



*Dobre praktyki  
– doświadczenia powiatowych  
urzędów pracy*

Zeszyt Metodyczny  
Pośrednika Pracy

MINISTERSTWO RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ  
DEPARTAMENT RYNKU PRACY

Iwona Skłodowska • Danuta Busłowicz-Kozłowska • Łukasz Iwaszkiewicz  
Ewa Zimończyk • Katarzyna Krzystolik • Ewelina Borkowska • Agnieszka Zaradna  
Tomasz Wróbel • Ewa Gola • Karina Laskowska • Agata Kinga Łojek • Katarzyna Rajner  
Justyna Tyszkiewicz • Klaudia Monika Siekańska

**DOBRE PRAKTYKI**  
**– doświadczenia powiatowych urzędów pracy**

Zeszyt Metodyczny Pośrednika Pracy

NR 10 (19)

Warszawa 2019

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

Zeszyt Metodyczny Pośrednika Pracy Nr 10 (19)  
„Dobre praktyki – doświadczenia powiatowych urzędów pracy”

**Redakcja:**

Maria Borek  
Justyna Majewska-Łoza

**Projekt okładki:**

Foto na okładce

Copyright © by Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2019

ISBN: 978-83-66333-09-3

**Wydawca:**

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

**Łamanie i druk:**

ZWP MRPiPS. Zam. 583/2019.



*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 Bielsku Podlaskim***

#### **Iwona Skłodowska**

Doradca zawodowy, doradca klienta w Powiatowym Urzędzie Pracy w Bielsku Podlaskim. Od 1997 r. związana ze służbami zatrudnienia na stanowiskach doradca zawodowy, lider klubu pracy, specjalista ds. szkoleń. Od 2004 roku aktywnie uczestniczy we współtworzeniu i realizacji projektów współfinansowanych ze środków UE. Od 2010 roku członek Stowarzyszenia Narodowe Forum Doradztwa Kariery.

#### **Danuta Busłowicz-Kozłowska**

Doradca zawodowy, doradca klienta w Powiatowym Urzędzie Pracy w Bielsku Podlaskim. Absolwentka Wydziału Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego oraz studiów podyplomowych z zakresu doradztwa zawodowego i coachingu. Z publicznymi służbami zatrudnienia związana zawodowo od 2006 roku. Posiada wieloletnie doświadczenie w prowadzeniu warsztatów rozwijających kompetencje miękkie. Aktywnie uczestniczy w realizacji projektów i programów na rzecz osób bezrobotnych.

### ***PUP w Gdańsku***

#### **Łukasz Iwaszkiewicz**

Absolwent Wydziału Filologiczno-Historycznego Uniwersytetu Gdańskiego. Od 2009 roku jest związany z Gdańskim Urzędem Pracy, gdzie odpowiada za opracowywanie oraz wdrażanie kampanii o charakterze promocyjno-informacyjnym, a także za realizację działań z obszaru komunikacji. W GUP pełni również funkcję administratora oficjalnego serwisu internetowego Urzędu, Biuletynu Informacji Publicznej oraz stron internetowych poświęconych wybranym projektom (np. Metropolitalnym Targom Pracy, Festiwalowi Pracy i Aktywności Seniorów). W latach 2012–2014 prowadził działania upowszechniające innowacyjnego projektu Pomorska Fabryka Designu, a od 2014 także metropolitalnego portalu rynku pracy – Pracopolia.pl. Autor wielu artykułów i opracowań poświęconych problematyce lokalnego rynku pracy oraz analiz statystycznych z obszaru zatrudnienia i rynku pracy.

### ***PUP w Jastrzębiu Zdroju***

#### **Ewa Zimończyk**

Doradca zawodowy w Powiatowym Urzędzie Pracy w Jastrzębiu-Zdroju. Absolwentka Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu Śląskiego na kierunku socjologia. Posiada 20 letnie doświadczenie

zawodowe zdobyte w trakcie pracy w Urzędzie. Aktywnie promuje poradnictwo zawodowe na każdym etapie edukacji i życia zawodowego. Od dziesięciu lat zaangażowana w rozwój partnerstwa lokalnego – Jastrzębskie Doradztwo Kariery – zrzeszającego instytucje z terenu miasta Jastrzębia-Zdroju, które w ramach swojej działalności realizują zadania z zakresu poradnictwa zawodowego. Współautorka publikacji „Model aktywizacji zawodowej i integracji społecznej kobiet w rodzinach górniczych”, która powstała w ramach projektu innowacyjnego testującego „Śląskie Wyzwania”.

### **Katarzyna Krzystolik**

Ukończyła studia magisterskie na kierunku zarządzanie. Związana z publicznymi służbami zatrudnienia od 2009 roku, obecnie na stanowisku pośrednika pracy i doradcy EURES. Odpowiada za realizację działań promocyjnych oraz za kontakty z pracodawcami i partnerami rynku pracy. Inicjatorka założenia fanpage’a Powiatowego Urzędu Pracy w Jastrzębiu-Zdroju na profilu społecznościowym Facebook.

### ***PUP w Lidzbarku Warmińskim***

#### **Ewelina Borkowska**

Od 2004 roku związana zawodowo z Powiatowym Urzędem Pracy w Lidzbarku Warmińskim. Obecnie Kierownik Działu Usług Rynku Pracy. Poprzednio w Urzędzie odpowiedzialna za prawidłową realizację projektów unijnych oraz szkoleń zawodowych. Nadzoruje pracę pośredników pracy, doradców zawodowych i specjalistów ds. rozwoju zawodowego. Aktywnie bierze udział w Targach Pracy i Edukacji, współorganizuje wydarzenia Europejskich Dni Pracodawców oraz Warmińsko-Mazurskiego Tygodnia Kariery. Autorka licznych publikacji prasowych. Uczestniczy w pracach zespołu opracowującego badanie: „Barometr zawodów”. Absolwentka Wydziału Humanistycznego Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie i Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi. W ramach podnoszenia kwalifikacji bierze udział w licznych konferencjach, seminariach i szkoleniach zawodowych.

### ***PUP w Miliczu***

#### **Agnieszka Zaradna**

Z wyróżnieniem ukończyła zarówno studia I stopnia – na kierunku pedagogika, w specjalności resocjalizacja i pomoc postpenitencjarna, jak i II stopnia – na kierunku praca socjalna, w specjalności organizator pomocy społecznej. Była uczestnikiem kilkudziesięciu kursów, szkoleń, warsztatów, konferencji i seminariów, związanych z jej pracą naukową i zawodową, także w charakterze prelegenta i trenera. Z publicznymi służbami zatrudnienia jest związana od początku swojej kariery zawodowej, czyli od 2004 r. Do końca 2017 r. pracowała na stanowisku pośrednika pracy, świadcząc jedną z podstawowych usług rynku pracy. Od 2014 roku pełniła także funkcję doradcy klienta instytucjonalnego w ramach której do jej zadań należała stała współpraca z pracodawcami w zakresie pomocy oferowanej przez urząd, w szczególności ustalanie zapotrzebowania na nowych pracowników i pozyskiwanie ofert pracy. Z dniem 1 stycznia 2018 r. została powołana na

stanowisko Zastępcy Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Miliczu, pełniącego również funkcję Kierownika Centrum Aktywizacji Zawodowej. Jest pomysłodawcą i koordynatorem wielu przedsięwzięć organizowanych na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej.

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

#### **Tomasz Wróbel**

Kierownik Wydziału Pośrednictwa Pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy w Nysie. Od 15 lat związany zawodowo z publicznymi służbami zatrudnienia. Autor wielu programów na rzecz aktywizacji osób bezrobotnych. Absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Opolskiego.

#### **Ewa Gola**

Kierownik Wydziału Poradnictwa Zawodowego w Powiatowym Urzędzie Pracy w Nysie. Zawodowo związana z publicznymi służbami zatrudnienia od 1998 roku. Posiada wieloletnie doświadczenie w aktywizacji osób bezrobotnych, w tym jako specjalista ds. programów. Autorka i koordynatorka wielu projektów ukierunkowanych na wsparcie osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Absolwentka Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach.

### ***PUP w Olsztynie***

#### **Karina Laskowska**

Od 2007 roku zawodowo związana z Miejskim Urzędem Pracy w Olsztynie. Od 5 lat pracuje jako doradca zawodowy, wcześniej zajmowała stanowisko lidera klubu pracy. Jest absolwentką nauk społecznych Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie. Wykonuje pracę zgodną z posiadanymi predyspozycjami i do tego samego zachęca osoby korzystające z poradnictwa indywidualnego i grupowego, którym zajmuje się w Urzędzie. Od 2016 roku współpracuje z Aresztem Śledczym w Olsztynie na rzecz readaptacji społecznej osób po karze pozbawienia wolności.

### ***PUP w Pułtusk***

#### **Agata Kinga Łojek**

Od 2003 roku związana z publicznymi służbami zatrudnienia. Debiutowała w Powiatowym Urzędzie Pracy w Pułtusku jako stażysta. W roku, w którym Polacy w referendum powiedzieli Unii „tak”, dzieliła się z Klientami Urzędu Pracy informacjami na temat idei i historii Unii Europejskiej, państw członkowskich, warunków życia w krajach wspólnotowych UE. Swoje doświadczenie zdobywała na różnym gruncie: w Dziale Ewidencji i Świadczeń, w Dziale Organizacyjno-Administracyjnym – kierując zespołem i obsługując Kadry. Nie są jej obce zamówienia publiczne, które od lat realizuje i nadzoruje. Dziś, od 4 lat, pełni funkcję Zastępcy Dyrektora w Pułtuskim PUP. Wciąż osobiście angażuje się w liczne działania Urzędu. Swoją wiedzę i spostrzeżeniami dzieli

się z członkami Podzespołu Problemowego ds. Polityki Rynku Pracy Rady Dialogu Społecznego w roli eksperta.

### ***PUP Świnoujście***

#### **Katarzyna Rajner**

Od 2016 roku związana zawodowo z Powiatowym Urzędem Pracy w Świnoujściu. W Urzędzie zajmuje stanowisko specjalisty ds. programów – stażysty. Posiada doświadczenie w realizowaniu form wsparcia oferowanych lokalnym przedsiębiorcom, przez co aktywnie utrzymuje kontakty ze środowiskiem pracodawców. Ponadto posiada doświadczenie w realizacji projektów współfinansowanych z EFS. Autorka Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2019–2026 dla PUP w Świnoujściu oraz licznych analiz poświęconych rynkowi pracy.

#### **Justyna Tyszkiewicz**

Absolwentka Wydziału Humanistycznego Uniwersytetu Szczecińskiego w kierunku socjologia oraz studiów podyplomowych z zakresu psychologii w zarządzaniu rozwojem zawodowym. Długoletnie i gruntowne doświadczenie zdobywała na kolejnych szczeblach rozwoju zawodowego. Od 2008 roku związana zawodowo z Powiatowym Urzędem Pracy w Świnoujściu. Prowadziła warsztaty grupowe z podstaw przedsiębiorczości oraz technik negocjacji i manipulacji. Wchodziła w skład zespołów organizujących targi pracy, konferencje, spotkania informacyjne oraz projekty specjalne. Prowadziła procesy rekrutacyjne dla pracodawców oraz brała udział w akcjach promujących świnoujski rynek pracy.

### **PUP w Złotowie**

#### **Klaudia Monika Siekańska**

Przedstawicielka Pokolenia Y (rocznik 1987). Absolwentka Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza na kierunku politologia, dyplomowany doradca zawodowy i coach w drodze do certyfikacji. Z doświadczenia przede wszystkim dziennikarka i specjalistka ds. komunikacji społecznej, a od ponad roku praktykujący doradca zawodowy. Problemy poszukujących pomocy zna zatem z doświadczenia. Doskonale rozumie jak istotna jest rola doradców i coraz częściej również coachów, którzy pomagają w „poznaniu i docenieniu siebie”.

# SPIS TREŚCI

<b>Wstęp</b> .....	9
<b>1. Projekt kompleksowego wsparcia osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Bielsku Podlaskim</b> <i>Iwona Skłodowska, Danuta Busłowicz-Kozłowska – Powiatowy Urząd Pracy w Bielsku Podlaskim</i> .....	11
<b>2. Senior na etacie? Gdański Urząd Pracy znalazł sposób na aktywizację osób dojrzałych</b> <i>Łukasz Iwaszkiewicz – Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku</i> .....	21
<b>3. Powiatowy Urząd Pracy w Jastrzębiu-Zdroju – skuteczny zespół, skuteczny urząd</b> <i>Ewa Zimończyk, Katarzyna Krzystolik – Powiatowy Urząd Pracy w Jastrzębiu-Zdroju</i> .....	37
<b>4. Dobre praktyki realizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Lidzbarku Warmińskim na rzecz młodzieży</b> <i>Ewelina Borkowska – Powiatowy Urząd Pracy w Lidzbarku Warmińskim</i> .....	51
<b>5. O współpracy pomiędzy światem edukacji i pracy w powiecie milickim, czyli o tym, że lepiej zapobiegać niż leczyć</b> <i>Agnieszka Zaradna – Powiatowy Urząd Pracy w Miliczu</i> .....	59
<b>6. Powiatowy Urząd Pracy w Nysie – więcej niż urząd pracy</b> <i>Ewa Gola, Tomasz Wróbel – Powiatowy Urząd Pracy w Nysie</i> .....	69
<b>7. Młodzieżowy Dzień z Doradcą Zawodowym</b> <i>Karina Laskowska – Powiatowy Urząd Pracy w Olsztynie</i> .....	83
<b>8. Dobre praktyki Powiatowego Urzędu Pracy w Pułtusku</b> <i>Agata Kinga Łojek – Powiatowy Urząd Pracy w Pułtusku</i> .....	93



<b>9 Świnoujście – wyspy zdrowia, nowoczesnych technologii i wielu kultur</b>	
<i>Katarzyna Rajner, Justyna Tyszkiewicz – Powiatowy Urząd Pracy w Świnoujściu .....</i>	103
<b>10 Jakość tkwi w szczegółach. Czyli o skuteczności podejścia indywidualnego w pracy z klientem długotrwale bezrobotnym w Powiatowym Urzędzie Pracy w Złotowie</b>	
<i>Klaudia Monika Siekańska, Powiatowy Urząd Pracy w Złotowie .....</i>	115

## WSTĘP

Publikacja, którą oddajemy w Państwa ręce to kolejne, dziesiąte wydawnictwo z serii Zeszyt Metodyczny Pośrednika Pracy, poświęcone popularyzacji tzw. **dobrych praktyk** urzędów pracy. Idea, która przyświeca tym publikacjom to dzielenie się doświadczeniami i wzajemne inspirowanie do podejmowania nowych przedsięwzięć przez urzędy pracy, w celu realizacji zadań ustawowych.

W Zeszycie nr 10 zaprezentowane zostały **dobre praktyki** powiatowych urzędów pracy, które zechciały podzielić się z Czytelnikami swoimi doświadczeniami, ciekawymi inicjatywami i nowatorskimi rozwiązaniami w zakresie realizacji usług i instrumentów rynku pracy, w tym różnorodnych działań na rzecz aktywizacji zawodowej klientów PUP.

Mamy nadzieję, że Czytelników zainteresują zawarte w publikacji informacje na tematy związane m.in. z wykorzystywaniem nowych technologii (tworzeniem fanpage'ę na portalu społecznościowym Facebook, rozwojem e-usług), grami coachingowymi, mobilnymi punktami informacyjnymi, dniami otwartymi w firmach, festiwalami pracy, tygodniami kariery, warsztatami, wspieraniem nowych firm czy tworzeniem partnerstw. Jesteśmy przekonani, że zaprezentowane rozwiązania, jak również zaangażowanie pracowników prezentowanych urzędów w realizację zadań, staną się również inspiracją dla Państwa.

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

Życzymy Państwu przyjemnej lektury.

Departament Rynku Pracy



## 1. PROJEKT KOMPLEKSOWEGO WSPARCIA OSÓB BEZROBOTNYCH W POWIATOWYM URZĘDZIE PRACY W BIELSKU PODLASKIM

Publiczne instytucje rynku pracy borykają się z różnymi trudnościami w aktywizacji zawodowej swoich klientów. Dane statystyczne wskazują, że liczną grupę spośród zarejestrowanych stanowią młodzi rodzice, często odraczający okres aktywności zawodowej do momentu edukacji szkolnej swoich dzieci. W Powiatowym Urzędzie Pracy w Bielsku Podlaskim rodzice dzieci w wieku do lat 6 stanowią ponad 26% wszystkich zarejestrowanych osób bezrobotnych, czyli co czwarty klient Urzędu ma małe dziecko. Drugą, tak samo liczną grupę bezrobotnych, stanowią osoby po pięćdziesiątym roku życia, które także znajdują się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy.

Analizując problemy tych osób ustalono, że istnieją obszary, które łączą obie grupy takie jak: niskie poczucie sprawczości i wpływu na swoje losy, zaniżona samoocena, brak pewności siebie, niedostrzeganie perspektyw na aktywność zawodową itp. Z tego względu powstał pomysł zorganizowania przedsięwzięcia pod tytułem: „**Projekt kompleksowego wsparcia osób bezrobotnych**”, w którym pewne formy pomocy były skierowane do obu grup klientów, inne, specyficzne, tylko do wybranej.

Zaobserwowane i często zgłaszane przez młodych rodziców problemy to: brak świadomości funkcjonujących rozwiązań dotyczących godzenia życia zawodowego z osobistym oraz brak umiejętności w tym obszarze, brak motywacji do aktywności wykraczającej poza opiekę nad dziećmi, często brak lub ograniczona wiedza na temat przedsięwzięć, projektów i działań dostępnych dla osób młodych, realizowanych na terenie powiatu lub województwa, czasem problemy wychowawcze i rozwojowe dzieci. Istotną potrzebą młodego pokolenia jest także potrzeba rozwoju, która jest charakterystyczna dla „pokolenia Y” i stanowi często wyznacznik w podejmowanych decyzjach życiowych i zawodowych.

Osoby po pięćdziesiątym roku życia natomiast borykają się z problemami zdrowotnymi, niską aktywnością życiową, niewystarczającymi umiejętnościami w zakresie promowania swojej osoby, ograniczoną wiedzą na temat dostępnych na lokalnym rynku rozwiązań i realizowanych projektów.

Warto także podkreślić, że obie grupy często stereotypowo postrzegają urzędy pracy – jako instytucje skupione wyłącznie na problemach zawodowych, zamknięte na inne

obszary życia – istotne z punktu widzenia klienta. Skutkuje to ograniczonym zaufaniem do publicznych instytucji rynku pracy.

Planując przedsięwzięcie wiedzieliśmy, że problemy i potrzeby obu grup bezrobotnych nie dotyczą jedynie obszaru zawodowego. Mieliśmy jednak świadomość, że nie funkcjonujemy w pustej przestrzeni, że na lokalnym rynku nie jesteśmy sami. Współpracujemy z wieloma partnerami (instytucjami, firmami, fundacjami i stowarzyszeniami), którzy mogą stanowić wsparcie, na których współpracę możemy liczyć. Oczywistym było, że uzyskanie pomocy z ich strony poszerzy ofertę i umożliwi zaoferowanie wsparcia, sięgającego różnych sfer życia społeczno-zawodowego. Planując działania staraliśmy się także wykorzystać w pełni potencjał naszej kadry, czyli wiedzę, doświadczenia i kwalifikacje formalne poszczególnych pracowników CAZ (np. z zakresu coachingu, psychologii itp.). Nie bez znaczenia okazały się także nasze doświadczenia zdobyte podczas realizacji różnych projektów, np. współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej. Chętnie uczymy się także podpatrując przedsięwzięcia realizowane przez różnych naszych partnerów. Sprawdzone pomysły i wypracowane efekty zrealizowanych projektów często stanowią ciekawe doświadczenia i możliwe do wykorzystania narzędzia.

Przy realizacji projektów kierowanych do określonych grup ważna jest przemyślana i odpowiednio zorganizowana rekrutacja uczestników. W naszym Urzędzie odbywała się ona poprzez ogłoszenia na stronie internetowej, zaproszenia na stronie internetowej Starostwa Powiatowego w Bielsku Podlaskim, wyświetlanie informacji na ekranach monitorów ogłoszeniowych w PUP, plakaty informacyjne, bezpośrednie zaproszenia kierowane do osób bezrobotnych przez doradców klienta. Istotnym elementem promocyjnym projektu była jego prezentacja podczas konferencji pt. **„Aktywizacja zawodowa – dobre praktyki urzędów pracy”** organizowanej przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku we współpracy z Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Zapowiedź projektu wzbudziła ogólne zainteresowanie. Na rekrutację uczestników poświęciliśmy ponad 2 miesiące.

Projekt kompleksowego wsparcia osób bezrobotnych zrealizowaliśmy w okresie od 9 maja do 26 czerwca 2019 r. pod hasłami: **„Wiosna dla aktywnych”** i **„Stawiam na siebie”**.

**„Wiosna dla aktywnych”** to tytuł programu adresowanego do osób bezrobotnych po



pięćdziesiątym roku życia, zrealizowanego w maju 2019 roku. Wzięło w nim udział 12 kobiet. Uwzględnił on następujące działania:

1. **Warsztaty kompetencji społecznych** – zajęcia grupowe z doradcą zawodowym;
2. **Zostań przedsiębiorcą społecznym** – informacja o zaletach udziału w projekcie wzmocnienia roli ekonomii społecznej w Subregionie Bielskim;
3. **Automotywacja – czyli co zrobić aby chciało się chcieć?** – warsztaty psychologiczne poprowadzone przez doradcę zawodowego/psychologa;
4. **Zadbaj o swój wizerunek** – spotkanie ze specjalistą ds. wizażu i stylizacji;
5. **Dlaczego warto być aktywnym zawodowo?** spotkanie z przedstawicielami Zakładu Ubezpieczeń Społecznych;
6. **Profilaktyka prozdrowotna** – spotkanie ze specjalistami ochrony zdrowia;
7. **Indywidualne wsparcie doradcy klienta** poprzez pomoc w opracowaniu dokumentów aplikacyjnych oraz mentoring w kontaktach z pracodawcami i w trakcie ewentualnej aktywności zawodowej.

**„Stawiam na siebie”** to przedsięwzięcie adresowane do bezrobotnych rodziców dzieci w wieku do lat 6, zrealizowane w czerwcu 2019 r. Do programu zgłosiło się 10 kobiet. W jego ramach zrealizowano następujące działania:

1. **Jak pogodzić życie osobiste z zawodowym** – grupowe warsztaty psychologiczne poprowadzone przez doradcę zawodowego/psychologa;
2. **Zadbaj o swój wizerunek** – spotkanie ze specjalistą ds. wizażu i stylizacji;
3. **Podróż bohatera** – coaching grupowy – prowadzony przez certyfikowanych w tej metodzie doradców zawodowych;
4. **Profilaktyka prozdrowotna** – spotkanie ze specjalistami ochrony zdrowia;
5. **Zostań przedsiębiorcą społecznym** – informacja o zaletach udziału w projekcie wzmocnienia roli ekonomii społecznej w Subregionie Bielskim;
6. **Zajęcia o tematyce psychoedukacyjnej** – z udziałem pracowników Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w Bielsku Podlaskim;
7. **Rekrutacja z punktu widzenia pracodawcy** – spotkanie z przedstawicielami działów HR lokalnych pracodawców;
8. **Autoprezentacja** – porada grupowa zawodowa poprowadzona przez doradcę zawodowego;
9. **Indywidualne wsparcie doradcy klienta** poprzez pomoc w opracowaniu dokumentów aplikacyjnych oraz mentoring w kontaktach z pracodawcami i w trakcie ewentualnej aktywności zawodowej.

Trudności klientów Urzędu pracy w prezentowaniu swojej sylwetki zawodowej, komunikacji interpersonalnej, ograniczone umiejętności w zakresie zachowań asertywnych, brak wiedzy na temat networkingu – to częste problemy osób po pięćdziesiątym roku życia. Tworząc warunki do treningu i rozwoju tych umiejętności zorganizowaliśmy poradę grupową pt. **„Warsztaty kompetencji społecznych”**.

Aby uświadomić uczestnikom programu „**Wiosna dla aktywnych**” źródła ich motywacji, podkreślić zmienność procesu motywacyjnego oraz wskazać na możliwość wywierania wpływu na poziom własnej energii do działania – zaproponowaliśmy warsztat psychologiczny pt. „**Automotywacja – czyli co zrobić aby chciało się chcieć?**”. Spotkanie poprowadził doradca zawodowy/psycholog.

Młodym rodzicom natomiast zorganizowano warsztat psychologiczny pt. „**Jak pogodzić życie osobiste z zawodowym**”, który miał na celu określenie barier, jakie dostrzegają młodzi ludzie w godzeniu życia rodzinnego z zawodowym i poszukiwaniu rozwiązań umożliwiających ich pokonanie. Spotkanie było także okazją do promowania elastycznych form zatrudnienia, sprzyjających rodzicielstwu.



Uczestnicy warsztatu „Jak pogodzić życie osobiste z zawodowym”



Uczestniczki warsztatu „Zadbaj o swój wizerunek”

Trudno odnosić sukcesy w życiu osobistym i zawodowym bez pewności siebie. Aby wzmocnić poczucie własnej wartości obu grupom zaproponowaliśmy warsztaty tworzenia własnego pozytywnego wizerunku pt. „**Zadbaj o swój wizerunek**”. Wsparcia w tym obszarze udzieliła specjalistka ds. wizażu i stylizacji. Doradzała, jak profesjonalnie tworzyć pozytywny wizerunek własnej osoby, jak dobierać strój i kolory, dbać o cerę, jak wyglądać elegancko i interesująco. Podczas warsztatu każda z osób nauczyła się samodzielnie wykonywać makijaż dzienny (stosowny na spotkanie z pracodawcą).

Stosunkowo „młoda” w Polsce metodą jest **coaching**. Uznaliśmy jednak, że **stanowi on odpowiedź na potrzeby młodych ludzi**, którzy nie oczekują gotowych rozwiązań ale potrzebują własnych refleksji na temat potrzeb, możliwości oraz określenia tak zwanych „demonów” czyli barier. Osobiste przemyślenia zawsze mają większą moc, a niżeli gotowa rada doradcy zawodowego. Coaching jest metodą, która bazuje na zasobach klienta. Zakłada, że każdy człowiek ma wystarczające zasoby aby zrealizować swoje cele. Coach nie doradza, nie sugeruje, co w przypadku pracy z młodym pokoleniem, wydaje się skuteczniejsze.

W projekcie zaproponowaliśmy **coaching grupowy**, który skierowaliśmy do młodych rodziców. Wykorzystaliśmy innowacyjne narzędzie „Podróż Bohatera”, oparte na



koncepcji monomitu Josepha Campbella. Jest to atrakcyjna, fabularyzowana gra planszowa wykorzystująca wiele różnych metod pracy grupowej, pracy z obrazem i metaforą. Koncepcja gry na kanwie podróży bohatera sprawia, że gracze w niemal intuicyjny sposób sięgają do bardzo ważnych aspektów, które mają wpływ na podejmowane przez nich decyzje. W efekcie mają również wpływ na wyznaczanie i osiągnięcie celów.



*Panie biorące udział w grze „Podróż Bohatera”*



*Uczestniczki coachingu grupowego*

Aspekty związane są z najważniejszymi wartościami, tożsamością, posiadaną wizją, prawdziwą misją – czyli wszystkim tym, co w dokonywaniu zmiany, transformacji, realizacji celów – ma ogromne znaczenie.

W ramach „**Profilaktyki prozdrowotnej**”, którą zaadresowaliśmy do obu grup, zorganizowaliśmy spotkanie ze specjalistami z dziedziny ochrony zdrowia z Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w Bielsku Podlaskim. Zaprosiliśmy specjalistów z zakresu udzielania pierwszej pomocy, dbania o higienę rąk w realizacji codziennych zadań życiowych. Zaproponowaliśmy naukę ratowania zdrowia i życia człowieka przy użyciu fantomów (w przypadku grupy rodziców także fantomu dziecka). Osoby bezrobotne miały okazję przekonać się, jak trudne



*Spotkanie ze specjalistkami z dziedziny ochrony zdrowia*



*Uczestniczki warsztatu sprawdzają czystość rąk*

fizycznie jest wykonanie poprawnie akcji masyżu serca.

Wyposażyliśmy nasze panie w przydatną wiedzę na temat zagrożeń wynikających z zaniedbań w zakresie higieny dłoni. Uczestniczki poznały zasady poprawnego mycia rąk. Praktyczne ćwiczenie umycia rąk z wykorzystaniem specjalnego środka pozwoliło zobrazować na

ile ta prosta, codzienna czynność jest skutecznie wykonywana. Samodzielnie sprawdziły to w diagnostycznym aparacie.



Istotnym i zamierzonym efektem psychologicznym zajęć prozdrowotnych było wzmocnienie poczucia sprawczości, poczucia wewnętrznej kontroli i wpływu na otaczającą rzeczywistość. Założyliśmy, że osoba, która ma przekonanie, że poradzi sobie w tak trudnej sytuacji, jaką jest ratowanie zdrowia lub życia innego człowieka, będzie miała także poczucie większej kontroli i wpływu na inne aspekty życia (także zawodowego).

Na spotkanie osób po pięćdziesiątym roku życia zaprosiliśmy także lekarza ortopedę i fizjoterapeutę, który podpowiadał jak radzić sobie z często występującymi dolegliwościami układu kostnego, a przede wszystkim jak dbać o kręgosłup w pracy. Spotkanie było także okazją do pytań indywidualnych i informacji o funkcjonujących na rynku rozwiązaniach medycznych.

Ważne dla osób po pięćdziesiątym roku życia, było spotkanie z przedstawicielami Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Jego celem było promowanie aktywności zawodowej, wskazanie korzyści, jakie w dłuższej perspektywie wynikają z zatrudnienia i wypracowanych lat pracy.

**„Zostań przedsiębiorcą społecznym”** – to spotkanie na temat ekonomii społecznej z zaproszonymi przedstawicielami realizującymi projekt



*Spotkanie z przedstawicielami ZUS*

**„Wzmocnienia roli ekonomii społecznej w Subregionie Bielskim”**. Celem przedsięwzięcia było pokazanie klientom obu grup możliwości wynikających z udziału w projekcie. Propozycja dotyczy wsparcia finansowego i merytorycznego w postaci doradztwa, szkoleń i dotacji, pomocy w założeniu i rozwoju między innymi stowarzyszenia, fundacji czy spółdzielni socjalnej. Własna przedsiębiorczość może być dobrym rozwiązaniem dla młodych rodziców, którzy dążą



*Spotkanie z psychologiem*

do równowagi pomiędzy rolą rodzica, a aktywnością zawodową. Ze względu na mniejsze zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem osób po pięćdziesiątym roku życia, przedsiębiorczość może stanowić alternatywę także dla tej grupy bezrobotnych.

Zajęcia o tematyce psychoedukacji z udziałem Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w Bielsku Podlaskim pozwoliły zaspokoić potrzeby i poruszyły pro-



*Uczestniczki spotkania „Zostań przedsiębiorcą społecznym”*

blemy związane z wychowaniem i rozwojem dzieci. Specjalista udzielał wsparcia – odpowiadając na zgłoszone wcześniej przez uczestników zapytania i trudności. Była to więc pomoc, która odpowiadała na indywidualne potrzeby każdej z uczestniczek. Możliwość współtworzenia przez matki programu spotkania ze specjalistą wpłynęła nie tylko na uzyskanie skutecznego wsparcia ale także na poczucie kontroli i świadomość, że dbamy o indywidualne podejście do każdej z uczestniczek. To one zdecydowały jakiej pomocy od psychologa oczekują. Warto dodać, że psychologiem prowadzącym spotkanie była młoda matka dwójki dzieci, dzięki czemu stanowiła wiarygodne źródło wsparcia, jako osoba rozumiejącą problemy młodych rodziców.

**„Rekrutacja z punktu widzenia pracodawcy”** to spotkanie, które stanowiło istotne zderzenie wyobrażeń uczestników projektu z perspektywą pracodawcy. Udział przedstawicieli działów HR dużych lokalnych firm takich jak Arhelan Sp. z o.o., Sp. k. oraz Unibep S.A. umożliwił poznanie ich polityki kadrowej, perspektyw pracy i rozwoju, zapoznanie z trendami na lokalnym rynku pracy oraz uświadomienie oczekiwań pracodawcy w stosunku do kandydatów. Możliwość bezpośredniego kontaktu, poznania osób prowadzących procedurę rekrutacji, możliwość uzyskania istotnych informacji, to także cenne atuty tego rodzaju spotkań. Warto nadmienić, że obie zaproszone firmy są to duże lokalne przedsiębiorstwa działające prężnie na krajowym rynku pracy (Unibep S.A. od lat zdobywa także zagraniczny rynek).



*Uczestniczki warsztatu „Autoprezentacja”*

Warsztat **„Autoprezentacja”** – zorganizowany w ramach porady grupowej zawodowej, poprowadzony przez doradcę zawodowego, umożliwił przeprowadzenie treningu komunikacji interpersonalnej, autoprezentacji i zachowań asertywnych.

W ramach projektu, wszystkim uczestnikom zapewniono także indywidualne wsparcie doradcy klienta w opracowaniu dokumentów aplikacyjnych oraz mentoringu w kontaktach z pracodawcami. Mentoring zaplanowano nie tylko na okres poszukiwania zatrudnienia ale również ewentualnej aktywności zawodowej. Umożliwia to zindywidualizowanie wsparcia, szybką reakcję na trudności podczas zatrudniania, lepsze poznanie sytuacji i potrzeb osoby bezrobotnej.

Zarówno młode mamy, jak i osoby po pięćdziesiątym roku życia wyposażono w zestaw materiałów niezbędnych w procesie poszukiwania pracy – plecaki, torby, nośniki pamięci elektronicznej, terminarze, reprezentacyjne aktówki na dokumenty oraz standardowe przybory piśmiennicze.

**Innowacyjność programu** polega przede wszystkim na tym, że zaproponowano wsparcie uwzględniające różne obszary życia społeczno-zawodowego bezrobotnych i dostosowano programy do potrzeb poszczególnych grup. Zastosowano różnorodne formy pomocy – wykraczające poza standardowe usługi rynku pracy np. coaching grupowy (z wykorzystaniem narzędzia **Gra coachingowa – „Podróż Bohatera”** po raz pierwszy zastosowany w urzędzie pracy w województwie podlaskim), towarzyszenie doradcy klienta w poszukiwaniu pracy i podczas aktywności zawodowej. Postawiono na zindywidualizowane podejście do każdego uczestnika, uwzględniające jego możliwości, potrzeby i ograniczenia.



Gra „Podróż Bohatera”

Program spotkania z przedstawicielem Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej został opracowany przy współpracy z rodzicami – uczestnikami projektu podczas pierwszych spotkań. Zaproponowaliśmy możliwość zgłoszenia potrzeb, trudności i tematów, które chcieliby poruszyć, rozwiązać. Dzięki temu stworzyliśmy program spotkania odpowiadający na bezpośrednie potrzeby uczestników. Istotnym i innowacyjnym podejściem urzędu jest także sięganie po specjalistów z różnych dziedzin takich jak: zdrowie, psychologia, prawo, wizerunek/wizaż. Harmonogram spotkań i zajęć projektu uwzględniał potrzeby uczestników wynikające z godzenia życia osobistego z aktywnością zawodową i edukacyjną. Nowatorskim rozwiązaniem była także możliwość uczestnictwa w wybranych spotkaniach młodych mam wraz z dziećmi. Zorganizowano kącik zabaw dla dzieci, którym zapewniono opiekę na czas zajęć.

Zaproponowane działania bardzo pozytywnie zostały odebrane przez uczestniczki. W ankietach ewaluacyjnych pojawiały się takie wpisy jak: *„Zajęcia dały mi wiarę w siebie samą, wiem, że nie warto tak łatwo rezygnować, a trzeba dążyć do celu”*.



Kącik zabaw dla dzieci zorganizowany podczas spotkania z psychologiem

Pomimo, że w projekcie zakładano przede wszystkim uzyskanie rezultatów miękkich, skutkiem przedsięwzięcia był także powrót na rynek pracy 8 uczestniczek (z czego 4 podjęły staż, 4 pracę zawodową). Należy jednak podkreślić, że jesteśmy świadomi faktu, że w przypadku osób długotrwale pozostających bez zatrudnienia (większość uczestników naszego projektu do nich należała), efekty mogą być odroczone i często widoczne dopiero po dłuższym odstępie czasu, co nie oznacza, że są mniej istotne.

Ponadto dostrzeżono takie efekty wsparcia jak: wzrost motywacji do aktywności życiowej i zawodowej, większe poczucie sprawczości, decyzyjności i wpływu na własne życie, wzrost samooceny, umiejętność tworzenia pozytywnego wizerunku własnej osoby czy wzrost umiejętności społecznych. Nie bez znaczenia są także opanowane umiejętności udzielania pierwszej pomocy i większa świadomość na temat higieny – zwłaszcza higieny rąk. W przypadku młodych rodziców istotne było nie tylko uświadomienie możliwości godzenia roli rodzica z rolą pracownika i wiedza z zakresu elastycznych form zatrudnienia ale również uświadomienie sobie własnych barier i możliwości oraz wyznaczenie możliwych do realizacji celów. Rodzice dzieci w wieku do lat 6 docenili także wzrost świadomości na temat realnego wsparcia poradni psychologiczno-pedagogicznej i uzyskanie odpowiedzi na bieżące, zgłaszane potrzeby wychowawcze i edukacyjne dzieci. Poznanie perspektywy pracodawców w kontekście naboru kandydatów do pracy z możliwością nawiązania skutecznego kontaktu, jest także cennym doświadczeniem.

W przypadku osób po pięćdziesiątym roku życia zaobserwowano większe rozumienie zasad i obowiązujących przepisów prawnych dotyczących ZUS oraz świadomość korzyści wynikających z aktywności zawodowej. Poczucie bezpieczeństwa wśród uczestników zapewniła indywidualna opieka doradcy klienta podczas poszukiwania pracy oraz w trakcie aktywności zawodowej (w ramach założonego mentoringu). To co stanowi istotną zmianę, to także zwiększone zaufanie do Urzędu, jako instytucji otwartej na rodzinę i problemy pozazawodowe. Wartością dodaną zrealizowanego projektu jest także zorganizowany i wyposażony kącik zabaw dla dzieci w naszym Urzędzie.



*Kącik zabaw dla dzieci w Urzędzie*

Jesteśmy przekonani, że podobne programy są możliwe do wdrożenia w większości instytucji rynku pracy. Wymagają zaangażowania przede wszystkim doradców zawodowych, doradców klienta oraz nawiązania współpracy z lokalnymi publicznymi i niepublicznymi instytucjami, pracodawcami i fundacjami lub stowarzyszeniami, które podzielą się wiedzą, doświadczeniem i propozycjami nowych rozwiązań. Zapraszając innych specjalistów warto wcześniej opisać grupę, jej oczekiwania i problemy aby zaproponowane wsparcie, jego forma i stosowany język były adekwatne do potrzeb

i możliwości percepcji uczestników. Potencjałem urzędu pracy są oczywiście zasoby ludzkie, dlatego planując podobne przedsięwzięcia warto w pełni wykorzystać możliwości zatrudnionych pracowników, którzy często posiadają różnorodne kwalifikacje i doświadczenia.

Do przeprowadzenia zaplanowanych działań wykorzystaliśmy salę wyposażoną w standardowy sprzęt audiowizualny. Zadbaliśmy o wydzielenie miejsca na przygotowanie kącika dla dzieci, by mogły bawić się w pobliżu rodzica, który uczestniczy w zajęciach. Udział dzieci w niektórych zajęciach wymagał zorganizowania im opieki stażysty oraz poczęstunku. Aby umożliwić godzenie życia rodzinnego z aktywnością rozwojowo-zawodową uczestników programu, zastosowano zasadę rozłożenia działań w czasie. Projekt trwał miesiąc dla każdej z grup, a spotkania realizowane były z częstotliwością nie większą niż 2–3 dni w tygodniu, aby uwzględnić inne zadania i zobowiązania uczestników wynikające z pełnienia różnych ról życiowych.

**Współpraca i partnerstwo** były ważnym aspektem, który wzbogacił ofertę. Różnorodność i kompleksowość wsparcia była możliwa dzięki współpracy i partnerstwu z lokalnymi instytucjami, pracodawcami i innymi partnerami, którzy zostali zaangażowani w realizację zaproponowanych przez urząd pracy tematów. W związku z organizacją projektu podpisano umowy partnerskie z SP ZOZ w Bielsku Podlaskim, Poradnią Psychologiczno-Pedagogiczną w Bielsku Podlaskim oraz Białostocką Fundacją Kształcenia Kadr.

Do realizacji poszczególnych działań zaproszono także przedstawicieli ochrony zdrowia (specjalistów z zakresu udzielania pierwszej pomocy, higienistkę, lekarza ortopedę i fizjoterapeutę), przedstawiciela Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w Bielsku Podlaskim, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku Podlaskim, przedstawicieli działów HR lokalnych dużych firm (Arhelan Sp. z o.o., Sp. k., Unibep S.A.), przedstawicieli realizujących projekt z ekonomii społecznej oraz specjalistę ds. wizażu i stylizacji.

Udział partnerów w przedsięwzięciu oceniamy jako bardzo istotny, ponieważ umożliwił wsparcie w różnych sferach życia społeczno-zawodowego, wykraczającego poza standardowe usługi rynku pracy. Tylko holistyczne ujęcie pozwala wpłynąć na zmianę postawy osób bezrobotnych, sposobu ich myślenia, postrzegania siebie, swoich perspektyw, barier i możliwości.

Wdrożenie **„Projektu kompleksowego wsparcia osób bezrobotnych”** było ciekawym i cennym doświadczeniem zarówno dla uczestników, jak i realizatorów. Umożliwiło wnikliwe poznanie postaw, oczekiwań i problemów bezrobotnych rodziców i osób po pięćdziesiątym roku życia, a z ich strony inne spojrzenie na urząd pracy, jako bardziej przyjazny i otwarty na klienta. Wpływa to na jakość wzajemnych relacji. Uczestnicy przekonali się, że funkcjonują w ich otoczeniu różne instytucje, które są gotowe do współpracy i pomocne w rozwiązywaniu problemów. „Wiele drzwi zostało otwartych...”.



## 2. SENIOR NA ETACIE? GDAŃSKI URZĄD PRACY ZNALAZŁ SPOSÓB NA AKTYWIZACJĘ OSÓB DOJRZAŁYCH

W październiku 2019 r. minęło dokładnie 12 miesięcy od chwili uruchomienia Centrum Pracy Seniorów i Seniorów Gdańskiego Urzędu Pracy, pierwszego w Polsce projektu, którego celem jest aktywizacja zawodowa, społeczna i edukacyjna osób powyżej 60. roku życia. Punkt szybko znalazł swoich sympatyków zarówno wśród osób dojrzałych, jak i samych pracodawców. Teraz na podobne przedsięwzięcie decydują się kolejne samorządy.

### Senior potrzebuje aktywizacji

Tylko w Gdańsku, sercu trójmiejskiej metropolii, żyje ponad 100 tys. osób, które ukończyły 60. rok życia. Relatywnie duża liczba dojrzałych mieszkańców miasta to z jednej strony dowód na występowanie niekorzystnych zmian demograficznych, z drugiej zaś potwierdzenie statystyk związanych z poprawą jakości oraz długości życia Polaków. Współcześni seniorzy jednak nie tylko dłużej żyją, są też zdecydowanie aktywniejsi. Pomysłów na spędzenie emerytury jest wiele. Jedni inwestują w dalszą edukację na popularnych uniwersytetach trzeciego wieku, inni realizują się w organizacjach społecznych lub poświęcają się swoim zainteresowaniom. Coraz więcej seniorów pragnie także kontynuować zatrudnienie, choć już w niepełnym wymiarze czasu pracy. Ofertę dla nich przygotowało, uruchomione w październiku 2018 r., Centrum Pracy Seniorów i Seniorów. Autorem tego pomysłu jest Gdański Urząd Pracy (GUP), który w ten sposób pragnie pomóc seniorom w znalezieniu zatrudnienia i tym samym podreperowaniu domo-



*Wnętrza Centrum są bardzo przestronne, zaś sam punkt zlokalizowany jest w jednej z głównych dzielnic Gdańska*

wego budżetu. Punkt swoją działalność prowadzi poza siedzibą GUP. Mieści się we Wrzeszczu, ważnej i dobrze skomunikowanej dzielnicy Gdańska, przy al. Grunwaldzkiej 30/32.

Propozycja Centrum dla osób starszych skupia się głównie na działaniach z zakresu pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego. Działania te obejmują usługi w zakresie prowadzenia konsultacji dotyczących poszukiwania zatrudnienia, zmia-



*Pracownicy Centrum to w dużej mierze seniorzy, osoby po 60. roku życia*

ny kwalifikacji zawodowych, tworzenia dokumentów aplikacyjnych i przygotowywania do rozmowy rekrutacyjnej. Pięciu doświadczonych doradców zajmuje się również pozyskiwaniem ofert pracy, a także rekrutacją i selekcją doświadczonych pracowników na zgłoszone miejsca pracy. Kadra Centrum informuje również o bieżącej ofercie publicznych służb zatrudnienia oraz innych instytucji statutowo zajmujących się problematyką rynku pracy.

Oferowane w centrum wsparcie wielu osobom już dziś jest bardzo potrzebne. Dane Głównego Urzędu Statystycznego za lata 2016–2017 wskazują bowiem że, choć w młodszych grupach wiekowych, wraz z poprawą sytuacji gospodarczej w całym kraju, odnotowany został zauważalny spadek zasięgu ubóstwa skrajnego, to stopa ubóstwa wśród osób starszych, w wieku 65 lat i więcej uległa zwiększeniu. Smutną statystykę tłumaczą obliczenia Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W marcu 2018 r. ZUS najczęściej wypłacał bowiem emeryturę w wysokości 1065,60 zł brutto (906 zł netto). To niewiele ponad połowa statystycznej emerytury, która we wspomnianym okresie wynosiła 2 179 zł brutto (1806 zł netto). Dane ZUS-u oznaczają też, że tzw. stopa zastąpienia, czyli relacja wysokości świadczenia emerytalnego do ostatnio otrzymanej przez emeryta pensji, wyniosła niewiele ponad 56%. Niestety w kolejnych latach sytuacja na pewno się pogorszy. Będzie to efektem m.in. niekorzystnych zmian demograficznych (starzejące się społeczeństwo) oraz rezygnacji z podwyższenia wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn. Współczesne prognozy ekspertów wskazują, że w 2050 r. stopa zastąpienia wyniesie już tylko 31%, przez co sytuacja finansowa emerytów radykalnie się pogorszy. Inicjowanie rozwiązań zmierzających do aktywizacji zawodowej seniorów i wydłużenia ich aktywności na rynku pracy jest zatem pilne i uzasadnione. W tym zakresie pole do działania jest bardzo rozległe, bowiem w 2018 r. jedynie 8% osób w wieku 60/65 było aktywnych ekonomicznie.

## Początki

Pomysł na uruchomienie Centrum zrodził się w kwietniu 2018 r. To właśnie wtedy GUP przystąpił do opracowywania szczegółowej strategii funkcjonowania punktu i budżetowania całego przedsięwzięcia. Wpływ na podjęcie tej decyzji miały m.in. wcześniejsze, pozytywne doświadczenia wynikające z aktywizacji zawodowej emerytów w ramach programu **Dojrzały Przedsiębiorca** (projekt uzyskał wiele pozytywnych opinii, a także został nagrodzony m.in. przez Ministerstwo Gospodarki, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego i Unię Europejską) oraz duże zainteresowanie firm współpracą ze starszymi pracownikami.

W ciągu kolejnych miesięcy pomysł na funkcjonowanie Centrum zaczął nabierać realnych kształtów. We wrześniu 2018 r. przystąpiliśmy do prac adaptacyjnych w pomieszczeniach, w których obecnie obsługiwani są seniorzy, zaś 11 października 2018 r. pierwsi klienci mogli już korzystać z dedykowanego im punktu. Równolegle prowadzone były także prace nad kształtem realizowanego tam projektu pilotażowego. Duże wsparcie w tym zakresie otrzymaliśmy m.in. od Gdańskiej Organizacji Turystycznej, która udostępniła platformę teleinformatyczną do obsługi programu, a także regularnie pomagała w prowadzeniu działań promocyjnych.

## Pierwsze efekty i kto najchętniej szuka pracy

Nacisk, jaki Centrum kładzie na aktywizację zawodową seniorów, bardzo szybko przysporzył mu wielu sympatyków wśród dojrzałych Gdańszczan. Od chwili swojego uruchomienia, punkt zarejestrował już ponad 1500 ofert pracy dostosowanych do potrzeb oraz możliwości osób dojrzałych. Wielu seniorów nie szuka jednak zatrudnienia w profesji, jaką wykonywali przez uzyskaniem prawa do emerytury.

*„Całe życie lubiłam, jak wokół mnie coś się dzieje. W przeszłości pracowałam już m.in. jako DJ, obsługiwałam ośrodek wczasowy, a przez pewien czas byłam również zatrudniona w Szwecji. Nie chciałam więc zwyczajnie usiąść w fotelu wraz z osiągnięciem wieku emerytalnego” – zapewnia Danuta Wiśniewska, gdańska seniorka. – „Postanowiłam działać. O Centrum Pracy Seniorów i Seniorów dowiedziałam się przez przypadek, czekając w sklepowej kolejce. Kilka dni później postanowiłam osobiście sprawdzić, jak działa ten punkt. Na miejscu spotkałam się z niezwykle ciepłą i serdeczną obsługą, z ludźmi, którzy byli w podobnym wieku, więc doskonale rozumieli moje potrzeby. Potem wszystko potoczyło się już błyskawicznie. Otrzymałam kilka propozycji zatrudnienia, spośród których od razu wybrałam ogłoszenie na pracownika sprzątającego. Efekt? Od kilku miesięcy pracuję na pół etatu w jednej z gdańskich restauracji, miejscu i na stanowisku zdawać by się mogło zwy-*



czajnym, dla mnie jednak wyjątkowym ze względu na niepowtarzalną i serdeczną atmosferę” – dodaje.

Z obserwacji pracowników CPSS wynika, że seniorzy najczęściej podejmują się pracy niewymagającej wysokich kwalifikacji, ale jednocześnie też taką, która nie generuje poważnych obciążeń fizycznych. Dużym zainteresowaniem cieszą się więc propozycje zatrudnienia w charakterze pracownika serwisu sprzątającego, pracownika ochrony, pracownika porządkowego, konserwatora, pracownika instytucji o charakterze kulturalnym lub rozrywkowym, ankietera, dozorca, kasjera, sprzedawcy czy pracownika biurowego. Nie brakuje jednak również mniej typowych wyborów. Wśród klientów Centrum znalazły się bowiem osoby, które zdecydowały się na pracę w zawodzie testera kosmetyków, latarnika czy kapitana żeglugi.



*Pracownicy Centrum doprowadzili do zatrudnienia już ponad 200 seniorów*

Analiza klientów korzystających aktywnie z usług Centrum wskazuje także, że seniorzy to osoby, które są dobrze zmotywowane do pracy, rzadko decydujące się na zmianę pracodawcy oraz gotowe na podjęcie zatrudnienia w zawodzie innym niż ten, który był przez nich wcześniej wyuczony lub wykonywany. Pod względem wieku dominują ludzie między 60. a 70. rokiem życia (66% wszystkich klientów). Gdańsz-

czanie w przedziale 50–59 lat stanowią 11,5% ogółu, zaś seniorzy w wieku 71 lat i powyżej stanowią tylko 3,5% wszystkich klientów. Za pośrednictwem centrum nowego zatrudnienia częściej poszukują kobiety (56%), rzadziej mężczyźni (46%). Z kolei analizując typ ostatnio ukończonej szkoły, należy stwierdzić, że połowa seniorów (50%) legitymuje się wykształceniem zawodowym, niewiele ponad jedna czwarta (27%) średnim, a podstawowym tylko 7%. Dyplom ukończenia uczelni wyższej posiadało 16% seniorów. Duże dysproporcje widoczne są w zakresie preferowanego przez osoby starsze wymiaru etatu. 76% z nich poszukuje zajęcia w niepełnym wymiarze czasu pracy, jedynie co czwarty senior gotów jest na pełnoetatowe zatrudnienie.

## Pilotaż do pracy

Ofertę Centrum związaną z aktywizacją zawodową seniorów dobrze uzupełniają realizowany tam od marca 2019 r. **program pilotażowy**. Jego zasady są bardzo proste. Udział w nim mogła wziąć każda osoba, która ukończyła 60. rok życia, posiadała prawo

do emerytury lub renty i chciała podjąć zatrudnienie. Po zakwalifikowaniu się do projektu jego uczestnikom zaoferowano wsparcie w zakresie opracowywania dokumentów aplikacyjnych oraz sprofilowane oferty zatrudnienia. Każdy mógł także wziąć udział w szkoleniu podnoszącym kwalifikacje. Środki na realizację kursów pochodziły z budżetu Funduszu Pracy. Ciekawą nowością w ramach projektu był system bonusów ułatwiających seniorom powrót na rynek pracy. Otrzymali oni m.in. **kartę mieszkańca** upoważniającą do korzystania z kilkudziesięciu zniżek w sklepach i punktach usługowych na terenie całego Gdańska. Z kolei osobom, którym w ramach programu udało się podjąć i utrzymać pracę, przez co najmniej 90 dni, wręczano po każdym przepracowanym kwartale **darmowe bilety** np. do kina, restauracji lub teatru.



*Pierwsi uczestnicy programu pilotażowego realizowanego w Centrum*

Choć bieżąca edycja projektu pilotażowego powoli dobiega do końca, już dziś można powiedzieć, że zakończył się on dużym sukcesem. Duże zainteresowanie programem zarówno ze strony seniorów, jak i pracodawców to potwierdzenie, że zmierzamy w dobrym kierunku. Dlatego w kolejnym roku będziemy starać się przekształcić pilotaż w projekt o charakterze cyklicznym, adresowanym do jeszcze większej grupy odbiorców, oferujący nowe, coraz to atrakcyjniejsze zachęty za kontynuowanie zatrudnienia.

## Centrum dla klienta instytucjonalnego

Jednak aby skutecznie wspierać seniorów, punkt musi efektywnie współpracować z pracodawcami zainteresowanymi zatrudnianiem pracowników posiadających wieloletnie doświadczenie zawodowe oraz cenne kwalifikacje. Relacje Centrum z przedsiębiorcami nie ograniczają się jednak wyłącznie do rejestrowania ofert. Ze wszystkimi prowadzony jest również konstruktywny dialog, którego celem jest przełamywanie stereotypów dotyczących efektywności pracy seniorów i tym samym zachęcenie firm do tworzenia korzystnych warunków pracy dla dojrzałych pracowników. O korzyściach wynikających z zatrudniania seniorów doradcy Centrum mówią na różnego rodzaju spotkaniach biznesowych, targach seniora czy panelach i seminariach eksperckich organizowanych zarówno w Trójmieście, jak i na terenie całego kraju. Aktywnie współpracują też z organizacjami zrzeszającymi pracodawców, emerytów i rencistów oraz uczelniami organizującymi tzw. akademie trzeciego wieku.

Bardzo ważne jest także, aby do częstszego sięgania po dojrzałych pracowników zachęcali sami pracodawcy. W tym celu pracownicy Centrum będą promować dobre praktyki w tym zakresie poprzez zorganizowanie **konkursu na przedsiębiorcę przyjaznego seniorom**. Pierwsza edycja plebiscytu ma zostać zorganizowana pod koniec 2019 r., a udział w nim będą mogły wziąć firmy, które przyjęły do pracy co najmniej jedną osobę starszą. Nie będzie to jednak jedyne kryterium. Jury oceniać będzie również m.in. to, czy firma posiada np. wewnętrzne polityki w zakresie zarządzania wiekiem bądź czy wdraża rozwiązania ułatwiające pracę osobom starszym. Zwycięstwo w konkursie to jednak nie tylko atrakcyjne nagrody, ale i możliwość kształtowania pozytywnego wizerunku firmy otwartej na różnorodność, zaangażowanej społecznie oraz przyjaznej dla pracowników.



*Pracownicy CPSiS regularnie uczestniczą w spotkaniach z pracodawcami*

Pierwsze efekty dialogu z pracodawcami już widać. Po niespełna roku funkcjonowania, z Centrum na stałe współpracuje 300 gdańskich pracodawców oraz kilkanaście instytucji i organizacji. Niestety część pracodawców w dalszym ciągu obawia się, że wraz z zatrudnieniem seniorów konieczne będzie nie tylko wdrożenie skomplikowanych procedur, ale wręcz dokonanie istotnych i kosztownych zmian w organizacji procesu produkcji czy przeprowadzenie reorganizacji grafików czasu pracy, tak aby dostosować je do osób starszych. Z kolei inni obawiają się tworzenia wielopokoleniowych zespołów pracowniczych bądź postrzegają osoby starsze jako mniej sprawne czy zamknięte na zmiany.

„Oczywiście jesteśmy świadomi, że zmiany w postrzeganiu seniorów, jako w pełni wartościowych pracowników, nie nastąpią u wszystkich pracodawców od razu” – podkreśla Roland Budnik, dyrektor Gdańskiego Urzędu Pracy. – „Dlatego już teraz musimy głośno mówić o konieczności zmian, na jakie muszą się przygotować nie tylko przedsiębiorcy, ale i my wszyscy, również samorządowcy i władze centralne. Starzenie się społeczeństwa już dziś ma bowiem bardzo negatywne konsekwencje zarówno dla rynku pracy, stabilności systemu emerytalnego czy sytuacji społecznej i gospodarczej całego kraju. Od nas jednak zależy, czy

„Oczywiście jesteśmy świadomi, że zmiany w postrzeganiu seniorów, jako w pełni wartościowych pracowników, nie nastąpią u wszystkich pracodawców od razu” – podkreśla Roland Budnik, dyrektor Gdańskiego Urzędu Pracy. – „Dlatego już teraz musimy głośno mówić o konieczności zmian, na jakie muszą się przygotować nie tylko przedsiębiorcy, ale i my wszyscy, również samorządowcy i władze centralne. Starzenie się społeczeństwa już dziś ma bowiem bardzo negatywne konsekwencje zarówno dla rynku pracy, stabilności systemu emerytalnego czy sytuacji społecznej i gospodarczej całego kraju. Od nas jednak zależy, czy



*Pracodawców do aktywniejszego zatrudniania seniorów zachęca osobiście dyrektor Budnik*

*będziemy potrafili zaadoptować się do nowych warunków, czy będziemy wdrażać rozwiązania, które pomogą nam lepiej wykorzystywać posiadane zasoby, z których zbyt rzadko do tej pory korzystaliśmy. Działalność Centrum, choć ma oczywiście charakter lokalny, udowadnia, że aktywność zawodowa dojrzałych Polaków nie tylko nie musi i nie powinna się kończyć wraz z osiągnięciem wieku emerytalnego, ale że daje też realne korzyści pracodawcom, samorządom, nam wszystkim” – dodaje.*

## Seniorzy chcą być aktywni, choć nie zawsze poprzez pracę

Celem Centrum jest jednak nie tylko zachęcanie emerytów do dalszej pracy. Punkt ma dużo większe ambicje, chce stać się miejscem, w którym każdy będzie mógł uzyskać sprawdzone i wiarygodne informacje o różnego rodzaju zajęciach dedykowanych osobom starszym. Już teraz w punkcie można zapisać się m.in. na warsztaty prowadzone w Centrum Rozwoju Talentów, jednostkę organizacyjną Gdańskiego Urzędu Pracy. Zajęcia te poświęcone są nauce praktycznych umiejętności autoprezentacji, tworzeniu dokumentów aplikacyjnych czy technikom relaksacyjnym. Na kolorowych, czytelnych telebimach prezentowane są też informacje na temat bieżącej oferty uniwersytetów trzeciego wieku, zbliżających się koncertach, kursach językowych, wystawach czy wydarzeniach dedykowanych osobom starszym. Wśród polecanych imprez szczególnie miejsce zajmuje doroczny **Festiwal Pracy i Aktywności Seniorów**. Jest to niezwykła inicjatywa organizowana przez Centrum Pracy Seniorek i Seniorów Gdańskiego Urzędu Pracy, której celem jest kształtowanie pozytywnego wizerunku seniorów jako lojalnych, kompetentnych oraz wartościowych pracowników i tym samym zachęcanie pracodawców do aktywniejszego zatrudniania osób starszych.



*Festiwal Pracy i Aktywności Seniorów to zdecydowanie największe w regionie wydarzenie dedykowane osobom starszym. Co roku przyciąga nawet 6 tys. osób.*

Misją festiwalu jest również rozbudzanie pasji wśród dojrzałych mieszkańców metropolii, a także przekonywanie ich, że mimo osiągnięcia 60 i więcej lat wciąż można być aktywnym tak w wymiarze zawodowym, społecznym, kulturalnym jak i edukacyjnym. Udaje się to osiągnąć poprzez opracowanie unikatowej i jednocześnie widowiskowej oferty wystawienniczej.

Każdego roku w ramach festiwalu, w największym gdańskim centrum konferencyjnym AMBEREXPO, wyrasta prawdziwe miasto wypełnione licznymi atrakcjami. Są one

podzielone na sześć tematycznych stref. Największa z nich dedykowana jest wydłużaniu aktywności zawodowej. W **Strefie Pracy** zasiada od 50 do nawet 60 pracodawców zainteresowanych zatrudnieniem seniorów w niepełnym wymiarze czasu pracy. W **Strefie Zdrowego Stylu Życia** można z kolei bezpłatnie wykonać popularne badania medyczne, w tym m.in. pełną analizę krwi, badania USG, EKG czy echo serca. Wszyscy seniorzy mogą też bez przeszkód konsultować się z najlepszymi specjalistami, w tym m.in.: kardiologami, dermatologami, psychologami czy reumatologami. Praktycznych wskazówek udzielają również dietetycy, ratownicy medyczni oraz rehabilitanci. W **Strefie Mody i Urody** mają miejsce spektakularne pokazy. Także tutaj swoich wskazówek udzielają seniorom projektanci mody, wizażyści, styliści i fryzjerzy. W **Strefie Nowych Technologii** można z bliska przyrzeć się najnowocześniejszym rozwiązaniom, które już dziś podnoszą jakość życia osób starszych. Wśród prezentowanych rozwiązań nie brakuje telefonii komórkowej dla seniorów, opasek monitorujących stan zdrowia, elektrycznych pojazdów czy zajęć z zakresu zakładania poczty elektronicznej i poruszania się po mediach społecznościowych. **Kolejna ze stref poświęcona jest bezpieczeństwu oraz szeroko rozumianej informacji.** Tutaj swoją wiedzę chętnie dzielą się przedstawiciele urzędów i instytucji, a także policji czy straży miejskiej. Wśród ekspertów są także pracownicy Narodowego Funduszu Zdrowia, prawnicy i notariusze, a także konsultanci Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Ofertę strefy dobrze uzupełniają warsztaty i prelekcje organizowane na festiwalowej scenie. **Ostatnia ze stref poświęcona jest wypoczynkowi i kulturze.** To właśnie tutaj można sprawdzić nowości wydawnicze dostępne w miejskiej bibliotece, zapoznać się z repertuarem teatrów i lokalnej opery. W strefie bardzo dobrze czują się również wielbiciel kuchni w najlepszym wydaniu. Pokaz gotowania organizuje znany telewizyjny kucharz Robert Sowa. Propozycję strefy uzupełniają projekcje kina 7d, wystawy zdjęć i obrazów oraz międzypokoleniowa gra w szachy z uczniami gdańskich szkół. Każdego roku ofertę festiwalu wzbogacają dodatkowo występy zaproszonych gości – rozpoznawalnych gwiazd kina, telewizji i teatru, a także widowiskowy koncert muzyczny. W tym roku do pozostania aktywnym namawiali Bohdan Łazuka, Teresa Lipowska oraz Ilona Łepkowska. Z kolei o oprawę muzyczną wydarzenia zadbała słynna Eleni.

Oferta wystawiennicza skutecznie przyciągnęła seniorów z całego Trójmiasta. Według szacunków Gdańskiego Urzędu Pracy z możliwości wzięcia udziału skorzystało ok. 6,5 tys. osób.

## Koszty aktywizacji

Koszty związane z uruchomieniem Centrum zostały ograniczone do minimum. Siedziba punktu jest niewielka i mieści się poza Urzędem Pracy. Zakup pomieszczeń nie był konieczny, ponieważ już wcześniej działała tam jednostka Urzędu Pracy wyspecjalizo-



wana w pośrednictwie pracy sezonowej, dorywczej i na zastępstwo. GUP nie ponosi także wysokich kosztów związanych z zatrudnieniem pracowników. Załogę Centrum stanowi 5 osób, spośród których 3 zostały oddelegowane do pracy z Gdańskiego Urzędu Pracy, zaś dwie, będące jednocześnie emerytami, są tam zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy (1/2 oraz 1/4 etatu), a ich pensje nie przekraczają łącznie 5 100 zł. Miesięczne koszty administracyjne funkcjonowania Centrum to z kolei 4 500 zł. Kwota ta obejmuje m.in. najem pomieszczeń, energię elektryczną, usługę ochrony, opłatę za internet stacjonarny i telefon, materiały eksploatacyjne do drukarek, usługi sprzątania pomieszczeń i materiały biurowe.

## Bilans korzyści

Od października 2018 r. doradcy Centrum zarejestrowali blisko 1000 seniorów zainteresowanych podjęciem pracy, udzielili też ponad 2000 konsultacji i doprowadzili do zatrudnienia 200 dojrzałych gdańszczan. Dobre wyniki zanotowano również we współpracy z pracodawcami. Z usług punktu regularnie korzysta ponad 300 firm, zaś do samego Centrum zgłoszono ponad 1500 ofert zatrudnienia. W Centrum można było się też zgłosić do programu pilotażowego, który miał pomóc seniorom w podjęciu pracy i jej utrzymaniu poprzez system zachęt (bilety do teatru, wejścia na basen, bezpłatne korzystanie z wybranych restauracji, salonów fryzjerskich czy porad dietetyków). Do programu zgłosiło się 87 osób.

Innowacyjnym pomysłem na aktywizację seniorów szybko zainteresowały się lokalne i ogólnopolskie media. Gdańskie rozwiązanie z dużym zainteresowaniem śledzi również coraz więcej samorządów. W efekcie podobne inicjatywy zaczynają powoli powstawać też w innych polskich miastach. Punkt Obsługi Seniora działa od 2019 r. przy Powiatowym Urzędzie Pracy w Nysie, w Katowicach miejscowy PUP, również w 2019 r., uruchomił Punkt Informacyjno-Doradczy w ramach projektu *Nowoczesny Senior – Aktywny Zawodowo*, z kolei w Urzędzie Pracy w Wodzisławiu Śląskim powstała Strefa Aktywnego Seniora (2019 r.).

Działania te pozwalają stwierdzić, że publiczne służby zatrudnienia coraz sprawniej potrafią diagnozować problemy, jakie obecnie występują po stronie pracodawców i jednocześnie aktywnie szukają dla nich rzeczywistych rozwiązań, będących w ich organizacyjnym i finansowym zasięgu.

## Warto być otwartym na obcokrajowców

**Sytuacja demograficzna Polski nie jest łatwa, a proces starzenia się społeczeństwa zaczyna coraz poważniej oddziaływać również na rynek pracy. Odwrócenie**

**negatywnych trendów nie będzie łatwe i zajmie co najmniej kilkanaście lat. Tyle czasu z pewnością nie mają ani pracodawcy, ani gospodarka. Rozwiązaniem na teraz mogą być jednak obcokrajowcy, dla których praca w Polsce to szansa na nowe, lepsze życie.**

Gdy w 2004 roku Polska dołączyła do grupy państw członkowskich Unii Europejskiej, wielu Polaków skuszonych perspektywą zdobycia wymarzonej pracy i uzyskania wyższych zarobków podjęło decyzję o wyjeździe do zamożniejszych państw starego kontynentu (głównie Wielkiej Brytanii i Niemiec). Dziś, po piętnastu latach od tamtego wydarzenia, polski rynek pracy wygląda już zupełnie inaczej, a kraj, który jeszcze niedawno mierzył się z kilkunastoprocentowym bezrobociem, sam stanowi atrakcyjny kierunek migracji zarobkowej. Wszystko za sprawą poprawiających się statystyk związanych z poziomem bezrobocia w Polsce. Wpływ na nie ma przyspieszająca po kryzysie ekonomicznym polska gospodarka, która w połączeniu ze zmianami demograficznymi w zaledwie kilka lat zniwelowała liczbę bezrobotnych do rekordowego poziomu. W efekcie krajowi pracodawcy szybko zaczęli odczuwać trudności związane ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Początkowo dotyczyły one jedynie niektórych branż, obecnie problem ten odczuwalny jest właściwie we wszystkich sektorach. Dla wielu przedsiębiorców najlepszym rozwiązaniem okazało się ściąganie pracowników zza granicy. Jak pokazują statystyki, do Polski najchętniej zaczęli przyjeżdżać obywatele państw byłego ZSRR, najczęściej Ukraińcy (92%) i Białorusini (6%), których nad Wisłę przyciąga perspektywa lepiej płatnej pracy i większa stabilizacja niż w ich ojczyźnie. Skalę migracji dobrze opisują liczby. W 2016 roku Gdański Urząd Pracy przyjął od przedsiębiorców ponad 31 888 oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi – to o ponad 800% więcej niż w 2014 r. W kolejnych latach liczba ta nie malała i wynosiła kolejno – 63 344 (2017) i 70 361 (2018).

## **Od niewielkiego referatu do dużego działu. GUP szybko reaguje na potrzeby pracodawców**

Tak ogromne zapotrzebowanie na pracowników zza wschodniej granicy zachęciło GUP do poszukiwania rozwiązań, które z jednej strony usprawniłyby pracodawcom proces rekrutacji cudzoziemców, z drugiej zaś pomogły obcokrajowcom odnaleźć się na lokalnym rynku pracy. Pierwszym krokiem było powołanie oddzielnej komórki organizacyjnej zajmującej się wyłącznie sprawami migrantów. W 2016 roku w strukturach GUP wyodrębniony został **Referat ds. zatrudnienia cudzoziemców**. Początkowo składał się on z 5 pracowników i kierownika. Co zrozumiałe, wśród nich znajdowały się osoby biegle posługujące się językami obcymi – rosyjskim, ukraińskim oraz angielskim. Zadania referatu były proste: kompleksowa obsługa pracodawców planujących za-

trudnienie obcokrajowców (w tym rejestracja oświadczeń, przyjmowanie ofert pracy) oraz wsparcie cudzoziemców w poszukiwaniu nowego zatrudnienia (m.in. poprzez pomoc w tłumaczeniu na język polski dokumentów aplikacyjnych). Szybko okazało się, że zapotrzebowanie na usługi świadczone przez referat jest bardzo duże. W efekcie już w styczniu 2018 r. przekształcił się on w **Dział**



*Obecnie Dział Zatrudnienia Cudzoziemców składa się z 15 pracowników*

**Zatrudnienia Cudzoziemców**, który obecnie współtworzy 13 pracowników oraz kierownik i jego zastępca. Pomieszczenia działu zajmują powierzchnię 203,62 m<sup>2</sup>, na której rozmieszczono 18 stanowisk pracy (15 pracowników + 2 stażystów + miejsce komputerowe dla klientów) i miejsce dla klientów chcących uzupełnić dokumenty (okrągły stół).

## Utworzenie działu, początek intensywnej pracy

Przekształcenie komórki w dział pozwoliło na zintensyfikowanie i przyspieszenie jego działalności. Statystyki po pierwszym roku funkcjonowania mogą robić wrażenie. W 2018 r. pracownicy działu dopuścili do rynku pracy ponad 70 tys. cudzoziemców oraz wydali 2551 informacji starosty na ponad 12700 miejsc pracy! Równolegle prowadzone były również intensywne działania w zakresie edukacji lokalnych pracodawców planujących zatrudnienie obywateli innych państw, a także przygotowujące pracodawców na zmiany w przepisach legalizujących pracę oraz pobyt obcokrajowców w Polsce, jakie miały miejsce na początku 2018 r. Na przestrzeni kilku miesięcy zorganizowana została seria spotkań i konferencji, w których udział wzięło łącznie kilkaset firm i agencji zatrudnienia.

Doradcy z działu Zatrudnienia Cudzoziemców obecni byli również podczas największego w regionie spotkania pracodawców z osobami poszukującymi pracy. W ramach Metropolitalnych Targów Pracy Pomorza przygotowali tematyczną konferencję dla pracodawców, a także zorganizowali **Strefę Migracji i Migrantów**, gdzie wraz z pracownikami Państwowej Inspekcji Pracy oraz Straży Granicznej informowali o zasadach związanych z legalizacją zatrudnienia obcokrajowców, a także podpowiadali, jakie prawa oraz obowiązki mają cudzoziemcy podejmujący zatrudnienie w Polsce.

Nabyte wcześniej doświadczenia pozwoliły pracownikom działu wdrożyć liczne nowości oraz usprawnienia. Najważniejsze dotyczyły rozwoju tzw. e-usług, w tym komuni-





*W spotkaniach informacyjnych dla pracodawców zatrudniających cudzoziemców uczestniczyło kilkuset lokalnych przedsiębiorców.*

kacji elektronicznej. W efekcie obecnie 98% oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi składanych jest za pośrednictwem portalu [praca.gov.pl](http://praca.gov.pl), co skróciło oczekiwanie na odbiór oświadczenia do 5/6 dni. Również elektronicznie zgłaszane są wszystkie oferty pracy rejestrowane w celu wydania informacji starosty oraz rejestrowane są potwierdzenia rozpoczęcia i zakończenia pracy.

Bieżącą pracę usprawniło również wdrożenie systemu kolejkowego Qmatic, utworzenie odrębnego stanowiska konsultacyjnego dla pracodawców składających wnioski w formie papierowej oraz zorganizowanie stanowiska komputerowego dla pracodawców z dostępem do witryny [praca.gov.pl](http://praca.gov.pl).

## Pierwsza pomoc dla obcokrajowców

Ważną inicjatywą było również uruchomienie w strukturach działu Punktu Pomocy Cudzoziemcom. W siedzibie punktu przy ul. 3 Maja 9 pracują wyłącznie doświadczeni rosyjsko i ukraińskojęzyczni eksperci, którzy nie tylko podpowiadają, gdzie oraz w jaki sposób zalegalizować swój pobyt w Polsce, ale i przedstawiają bogatą ofertę zatrudnienia w Trójmieście. Uzupełnieniem tego jest wsparcie w zakresie tłumaczenia na język polski dokumentów aplikacyjnych oraz prezentacja zasad związanych z zatrudnieniem na podstawie ruchu bezwizowego, a także przyjmowaniem do pracy studentów bądź posiadaczy Karty Polaka.

*„Do korzystania z punktu zachęcamy wszystkich obcokrajowców, również tych, którym choć udało się znaleźć pracę, to jednak mierzyć się muszą z innymi problemami: – zapewnia Sylwia Dymnicka-Iwaniuk, Kierownik Działu Zatrudnienia Cudzoziemców Gdańskiego Urzędu Pracy. „Chcemy udostępnić informację m.in. o niedrogich i sprawdzonych noclegach, dostępnych kursach nauki języka polskiego czy zasadach korzystania z opieki zdrowotnej przez imigrantów.” – dodaje.*



Punkt Pomocy Cudzoziemcom udziela też podstawowych informacji z zakresu prawa pracy, zakładania działalności gospodarczej w Gdańsku oraz pomaga nawiązać

kontakt ze specjalistycznymi instytucjami i organizacjami statutowo zajmującymi się wspieraniem imigrantów. W tym celu Gdański Urząd Pracy porozumiał się z m.in. z Konsulatem Ukrainy w Gdańsku, Związkiem Ukraińców w Polsce, Centrum Wsparcia Imigrantek i Imigrantów, Fundacją Cross-roads-Zatoka Gdańska, Pomorską Izbą Rzemieślniczą, Pracodawcami Pomorza, Towarzystwem Pomocy Św. Brata Alberta oraz gdańskimi parafiami – prawosławną i grekokatolicką.

Działalność punktu cieszy się dużym zainteresowaniem, dziennie odwiedza go średnio od 10 do 20 obcokrajowców. Wśród najczęściej poruszanych tematów są kwestie związane z: legalizacją pracy oraz pobytu w Polsce, ofertami kursów nauki języka polskiego, ogłoszeniami o wolnych miejscach pracy, usługami publicznej opieki zdrowotnej, noclegami atrakcyjnymi pod względem finansowym, opłatami i zasadami korzystania z komunikacji miejskiej. Punkt Pomocy Cudzoziemcom mieści się na I piętrze, w pokoju nr 123 w siedzibie Gdańskiego Urzędu Pracy. Z jego usług można korzystać codziennie od poniedziałku do piątku w godzinach od 08:00 do 15:00.

## Ponad standard

Pracownicy działu podejmują także niestandardowe inicjatywy zmierzające do lepszej integracji migrantów z mieszkańcami Gdańska. Przykładem dobrej praktyki w tym zakresie było m.in. współorganizowanie meczu piłki nożnej między lokalną Lechią Gdańsk a zespołem Karpaty Lwów.

*„Integracja to nie tylko nauka języka polskiego, ale i aktywne uczestniczenie w życiu kulturalnym czy rozrywkowym Gdańska”* – przekonuje Roland Budnik, dyrektor Gdańskiego Urzędu Pracy. *„Dobłą okazją do lepszego poznania i zrozumienia gości ze wschodu z pewnością mogą być wydarzenia sportowe i wspólne przeżywanie piłkarskich emocji, które przecież doskonale potrafią łączyć ludzi w różnym wieku i różnej narodowości”* – dodaje.

Sportowemu świętu towarzyszył rodzinny piknik łączący gdańszczan z obywatelami Ukrainy mieszkającymi w Trójmieście. Można na nim było skosztować różnorodnych przysmaków kuchni z różnych zakątków świata a także poszukać zatrudnienia na stanowisku Punktu Pomocy Cudzoziemcom Gdańskiego Urzędu Pracy.

Pracownicy działu regularnie współpracują również z innymi podmiotami zaangażowanymi we wspieranie obcokrajowców. Ważnym



*Stoisko informacyjne Gdańskiego Urzędu Pracy podczas pikniku rodzinnego zorganizowanego wraz z meczem piłki nożnej Lechia Gdańsk vs. Karpaty Lwów.*

przykładem jest tutaj czynny udział w pracach **grupy tematycznej PRACA** w Gdańskim Modelu Integracji Imigrantów. Celem tego modelu jest wzmocnienie koordynacji i współdziałania różnorodnych podmiotów, a także podniesienie jakości usług skierowanych do imigrantów. Ma on pokazywać główne obszary i kierunki działań zmierzające do prowadzenia skutecznej i efektywnej polityki integracyjnej w samorządzie lokalnym, w dłuższym wymiarze czasowym.

Dział Zatrudnienia Cudzoziemców zajęli się również współorganizacją wyjazdu delegacji władz miasta Gdańska i Pomorza do Lwowa w celu promocji Gdańska jako miasta przyjaznego cudzoziemcom. Również we Lwowie zorganizowane zostało spotkanie informacyjne dla obywateli Ukrainy zainteresowanych przyjazdem do Gdańska. Podczas debaty poruszone były m.in. kwestie legalizacji pracy oraz pobytu w Polsce, formy wsparcia udzielane obcokrajowcom przez Gdański Urząd Pracy, a także udzielane były informacje dotyczące warunków życia i pracy.

Na zaproszenie GUP do Gdańska z wizytą studyjną przyjechali także pracownicy lwowskiego urzędu pracy. Uczestniczyli oni w debacie poświęconej wyzwaniom i możliwościom, jakie stwarzają przed pomorskimi firmami pracownicy z Ukrainy. W spotkaniu udział wzięli również przedstawiciele pracodawców, agencji zatrudnienia oraz samorządowcy.

W tym roku odbędzie się również **II edycja konkursu Pracodawca przyjazny cudzoziemcom**. Celem plebiscytu jest promocja dobrych praktyk w zakresie legalnego zatrudniania obcokrajowców, prowadzenie przyjaznej im polityki kadrowej, a także wspieranie migrantów w integracji z mieszkańcami Gdańska. W pierwszej edycji konkursu udział wzięło blisko 30 zakładów pracy. Jury wyróżniło agencję zatrudnienia Gremi Personal, z kolei zwycięzcą konkursu została międzynarodowa korporacja działająca w branży chemicznej – Kemira.

## Podsumowanie

Rozwiązania w zakresie aktywizacji zawodowej seniorów, a także działania GUP na rzecz wspierania pracodawców w pozyskiwaniu pracowników z innych państw, stanowią odpowiedź lokalnych służb zatrudnienia na sytuację panującą dziś na rynku pracy. W dużej mierze determinowana jest ona problemami demograficznymi oraz dynamicz-



*Pracownicy działu podczas spotkania informacyjnego z obywatelami Ukrainy we Lwowie.*

nym rozwojem gospodarczym regionu, który nieustannie generuje nowe miejsca zatrudnienia. Niestety obecnie, a także w najbliższej przyszłości, nie będzie możliwe zapełnienie wszystkich wolnych stanowisk pracy za pośrednictwem bezrobotnych mieszkańców Gdańska będących w wieku produkcyjnym. Alternatywa dla nich mogą być jedynie Polacy powracający z migracji zarobkowej z państw tzw. „Starej Unii”, cudzoziemcy zza naszej wschodniej granicy oraz osoby do tej pory marginalizowane na rynku pracy: seniorzy, matki powracające do aktywności zawodowej po przerwie spowodowanej urodzeniem dziecka czy niepełnosprawni. Ze względów ekonomicznych powszechna reemigracja jest jednak stosunkowo mało prawdopodobna. Pomimo wzrostu gospodarczego i spadku bezrobocia, poziom wynagrodzeń w Polsce wyraźnie odbiega od wysokości pensji, jaką można uzyskać w Wielkiej Brytanii, Niemczech czy Francji, co skutecznie utrudnia podjęcie decyzji o powrocie do ojczyzny. W tej sytuacji strategicznym działaniem wydaje się zatem jak najefektywniejsze zagospodarowanie potencjału generowanego przez obcokrajowców, seniorów, młode matki i niepełnosprawnych. Już dziś konieczne jest zatem wdrażanie rozwiązań uelastyczniających zatrudnianie obcokrajowców, upowszechnianie dobrych praktyk w tym zakresie, opracowywanie lokalnych polityk migracyjnych oraz promocja Polski jako kraju przyjaznego cudzoziemcom. Równie ważne jest także wspieranie szeroko rozumianej aktywności seniorów. W 2018 r. w wieku poprodukcyjnym w Polsce było blisko 22% Polaków, relatywnie duża część z nich to osoby między 60 a 70 rokiem życia, a więc w wieku, w którym aktywność zawodowa, choćby w ograniczonym zakresie, wciąż jest możliwa. Potencjał do wykorzystania jest zatem duży, a ewentualne korzyści mają podwójny charakter. Osoby starsze, będące aktywne zawodowo to z jednej strony dopływ do rynku pracy doświadczenia oraz praktycznej wiedzy zdobywanej przez kilkadziesiąt lat, z drugiej zaś odciążenie systemu emerytalnego.



### **3. POWIATOWY URZĄD PRACY W JASTRZĘBIU-ZDRÓJU – SKUTECZNY ZESPÓŁ, SKUTECZNY URZĄD**

Jastrzębie-Zdrój, na obszarze którego działa nasz Urząd, jest miastem stosunkowo młodym, choć pierwsze wzmianki dotyczące terenów, na których położone jest obecne miasto, pochodzą z października 1293 r. Dynamiczny rozwój zapoczątkowało przypadkowe odkrycie złóż solanki jodowo-bromowej w 1859 roku, co stało się impulsem do budowy uzdrowiska. Powstały tu liczne instalacje kąpielowe, kasyna, pensjonaty, hotele oraz Sanatorium Marszałka Piłsudskiego przeznaczone dla inwalidów wojennych i powstańców śląskich. Podczas II wojny światowej całość uzdrowiska przekształcono w tzw. „Miasto Matek”, a kolejne zawirowania wojenne sprawiły, iż stało się ośrodkiem rekonwalescencji dla niemieckich żołnierzy.

Nowy rozdział historii miasta napisało odkrycie złóż węgla i uruchomienie pierwszej kopalni „Jastrzębie” w 1962 r. Budowa kolejnych kopalń oraz rozwój infrastruktury skupionej na zaspokojeniu potrzeb ludności napływającej z całego kraju zdeterminował obecny wygląd i specyfikę miasta, które w 1963 otrzymało prawa miejskie. Dogodne położenie geograficzne oraz mnogość surowców naturalnych dostępnych w regionie oddziałuje bezpośrednio na sposób generowania miejsc pracy. Obecnie największym pracodawcą na lokalnym rynku jest Jastrzębska Spółka Węglowa S.A., która na koniec 2018 roku zatrudniała niespełna 27 tys. osób – nie tylko z terenu Jastrzębia-Zdroju. Niezmiennie dominujący przemysł wydobywczy, gwarantujący w znacznej mierze miejsca pracy dla mężczyzn, uwarunkował środowisko, w jakim aktywnie działa nasz Urząd Pracy. Niedobór miejsc pracy dla kobiet sprawił, iż przez lata szczególnie nacisk kładliśmy na aktywizację tej właśnie grupy. Dzięki wielu projektom i intensyfikacji działań wiele kobiet wróciło do pracy lub postawiło pierwsze kroki w sferze zawodowej. Bliskość czeskiej granicy i korzystne połączenia komunikacyjne bezpośrednio przełożyły się na odpływ pracowników z jastrzębskiego rynku. Obecny poziom bezrobocia (4,1%) stawia przed nami nowe



wyzwania w szczególności aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych. Szeroko zakrojona współpraca z podmiotami biznesu oraz promocja samozatrudnienia pozwala nam na kształtowanie przyszłości naszego miasta.

## Współpraca z biznesem

Dobłą praktyką w naszej pracy stało się zaangażowanie i udział w inicjatywach związanych z moderowaniem przede wszystkim lokalnego rynku pracy. Naszym celem jest dotrzeć do tych przedsiębiorców, którzy jeszcze z nami nie współpracowali.



*Konferencja dla wyróżnionych przedstawicieli lokalnego biznesu*

Od czterech lat w ramach zawartego partnerstwa współdziałamy z Regionalną Izbą Gospodarczą w Katowicach. Aktywnie uczestniczymy w organizacji Europejskiego Kongresu Małych i Średnich Przedsiębiorstw. Jednym z działań jest np. zgłaszanie jastrzębskich podmiotów do wojewódzkiego konkursu w kategoriach „Najlepszy Debiut w Biznesie” oraz „5 lat po debiucie”. Finał konkursu ma miejsce podczas jednej z sesji panelowych Kongresu, która jest moderowana przez urzędy pracy. Zdając sobie sprawę z potencjału, jaki drzemie właśnie w tej grupie przedsiębiorstw dokładamy starań, aby wesprzeć ich działalność promocją w tak szerokim gronie.

Z perspektywy podmiotu wspierającego lokalną przedsiębiorczość widzimy realnie jak małe i średnie firmy idealnie wypełniają luki na rynku zdominowanym przez duże przedsiębiorstwa. Stąd również nasze zaangażowanie we współpracę z Izbą Rzemieślniczą Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach i wsparcie organizacji Wielkiej Gali, podczas której to małe podmioty, rodzinne firmy i rzemieślnicy są wyróżnieni za trud, który wkładają w śląski rynek pracy. Natomiast udział naszego Urzędu w organizowanych w mieście **Śniadaniach Biznesowych** ma na celu przybliżenie przedsiębiorcom Urzędu Pracy, jako podmiotu przyjaznego biznesowi oraz zaprezentowanie wsparcia, jakie możemy zaoferować lokalnym firmom. Udzielamy odpowiedzi na nurtujące pytania oraz wyjaśniamy powstałe wątpliwości z nadzieją na dotarcie do szerszego grona odbiorców.

Aktywnie uczestniczymy w takich inicjatywach jak Ogólnopolski Tydzień Kariery czy corocznie organizowane Targi Pracy, w ramach których budujemy świadomość za-



wodoznawczą nie tylko mieszkańców Jastrzębia-Zdroju, ale również wśród uczniów naszych jastrzębskich szkół.

## Jastrzębska Karta Przedsiębiorcy

We wrześniu 2017 przystąpiliśmy do realizacji Programu zainicjowanego przez Prezydenta Miasta Jastrzębie-Zdrój pt. **„Jastrzębska Karta Przedsiębiorcy”** (JKP), który ułatwia młodym firmom start na lokalnym rynku przy wsparciu oferowanym przez innych jastrzębskich przedsiębiorców.

Wsparcie, jakie zakłada Program to przede wszystkim:

- tworzenie sprzyjających warunków do prowadzenia biznesu;
- zmniejszenie barier w prowadzeniu własnej działalności gospodarczej;
- pobudzanie aktywności osób w kierunku podejmowania i prowadzenia działalności;
- promocję Partnerów Programu.

Uczestnikiem Programu mogą zostać osoby, które nie dłużej niż dwa lata prowadzą działalność gospodarczą, a jako miejsce wykonywania działalności wskazały miasto Jastrzębie-Zdrój.

Filarem działania Programu są właśnie Partnerzy, którzy wspierają swoją wiedzą młodych przedsiębiorców i dodatkowo oferują możliwość skorzystania z promocyjnych cen na swoje usługi i towary. Do współpracy zapraszamy zarówno przedsiębiorców, jak również instytucje otoczenia biznesu czy podmioty administracji publicznej.

W ramach wsparcia z naszej strony oferujemy Partnerom:

- bezpłatną promocję, m.in. profil firmy na stronie [www.kp.jastrzebie.pl](http://www.kp.jastrzebie.pl);
- szansę zwiększenia liczby klientów;
- udział w wydarzeniach organizowanych przez Urząd;
- możliwość nawiązania współpracy z innymi firmami.

Po otrzymaniu statusu Partnera zawierane jest porozumienie i wystawiany Certyfikat, który wyróżnia przedsiębiorcę, jako firmę budującą lokalny rynek na zasadach fair play.

Udział w Programie jest bezpłatny i dobrowolny dla każdej ze stron. Obecnie w jego ramach zawarto porozumienie z 48 Partnerami, a Jastrzębską Kartę Przedsiębiorcy



Przykładowa karta dla Uczestnika Programu JKP



wydano 98 Uczestnikom. Mamy nadzieję, że nasze działania rozpropagują Program w przyszłości na tyle by stał się on rozpoznawalny, a członkostwo w nim było oznaką prestiżu przedsiębiorcy.

## Targi Pracy i Przedsiębiorczości 2019

Mała ilość osób bezrobotnych zmusza do zmiany dotychczas stosowanej formuły organizacji targów pracy. Zdajemy sobie jednak sprawę, iż w dalszym ciągu istnieje potrzeba organizacji takich przedsięwzięć. Największe firmy HR organizują tego rodzaju wydarzenia a pracodawcy dodatkowo wnoszą opłatę za uczestnictwo. Przewagę daje nam właśnie bezpłatność takiej usługi, a tym samym dostępność dla mniejszych przedsię-



Targi Pracy i Przedsiębiorczości 2019

biorców i tych, którzy rozpoczęli dopiero prowadzenie działalności. Udział w targach wpływa nie tylko na prestiż uczestniczących w nich firm, ma też za zadanie podtrzymywać kontakty z kontrahentami, klientami i innymi partnerami, a przy okazji służy promocji.

W maju 2019 r. zorganizowaliśmy **Targi Pracy i Przedsiębiorczości**. Pierwszy raz postawiliśmy nie tylko na osoby bezrobotne i poszukujące pracy, ale również umożliwi-

liśmy promocję lokalnych przedsiębiorców. Jednym z założeń Targów było promowanie samozatrudnienia w związku z czym zaprosiliśmy firmy, które powstały przy udziale środków z Funduszu Pracy, Unii Europejskiej i takie, które znalazły uznanie wśród mieszkańców. Przedsiębiorcy mieli nie tylko możliwość znaleźć potencjalnego pracownika, ale również sprawić by ich firma stała się rozpoznawalna na lokalnym rynku.

W ramach bezpłatnego uczestnictwa zapewniliśmy przedsiębiorcom:

- w pełni wyposażone stanowisko wystawiennicze;
- możliwość prezentowania ofert pracy;
- możliwość ustawienia własnego baneru;
- możliwość rozdawania ulotek;
- możliwość sprzedaży towarów i usług;
- miejsce w informatorze z ewentualnymi rabatami dla przyszłych klientów;
- organizację punktu konsultacyjnego (np. z poradami z zakresu prawa, księgowości);

- reklamę na urzędowym Facebooku i stronie internetowej;
- wymianę doświadczeń i spotkanie z innymi przedsiębiorcami w strefie VIP.

Każdy z uczestników przy wejściu na targi otrzymywał informator, w którym znajdowały się informacje o prezentowanych ofertach pracy i rabatach na usługi, które obowiązywały również po zakończeniu imprezy. Przeznaczono także miejsce na notatki, a ponadto wyróżniono firmy, które wsparły Urząd w organizacji Targów Pracy.

Wszystko zorganizowano tak, by zaznaczyć podział stref i odwiedzający łatwo mógł znaleźć interesującego go wystawcę.

Na hali wystawowej stworzono 7 stref:

1. Strefa przygotowania do rekrutacji, podzielona na 3 stanowiska:
  - **Zrób się na bóstwo** – dzięki uprzejmości jednej z firm, utworzonej dzięki jednorazowym środkom na podjęcie działalności gospodarczej, nasze klientki mogły liczyć na wykonanie profesjonalnego, lekkiego makijażu, stosownego na rozmowę kwalifikacyjną oraz do zdjęcia używanego w CV;
  - **Cyknij fotę** – każda osoba poszukująca pracy miała możliwość zrobienia profesjonalnego zdjęcia, które po krótkiej obróbce było umieszczane w CV stworzonym przez naszych doradców.
  - **Stwórz CV** – nasi doradcy klienta na stanowisku wyposażonym w komputery i drukarkę, na bieżąco tworzyli wraz z zainteresowanymi CV, umieszczali w nim zrobione zdjęcie, drukowali oraz całość przekazywali na pendrive z logo urzędu.
2. Strefa pracodawców poszukujących pracowników;
3. Strefa służb mundurowych rekrutujących w swoje szeregi (Wojsko, Policja, Straż Pożarna, Straż Graniczna);
4. Strefa agencji zatrudnienia, gdzie znajdowały się firmy rekrutujące do pracy za granicą;
5. Strefa PSZ: informacji o wolnych miejscach pracy udzielali pracownicy ościennych urzędów pracy;
6. Strefa ekspertów: każdy z uczestników targów mógł skorzystać z bezpłatnych konsultacji ze specjalistami z ZUS-u, Urzędu Skarbowego, HR oraz Straży Granicznej;
7. Strefa lokalnych przedsiębiorców, którzy reklamowali oraz sprzedawali swoje usługi i towary w atrakcyjnych cenach.



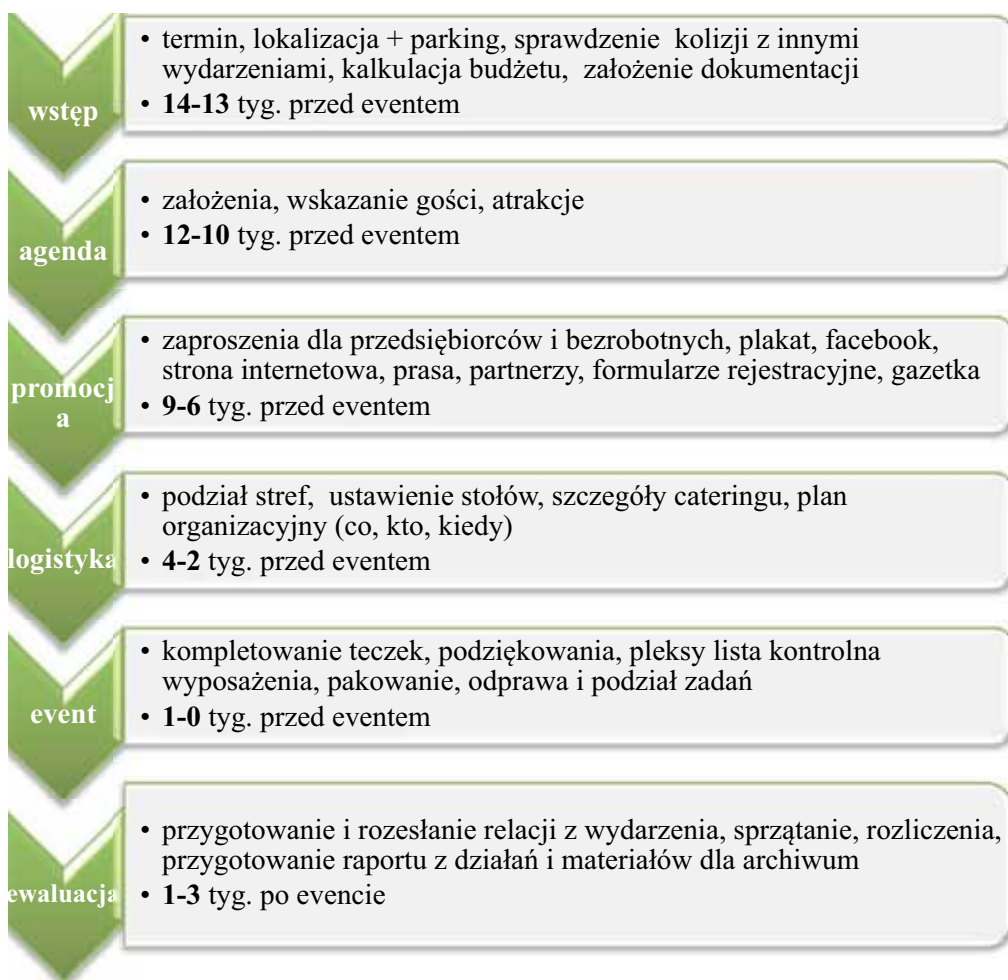
Informator – Targi Pracy i Przedsiębiorczości 2019

Przygotowaliśmy również strefę VIP dla wystawców, gdzie można było skorzystać z poczęstunku, jak również w kameralnej atmosferze porozmawiać z innymi przedsiębiorcami i specjalistami z otoczenia biznesu.

Zebrane doświadczenia z niemal 30-tu edycji targów pozwoliły nam przygotować plan awaryjny na kryzysowe sytuacje i wypracować procedury ułatwiające organizację całego wydarzenia. Podejście procesowe, doskonalone z roku na rok, w każdej chwili pozwala na wdrożenie w przygotowania nowego pracownika.

Dzięki pozytywnej informacji zwrotnej od naszych klientów wiemy, że wypracowany system organizacji targów pracy sprawdza się, co jednak nie ogranicza naszej wyobraźni i planów na przyszłość.

### Podejście procesowe organizacji targów pracy



## Wizyty u pracodawców

Współcześnie, szeroko rozwinięte technologie komunikacyjne sprawiły, że coraz częściej pracodawcy korzystają ze środków umożliwiających kontakt na odległość – telefon, e-mail, sms itp., aniżeli z kontaktu bezpośredniego z urzędem. Niewątpliwie ułatwia to i usprawnia przedsiębiorcy pracę, pozwala zaoszczędzić czas, jednak spotkania osobiste w dalszym ciągu mają istotne znaczenie w pracy urzędu. Zalety takiej formy kontaktu w wielu wypadkach skutecznie rywalizującej z telefonem lub pocztą elektroniczną, sprawdzili pracownicy naszego Urzędu wychodząc na wizyty do lokalnych pracodawców. W ramach spotkań udzielają informacji o możliwych formach współpracy z Urzędem, realizowanych projektach oraz pozyskują informacje o aktualnej sytuacji w firmie i przewidywanych zmianach kadrowych.

Szczególny nacisk przy planowaniu wizyt kładziemy na spotkania z przedsiębiorcami, którzy stawiają pierwsze kroki w biznesie. Staramy się poznać doświadczenia osób, które zdecydowały się na założenie działalności gospodarczej, ich oczekiwania w zakresie oferty PUP. Spotkania te są też dobrą okazją do monitorowania i wspierania działalności gospodarczych założonych przy pomocy finansowej i doradczej Urzędu Pracy.

Wartością dodaną bezpośredniego kontaktu jest możliwość zbudowania pozytywnych relacji pomiędzy przedsiębiorcą a urzędnikiem oraz skrócenie dystansu, dzięki czemu podnosi się zaufanie do instytucji.

## Profil na portalu społecznościowym Facebook

Dynamika wymiany informacji na świecie stawia nie lada wyzwania przed dzisiejszym urzędem pracy, jako instytucją współpracującą z niezwykle zróżnicowanym klientem. Szczególny target stanowi grupa najmłodsza tzw. „pokolenie Z”, u którego potrzeba kontaktu bezpośredniego została wyparta na rzecz kontaktu on-line. Mając to na uwadze w kwietniu 2019 r. podjęliśmy decyzję o utworzeniu **fanpage’a** na portalu społecznościowym Facebook. Pomimo, iż nie jest on najnowszym medium wymiany informacji, to jednak zrzesza wszystkie grupy docelowe Urzędu: instytucje współpracujące, przedsiębiorców i klientów indywidualnych w różnym wieku.



*Zespół redakcyjny oficjalnego fanpage'a  
Powiatowego Urzędu Pracy w Jastrzębiu-Zdroju*

Stworzyliśmy zasady i przepisy normalizujące działanie fanpage'a. Wyznaczono koordynatora i tym samym administratora profilu, który ma za zadanie monitorować pracę redaktorów, nakreślać ścieżkę działania, dbać o jednolitość prezentowanych treści oraz informować o inicjatywach kierownictwo Urzędu. Z pracowników reprezentujących każdy z działów złożyliśmy 10 osobowy zespół i już 1 maja 2019 r. opublikowaliśmy pierwsze posty. Treści udostępniane są w bardziej przystępnej formie niż te prezentowane na stronie internetowej. Staramy się używać języka mniej formalnego, bardziej zbliżonego do dialogu prowadzonego przez użytkowników portalu.

Na profilu umieszczamy informacje o tym, co się dzieje w Urzędzie, publikujemy aktualne oferty pracy, informujemy o terminach wypłacanych świadczeń i prowadzonych naborów, prezentujemy możliwości, jakie daje naszym klientom EURES oraz staramy się motywować naszych „followersów” do rozwoju i to nie tylko w sferze zawodowej (cykl #PowerPUP). Podstawowe usługi dla naszych pracodawców uzupełniliśmy o możliwość publikowania ofert pracy na fanpage'u. Tworzymy w tych przypadkach spersonalizowaną grafikę zawierającą informacje dotyczące wymagań i wynagrodzenia.

Z okazji 100 lat Publicznych Służb Zatrudnienia nasi doradcy klienta realizują przedsięwzięcie „**100 zawodów na 100 lecie**”, w ramach którego m.in. publikowane są cykle postów „**Czy wiesz, że...**” oraz „**Top 10 zawodów przyszłości**”. Poprzez to działanie propagujemy wiedzę o mało znanych zawodach jak np. masztalerz czy tanatopraktor lub o tych, które prognozowane są jako niezwykle przyszłościowe np. olfaktonik. Ponadto na fanpage'u informujemy o możliwości skorzystania z dofinansowań z Unii Europejskiej, o konkursach dotyczących rynku pracy organizowanych przez inne pod i wspiera inicjatywy służące rozwojowi lokalnego rynku pracy oraz naszej społeczności.

Dzięki utworzeniu profilu skrócił się dystans pomiędzy klientem a urzędnikiem, a łatwo przyswajalny kontent przyciąga uwagę osób młodych, stawiających pierwsze kroki na rynku pracy. Pozytywne nastawienie pracowników oraz ich zaangażowanie sprawia, że jesteśmy na etapie dynamicznego rozwoju. Mamy jeszcze wiele pomysłów, które planujemy wdrożyć w najbliższej przyszłości, a pozytywny feedback daje nam dalszą motywację do działania. Fanpage to szansa zaprezentowania Urzędu Pracy, jako podmiotu tworzonego przez takich samych ludzi jak nasi klienci. Jednak przede wszystkim oficjalny profil pomaga kreować wizerunek przyjaznej i profesjonalnej instytucji.

## Jastrzębskie Doradztwo Kariery

W roku 2009 Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej zainicjowało ogólnopolską kampanię na rzecz promowania poradnictwa zawodowego pod nazwą Ogólnopolski Tydzień Kariery. Inicjatywa ta stała się inspiracją do

powołania partnerstwa instytucji pod nazwą **Jastrzębskie Doradztwo Kariery (JDK)**.

Porozumienie w sprawie utworzenia Jastrzębskiego Doradztwa Kariery zostało podpisane 22.10.2010 r. podczas konferencji podsumowującej II Jastrzębski Tydzień Kariery. Liderem JDK jest Powiatowy Urząd Pracy w Jastrzębiu-Zdroju. Partnerstwo liczy 13 członków, są to instytucje oraz placówki oświatowe, które w ramach swojej działalności realizują zadania z zakresu poradnictwa zawodowego.



*Zajęcia zawodoznawcze dla dzieci w ramach Jastrzębskiego Tygodnia Kariery*

z zakresu poradnictwa zawodowego. Aktualnie, poza Urzędem Pracy w JDK zrzeszeni są: Urząd Miasta, Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna, Szkolny Ośrodek Kariery przy Zespole Szkół nr 2, Młodzieżowe Centrum Kariery, Zespół Szkół nr 6, Zespół Szkół Zawodowych, Zespół Szkół nr 3, Zespół Szkół Specjalnych przy Wojewódzkim Szpitalu Rehabilitacyjnym dla Dzieci, Zespół Szkół Sióstr Salezjanek, Zespół Szkół nr 5, Zespół Szkół Handlowych, Zespół Szkół nr 1.

Priorytetem partnerstwa jest dotarcie do wszystkich osób potrzebujących profesjonalnego wsparcia w planowaniu drogi zawodowej, przekazywanie wiedzy na temat rynku pracy oraz wspieranie postaw przedsiębiorczych od najmłodszych lat.

Najważniejszym przedsięwzięciem realizowanym w ramach partnerstwa jest organizowany od 2009 roku **Jastrzębski Tydzień Kariery**. Program tego wydarzenia wypełniony jest działaniami skierowanymi do wszystkich grup wiekowych – obejmuje przedszkolaki, dzieci i młodzież szkolną oraz osoby dorosłe. Propozycje dla uczestników to np. praktyczne warsztaty zawodoznawcze dla przedszkolaków, prelekcje zawodoznawcze dla uczniów szkół, praktyczne prezentacje zawodów np. w formie „Miasteczka Zawodów”, kiermasze ofert pracy, warsztaty komputerowe dla poszukujących pracy, dni otwarte z doradcą zawodowym, „Metamorfozy” dla poszukujących pracy, konsultacje dla uczniów i rodziców, gry i konkursy zawodoznawcze, spotkania z przedsiębiorcami, itp. Szacunkowa liczba bezpośrednich uczestników tych działań to ok. 2500 osób. Zwieńczeniem Jastrzębskiego Tygodnia Kariery jest uroczystość podsumowująca całe wydarzenie, w której uczestniczą władze miasta, instytucje zaangażowane w organizację oraz zaproszeni goście.

Starania te oraz wieloletnia aktywność została zauważona w skali kraju. Zarząd Główny Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych RP wielokrotnie honorował JDK mianem Laureata Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery za wkład w rozwój poradnictwa zawodowego.



Przedstawiciele poszczególnych instytucji zrzeszonych w JDK organizują cykliczne spotkania robocze. Spotkania te sprzyjają zacieśnianiu współpracy, wymianie wiedzy i doświadczeń. Omawiane są bieżące sprawy związane z realizacją zadań z zakresu poradnictwa zawodowego w poszczególnych instytucjach. Planowane są także działania promocyjne. Przykładowo, w ubiegłym roku została nawiązana współpraca z dużym przedsiębiorcą oraz przedstawicielami Cechu Rzemieślników i Innych Przedsiębiorców. W jej wyniku zostały zorganizowane konkursy obejmujące uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych. Konkursy nakierowane były na rozwijanie uczniowskich zainteresowań w zakresie wiedzy o zawodach, specjalnościach, świecie pracy, promowanie aktywności, wyobraźni i kreatywności uczniów czy kształtowanie umiejętności planowania ścieżki kariery zawodowej. Szczególny nacisk podczas organizacji konkursów kładliśmy na rozwijanie zainteresowań młodzieży, motywowanie uczniów do samodzielnego poszerzania wiedzy oraz zdobywania nowych umiejętności pod kątem wymagań stawianych przez rynek pracy, przygotowanie ucznia do aktywnego wzmocnienia swojej pozycji na rynku pracy poprzez świadome egzekwowanie swoich praw pracowniczych, znajomość zasad rekrutacji i selekcji pracowników. Ważnym aspektem była też promocja szkolnictwa zawodowego, zwiększenie zakresu współpracy z lokalnymi przedsiębiorcami w ramach dualnego systemu kształcenia.

Ze względu na różny charakter zrzeszonych w JDK instytucji, spotkania robocze są też idealną okazją do wymiany wiedzy i doświadczeń. Przedstawiciele instytucji cenią sobie możliwość współpracy, bardzo chętnie korzystają ze wskazówek bardziej doświadczonych doradców zawodowych, chętnie dzielą się wiedzą i wspierają w podejmowaniu decyzji zawodowych.

Promocja partnerstwa i realizowanych działań odbywa się na portalu społecznościowym Facebook [www.facebook.com/JastrzebskieDrogowskazyKariery](http://www.facebook.com/JastrzebskieDrogowskazyKariery) tak, aby dostęp do wszystkiego, co dzieje się w tym zakresie miała młodzież oraz bezrobotni i poszukujący pracy z Jastrzębia-Zdroju.

## Spotkania informacyjne

Od 2017 r. doradcy klienta prowadzą, cotygodniowe informacje grupowe pt. „**Vademecum osoby bezrobotnej**”, które mają na celu przekazanie w sposób przystępny i zrozumiały informacji na temat praw i obowiązków osoby bezrobotnej oraz informacji na temat działalności Urzędu. Spotkania te realizują zarówno pośrednicy pracy, jak i doradcy zawodowi. Uczestniczą w nich osoby nowo zarejestrowane, które mają możliwość zadawania pytań dotyczących nurtujących ich kwestii. Prowadzący poświęcają wiele miejsca i uwagi tym formom wsparcia, które umożliwiają klientom wejście lub powrót na rynek pracy. Przedstawienie danego problemu za pomocą materiałów



*Spotkanie informacyjne „Vadamecum osoby bezrobotnej”*

w postaci prezentacji multimedialnej stało się dla nas wygodnym i praktycznym sposobem dotarcia do szerszego grona odbiorców. Praktyką jest również wymiana doświadczeń pomiędzy uczestnikami spotkania w zakresie możliwości poszukiwania pracy i dyskusja na temat lokalnego rynku pracy. W ramach spotkań prowadzimy również warsztaty z pośrednikiem współpracującym z pracodawcami. Przekazuje on informacje na temat ofert pracy, sytuacji na lokalnym rynku pracy i rynkach przygranicznych, zasad udziału w giełdach pracy, jak i zachowania na rozmowach kwalifikacyjnych. Prezentacja dotycząca partnerstwa w ramach sieci EURES, krok po kroku pokazuje jak znaleźć informacje o zagranicznych ofertach pracy oraz jak wygląda życie i praca za granicą. Wskazuje również korzyści związane z rejestracją swojego profilu na stronie [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu).

Szczególony nacisk kładziemy na bezpieczeństwo naszych klientów i w trakcie zajęć prezentujemy krótki film dot. zjawiska pracy niewolniczej w Unii Europejskiej. Ponadto przekazywane są materiały i ulotki informacyjne z zakresu EURES.

## Promocja poradnictwa w instytucjach oświatowych

Doradcy klienta prowadzą także zajęcia dla uczniów jastrzębskich szkół w ramach informacji i porad zawodowych grupowych. Spotkania te realizowane są zarówno na terenie PUP, jak i w siedzibach szkół. W trakcie zajęć prowadzonych w formie prelekcji i warsztatów wykorzystywane są aktywne metody pracy (metoda projektów, burza mózgów, metaplan itp.) oraz pomoce multimedialne (np. prezentacja multimedialna). Doradcy starają się wspierać młodych ludzi w podejmowaniu decyzji odnośnie dalszej ścieżki edukacyjnej czy zawodowej. Tematy omawiane na zajęciach dotyczące takich zagadnień, jak: aktualna sytuacja na lokalnym rynku pracy, aktywne poszukiwanie zatrudnienia, prezentacja wybra-



*Spotkanie z uczniami szkoły podstawowej*



nych zawodów, przybliżają młodzieży sposoby zdobywania informacji na temat prawidłowego wyboru zawodu i kierunku dalszego kształcenia. Spotkania te służą także promocji poradnictwa zawodowego wśród dzieci i młodzieży oraz przybliżeniu usług i ofert naszego Urzędu.

Głównym celem spotkań z uczniami jest zwrócenie ich uwagi, jak ważną kwestią w życiu zawodowym jest wykonywanie pracy zgodnej z zainteresowaniami i predyspozycjami, oraz odkrycie uniwersalnych umiejętności i talentów, które można będzie wykorzystać w pracy zawodowej. Zajęcia są także świetną okazją do pokazania walorów instytucji, jaką jest urząd pracy, który często postrzegany jest stereotypowo, dlatego też młodzież ma doskonałą okazję do wyrobienia własnej opinii.

## **Dyżury informacyjne w Zakładzie Karnym w Jastrzębiu-Zdroju**

W ramach porozumienia zawartego z Zakładem Karnym w Jastrzębiu-Zdroju pracownicy PUP prowadzą dyżury informacyjne dla osadzonych. Powrót do społeczeństwa po opuszczeniu zakładu karnego jest dla dużej części więźniów, zwłaszcza tych pierwszy raz osadzonych, trudnym doświadczeniem. Każdego miesiąca osoby, które są przygotowywane do opuszczenia zakładu karnego, mają możliwość skorzystania z informacji zawodowych. Rozmowy z doradcą dotyczą przede wszystkim zasad rejestrowania w PUP, oferowanych form wsparcia ułatwiających podjęcie pracy, aktualnej sytuacji na rynku pracy oraz dostępnych ofert pracy. W czasie spotkania informacyjnego osoby osadzone, potrzebujące wsparcia i informacji w zakresie przygotowania się do powrotu na rynek pracy, mogą taką pomoc uzyskać.

Współpraca z Zakładem Karnym rozwija się dzięki zaangażowaniu i dobremu współdziałaniu pracowników PUP oraz pracowników służby penitencjarnej.

## **Innowacyjne metody pracy z klientem**

Fundusze z Unii Europejskiej przyczyniają się do rozwoju naszego kraju. Wspierają także rozwój służb zatrudnienia, przygotowując je do nowych wyzwań związanych z intensywnie postępującymi zmianami na rynku pracy.

W ramach projektów EFS nasz Urząd uczestniczył w realizacji wielu działań wspierających swoich klientów. Projekty stały się dopełnieniem i wsparciem, na co dzień wykonywanych przez nas zadań.

Jako przykład podajemy kilka projektów, spośród wielu zrealizowanych, które swoją innowacyjnością czy nieszablonowym podejściem wpłynęły na jakość pracy naszych pracowników, a tym samym na pozytywny odbiór naszego Urzędu:

- **StudyCircle – Szwedzkie Koło Zamachowe** – projekt innowacyjny, testujący, miał na celu aktywizację zawodową i społeczną osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Liderem projektu było Centrum Rozwoju Inicjatyw Społecznych z Rybnika, zaś partnerami: Ośrodek Badań Społecznych Sonda w Rybniku, Fundacja „Dar Serca” z Jastrzębia-Zdroju oraz Powiatowy Urząd Pracy w Jastrzębiu-Zdroju. Celem projektu była poprawa sytuacji zawodowej i społecznej osób objętych działaniami oraz opracowanie i przetestowanie narzędzia służącego aktywizacji społecznej i zawodowej rodziców samotnie wychowujących dzieci.



*Spotkanie grupy Circle Study*

- **Śląskie Wyzwania** – projekt innowacyjny, testujący. Zadaniem do zrealizowania była aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Realizowany przez partnerstwo, którego liderem był Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, partnerami byli: Uniwersytet Śląski w Katowicach, Powiatowy Urząd Pracy w Jastrzębiu-Zdroju, Fundacja Rodzin Górniczych. Celem był wzrost jakości działań instytucji publicznych i niepublicznych w województwie śląskim w zakresie profilaktyki i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu poprzez wypracowanie, przetestowanie i upowszechnienie kompleksowego modelu aktywizacji zawodowej oraz integracji społecznej specyficznej dla województwa śląskiego grupy docelowej tj. bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo kobiet w rodzinach górniczych.
- **Synergia w Unii Kluczowym Czynnikiem Efektywnego Szkolenia (SUKCES)** – projekt partnerski Powiatowego Urzędu Pracy w Jastrzębiu-Zdroju i Verein zur Förderung von Beschäftigung und Qualifizierung Bad Freienwalde e.V., złożony w odpowiedzi na konkurs ogłoszony przez Agencję Narodową Programu „Uczenie się przez całe życie” Leonardo da Vinci. Podstawowym celem projektu było wspieranie udoskonalania, jakości i innowacyjności w systemach, instytucjach i praktykach w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez dzielenie się doświadczeniami przedstawicieli instytucji polskich i niemieckich.
- **Przestrzeń Rozwoju! Adaptacja Metody Zintegrowanego Doradztwa Rozwoju Kariery Dla Młodzieży** – projekt partnerski Fundacji IMAGO z fińskim partnerem firmą Spangar Negotiations Co., dotyczący adaptacji innowacyjnej metody doradztwa zawodowego. Powiatowy Urząd Pracy w Jastrzębiu-Zdroju był jedną z piętnastu instytucji współpracujących przy realizacji projektu, którego celem było zwiększenie efektywności usług 15 instytucji rynku pracy działających na rzecz 54 osób młodych w wieku 15–29 lat z grupy NEET przez wypracowanie i wdrożenie kompleksowego

rozwiązania ukierunkowanego na wzrost potencjału edukacyjno-zawodowego osób młodych, dzięki współpracy ponadnarodowej, a także wzajemnemu uczeniu się i wymianie doświadczeń między partnerem krajowym i ponadnarodowym. Projekt będzie adaptował metodę Przestrzeni Pozytywnych Wyobrażeń (PPW; eng. hopefilled-engagement) N.E. Amundsona, rozwijającej warsztat doradców w kierunku bardziej kompleksowych usług dla klienta i towarzyszenia mu w procesie rozwoju kariery, tj. począwszy od sesji doradczych, a skończywszy na pozyskaniu zatrudnienia, bądź kontynuacji edukacji.

- **Stop And Go – Adaptacja Innowacyjnej Metody Poradnictwa Kariery** – projekt partnerski Fundacji IMAGO z fińskim partnerem firmą SpangarNegotiations Co., w ramach którego jedną z grup docelowych są Powiatowe Urzędy Pracy zlokalizowane na terenach średnich miast tracących funkcje społeczno-gospodarcze. Powiatowy Urząd Pracy w Jastrzębiu-Zdroju jest jednym z urzędów biorących udział w projekcie, którego celem jest zwiększenie efektywności programów 16 JST/PES na rzecz aktywizacji zawodowej osób bez zatrudnienia, na obszarach objętych Lokalnymi Programami Rewitalizacji, przez wypracowanie i wdrożenie innowacyjnej metody poradnictwa zawodowego, dzięki realizacji współpracy ponadnarodowej, wzajemnemu uczeniu się i wymianie doświadczeń.

## Podsumowanie

Udział w projektach umożliwił nam poznanie i przetestowanie nowych, nieszablonowych pomysłów, które wcielone w życie dały dobre wyniki w pracy z klientami. Poznane modele wychodzą poza utarte sposoby działania, poszerzają i wiążą metody pracy stosowane przez nasz Urząd w obszarze jego działania. Innowacyjne projekty pozwalają na głębsze poznanie określonego środowiska czy grupy, która jest objęta projektem, sposobu jej działania i potrzeb osób objętych wsparciem. Wprowadzają także nową jakość funkcjonowania instytucji oraz wzbogacają warsztat pracy doradców klienta poprzez realizację przez nich niestandardowych zadań.

Zauważamy, że możliwość budowania i rozwijania warsztatu pracy jest niezwykle ważna dla naszych pracowników. Zdobytą wiedzę doradcy mogą wykorzystać w swojej pracy, co przekłada się na poprawę efektywności, a tym samym na poprawienie funkcjonowania instytucji.

Wartością dodaną projektów jest możliwość współpracy z innymi instytucjami, różnymi grupami ekspertów i praktyków. Niezwykle cenna jest dla nas wiedza pozyskana z tego rodzaju współpracy, ze względu na możliwość spojrzenia na dany problem oczami innych osób i uczenie się poprzez czerpanie z ich doświadczeń.

## **4. Dobre praktyki realizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Lidzbarku Warmińskim na rzecz młodzieży**

Wielu młodych ludzi kończących szkołę średnią nie wie co dalej w życiu robić. Brakuje im wystarczającej wiedzy na temat dalszych możliwości rozwoju zawodowego i osobistego, orientacji jaką szkołę wybrać – czy branżową czy kształcić umiejętności ogólne. Często dokonują oni wyboru „po omacku”.

Na decyzję młodych ludzi wpływ ma w większości zdanie rodziny lub znajomych, to oni chętnie doradzają młodym i niedoświadczonym nastolatkom, nie biorąc przy tym często pod uwagę ich indywidualnych predyspozycji i zdolności. Podobnie młodzież kończąca szkołę średnią, niejednokrotnie, nie ma sprecyzowanych planów życiowych. Często sama nie wie czy chce pracować, czy studiować, a jeśli studiować, to czy stacjonarnie czy zaocznie? i przede wszystkim jaki kierunek studiów wybrać? Przy wyborze ścieżki kształcenia na dalszy plan schodzi aktualna sytuacja na rynku pracy, a także informacje na temat poszukiwanych przez pracodawców zawodów.

Jednak wybór szkoły i przyszłego zawodu, przed którym staje młody człowiek, nie może być jedynie kwestią przypadku czy też wyborem, którego nie jest pewny w stu procentach. Ustawowym zadaniem pup w zakresie doradztwa zawodowego i informacji zawodowej jest kierowanie wsparcia do osób młodych, w tym również absolwentów zarejestrowanych jako osoby bezrobotne lub poszukujące pracy. Bezrobotna młodzież na mocy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ma prawo skorzystać z indywidualnych lub grupowych porad oraz informacji zawodowych udzielanych przez doradców zawodowych zatrudnionych w urzędach pracy. Powiatowy Urząd Pracy w Lidzbarku Warmińskim dostrzegając potrzebę wsparcia młodych ludzi, nie tylko absolwentów lecz również uczniów, w podejmowaniu trafnych wyborów zawodowych i edukacyjnych, wykracza poza standardowe działania ustawowe i na mocy porozumień partnerskich współpracuje również ze szkołami z terenu powiatu lidzbarskiego już od kilku lat. Porozumienia zainicjowane przez Dyrektora tutejszego Urzędu, zawarte z dyrektorami wszystkich szkół z terenu powiatu lidzbarskiego, wykorzystują potencjał oraz doświadczenie partnerów i mają na celu wsparcie przez PUP szkół w realizacji doradztwa zawodowego i informacji zawodowej. Zadania te wykonywane są przez doradców

zawodowych zatrudnionych w naszym Urzędzie. W ten sposób Urząd kieruje swoją ofertę usług doradczych zarówno do klienta ustawowego, jak i uczniów szkół podstawowych i średnich z terenu powiatu. Doradcy zawodowi spotykający się z młodzieżą, za priorytet stawiają edukację w zakresie możliwości zdobycia atrakcyjnego na rynku pracy zawodu, a także przygotowanie młodych ludzi do wejścia na rynek pracy i aktywnego poruszania się po nim. Współpraca doradców zawodowych z młodzieżą opiera się głównie na świadczeniu usług z zakresu poradnictwa i informacji zawodowej. Jest ona realizowana w formie rozmów i dyskusji, mini wykładów, a także warsztatów. Taka forma kontaktów umożliwia dotarcie z informacją do szerokiego grona odbiorców i daje doradcom zawodowym wymierne korzyści w postaci możliwości bliższego poznania potrzeb i oczekiwań młodych ludzi. Ponadto, pomimo tego, że obejmuje ona ściśle określony zakres tematyczny, zajęcia zawsze prowadzone są w sposób zindywidualizowany. Doradcy zawodowi współpracujący z młodzieżą, starają się reagować na bieżące potrzeby uczestników zajęć i dostosowywać zarówno program zajęć, jak i zestawy ćwiczeń, do uwag i sugestii pojawiających się w trakcie ich prowadzenia. Spotkania doradców zawodowych z młodzieżą są realizowane cyklicznie i obejmują cały wachlarz tematyczny gotowych scenariuszy zajęć.

Wśród tematów spotkań doradców zawodowych PUP w Lidzbarku Warmińskim z młodzieżą znajdują się zajęcia pod nazwą:

- *Wybór dalszej edukacji po szkole i związany z nią wybór zawodu;*
- *Jak wspierać potencjał twórczy?*
- *Odkryj swój potencjał zawodowy;*
- *Odkryj swoje kompetencje i predyspozycje zawodowe;*
- *Młode pokolenia na rynku pracy;*
- *Współczesny rynek pracy;*
- *Barometr zawodów – zawody deficytowe i nadwyżkowe w powiecie lidzbarskim i w regionie;*
- *Zawody przyszłości;*
- *Tworzenie dokumentów aplikacyjnych (pisanie CV i listu motywacyjnego);*
- *Nowoczesne metody poszukiwania pracy;*
- *Potrzeby rynku pracy – model pracownika poszukiwany przez pracodawców;*
- *Formy wsparcia oferowane przez PUP, w tym m.in. staże, jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej, szkolenia indywidualne, bony zasiedleniowe;*
- *Przedsiębiorczość i ja;*
- *Mój biznes.*

Warto zwrócić uwagę, że doradcy zawodowi naszego Urzędu cyklicznie organizują także zajęcia grupowe dla osób zarejestrowanych jako bezrobotne, zainteresowanych rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej, pod nazwą „**Mój biznes**”. Są to

warsztaty z zakresu przedsiębiorczości. Zajęcia organizowane są średnio raz w miesiącu w siedzibie Urzędu. W roli ekspertów występują specjaliści z Urzędu, a także przedstawiciele Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Lidzbarku Warmińskim oraz Urzędu Skarbowego w Bartoszczycach. Celem ww. spotkań jest przekazanie osobom bezrobotnym szczegółowych informacji na temat możliwości uzyskania jednorazowo środków na podjęcie działalności gospodarczej, zasad wypełniania wniosków o przyznanie dotacji, a także omówienie regulaminu przyznawania środków oraz etapów oceny wniosków. Uczestnicy spotkań otrzymują również informacje na temat sposobu rozliczania środków finansowych oraz opłacania składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Mają też okazję do zadawania pytań z zakresu rozpoczęcia i prowadzenia działalności gospodarczej zaproszonym gościom z ww. instytucji.

Na zajęciach z zakresu przedsiębiorczości dla osób bezrobotnych, w tym młodzieży, badane są cechy przedsiębiorcze. Przykładowo, przy realizacji tego typu zajęć doradcy zawodowi proponują uczestnikom wykonanie testów komputerowych zalecanych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Osoby zainteresowane, po zakończeniu grupowych warsztatów z zakresu przedsiębiorczości, mogą poddać się badaniu testowemu pod nazwą: **„Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych (KZZ)”, a także: „Narzędzie do Bada-**

**nia Kompetencji (NBK)!”** Dodatkowo, w swojej codziennej pracy, doradcy zawodowi posiłkują się szerokim zakresem badań testowych, które często ułatwiają młodzieży podjęcie trafnych decyzji zawodowych, oraz pozwalają im wybrać właściwą drogę i stwierdzić czy faktycznie nadają się do prowadzenia firmy. Ponadto, wykonanie ww. badań testowych często pozwala młodym ludziom lepiej poznać, a nawet odkryć nowe obszary swoich zainteresowań. Dzięki tym badaniom, młodzież często weryfikuje swoje plany na przyszłość, a także z większym dystansem i rozważą planuje swoją przyszłą ścieżkę kariery zawodowej.

Ponadto, testy osobowościowe określają cechy osobowości i wskazują młodzieży na posiadane typy osobowości. Inne testy oferowane przez doradców zawodowych pomagają młodym ludziom odkryć swoje kompetencje i potencjał zawodowy, a także lepiej zrozumieć siebie i swoje predyspozycje zawodowe. Poznanie swoich kompetencji i potencjału zawodowego jest bardzo ważne z perspektywy młodego człowieka. Pozwala mu właściwie określić swoje preferencje zawodowe i ukierunkowuje go do poszukiwania pracy zgodnej z zainteresowaniami. Badania testowe stanowią dla dorad-



*Warsztaty z młodzieżą prowadzone przez doradcę zawodowego PUP*

ców zawodowych nie tylko pomoc przy prowadzeniu zajęć grupowych ale również indywidualnych konsultacji z młodzieżą.

Doradcy zawodowi podczas spotkań z młodzieżą zachęcają również do przeprowadzenia ww. testów przed podjęciem decyzji związanych z kierunkiem dalszego kształcenia, np. przed wyborem szkoły średniej lub kierunku studiów wyższych. Młodzi ludzie często nie zdają sobie sprawy z tego, jak ważne jest podjęcie tych decyzji w sposób racjonalny i przemyślany. Specjaliści z PUP podczas zajęć z młodzieżą z zakresu odkrywania swoich kompetencji i predyspozycji zawodowych uświadamiają młodym ludziom, że najważniejszą sprawą we właściwym dokonaniu tak ważnych wyborów życiowych jest właśnie zdanie sobie sprawy z tego: **„Co chcą robić w przyszłości?”** i **„Do czego się nadają?”**, nie zaś sugestie znajomych czy rodziny. Same wypowiedzi bliskich nie dają gwarancji tego, że młodzież zainteresuje się jakimś kierunkiem kształcenia na tyle, aby zdobyć nowy zawód lub ukończyć studia wyższe. Doradcy zawodowi uświadamiają młodym ludziom, że ich szanse niewątpliwie wzrosną jeśli wezmą oni pod uwagę swoje indywidualne predyspozycje i zdolności.

Należy zaznaczyć, że testy wykorzystywane przez doradców zawodowych z Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmińskim są indywidualnie dostosowywane do wieku i poziomu wiedzy uczestników. Czynniki te decydują o tym, czy zaproponować młodym ludziom np. komputerowy test ministerialny pod nazwą: **„Narzędzie do Badania Kompetencji”**, czy może testy papierowe pozwalające sprecyzować, co lubią młodzi ludzie lub testy zainteresowań pomocne przy określeniu: **„Kim chcą zostać w przyszłości?”** i **„Który zawód wybrać, aby realizować się zawodowo?”**.

Kolejnym rodzajem działań doradców zawodowych ukierunkowanych na pomoc młodym i wsparcie ich na rynku pracy jest **realizacja szeregu spotkań poświęconych tematyce współczesnego rynku pracy, zawodów poszukiwanych przez pracodawców, jak również młodych pokoleń na rynku pracy**. Realizacja doradztwa zawodowego dla młodzieży wymaga od pracowników PUP specjalistycznej wiedzy również w tym zakresie. Doradcy zawodowi, do realizacji spotkań z młodzieżą, zazwyczaj posługują się danymi statystycznymi na temat rynku pracy, a także opracowaniami dotyczącymi pracowników poszukiwanych w poszczególnych branżach, np. barometrem zawodów.

Ponadto, doradcy zawodowi cyklicznie zapraszają młodzież do uczestnictwa w zajęciach dotyczących tworzenia dokumentów aplikacyjnych, organizując spotkania grupowe i indywidualne, poświęcone tworzeniu CV i listu motywacyjnego. Wykorzystują do tego stanowiska komputerowe, którymi dysponują w siedzibie PUP w Lidzbarku Warmińskim oraz w punkcie filialnym w Ornecie. Realizacja doradztwa zawodowego zakłada również odgrywanie scenek tematycznych oraz prowadzenie ćwiczeń w zakresie danego tematu zajęć, np. symulacji rozmów kwalifikacyjnych z pracodawcą,



poszukiwanych na rynku pracy zawodów, czy też ćwiczeń podnoszących kreatywność uczestników doradztwa.

Podczas spotkań doradców zawodowych z młodzieżą, wykorzystywane są zazwyczaj prezentacje multimedialne oraz różnego rodzaju filmy. Oferowane są również gotowe, opracowane wcześniej przez doradców zawodowych, **prezentacje multimedialne** dostosowane do konkretnego tematu zajęć oraz liczne **filmy tematyczne** np. ułatwiające dokonanie właściwego wyboru przyszłej szkoły i dalszej ścieżki kariery zawodowej, a także **filmy dotyczące zawodów przyszłości i filmy poruszające tematykę legalności zatrudnienia, przestrzegające jednocześnie przed handlem ludźmi.**

Doradcy zawodowi realizują również **spotkania i warsztaty z młodzieżą** o tematyce uprzednio uzgodnionej. Chęć organizacji takich zajęć zgłaszana jest do Dyrektora Urzędu, który zleca ich organizację doradcy zawodowemu, ten przygotowuje odpowiedni konспект zajęć i przeprowadza mini wykład lub warsztat dla osób zainteresowanych.

**Usługi doradcze świadczone są w siedzibach Urzędu, a także w siedzibach szkół na terenie całego powiatu.**

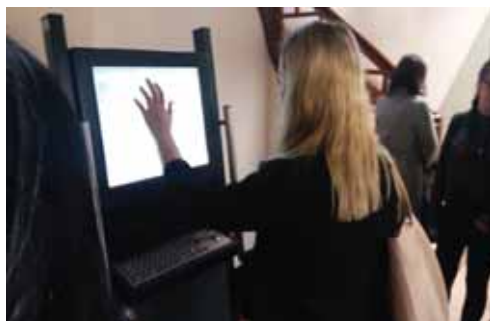
Dzięki tej współpracy możliwe jest propagowanie świadomego wyboru ścieżki zawodowej wśród młodych ludzi wkraczających na rynek pracy oraz promocja oferty Urzędu skierowanej do osób młodych. Adresatami tych działań są młode pokolenia potrzebujące profesjonalnego wsparcia w planowaniu dalszej edukacji, pracy i kariery zawodowej.

Doradcy zawodowi organizują również cykliczne **warsztaty z wychowankami Młodzieżowego Ośrodka Wychowawczego.** W ramach tych działań pracownicy Urzędu prowadzą warsztaty mające na celu pomoc młodym osobom w poznaniu swoich mocnych i słabych stron oraz odkryciu swoich wartości. Promują również ofertę PUP oraz wspierają młodzież w podejmowaniu trafnych decyzji edukacyjnych i zawodowych.

XXI wiek śmiało możemy nazwać czasem społeczeństwa informacyjnego zdominowanego przez zjawisko szybkiego rozwoju technologii teleinformatycznych, którego najbardziej spektakularnym wyrazem jest rozwój Internetu. Dopasowując się do obecnie panujących trendów Powiatowy Urząd Pracy w Lidzbarku Warmiń-



*Mini wykład prowadzony przez doradcę zawodowego PUP*



*Młodzież korzystająca z Infokiosku z ofertami pracy w PUP w Lidzbarku Warmińskim*

skim dociera do szerokiego grona odbiorców, w tym także młodzieży, przy użyciu **nowoczesnych technologii**. Wykorzystuje do tego m. in. na bieżąco aktualizowane **konto na portalu społecznościowym Facebook**, na którym zamieszcza informacje dotyczące np. organizowanych spotkań, tj. Targów Pracy i Edukacji, czy warsztatów organizowanych przez doradców zawodowych.



Panele LCD w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lidzbarku Warmińskim

Urząd, wychodząc naprzeciw oczekiwaniom osób młodych, korzysta także z **elektronicznego systemu kolejowego** do obsługi swoich klientów. Zarówno absolwenci po raz pierwszy korzystający z usług Urzędu pracy, jak i inni klienci PUP mają możliwość skorzystania z rozwiązania ułatwiającego zarządzanie przepływem i obsługą klientów. Na monitorze wyświetlany jest przydzielony klientowi numer oraz dodatkowo w formie głosowej zapowiedź, do którego stanowiska ma się dalej udać. Ponadto prezentowana jest informacja o liczbie oczekujących, aktualne oferty pracy, krótkie wiadomości z kraju i ze świata oraz aktualna pogoda.

Kolejnym ważnym działaniem, umożliwiającym sprawniejszą komunikację oraz lepsze poznanie przez osoby młode oferty PUP jest usługa „**SMS Przypominacz**”. System ten umożliwia wysyłanie SMS o takiej samej treści do szerokiego grona odbiorców i dzięki temu na bieżąco przekazywane są informacje dotyczące terminów i miejsca spotkań doradców zawodowych z młodzieżą, otwarcia naborów na szkolenia i na poszczególne formy wsparcia będące aktualnie w dyspozycji PUP, spotkań z pracodawcami oraz wydarzeń organizowanych przez Urząd.

Kolejną inicjatywą wspierającą młodzież jest **coroczna organizacja Targów Pracy i Edukacji**. Targi są dużą inicjatywą, organizowaną z udziałem m.in. lokalnych władz, pracodawców, służb mundurowych, uczelni wyższych, szkół średnich i instytucji szkoleniowych. Adresatami tego wydarzenia jest młodzież oraz osoby bezrobotne i poszukujące zatrudnienia.

W 2019 r. odbyły się **XI Targi Pracy i Edukacji** zorganizowane przez nasz Urząd. Podczas wydarzenia zostały zapewnione liczne atrakcje dla wszystkich uczestników, w tym m.in. pokazy stylizacji fryzur i paznokci, bezpłatny pomiar cukru i ciśnienia krwi, pokaz pierwszej pomocy przedmedycznej, foto budka, występy artystyczne oraz drobne upominki. Podczas Targów młodzież chętnie korzystała również z **sali kinowej**, przygotowanej specjalnie dla niej przez dorad-



Targi Pracy i Edukacji

ców zawodowych. Prezentowano w niej **filmy związane m.in. z wyborem przyszłej szkoły, zawodami przyszłości, z tematyką legalności zatrudnienia oraz uświadamiające o zagrożeniu handlem ludźmi.**

W trakcie spotkania swoje stanowiska wystawiali m.in. pracodawcy, w tym służby mundurowe, szkoły wyższe i średnie, jak również instytucje szkoleniowe prezentujące kierunki kształcenia w formach pozaszkolnych. Poprzez kontakt z ww. wystawcami młodym ludziom został zapewniony dostęp do informacji edukacyjnej i zawodowej, zostali również przygotowani do podejmowania trafnego wyboru dalszego kształcenia i wyboru przyszłego zawodu. Ponadto, dla uczniów ostatnich klas szkół podstawowych była to doskonała okazja do zapoznania się z ofertą kształcenia wszystkich szkół średnich z terenu całego powiatu. Natomiast młodzież ze szkół średnich miała możliwość zapoznania się z ofertą szkół wyższych i instytucji szkoleniowych, a także ofertą pracodawców działających na terenie naszego powiatu.

Istotną zaletą targów jest możliwość bezpośredniej rozmowy z pracodawcami, podczas której młodzież może dowiedzieć się o oczekiwaniach i wymaganiach w procesie rekrutacyjnym. Takie rozmowy pozwalają uczniom odpowiednio przygotować się do wejścia na rynek pracy i zdobyć określone umiejętności interpersonalne. Na Targach Pracy i Edukacji prezentowane były także działalności gospodarcze prowadzone przez młodych ludzi, którzy odnieśli sukces w tym zakresie i chętnie dzielili się z młodzieżą swoimi doświadczeniami.

Dyrektor naszego Urzędu corocznie zaprasza m. in. młodzież na **Dni Otwarte PUP**, gdzie w ramach ww. wydarzenia można zwiedzić naszą instytucję i z bliska zobaczyć pracę specjalistów z poszczególnych działów, a zwłaszcza pośredników pracy i doradców zawodowych z Centrum Aktywizacji Zawodowej. Uczestnicy organizowanych cyklicznie Dni Otwartych, w tym głównie młodzież, mogą dowiedzieć się, na czym polega pomoc Urzędu osobom, które chcą znaleźć pracę lub podnieść swoje kwalifikacje. Ponadto, odwiedzający bezrobotni mają możliwość uzyskania specjalistycznych porad na temat poszukiwania pracy, zakładania własnej działalności gospodarczej oraz podniesienia swoich kwalifikacji poprzez udział w szkoleniach zawodowych. Podczas wydarzenia prezentowane są także filmy tematyczne np. z zakresu poszukiwania pracy, podnoszenia kwalifikacji lub zawodów przyszłości.

PUP w Lidzbarku Warmińskim od lat organizuje również **konkursy dla młodzieży**, np. test wiedzy o pracy Urzędu, konkurs plastyczny pod nazwą; „**Mój przyszły zawód**”



*Dzień otwarty Powiatowego Urzędu Pracy  
w Lidzbarku Warmińskim*

czy rozprawka na temat **„Swojego Zawodu Przyszłości”**. Laureaci konkursów otrzymują nagrody w postaci gadżetów promocyjnych z logo PUP, np. plecaki, torby, kubki, zestawy długopisów lub zakreślaczy. Dzięki szerokiemu wachlarzowi usług oferowanych przez Urząd, młodzież chętnie korzysta z przygotowanej dla niej oferty. Kolejnym pozytywnym efektem realizacji działań na rzecz młodzieży i wdrożenia wyżej wymienionych rozwiązań jest wzrost zaufania młodych ludzi do naszej instytucji, a także stworzenie młodym pokoleniom możliwości swobodnego wyboru przez nich ścieżki kariery.

Naszym priorytetem jest aktywne uczestniczenie w życiu młodzieży z terenu naszego powiatu, traktowanie jej w sposób partnerski, a także dostosowywanie tematyki świadczonych usług do indywidualnych potrzeb uczestników.

Wykorzystywane przez nas nowoczesne rozwiązania technologiczne w postaci „SMS Przypomnierz” oraz nasza obecność na portalach społecznościowych, gwarantują młodym pokoleniom dostępność informacji dzięki dostosowaniu przekazu informacji do ich preferencji.

Do wdrożenia opisanych powyżej praktyk potrzebne są przede wszystkim sprawna organizacja pracy całego Urzędu, niezbędna przy tej wielości i różnorodności działań na rzecz młodzieży oraz zaangażowanie wszystkich zainteresowanych stron, tj. zarówno pracowników Urzędu jak i młodych pokoleń. Decydując się na współpracę PUP z uczniami szkół podstawowych i średnich warto jest zadbać o zawarcie porozumień w formie pisemnej, gdyż dzięki temu zostają sformalizowane i jasno określone warunki współpracy oraz prawa i obowiązki każdej ze stron porozumienia. Warunkiem niezbędnym do osiągnięcia zakładanych efektów jest chęć współpracy zarówno ze strony Urzędu jak również ze strony dyrektorów poszczególnych szkół.

## 5. O współpracy pomiędzy światem edukacji i pracy w powiecie milickim – czyli o tym, że lepiej zapobiegać, niż leczyć

Wśród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy są m. in. osoby bezrobotne do 30 roku życia. W Powiatowym Urzędzie Pracy w Miliczu na koniec 2017 roku osoby mieszczące się w tej kategorii wiekowej stanowiły ok. 26% ogółu bezrobotnych, na koniec 2018 roku 24,6%, z kolei na koniec I połowy 2019 roku 24,4%. Dobrą informacją jest fakt, że jest to tendencja malejąca, jednak w dalszym ciągu niemal co czwarta osoba bezrobotna to osoba młoda. Problem ten dotyczy nie tylko naszego powiatu, ale także kraju i większości państw Unii Europejskiej. Stąd też w zwalczanie bezrobocia wśród młodzieży państwo inwestuje znaczne środki publiczne, często wspierane środkami unijnymi, czego przykładem jest m. in. wdrażanie dodatkowych instrumentów adresowanych do bezrobotnych do 30 roku życia, takich jak np. bony szkoleniowe, stażowe, zatrudnieniowe, czy na zasiedlenie. W celu zwiększenia poziomu zatrudnienia wśród osób młodych Powiatowy Urząd Pracy w Miliczu świadczy na ich rzecz podstawowe usługi i instrumenty rynku pracy, ale dodatkowo, kierując się tym, że lepiej zapobiegać niż leczyć, inicjuje także szereg działań profilaktycznych skierowanych do uczniów naszego powiatu. Mają one na celu przede wszystkim wspierać szkoły w procesie przygotowania młodzieży do świadomego i samodzielnego planowania kariery, podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych, poprzez poszerzanie ich wiedzy z zakresu aktywności zawodowej i uświadamianie im potrzeb lokalnego rynku pracy, by w przyszłości bez problemu mogli znaleźć na nim swoje miejsce.

**Na przestrzeni trzech ostatnich lat wśród tych działań znalazły się: Targi Pracy i Edukacji, a w ich ramach Punkt kompleksowego przygotowania do spotkania z rekruterem, dwie edycje Milickiego Jarmarku Zawodów Deficytowych, liczne konkursy: pn. „Mam talent... Mam kompetencje...”, plastyczny pn. „Zawodowe drzewo genealogiczne”, na najlepszy kostium zawodowy, plastyczno-literacki pn. „Zawód moich marzeń”, a ponadto gra pn. „Chłopska szkoła biznesu” oraz akcja pn. „Urząd przyjazny uczniom”.**

## Targi Pracy i Edukacji

Powiatowy Urząd Pracy w Miliczu dnia 31.05.2017 r. w Auli I-go Liceum Ogólnokształcącego w Miliczu po raz trzeci zorganizował w ramach współpracy z Młodzieżowym Centrum Kariery OHP w Miliczu Targi Pracy i Edukacji. Tradycyjna formuła targów pracy umożliwia bezpośredni kontakt pracodawców i ich reprezentantów z kandydatami do pracy, czasami także przedstawicielami instytucji działających na rzecz osób bezrobotnych i poszukujących pracy z zainteresowanymi. Targi organizowane przez tę instytucję różnią się od tych tradycyjnych tym, że w charakterze wystawców występują dodatkowo przedstawiciele szkół ponadpodstawowych i uczelni wyższych w celu nawiązania kontaktu m. in. z młodzieżą w wieku szkolnym, aby zaprezentować odwiedzającym oferty edukacyjne. Zaproszenie na wydarzenie jednocześnie reprezentantów świata edukacji i świata pracy ułatwia młodym ludziom zweryfikowanie tego, czy na absolwentów proponowanych kierunków kształcenia występuje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy.



Targi Pracy i Edukacji

Na targi licznie przybyli odwiedzający, klienci obu instytucji osoby bezrobotne i poszukujące pracy oraz młodzież, łącznie ponad 200 osób. Wzięło w nich udział 35 wystawców, w tym także spoza powiatu milickiego i z zagranicy.

Organizatorzy przedsięwzięcia również udzielali porad i informacji odwiedzającym. Oprócz tradycyjnego stanowiska, na którym można było zdobyć informacje m.in. na temat oferowanych przez Urząd usług i instrumentów rynku pracy, realizowanych projektów czy aktualnych ofert pracy, otwarto **Punkt Kompleksowego Przygotowania do Spotkania z Rekruterem**, w którym pośrednik pracy osobom poszukującym pracy dobierał odpowiednie oferty pracy, doradca zawodowy weryfikował, przygotowywał dokumenty aplikacyjne, kosmetyk, wizażysta/stylista udzielał porad w zakresie wizerunku, a „rekruter” dokonywał symulacji rozmowy kwalifikacyjnej.

Dodatkową atrakcją dla odwiedzających były także **instruktaże ratownika medycznego** dające możliwość zdobycia, uzupełnienia wiedzy teoretycznej i praktycznej z zakresu udzielania pierwszej pomocy.

Zarówno odwiedzający, jak i wystawcy chętnie dzielili się opiniami na temat przedsięwzięcia ceniąc je m.in. za dobrą organizację, lokalizację, miłą atmosferę czy różnorodną, bogatą ofertę.



Punkt Kompleksowego Przygotowania do Spotkania z Rekruterem



W kolejnych latach Powiatowy Urząd Pracy w Miliczu uczestniczył **w targach zorganizowanych przez Młodzieżowe Centrum Kariery OHP w Miliczu.**

## **Konkurs pn. „Mam Talent... Mam Kompetencje...”**

W okresie 16–22.10.2017 r. miał miejsce **IX Ogólnopolski Tydzień Kariery**. To coroczne działanie mające na celu inspirowanie ogólnopolskich i lokalnych inicjatyw na rzecz rozwoju poradnictwa zawodowego. Jego inicjatorem i organizatorem jest Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej. Honorowy patronat objęli nad nim Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Minister Edukacji Narodowej. Odbywał się pod hasłem: **„Ja na rynku pracy: moje talenty i moje kompetencje!”**. Powiatowy Urząd Pracy w Miliczu już czwarty raz wziął w nim udział, tym razem zapraszając do współpracy Młodzieżowe Centrum Kariery OHP w Miliczu.

W związku z tym, że adresatami i docelowymi odbiorcami Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery są wszyscy potrzebujący profesjonalnego wsparcia w kreowaniu kariery, inicjatywę w jego ramach, w postaci konkursu pn. **„Mam Talent... Mam Kompetencje...”**, opartego na formacie popularnego programu telewizyjnego typu talent show, skierowano zarówno do zainteresowanych uczniów szkół – wówczas ponadgimnazjalnych, jak i osób bezrobotnych i poszukujących pracy zarejestrowanych w Urzędzie, docierając tym samym do klientów obu instytucji będących jego organizatorami i obejmując zasięgiem cały powiat milicki.

Celem konkursu było wyłonienie najciekawszej osobowości wśród osób posiadających różnorodne talenty i kompetencje, ale jego główną intencją była przede wszystkim refleksja i dyskusja na tematy związane z edukacją, zawodem, pracą i karierą, co sprawiło, że stał się on także nietypową formą promocji usług i instrumentów rynku pracy, pozwalającą zwiększyć świadomość lokalnego społeczeństwa na ich temat. Był on także szansą na zaprezentowanie się przez uczestników potencjalnym pracodawcom, którzy chętnie przyglądali się ich występom.

Konkurs przebiegał w trzech etapach. W dniu 16.10.2017 r. w Auli I Liceum Ogólnokształcącego w Miliczu odbył się casting, w którym wzięło udział 16 osób. Zaprezentowały one m. in. umiejętności wokalne, gry na instrumentach muzycznych, plastyczne, sportowe, fryzjerskie i rękodzieła. Uczestnicy dyskutowali również z jurorami m.in. o tym, jak widzą swoją przyszłość na rynku pracy. Dnia 18.10.2017 r. w sali konferencyjnej Starostwa Powiatowego w Miliczu miały miejsce obrady jurorów. W skład komisji weszli: dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Miliczu, specjalista ds. rozwoju zawodowego Powiatowego Urzędu Pracy w Miliczu, doradca zawodowy Młodzieżowego Centrum Kariery OHP w Miliczu oraz przedstawiciele szkół. Dokonali oni wyboru trzech finalistów, a także osób wyróżnionych. Pełen niespodzianek finał odbył się



dnia 20.10.2017 r. w Auli I Liceum Ogólnokształcącego w Miliczu. Wśród gości znaleźli się m.in. wóldarze powiatu i gmin oraz sponsorzy nagród, którymi byli m.in. pracodawcy. Wówczas to publiczność dokonała wyboru zwycięzcy konkursu i laureata nagrody głównej, którą było zindywidualizowane, kompleksowe wsparcie specjalistów rynku pracy w planowaniu, rozwoju kariery w 2018 roku, oddając na swojego faworyta głos do urny. Finałiści i osoby wyróżnione otrzymały także atrakcyjne nagrody rzeczowe, statuetki i dyplomy.

Podczas finału w charakterze gwiazd, które zaprezentowały dobre praktyki w rozwijaniu talentów i kompetencji, na scenie wystąpiły prezes Spółdzielni Socjalnej „Szklany Świat” Bombki w Krośnicach, która opowiedziała o wsparciu urzędu w powstaniu spółdzielni i o dotychczasowych jej osiągnięciach oraz prezes Stowarzyszenia „Brapoja” w Potasznicy i prezes Stowarzyszenia „Aktywne Łazy” w Łazach Wielkich, które omówiły projekt pn. „Mobilna Akademia Ukrytych Talentów”, zakładający realizację oryginalnych zajęć w świetlicach na terenie gminy Milicz, jako atrakcyjną formę spędzania wolnego czasu. Finał uświetnił także zespół muzyczny.



Głosowanie w konkursie  
„Mam talent...  
Mam Kompetencje...”



Laureaci konkursu  
„Mam talent...  
Mam Kompetencje...”



Statuetki dla zwycięzców

## Milickie Jarmarki Zawodów Deficytowych

**Pierwszy Milicki Jarmark Zawodów Deficytowych** odbył się dnia 23.05.2018 r., a drugi, rok później, dnia 29.05.2019 r. nad zalewem milickim. Powiatowy Urząd Pracy w Miliczu zorganizował je w partnerstwie z Fundacją na rzecz Ziemi Milickiej oraz Milickim Stowarzyszeniem Przyjaciół Dzieci i Osób Niepełnosprawnych. Nad pierwszym z nich patronat objął Starosta Milicki i Burmistrz Gminy Milicz, nad drugim dodatkowo także wójt Gminy Krośnice i Wójt Gminy Cieszków.

Idea jarmarków narodziła się po pierwsze po III edycji badania pn. „Barometr zawodów”, które mimo, iż jest krótkookresową prognozą zapotrzebowania na pracowników, to jego wyniki jednoznacznie wskazują, że występujące na rynku pracy deficyty wciąż się pogłębiają, a po drugie po spotkaniu specjalistów rynku pracy i edukacji zorganizowanym przez Powiatowy Urząd Pracy w Miliczu w ramach Europejskich Dni Pracow-

dawców i Europejskiego Tygodnia Umiejętności Zawodowych w 2017 r. Podczas tego spotkania zdefiniowano m.in. takie problemy, jak brak pracowników na lokalnym rynku pracy w zawodach rzemieślniczych czy słaba współpraca między rodzicami, szkołami, instytucjami, pracodawcami w zakresie wspierania dzieci i młodzieży w konstruowaniu karier zawodowych. Skierowało to uwagę pracowników Urzędu na promocję edukacji i podejmowania pracy w zawodach, w których nie powinno być trudności ze znalezieniem pracy, ponieważ niewielu będzie pracowników posiadających kwalifikacje, na które z kolei zapotrzebowanie pracodawców będzie duże.

Jak powszechnie wiadomo jarmarki to ważny element wymiany handlowej, gromadzący producentów towarów i usług, bezpośrednich nabywców i pośredników. Pełnią rolę wystaw prezentujących możliwości rynkowe. Stąd pomysł na zorganizowanie wydarzenia w tej formie, która miała stanowić centrum wymiany informacji między lokalnym światem edukacji i pracy. I tak w roli producentów na każdym jarmarku wystąpiło ponad 30 wystawców – pracodawcy, reprezentanci zawodów, przedstawiciele szkół oraz instytucji szkolących, z branż, w których nietrudno o pracę, nabywcami zaś było blisko 700 odwiedzających – m.in. uczniowie z kilkunastu szkół podstawowych powiatu milickiego, osoby bezrobotne i poszukujące pracy, z kolei pośrednikami byli pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy w Miliczu, wspierani przez przedstawicieli takich instytucji, jak Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna przy Powiatowym Centrum Edukacyjnym i Psychologiczno-Pedagogicznym w Miliczu, Młodzieżowe Centrum Kariery OHP w Miliczu, Mobilne Centrum Informacji Zawodowej OHP we Wrocławiu.



*Przedstawiciele WKU*



*Przedstawiciele branży budowlanej*



*Przedstawiciele branży stolarskiej*

Na stanowiskach przeprowadzono wiele zadań i ćwiczeń bezpośrednio związanych z prezentowanymi branżami. I tak np. uczestnicy jarmarków zapoznawali się ze sprzętem budowlanym, podejmowali próby wymurowania ścian, wykonywania prac wykończeniowych takich, jak szpachlowanie czy malowanie płyt kartonowo-gipsowych, układali kostkę brukową, czy dachówkę, zaznajamiali się z programami komputerowymi używanymi przez techników budownictwa czy księgowych, przyglądali się sposobom przewijania silników przez elektromechaników, zasiadali za sterami koparko-ladowarki, czy samochodu ciężarowego, poznawali techniki masażu i ćwiczeń stosowane przez fizjoterapeutów, obsługiwali maszyny do szycia, współpracowali z kucharzami

przy przygotowywaniu przekąsek, barmanami przy przygotowywaniu różnego rodzaju napojów, kelnerami przy dekoracji stołu oraz cukiernikami przy dekoracji atrapy tortu, zaglądali pod maskę samochodu i wymieniali koła wraz z mechanikami, układali fryzury i zdobili paznokcie pod okiem fryzjerów i kosmetyczek, dzięki stolarzom poznawali gatunki drewna, piłowali, wiercili, wbijali gwoździe.

W związku ze zbliżającymi się wakacjami, dodatkową atrakcją dla odwiedzających, w postaci **pokazu akcji ratowniczej**, przygotowali przedstawiciele służb mundurowych i branży medycznej, którzy udzielali jednocześnie porad m. in. nt. bezpieczeństwa nad wodą. Uczestnicy jarmarków mogli także korzystać z kącika gastronomicznego, a czas umilał im dj i animator zabaw.

**Jarmarki były doskonałą okazją do aktywnego odkrywania tajemnic pracy w zawodach, na które występuje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy.** Pozwoliły uczestnikom nie tylko oglądać, ale także dopytywać, dyskutować, próbować, eksperymentować, sprawdzać się w wielu branżach, a dzięki temu podejmować bardziej świadome decyzje dotyczące ich karier zawodowych. Duża frekwencja, wiele pozytywnych opinii i zapytania o kolejne edycje wydarzenia skłoniły Powiatowy Urząd Pracy w Miliczu do wpisania jarmarku w jego stałą ofertę, zgodnie z resztą z jego definicją (z niem. Jahrmarkt – „targ doroczny”).

## Konkurs pn. „Zawodowe Drzewo Genealogiczne”



*Galeria na wodzie*

na celu m.in. zainteresować ludzi młodych światem pracy członków swoich rodzin, poszerzyć ich wiedzę na temat zawodów i profesji, a także rozważyć zasadność kontynuowania tradycji rodzinnych z uwagi na predyspozycje i możliwości zawodowe. 122 prace, które wpłynęły do urzędu, były oceniane w trzech kategoriach (I – uczniowie klas I–III szkoły podstawowej, II – uczniowie klas IV–VI szkoły podstawowej, III – uczniowie

W ramach I Milickiego Jarmarku Zawodów Deficytowych Powiatowy Urząd Pracy w Miliczu ogłosił konkurs pn. „Zawodowe Drzewo Genealogiczne”, opracowany na podstawie proponowanego przez dr Joannę Mintę ćwiczenia w poradnictwie kariery, opisanego w publikacji pt. „**Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery**”. Był on skierowany do uczniów szkół podstawowych powiatu milickiego. Miał



*Wręczenie nagród laureatom konkursu*

wie klas VII szkoły podstawowej i II–III gimnazjum). Jurorzy, wybrani spośród pracowników Urzędu, oceniając prace brali pod uwagę przede wszystkim ich zgodność z tematyką konkursu, ilość zawartych w nich informacji o zawodach i działaniach zawodowych, jakie pojawiały się w rodzinie i ich ogólne wrażenie estetyczne. Wyniki konkursu ogłoszono oraz nagrody zwycięzcom wręczono w trakcie trwania jarmarku. Wówczas zaprezentowano także prace, na przygotowanej specjalnie w tym celu wystawie, w „galerii na wodzie”.

## Konkurs na Najlepszy Kostium Zawodowy

W ramach II Milickiego Jarmarku Zawodów Deficytowych Powiatowy Urząd Pracy w Miliczu ogłosił konkurs **Na Najlepszy Kostium Zawodowy**, na który odpowiedziało 34 uczniów szkół podstawowych powiatu milickiego. Jego celem było kształtowanie pozytywnych postaw wobec pracy, pobudzanie i rozwijanie zainteresowań zawodowych oraz stworzenie możliwości poszerzania wiedzy na temat aktywności zawodowych. W trakcie jarmarku odbył się pokaz przygotowanych przez dzieci i młodzież kostiumów. Uczestnicy oceniani byli przez szerokie grono jurorów, w którego skład weszli m.in. Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Miliczu, Wicedyrektor Dolnośląskiego Urzędu Pracy we Wrocławiu oraz wóldarze. Projektanci najciekawiej zaprezentowanych i najatrakcyjniejszych kostiumów otrzymali nagrody rzeczowe w postaci m. in. rowerów, tabletu, powerbanków, książek i gier edukacyjnych.



*Uczestnicy konkursu na najlepszy kostium zawodowy*

## Konkurs pn. „Zawód Moich Marzeń”

W ramach X edycji Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery, trwającego w dniach 15–21.10.2018 r., pod hasłem: **„Bądź Architektem Swojego Szczęścia!”** Powiatowy Urząd Pracy zorganizował cztery działania. Dwa z nich – informacje zawodowe grupowe, skierowane były głównie do osób bezrobotnych. W pierwszej pn. **„Bądź Architektem Swojej Firmy”** wzięło udział 12 osób szukających swego



*Laureaci i organizatorzy konkursu*



Prace uczestników konkursu



Gala z okazji X edycji OTK

szczęścia w biznesie, a w drugiej pn. **„Bądź Architektką Swojego Szczęścia”** – 9 kobiet szukających swego szczęścia w aktywności zawodowej i społecznej. Dwa kolejne skierowane były do uczniów szkół powiatu milickiego.

Pierwszym z nich był konkurs pn. **„Zawód Moich Marzeń”**, na który wpłynęło blisko 200 pięknych prac uczniów szkół podstawowych. Były one oceniane, przez pracowników Urzędu, w kategoriach prace plastyczne i prace literackie, a ocena dotyczyła w szczególności zgodności pracy z tematyką, ilości zawartych w niej informacji o zawodzie i ogólnego wrażenia estetycznego lub walorów literackich.

Prace wystawiono podczas gali z okazji X Jubileuszowego Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery pn. **„Bądź Architektem Swojego Szczęścia!”**, która odbyła się dnia 19.10.2018 r. w Auli I Liceum Ogólnokształcącego w Miliczu. Wówczas na scenie wystąpił także zwycięzca konkursu w kategorii prace literackie deklamując swój wiersz pt. „Jestem Youtuberem”.

Finałiści otrzymali nagrody rzeczowe w postaci m.in. książek, gier edukacyjnych, piłek, zegarków, artykułów szkolnych i słodyczy.

## Gra pn. „Chłopska Szkoła Biznesu”

W drugim działaniu ubiegłorocznego **Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery**, skierowanym do osób młodych, wzięło udział 60 uczniów szkół ponadpodstawowych. Dnia 15.10.2019 r. została przeprowadzona, przez doradców zawodowych z Centrum Informacji Zawodowej i Planowania Kariery we Wrocławiu oraz Powiatowego Urzędu Pracy w Miliczu, planszowa gra ekonomiczna pn. **„Chłopska Szkoła Biznesu”**, opracowana przez Małopolski Instytut Kultury w Krakowie, która miała na celu edukację na rzecz przedsiębiorczości. Narzędzie to bowiem w atrakcyjny



Uczestnicy „Chłopskiej Szkoły Biznesu”



sposób ukazuje mechanizmy funkcjonowania wolnego rynku, a ponadto uczy m.in. logicznego myślenia i planowania, prowadzenia negocjacji, współpracy w grupie, ale i samodzielności, umiejętności nawiązywania kontaktów handlowych, rozwija kreatywność i innowacyjność w działaniu.

Gra nawiązywała do działalności rzemieślników w XVIII wieku. Jej uczestnicy wcielali się w rolę kołosa, piekarza lub tkacza, a zwycięstwo zapewniło im zebranie największego majątku, dzięki transakcjom i wyprawom handlowym w sali, która zamieniła się na ten czas w duży jarmark.

W bieżącym roku grę tę dwukrotnie, w dniach 24.04.2019 r. i 12.06.2019 r., przeprowadzono także wśród 24 osób bezrobotnych do 30 roku życia.

Zastosowanie tego innowacyjnego narzędzia edukacyjnego, szkoleniowego i integracyjnego spotkało się z entuzjazmem wśród uczestników. Niektórych z nich upewniło o posiadaniu kompetencji przedsiębiorczych. Uczestnicy rozgrywek otrzymali od organizatorów nagrody rzeczowe w postaci pendrivów.



*Uczestnicy „Chłopskiej Szkoły Biznesu”*

## Akcja pn. „Urząd Przyjazny Uczniom”

Akcja pn. „Urząd Przyjazny Uczniom” trwała przez cały rok szkolny 2018/2019, a w jej ramach pracownicy Centrum Aktywizacji Zawodowej Powiatowego Urzędu Pracy w Miliczu odwiedzali uczniów w szkołach podstawowych powiatu milickiego, a podczas rewizyt byli ich przewodnikami po Urzędzie.



*Akcja „Urząd Przyjazny Uczniom”*



*Akcja „Urząd Przyjazny Uczniom”*

Ich prelekcje dotyczyły m.in. sytuacji na lokalnym rynku pracy, zasad pisania dokumentów aplikacyjnych i prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych, form zatrudnienia, usług i instrumentów rynku pracy. Były to też swego rodzaju wizyty zawodoznawcze mające na celu poznanie przez dzieci i młodzież środowiska pracy kluczowych pracowników publicznych służb zatrudnienia.

Wart podkreślenia jest fakt, że opisane powyżej działania realizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Miliczu wpisują się nie tylko w założenia

Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która zakłada obok łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej także promocję zatrudnienia, ale również Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego, które mówi o współpracy szkół przy organizacji i realizacji doradztwa zawodowego z instytucjami rynku pracy. Działania te niejednokrotnie zauważone i docenione zostały zarówno w skali powiatu, województwa, jak i kraju. Powiatowy Urząd Pracy w Miliczu otrzymał m.in. gratulacje Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy za zaangażowanie w organizację ważnych przedsięwzięć dla polityki społecznej w obszarze rynku pracy, jakim jest poradnictwo zawodowe oraz wyróżnienia Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej za wkład w jego rozwój.

A co w najbliższej przyszłości? Przed Powiatowym Urzędem Pracy w Miliczu kolejne wyzwanie, do którego podjęcia inspiracją ponownie stał się **Ogólnopolski Tydzień Kariery**. Jego XI edycja odbywać się będzie w dniach 21–27.10.2019 r. pod hasłem: **„Pasja, profesja, powołanie...”**. Aby jeszcze bardziej zacieśnić współpracę pomiędzy światem edukacji i pracy, w jego ramach urząd organizuje konferencję pn. **„Doradca Zawodowy – Pasja, Profesja, Powołanie?”**, skierowaną do doradców zawodowych powiatu milickiego z resortu edukacji i pracy. Gościem specjalnym będzie Bożena Wojtasik, dr hab. nauk humanistycznych w zakresie pedagogiki ogólnej, zajmująca stanowisko profesora Dolnośląskiej Szkoły Wyższej we Wrocławiu, której działalność naukowa skupia się m.in. na poradzoznawstwie. Wygłosi wykład pt. **„Światowy kongres Doradca – profesja, pasja, powołanie? i jego znaczenie dla rozwoju poradnictwa zawodowego w Polsce”**. W trakcie konferencji będzie również mowa m.in. o poradnictwie zawodowym w urzędach pracy na przykładzie Powiatowego Urzędu Pracy w Miliczu, w szkołach podstawowych i ponadpodstawowych oraz poradnictwie zawodowym dla dzieci i młodzieży z niepełnosprawnością intelektualną na przykładzie Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego w Miliczu. Ponadto podpisane zostanie porozumienie na rzecz rozwoju poradnictwa zawodowego w powiecie milickim mające na celu przede wszystkim umocnienie współpracy doradców zawodowych wszystkich instytucji powiatu i upowszechnianie wiedzy z dziedziny poradnictwa zawodowego wśród mieszkańców powiatu, w szczególności uczniów, osób bezrobotnych i poszukujących pracy.



## 6. POWIATOWY URZĄD PRACY W NYSIE – WIĘCEJ NIŻ URZĄD PRACY...

Poniżej przedstawiamy Państwu kilka dobrych praktyk, którymi chcielibyśmy podzielić się z innymi urzędami pracy z Polski. Mamy nadzieję, że spotkają się z zainteresowaniem i będą inspiracją dla tych, którzy poszukują nowych rozwiązań.

### Powiatowa Platforma Poradnictwa Zawodowego

Dnia 27 marca 2019 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Nysie zostało podpisane porozumienie partnerskie powołujące do życia **Powiatową Platformę Poradnictwa Zawodowego (PPPZ)**. Idea jej powołania wypłynęła ze środowiska doradców zawodowych działających na terenie powiatu nyskiego. W funkcjonującym dotychczas w powiecie modelu orientacji i poradnictwa zawodowego dało się zaobserwować rozproszenie zadań i odpowiedzialności pomiędzy różne instytucje. Dialog i współpraca osób zrzeszonych wokół poradnictwa zawodowego wpisuje się w potrzeby instytucji, które wpływają na kształtowanie życia zawodowego młodego pokolenia, a tym samym na potencjał zatrudnieniowy rynku pracy.



Instytucje partnerskie Platformy to:

- Powiatowy Urząd Pracy w Nysie – Lider Partnerstwa,
- Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Nysie,
- Opolska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy w Opolu,
- Powiatowy Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli i Poradnictwa Psychologiczno-Pedagogicznego w Nysie.

Głównym kierunkiem działania partnerstwa jest zintegrowanie wiedzy, pracy, kapitału i działań rozproszonych w powiecie nyskim pomiędzy instytucjami rynku pracy, edukacji oraz innymi podmiotami świadczącymi usługi poradnictwa zawodowego.

Cele przedsięwzięcia to:

- wspólne upowszechnianie idei poradnictwa zawodowego;
- integracja środowiska doradców zawodowych i edukacyjnych z powiatu nyskiego;

- wspieranie rozwoju funkcjonującego systemu doradztwa zawodowego;
- wspólne opracowanie i wdrażanie skutecznych metod poradnictwa zawodowego;
- wspólne wspieranie i organizowanie lokalnych inicjatyw na rzecz wsparcia rozwoju skutecznego poradnictwa zawodowego;
- kompatybilność działań prowadzonych w ramach poradnictwa zawodowego z potrzebami rynku pracy.

Odbiorcami działań PPPZ są: szkolni doradcy zawodowi, pedagodzy szkolni, inni przedstawiciele instytucji zajmujących się tematyką kształcenia, bezrobocia i rynku pracy oraz młodzież.

## Inicjatywy podejmowane w ramach PPPZ

- 1. Dyskusje doradców zawodowych tzw. „Narzędziownia”** czyli spotkania warsztatowe doradców zawodowych i edukacyjnych podczas których wspólnie tworzymy i opracowujemy nowe pomysły na pracę z młodzieżą w zakresie kształtowania ścieżek kariery, a także wymiana dobrych praktyk i doświadczeń z różnych obszarów zawodoznawstwa. Uczestnicy dyskusji prezentują swój sprawdzony model pracy doradcy zawodowego/szkolnego, jego efekty oraz praktyczne niepowodzenia np. w trakcie prezentacji stosowanych w pracy z młodym człowiekiem ćwiczeń, testów i metod. Efektem spotkań jest wypracowanie nowych, skutecznych programów, scenariuszy zajęć tematycznych do pracy grupowej i indywidualnej z młodzieżą uczącą się, czy też absolwentami szkół nieaktywnymi zawodowo.
- 2. News zawód z badaniem kompetencji zawodowych** czyli spotkania organizowane w szkołach z młodzieżą uczącą się, łączące badania kompetencji młodzieży z prezentacją zawodu przez konkretnego pracodawcę. Celem tych spotkań jest wzbudzenie ciekawości i poznanie siebie w perspektywie danego zawodu jeszcze przed podjęciem ostatecznej decyzji o kierunku dalszej ścieżki edukacyjno-zawodowej.
- 3. Warsztaty dla młodzieży prowadzone w oparciu o oryginalne i innowacyjne metody doradcze:**
  - **Warsztaty pn. „Być aktorem w sztuce o własnej karierze – planowanie ścieżek życiowych”** mające na celu wskazanie młodzieży dalszej ścieżki edukacyjno-zawodowej oraz drogi do sukcesu zawodowego z wykorzystaniem posiadanych talentów i kompetencji.  
Jak powiedział Konfucjusz: „Znajdź pracę, którą lubisz, a do końca życia nie będziesz musiał pracować”. To najlepszy sposób, by być zadowolonym z pracy. Dlatego takie elementy jak: poznanie siebie i swoich talentów oraz wybór ścieżki zawodowej, są niezwykle istotne.

Warsztaty prowadzone są przez profesjonalnych doradców zawodowych metodami aktywnymi i coachingowymi. Na warsztatach omawiane są kolejne etapy kształcenia, szanse, zagrożenia i konsekwencje z tym związane. Gruntowna analiza mocnych stron uczestników prowadzona jest na podstawie trzech pytań:

***W czym jestem dobry? Jaki jestem i co mam? Co mogę z tym zrobić?***

Jednym z ćwiczeń warsztatowych, które umożliwia uczniom określenie działań wynikających z ich zainteresowań jest ćwiczenie pn. **„Ulubione aktywności”** (źródło: „Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery” Joanny Minta). Wykonane zadanie pokazuje uczestnikom rolę predyspozycji i zainteresowań w konstruowaniu kariery oraz przygotowuje do określenia najbardziej interesujących aktywności zawodowych. Uczestnicy warsztatów mają również możliwość zapoznania się z ofertą Urzędu Pracy skierowaną do ludzi młodych, aktualnymi ofertami lokalnego rynku pracy oraz zawodami przyszłości.

- **Warsztaty rozwojowe pn. „Mapa przyszłości” – zaprojektowane specjalnie dla uczniów szkół ponadpodstawowych i bezrobotnych absolwentów szkół średnich.**

Jak powiedział Charles Chaplin: „Na najważniejszych skrzyżowaniach życiowych nie stoją żadne drogowskazy”. A gdyby tak założyć, że w przyszłości będę szczęśliwy/ szczęśliwa?

Nasza codzienność buduje osobistą mapę życia. Początkowo rysują ją z nami rodzice, bliscy, wychowawcy w szkole, koledzy i koleżanki... potem budujemy ją sami. Warsztaty pn. „Mapa przyszłości” oparte są na założeniach poradnictwa socjodynamicznego Vance’a Peavy’ego. Podczas ich trwania każdy uczestnik w swobodnej i przyjaznej atmosferze tworzy osobistą mapę przestrzeni życiowej oraz wizualizuje swoją przyszłość zawodową. Na tych mapach uczestnicy spisują historię życiowych nauk, pragnień, planów i marzeń zawodowych oraz to jak patrzą na siebie, życie, innych ludzi i świat. Wspólnie z doradcami układają możliwe scenariusze „jutra” oraz planują sposoby ich realizacji.

Stosowane ćwiczenia w odniesieniu do rynku pracy pozwalają uczestnikom spojrzeć realnie na znaczenie perspektywy czasowej w procesie konstruowania i rekonstruowania własnej kariery zawodowej w odniesieniu do rynku pracy. Stworzone mapy przyszłości odkrywają marzenia uczestników i wzmacniają ich w poważnym traktowaniu pomysłów na przyszłość, odkrywają wartości i zwiększają motywację do działania w sięganiu po to, co wydaje się być nieosiągalnym.

### **Organizacja wydarzeń w ramach Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery (OTK),**

corocznego wydarzenia inicjowanego przez Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP, mającego na celu rozwój poradnictwa zawodowego poprzez wspieranie młodzieży na ścieżce rozwoju kariery. Wspólnie tworzymy harmonogram wydarzeń

angażując w zaplanowane działania instytucje partnerskie PPPZ. W poprzednich latach w programie wydarzeń OTK znalazły się m.in.: seminaria i konferencje dla szkolnych doradców zawodowych i pedagogów, warsztaty dla młodzieży, dni otwarte z badaniem kompetencji zawodowych, konkursy przedsiębiorczości, spotkania branżowe młodzieży z pracodawcami i giełdy pracy.

## Program Wsparcia Mobilności Osób Bezrobotnych

Wspólnie z Powiatem Nyskim i PKS Nysa uruchomiliśmy działanie na rzecz wsparcia mobilności osób bezrobotnych zamieszkałych w powiecie nyskim poprzez zapewnie-



nie bezpłatnego przejazdu w związku z załatwianiem przez te osoby określonych spraw w Powiatowym Urzędzie Pracy w Nysie, w tym: obowiązkowych wizyt, uczestnictwa w targach, giełdach pracy, uczestnictwa w zajęciach z zakresu poradnictwa zawodowego. W ramach zawartego porozumienia osoby bezrobotne dojeżdżające do Urzędu otrzymują w trakcie wizyty u doradcy klienta, bądź też drogą pocztową **kartę przejazdu**,

która po okazaniu kierowcy wraz z dowodem osobistym uprawnia do bezpłatnego przejazdu. Osoba bezrobotna nie ponosi kosztu zakupu biletu.

Zawarcie porozumienia spowodowało likwidację bariery finansowej i umożliwia większy dostęp do form pomocy oferowanych osobom bezrobotnym przez Urząd, powoduje zaoszczędzenie środków finansowych w rodzinnych budżetach, a także pozytywnie wpływa na wizerunek instytucji jako przyjaznych osobom znajdującym się w trudnej sytuacji finansowej. Tylko w okresie od czerwca do września 2019 r. wydaliśmy naszym klientom 1098 kart przejazdu.



## Program specjalny „Wsparcie rodziców i opiekunów osób niepełnosprawnych – pomoc w domu”

Program realizowany jest we współpracy z dwoma Ośrodkami pomocy społecznej z Głucholaz i Paczkowa (dla 10 osób).

Wsparcie realizowane jest dwutorowo: przełamujemy bierność i brak motywacji do aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, korzystających ze świadczeń pomocy spo-

łecznej uczestników projektu, jednocześnie wspierając rodziców dzieci niepełnosprawnych w realizacji codziennych obowiązków domowych takich jak np. porządki w domu, zakupy czy też prace w ogrodzie.



## **Działania programowe prowadzone w ramach aktywizacji osób bezrobotnych:**

- I. Indywidualne poradnictwo zawodowe**, w ramach którego doradcy klienta we współpracy z każdym uczestnikiem, biorąc pod uwagę jego predyspozycje psychofizyczne, kwalifikacje, doświadczenie zawodowe i umiejętności oraz uwarunkowania rynku pracy, sporządzali profesjonalne CV oraz listę zawodów możliwych do wykonywania przez uczestnika.
- II. Warsztaty Motywacyjne** – prowadzone były przez doradców zawodowych PUP Nysa na terenie gmin, w których zamieszkują uczestnicy. Zakres tematyczny: poznanie swoich mocnych i słabych stron oraz wyznaczanie i osiąganie celów zawodowych – motywacja do zmian, zarządzanie czasem i aktywne metody poszukiwania pracy. Warsztaty miały na celu zniwelowanie barier dotyczących: niskiej motywacji uczestników do wprowadzenia pozytywnych zmian w życiu osobistym i zawodowym, wzrost poczucia własnej wartości oraz nabycie umiejętności poruszania się po rynku pracy.
- III. Szkolenie „Pierwsza pomoc przedmedyczna”**  
Celem szkolenia było nabycie wiedzy teoretycznej oraz umiejętności praktycznych w zakresie udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej oraz przygotowanie uczestników do samodzielnego jej udzielania w najbardziej typowych sytuacjach z życia codziennego. Każdy uczestnik szkolenia, po jego zakończeniu, powinien umieć prawidłowo zareagować w przypadku większości spotykanych stanów zagrożenia życia.
- IV. Prace społecznie użyteczne**  
Uczestnicy skierowani zostali do odbywania prac społecznie użytecznych w postaci „Pomocy w domu” rodzicom i opiekunom osób niepełnosprawnych w realizacji codziennych obowiązków domowych. We współpracy z ośrodkami pomocy społecznej wyłonione zostały osoby/rodziny, u których realizowana jest aktywizacja zawodowa uczestników. Są to małżonkowie, rodzice dzieci i opiekunowie opiekują-

cy się dziećmi z orzeczeniem o niepełnosprawności łącznie ze wskazaniami: konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz konieczności stałego współudziału na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji lub opiekujący się osobą niepełnosprawną ze znacznym stopniem niepełnosprawności.

## Program „Senior na rynku pracy”



W miesiącu sierpniu 2019 roku rozpoczęliśmy realizację programu „Senior na rynku pracy” uruchamiając jednocześnie w budynku naszego Urzędu Punkt Obsługi Seniora (POS). Celem programu jest aktywizacja zawodowa i społeczna dojrzałych mieszkańców powiatu nyskiego.

Uczestnikiem programu może być osoba, która spełnia łącznie warunki:

- ukończyła 60. rok życia,
- posiada ustalone prawo do emerytury lub renty rodzinnej, socjalnej bądź z tytułu niezdolności do pracy,
- zarejestrowała się w Powiatowym Urzędzie Pracy w Nysie jako osoba poszukująca pracy,
- jest zainteresowana podjęciem zatrudnienia.

### Dlaczego „zainwestowaliśmy” w aktywizację zawodową seniorów?

Na ideę powstania programu wpłynęło kilka czynników m.in.:

- niż demograficzny wchodzących na rynek pracy,
- wyż demograficzny odchodzących z rynku pracy,
- tempo wzrostu gospodarczego,
- utrzymywanie się niskiej stopy bezrobocia w Polsce,
- kształtowanie się tzw. „rynku pracownika”.

### W naszym Punkcie Obsługi Seniora oferujemy:

1. **Wyspecjalizowane poradnictwo zawodowe**, w tym:
  - indywidualne sesje coachingowo-doradcze dające klientom możliwość określenia własnych celów i kreowania nowych pomysłów na dalsze życie zawodowe z wykorzystaniem własnego potencjału. W ramach tej usługi profesjonalści pomogą Seniorom w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych.
  - specjalistyczne warsztaty grupowe z tematyką: sposoby i techniki poszukiwania pracy, dobór właściwej oferty pracy do własnych predyspozycji, autoprezentacja,



przygotowanie się do prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych i stosowanie marketingu osobistego,

- dni otwarte w Pracowni Rozwoju Zawodowego – w ramach działania Seniorzy mogą korzystać z darmowych konsultacji oraz badań kompetencji zawodowych.

## 2. **Profesjonalne pośrednictwo pracy**, w tym:

- dedykowane oferty pracy – osoby przystępujące do programu uzyskują stały dostęp do bazy ofert pracy dedykowanych dla Seniorów. Indywidualny doradca informuje na bieżąco klientów o pojawiających się nowych propozycjach pracy;
- pomoc doradcy instytucjonalnego – Seniorzy otrzymują wsparcie ze strony doradców klienta instytucjonalnego, których zadaniem jest promowanie kompetencji uczestników programu podczas wizyt u pracodawców oraz inicjowanie rozmów kwalifikacyjnych;
- targi pracy „SENIORADA” – organizowane będą każdego roku. Program targów zawierający bogatą ofertę wystawienniczą ze strony pracodawców wzbogacony zostanie prezentacjami na temat zdrowego stylu życia i jak najdłuższej aktywności zawodowej;

Seniorzy przystępujący do programu otrzymują **Katalog Branżowy**, który pozwala uzyskać wiedzę na temat przedsiębiorstw funkcjonujących na terenie powiatu nyskiego wraz z informacją o tym, w jakich zawodach poszczególni pracodawcy poszukują pracowników.

W prowadzonej przez nas **kampanii promocyjnej** podwyższamy świadomość pracodawców na temat możliwości zatrudniania Seniorów oraz związanych z tym korzyści. Oferując pracodawcy Seniora jako kandydata do pracy, stawiamy na jego wieloletnie doświadczenie,

odpowiedzialność, dyspozycyjność, elastyczność i zaangażowanie. Ponadto pracodawca zyskuje:

- niższe koszty pracy: zwolnienie z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych;
- oszczędności finansowe związane z krótszym okresem wypłaty wynagrodzenia chorobowego. W przypadku choroby pracownika po 50 roku życia, okres wypłaty zmniejsza się z 33 dni do 14. Od piętnastego dnia choroby zasiłek chorobowy wypłaca ZUS.



## Program „Mama Potrzebna Na Rynku Pracy”

Pomimo stale poprawiającej się sytuacji na rynku pracy, położenie kobiet zainteresowanych podjęciem zatrudnienia po urodzenia dziecka w dalszym ciągu nie należy do najlepszych. Wpływ na powyższy stan mają bez wątpienia stereotypy panujące wśród pracodawców. Często matki, szczególnie małych dzieci, postrzegane są z perspektywy częstych urlopów, dłuższych zwolnień lekarskich, konieczności wyjścia w ciągu dnia np. do lekarza. Nie dostrzega się jednak pozytywów związanych z zatrudnieniem mamy, do których bez wątpienia należą: większa odpowiedzialność za wykonywaną pracę, dobra organizacja czasu pracy, lepsze radzenie sobie ze stresem, cierpliwość czy empatia.

W ewidencji osób bezrobotnych Powiatowego Urzędu Pracy w Nysie na koniec 2018 roku zarejestrowanych było ponad 800 matek posiadających co najmniej jedno dziecko do 8 roku życia co stanowiło ok. 25% ogółu osób bezrobotnych. Chcąc wyjść naprzeciw problemom kobiet zainteresowanych powrotem na rynek pracy tutaj. Urząd rozpoczął realizację programu „**Mama Potrzebna Na Rynku Pracy**”, którego głównym celem była nie tylko pomoc uczestniczkom programu w podjęciu zatrudnienia, ale również zmiana podejścia lokalnych przedsiębiorców do tej grupy społecznej.

### Uczestniczki programu

Realizacja programu „Mama Potrzebna Na Rynku Pracy” rozpoczęła się w lutym a zakończyła w lipcu 2019 roku. Działaniami objętych zostało 20 kobiet zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Nysie, wychowujących co najmniej 1 dziecko do 8 roku życia. W ramach programu uczestniczkom oferowane były: poradnictwo indywidualne, warsztaty tematyczne w Pracowni Rozwoju Zawodowego, pełny pakiet instrumentów rynku pracy (staże, szkolenia, prace interwencyjne, doposażenia, roboty publiczne), pośrednictwo pracy, zwrot kosztów opieki nad dzieckiem oraz zwrot kosztów dojazdu.

### Model działania:

#### *Diagnoza*

Udział w programie rozpoczął się od diagnozy każdej z uczestniczek przeprowadzonej przez doradców klienta w oparciu o przygotowane karty diagnozy. Diagnoza pozwoliła określić problemy i ograniczenia jakich doświadczają mamy na rynku pracy, a także ich oczekiwania zawodowe, w tym dotyczące oczekiwanego stanowiska pracy, wymiaru czasu i miejsca pracy. Ustalone zostały również kwalifikacje oraz posiadane umiejętności. Ponadto w trakcie diagnozy określono również sytuację życiową i rodzinną uczestniczek.

### **Poradnictwo zawodowe**

Po zakończeniu diagnozy każda z kobiet objęta została indywidualnym poradnictwem zawodowym. Rozmowa z doradcą stanowiła punkt wyjścia do wspólnego określenia dalszego planu działania. Kolejnym elementem programu były grupowe warsztaty przygotowujące uczestniczki do poszukiwania pracy. Zakres tematyczny warsztatów obejmował:

- analizę najczęściej stosowanych sposobów poszukiwania pracy,
- identyfikację barier utrudniających poszukiwanie pracy,
- poznanie metod pokonywania przeszkód na drodze do realizacji wyznaczonych celów oraz twórczych sposobów rozwiązywania problemów,
- rolę dokumentów aplikacyjnych w procesie poszukiwania pracy,
- poznanie metod i technik poszukiwania zatrudnienia.

W trakcie warsztatów dla każdej z uczestniczek przygotowano profesjonalne dokumenty aplikacyjne. Kobiety w trakcie realizacji programu pozostawały w stałym kontakcie z opiekunami (doradcami klienta indywidualnego). Kontakt telefoniczny miał charakter stały, natomiast wizyty miały miejsce średnio raz na dwa tygodnie.

### **Kampania**

Podczas wspomnianych warsztatów doradcy klienta indywidualnego przygotowali tzw. „**Blind CV**”, czyli życiorys wraz z krótką charakterystyką uczestniczek bez podawania danych personalnych. „Blind CV” umieszczone zostały na stronie internetowej PUP w specjalnie utworzonej zakładce, tak aby pracodawcy mogli mieć do nich bezpośredni wgląd. W przypadku zainteresowania kandydatką pracodawca musiał skontaktować się z pracownikiem PUP w celu umówienia rozmowy kwalifikacyjnej.

Istotnym elementem programu była kampania skierowana do pracodawców, promująca nie tylko zatrudnienie uczestniczek, ale przede wszystkim przedstawienie mam zainteresowanych powrotem na rynek pracy jako osób zaangażowanych, lojalnych i posiadających wysoką motywację do pracy. Kampania prowadzona była za pomocą Internetu, portali społecznościowych oraz lokalnych mediów.



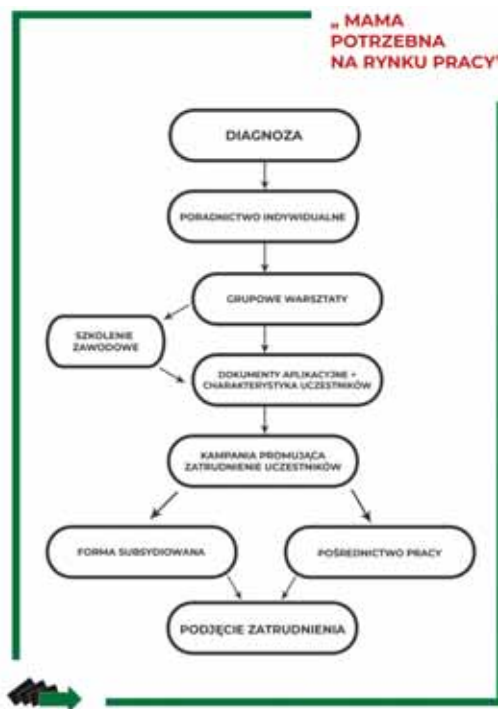
### **Efekty działań w ramach programu**

Program „Mama potrzebna na rynku pracy” okazał się dużym sukcesem. Innowacyjne metody jak opisane „Blind Cv” czy kampania promująca zatrudnienie kobiet wychowujących dzieci przyczyniły się do tego, że większości uczestniczek udało się skutecznie powrócić na rynek pracy. Tutejszy Urząd planuje kolejne edycje programu.

### Efekty udziału w programie (dla 20 uczestniczek):

- 4 podjęcia pracy niesubsydiowanej,
- 2 podjęcia pracy w ramach robót publicznych,
- 10 kobiet rozpoczęło staż zawodowy z gwarancją zatrudnienia,
- 4 kobiety z przyczyn osobistych nie mogły kontynuować udziału w programie.

### „Mama potrzebna na rynku pracy” – schemat działania



### Program „Odpowiedzialny, Aktywny, Pracujący!”

Problem niepłacenia zobowiązań alimentacyjnych jest problemem powszechnym. Istnieje wiele przyczyn, dla których dłużnicy spóźniają się bądź całkowicie nie regulują swoich zobowiązań. Do istotnych przyczyn należą z pewnością wypadki losowe takie jak choroba, która w konsekwencji może prowadzić do braku możliwości podjęcia zatrudnienia. Istnieją również osoby, które z różnych powodów, pomimo zdolności do podjęcia pracy, nie są w stanie znaleźć pracodawcy chętnego do ich zatrudnienia, a także jest grupa osób świadomie unikająca podjęcia pracy, a co za tym idzie spłacania swoich zobowiązań. W związku z powyższym w styczniu 2019 roku Powiatowy Urząd Pracy w Nysie rozpoczął realizację autorskiego programu „Odpowiedzialny, Aktywny, Pracujący!”.

## **Charakterystyka uczestników**

Uczestnikami programu były 94 osoby bezrobotne będące dłużnikami alimentacyjnymi, zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Nysie, w stosunku do których prowadzone wcześniej działania aktywizacyjne nie przyniosły pożądanego efektu zatrudnieniowego. Zdecydowaną większość uczestników, bo aż 95% stanowili mężczyźni w znacznej części posiadający niskie kwalifikacje zawodowe. Charakteryzując uczestników należy odnieść się do wyników przeprowadzonej wśród nich diagnozy (szerzej opisanej w dalszej części materiału). Na jej podstawie stwierdzono, że na motywację do podejmowania zatrudnienia mają wpływ zarówno czynniki zewnętrzne, jak i bariery wewnętrzne oraz różnego rodzaju deficyty wpływające na obniżenie szans na trwałe zaistnienie na rynku pracy. Ponadto, wyróżniono główne bariery, których doświadczali uczestnicy programu, w następujących obszarach: kwalifikacyjnych, kluczowych, osobistych.

### **Deficyty związane z kwalifikacjami:**

- brak doświadczenia w zawodzie zgodnym z własnymi predyspozycjami i oczekiwaniami rynku pracy;
- brak odpowiednich umiejętności wynikający z długiej przerwy w zatrudnieniu;
- brak kwalifikacji zawodowych lub też posiadanie kwalifikacji niedostosowanych do potrzeb lokalnego rynku pracy.

### **Deficyty w obszarze kompetencji kluczowych:**

- brak gotowości do zmiany swojej sytuacji;
- brak umiejętności autoprezentacji;
- niedbały wygląd;
- brak umiejętności planowania własnego Rozwoju zawodowego.

### **Deficyty w obszarze osobistym:**

- problemy/przeciwwskazania zdrowotne;
- niepełnosprawność;
- brak motywacji do podjęcia zatrudnienia.

## **Model działania w ramach programu**

### **Diagnoza**

Udział w programie rozpoczął się od przeprowadzenia z każdym z uczestników diagnozy (wywiadu) w oparciu o przygotowaną kartę diagnozy. Diagnoza realizowana była w ramach indywidualnej porady zawodowej. Przeprowadzenie z każdym klientem dokładnego wywiadu pozwoliło określić indywidualną ścieżkę działania, w tym również obszary wymagające wsparcia w skutecznej aktywizacji uczestników.

## Poradnictwo zawodowe

Kolejny etap programu polegał na zorganizowaniu grupowych porad zawodowych, których celem było budowanie motywacji wśród klientów biorących udział w programie, wskazywanie efektywnych rozwiązań wspierających likwidację barier uniemożliwiających powrót na rynek pracy, uświadomienie tkwiącego w każdym z uczestników potencjału, a także wzbudzenie w nich wiary we własne możliwości. Zakres tematyczny warsztatów obejmował:

- **„Aktywność czy bierność – wybór należy do Ciebie”** – warsztaty motywacyjne, których zadaniem była zmiana sposobu myślenia uczestników na temat swojego dotychczasowego życia;
- **„Dokumenty aplikacyjne – mój atut w kontaktach z pracodawcami”** – celem warsztatów było przygotowanie profesjonalnych dokumentów aplikacyjnych dostosowanych do wymagań współczesnego rynku pracy;
- **„Zmiany... wyzwanie czy konieczność?”** – ideą warsztatów było planowanie rozwoju zawodowego uczestników.

W trakcie grupowych porad zawodowych każdy z uczestników otrzymał CV z uwzględnieniem posiadanych umiejętności, predyspozycji i doświadczenia zawodowego. Stworzone dokumenty aplikacyjne wspomagały zarówno doradcę klienta w doborze właściwej oferty pracy, jak również były wykorzystane w trakcie samodzielnego poszukiwania zatrudnienia przez uczestników programu.

## Pośrednictwo pracy – aktywne poszukiwanie zatrudnienia

Klienci w ramach programu, w zależności od wynikających z diagnozy potrzeb w zakresie zdobywania nowych kwalifikacji lub odnowienia już posiadanych, mieli możliwość skorzystania ze **szkolenia** lub **stażu zawodowego** z gwarancją zatrudnienia. Ponadto, uczestnikom oferowane były dostępne formy zatrudnienia subsydiowanego, w tym: **roboty publiczne, prace interwencyjne, doposażone stanowiska pracy**. Poza subsydiowanymi formami zatrudnienia kluczową rolę odgrywało pośrednictwo pracy, realizowane w formie aktywnej współpracy klienta z doradcą, który przedstawiał **oferty pracy niesubsydiowanej** z uwzględnieniem predyspozycji psychofizycznych, kwalifikacji, doświadczenia zawodowego i naby-





tych umiejętności. W celu ułatwienia poszukiwania pracy, osoby będące dłużnikami alimentacyjnymi wyposażone zostały w **Branżowy Katalog Firm Powiatu Nyskiego**. Jednocześnie klienci biorący udział w programie zobowiązani zostali do aktywnego i samodzielnego poszukiwania zatrudnienia. Aktywność uczestnika weryfikowana była przez doradcę klienta podczas wizyt w PUP wyznaczanych nie rzadziej niż raz na 30 dni.

### **Efekty działań w ramach programu**

Wdrożone działania poskutkowały znaczącym zmniejszeniem liczby dłużników alimentacyjnych figurujących w rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy w Nysie. Z 96 uczestników programu status osoby bezrobotnej utraciło bądź niedługo utraci (gwarancja zatrudnienia po stażu) łącznie 73 osoby z czego 30 osób (41%) udało się przywrócić na rynek pracy.

### **Efekty udziału w programie:**

- 26 osób podjęto zatrudnienie (w tym subsydiowane);
- 4 osoby rozpoczęły staże zawodowe z gwarancją zatrudnienia;
- 5 osób utraciło status osoby bezrobotnej z powodu odmowy przyjęcia propozycji pracy;
- 38 osób zostało wyrejestrowanych z powodu niezgłoszenia się w wyznaczonym terminie (najczęściej nie powróciły w celu rozliczenia skierowania do pracy) lub wyrejestrowania na wniosek.

## **„Dni otwarte”**

Jak wynika z wielu badań firmy w Polsce mają coraz większy problem ze znalezieniem odpowiedniego kandydata do pracy. Dobra koniunktura gospodarcza, niska stopa bezrobocia, duża ilość ofert pracy spowodowały, że mamy dziś do czynienia z rynkiem pracownika. W reakcji na powyższą sytuację wiele firm decyduje się na poprawę warunków zarówno pracy, jak i płacy. Jednak często efekt zmian nie przekłada się na ilość osób zainteresowanych podjęciem pracy. Jednym z powodów takiego stanu rzeczy jest brak strategii promującej zatrudnienie w firmach. Często pomimo lepszych niż do tej pory warunków zatrudnienia, pracodawcy nie potrafią dotrzeć z tą informacją do potencjalnych kandydatów.

Wspomniany problem dotyczy również pracodawców prowadzących działalność gospodarczą na terenie powiatu nyskiego. W związku z powyższym w celu szerszej promocji lokalnych przedsiębiorstw, a co za tym idzie promocji zatrud-



nienia w powiecie nyskim, nasz Urząd w 2019 roku rozpoczął organizację „**Dni otwartych firmy...**” Jest to doskonała okazja, żeby zarówno osoby bezrobotne, jak i poszukujące pracy (również niezarejestrowane) miały możliwość zapoznania się z firmą od wewnątrz, poznania procesu produkcyjnego oraz wzięcia udziału w rekrutacji. W tym roku tutaj. Urząd zorganizował dni otwarte 3 dużych firm, w których udział wzięło blisko 150 osób. Dzięki organizacji „Dni otwartych”, firmy dotarły z informacją o warunkach zatrudnienia do szerokiej grupy osób oraz uzupełniły brakujące wakaty.

## Mobilne Punkty Informacyjne

Gdzie mogę poszukiwać zatrudnienia? Jak złożyć ofertę pracy? Czy otrzymam środki na otwarcie działalności gospodarczej? – odpowiedzi na te i wiele innych pytań osoby zainteresowane mogą uzyskać nie tylko w siedzibie Powiatowego Urzędu Pracy w Nysie, ale również w Mobilnym Punkcie Informacyjnym PUP, który sukcesywnie odwiedza miejscowości powiatu nyskiego.



W celu szerszej promocji usług świadczonych przez nasz Urząd od 2018 roku rozpoczęliśmy wizyty Mobilnego Punktu Informacyjnego w mniejszych miejscowościach powiatu nyskiego. Podczas spotkań z mieszkańcami pracownicy urzędu prezentują: oferty pracy, oferty prac sezonowych czy propozycje staży zawodowych. Pracownicy udzielają również odpowiedzi na wszelkie pytania związane z rejestracją w Urzędzie. Na spotkaniach nie brakuje również pracodawców, którzy zapoznają się z aktualnymi naborami wniosków na dofinansowanie zatrudnienia. W roku 2019 Mobilny Punkt Informacyjny wyruszał w trasę ponad 20 razy, każda z tych wizyt cieszyła się dużym zainteresowaniem.

## Podsumowanie

Opisane przez nas dobre praktyki sprawdziły się w naszej instytucji. Wieloletnie doświadczenie nauczyło nas, że aby móc szybko i skutecznie reagować na potrzeby klientów należy nieustannie działać. Działanie to jednakże musi mieć jasno sprecyzowane cele i określone zadania strategiczne. Przyjęte przez nas rozwiązania kontynuowane będą w kolejnych latach i jeśli będzie to konieczne, dostosowywane do potrzeb klientów i zmieniającej się rzeczywistości. W swojej codziennej pracy nadal będziemy poszukiwać nowych, ciekawych i skutecznych sposobów pomocy społeczeństwu w przezwyciężaniu barier napotykanym na rynku pracy. Oddani idei ciągłego doskonalenia będziemy dążyć do zagwarantowania naszym klientom maksimum korzyści i satysfakcji.

## 7. MŁODZIEŻOWY DZIEŃ Z DORADCĄ ZAWODOWYM – MIEJSKI URZĄD PRACY W OLSZTYNIE

Jednym z niestandardowych działań, realizowanych z powodzeniem przez Miejski Urząd Pracy w Olsztynie, jest „**Młodzieżowy Dzień z Doradcą Zawodowym**”. Jest to inicjatywa skierowana do młodzieży szkolnej z terenu Olsztyna i powiatu olsztyńskiego, kształcącej się na poziomie ponadpodstawowym. Jej celem jest przygotowanie młodych ludzi do aktywnego zachowania na rynku pracy oraz rozszerzenie kompetencji pedagogów i nauczycieli w tym zakresie. Polega ona na przeprowadzeniu przez doradców zawodowych Miejskiego Urzędu Pracy w Olsztynie szeregu spotkań i warsztatów związanych z rynkiem pracy w gościnnych murach Zespołu Szkół Elektronicznych i Telekomunikacyjnych w Olsztynie, który jest współorganizatorem wydarzenia.

Cykliczny charakter przedsięwzięcia sprawia, że w bieżącym roku kalendarzowym odbędzie się już jego VIII edycja. Do grona osób inaugurujących przedsięwzięcie należeli między innymi Pan Piotr Grzymowicz Prezydent Olsztyna oraz Pani Krystyna Dudzińska, wieloletnia dyrektor Miejskiego Urzędu Pracy w Olsztynie.

Potrzeba podjęcia przez nasz Urząd współpracy z podmiotami z obszaru edukacji miała swoje źródło w doświadczeniach, które wskazywały na liczne trudności bezrobotnej młodzieży, związane z wejściem na rynek pracy. Wynikały one, między innymi, z deficytu wiedzy na temat aktywnego poszukiwania pracy oraz niedostosowania oczekiwań i kompetencji młodych ludzi do możliwości i potrzeb lokalnego rynku pracy.

W związku z tym, zrodził się pomysł podjęcia konkretnych działań na rzecz młodzieży, będącej w przededniu wejścia na rynek pracy, zmierzających do zapoznania ich z problematyką aktywności zawodowej i profesjonalnego do niej przygotowania.

W dniu 13.02.2012 roku doszło do zawarcia porozumienia pomiędzy Miejskim Urzędem Pracy w Olsztynie, Urzędem Pracy Powiatu Olsztyńskiego i Zespołem Szkół Elektronicznych i Telekomunikacyjnych w Olsztynie. Jego założeniem była



Inauguracja Młodzieżowego Dnia  
z Doradcą

wzajemna współpraca na rzecz rozwoju aktywności zawodowej i edukacyjnej mieszkańców Olsztyna i powiatu olsztyńskiego poprzez wymianę informacji na temat rynku pracy i edukacji, współorganizowanie spotkań, warsztatów i konferencji z udziałem specjalistów świadczących pomoc doradczą i pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy. Głównym punktem porozumienia jest coroczna organizacja **„Młodzieżowego Dnia z Doradcą Zawodowym”** z wykorzystaniem pomieszczeń nieodpłatnie udostępnianych przez Zespół Szkół Elektronicznych i Telekomunikacyjnych w Olsztynie.

Stałym elementem kolejnych edycji „Młodzieżowego Dnia z Doradcą Zawodowym” są **zajęcia warsztatowe** o bardzo szerokiej tematyce, dostosowanej do aktualnej sytuacji na rynku pracy. Głównym ich celem jest zachęcenie uczestników do świadomego planowania swojej kariery zawodowej i podkreślenie roli doradcy w tym procesie.

Zaproszenie do uczestnictwa w przedsięwzięciu otrzymują szkoły ponadpodstawowe, znajdujące się na terenie Olsztyna i w jego najbliższej okolicy. Program wydarzenia opracowują nasi doradcy zawodowi. Natomiast rekrutacja uczestników na poszczególne warsztaty jest prowadzona w szkołach, które po skompletowaniu list uczniów zainteresowanych udziałem w zajęciach, przekazują informacje doradcom zawodowym Urzędu. Dla wszystkich uczestników przygotowywane są materiały promocyjne, do których należą: firmowe długopisy, teczki, notatniki oraz foldery informacyjne.

Każda placówka oświatowa, biorąca udział w przedsięwzięciu, zapewnia swoim uczniom transport do siedziby Zespołu Szkół Elektronicznych i Telekomunikacyjnych w Olsztynie. Sale lekcyjne, w których prowadzone są zajęcia z młodzieżą, muszą być dostosowane do spodziewanej liczby uczestników oraz wyposażone w komputer i rzutnik multimedialny, ponieważ w trakcie zajęć wykorzystywane są prezentacje, które wzmacniają atrakcyjność przekazu. Sprawna realizacja przedsięwzięcia możliwa jest dzięki zaangażowaniu personelu, kadry pedagogicznej i młodzieży szkolnej Zespołu Szkół Elektronicznych i Telekomunikacyjnych w Olsztynie. Przebieg wydarzeń dokumentowany jest w formie relacji fotograficznej. Na zakończenie warsztatów młodzież wypełnia ankiety ewaluacyjne, które pozwalają na zebranie opinii na temat odbioru zajęć, ich przydatności, a także związanych z nimi oczekiwań. Ciekawa oferta tematyczna, sprawna komunikacja między organizatorami oraz zaangażowanie każdej ze stron, gwarantuje pomyślną realizację wydarzenia. Warto dodać, iż jest to dość duże wyzwanie logistyczne, które wiąże się z udziałem nawet ok. 200 osób.

Uczestnikami spotkań i warsztatów są uczniowie szkół o ogólnym, jaki i zawodowym profilu kształcenia. Do olsztyńskich placówek oświatowych, biorących udział w tym przedsięwzięciu, należą: Zespół Szkół Budowlanych, Zespół Szkół Chemicznych, Zespół Szkół Ekonomicznych, Zespół Szkół Ekonomiczno-Handlowych, Zespół Szkół Gastronomiczno-Spożywczych, Zespół Szkół Mechaniczno-Energetycznych, Zespół Szkół Ogólnokształcących nr 4, Zespół Szkół Samochodowych, II, III i VI Liceum Ogólnokształcące oraz X Liceum Ogólnokształcące Mistrzostwa Sportowego.

Młodzieżowy Dzień z Doradcą Zawodowym każdego roku odbywa się pod hasłem, które wprowadza młodych ludzi w tematykę przygotowanych warsztatów. Motywem przewodnim pierwszej edycji przedsięwzięcia był **„Mądry wybór – Dobra szkoła – Ciekawa praca”**. Zgodnie z nim, w trakcie zajęć z młodzieżą, szczególną uwagę przywiązywano do kwestii świadomych wyborów edukacyjnych, umożliwiających realizację marzeń młodych ludzi, związanych z wykonywaniem interesującego zawodu.

W wielu przypadkach, uczniowie szkół ponadpodstawowych mają jeszcze przed sobą kluczowe decyzje edukacyjne. W związku z tym bardzo przydatne okazują się dla nich informacje na temat tzw. „zawodów przyszłości” oraz tendencji rozwojowych na rynku pracy, wynikających, w głównej mierze, ze zmian demograficznych i rozwoju technologicznego. Wiedza z tego zakresu upowszechniana jest wśród młodzieży w formie spotkań informacyjnych i warsztatów, mających na celu wskazanie uczestnikom potrzeby planowania kariery edukacyjnej oraz oparcia jej na prawidłowo zdiagnozowanych predyspozycjach zawodowych.



Jedną z propozycji, rozwijających temat uwarunkowań osobowościowych do wykonywania pracy, jest spotkanie informacyjne pt. **„Odkryj swój potencjał zawodowy”**, którego głównym celem jest zachęcenie uczestników do zwiększania zakresu samopoznania poprzez analizę własnych możliwości, zainteresowań oraz umiejętności. Młodzież ma okazję zastanowić się nad poszczególnymi elementami, które składają się na obraz danej osoby i tworzą jej profesjonalny wizerunek. Do tej kwestii, w sposób szczególny, powrócono w jednej z ostatnich edycji przedsięwzięcia, której przyświecało hasło **„Wiem, potrafię, lubię – moje kompetencje na rynku pracy”**. Spotkania doradców z młodzieżą skoncentrowane były wówczas wokół posiadanych przez nią zasobów wiedzy, umiejętności, zainteresowań i predyspozycji.

Specjaliści zajmujący się rekrutacją i doradztwem personalnym doskonale wiedzą, że posiadany potencjał zawodowy wymaga również umiejętnego przedstawienia, co jest warunkiem skutecznej autoprezentacji. W związku z tym sztuce prezentowania własnych możliwości, zdolności i predyspozycji w procesie rekrutacji poświęcono inny z warsztatów o nazwie **„Rozmowa kwalifikacyjna – Twój sukces”**. Miał on na celu, w praktyczny sposób, nauczyć młodzież odkrywania swoich mocnych stron i skupienia na nich uwagi potencjalnego pracodawcy w czasie rozmowy kwalifikacyjnej.

Część młodych ludzi wiąże swoją przyszłą aktywność zawodową z pracą na własny rachunek, dlatego zajęcia z przedsiębiorczości, zatytułowane **„Własna firma – marzenia a rzeczywistość”**, cieszą się wśród nich dużym zainteresowaniem. Celem warsztatów jest zapoznanie uczestników z różnorodnymi aspektami samozatrudnienia. Ucznio-

wie mają również okazję do zastanowienia się nad predyspozycjami do prowadzenia działalności gospodarczej oraz zidentyfikowania własnego potencjału w tym zakresie.

Przygotowanie uczniów do pomyślnego wejścia na rynek pracy było również celem ubiegłorocznej edycji przedsięwzięcia, której towarzyszyło hasło **„Dobry start – młode pokolenie na rynku pracy”**.

W związku z tym, jedną z propozycji, przedstawionych młodzieży, były warsztaty pod tytułem **„Pokolenie Z szuka pracy. Nowoczesne metody poszukiwania pracy”**, które pozwoliły na zapoznanie młodych ludzi z najskuteczniejszymi sposobami ubiegania się o zatrudnienie. W trakcie zajęć omawiano zmiany, jakie zachodzą na rynku pracy oraz analizowano oczekiwania uczniów, związane z ich przyszłością zawodową. Ze szczególnym zainteresowaniem młodych ludzi spotkały się zagadnienia dotyczące roli nowoczesnych mediów (social media) w poszukiwaniu pracy.

W programie „Młodzieżowego Dnia z Doradcą Zawodowym” nie mogło również zabraknąć sporządzania dokumentów aplikacyjnych, które zaprezentowano w ramach warsztatu **„Wizytówka zawodowa – dokumenty aplikacyjne”** jako ważny element budowania wizerunku zawodowego.

W trakcie zajęć doradcy zawodowi zapoznali uczestników z zasadami przygotowywania życiorysu zawodowego i listu motywacyjnego w sposób poprawny, atrakcyjny oraz uwzględniający indywidualność każdego z nich.



*Warsztaty dla młodzieży prowadzone przez doradców zawodowych*

Warto podkreślić, że **formuła „Młodzieżowego Dnia z Doradcą Zawodowym” ma charakter otwarty. Umożliwia ona udział w wydarzeniu specjalistów z różnych dziedzin.** Ponadto, sprzyja współpracy z innymi instytucjami, działającymi w obszarze rynku pracy oraz edukacji. W związku z tym jedną z propozycji skierowanych do młodzieży było spotkanie informacyjne z udziałem przedstawiciela Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie, który wprowadził uczestników w tematykę praw i obowiązków pracownika. Jest ona szczególnie przydatna dla tych uczniów, którzy już wkrótce będą zabiegać o możliwość zdobycia pierwszych doświadczeń zawodowych. Z uwagi na fakt, że część młodych ludzi wyraża zainteresowanie podjęciem zatrudnienia za granicą, jedną z przygotowanych propozycji, w ramach „Młodzieżowego Dnia z Doradcą Zawodowym”, było spotkanie informacyjne z udziałem pracownika Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie. Zaproszony specjalista w sposób bardzo wyczerpujący przedstawił możliwości poszukiwania pracy za granicą w ramach sieci EURES.



Kolejną propozycją z tego zakresu było również spotkanie dla młodzieży, zatytułowane **„Jak skutecznie i bezpiecznie szukać pracy w kraju i za granicą?”**, współorganizowane przez doradcę zawodowego i funkcjonariusza Policji. Pierwsza część spotkania stanowiła zachętę do podejmowania odpowiedzialnych działań związanych z poszukiwaniem pracy, opartych na sprawdzonych informacjach, uzyskiwanych za pośrednictwem publicznych służb zatrudnienia.

Druga część prezentacji była swego rodzaju przestrogą, gdyż skupiała się wokół zagrożeń jakie niesie ze sobą poszukiwanie pracy za granicą, związanych między innymi z handlem ludźmi. Wyjaśniono młodzieży istotę tego zjawiska, jego przyczyny i mechanizmy działania grup przestępczych oraz przekazano ogromnie ważne wskazówki, które powinny zwiększyć czujność osób wyjeżdżających i lepiej zabezpieczyć je przed tego rodzaju niebezpieczeństwem. **„Młodzieżowy Dzień z Doradcą Zawodowym” jest również doskonałą okazją, do wymiany doświadczeń pomiędzy doradcami zawodowymi z resortu pracy i edukacji.**

W związku z tym częścią wydarzenia stają się konferencje i seminaria, w których uczestniczą również dyrektorzy szkół, szkolni doradcy zawodowi, pedagodzy i nauczyciele. Spotkania z gronem pedagogicznym tworzą możliwość zaprezentowania wielu zagadnień związanych z poszukiwaniem pracy, w tym informacji na temat oczekiwań pracodawców wobec kandydatów do pracy oraz właściwego przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej. Podczas konferencji przekazywano kadrze pedagogicznej dane na temat sytuacji absolwentów studiów wyższych i młodzieży do 25 roku życia, na lokalnym rynku pracy. Omawiano rolę doradcy zawodowego w kształtowaniu dalszych wyborów edukacyjno-zawodowych młodzieży. Analizowano zmiany w edukacji, a także przedstawiano zasady rekrutacji do szkół różnego typu. Ponadto, zachęcano nauczycieli do promowania mobilności młodzieży i korzystania z możliwości, jakie stwarza udział w programach Unii Europejskiej. Przygotowane na tę okazję wystąpienia zawierały również informacje o praktykach absolwenckich, wolontariacie i stażach, jako możliwościach zdobycia pierwszych doświadczeń zawodowych. Do grona prelegentów należeli: doradcy zawodowi Miejskiego Urzędu Pracy w Olsztynie, dyrektorzy szkół, przedstawiciele Wydziału Edukacji i Sportu Urzędu Miasta Olsztyna oraz pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie. Dzięki tym wystąpieniom, ich odbiorcy wzbogacili swoją wiedzę o nowe informacje, przydatne w codziennej pracy w młodzieżą.



*Konferencja dla pedagogów i nauczycieli  
w Zespole Szkół Elektronicznych  
i Telekomunikacyjnych*



*Punkt informacyjny MUP w czytelnicy Zespołu Szkół Elektronicznych i Telekomunikacyjnych*

Dodatkowo pedagogom przekazywano materiały, które mogą być przydatne w pracy doradczej z młodzieżą, w tym wykaz literatury związanej z poradnictwem zawodowym i wybrane testy, służące określaniu zainteresowań zawodowych uczniów.

Kolejne odsłony „Młodzieżowego Dnia z Doradcą Zawodowym” stanowią okazję do przybliżenia jego uczestnikom wielu kwestii związanych z rynkiem pracy i poszukiwaniem na nim własnego miejsca. Młodzież z dużym zainteresowaniem korzysta z przygotowanych przez doradców zawodowych propozycji warsztatowych.

Oprócz licznych spotkań i warsztatów uczestnicy mogą również korzystać z porad pośredników pracy oraz materiałów promocyjnych Urzędu Pracy. Corocznie wydarzeniom towarzyszy przyjazna i swobodna atmosfera. Młodzież z dużym zaangażowaniem realizuje program poszczególnych spotkań i chętnie współpracuje z prowadzącymi. Spotkania z doradcami dają uczniom możliwość zdobycia aktualnych informacji związanych z rynkiem pracy. Uczestnicy mogą dowiedzieć się, jakie szanse i ograniczenia niesie współczesny rynek pracy oraz jaki sposób działania, zapewni sukces w postaci satysfakcjonującego zatrudnienia. Warsztatowa forma zajęć wyraźnie odpowiada młodym ludziom, gwarantując ich aktywny udział. Zebrane opinie wskazują na zadowolenie odbiorców z uzyskanych informacji oraz sposobu prowadzenia zajęć. Również doradcom Miejskiego Urzędu Pracy w Olsztynie, praca z młodzieżą przynosi dużo satysfakcji, stanowiąc wartościowe i rozwijające doświadczenie.

**Efektom „Młodzieżowych Dni z Doradcą Zawodowym” jest nie tylko wyposażenie młodych ludzi w pewien zasób wiedzy i umiejętności, związanych z aktywnym poszukiwaniem pracy, ale przede wszystkim zapoznanie ich z usługą poradnictwa zawodowego i jej zaistnienie w świadomości młodzieży jako przydatnej formy wsparcia.**

Dotychczasowe edycje „Młodzieżowego Dnia z Doradcą Zawodowym” prowadzą do wniosku, iż problematyka aktywności zawodowej jest dla młodych ludzi tematem ważnym. W znacznej części przygotowują się oni do niezwłocznego wejścia na rynek pracy, tuż po zakończeniu obecnego poziomu kształcenia. Wprawdzie rozważają jeszcze możliwość dalszej edukacji, jednak częściej myślą o formach niestacjonarnych, zamierzając w przyszłości godzić naukę z pracą zawodową.

Ponadto, nie wszyscy przyszli absolwenci są zadowoleni z podjętych decyzji edukacyjnych. W związku z tym poszukują informacji o możliwościach dokończenia, przekwalifikowania czy zdobywania doświadczenia zawodowego. Mogą je uzyskać poprzez korzystanie z zasobów poradnictwa zawodowego. Realizacja „Młodzieżowych

Dni z Doradcą Zawodowym” jest zatem doskonałą odpowiedzią na tego typu potrzeby i dylematy młodych ludzi. Ponadto jest to inicjatywa, która w pewnym stopniu uzupełnia, wciąż niedostatecznie zagospodarowany obszar poradnictwa zawodowego na gruncie oświatowym. Pomaga upowszechniać wiedzę przydatną zarówno nauczycielom, dbającym o rozwój zawodowy młodzieży, jak również uczniom, którzy już niedługo, będą się mierzyć z wyzwaniem, jakie stawia przed nimi aktywność zawodowa. Nie ulega wątpliwości, że dzięki tej inicjatywie obszary rynku pracy i edukacji rozwijają współpracę, która przynosi korzyści każdej ze stron.

## Zespół ds. Readaptacji Społecznej Osób Skazanych

Ciekawym przykładem współpracy Miejskiego Urzędu Pracy w Olsztynie z podmiotami zewnętrznymi jest **działalność na rzecz osób po karze pozbawienia wolności**.

Aktywizacja zawodowa osób karanych jest trudna m. in. z uwagi na stygmatyzujący charakter pozbawienia wolności w odbiorze społecznym. Wielu bezrobotnych, w przeszłości skazanych i osadzonych w zakładzie karnym, pozostaje długotrwale bez pracy. Pracodawcy niechętnie decydują się na zatrudnienie osób po karze pozbawienia wolności a niekaralność jest częstym wymogiem w stosunku do kandydatów do pracy.

W okresie pozbawienia wolności skazany poddawany jest procesowi resocjalizacji, którego zadaniem jest przystosowanie go do życia w społeczeństwie. Pomyślnie zakończony proces resocjalizacji powinien skutkować powrotem człowieka do społeczeństwa i podejmowaniem w jego obrębie aktywności na wielu płaszczyznach, w tym zawodowej. Wymaga to dużego wysiłku ze strony samego zainteresowanego, przed którym pojawiają się liczne bariery do pokonania.

Problemy mieszkaniowe, finansowe, rodzinne, zdrowotne czy zawodowe to przykłady trudności, z jakimi zmierzyć się muszą byli aresztanci, opuszczający mury zakładu karnego. Zdają się one często przerastać ich indywidualne możliwości, co prowadzić może do dalszego funkcjonowania na marginesie życia społecznego i sprzyjać ponownemu wejściu na drogę przestępstwa. Niedopuszczenie do tego typu następstw leży w interesie nie tylko instytucji, których celem działania jest readaptacja społeczna skazanych, ale również ogółu obywateli, chcących żyć w bezpiecznym i sprzyjającym otoczeniu.

Wiodącą rolę w zakresie przygotowania skazanych do życia na wolności pełni Służba Więzienna, jednak ma ona ograniczone możliwości wpływania na losy byłych aresztantów. Koniecznością staje się zatem prowadzenie skoordynowanych działań, wspólnie z innymi podmiotami, które wspierają proces przywracania społeczeństwu osób po karze pozbawienia wolności.

W związku z tym w dniu 6 czerwca 2016 r. w Olsztynie doszło do zawarcia porozumienia pomiędzy Wojewódzkim Urzędem Pracy w Olsztynie, Miejskim Urzędem Pracy

w Olsztynie, Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Olsztynie, Warmińsko-Mazurską Wojewódzką Komendą Ochotniczych Hufców Pracy, Kuratorem Okręgowym Sądu Okręgowego w Olsztynie oraz Okręgowym Inspektoratem Służby Więziennej w Olsztynie. Dotyczy ono bieżącej współpracy wskazanych podmiotów na rzecz readaptacji społecznej skazanych. Istotą podejmowanych działań jest objęcie wsparciem osadzonych w okresie do 6 miesięcy przed przewidywanym warunkowym zwolnieniem lub przed wykonaniem kary, co stanowi czas niezbędny na przygotowanie ich do życia po zwolnieniu.

Efektom porozumienia jest powołanie **Zespołu ds. readaptacji społecznej osób skazanych, w skład którego wchodzi przedstawiciele Służby Więziennej, kuratorzy sądowi, ale również doradcy zawodowi oraz pracownicy socjalni.** W celu prawidłowej realizacji zadań readaptacyjnych, realizowanych wobec osób pozbawionych wolności, do prac Zespołu mogą być zapraszani przedstawiciele stowarzyszeń, fundacji, organizacji oraz instytucji, które, w pewnym zakresie, prowadzą działalność wspomagającą readaptację społeczną.

Zgodnie z ustaleniami, Zespół realizuje zadania wspierające readaptację społeczną skazanych, opierając się na wszechstronnej analizie i diagnozie problemów oraz deficytów



*Spotkanie Zespołu ds. readaptacji społecznej osób skazanych*

osadzonych, pozwalającej na podejmowanie optymalnych i adekwatnych działań wobec osoby przygotowywanej do zwolnienia. W wyniku spotkań z przedstawicielami różnych instytucji, aresztanci uzyskują informacje potrzebne do funkcjonowania poza więzienną rzeczywistością. Ważnym założeniem tego przedsięwzięcia jest kontynuacja pracy ze skazanym również po opuszczeniu jednostki penitencjarnej, w szczególności

poprzez udzielanie pomocy, zwłaszcza materialnej, w znalezieniu pracy i zakwaterowaniu, a także porad prawnych.

Pierwsze spotkanie Zespołu ds. readaptacji społecznej osób skazanych odbyło się 2 września 2016 roku. Spotkaniu przewodniczył: płk Andrzej Bartkiewicz Dyrektor Okręgowy Służby Więziennej w Olsztynie oraz płk Krzysztof Strzyżewski Dyrektor Aresztu Śledczego w Olsztynie. Udział wzięli także przedstawiciele: Zespołów Kuratorskich Sądu Rejonowego w Olsztynie, Wojewódzkiego i Miejskiego Urzędu Pracy w Olsztynie, Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Olsztynie, Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Olsztynie, Caritas Archidiecezji Warmińskiej w Olsztynie, Miejskiego Zespołu Profilaktyki i Terapii Uzależnień w Olsztynie oraz Stowarzyszenia Pomocy Dzieciom i Rodzinie Arka.

Spotkania Zespołu ds. readaptacji społecznej osób skazanych, odbywają się co najmniej raz w kwartale. Miejski Urząd Pracy w Olsztynie reprezentowany jest przez doradcę zawodowego. Poza udziałem w pracach Zespołu, doradca uczestniczy w spotkaniach indywidualnych ze skazanymi na terenie aresztu, udzielając informacji zawodowych, dotyczących sytuacji na lokalnym rynku pracy, metod poszukiwania pracy, wymagań pracodawców odnośnie kandydatów do pracy oraz aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu. Omawiana jest również procedura rejestracji w urzędzie pracy, której skazani dokonują, po zwolnieniu z zakładu karnego. W jej następstwie uzyskują dostęp do pozostałych usług rynku pracy.

Dotychczas działaniami Zespołu objęto 25 mężczyzn, opuszczających zakład karny, z których większość dokonała rejestracji jako osoba bezrobotna. Nie pozostawali oni w ewidencji Urzędu pracy dłużej niż kilka miesięcy. Korzystali głównie z usługi pośrednictwa pracy oraz szkoleń. Zdarzały się wśród nich przypadki odmowy przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia oraz niezgłoszenia się do doradcy klienta w ustalonym terminie. Osoby, posiadające orzeczenia o niepełnosprawności, były skutecznie aktywizowane poprzez udział w projektach instytucji zewnętrznych. Pozostali mężczyźni podjęli zatrudnienie lub wyjechali za granicę w celach zarobkowych i nie powrócili do ewidencji osób bezrobotnych.

Główną trudnością w pracy z klientami, którzy opuścili zakład karny okazuje się być niewywiązywanie się przez nich z poczynionych ustaleń. Rozmowy z osadzonymi ujawniły, że mają oni skłonność do podejmowania działań pozorowanych. Wiedzą, co należy mówić i jakie zachowania prezentować, aby osiągnąć zamierzony efekt. Zmieniają swoje postępowanie w zależności od okoliczności, co źle rokuje na przyszłość, gdyż nie minimalizuje ryzyka przejawiania niewłaściwych zachowań również w miejscu pracy.

Szybko okazało się, że działania ukierunkowane głównie zewnątrznie, związane z zabezpieczeniem potrzeb mieszkaniowych i bytowych (tymczasowe lokum, zasiłki, pomoc żywnościowa, materialna) są niewystarczające. Decydujące znaczenie dla pomysłnej aktywizacji osób po karze pozbawienia wolności ma ich przygotowanie do życia na wolności, obejmujące ukształtowanie takich postaw, zachowań i motywacji, które umożliwiają udzielenie im wsparcia, zgodnie z kompetencjami posiadanymi przez instytucje rynku pracy.

Otwarta formuła działalności Zespołu ds. readaptacji społecznej skazanych pozwala na modyfikację podejmowanych działań i zastosowanie dodatkowych form wsparcia. W związku z tym wprowadzono, między innymi, większy zakres pomocy psychologicznej, jaką skazani otrzymują przed opuszczeniem jednostki penitencjarnej.

Warto dodać, że funkcjonowanie Zespołu ds. readaptacji społecznej wciąż ewoluuje. Jest to przedsięwzięcie o charakterze nowatorskim, którego działalność jest systematycznie doskonalona. Korzyści z niego wynikających jest wiele. Przede wszystkim

skazani otrzymują potrzebne informacje przed opuszczeniem zakładu karnego, co pomaga im szybciej odnaleźć się poza murami jednostki penitencjarnej. Na skutek działań Zespołu mogą oni uzyskać wsparcie skoordynowane w ramach kilku instytucji pomocowych. Pracownicy poszczególnych jednostek posiadają szerszą wiedzę o zgłaszających się do nich klientach, którzy przestają być anonimowi. Dzięki temu praca na rzecz osób po karze pozbawienia wolności może być lepiej ukierunkowana i dostosowana do ich sytuacji i potrzeb.

Ponadto, wskazana inicjatywa sprzyja wzajemnemu poznaniu się instytucji, nawiązaniu bezpośrednich kontaktów pomiędzy pracownikami, a w rezultacie, zacieśnieniu współpracy w każdym, możliwym zakresie. Z pewnością jest to dobra praktyka w funkcjonowaniu jednostek o publicznym profilu działania, którą warto rozwijać i upowszechniać.



## 8. „DOBRE PRAKTYKI” POWIATOWEGO URZĘDU PRACY W PUŁTUSKU

Rynek pracy zmienia się w sposób niezwykle dynamiczny, a wraz z nim zmieniają się również urzędy pracy, które obecnie nie są już tylko instytucjami wypłacającymi zasiłki osobom bezrobotnym. Dziś, to urzędy nowoczesne, elastycznie reagujące na potrzeby otoczenia, skutecznie aktywizujące osoby bezrobotne, wspierające pracodawców i współpracujące z innymi uczestnikami rynku. Takim urzędem – bez wątplenia – jest Powiatowy Urząd Pracy w Pułtusku, a realizowane działania przez zatrudnionych w nim pracowników, uznać można za „dobrą praktykę” przynoszącą wyraźne efekty.

### Naszym okiem – realia lokalnego rynku pracy



Powiat pułtuski – pod względem zagospodarowania terenu – to powiat typowo rolniczy. Obejmuje sześć gmin wiejskich: Gzy, Obryte, Pokrzywnica, Świercze, Winnica, Zatory, oraz gminę miejsko-wiejską Pułtusk. Na łącznej powierzchni 827 km<sup>2</sup> zamieszkuje ok. 52 tys. mieszkańców.

Lokalni pracodawcy to głównie mikro przedsiębiorcy, zatrudniający do 9 pracowników. Małe firmy (zatrudniające od 10 do 49 osób) stanowią blisko 3% ogółu firm zarejestrowanych w powiecie. Duże firmy, zatrudniające kilkuset pracowników, to pojedyncze przypadki. Kluczowe branże, w których działają podmioty gospodarcze to: handel hurtowy i detaliczny, budownictwo, obsługa nieruchomości oraz rolnictwo. Dominujące niewielkie firmy rodzinne, powodują nieliczne zapotrzebowanie na nowych pracowników. Na koniec czerwca 2019 roku na terenie powiatu zarejestrowanych było 4188 podmiotów gospodarczych – głównie jednoosobowych firm prowadzonych przez osoby fizyczne. Mimo solidnych podstaw i potencjału do rozwoju, nadal brakuje większej liczby inwestycji tworzących nowe miejsca pracy.

Od lat stopa bezrobocia w powiecie pułtuskim, mimo iż z każdym rokiem maleje – czyli zachowuje trendy krajowe, wciąż jest liczbą dwucyfrową. Wiele osób bezrobot-

nych ma problem ze znalezieniem zatrudnienia i odnalezieniem się na rynku pracy. Wśród bezrobotnych ponad połowa zarejestrowanych to osoby zamieszkałe na wsi. Osoby bezrobotne posiadają przeważnie wykształcenie zasadnicze zawodowe lub niższe. Rosnąca na rynku pracy konkurencyjność oraz coraz wyższe wymagania stawiane potencjalnym pracownikom powodują, że osoby o niskim wykształceniu mają trudności ze znalezieniem pracy. By zwiększyć swoje szanse, powinni doksztalcać się lub nawet zdecydować na zmianę swoich kwalifikacji – do czego nie łatwo ich przekonać. Nieodzwonne znaczenie dla rynku pracy ma wiek. Osoby w wieku poniżej 30 lat i powyżej 50 lat stanowią łącznie ponad 52% ogółu bezrobotnych. Mimo, iż są liczebnie dużą grupą osób, to jednak nie najtrudniejszą do aktywizacji. Najbardziej pracobłonna i czasochłonna grupą, wymagającą dużego zaangażowania i wsparcia ze strony doradcy klienta, są osoby długotrwale bezrobotne. Osoby te stanowią ponad 57% ogółu zarejestrowanych. Długookresowy brak zatrudnienia nie tylko pogarsza sytuację bytową rodziny, ale również wywiera negatywny wpływ na psychikę jednostki, osłabia jej motywację do poszukiwania pracy i wiarę we własne siły. Kwalifikacje osób biernych zawodowo dezaktualizują się, co sprawia, że stają się oni mniej atrakcyjni dla potencjalnych pracodawców. Osobom, które dłużej pozostają bez pracy trudniej podjąć jakiegokolwiek działania celem powrotu na rynek pracy. Często też zniechęcenie bezskutecznością poszukiwania pracy w długim okresie czasu, staje się przyczyną bierności zawodowej.

Mimo niezbyt sprzyjającej sytuacji, wysokiej – na tle kraju i województwa mazowieckiego – stopy bezrobocia, Powiatowy Urząd Pracy w Pułtusku wychodzi naprzeciw i podejmuje wszelkie działania zmierzające do poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy.



Inauguracja Targów Edukacji i Pracy – KARIERA 2019

## Powiatowe Targi Edukacji i Pracy – łączymy siły

W kalendarzu wydarzeń Powiatowego Urzędu Pracy w Pułtusku na stałe wpisały się targi pracy. Pomysł ten zrodził się dwa lata temu. To wtedy, w sali gimnastycznej Zespołu Szkół im. Jana Ruszkowskiego w Pułtusku, zainaugurowane zostały pułtuskie targi pracy. Rok później odbyły się one po raz kolejny. Ich organizacja przebiegała w zupełnie odmiennych warunkach aniżeli miało to miejsce w 2017 roku. 26 kwietnia 2018 roku PUP w Pułtusku uczynił kolejny krok – wyszedł na zewnątrz. Pułtuskie Targi Pracy odbyły się w plenerze – na terenie tutejszego Urzędu. Z każdym rokiem uczyliśmy się, nabieraliśmy doświadczenia, czuliśmy potrzebę zrobienia czegoś więcej. I tak też się stało. W tym roku, z inicjatywy naszego Urzędu, po raz pierwszy połączono organizowane w powiecie – dotychczas odrębnie – „**Forum Edukacyjne**” i „**Targi Pracy**” w jedno wspólne wydarzenie. Nadano przedsięwzięciu nazwę **Pułtuskie Powiatowe Targi Edukacji i Pracy – Kariera 2019**, a za motto przewodnie przyjęto sformułowanie: **„Sukces to drabina, po której nie sposób wspinać się z rękami w kieszeniach”**. Nawiązano współpracę z wieloma instytucjami, organizacjami, placówkami kształcenia. W przedsięwzięcie włączyło się ośmiu Partnerów, Honorowego Patronatu udzielił Starosta Pułtuski, a Patronatu Medialnego lokalna prasa. Wydarzenie połączono z jubileuszem 100-lecia Publicznych Służb Zatrudnienia. Wszyscy uczestnicy wysłuchali prezentacji dotyczącej historii Służb Zatrudnienia w Polsce, zwłaszcza w kontekście zmian, które zachodziły na rynku pracy. Ponadto, dzięki krótkiemu wystąpieniu doradcy zawodowego, osoby kształcące się uzupełniły swoją wiedzę, być może rozwiały wątpliwości, „Jak trafnie wybrać zawód?”. Nie zabrakło prezentacji naszych Partnerów. Centrum Międzynarodowej Wymiany Młodzieży i Wolontariatu przybliżyło obecnym czym jest **„Wolontariat międzynarodowy – jak zdobyć kompetencje przydatne na rynku pracy”**. Mogliśmy również wsłuchać się w słowa Funkcjonariusza Komendy Powiatowej Policji w Pułtusku i zapoznać się z **„zagrożeniami związanymi z handlem ludźmi”**. Bogatą ofertę edukacyjną dla absolwentów gimnazjum i szkół podstawowych – w formie prezentacji i stoisk informacyjnych – przedstawiły szkoły średnie kształcące na terenie powiatu pułtuskiego. Swoje stoiska zaprezentowali również pracodawcy – w tym służby mundurowe, oferujące różnorodne miejsca pracy. Nie zabrakło również gości z zagranicy, w ramach pośrednictwa międzynarodowego EURES, firma z Wielkiej Brytanii przedstawiła swoją ofertę



Powiatowe Targi Edukacji i Pracy – KARIERA 2019  
27 marca 2019 roku

pracy dla pracowników szklarni. Warto podkreślić, że tegoroczne targi zgromadziły łącznie około 2 tys. osób, w tym 45 wystawców (11 placówek szkolnictwa średniego i wyższego oraz 34 pracodawców). Targi pracy zajmują szczególne miejsce w promocji aktywności zawodowej osób bezrobotnych, z której chętnie korzystają pracodawcy poszukujący pracowników.

Możliwość bezpośredniego kontaktu osoby bezrobotnej i pracodawców w jednym miejscu, stanowi istotną zaletę udziału w Targach. To okazja dla przyszłych absolwentów oraz osób poszukujących zatrudnienia, by poznać oraz porównać aktualne oferty pracy, porozmawiać z pracodawcami o wymaganiach stawianych kandydatom lub złożyć dokumenty aplikacyjne. Dla firm to świetny moment by wypromować się w środowisku absolwenckim oraz by „przypomnieć się” osobom bezrobotnym. Podczas Targów pracodawcy mogą poznać oczekiwania absolwentów, którzy przygotowują się do wejścia na rynek pracy. Nieodzownym elementem wydarzenia jest możliwość uzyskania informacji o wszelkich proponowanych miejscach pracy oraz o usługach doradczych.

## Własne opracowania

Na okoliczność tegorocznych Targów pracy nasz Urząd podjął się kolejnego wyzwania. Opracował, a następnie wydał dwie publikacje. Z doświadczenia wiemy, że w obiegu funkcjonuje wiele opracowań, ulotek informacyjnych, dotyczących pojedynczych zagadnień wynikających z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Sami też pierwotnie takie przygotowaliśmy, a następnie powielaliśmy. Brakowało jednak publikacji, w których w sposób jasny, przejrzysty – zarówno osoby bezrobotne, jak i pracodawcy – mogliby zapoznać się z całą ofertą publicznych służb zatrudnienia. Postanowiliśmy więc, ułatwić ten dostęp i zgromadzić wszystkie informacje w jednej publikacji. Zdawaliśmy sobie sprawę z trudności jakie były przed nami. To przecież nie lada wyzwanie przenieść zagadnienia z kilkuset stron ustawy na kilkanaście kartek. Dziś już wiemy, że niemożliwe, staje się możliwe, że warto było podjąć się tego zadania, poświęcić temu czas. A wszystko, z myślą o naszych Klientach. Zespół redakcyjny składający się z pracowników naszego Urzędu przygotował treści oraz grafikę. Następnie wydano dwa biuletyny informacyjne. Pierwszemu nadano tytuł **„Od rejestracji do aktywizacji”**. Już sama nazwa wskazuje, z myślą o których klientach był przygotowywany. Na uwadze mieliśmy przede wszystkim osoby bezrobotne, ich potrzeby i oczekiwania. Kierowaliśmy się również dostępnością i łatwością przekazu. Opisaliśmy proces





Zespół pracowników  
Powiatowego Urzędu Pracy w Pułtusk

rejestracji oraz najbardziej popularne usługi i instrumenty rynku pracy, świadczone przez tutejszy Urząd. Znamy wartość pracodawców. Zdajemy sobie sprawę, jak ważna jest ich rola w procesie aktywizacji osób bezrobotnych. Urząd Pracy jest w dużej mierze tylko łącznikiem, pośrednikiem pomiędzy pracodawcą a osobą bezrobotną. Stąd też tytuł drugiego z biuletynów – **„Bez Was, nic tu po nas – modele współpracy”**. Jest on „20-stronicową pigułką” ułatwiającą firmie znalezienie dla siebie odpowiedniej formy pomocy oferowanej przez PUP w Pułtusk. Biuletyny te cieszą się dużym zainteresowaniem. Popularyzowane są wśród lokalnej społeczności przy okazji różnych spotkań, wydarzeń. Pomimo tego, że zadanie nie było łatwe, zakończyło się sukcesem. Jesteśmy dumni z posiadania własnych opracowań, którymi możemy dzielić się z naszymi Klientami.

**Uważamy, że wspólnie – możemy więcej**, dlatego też włączamy się w różne inicjatywy. Jest to dobra okazja do promocji oferty Powiatowego Urzędu Pracy w Pułtusk, nakreślania i podkreślania roli publicznych służb zatrudnienia, dotarcia do szerokiego grona odbiorców, w tym bezpośredniego kontaktu z osobami bezrobotnymi i poszukującymi zatrudnienia oraz pracodawcami działającymi zarówno na lokalnym, jak i ościennych rynkach pracy. Licznie uczestniczymy w wydarzeniach organizowanych przez różne organizacje/podmioty.

**Europejskie Dni Pracodawców** organizowane są w Polsce oraz pozostałych państwach członkowskich UE od 2016 roku. Ich celem jest wspieranie współpracy pomiędzy pracodawcami i publicznymi służbami zatrudnienia. Już od pierwszej edycji PUP w Pułtusk uczestniczy w tym wydarzeniu. Nasza aktywność przyjmuje różny charakter. Dwukrotnie zorganizowaliśmy spotkania z lokalnymi pracodawcami, w trakcie których odbyły się krótkie prelekcje. W 2018 roku dni te wyglądały nieco inaczej. W ramach ubiegłorocznej akcji, pracownicy tutejszego Urzędu odbyli wizyty informacyjno – konsultacyjne u lokalnych pracodawców, w trakcie których przekazywali informacje dotyczące: usług rynku pracy



Europejskie Dni Pracodawców 2019



oraz form pomocy dla pracodawców, realizowanych przez PUP programów i projektów, tematyki EURES, zatrudniania cudzoziemców, sytuacji na lokalnym rynku pracy. W tym roku, również wzięliśmy udział w tym wydarzeniu. W 100-lecie Publicznych Służb Zatrudnienia powróciliśmy do pierwotnej formuły, jubileusz zobowiązuje. Spotkanie z lokalnymi – i nie tylko, pracodawcami odbyło się w sali Rady Powiatu w Pułtusk. Wzięło w nim udział 60 pracodawców z sektora prywatnego i publicznego, a także członkowie Rady Rynku Pracy. Uczestnicy wysłuchali ciekawych prezentacji „**Pracodawca mentorem dla młodzieży w drodze do kwalifikacji i rozwijania własnej działalności gospodarczej**” oraz „**Powiatowe Urzędy Pracy w strukturach Publicznych Służb Zatrudnienia – rola i zadania**”. Pomoc przy organizacji zaoferował Cech Rzemiosł Różnych i Przedsiębiorczości w Pułtusk oraz Piekarnia Pana Sławomira Białczaka, dzięki której mogliśmy skosztować lokalnych wyrobów. Jak co roku, nie zabrakło życzeń, słów uznania, podziękowań i ... drobnych upominków.

**Urząd wspiera przedsiębiorczość** nie tylko w sposób finansowy – poprzez przyznawanie jednorazowo środków na podjęcie działalności gospodarczej, ale i merytoryczny. Jest również otwarty na działania innych podmiotów. W maju 2019 roku, we współpracy z Fundacją Tax Care Inicjatywa Wspierania Przedsiębiorczości, w siedzibie Pułtuskiego PUP, odbyło się bezpłatne szkolenie pod nazwą „**Przedsiębiorcą BYĆ**”. Nawiązanie współpracy z wyżej wymienionym podmiotem umożliwiło naszym klientom pozyskanie/uzupełnienie wiedzy, z zakresu prowadzenia własnego biznesu.



Szkolenie pn. „Przedsiębiorcą BYĆ”

Od lat **współpraca z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych** układa się wzorcowo i przynosi wymierne korzyści. Organizowane wspólnie bezpłatne kilkudniowe warsztaty pod hasłem „**Tydzień Przedsiębiorcy**” są kolejną okazją do przybliżenia przedsiębiorcom, a także osobom zamierzającym rozpocząć prowadzenie działalności gospodarczej, zagadnień związanych z prowadzeniem własnego biznesu.

Udzielamy pomocy pracodawcom nie tylko w postaci dofinansowania tworzonego stanowiska pracy czy dofinansowania kosztów wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne ale również **wspieramy pracodawców, jak i ich pracowników w kształceniu ustawicznym**. Odbywa się to w ramach środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Dotychczas, w 2019 roku, Urząd udzielił



Stanowisko pracy utworzone przy współpracy z PUP w Pułtusk



wsparcia finansowego umożliwiającego przeszkolenie 73 pracowników/pracodawców. Mimo, iż limit środków KFS – którym dysponuje tutejszy Urząd w roku bieżącym – jest wyższy niż w roku ubiegłym, to łączna kwota zapotrzebowania na dofinansowanie/sfinansowanie kształcenia ustawicznego pracodawców i jego pracowników zgłaszanego przez pracodawców przewyższa ten limit.

Nie sposób w tym miejscu nie wspomnieć o rzemiośle. Od lat Powiatowy Urząd Pracy w Pułtusku **wspiera lokalne rzemiosło**. Niewątpliwie, na uwagę zasługuje fakt, że tutejszy Urząd jest jednym z nielicznych powiatowych urzędów pracy na Mazowszu i w kraju, realizujących przygotowanie zawodowe dorosłych w formie praktycznej nauki zawodu dorosłych. Mierzymy się z tym zadaniem, wspólnie z Cechem Rzemiosł Różnych i Przedsiębiorczości w Pułtusku, od 10 lat. Mimo, iż zdajemy sobie sprawę jak jest to kosztowna forma aktywizacji, to jednak – w naszej ocenie – w tych czasach wiedzy umiejętności czeladnicze są bezcenne.

Nasze działania zostały docenione przez władze centralne Rzemiosła Polskiego, które za wspieranie polskiego rzemiosła, nadały Powiatowemu Urzędowi Pracy

w Pułtusku **Honorową Odznakę Rzemiosła**, a Prezydium Zarządu Związku Rzemiosła Polskiego uhonorowało Pana Witolda Chrzanowskiego, Dyrektora PUP w Pułtusku, **Złotym medalem im. Jana Kilińskiego za zasługi dla rzemiosła polskiego**.

Nasz Urząd jest **otwarty na współpracę ze wszystkimi szkołami** kształcącymi na terenie powiatu pułtuskiego.

W odpowiedzi na potrzeby jednostek edukacyjnych organizowane są przez nas spotkania z młodzieżą uczącą się, w tym młodzieżą z orzeczoną niepełnosprawnością. Spotkania mają charakter warsztatowy, a tematyka jest zawsze indywidualnie dopasowana do specyfiki grupy. Uczniowie są po spotkaniach lepiej poinformowani o możliwościach, przydatności zawodowej, mocnych i słabych stronach, predyspozycjach i skutecznym poruszaniu się po rynku pracy. **„Wycieczka po urzędzie”** to punkt kulminacyjny wspólnych spotkań.

Niekiedy, nasza współpraca odbiega od tradycyjnych rozwiązań. W 2018 roku, Powiatowy Urząd Pracy w Pułtusku był jednym z Partnerów, organizowanego przez Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy im. Anny Karłowicz w Pułtusku, konkursu plastycznego o wdzięcznej nazwie **„Praca moich marzeń”**. Uczniowie szkoły wykonali – różną techniką – prace plastyczne, które następnie oceniono. Dla dzieci zapewne najważniejsze były prezenty, wyróżnienia, upominki, dla nas – ich radość i marzenia przelane na papier. Wychowankowie dzielili się tymi marzeniami prezentując swą



*Honorowa Odznaka Rzemiosła*



*Złoty Medal im. Jana Kilińskiego*

twórczość w ramach wystawy w siedzibie Pułtuskiego Urzędu Pracy. Dzięki temu, Klienci PUP mieli możliwość podziwiać talenty młodych ludzi oraz poznać Ich marzenia i pragnienia o pracy w danym zawodzie.



*„Dni Patrona Pułtuska”  
stoisko informacyjne PUP*

Od lat aktywnie uczestniczymy w dożynkach powiatowych oraz gminnych, jak również w obchodach **„Dni Patrona Pułtuska – Świętego Mateusza”**. W trakcie **„Święta Plonów”**, jak i innych wydarzeń, promujemy działalność naszego Urzędu. Pracownicy PUP dzielą się z uczestnikami uroczystości informacjami o usługach oraz informują osoby poszukujące pracy o ofertach zatrudnienia. W trakcie uroczystości, wśród osób odwiedzających stoisko, dystrybuowane są również przygotowane publikacje – w tym biuletyny, ulotki i broszury informacyjne dotyczące naszych usług, poszukiwania pracy, wyjazdów za granicę w ramach sieci EURES, oraz uruchomienia własnego biznesu.

Urząd prowadzi także **kampanie informacyjne w lokalnej prasie (m. in. Tygodniku Pułtuskim, Pułtuskiej Gazecie Powiatowej)**, informując o działaniach podejmowanych na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych oraz zachęcając pracodawców i osoby poszukujące zatrudnienia do skorzystania z szerokiej oferty usług i instrumentów rynku pracy. W styczniu bieżącego roku, ukazał się artykuł będący podsumowaniem naszej pracy w zakresie zrealizowanych, na rzecz aktywizacji lokalnego rynku pracy, działań.

## Fundusze Europejskie – i nie tylko

W 2019 roku, po raz kolejny, Powiatowy Urząd Pracy w Pułtusku przyłączył się do akcji promocyjnej w ramach VI edycji **„Dni Otwartych Funduszy Europejskich”**, organizowanej przez Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju. Staraliśmy się dotrzeć do jak największego grona odbiorców. Dni te były szansą na zaprezentowanie dobrych praktyk, wykorzystania środków unijnych, które zostały przeznaczone na aktywizację osób bezrobotnych.

Powiatowy Urząd Pracy w Pułtusku, od momentu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej, pozyskiwał i pozyskuje środki na realizację projektów na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych. Ponadto, corocznie odpowiada na ogłaszane nabory wniosków z Rezerwy Ministra. Dla lokalnych przedsiębiorców/pracodawców możliwość otrzymania z PUP pomocy finansowej jest elementem bardzo motywującym, niekiedy najistotniejszym, do utworzenia nowych miejsc pracy. Sprzyja to z kolei uzyskaniu zatrudnienia przez osoby pozostające bez pracy, a tym samym stale prowadzi do spadku poziomu bezrobocia.

W roku 2019 oprócz zadań wynikających z ustalonego podziału środków Funduszu Pracy oraz Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, realizujemy wiele programów i projektów w celu aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych. Programy te i projekty kierowane są do różnych grup odbiorców. Do osób: młodych – w wieku poniżej 30 lat, mających 30 i więcej lat, zamieszkałych na wsi, będących dłużnikami alimentacyjnymi, zamieszkujących w regionach wysokiego bezrobocia, długotrwale bezrobotnych – w ramach programu staży w placówkach Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, długotrwale bezrobotnych – w ramach programu regionalnego „**MAZOWSZE 2019**”. Wnioskując o dodatkowe środki planujemy różnorodne formy aktywizacji tak, aby odpowiadały na indywidualne potrzeby naszych klientów. Nasza aktywność w pozyskiwaniu dodatkowych środków, jak również przyjęte praktyki, stale prowadzą do spadku poziomu bezrobocia. W umowach cywilnoprawnych dotyczących organizacji stażu, prac interwencyjnych, robót publicznych, refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy zainicjowano, a następnie wprowadzono, zapis o obowiązku zatrudnienia osoby bezrobotnej bezpośrednio po zakończonej formie aktywizacji. W ocenie Urzędu, to sposób na zapewnienie wysokiej efektywności zatrudnieniowej oraz odpowiedzialnego podejścia pracodawców do organizacji ww. form.

## Podsumowując – warto próbować

Po raz drugi przystąpiliśmy do konkursu pn. „**Dobre praktyki – stosowane przez urzędy pracy**”. Tym razem, z sukcesem. To dla nas wielkie wyróżnienie, że na łamach publikacji Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej możemy się podzielić z Czytelnikami swoimi doświadczeniami w ramach „*dobrych praktyk*”. Opisując działania Urzędu chcieliśmy przybliżyć inicjatywy i własne rozwiązania stosowane w codziennej pracy.

Zaprezentowane przez nas inicjatywy to działania, które można zmierzyć, zbadać, zobrazować. Jednak nie każdą wykonaną pracę można „policzyć”, oszacować, ukazać, przedstawić. Najważniejszy w tym wszystkim jest człowiek, jego potrzeby, oczekiwania. Nasi Klienci zasługują na indywidualne podejście. Nierzadko poświęcony klientom czas, skierowane ku Nim odpowiednie słowo, powoduje wzrost samooceny, podnosi na duchu, motywuje do działania.

Powiatowy Urząd Pracy w Pułtusku w swych działaniach kieruje się „Misją Urzędu”, którą jest wspieranie przedsiębiorczości oraz kreowanie i pobudzanie aktywnych postaw osób bezrobotnych w celu pełnego uczestnictwa w rynku pracy, a tym samym zmniejszanie skali poziomu bezrobocia.

Co już zrealizowane, obrazuje powyższe. A co przed nami?... Na pewno, nie spoczniemy na laurach.



## 9. ŚWINOUJŚCIE – WSPY ZDROWIA, NOWOCZESNYCH TECHNOLOGII I WIELU KULTUR

Świnoujście – miasto o silnych tradycjach gospodarczych, przyjazne dla inwestorów, stwarzające równe szanse i atrakcyjne warunki dla rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw. Miasto na prawach powiatu usytuowane w północno-zachodnim krańcu państwa, które jest jedynym miastem w Polsce położonym na 3 dużych wyspach: Uznam, Wolin, Karsibór oraz na 44 niezamieszka-



nym wyspach i wysepkach. Jedno z najatrakcyjniejszych miast polskiego wybrzeża z portem morskim, położone nad Świną i Morzem Bałtyckim. O jego wyjątkowości świadczy przede wszystkim ukształtowanie terenu powstałe zarówno w wyniku działania sił przyrody, jak i człowieka. Granice miasta wyznaczają od północy Zatoka Pomorska, od strony południowej Zalew Szczeciński, zaś od zachodu granica państwowa z Niemcami.

Gmina Miasto Świnoujście charakteryzuje się jednym z najniższych wskaźników stopy bezrobocia w województwie zachodniopomorskim. Świnoujście jest miastem, którego rozwój gospodarczy warunkuje położenie geograficzne u wybrzeży Bałtyku oraz sąsiedztwo Niemiec i krajów skandynawskich. Dziedziny, na których opiera się rozwój miasta to gospodarka morska i turystyka wraz z funkcją uzdrowiskową oraz handel. Położenie geograficzne wywiera także wpływ na lokalny rynek pracy, bowiem zatrudnienie mieszkańców Świnoujścia, skupia się głównie w gastronomii, hotelarstwie, handlu i branży budowlanej.

Nadmorskie Świnoujście dotychczas charakteryzowało się sezonowością. W miesiącach zimowych liczba osób bezrobotnych rejestrujących się w Urzędzie pracy była większa, niż w miesiącach letnich. Na przestrzeni ostatnich lat, sytuacja ta uległa zmianie. Świnoujście stało się miastem całorocznym.

W Świnoujściu znajduje się port handlowy (przeładunki masowe), port pasażerski (promy morskie do Szwecji i Danii, wodoloty do Szczecina), port rybacki oraz port jachtowy. Terminal promowy stanowi ważne ogniwo łączące Europę środkową i południową ze Skandynawią. Miasto jest jedną z największych w kraju bazą rybołówstwa dalekomorskiego.

Biorąc pod uwagę ludność według ekonomicznych grup wiekowych, najliczniejszą grupę stanowią osoby w wieku produkcyjnym tj. 60,8%. Jest to grupa w przedziale wiekowym od 18 lat do 60 lat (kobiety) lub 65 lat (mężczyźni), najbardziej dochodowa dla gospodarki miasta.

Nowopowstałe inwestycje każdego roku tworzą kilkaset nowych miejsc pracy. Lokalny rynek pracy charakteryzuje się dużą liczbą wolnych miejsc pracy. Przedsiębiorcy



oraz inwestorzy z zewnątrz mają trudności w znalezieniu osób chętnych do zatrudnienia. Jeszcze w 2012 roku na jedną osobę bezrobotną przypadało 0,3 oferty pracy, teraz wartość ta wynosi 3,7 (stan na dzień 31.12.2018 r.). Na pogłębiający się problem pracodawców

w znalezieniu osób do pracy duży wpływ ma położenie geograficzne miasta. Osoby spoza Świnoujścia natrafiają na szereg barier jakimi są dojazdy do pracy i brak stałego połączenia lewobrzeża z prawobrzeżem. Problem ze znalezieniem kandydatów do pracy wynika także z wysokości oferowanego wynagrodzenia. Osoby poszukujące zatrudnienia często wybierają pracodawców z sąsiednich państw strefy Schengen, którzy oferują dużo wyższe wynagrodzenie. Lokalni przedsiębiorcy, celem zaspokojenia potrzeb kadrowych coraz częściej decydują się na zatrudnianie cudzoziemców. Na przestrzeni ostatnich 7 lat ilość oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom wzrosła o 93,4%.

W grudniu 2018 roku w Świnoujściu stopa bezrobocia wyniosła 4,2%. Porównując dane z grudnia 2017 roku, gdzie stopa bezrobocia wyniosła 5,1% można stwierdzić, iż liczba osób zarejestrowanych w tutejszym Urzędzie systematycznie spada. Należy jednak podkreślić, iż w dalszym ciągu istnieje grupa osób bezrobotnych wśród naszych klientów, która ma problemy z aktywizacją zawodową ze względu na przebywanie w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Są to osoby z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności, osoby długotrwale bezrobotne, kobiety wychowujące dzieci do 6 roku życia, osoby młode do 30 roku życia, osoby powyżej 50 roku życia oraz osoby z niskimi kwalifikacjami. Ta grupa stanowiła 78% ogółu bezrobotnych zarejestrowanych w Urzędzie w grudniu 2018 roku. Koniecznym jest zwrócenie uwagi na sytuację osób przebywających w trudnej sytuacji na rynku pracy, wiele z tych osób często zalicza się do dwóch lub więcej kategorii w tym zestawieniu (np. osoby powyżej 50 roku życia należą także do grupy osób długotrwale bezrobotnych). Pojawiające się trudności oraz bariery, które mają wpływ na zatrudnienie osób poszukujących pracy, często wiążą się ze sobą, co jeszcze bardziej utrudnia aktywizację. Analizując sytuację lokalnego rynku pracy, działania Powiatowego Urzędu Pracy w Świnoujściu muszą być świadczone na najwyższym poziomie i w odpowiedni sposób, tak by wpływały na zwiększenie aktywności



mieszkańców w zakresie rozwoju umiejętności i kompetencji zawodowych, które zapewnią im dopasowanie do wymagań obecnego, szybko zmieniającego się rynku pracy.

## Zaangażowanie zespołu – gwarancją satysfakcji klientów

Wychodząc naprzeciw prężnie rozwijającemu się świnoujskiemu rynkowi pracy, głównym celem Powiatowego Urzędu Pracy w Świnoujściu jest wsparcie lokalnych pracodawców i dostosowanie oferty dopasowanej do ich potrzeb.

Organizujemy różnego rodzaju spotkania z pracodawcami, dni informacyjne, szkolenia, imprezy plenerowe i konferencje. Realizowane przez nas działania pozwalają nam utrzymać stały kontakt ze środowiskiem lokalnych przedsiębiorców.

Podejmujemy także działania prowadzące do zwiększenia mobilności na rynku pracy. Promujemy lokalnych przedsiębiorców na rynku ogólnopolskim, m.in. poprzez uczestnictwo w targach pracy organizowanych przez inne urzędy lub instytucje. Taka promocja umożliwi lokalnym pracodawcom pozyskanie nowych pracowników spoza miasta Świnoujście.

Celem skutecznej realizacji podejmowanych przez Urząd działań, wypracowujemy każdego roku nowe schematy, dzięki którym nasze działania są efektywne. Poniżej przedstawiamy tylko niektóre z nich, które w 2019 roku przyniosły nam zamierzone rezultaty.

### „Zaproś pośrednika do siebie!”

Wraz ze zmianami na rynku pracy i rozwojem tego rynku, zmienia się również pośrednictwo pracy. To tak naprawdę „nowa era” współpracy realizowanej zarówno wewnątrz jak i na zewnątrz Urzędu, era dzielenia się wiedzą o naszych klientach oraz nieustanne wprowadzanie na tej dziedzinie zmian. Kluczowym elementem tej współpracy jest otwartość Urzędu i możliwość nadania jej tzw. „ludzkiej twarzy”. Dbając o najwyższy poziom naszych usług oraz propagując postawę: **„Bądź wszędzie tam gdzie Twoi klienci”** rozpowszechniamy wśród naszych klientów hasło: **„Zaproś pośrednika do siebie”**. Nawiązywanie kontaktu osobistego z pracodawcami jest jednym z głównych czynników zwiększających zaufanie do Urzędu. Przez lata staraliśmy się zmieniać wizerunek naszej instytucji na bardziej przyjazny i elastyczny oraz budować pozytywne relacje z pracodawcami. Funkcjonowanie w naszym Urzędzie doradców klienta instytucjonalnego oraz osobiste kontakty z pracodawcami są dwoma najważniejszymi elementami sprzyjającymi efektywnej współpracy. Dzięki wykorzystaniu tej metody możemy w sposób bezpośredni, kompletny i systematyczny zaprezentować nasze usługi.



Wykorzystując wszystkie formy marketingu, reklamy i sprzedaży bezpośredniej staramy się przyciągnąć jak największą liczbę potencjalnych pracodawców chętnych do współpracy. Pozyskujemy w ten sposób informacje na temat potrzeb kadrowych firm. Z drugiej strony mamy możliwość informowania o usługach i instrumentach, z jakich mogą skorzystać pracodawcy zatrudniając bezrobotnych bądź utrzymując aktualne zatrudnienie. Zyskujemy ważne informacje dotyczące aktualnej sytuacji na lokalnym rynku pracy, możemy przewidywać trendy dotyczące zapotrzebowania na określone kwalifikacje czy kierunki kształcenia. Świadczenie tego typu doradztwa wpływa na wzmocnienie współpracy z pracodawcami, bardziej efektywną realizację ofert pracy oraz prowadzenie wysokiej jakości dopasowanej i indywidualnej pomocy dla pracodawców na zasadzie tzw. „jednego okienka”.

## Ludzie + Strategia + Technologia

Rynek pracy ulega obecnie ciągłym zmianom, wymuszając na jego uczestnikach nieustanne pogłębianie swojej wiedzy, przy jednoczesnej umiejętności dostosowania się do nowych wyzwań czy zdobywania nowych kompetencji zawodowych. Indywidualne podejście do klientów pozwala nam dostosować odpowiednie usługi, zgodnie z ich potrzebami i oczekiwaniami. Doradcy klienta muszą być kompleksowi i elastyczni w podejmowaniu działań a jednocześnie skoncentrowani na wybranym celu.

Nie mniej ważną rolę w prowadzeniu właściwej polityki dotyczącej współpracy z naszymi klientami odgrywa poziom kompetencji naszych pracowników. Ważne są szkolenia dla doradców klienta dotyczące skutecznej komunikacji, negocjacji w biznesie oraz skutecznego marketingu. Niezwykle cennym źródłem wiedzy wykorzystywanym podczas spotkań z pracodawcami jest stosowanie tzw. „Dobrych praktyk” – sprawdzonych sposobów budowania odpowiednich relacji z naszymi klientami tj. omawianie własnych doświadczeń związanych z obsługą klienta, stosowanie odpowiedniej etykiety oraz odpowiedzialność w stosunku do podejmowanych działań. Ważna jest wymiana informacji dotyczących sposobów radzenia sobie z trudnym klientem oraz budowania długoterminowych relacji.

Budowanie dobrych relacji z naszymi klientami oraz utrzymanie pozytywnego wizerunku wymaga wypracowania odpowiedniej strategii zarządzania. Wdrażamy indywidualne rozwiązania dotyczące sposobów organizacji pracy. Określamy zadania, które są dla nas priorytetowe oraz analizujemy ich znaczenie i działania niezbędne do ich wykonania. Porządkujemy poszczególne pomysły i realizujemy te, które są przez nas możliwe

do wykonania. Wprowadzamy rozwiązania zorientowane na wspieranie rozwoju osobistego i zawodowego pracowników. Dokonujemy zmian organizacyjnych w zakresie komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej. Koordynujemy działania poszczególnych doradców klienta.

Poprzez odpowiednie zarządzanie działaniami, które zostały zidentyfikowane staramy się dostosować nasze usługi do wymagań pracodawców i ich potrzeb. Nieustannie badamy lokalny rynek pracy, aktualizujemy listy współpracujących pracodawców oraz nawiązujemy kontakty z nowo powstającymi firmami. Tworzymy harmonogramy spotkań i informujemy naszych kontrahentów o możliwościach współpracy i kontaktów z naszymi doradcami klienta.

Postępująca informatyzacja publicznych służb zatrudnienia umożliwia wykorzystanie różnych kanałów nawiązywania współpracy. Jak wynika z naszego doświadczenia media społecznościowe wywierają znaczący wpływ obecny rynek pracy. Wielu pracodawców stara się wykorzystywać je do własnych nie tylko marketingowych celów, ale również coraz częściej do rekrutacji nowych pracowników. Automatyczne wyświetlanie ogłoszeń generowane historią wyszukiwań, spersonalizowane oferty pracy dostosowane do kwalifikacji i umiejętności użytkownika portalu – to tylko kilka z form znacznie ułatwiających proces rekrutacji. Pracodawcy coraz częściej wykorzystują również aplikacje mobilne, wideokonferencje czy wideoczaty. Na portalach społecznościowych zakładane są grupy śledzące oferty pracy w danym zawodzie czy danej branży. Osoby poszukujące pracy dzielą się informacjami o nowych miejscach pracy oraz prowadzonych rekrutacjach. W połączeniu z tym, że obecnie około 96% Polaków posiada dostęp do internetu, poszukiwanie pracy stało się dużo łatwiejsze, w tym szybszy dostęp do ofert zatrudnienia.

Jak wynika również z naszego doświadczenia, obecnie dużą rolę w komunikacji odgrywa serwis społecznościowy Facebook. Dzięki systematycznemu umieszczaniu postów i utrzymywaniu stałych kontaktów z naszymi odbiorcami możemy lepiej zrozumieć zachowania i preferencje naszych klientów. Wykorzystując narzędzia monitoringu internetu, już w kilka minut możemy dotrzeć do informacji zwrotnej, na temat preferencji osób korzystających z tych usług. Tego typu obserwacje pozwalają wyciągnąć wnioski nie tylko na podstawie pojedynczych opinii ale przede wszystkim na podstawie trendów. W efekcie możliwe jest tworzenie trwałych relacji z klientami oraz tworzenie łatwych i zrozumiałych przekazów przy wykorzystaniu odpowiednich metod i narzędzi.



## Skuteczny marketing

Centrum Aktywizacji Zawodowej w Świnoujściu kieruje się zasadą, iż pozytywny wizerunek na lokalnym rynku jest niezbędnym elementem działalności Urzędu. Internet jest symbolem najnowocześniejszej technologii, która wkracza do życia milionów kon-

umentów na całym świecie. Dlatego mamy świadomość, jak ważne jest aby świadczone przez nas usługi były szeroko dostępne w sieci. W celu dotarcia do jak największej liczby odbiorców prowadzimy aktywne działania w serwisie społecznościowym Facebook. Dzięki systematycznemu umieszczaniu postów, każdego dnia przybywa osób zainteresowanych naszymi publikacjami.

Na naszym koncie w serwisie społecznościowym cyklicznie umieszczamy posty m.in. z serii „**Przedsiębiorczość na wyspach**” – promujemy w ten sposób osoby, które

otrzymały dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej; „**Oferty pracy dla Ciebie**” – publikujemy w ten sposób oferty pracy; „**Wsparcie finansowe dla każdego**” – przez takie publikacje promujemy nasze usługi; „**Ciekawy artykuł**” – odbiorca może uzyskać przydatne informacje z różnych dziedzin np. coachingu. Ważne

jest, aby odbiorca zainteresował się umieszczanymi przez nas postami i odwiedzał sukcesywnie nasz profil. Pojawia się wtedy możliwość zainteresowania naszego internetowego gościa kolejnymi informacjami umieszczonymi na naszym profilu bądź na stronie internetowej.

Prowadzimy także dwie strony internetowe: [www.caz.swinoujście.pl](http://www.caz.swinoujście.pl) oraz [www.swinoujście.praca.gov.pl](http://www.swinoujście.praca.gov.pl), dostosowane do przeglądania na smartfonie czy tablecie. Materiały umieszczane na stronach są czytelne i zawierają najważniejsze informacje, które mogą zainteresować odwiedzających. Przejrzyste oraz proste menu wraz z profesjonalną i nowoczesną grafiką sprawia, że nasi klienci z łatwością odnajdują poszukiwane informacje.

Podstawowym elementem wspierającym budowanie profesjonalnego wizerunku profesjonalnej instytucji jest **marketing bezpośredni**, z racji tego stosujemy reklamę w formie **folderów, ulotek oraz zamieszczamy artykuły w lokalnych gazetach**. Promujemy także nasze działania na **telebimach i reklamach wielko powierzchniowych**. Nasz szeroki wachlarz usług jest także promowany na **lokalnych portalach internetowych, w telewizji oraz w kinie**.

Trendy na lokalnym rynku pracy determinują działania, jakie musimy podejmować aby nasza reklama była skuteczna. Ważne jest aby temat działalności Urzędu był przez pracodawców aktywnie poruszany. Każda zmiana na rynku jest dla nas bodźcem do działania i reagowania. Aktywna współpraca z lokalnymi przedsiębiorcami wpływa na adekwatne dostosowanie naszych usług do potrzeb pracodawców. W tworzonych przez nas folderach na temat usług i instrumentów rynku pracy przedstawiamy rzeczywistych pracodawców i przedsiębiorców



z którymi współpracujemy. W ten sposób zapewniamy naszym klientom profesjonalną reklamę i bezkosztowy marketing.

## Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości – wyróżnienia dla przedsiębiorców lokalnego rynku pracy

Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości stanowi podstawowy element rozwoju gospodarczego miasta. Urząd pracy również wspiera klientów w zakładaniu działalności gospodarczej poprzez udzielanie dotacji na jej rozpoczęcie. Z drugiej strony wspieranie przedsiębiorczości to w dużym stopniu pomoc istniejącym firmom, poprzez subsydiowanie miejsca pracy. Mając na uwadze rozwój przedsiębiorczości w mieście, Powiatowy Urząd Pracy w Świnoujściu szczególnie **udziela wsparcia w podjęciu samozatrudnienia związanego z innowacyjnymi pomysłami, umacnianiem znaczenia turystyki i rekreacji w rozwoju lokalnego rynku**. Takie wsparcie w dużej mierze wpłynęło na rozwój gospodarki miasta m.in. w branży artystycznej, turystycznej, reklamowej, fizjoterapeutycznej oraz prawniczej.

W 2019 roku Powiatowy Urząd Pracy w Świnoujściu z okazji 100-lecia publicznych służb zatrudnienia wyróżnił przedsiębiorców lokalnego rynku pracy, którzy przy pomocy dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej w dalszym ciągu przyczyniają się do rozwoju gospodarczego miasta. Tworząc przy tym kolejne stanowiska pracy dla naszych klientów.



*Wyróżnienia dla przedsiębiorców*

Środowisko lokalnych przedsiębiorców docenia takie działania z naszej strony, dające nam możliwości aktywnej współpracy z pracodawcami, którzy są naszymi strategicznymi klientami. Planujemy w dalszym ciągu inicjować konferencje czy spotkania z pracodawcami, podczas których poruszane są tematy dotyczące m. in. możliwości pozyskania funduszy wspierających zatrudnienie z różnych źródeł, kwestie zatrudniania cudzoziemców, zagadnienia z zakresu polskiego prawa pracy oraz marketingu w social mediach. Konferencje są doskonałą okazją do pozyskania i wymiany informacji na temat zachodzących zmian na lokalnym rynku pracy. Tego typu spotkania są także impulsem do solidaryzowania różnych środowisk wokół zasadniczych spraw służących rozwojowi przedsiębiorczości. Na konferencjach wskazywane są różnorodne rozwiązania i wynikające z tego korzyści w kontekście organizacji pracy, rozwoju firmy z uwzględnieniem konkurencyjności, inwestowania w rozwój zawodowy pracowników (KFS), nawiązywania współpracy oraz motywowania do podejmowania wyzwań.

Realizacja spotkań, buduje także pozytywny wizerunek Centrum Aktywizacji Zawodowej w Świnoujściu jako godnego partnera dla biznesu w obszarze rekrutacji.

## Program specjalny – Strefa Kobiet

Celem rozszerzenia skali pomocy osobom bezrobotnym, realizujemy od 2016 r. program specjalny, dostosowany do specyfiki lokalnego rynku pracy. „**Strefa Kobiet**” jest programem powstałym w celu zwiększania zdolności kobiet do zatrudnienia oraz poprawy ich społecznego funkcjonowania poprzez zmianę postaw życiowych. W ramach programu został wdrożony innowacyjny pomysł dotyczący aktywizacji kobiet poszukujących źródeł rozwoju osobistego.

„Strefa Kobiet” jest obszarem, w którym kobiety wymagające wsparcia oraz poszukujące źródeł rozwoju osobistego mogą realizować swoje potrzeby. Uczestnictwo w programie ma na celu rozpoznanie potrzeb uczestniczek w zakresie rozwoju wewnętrznego, uświadomienie naturalnych, twórczych zasobów oraz dotarcie do poczucia pewności i zadowolenia z siebie. Przedstawicielki płci żeńskiej poznają podstawy i wsparcie w kierunku przedsiębiorczości i samozatrudnienia. Niezwykle ważnym elementem w tym procesie jest motywacja – czyli swoista gotowość do działania. Dotyczy ona procesów, które są zaangażowane w inicjowanie, kierowanie i podtrzymanie aktywności fizjologicznych oraz psychicznych. Innymi słowy budzi ochoczość, energiczność i aktywność, od której zależy kierunek ludzkiego funkcjonowania, w tym aktywność zawodowa.

Biernym zawodowo kobietom często brakuje wiary we własne siły, umiejętności, wiedzy i doświadczenia. Zatracają się w poczuciu obowiązku bycia najlepszą matką, żoną, przyjaciółką, sąsiadką, skupiając swoją energię na zmaganiach z trudem codziennego życia. Nie dostrzegają rozwiązań, które mogą poprawić ich sytuację nie tylko materialną, ale także życiową. Niejednokrotnie, pierwsza szcera rozmowa oraz wskazanie już gotowych i sprawdzonych rozwiązań, rozpala w tych kobietach ogień wiary, możliwości i chęci do działania. Sztuką nie jest „rozbijanie głową muru”, tylko wykorzystanie dostępnych narzędzi i dostosowanie ich do swoich warunków i potrzeb. Dzięki specjalnie skonstruowanemu systemowi połączonych usług, instrumentów rynku pracy oraz specyficznych elementów wspierających zatrudnienie jesteśmy pewni, że każda z uczestniczek zyska szansę na rozwój kompetencji społecznych i zawodowych.

Do celów pośrednich ww. programu zaliczyć należy także: wzmocnienie solidarności społecznej grupy, pełne i produktywne zatrudnienie, godzenie ról rodzinnych i zawodowych, uzyskanie harmonii między życiem rodzinnym i pracą. Udział w programie pozwala kobietom wykluczonym społecznie na kontakt z ludźmi, dzielenie uśmiechów, trosk, racji, inspiracji, wspólne spędzania czasu, daje energię do działania. W trakcie programu została nawiązana aktywna współpraca z instytucjami publicznymi, edukacyjnymi, a także z mikroprzedsiębiorcami lokalnego rynku pracy.



*Spotkanie z Katarzyną Grocholą w ramach „Strefy Kobiet”*



W ramach programu specjalnego realizowane są następujące działania:

1. **Poradnictwo zawodowe grupowe** – sesje tematyczne z doradcą zawodowym, mające na celu podniesienie poziomu motywacji, samooceny, rozwój kompetencji osobistych i społecznych umożliwiających skuteczne poszukiwanie pracy i poprawę społecznego funkcjonowania.
2. **Spotkania grupowe uczestniczek z ekspertami** z różnych dziedzin: dietetykiem, trenerem osobistym, stylistą, kosmetyczką, inspektorem Państwowej Inspekcji Pracy, prawnikiem. Sesje te umożliwiają poszerzenie różnorodnego obszaru wiedzy, między innymi w zakresie: kreowania własnego wizerunku, dbania o swoje zdrowie i kondycję fizyczną, przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej oraz wiedzy z zakresu prawa pracy i prawa cywilnego.
3. **Warsztaty skutecznego działania „Kobieta na rynku pracy”**, prowadzone przez doradcę zawodowego, coacha, specjalistę ds. aktywizacji zawodowej kobiet, których celem jest pobudzenie pozytywnego myślenia, nauka autoprezentacji, uczenie się proaktywnych zachowań, poznawanie własnych emocji w tym ich rozpoznawania i wyrażania, wzbudzenie poczucia obfitości – cechy potrzebnej do skutecznego działania w życiu zawodowym i prywatnym, budowanie w sobie dwóch niezwykle potrzebnych w skutecznym działaniu cech: zarządzanie sobą w czasie i życia w zgodzie z misją.
4. **Vouchery służące niwelowaniu zdiagnozowanych, indywidualnych barier zatrudnieniowych**. Przyznawane są uczestniczkom programu w celu: skorzystania usług stylisty, fryzjera, kosmetyczki, manikiurzystki, dentysty lub okulisty, zakup środków i materiałów niezbędnych do poprawy wizerunku osoby bezrobotnej na rynku pracy.
5. **Szkolenie „Motywacja i skuteczna realizacja celów”** – szkolenie prowadzone przez psychologa, coacha, specjalistę ds. aktywizacji i motywacji kobiet. Obejmujące zagadnienia związane z wzmocnieniem automotywacji, poznaniem strategii i technik osiągnięcia celów, pracą nad zmianami w życiu.
6. **Akademia Strefy kobiet** – spotkanie realizowane w ramach podsumowania pierwszej części programu specjalnego, skierowane do uczestniczek oraz potencjalnych pracodawców z naszego regionu, którzy byliby zainteresowani zatrudnieniem kobiet w ramach prac interwencyjnych. Uczestniczki programu otrzymują certyfikaty dotyczące udziału w projekcie. Podczas spotkania zorganizowane są warsztaty dotyczące:
  - wzmacniania pewności siebie i samoakceptacji;
  - odnalezienia się w życiu zawodowym i osobistym;
  - uświadomienia potencjału własnego i wzbudzenia motywacji do działań;
  - budowania poczucia własnej wartości i zwiększenia samooceny.

7. **Materiały dla uczestników** – materiały warsztatowe i piśmiennicze dla uczestników programu specjalnego.
8. **Poradnictwo zawodowe indywidualne** umożliwiające określenie spójnego obrazu własnych możliwości i potencjału zawodowego, analiza lokalnego rynku pracy.
9. **Pośrednictwo pracy** w charakterze pomocy w wyszukiwaniu i udostępnianiu ofert pracy zgodnie z potrzebami uczestniczek, współpraca z pracodawcami podczas organizowania prac interwencyjnych.
10. **Prace interwencyjne** – zatrudnienie uczestnika programu przez pracodawcę na podstawie umowy o pracę na okres 9 miesięcy.
11. **Roboty publiczne** – zatrudnienie uczestnika programu przy wykonywaniu prac organizowanych przez powiaty, gminy, organizacje pozarządowe.

W 2019 roku podczas Akademii Strefy Kobiet gościliśmy niezwykłego gościa, była to **Beata Pawlikowska** – polska podróżniczka, pisarka, dziennikarka, tłumaczka, fotografka oraz ilustratorka książek. Tegoroczna akademia odniosła sukces, uczestniczyło w niej wiele osób z naszego miasta, które zostały zaintrygowane wykładem Pani Pawlikowskiej. Nasze klientki uczestniczące w programie zostały zainspirowane do podjęcia działań i wyznaczenia sobie celu w życiu.



*Beata Pawlikowska  
– gość Akademii  
Strefy Kobiet*

## Idea wczesnego planowania kariery

Dobłą praktyką, którą wprowadziliśmy do działalności Urzędu jest **idea wczesnego planowania kariery** przez młodych ludzi. Planowanie to powszechny proces, jednak niezwykle ważny w sferze zawodowej, polegający na wytyczaniu celów oraz określaniu sposobów ich osiągnięcia. W trakcie spotkań staramy się przekonać młodzież, że w planowaniu najważniejszy jest cel, a działanie jest tylko środkiem do jego osiągnięcia.



*Warsztaty dla młodzieży*



Wczesne planowanie kariery zawodowej pomaga znaleźć osobom młodym odpowiedzi na często zadawane pytanie: Jak będzie wyglądała moja kariera zawodowa? Każdego roku organizujemy **warsztaty dla młodzieży**. Organizując powyższe spotkania mamy na celu podniesienie wśród młodzieży świadomości na temat własnych predyspozycji zawodowych oraz propagowanie znaczenia przedsiębiorczości.

Grupowe konsultacje dla młodzieży stają się coraz bardziej atrakcyjne, poprzez wykorzystywanie przez nas inno-

wacyjnych rozwiązań. Jednym z nich jest **zapraszanie inspirujących osób, celem przeprowadzenia wykładów dotyczących m.in. zagadnień marketingu, public relations czy budowania własnego wizerunku**. Każdego roku gościmy na wykładach: psychologa, który stara się przekazać informacje w jaki sposób można usprawnić intelekt i funkcje poznawcze osób młodych oraz doradców zawodowych z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Szczecinie, dzięki temu warsztaty stają się bardziej interesujące dla młodzieży. Niezwykle atrakcyjną formą dla uczestników warsztatów stała się **„Gra Chłopska Szkoła Biznesu”**, która w prosty sposób ukazuje mechanizmy funkcjonowania gospodarki wolnorynkowej, promująca postawę przedsiębiorczą oraz rozwijająca kompetencje społeczne graczy. Na spotkania z młodzieżą zapraszamy lokalnych przedsiębiorców, którzy uprzednio skorzystali z dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej. W ten sposób młodzi przedsiębiorcy promują samozatrudnienie wśród młodzieży, udzielając im niezbędnych wskazówek „na start”.

Każde tego typu doświadczenie dla osób młodych to sposób na nauczenie się czegoś nowego. Promowanie biznesu przez młodych przedsiębiorców jest skutecznym narzędziem we wczesnym planowaniu kariery. Ważne jest aby informacje przedstawiane osobom młodym były oparte o język korzyści – prosty i zrozumiały dla odbiorców. Podczas warsztatów chcemy przekonać młodzież o tym, że współpraca z Urzędem może być dla nich korzystna, warsztaty są także okazją do promowania naszych usług, z których może skorzystać młodzież.

Staramy się by nasz Urząd pracy był dla młodzieży przyjazną instytucją po ukończeniu edukacji. Nasi doradcy, wspomagający proces planowania kariery oraz klienci pozostają w aktywnym związku współpracy i koncentrują się na wnikliwej identyfikacji celów i dążeniu do ich realizacji. Doradca korzysta z szerokiego repertuaru różnorodnych technik i metod, celem wsparcia klienta w lepszym rozumieniu siebie, jak również problemów zawodowych. Zakres zagadnień objętych doradztwem obejmuje zwykle umiejętności podejmowania decyzji i gotowość klienta do przyjęcia odpowiedzialności za swój rozwój zawodowy. Do głównych zadań doradcy zawodowego należy bieżąca analiza sytuacji klienta oraz diagnoza problemów z wypracowaniem metod pomocy w ramach działalności urzędu pracy. W ramach doradztwa zawodowego, stosujemy indywidualne jak i grupowe formy pracy z klientem. Osoby młode mogą skorzystać ze spotkań grupowych, dotyczących odkrywania własnych predyspozycji zawodowych, predyspozycji przedsiębiorczych, przygotowania do rozmowy z pracodawcą czy sporządzania własnych dokumentów aplikacyjnych. Tematyka spotkań jest różnorodna, poniżej przykładowe tematy porad:

- **„Mobilna młodzież na rynku pracy”;**
- **„Jak być atrakcyjnym na rynku pracy?”;**
- **„Dokumenty aplikacyjne”;**
- **„Drogowskaz na przedsiębiorczość”.**

Ponadto, staramy się aby każdy z naszych klientów był wyposażony w przejrzysty i nieprzeciętny komplet dokumentów aplikacyjnych. – CV i listu motywacyjnego. Doradca zawodowy uczy oraz pomaga w sporządzeniu dokumentów dających możliwość uzyskania oczekiwanego zatrudnienia. Doradca zawodowy posiadający wieloletnie doświadczenie na rynku pracy oraz mający wiedzę na temat oczekiwań pracodawców względem kandydatów do pracy, wspiera osoby poszukujące zatrudnienia poprzez pomoc w sporządzaniu dokumentów aplikacyjnych.

## Podsumowanie

Celem budowania współpracy z lokalnymi przedsiębiorcami oraz zaktywizowania jak największej grupy osób bezrobotnych, Powiatowy Urząd Pracy w Świnoujściu musi podejmować nieustanne działania, które mogą być skuteczne tylko poprzez promowanie pozytywnego wizerunku Urzędu oraz zachęcanie potencjalnych klientów do korzystania z naszych usług. Kierujemy się zasadą, że wizerunek Urzędu należy zmieniać i dostosowywać do pojawiających się trendów. W celu dotarcia do jak największej liczby odbiorców, wykorzystujemy nowoczesne metody marketingowe, głównie związane z wykorzystaniem wizerunku.

Powyższe rozwiązania są konieczne, ale całkowicie nie zastępują marketingu bezpośredniego – utrzymywania osobistych kontaktów z lokalnymi pracodawcami. Jest to jedna z najkorzystniejszych w naszym przypadku metod współpracy i promocji usług.

Rynek pracy ulega ciągłym zmianom, wymuszając nieustanne pogłębianie swojej wiedzy, przy jednoczesnej umiejętności dostosowania się do nowych wyzwań, zdobywania nowych doświadczeń. Odpowiednie przygotowanie naszych doradców pozwala nam świadczyć usługi na najwyższym poziomie oraz dostosowywać je do istniejących potrzeb pracodawców i przedsiębiorców. Dzięki takiej aktywnej współpracy możemy wspólnie wypracować rozwiązania i korzyści w kontekście organizacji pracy, rozwoju i kierunków inwestycji, zwiększenia konkurencyjności oraz inspirowania do podejmowania nowych wyzwań.

## **10. JAKOŚĆ TKWI W SZCZEGÓŁACH. CZYLI O SKUTECZNOŚCI PODEJŚCIA INDYWIDUALNEGO W PRACY Z KLIENTEM DŁUGOTRWALE BEZROBOTNYM W POWIATOWYM URZĘDZIE PRACY W ZŁOTOWIE**

### **Wprowadzenie**

Powiatowy Urząd Pracy w Złotowie położony jest z dala od centrum miasta, ale tylko pięć minut drogi od dworców PKS i PKP. Zza jego okien z pokoiów pośredników pracy, specjalistów ds. programów i cudzoziemców, a na piętrze pracowników zajmujących się ewidencją świadczeń i księgowością, widać firmę handlową sprzedającą materiały budowlane oraz węgiel. Gdy okna są otwarte wyraźnie słychać pociągi kursujące trasą Krzyż – Chojnice. Po drugiej stronie Urzędu, zaczynając od góry, jest gabinet Pani dyrektor, jej zastępcy, a także specjaliści ds. kadr. Tuż pod nimi na parterze m.in.: zastępca kierownika CAZ, dwóch pośredników oraz kierownik działu organizacyjno-administracyjnego. Zza ich okien natomiast widać firmę produkującą kontenery, ponadto bloki mieszkalne i stację paliw. Wchodząc do Urzędu głównym wejściem, bezpośrednio z ul. Kolejowej, w holu znajdują się biletomat i tablica informacyjna. W tym samym miejscu po lewej jest rejestracja. Naprzeciwko niej drewniane ławki, na których czekają klienci. Po ich prawej natomiast widać sale 4 i 5, miejsce w którym porad indywidualnych oraz grupowych udziela doradca zawodowy.



*Sala wykładowa PUP Złotów  
(połączone przesuwaną ścianą  
pokoje 4 i 5)*

Obecnie w Powiatowym Urzędzie Pracy w Złotowie zatrudnionych jest łącznie około 40 osób. Urząd obsługuje ponad 1800 bezrobotnych i poszukujących pracy (stan na 20.09.2019 r.). Klienci zamieszkują gminy: Krajenka, Złotów, Tarnówka, Jastrowie, Okonek, Lipka, Zakrzewo oraz miasto Złotów. Powiat złotowski liczy blisko 70 tys. mieszkańców. Jest najbardziej wysuniętym na północ regionem województwa wielkopolskiego.

Graniczy z trzema województwami: kujawsko-pomorskim, pomorskim oraz zachodnio-pomorskim. Na koniec II kwartału 2019 roku stopa bezrobocia wynosiła 5,4%. W ciągu ostatnich lat można zauważyć wyraźny spadek osób zarejestrowanych w PUP Złotów. Do 2016 roku była to dwucyfrowa liczba (koniec 2015 r. – 13%, 2016 r. – 10,1%). Od trzech lat systematycznie maleje (koniec 2017 r. – 8,1%, 2018 r. – 7%). Charakteryzując rynek pracy na terenie powiatu złotowskiego należy zwrócić uwagę na bogactwo zasobów naturalnych, które mają istotne znaczenie dla sytuacji zawodowej osób w wieku produkcyjnym. Większość gmin jest zalesiona, występują tutaj licznie rzeki i jeziora. Mieszkańcy, głównie w północnej części powiatu, utrzymują się z rolnictwa. Ponadto, ze względu na walory przyrodnicze rozwija się turystyka, w tym agroturystyka. W powiecie złotowskim nie ma przemysłu ciężkiego. Większość zakładów to firmy usługowe oraz produkcyjne (wytwarzające m.in. opakowania tekturowe, plastikowe oraz metalowe części do maszyn). Znamienitą część stanowią przedsiębiorstwa zajmujące się uprawą roślin, ogrodnictwem. W niemal każdej gminie jest także pieczarkarnia. W mieście Złotów przeważają natomiast firmy handlowo-usługowe, wśród nich dość liczne salony fryzjerskie i kosmetyczne. Istotnymi pracodawcami na terenie powiatu są także instytucje budżetowe: szkoły, domy kultury, jednostki samorządu terytorialnego. Według statystyk, na skraju północnej wielkopolski największe zapotrzebowanie jest na rzemieślników. Tym samym potwierdza się ogólnopolski problem braku fachowców i specjalistów w określonych dziedzinach, szczególnie takich jak: budownictwo, transport krajowy i zagraniczny, energetyka, mechanika. Odpowiedzią na ww. deficyty w powiecie złotowskim są oferty szkół ponadpodstawowych, zarówno dziennych oraz zaocznych, które kształcą przyszłych mechaników, elektryków, ale również sprzedawców, fryzjerów, programistów i ekonomistów. Wśród ofert pracy, które najczęściej pracodawcy zgłaszają do PUP, pojawiają się pracownicy biurowi, sprzedawcy, stolarze, kierowcy, a także magazynierzy oraz operatorzy koparek. Mówiąc natomiast o najistotniejszych problemach na lokalnym rynku pracy, mających wpływ na długotrwałe bezrobocie, należy wymienić słabą mobilność mieszkańców. Pomimo tego, że przez powiat przebiegają główne szlaki komunikacyjne (drogi krajowe nr 11 i 22), nadal wiele osób ma trudności z dojazdem. Wokół centrów gmin zlokalizowanych jest wiele wsi, niestety do niektórych domostw prowadzą polne lub leśne drogi. Ponadto, komunikacja publiczna nie jest powszechna. Bezrobotni z naszego Urzędu zauważają, że o ile dojazd i powrót na tzw. pierwszą zmianę jest możliwy, to na drugą i nocną sami muszą zadbać o środek transportu. To natomiast wymaga nakładów finansowych i posiadania prawa jazdy. Biorąc pod uwagę ww. problemy komunikacyjne niektóre przedsiębiorstwa samodzielnie organizują transport. Mieszkańcy korzystają także z autobusów szkolnych, ale nie kursują one w okresie ferii zimowych, wakacyjnym i przerw świątecznych. Jest to dość istotny problem, który bezpośrednio wpływa na pomoc klientom PUP w znalezieniu zatrudnienia.



Charakteryzując natomiast grupę bezrobotnych można zauważyć, że statystycznym klientem Urzędu jest kobieta-matka, długotrwale bezrobotna, pochodząca z małej miejscowości, gdzie nie kursuje regularnie komunikacja publiczna, z wykształceniem średnim zawodowym lub zasadniczym zawodowym. Jej motywacja do pracy na skali od 1 do 10 średnio plasuje się pomiędzy 4–5. Jak zatem pomóc takiemu klientowi? Klientowi, który musi poradzić sobie z barierami zewnętrznymi, a co ważniejsze, nie do końca chcącemu skorzystać z oferowanej pomocy? Z pewnością nie da się odpowiedzieć na to pytanie jednoznacznie. W PUP Złotów w celu aktywizacji tej najliczniejszej grupy bezrobotnych prowadzone są przede wszystkim dogłębne porady indywidualne. Każda klientka ma bowiem inną historię, potrzeby, oczekiwania oraz możliwości. Indywidualne podejście zapewnia natomiast dostosowanie metod i narzędzi, które pomagają w tej konkretnej aktywizacji zawodowej. Ponadto należy pamiętać, że podjęcie zatrudnienia, jak możemy przeczytać w uznanych publikacjach na temat poradnictwa zawodowego, musi poprzedzić wystąpienie szeregu czynników. W przypadku kobiet z powiatu złotowskiego często zauważalne są problemy z niską samooceną, a tym samym brakiem umiejętności prezentacji swoich zasobów przed pracodawcą. Praca z nimi polega zatem na wypracowaniu swoistej wewnętrznej siły, a także rozbudzeniu motywacji i chęci do podjęcia aktywności zawodowej.

## Coaching na „siłę”

Jedną z metod, wykorzystywaną od połowy 2019 r. w naszym Urzędzie w celu aktywizacji głównie długotrwale bezrobotnych, są **porady zawodowe z elementami coachingu**. Dotychczasowe, choć krótkie doświadczenia, wskazują że dzięki wykorzystaniu coachingu klientom udaje się budować samoświadomość i „siłę” do działania. Zajęcia z tego zakresu prowadzi doradca zawodowy posiadający zaświadczenie ukończenia studiów podyplomowych z coachingu oraz kursu rekomendowanego przez International Coach Federation na poziomie ACC (ICF – międzynarodowe stowarzyszenie zrzeszające coachów, dbające o profesjonalizację zawodu coacha, a także przestrzeganie kodeksu etycznego). Obecnie osoba zajmująca się tą profesją w PUP Złotów ubiega się o certyfikację a docelowo akredytację. Zanim jednak przejdziemy do sposobu działania i efektów wykorzystania elementów coachingu w doradztwie zawodowym, warto wyjaśnić czym jest coaching. Według definicji zaproponowanej przez ICF „jest partnerską relacją, podczas której coach wspiera klienta w jak najlepszym wykorzystaniu jego potencjału na drodze do osiągnięcia zamierzonych rezultatów.”<sup>1</sup> Izba

---

<sup>1</sup> [www.icf.org.pl/](http://www.icf.org.pl/) z dnia 24.09.2019 r.

Coachingu (izba gospodarcza zrzeszająca coachów na terenie kraju) podaje natomiast, że jest „to metoda wspierania rozwoju, realizowana w formie cyklu spotkań pomiędzy coachem a klientem, podczas których coach, poprzez aktywne słuchanie, zadawanie pytań oraz stosowanie innych specyficznych narzędzi i zadań rozwojowych, towarzyszy klientowi w wyznaczaniu ważnych dla niego celów, odnajdywaniu wewnętrznych zasobów potrzebnych do ich realizacji oraz ustalaniu i wdrażaniu planów działań. Coach wspiera klienta w odkrywaniu i efektywnym wykorzystaniu osobistego potencjału celem podnoszenia jakości życia. Coaching może mieć formę pracy indywidualnej, z grupą lub zespołem.”<sup>2</sup> Coaching jest profesją, wymaga zatem zachowania odpowiednich zasad i procedur. To zawód, w którym „materiałem” jest człowiek, jego emocje, przeżycia. Odpowiednie podejście i odpowiedzialność to podstawa. Każdy profesjonalny coach powinien przestrzegać zasad kodeksu etycznego. Zainteresowani szczegółowe informacje znajdą m.in. na stronach internetowych ICF lub Izby Coachingu. W tym miejscu warto nadmienić, że sukces coachingu zależy przede wszystkim od zaufania klienta do coacha, od partnerskiej relacji pomiędzy nimi. Klient powinien czuć się komfortowo. I tutaj w odniesieniu do warunków panujących w instytucjach publicznych, w tym przede wszystkim narosłych wokół nich negatywnych stereotypów, pojawia się pytanie **„Jak wytworzyć taką relację w Urzędzie?”**. W Złotowie w jej budowaniu, mogłoby się wydawać, działają dość proste metody. **Są to życzliwość, uśmiech i „wyjście do klienta”**, czyli wstanie od biurka, podanie dłoni, przedstawienie się i wspólne zajęcie miejsce przy stole obok siebie, nie naprzeciwko. Takie zachowania pomagają w wytworzeniu atmosfery zaufania i partnerstwa oraz w przełamywaniu mitów na temat urzędników.

## **„Urzędowy coaching” w praktyce**

Doradca zawodowy, zanim wcieli się w rolę coacha, według standardowych procedur prowadzi rozmowę doradczą w celu określenia potrzeb i oczekiwań klienta. To moment, w którym analizuje również, czy warto w odpowiedzi na to co zgłasza klient zastosować elementy lub całą sesję coachingową. Te przypadki, na przykładzie doświadczeń PUP Złotów, dotyczą głównie budowania pewności siebie, asertywności i odwagi do działania. Kolejnym krokiem jest zaproponowanie klientowi coachingu i tym samym wyjaśnienie na czym on polega. Jest to istotny etap, gdyż jak wcześniej było wspomniane, klient musi być świadomy przystąpienia do procesu i wiedzieć, że to on będzie odpowiedzialny za efekty. Bez jego zgody, a przede wszystkim chęci, coaching nie uda się. Ponadto głównymi narzędziami stosowanymi w coachingu

---

<sup>2</sup> [www.izbacoachingu.com](http://www.izbacoachingu.com) z dnia 24.09.2019 r.

są pytania i tzw. praca ciszą. Coach nie daje gotowych odpowiedzi, rozwiązań, nie podpowiada i nie sugeruje. Klient sam, dzięki właśnie umiejętnie zadawanym pytaniom, generuje najlepsze dla siebie rozwiązania, które doprowadzą go do ustalonego na początku sesji celu. Wyjaśnienie zasad współpracy, a szczególnie metody zadawania pytań jest o tyle ważne, że dla osoby, która nie spodziewa się tego, może być to niekomfortowe, naruszające jej sferę prywatną. W coachingu natomiast istotne jest aby głęboko wejść w swoje wnętrze, w podświadomość, w której często skrywają się najlepsze dla nas rozwiązania. Zadanie coacha polega na towarzyszeniu w tej podróży i utrzymaniu klienta na kursie do celu. Głównym efektem coachingu jest właśnie osiągnięcie obranego celu. Udział w procesie wpływa jednak również na to, że klient pośrednio zaczyna przejmować władzę nad swoim życiem, zauważa wpływ jaki ma na wiele jego aspektów. Stając się tym samym silniejszą osobą, gotową do osiągania tego co dla niej ważne. W tym miejscu należy wspomnieć, że w coachingu pracuje się na zasobach, zatem dedykowany jest on osobom, które są w dobrej kondycji psychicznej. Doradca zawodowy – coach powinien mieć to na względzie podczas pierwszej rozmowy z klientem. Jeśli zauważy, że wykazuje on potrzebę pomocy u innego specjalisty np. psychologa, terapeuty uzależnień, nie powinien proponować swojej pomocy. Podobne zasady obowiązują zresztą w poradnictwie zawodowym, doradca nie powinien wykraczać poza swoje kompetencje. W PUP Złotów w zależności od potrzeb klientów realizowane są całe sesje coachingowe ale również, znacznie częściej elementy coachingu podczas standardowych rozmów doradczych. W tym odwoływanie się do wizji, czyli kreowanie upragnionej przez klienta rzeczywistości. Dzięki temu, nierzadko po raz pierwszy w życiu, uświadamia on sobie swoje potrzeby i tym samym określa cele, które chciałby zrealizować. Coaching w pracy z klientem długotrwale bezrobotnym pomaga jednak przede wszystkim pracować z tzw. przekonaniem ograniczającym. Czyli takimi schematami myślowymi, które utrudniają klientom przełamanie dotychczasowych sposobów działania np.: „Jestem na to za stary”, „Nie dam sobie z tym rady”, „I tak nic nie zrobię, bo to nie zależy ode mnie”. Zastosowanie elementów coachingu pomaga spojrzeć klientom na dany problem z innej perspektywy. Poprzez stosunkowo proste pytania: „A jakby to było gdyby świat Ci sprzyjał?”, „A jakby to było gdybyś dał sobie radę?”, klient zaczyna roztaczać przed sobą zupełnie inną rzeczywistość. Oczywiście tak zadane spontanicznie pytanie, bez udziału w procesie, nie zawsze daje stuprocentową skuteczność. W PUP Złotów okazuje się jednak, że takie podejście doskonale uzupełnia standardowe narzędzia doradcy zawodowego, szczególnie na etapie rozmowy wstępnej. Dzięki temu już na pierwszym spotkaniu budujemy motywację klienta i tym samym rozbudzamy w nim chęć do działania i dalszych spotkań mimo, że niekoniecznie na własną prośbę chciał skorzystać z porady indywidualnej (sytuacja, gdy klient otrzymuje wezwanie od pośrednika pracy). **To jak pracuje się w coachingu w skrócie można zaprezentować na Piramidzie Diltsa.**



Fot. opracowanie własne

W uproszczeniu, na potrzeby niniejszej publikacji, coach pracując na podstawie ww. piramidy, patrząc od jej wierzchołka, zaczyna od kreowania wizji, od tego żeby klient wyobraził sobie jakby to było gdyby osiągnął upragniony cel. Kolejno implementuje go do tożsamości i wartości, pytając przede wszystkim: *Dlaczego realizacja danego celu jest w ogóle dla niego ważna? Kim będzie jeśli osiągnie ten cel?* Te trzy elementy są pytaniami, które odwołują się do nieuświadomionych przez klienta pragnień. Co jest interesujące, w tym miejscu może zdarzyć się, że klient stwierdzi, że wcale nie chce realizacji danego celu, bo tak naprawdę nie jest on dla niego istotny (dzieje się to przy pytaniu o wartości). W dalszej kolejności coach przeprowadza klienta przez umiejętności i zachowania. Tutaj pojawia się m.in. bilans dotychczasowych kompetencji potrzebnych do zdobycia celu, ale również pytanie o to czego jeszcze potrzebuje, żeby go osiągnąć. Jest to swoiste miejsce tworzenia planu działania, a także możliwości jak go wcielić w życie, żeby zrealizować upragnioną wizję, która z jakiś określonych względów jest dla klienta ważna. Na samym dole piramidy mamy środowisko. Tutaj klient patrzy na siebie z perspektywy otoczenia, jak i co zmieni się w jego najbliższym środowisku, jeśli osiągnie cel.

Wykorzystanie elementów coachingu bywa pomocne w codziennej pracy doradcy zawodnego, właśnie z klientami długotrwale bezrobotnymi, którzy nierzadko przychodzą bez określonego pomysłu na siebie, a nawet wiedzy, że mogą jakiś mieć. Uczciwa, szczerza rozmowa pokazuje, że klient nie zawsze jest niechętny zmianom, potrzebuje jednak kogoś kto go po prostu wysłucha i uwierzy bardziej niż on sam, że też może coś osiągać. Musi jednak wziąć sprawy w swoje ręce. Przypomnijmy: doradca zawody pracuje w takich obszarach jak: planowanie rozwoju zawodowego, pomoc w wyborze

kierunku kształcenia i szkolenia, czy tworzenie dokumentów aplikacyjnych. Pomiędzy tymi obszarami pośrednio jest ujęte wzmacnianie zasobów klienta, budowanie jego pewności siebie, sprawstwa. W tych miejscach właśnie coaching, a już nawet jego elementy, bywają pomocą. Z doświadczenia PUP Złotów wynika, że wielu klientów, głównie kobiet, ma zaniżaną samoocenę, ponadto wykazuje się bierną postawą i zewnątrzsterownością. Coaching pomaga w budowaniu tej wewnętrznej siły i przejmowaniu wpływu na to co się dzieje w otoczeniu klienta. Do tej pory (wrzesień 2019 r.) przez pełną sesję coachingową przeszła tylko jedna klientka. Nie podjęła ona zatrudnienia, ale jej celem było najpierw zbudowanie pewności siebie i określenie dalszego kierunku rozwoju. Klientka po spotkaniach z coachem – doradcą zawodowym zdecydowała się na dokończenie prawa jazdy. Kurs zaliczyła kilka lat wcześniej, ale nie przystąpiła do egzaminu. Jak wyjaśniała, nie wie dlaczego tak postąpiła. Pomiędzy spotkaniami z coachem – doradcą zawodowym, klientka udała się do szkoły nauki jazdy i po kilku godzinach praktycznej nauki jazdy ponownie złożyła dokumenty do Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego, gdzie pomyślnie osiągnęła cel. Obecnie planuje ukończenie szkoły średniej dla dorosłych. Klientka jest osobą długotrwale bezrobotną, matką wychowującą dwoje dzieci. Na spotkaniach otwarcie mówiącą, że na ten moment ma trudności z podjęciem pracy ze względu na wychowywanie dzieci. Poprzez m.in. coaching zdała już jednak egzamin na prawo jazdy i tym samym przybliżyła się do swojego głównego celu: stania się niezależną kobietą. W kwestii efektywności stosowania coachingu w indywidualnych poradach zawodowych w PUP Złotów trudno mówić o jednoznacznych efektach. Każdy problem, potrzeby, a przede wszystkim zasoby i gotowość do zmiany klientów są różne. Dla jednego uzyskanie prawa jazdy będzie przełomem, dla kogoś innego powiedzenie o sobie, że „jestem ok i dam sobie radę” jest już sukcesem. Indywidualne podejście jest zatem najważniejsze, a w tym wsparcie jakie powinien okazać coach w partnerskiej relacji. Mówi się, że **„coach wierzy w klienta jeszcze bardziej niż on sam w siebie”**. Gdzieś w tym miejscu z pewnością jest ziarno prawdy. Trzeba jednak pamiętać, że cała odpowiedzialność za sukces spoczywa na kliencie. W pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi, szczególnie w relacjach urzędowych, gdy klienci wykazują nierzadko postawę roszczeniową, powinno wybrzmieć to wyraźnie i dokładnie podczas pierwszej rozmowy wprowadzającej do coachingu.

## Sami o nas samych

W przypadku porad grupowych również z powodzeniem stosowany jest coaching. Jednym z przykładów mogą być zajęcia dla osób w wieku „50 plus”, u których często można zaobserwować przekonania ograniczające. Przekonania, które na trwałe wpięły się w ich sposób postępowania, a które utrudniają im rozwój, wykonanie tzw. kroku do

przodu i tym samym zmianę swojej sytuacji. Doradca zawodowy do standardowych metod pracy z grupą dołączył wspomniane wyżej elementy coachingu. W jednym z zadań podzielił uczestników na dwa zespoły. Jeden z nich miał wskazać „słabsze strony pracowników 50+”, a drugi „super mocne strony pracowników 50+”. W efekcie tak przeprowadzonego warsztatu, dzięki zadawaniu pytań, nie podpowiadaniu i doradzaniu, klienci sami zdiagnozowali siebie oraz określili co mogą zaoferować pracodawcy. Prowadzący przez całe spotkanie wcielał się w rolę aktywnego słuchacza i osoby pytającej. Jak określili później klienci, dowiedzieli się o sobie wielu dobrych rzeczy i trochę zmienili zdanie co do swojej wartości na rynku pracy. Ponadto zrozumieli, że wiele zależy również od nich, od tego jak będą o sobie mówić i jak będą przedstawiać się pracodawcy. Elementy coachingu zastosowane zostały także w warsztatach przygotowanych dla mam **„Mama na rynku pracy”**. Tutaj panie przede wszystkim skupiły się na barierach utrudniających rozpoczęcie pracy i sposobach radzenia sobie z nimi. Ponadto, zastanawiały się w jaki jeszcze sposób mogą pracować i łączyć to z macierzyństwem. **„Raczej nikt nie lubi dostawać rad”** – w myśl tej zasady uczestnicy ww. warsztatów sami generowali wygodne dla siebie rozwiązania. Dodatkowo dzięki wymianie doświadczeń i spotkaniu z osobami z różnych środowisk, ale mających ten sam problem, spojrzeli na zadania z innych perspektyw. Byli specjalistami w swoim obszarze i dzięki temu w ważnych dla siebie kwestiach mogli dostosować odpowiednie, na swoje możliwości, działania.

## **„Kreatywne Babeczki”**

W Powiatowym Urzędzie Pracy w Złotowie w prowadzeniu zajęć wykorzystywane są także elementy arteterapii, która: *„stanowi układ poglądów i czynności ukierunkowanych na utrzymanie i/lub podnoszenie poziomu jakości życia ludzi przy pomocy szeroko rozumianych dzieł sztuki i uprawiania sztuki. Głównym zadaniem arteterapii [według prof. dr Mariana Kulczyckiego] jest optymalizacja jakości życia, co oznacza, że arteterapia wiąże się z zapobieganiem trudnościom życiowym, a w przypadku ich występowania ze zmniejszeniem ich ciężaru i przezwyciężaniem przeszkód w wymiarze doraźnym, sytuacyjnym i ogólnie życiowym, perspektywicznym.”<sup>3</sup>* Jej elementy zostały wykorzystane m.in. podczas warsztatów dla pań z zakresu rozwijania kreatywności oraz przedsiębiorczości. Tutaj głównym celem było przede wszystkim uświadomienie kobietom jaki tkwi w nich potencjał. Dzięki zastosowaniu technik relaksacyjnych i sztuki, która miała pomóc im w komunikacji z własnym wnętrzem, mogły rozbudzić swoją kreatywność. Dodatkowo na zakończenie spotkania klientki otrzymały szczegółowe informacje w zakresie formal-

---

<sup>3</sup> Wita Szulc, Arteterapia, *Narodziny idei, ewolucja teorii, rozwój praktyki*, Warszawa 2011, s. 57.



ności dotyczących ubiegania się o wsparcie finansowe na rozwój własnej firmy i o tym jak krok po kroku ją założyć. Jednym z najistotniejszych elementów, który przyczynił się do sukcesu tego spotkania (w tym przypadku sukcesem były dobre nastroje i pomysły z jakimi wyszły klientki) było wytworzenie odpowiedniej atmosfery w urzędowej sali wykładowej poprzez nastrojową muzykę w tle i zapalone świeceki zapachowe. Poniżej scenariusz warsztatów.

## Znajdź wewnętrznego dzieciaka

### Scenariusz zajęć z zakresu pobudzania kreatywności z wykorzystaniem elementów arteterapii

**Czas zajęć:** 2 h

**Forma:** warsztaty

**Metody:** praca artystyczna, dyskusja, praca indywidualna

**Narzędzia:** kilka zestawów farb w zależności od liczby uczestników, pędzle, arkusze papieru, sprzęt do odtwarzania muzyki, świeceki zapachowe do nadania miłej atmosfery

#### Plan zajęć:

##### 1. Nastrój się:

Prowadzący przygotowuje salę np.: zapala świece, przyciemnia światło, włącza relaksacyjną muzykę. Prosi uczestników aby zamknęli oczy i głęboko oddychali, zrelaksowali się. Po około 10–20 sekundach, gdy uczestnicy nadal mają zamknięte oczy, spokojnym głosem prosi ich aby wrócili myślami do czasów szkolnych, do szkolnej ławy, przypomnieli sobie siebie z dzieciństwa. Po niewielkiej przerwie zadaje pytania: Przypomnijcie i powiedzcie do siebie w myślach, tak jak zwracali się do was w dzieciństwie najbliżsi? Przypomnijcie sobie kolegów i koleżanki? W co lubiliście się bawić? Pamiętacie te chwile, gdy byliście niczym nieskrępowanymi, wolnymi dziećmi, które bawiły się, bo chciały? Po około minutowej przerwie wydaje polecenie: A teraz powoli otwórzcie oczy.

##### 2. Namaluj się:

W dalszej kolejności prowadzący prosi, aby uczestnicy chwycili za pędzle i dali się porwać dziecięcej nieposkromionej kreatywności. Żeby wrócili do czasów dzieciństwa i po prostu bawili się. Niech namalują to co im w duszy gra. Niech uwolnią swoje wewnętrzne dziecko.

### 3. Interpretacja:

Gdy uczestnicy już wykonają obrazy, prowadzący proponuje przedstawianie grupie każdego po kolei. Grupa będzie interpretować to co zauważyła. Autor dostaje propozycje: czy na koniec powie co tam jest, czy też zachowa to dla siebie.

### 4. Podsumowanie:

Prowadzący mówi, że obrazy można powiesić w widocznym miejscu, aby przypominały o tym, że w środku każdy z nas ma wewnętrzne dziecko i jest kreatywny, tak jak kiedyś. To od nas zależy na ile pozwolimy „bachorowi” wrócić do rzeczywistości. Bachor – to synonim rozwyrzonego dziecka, które wie czego chce i nie boi się tego zdobywać. Które jest pełne energii i pomysłów. W dorosłym życiu, często by się nam przydał po to aby osiągać cele.

Nikt nie lubi bachorów, bo są niegrzeczne. A czy, żeby osiągać to czego chcemy, nie powinniśmy być trochę niegrzeczni, nieposkromieni?

### 5. Informacje na temat usług i instrumentów rynku pracy oraz innych instytucji w regionie, które pomagają w rozwoju działalności gospodarczej.

Prowadzący przedstawia aktualną ofertę Powiatowego Urzędu Pracy odnośnie m.in. dotacji na rozpoczęcie jednoosobowej działalności gospodarczej. Ponadto podaje kontakt i wyjaśnia w jaki sposób mogą w tym zakresie pomóc inne instytucje działające w najbliższej okolicy ( na terenie Północnej Wielkopolski m.in. Inwest Park w Pile oraz Wielkopolska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości).

## Przedsiębiorczy powiat

W Powiatowym Urzędzie Pracy w Złotowie szczególny nacisk kładziony jest na rozwój przedsiębiorczości. W tym celu organizuje się cykliczne spotkania dla osób zainteresowanych założeniem własnej firmy (najczęściej raz na kwartał) oraz jw. warsztaty dla kobiet. Podczas kilkugodzinnych spotkań grupowych przewidzianych dla osób zainteresowanych założeniem jednoosobowej działalności gospodarczej, klienci mają okazję uczestniczyć w prelekcjach przedstawicieli Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Urzędu Skarbowego, specjalisty ds. programów PUP w Złotowie oraz doradcy zawodowego.

## Podstawa – „Potrzeby i oczekiwania”

Kluczowym elementem poradnictwa zawodowego jest przede wszystkim odpowiednie określenie oczekiwań klientów. W tym celu stworzona została **ankieta „Potrzeb i motywacji”**. Klienci odpowiadają w niej na pytania, które odnoszą się przede wszystkim do obszarów w jakich pomaga doradca zawodowy. Ponadto, ankietowany

udziela odpowiedzi na temat swojej motywacji do korzystania z usług Urzędu (ankieta w załączniku). Na podstawie zebranych wyników pośrednik pracy oraz doradca zawodowy wiedzą w jakim kierunku najefektywniej udzielać pomocy klientowi. Ankieta „Potrzeb i motywacji” jest punktem wyjścia do dalszej współpracy z klientem.

## Standardowe ułatwienia

W Powiatowym Urzędzie Pracy w Złotowie, jak w wielu innych na terenie kraju, wykorzystywane są różnego rodzaju **ułatwienia elektroniczne usprawniające pracę i obsługę klientów**. Korzystają oni z **biletomatu, czyli elektronicznego systemu kolejkowego**. Do ich dyspozycji jest również **InfoKiosk** (interaktywny, samoobsługowy, punkt informacyjny, wyposażony w monitor i klawiaturę z dostępem do Internetu, w którym klienci mogą przejrzeć m.in. oferty pracy w internetowych serwisach informacyjnych). Aktywizację zawodową usprawniają natomiast **giełdy pracy**, organizowane przez pośredników pracy. Dzięki nim pracodawcy w jednym miejscu mogą przeprowadzić rozmowy kwalifikacyjne z specjalnie wytypowanymi kandydatami. Bezrobotni natomiast w znanych im warunkach, co sprzyja minimalizowaniu stresu związanego z rozmową kwalifikacyjną, przy często wsparciu pośrednika, mogą zaprezentować swoje umiejętności.

## Podsumowując

Na podstawie kontaktów z klientami można zaobserwować, że efektywna praca z długotrwale bezrobotnymi wymaga dogłębnego i przede wszystkim indywidualnego podejścia. Proces doradczy, rozpoczynając od pośrednika i kończąc na doradcy zawodowym, rozłożony jest na kilka spotkań, przy czym każde z nich kończy się zmobilizowaniem klienta do samodzielnych działań. Natomiast po zakończeniu porady sytuacja klienta jest stale monitorowana przez pośredników pracy. Wymienione wyżej praktyki służą przede wszystkim lepszemu zrozumieniu sytuacji klienta i tym samym zastosowaniu efektywniejszych narzędzi. Ponadto, elementy coachingu pomagają w uczeniu klientów odpowiedzialności i samoskuteczności. W ten sposób minimalizując postawy roszczeniowe i wyuczoną bezradność. Trudno jednak ze względu na indywidualne potrzeby i możliwości klientów jednoznacznie zbadać efektywność poradnictwa zawodowego. W celu superwizji działań doradcy zawodowego, podczas spotkań grupowych klienci otrzymują do wypełnienia ankiety ewaluacyjne. Doradca zawodowy we własnym zakresie cyklicznie monitoruje również sytuację indywidualnych klientów. Pamiętając zawsze, że sukcesem po wyjściu z jego pokoju nie zawsze musi być podjęcie pracy.

Ten proces w wielu przypadkach jest długotrwały. Dotychczasowe doświadczenia, zaledwie kilkumiesięczne, wskazują jednak, że coaching jest w tym zakresie pomocnym narzędziem.

## Ankieta Potrzeb i Motywacji dla bezrobotnych oraz poszukujących pracy w PUP w Złotowie

Imię i nazwisko: .....

Miejsce zamieszkania: .....

Data urodzenia: .....

**1. Proszę spróbować określić swój problem zawodowy (krzyżykiem można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź).**

- Mam trudności z wyborem lub zmianą zawodu
- Mam trudności z wyborem miejsca pracy
- Potrzebuję pomocy w zaplanowaniu ścieżki rozwoju zawodowego
- Mam problem z wyborem kierunku kształcenia, szkolenia
- Brakuje mi umiejętności poszukiwania pracy (pisanie CV, rozmowy kwalifikacyjne itd. )
- Mam obniżoną motywację w zakresie aktywności zawodowej
- Nie mam problemów, potrzebuję przede wszystkim pośrednictwa pracy
- Inne – Jakie? (proszę nie zostawiać wolnego miejsca)

.....

**2. Dlaczego zarejestrował/a się Pan/Pani w PUP w Złotowie? (krzyżykiem można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź).**

- Jestem osobą aktywną na rynku pracy. Potrzebuję jednak pomocy pośredników pracy
- Szukam pracy samodzielnie
- Chciałbym/abym skorzystać z usług i instrumentów rynku pracy oferowanych przez PUP:
  - staże
  - kursy, szkolenia grupowe lub/i indywidualne
  - prace interwencyjne
  - dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej
  - prace społecznie – użyteczne
  - roboty publiczne
  - bon na zasiedlenie (dla osób do 30 roku życia)
  - bon zatrudnieniowy (dla osób do 30 roku życia)
  - bon stażowy (dla osób do 30 roku życia)
  - bon szkoleniowy (dla osób do 30 roku życia)
- Chcę skorzystać z ubezpieczenia zdrowotnego
- Nie radzę sobie z samodzielnym poszukiwaniem pracy. Potrzebuję pomocy w zakresie doskonalenia umiejętności, które pomogą w jej podjęciu
- Inne – Jakie? (proszę nie zostawiać wolnego miejsca)

.....

**Dziękujemy za wypełnienie ankiety! Znając Państwa problemy i potrzeby jeszcze lepiej będziemy mogli Państwu pomóc. Należy jednak pamiętać, że sukces w głównej mierze zależy od poziomu Pana/Pani motywacji i podjętej z nami współpracy.**

.....

Data i czytelny podpis

