w formule 1:1, uczestników 50+ z wolontariuszami-tutorami (tzw. indywidualny tutoring);
- spotkania grupowe inspirujące – mające na celu kształtowanie postaw, wzmacnianie motywacji, odbudowanie poczucia własnej wartości (praca w grupie pozwalała na zdobycie konkretnej wiedzy i kompetencji, a spotkania z lokalnymi przedsiębiorcami i ekspertami rynku pracy stanowiły cenne źródło informacji i inspiracji);
- staże zawodowe – organizowane w firmach lub instytucjach z Małopolski na stanowiskach zgodnych z kompetencjami i predyspozycjami uczestnika z możliwością utrzymania zatrudnienia w danej firmie po zakończeniu okresu stażowego.

Metody wsparcia dla bezrobotnych osób 50+, które zastosowano w projekcie, opierały się na czterech zasadach, tj. zaufaniu, społecznej partycypacji, inspiracji oraz dzieleniu się doświadczeniem. Zasady te miały odzwierciedlenie zarówno w programach spotkań 1:1 i spotkań grupowych czy w standardach staży zawodowych. Dotyczyły również współpracy wszystkich zaangażowanych podmiotów – stały się znakiem szczególnym partnerstwa zawiązanego na rzecz realizacji projektu.

W projekcie skupiono się nie tyle na podnoszeniu kwalifikacji zawodowych pozostających bez pracy osób 50+, co na wzmacnianiu/odbudowywaniu ich kompetencji miękkich,

tj. zdolności do motywowania samego siebie, inspirowania do działania, sprawnego zarządzania sobą i swoją pracą czy skutecznego komunikowania się. Bez poprawy kompetencji miękkich nie byłaby bowiem możliwa poprawa ich sytuacji na rynku pracy. Kompetencje miękkie ze względu na swój uniwersalizm są podstawą każdej pracy i w każdym aspekcie życia można z nich korzystać. W projekcie były one obiektem szczególnej troski wolontariusza-tutora, który był zarówno partnerem, jak i przewodnikiem dla swojego podopiecznego. Razem pracowali nad motywacją, wyznaczaniem celów, planowaniem działań i samopoznaniem.<sup>1</sup>

## WOLONTARIAT W PROJEKCIE

Wolontariat nazwany został w projekcie „wolontariatem dojrzałym”, zarówno ze względu na wiek osób, które brały w nim udział, jak i aspekt przedmiotowy. Wolontariusze byli odpowiedzialni za organizację spotkań 1:1 oraz zobowiązali się do systematycznej pracy z podopiecznymi.



Źródło: Model wsparcia osób pozostających bez pracy 50+ oparty na metodzie pracy z wolontariuszami 45+. Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2015.

Przez pierwsze trzy miesiące realizacji projektu rekrutacja wolontariuszy do projektu nie dawała zadowalających rezultatów. Zgłaszały się pojedyncze osoby. Problemem był zarówno obserwowany w Polsce fakt małego zaangażowania w wolontariat osób dojrzałych, jak i specyfika świadczenia wolontaryjnego, tj. praca z osobą bezrobotną – 63% uczestników projektu stanowiły osoby długotrwale bezrobotne (średni okres pozostawania bez pracy to 3,5 roku). Rodziło to obawę wśród potencjalnych wolontariuszy, czy „dadzą radę”. Z czasem akcja rekrutacyjna przyniosła konkretne efekty, co więcej tzw. marketing szeptany okazał się najlepszym narzędziem. Wolontariusze już pracujący w projekcie opowiadali o nim swoim znajomym, krewnym i w ten sposób „zarażali” wolontariatem

<sup>1</sup> Model wsparcia osób pozostających bez pracy 50+ oparty na metodzie pracy z wolontariuszami 45+. Kraków 2015.

kolejne osoby. Wartością dodaną był fakt, że do projektu zgłaszali się coachowie, trenerzy, doradcy zawodowi (w sumie stanowili 30% wszystkich wolontariuszy).

Każdy wolontariusz po podpisaniu „Porozumienia o wykonywaniu świadczeń wolontaryjnych” uczestniczył w 20-godzinny szkoleniu na temat uwarunkowań współczesnego rynku pracy, aktualnej sytuacji na rynku pracy osób 50+ oraz założeń metody coachingowej i podstawowych narzędzi w pracy tą metodą. Podczas szkolenia wolontariusz zdobywał takie umiejętności jak: aktywne słuchanie, motywowanie, wyznaczanie celów i wspieranie podopiecznego w samodzielnym poszukiwaniu metod i sposobów ich osiągnięcia.

W trakcie realizacji projektu wolontariusze mogli wymieniać się między sobą doświadczeniami, zgłaszać zapotrzebowanie na dodatkowe wsparcie w ramach tzw. Sieci Liderów Wolontariatu (cykliczne spotkania grup wolontariuszy pod przewodnictwem Lidera), jak również mogli korzystać z opracowań, które powstały w projekcie (Przewodnik spotkań 1:1, Vademecum wolontariusza), ekspertyz oraz indywidualnego doradztwa psychologa-coacha. Ponadto, wolontariusze tutorzy, którzy mieli doświadczenie w prowadzeniu doradztwa zawodowego lub w coachingu, prowadzili dla swoich kolegów dodatkowe warsztaty, na których omawiano trudne sytuacje z podopiecznymi, ćwiczone metody działania i doskonalono warsztat pracy.<sup>2</sup>

#### Przykłady tematów realizowanych podczas spotkań 1:1 (wolontariusz-uczestnik)



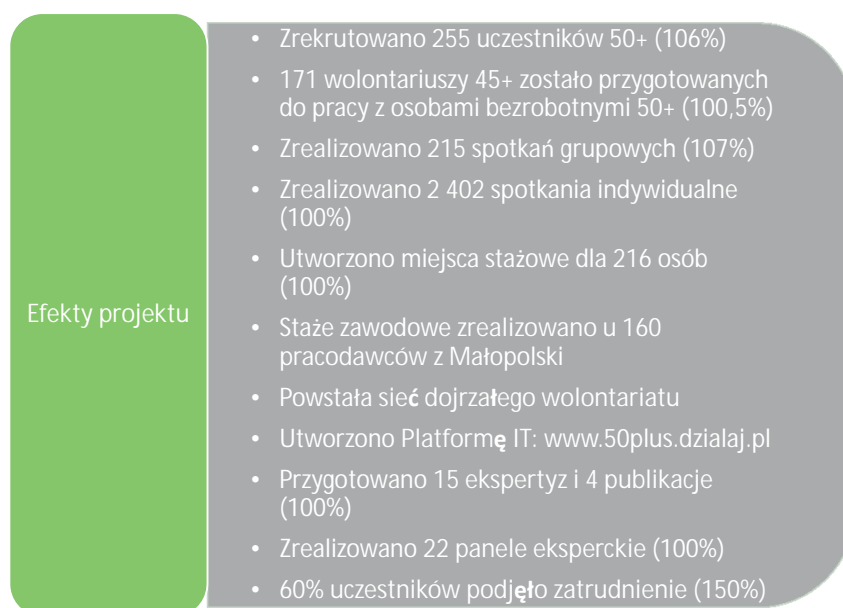
Źródło: opracowanie na podst. A. Sznajder, J. Nosal, Przewodnik spotkań 1:1 w projekcie „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny”, Kraków 2013 oraz D. Binek, Przewodnik spotkań 1:1 – aktualizacja, Ekspertyza opracowana w ramach projektu „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny”, Kraków 2015.

<sup>2</sup> Model wsparcia osób pozostających bez pracy 50+ oparty na metodzie pracy z wolontariuszami 45+. Kraków 2015.

Spotkania uczestników 50+ i wolontariuszy-tutorów 45+ były szansą rozwoju osobistego dla obu stron. Zadania tutora wobec podopiecznego/klienta polegały na towarzyszeniu mu w procesie powrotu do aktywności zawodowej. Wsparcie, jakiego udzielał tutor podopiecznemu podczas 12 spotkań, było dostosowane do indywidualnych cech osobowościowych klienta i przybierało różnorodną formę, od „trzymania za rękę” do stopniowego usamodzielnienia się klienta. Generalnie polegało ono na wyrobieniu w podopiecznym przekonania, iż on sam jest autorem własnego sukcesu zawodowego.<sup>3</sup>

## EFEKTY PROJEKTU

Poniżej przedstawiono zestawienie najważniejszych rezultatów i produktów projektu – w nawiasach podano stopień wykonania danego wskaźnika w stosunku do jego wartości docelowej, określonej we wniosku o dofinansowanie.



Źródło: *Efekty na plus, czyli podsumowanie projektu „50+ dojrzały, potrzebni, kompetentni”*. Kraków 2015.

W odniesieniu do efektów „miękkich” prawie 90% uczestników 50+ stwierdziło, że dzięki udziałowi w projekcie wzrosła ich wiara w siebie i w sukces na rynku pracy oraz

<sup>3</sup> D. Binek, Przewodnik spotkań 1:1 – aktualizacja, Ekspertyza opracowana w ramach projektu „50+ dojrzały, potrzebni, kompetentni”, Kraków 2015.

zwiększyła się motywacja do szukania pracy i dalszego podnoszenia kwalifikacji. Uczestnicy deklaruwali, że zdobyli nowe umiejętności w zakresie poszukiwania pracy i funkcjonowania na rynku pracy. Wskazywali, że uczestnicząc w projekcie zdobyli również bardzo różne praktyczne umiejętności, od umiejętności zawodowych (praca z klientem, obsługa komputera i programów komputerowych, zdobycie doświadczenia w danej branży, zarządzanie swoim czasem, organizacja pracy, umiejętność autoprezentacji, wielotrowe poszukiwanie pracy), do umiejętności dotyczących kwestii osobowości (cierpliwość, umiejętność wyciszenia się, umiejętności interpersonalne, poznanie swoich słabych i mocnych stron).<sup>4</sup>

Z kolei wolontariusze – tutorzy wskazali na wysoki poziom satysfakcji ze spotkań z podopiecznymi, w skali od 1 – całkowicie zawiedziony/a do 10 – całkowicie usatysfakcjonowany/a osiągnięto wynik ponad 8 punktów. Jeszcze wyższy był poziom ich satysfakcji z udziału w projekcie – prawie 9 punktów.<sup>5</sup> Podkreślali też, że bardzo cenne były dla nich szkolenia, zarówno wdrażające do pełnienia roli tutora, jak i podnoszące ich umiejętności tutorskie, realizowane od 2015 r. w ramach Akademii Tutora.

Dodatковым efektem, który pierwotnie nie był przewidywany w projekcie, było powstanie sieci „dojrzałego wolontariatu”. Wolontariusze zadeklarowali chęć kontynuacji swoich działań także po zakończeniu realizacji projektu.

## PO PROJEKCIE – PROGRAMY REGIONALNE

W październiku 2014 r. powstała koncepcja realizacji programu regionalnego „Gwarancja 50+”, który w swoich założeniach miał służyć aktywizacji zawodowej i społecznej osób po 50. roku życia z wykorzystaniem modelu opartego na pracy wolontariuszy.

W przygotowanej do programu diagnozie zwracano uwagę na fakt, że prognozy na najbliższe 30 lat wskazują na postępujące procesy starzenia się społeczeństwa. Tym samym na małopolskim rynku pracy będzie coraz mniej osób w wieku produkcyjnym. Realne wydłużenie aktywności zawodowej w głównej mierze sprowadza się do zapobiegania wypadaniu z rynku pracy osób w wieku 50+, co wiąże się z koniecznością prowadzenia różnych działań, m.in. wdrażaniem modelowych, nowatorskich rozwiązań, polityką zarządzania wiekiem w firmach, zachęcaniem do podnoszenia lub aktualizacji kwalifikacji zawodowych, wprowadzeniem systemu zachęt dla pracodawców w zatrudnianiu osób

---

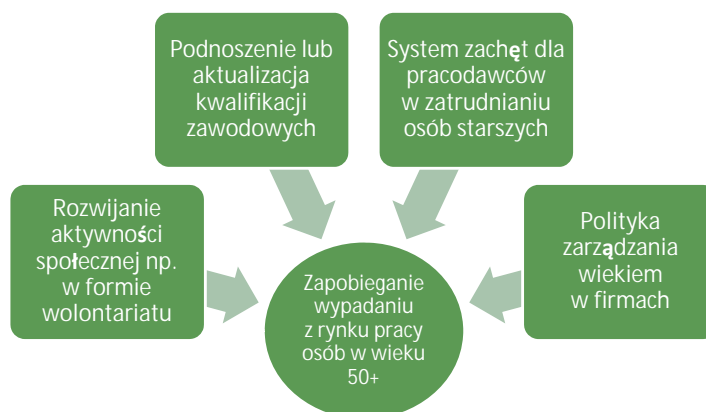
<sup>4</sup> T. Waleczko, A. Kaznowska, Ocena form wsparcia w projekcie „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny”, ekspertyza wykonana w projekcie „50+, dojrzały, potrzebny, kompetentny”, Kraków 2015.

<sup>5</sup> T. Waleczko, A. Kaznowska, Ocena form wsparcia w projekcie „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny”, ekspertyza wykonana w projekcie „50+, dojrzały, potrzebny, kompetentny”, Kraków 2015.

starszych, itp. Jednocześnie bardzo ważne jest, by podejmowane działania nie skupiały się tylko i wyłącznie na rozwiązaniach związanych z rynkiem pracy, lecz obejmowały także inne sfery ludzkiego życia. Jedną z takich sfer jest aktywność społeczna, np. w formie wolontariatu. Doświadczenia krajów, które wcześniej niż Polska musiały zmierzyć się z niekorzystnymi zmianami demograficznymi, wskazują, że duże korzyści społeczne przynosi zaangażowanie w wolontariat osób dojrzałych, ale w takim momencie, gdy są jeszcze w wieku aktywności zawodowej, np. w wieku 40 lat i więcej.<sup>6</sup>

Propozycję wyboru partnerów (powiatowych urzędów pracy) programu regionalnego „Gwarancja 50+” oparto na analizie danych dotyczących liczby osób bezrobotnych w wieku 50+ w danym powiecie, jak również ich odsetka wśród ogółu bezrobotnych – wg stanu na sierpień 2014 r. Przeanalizowano również dane dotyczące liczby osób w wieku 50+, które zakończyły udział projektach powiatowych urzędów pracy, finansowanych w ramach Poddziałania 6.1.3 PO KL. Porozumienie w zakresie realizacji programu regionalnego „Gwarancja 50+” w okresie od 25 maja 2015 r. do 31 grudnia 2016 r. podpisano z 12 powiatowymi urzędami pracy.

**Działania wpływające na wydłużenie aktywności zawodowej osób 50+, realizowane w ramach programu regionalnego „Gwarancja 50+”**



Źródło: *Diagnoza sytuacji osób 50+ na małopolskim rynku pracy. Koncepcja i założenia do programu regionalnego „Gwarancja 50+” – Kraków, październik 2014 r.*

W programie udział wzięło 851 osób bezrobotnych z 13 powiatów Małopolski oraz 80 wolontariuszy-tutorów. Utrzymano Sieć Dojrzałego Wolontariatu w Małopolsce. Jednak ze względu na bardzo dużą liczbę chętnych do wolontariatu w przedziale wiekowym 40–45 lat obniżono wiek wolontariusza do 40 lat. Nowym wolontariuszom zapewniono

<sup>6</sup> *Diagnoza sytuacji osób 50+ na małopolskim rynku pracy. Koncepcja i założenia do programu regionalnego „Gwarancja 50+” – Kraków, październik 2014 r.*



szkolenia wdrażające, kontynuowano zajęcia w Akademii Tutora, w ramach której organizowano warsztaty uzupełniające, superwizje i szkolenia z zakresu Racjonalnej Terapii Zachowania – metodę tę wolontariusze skutecznie wykorzystują w pracy z uczestnikami programów i projektów.

Na etapie tworzenia IPD w powiatowym urzędzie pracy doradca zawodowy wraz z uczestnikiem programu podejmowali decyzję o formach wsparcia, w tym również o skierowaniu uczestnika do pracy z wolontariuszem-tutorem. Z tej formy wsparcia skorzystały łącznie 122 osoby bezrobotne 50+. Wartość wskaźnika efektywności zatrudnieniowej w programie wyniosła 61%.

W trakcie opracowywania diagnozy małopolskiego rynku pracy w roku 2016 podjęto decyzję, aby programy regionalne w latach 2017–2018 wspierały także osoby z grupy wiekowej 40+. W licznych badaniach i analizach (m.in. w „Bilansie Kapitału Ludzkiego”) wskazywano bowiem, że koncentrowanie się głównie na pomocy osobom w wieku 50+ jest zawodne z punktu widzenia długofalowych społecznych i gospodarczych efektów starzenia się ludności; trzeba zająć się także młodszą grupą wiekową.<sup>7</sup> Ponadto trzeba podkreślić, że grupa wiekowa 50+ jest preferowana w licznych projektach współfinansowanych ze środków EFS, których realizacja w Małopolsce rozpoczęła się w 2016 r. Tym samym coraz bardziej zasadne było koncentrowanie się na wsparciu osób dojrzałych, ale z niższej grupy wiekowej.

W sierpniu 2016 r. przeprowadzono badanie ankietowe wśród powiatowych urzędów pracy dotyczące potrzeb i problemów na lokalnych rynkach pracy. W efekcie badania opracowano założenia do trzech programów regionalnych: „Konserwator”, „Gwarancja 40+”, „Firma+1”. Ustalono, że programy regionalne, których okres realizacji zaplanowano na lata 2017–2018, będą miały na celu wspieranie osób bezrobotnych, w szczególności długotrwale bezrobotnych, kobiet i osób po 40. roku życia oraz że programy „Konserwator” i „Firma +1” będzie realizowało po 15 powiatowych urzędów pracy, a program „Gwarancja 40+” 5 urzędów pracy. W październiku 2017 r. podjęto decyzję o uruchomieniu w 2018 r. kolejnego programu regionalnego pod nazwą „Gotuj się do pracy”.

Program regionalny „Gwarancja 40+” jest kontynuacją programu „Gwarancja 50+”, realizowanego w latach 2015–2016. Jest to inicjatywa, w której w pomoc osobom bezrobotnym w wieku 40+ zaangażowani są wolontariusze w zbliżonym do podopiecznych wieku, zrzeszeni w Sieci Dojrzałego Wolontariatu, działającej przy Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie. Dzięki takiemu rozwiązaniu z jednej strony zindywidualizowaną pomoc w zatrudnieniu zyskują osoby bezrobotne, a z drugiej strony wspierany jest rozwój odpowiedzialnego i dojrzałego społeczeństwa.

---

<sup>7</sup> Diagnoza sytuacji osób 50+ na małopolskim rynku pracy. Koncepcja i założenia do programu regionalnego „Gwarancja 50+” – Kraków, październik 2014 r.

Program regionalny „Gwarancja 40+” jest realizowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie w porozumieniu z PUP w Chrzanowie, PUP w Limanowej, PUP w Olkuszu, PUP w Myślenicach oraz UP dla Powiatu Krakowskiego. Łącznie objęto wsparciem 125 osób bezrobotnych w wieku 40+, w szczególności są to kobiety i osoby długotrwale bezrobotne.

Działania, którymi są objęte osoby bezrobotne w wieku 40+:

- spotkanie inauguracyjne (3–5 godz.), prowadzone przez przedstawicieli WUP i wolontariuszy;
- warsztat grupowy inspirujący (6 godz.) prowadzony przez wolontariusza-tutora;
- spotkania indywidualne w formule 1:1 – dla uczestnika 40+ z wolontariuszem, tzw. indywidualny tutoring oparty na metodzie opracowanej w projekcie „50+ dojrzały, potrzebni, kompetentni”;
- portfel form wsparcia dopasowany do potrzeb uczestnika 40+ (z naciskiem na gwarancje zatrudnienia), np. szkolenia, staże, środki na podjęcie działalności gospodarczej, itd.

W realizację programu regionalnego „Gwarancja 40+” zaangażowanych jest 54 wolontariuszy. W dalszym ciągu zgłaszają się do nas nowi wolontariusze, dla których organizujemy szkolenia wdrażające. Dbamy również o ciągły wzrost kompetencji wolontariuszy pracujących z osobami bezrobotnymi znajdującymi się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy i dlatego Akademia Tutora w dalszym ciągu działa. W 2017 i 2018 r. zrealizowano 6 szkoleń podnoszących kompetencje wolontariuszy-tutorów. Szkolenia dotyczyły sytuacji osób w wieku dojrzałym i osób młodych na małopolskim i krajowym rynku pracy, roli schematów w procesie zmiany oraz Racjonalnej Terapii Zachowania.

W programie regionalnym „Gwarancja 40+” wolontariusze zrealizowali dotychczas ponad 300 spotkań 1:1 z uczestnikami programu. W pierwszym roku realizacji programu osiągnięto wskaźnik efektywności zatrudnieniowej na poziomie 67%.

## **NOWY PROJEKT**

Od kwietnia 2018 r. Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie realizuje kolejny projekt, w którym wykorzystywany jest model pracy z udziałem wolontariuszy. Projekt „Małopolskie gwarancje na rzecz aktywności społeczno-zawodowej” realizowany jest w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014–2020. Został skierowany do 300 osób z województwa małopolskiego, a jego celem jest aktywizacja społeczna i zawodowa, a także wzmocnienie szans na zatrudnienie oraz poprawę ich sytuacji życiowej. W projekcie biorą udział osoby bezrobotne zakwalifikowane do III profilu, osoby z niepełnosprawnościami oraz osoby korzystające z pomocy społecznej. Dla każdego uczestnika

ustalamy indywidualną ścieżkę reintegracji społeczno-zawodowej, na podstawie której korzysta on z co najmniej 3 form wsparcia (w projekcie przewidziano 9 różnych form wsparcia). Aktualnie trwają spotkania 1:1 wolontariuszy-tutorów z uczestnikami I edycji projektu. Jakie będą efekty tej pracy, ocenimy w kolejnym roku, kiedy zakończymy realizację I edycji.

Do projektu wracają wolontariusze, którzy pracowali przy projekcie „50+ dojrzały, potrzebni, kompetentni”. Są też tacy, którzy współpracują z nami nieprzerwanie od 2013 r. oraz całkiem nowi, którzy o naszej inicjatywie dowiedzieli się dopiero w tym roku.

Wśród wolontariuszy jest również Pan Janusz, który w 2014 r. jako osoba bezrobotna był uczestnikiem projektu 50+ i po zakończonym stażu został zatrudniony na Uniwersytecie Jagiellońskim, gdzie pracuje do dzisiaj.

## ZAMIAST PODSUMOWANIA

*W moim przekonaniu, wiele zawdzięczam projektowi 50+. Parę spotkań (z wolontariuszką-tutorem – przyp. aut.) naprawdę wniosło w moje myślenie o sobie wiele zmian. Uwierzyłam, że mogę, że jestem w stanie coś jeszcze zrobić, bo prezentuję coś wartościowego przede wszystkim dla siebie, ale także dla potencjalnego pracodawcy. (...) Mam takie uspokajające przekonanie, że potrafię poradzić sobie z problemami i ludźmi w sposób asertywny i komfortowy dla psychiki.*

Uczestniczka z Krakowa

*Zmieniłem pogląd na życie. Żona się ze mnie śmieje, że stałem się gadułą. (...) Cel osiągnięty – bo większość z nas wyszła z takiej... „nieprzytomności”, na wiele spraw otworzyły nam się oczy. Reszta przyjdzie z czasem.*

Uczestnik z powiatu nowosądeckiego

*Tak szczęśliwego człowieka od dawna nie widziałam – to coś niesamowitego. Pan powiedział, że tutaj w projekcie „nauczył się żyć” i przez te kilka miesięcy „pożył”. Pamiętam go z pierwszych spotkań, gdzie był naprawdę bardzo, bardzo nieśmiały, (...) miał bardzo niską samoocenę, a teraz jest 100 kroków do przodu. Mówił, że otrzymał bardzo dużo wsparcia i nie wie, jak dziękować – bo jest naprawdę „fajnie”. Ja mu powtarzałam, że gdyby on sam się tak bardzo nie starał i sam nie chciał coś zrobić, to by pewnie tak „fajnie” nie było, więc to jego ogromna zasługa:-)*

Wolontariuszka z Chrzanowa o swoim podopiecznym

*Pięć lat temu sama straciłam pracę – przeszłam wszystkie etapy od żałoby, złości i bezsilności, po rodzenie się małych pomysłów, co mam ze sobą zrobić aż do założenia swojej firmy. Teraz mam firmę, a oprócz tego jestem stylistką, coachem, wykładowcą. (...) W związku z tym, że sama zbliżam się do 50-tki, to bardzo zapragnęłam wziąć udział w tym projekcie, ale w charakterze wolontariuszki, czyli osoby, która mogłaby wesprzeć osoby bezrobotne. Do bycia osobą bezrobotną można się przyzwyczaić – jakoś sobie z tym radzimy. Tylko pytanie, czy to „jakoś” nam wystarczy? Ten projekt służy temu, żeby to „jakoś” przestało nam wystarczać i żebyśmy zrobili coś więcej dla siebie, żebyśmy dali sobie szansę.*

Wolontariuszka z Tarnowa<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Efekty na plus czyli podsumowanie projektu „50+ dojrzały, potrzebni, kompetentni”. Kraków 2015.



