



Szanowni Czytelnicy !

Witamy po raz drugi ! Oddajemy w Państwa ręce kolejny numer Biuletynu Informacyjnego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze. Kwartalnik poświęcamy głównie młodym ludziom na rynku pracy. Bezrobocie jest dla nich poważnym problemem. Co piąty bezrobotny nie ma więcej niż 25 lat. Wiele jednak się robi, aby jak najszybciej po zakończeniu nauki, aktywnie poruszali się na rynku pracy. Przeczytajcie więc Państwo o takich formach aktywizacji, jak staż, przygotowanie zawodowe, szkolenia, poradnictwo zawodowe, dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Pokazujemy konkretne przykłady i osoby, które z tych propozycji skorzystały.

Nasz doradca zawodowy podpowiada, jak przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej z pracodawcą, a psycholog radzi, jak nie poddać się zniechęceniu podczas poszukiwania pracy.

Promocji zatrudnienia służą z pewnością centra informacji. Zielona Góra, Gorzów Wlkp. i Nowa Sól mają Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. Są to placówki Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Ale w mniejszych miejscowościach powstają gminne centra informacji. Ministerstwo Gospodarki i Pracy od czterech lat organizuje konkurs na granty na tworzenia GCI dla samorządów i organizacji pozarządowych. Jest ich już w naszym województwie 20. Centra to miejsca, w których gromadzi się informacje dotyczące rynku pracy, ofert zatrudnienia, prowadzenia własnej firmy. Głównym celem działalności tych placówek jest pomoc bezrobotnym. Ma ona polegać nie tylko na edukacji zawodowej, nauce korzystania z technik informatycznych, ale także na udostępnieniu bazy z ofertami pracy oraz serwisów internetowych o zatrudnieniu. Piszemy o tym, jak sobie radzą w tych placówkach.

W Europejskim Funduszu Społecznym sporo pieniędzy przeznacza się na wspieranie młodych ludzi. W tym biuletynie znajdziecie Państwo informacje, w jaki sposób skorzystać z unijnych środków w ramach EFS. Dowiedziecie się też, jak powstają unijne projekty na przykładzie Powiatowego Urzędu Pracy z Nowej Soli. Jako instytucja wdrażająca, jesteśmy mocno zainteresowani efektywnym wykorzystaniem środków UE. Wspominamy więc o wizycie jaką m.in. odbyli dyrektorzy urzędów pracy w Finlandii. Poznawaliśmy ich system wdrażania EFS-u.

W drugim numerze nie zabrakło też oceny obecnej sytuacji na lubuskim rynku

Kazimierz Piątak
dyrektor
Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Zielonej Górze

SPIS TREŚCI

<i>Optymistyczne tendencje</i>	<i>3</i>
<i>Edukacja przeciw wykluczeniu ..</i>	<i>3</i>
<i>Młodzi, zdolni, ambitni</i>	<i>4</i>
<i>Pierwsza praca</i>	<i>5</i>
<i>Spotkanie z ambasadorem</i>	<i>5</i>
<i>Staż czy przygotowania</i>	<i>6</i>
<i>Byle nie siedzieć w domu</i>	<i>6</i>
<i>Ściągnąć wzrokiem</i>	<i>7</i>
<i>Osiem godzin w pracy?</i>	<i>7</i>
<i>Komputer i internet dla</i>	
<i>każdego</i>	<i>8</i>
<i>Gminne Centra Informacji</i>	
<i>poszerzają swoją działalność</i>	<i>9</i>
<i>Akademickie Bura Karier</i>	<i>9</i>
<i>Własna firma! Czy ja się do</i>	
<i>tego nadaje?</i>	<i>10</i>
<i>Świeżość spojrzenia</i>	<i>10</i>
<i>Fundusze dla młodzieży</i>	<i>11</i>
<i>Pracowite dni Polaków</i>	
<i>w Finlandii</i>	<i>12</i>
<i>Młodociani</i>	<i>12</i>
<i>Warunki zatrudnienia poboro-</i>	
<i>wych służby zastępczej</i>	<i>12</i>
<i>Rozmowa kwalifikacyjna</i>	<i>13</i>
<i>Sposób myślenia - motywuje</i>	
<i>lub zniechęca</i>	<i>14</i>

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy
65-036 Zielona Góra, ul. Wyspiańskiego 15
tel. 68 4565610

Redakcja:

Wojewódzki Urząd Pracy
65-036 Zielona Góra, ul. Wyspiańskiego 15
tel. 68 4565626
e-mail: wup@wup.zgora.pl
rzecznik@wup.zgora.pl

Zespół redakcyjny tworzą: rzecznik prasowy
Małgorzata Kordoń oraz pracownicy WUP

Na okładce: stażystki zielonogórskiego oddziału
Banku BPH.

Od lewej: Joanna Gardyńska, Katarzyna
Romankiewicz, Katarzyna Konieczka,
Katarzyna Czajko, Karolina Furtok

Skład i druk:

Drukarnia - Wydawnictwo Druk - Ar
67-200 Głogów, ul. Mechaniczna 30

Optymistyczne tendencje



Maj i czerwiec były kolejnymi miesiącami, w których odnotowano zmniejszenie bezrobocia. W maju spadek był znaczny, bo aż o **3 833** osób. W czerwcu o **717** osób. Spadek bezrobocia jest wynikiem niskiego napływu do rejestrów bezrobotnych przy stosunkowo wysokim odpływie. Znaczna część bezrobotnych podejmuje zatrudnienie „na własną rękę”. To oznacza, iż aktualnie łatwiej jest znaleźć zatrudnienie nawet bez pośrednictwa urzędu. Prace sezonowe, które ruszyły w kwietniu, w maju nabrały rozpędu, a więc tradycyjnie zatrudniane były osoby przy zbiorze szparagów, rozpoczął się sezon na truskawki i prace w lesie. Wzrosło zapotrzebowanie na pracowników w budownictwie, drogownictwie i w zakładach drzewnych. W rejonach nadgranicznych, np. w Słubicach, Kostrzynie, Łęknicy ożywił się również „handel bazarowy”.

Inną przyczyną wysokiej liczby „odpływu” bezrobotnych, oprócz podjąć pracy, jest stosunkowo duża liczba bezrobotnych, którzy nie potwierdzali gotowości do pracy. Znaczna liczba bezrobotnych wiosną wyjeżdża do pracy za granicę przeważnie do Anglii, Irlandii

i Niemiec, nie powiadamiając o tym urzędów, po to by uniknąć obowiązku płacenia składki ubezpieczeniowej.

Podstawowe cechy bezrobocia w województwie lubuskim to:

1. Zjawisko sezonowości, polegające na wzmożonych rejestracjach w pewnych okresach i spadku liczby rejestrujących się bezrobotnych w innych okresach. Tradycyjnie, więcej bezrobotnych rejestruje się miesiącach rozpoczynających i kończących rok. Zarówno w **2004 r.**, jak i **2005 r.** liczba bezrobotnych zmniejszała się począwszy od marca. Sytuacja ta wynikała między innymi z rozpoczęcia prac sezonowych w budownictwie, drogownictwie i rolnictwie, a także z sezonu turystycznego.
2. Zróżnicowanie w poszczególnych powiatach. Ta niejednorodność jest wynikiem zarówno nierównomiernego rozwoju społeczno - gospodarczego powiatów, jak i zaawansowania procesów restrukturyzacyjnych, prywatyzacyjnych, rekonwersji wojska, upadku PGR-ów. Obrazuje to np. wskaźnik stopy bezrobocia. Rozpiętość przedziału wielkości wskaźnika stopy bezrobocia, tj. różnica pomiędzy najniższą i najwyższą stopą bezrobocia w województwie wynosiła w koniec maja **2005 r.** **22,2** punktu procentowego (**Zielona Góra /m/ - 13,9%** **Krosno Odrzańskie - 36,1%**).
3. Obserwowane w ostatnich latach przemiany gospodarcze dotyczą przede wszystkim mieszkańców miast, gdyż tam głównie usytuowane są przedsiębiorstwa. W końcu maja **2005r.** w ewidencji bezrobotnych

znajdowało się **55 314** osób zamieszkałych w mieście i stanowiły one **59,1%** ogółu zarejestrowanych. W odniesieniu do stanu z końca maja **2004** roku liczba bezrobotnych zamieszkałych w mieście zmniejszyła się o **10,6%** wobec spadku poziomu bezrobocia na wsi o **6,6%**.

4. Wśród zarejestrowanych bezrobotnych dominują kobiety – **52,2%** ogółu zarejestrowanych. W końcu 2004 roku na **94** bezrobotnych mężczyzn przypadało **100** kobiet.
5. Osoby w wieku **18-24** lata stanowiły w końcu maja **2005 r.** **18,5%** ogółu zarejestrowanych bezrobotnych – **17 318** osób.
6. W statystyce urzędów pracy na dzień **31.05.2005 r.** znajdowało się **14 850** osób bezrobotnych posiadających prawo do zasiłku, co stanowiło **15,9%** ogółu bezrobotnych.
7. W najkorzystniejszej sytuacji na rynku pracy są osoby o najwyższych kwalifikacjach zawodowych. W końcu 2004 r., wśród bezrobotnych, wyższe wykształcenie posiadało **3376 osób (3,4% ogółu bezrobotnych)**. Przy czym zarejestrowane kobiety są zdecydowanie lepiej wykształcone od mężczyzn.
8. Wysoki jest poziom bezrobocia osób pozostających bez pracy powyżej **12** miesięcy. Ta grupa bezrobotnych (**62 539** osób) stanowiła **66,8%** ogółu zarejestrowanych w końcu maja **2005 r.** Niższy wiek i wyższy poziom wykształcenia zmniejszają prawdopodobieństwo pozostawania bez pracy powyżej **12** miesięcy. Również mężczyźni krócej niż kobiety pozostają w ewidencji bezrobotnych.

Edward Kraszewski
wicedyrektor WUP

Edukacja przeciw wykluczeniu



Podczas konferencji uroczystego otwarcia siedziby OHP i MCIZ dokonali: senator Jolanta Danielak, poseł Andrzej Brachmański oraz komendant Janusz Lewandowski.

30 maja 2005 roku w sali kolumnowej Urzędu Marszałkowskiego w Zielonej Górze odbyła się konferencja „**Edukacja przeciw wykluczeniu**”, której organizatorem była Lubuska Wojewódzka

Komenda Ochotniczego Hufca Pracy.

Konferencja składała się z dwóch części: obrad plenarnych i otwarcia siedziby Lubuskiej Wojewódzkiej Komendy OHP oraz Mobilnego Centrum Informacji Zawodowej. Obrady zorganizowano w trzech panelach, które dotyczyły: wojewódzkiego systemu poradnictwa edukacyjno-zawodowego, projektów europejskich i ich realizacji, budowania koalicji programowej wokół społecznych problemów młodzieży w ramach regionalnych planów rozwoju.

Referat programowy wygłosił Jerzy Mis, lubuski wojewódzki komendant OHP. W spotkaniu uczestniczyło ok. 140 osób, m.in. doradcy zawodowi, pracodawcy, kadra oraz młodzież OHP.

Ważnym tematem poruszonym na konferencji było przedstawienie wojewódzkiego systemu poradnictwa zawodowego. W ramach tego systemu omówiono działalność mobilnych centrów kariery zawodowej, przybliżono plany związane z uruchomieniem Młodzieżowego Centrum Kariery i platformy współpracy pomiędzy OHP a SOK.

W przerwie uczestnicy konferencji mieli możliwość obejrzenia prezentacji Mobilnego Centrum Informacji Zawodowej oraz kącików tematycznych przygotowanych przez młodzież OHP pod nazwą „Moja mała ojczyzna”.

(mak)

Młodzi, zdolni, ambitni



Bezrobocie stanowi istotny problem dla młodych ludzi. Jest to znaczna grupa pozostająca bez pracy. Niepokoi to, że są to osoby bez stażu zawodowego.

Pozostając przez dłuższy okres bez zatrudnienia, szczególnie narażeni są na psychospołeczne skutki bezrobocia.

Według danych GUS co trzeci młody człowiek nie może znaleźć pracy, a co piąty bezrobotny ma nie więcej niż 25 lat. Bezrobocie jest największym problemem polskiej młodzieży. Stają przed nim niemal wszyscy młodzi ludzie po zakończeniu nauki.

Pierwsze kroki kierują do urzędów pracy. Tutaj statystyki nie przedstawiają się najlepiej. Na koniec grudnia 2004 r. stopa bezrobocia w kraju dla osób młodych wynosiła aż 37,3% (wg BAEL*). Podobnie te parametry wyglądają w woj. lubuskim (40 %). Praktycznie co druga osoba do 25 roku życia pozostaje na bezrobociu. W Austrii, Niemczech, Szwajcarii stopa bezrobocia młodzieży jest zbliżona do ogólnej stopy bezrobocia. W Polsce jest o wiele wyższa. Skąd więc u nas taki brak równowagi?

Przyczyn należy szukać w wysokim przyroście naturalnym, jaki miał miejsce pod koniec lat 70. i trwał do połowy lat 80. Efektem tego jest trwający od pewnego czasu, napływ na rynek pracy roczników pochodzących z wyżu demograficznego. Zjawisko to potrwa jeszcze około 5 lat. Niekorzystny wpływ ma także niedopasowanie polskiego systemu edukacyjnego do potrzeb rynku pracy i niestabilna sytuacja gospodarcza.

Na koniec kwietnia 2005 r. w ewidencji urzędów pracy w kraju odnotowano 596,7 tys. bezrobotnych w grupie wiekowej do 25 lat tj. 20,2% ogółu bezrobotnych (rok wcześniej – 791,2 tys. tj. 24,9%).

Jeżeli chodzi o terytorialną sytuację w kraju, pod kątem występowania bezrobocia ludzi młodych, to największy odsetek bezrobotnej młodzieży w stosunku do ogółu bezrobotnych występuje w województwie małopolskim – 23,7%, lubelskim – 23,2% i wielkopolskim – 23,0 i podkarpackim - 21,4%. Można pokusić się o stwierdzenie, że największy odsetek bezrobotnej młodzieży jest w południowych rejonach naszego kraju, gdzie mamy przewagę terenów wiejskich, a przyrost naturalny był zawsze wyższy niż w ośrodkach zurbanizowanych.

Z kolei najniższy udział bezrobotnych młodych ludzi do ogółu występuje w województwach mocno zurbanizowanych, a więc z przewagą dużych miast: zachodniopomorskie – 17,5% dolnośląskie – 17,8%, mazowieckie – 18,7% oraz lubuskie – 18,5%. W naszym województwie m.in. bliskość granicy powoduje, że znaczna część młodych ludzi wyjeżdża do pracy za granicę.

Jeżeli chodzi o charakter strukturalny tej grupy bezrobotnych to jest podobny do ogółu bezrobotnych. Przykładowo, w kraju wśród bezrobotnych osób do 25 roku życia koniec 2004 r. większość stanowią kobiety tj. 50,9%. Dużą część młodych bezrobotnych ludzi stanowią mieszkający wsi, bo prawie 50%. Z kolei bardzo mały jest udział młodych osób posiadających prawo do zasiłku – ok. 10,3%. Ta grupa bezrobotnych z racji swojego wieku przeważnie nie miała możliwości nabycia prawa do zasiłku.

Korzystnie natomiast wygląda sytuacja młodych ludzi pod względem długości czasu przebywania na bezrobociu. Stosunkowo niewiele jest wśród nich osób długotrwale bezrobotnych. Według czasu pozostawania bez pracy największa grupa osób młodych do 25 roku życia nie ma pracy od 6 – 12 miesięcy. Młodzi ludzie są bardziej mobilni od pozostałych grup bezrobotnych. Przykładowo, udział długotrwale bezrobotnych wynosi tylko 35,2% - gdy osoby długotrwale bezrobotne w grupie wiekowej w wieku 45 – 54 lata, stanowią aż 63,0%. Mimo wszystko, udział długotrwale bezrobotnej młodzieży jest zbyt wysoki. Osoby młode powinny być krótko w ewidencji urzędów. Muszą zdobywać doświadczenie zawodowe. Właśnie do młodych ludzi są kierowane przede wszystkim sub-sydiowane miejsca pracy, takie jak: staże, przygotowanie zawodowe, dotacje na działalność gospodarczą. Jednak to nie niweluje tego problemu. Dotyczy on zresztą krajów całej Unii - co świadczy o pewnej stagnacji i związanym z tym brakiem nowych miejsc pracy. Stany Zjednoczone ze swoją gospodarką są pod tym względem bardziej dynamiczne, gdyż generują więcej miejsc pracy.

Tymczasem dynamika wchodzenia tych osób na rynek pracy jest od paru lat bardzo wysoka i nawet umiarkowany wzrost gospodarczy nie jest w stanie przyczynić się do wygenerowania tylu miejsc pracy by odwrócić w krótkim czasie ten niekorzystny trend.

Większość młodych ludzi zwłaszcza po maturze, jako odpowiedź na zagrożenie bezrobociem, podejmuje dalszą naukę w szkole wyższej lub policealnej. Dyplom wyższej uczelni ciągle daje największe

możliwości znalezienia pracy. Jednak i ta tendencja jest coraz mniej korzystna. Niepokojącym zjawiskiem na rynku pracy w ostatnich latach jest wzrost liczby bezrobotnych młodych osób z wykształceniem wyższym. Przykładowo w województwie lubuskim w latach 1999 – 2005, a więc na przestrzeni 6 lat, udział osób z wykształceniem wyższym wzrósł więcej niż dwukrotnie, dając na koniec 2004 r. 3,6% ogółu bezrobotnych. Zjawisko to pokazuje również dysproporcje między popytem i podażą na rynku pracy. Świadczy to, z jednej strony, o tym że wybór kierunku, nie zawsze jest zgodny z potrzebami rynku pracy. A z drugiej strony zdeterminowany jest ofertami kształceniowymi szkół i uczelni, jak i dynamicznie zmieniającym się rynkiem pracy.

W ostatnich latach zauważamy niekorzystną tendencję. Często młode osoby z wykształceniem wyższym lub policealnym podejmują zatrudnienie poniżej swoich kwalifikacji, a więc na stanowiskach, na których równie dobrze mogłyby pracować osoby z wykształceniem średnim lub zawodowym. Dyplom przestaje być przepustką do zdobycia jakiegoś zatrudnienia, bo pracodawcy przede wszystkim wymagają stażu pracy, a więc określonych umiejętności od przyszłego pracownika. W związku z tym w szczególnie trudnej sytuacji znajdują się osoby tuż po ukończeniu szkoły, czyli bez stażu pracy lub osoby z małymi dziećmi, które mogą pracować tylko w określonych godzinach i tym samym nie mogą sprostać wymaganiom pracodawcy. Z kolei część ofert pracy, wymagająca wykształcenia tylko zawodowego lub średniego zostaje zabierana osobom kwalifikującym się na to stanowisko i trafia do osób ze znacznie lepszym wykształceniem. W tym trudniejszej sytuacji znajdują się młode osoby bez wykształcenia lub z wykształceniem zawodowym, gdyż brakuje dla nich miejsc pracy i mają trudności ze znalezieniem jakichkolwiek ofert. Również osoby młode bez wykształcenia rzadziej decydują się na poszukiwanie pracy za granicą. Brakuje im kwalifikacji i znajomości języka obcego.

W trudnej sytuacji są młodzi ludzie mieszkający na wsiach. Tylko niewielki odsetek ich studiuje. Młodzież wiejska ma znacznie gorszy dostęp do oświaty niż miejska, najgorszą pozycję mają dzieci z rodzin rolniczych. Poza tym przeszkodą w podjęciu pracy jest brak podmiotów gospodarczych na wsi, a dojazdy do pracy z miejsca zamieszkania są kłopotliwe ze względu na trudności komunikacyjne i finansowe.

Kłopoty na naszym rynku pracy przy jednoczesnym wejściu Polski do Unii

Europejskiej znalazły swoje odbicie w planach ludzi, młodych dobrze wykształconych, ze znajomością języków obcych i dużą mobilnością. Europejski rynek pracy stanowi dla nich szansę. Dobrze płatne miejsca pracy dla już wykształconych młodych ludzi czekają w Anglii, Irlandii i Szwecji.

Możemy mieć obawy, czy w związku

z wyjazdami młodych, nie powstanie w przyszłości „luka pokoleniowa”? Młodzież, nie widząc żadnych szans teraz, ani w przyszłości, rozczarowana i nie spełniona zawodowo, nie będzie widziała perspektyw w powrocie do kraju. Jednak, jeśli młodzi ludzie wyjeżdżają ze względów ekonomicznych, to należy przyjąć, że wraz ze wzrostem ekonomicznym nasz

rynek pracy stanie się dla nich równie atrakcyjny.

Dorota Talarczyk

**BAEL – jest to metoda ciągłej obserwacji na podstawie wybranych grup ludności*

Pierwsza praca



Podstawowym celem programu „Pierwsza Praca” jest niedopuszczenie do tego, by ludzie do 25 roku życia i do 27 roku życia (w przypadku studiujących) po zakończeniu nauki, stawali się bezrobotnymi. Program

ma charakter prewencyjny i stanowi uzupełnienie działań publicznych służb zatrudnienia.

Program „Pierwsza Praca” został zainicjowany w czerwcu 2002 r., tj.: w momencie kiedy kraj znajdował się w trudnej sytuacji gospodarczej oraz w momencie wchodzenia na rynek pracy kolejnych roczników wyżu demograficznego.

Dotychczasowe wyniki realizacji programu potwierdzają, że młodzież

znajdująca się w trudnej sytuacji na rynku pracy po ukończeniu nauki mogła zdobyć doświadczenie zawodowe, poprzez formy zatrudnienia subsydiowanego. Program jest pozytywnie postrzegany zarówno przez osoby młode chcące zdobyć pierwsze doświadczenie zawodowe jak i pracodawców oczekujących bezpośredniego wsparcia w tworzeniu nowych miejsc pracy.

Od czerwca 2002 r. do grudnia 2004r. łącznie z instrumentów programu w naszym województwie skorzystało 59 466 osób, w tym z aktywnych programów rynku pracy – 12 546 osób, a z poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy i doradztwa skorzystało 46 920 osób.

Mając na uwadze dobre wyniki osiągnięte podczas realizacji I i II edycji Programu „Pierwsza Praca” w latach 2002 - 2003 Minister Gospodarki i Pracy podjął decyzję o dalszej intensyfikacji działań podejmowanych na rzecz młodych ludzi mających trudności z wejściem na rynek pracy. W roku 2004 nastąpiło zintegrowanie dotychczasowych form aktywizacji zawodowej oferowanym

młodym ludziom w ramach programu „Pierwsza Praca” z działaniem 1.2 „Perspektywy dla młodzieży” Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich.

Ministerstwo Gospodarki i Pracy przewiduje dokonanie dotychczasowej analizy efektywności programu, która będzie stanowiła podstawę do podjęcia decyzji o dalszych kierunkach realizacji. Jednym z kierunków zmian jakie dokonają się w realizacji programu „Pierwsza Praca” będzie wzmocnienie segmentu „Samozatrudnienie”, m.in. poprzez wdrażanie programu PIERWSZA PRACA - POSTAW NA SWOIM, i PIERWSZY BIZNES, których celem będzie popularyzacja samozatrudnienia oraz zaproponowanie nowych rozwiązań ułatwiających młodym ludziom podejmowanie własnej działalności gospodarczej.

Dokładne informacje na temat programu PIERWSZY BIZNES można już znaleźć na stronie www.1praca.gov.pl

Iwona Małolepsza

Spotkanie z ambasadorem

20 i 21 czerwca br. w województwie lubuskim gościł ambasador Stanów Zjednoczonych Ameryki Victor Ashe. Spotkali się z nim przedstawiciele Wojewódzkiego Urzędu Pracy, którzy odpowiadają za wdrożenie amerykańskiego programu Partnerstwa Lokalnego.

Program ten zaczęto wdrażać w ubiegłym roku w województwie lubuskim. Ambasador interesował się efektami. Przedstawił je Jan Kaniuk, naczelnik Wydziału ds. Rynku Pracy, Informacji i Analiz. Mówił o szeregu szkoleń, jakie przeszli pracownicy różnych instytucji, którzy uzyskali certyfikaty specjalistów regionalnych i powiatowych PL.

Wśród efektów wymieniał aktywnie działające Koło Wsparcia Koleżeńskiego „Forte” w Nowej Soli. W Zielonej Górze specjaliści PL przeszkolili, w jednym z dużych zakładów pracy, kilkanaście osób, którym grozi zwolnienie. W powiatach słubickim i wschowskim odbyły

się promocje MPL. W powiecie strzelecko – drezdeneckim różni partnerzy opracowali projekty dotyczące żywienia gospodarczego. W Gorzowie jest przygotowywane otwarcie punktu konsultacyjno – informacyjnego.

Ambasador Victor Ashe pozytywnie ocenił efekty wdrażania programu w tak krótkim czasie. Obecny na spotkaniu John Lowell Armstrong I sekretarz ambasady USA, ocenił że ta aktywność bierze się z ofiarności wszystkich osób zainteresowanych programem. - I to w województwie lubuskim widać – powiedział do ambasadora. John Lowell Armstrong od początku jest zaangażowany we wdrażanie tego programu.



Relacji stojącego Jana Kaniuka wysłuchują, od prawej: wicedyrektor WUP Edward Kraszewski, ambasador Victor Ashe i I sekretarz ambasady John Lowell Armstrong.

(mak)

Staż czy przygotowanie zawodowe?



Pracodawcom nie jest jeszcze dobrze znana forma przygotowania zawodowego, a może im pozwolić na zatrudnienie dodatkowych pracowników, bez nawiązywania stosunku pracy. Natomiast osobom bezrobotnym, które nie mogą skorzystać ze stażu, daje możliwość dalszej zawodowej aktywności.

Jaka jest różnica? Staż ma umożliwić osobie bezrobotnej nabycie umiejętności praktycznych i zdobycie pierwszego doświadczenia zawodowego w rzeczywistych warunkach pracy. Natomiast przygotowanie zawodowe powinno ułatwić ponowne wejście na rynek zatrudnienia osobom, które utraciły pracę i mają niskie bądź nieaktualne kwalifikacje zawodowe.

Czyli na staż kieruje się przede wszystkim osoby młode nie mające doświadczenia zawodowego, do tej pory niepracujące. Przygotowanie zawodowe przechodzą osoby, które muszą podwyższyć swoje kwalifikacje zawodowe lub zdobyć nowe.

Przygotowanie zawodowe w miejscu pracy odbywa się na identycznych zasadach jak staż. Różnice dotyczą długości korzystania z tych form, a także ich dostępności. Lista osób, które można skierować na przygotowanie zawodowe jest dłuższa. Są to bezrobotni: młodzi do 25 roku życia oraz starsi, powyżej 50 roku życia, osoby niepełnosprawne, samotnie wychowujące co najmniej jedno dziecko do 7 roku życia, długotrwale bezrobotni i osoby bez kwalifikacji zawodowych.

Przygotowanie zawodowe może trwać do 6 miesięcy, staż do 12. Osoby skierowane otrzymują stypendium w wysokości zasiłku dla bezrobotnych. Mogą ubiegać się o zwrot kosztów dojazdu, jeżeli miejsce zamieszkania jest inne niż pracy.

Małgorzata Kordoń

Byle nie siedzieć w domu



Katarzyna Konieczka
szkoli się na doradcę klienta biznesowego

Katarzyna Konieczka po skończeniu szkoły pracowała na poczcie. Niestety pracę tę straciła po kilku miesiącach. Znalazła ofertę Banku Przemysłowo – Handlowego w Zielonej Górze. Niestety wymagane było wyższe wykształcenie, a Kasia była w trakcie studiów zaocznych. Jednak „dręczyła” ją myśl o tym, że praca w banku, to coś dla niej. Nie dała za wygraną. Usłyszała o stażu, na który do banku mógłby ją skierować urząd pracy. Niestety - kolejna przeszkoda. Na staż mogą być kierowane jedynie osoby do 25 roku życia, a w przypadku osób studiujących do 27 roku życia, które nigdy jeszcze nie pracowały. I wydawało się, że kilka miesięcy pracy na poczcie leżą pod nogami jak kłoda. Zmartwienie, na szczęście, nie trwało długo. W Powiatowym Urzędzie Pracy w Zielonej Górze Kasia dowiedziała się, że może skorzystać z innej formy aktywizacji zawodowej, którą w ub. r. wprowadziła nowa ustawa o promocji zatrudnienia, czyli z półrocznego przygotowania zawodowego.

W ten sposób 9 marca br. Kasia rozpoczęła zdobywanie doświadczenia zawodowego w zielonogórskim oddziale Banku BPH. Po trzech miesiącach mówi z dumą, że szkoli się na doradcę klienta biznesowego. Na początku wykonywała proste zadania związane z korespondencją, archiwizowaniem dokumentów, przyjmowaniem pism, kierowaniem

klientów do odpowiednich stanowisk.
- Teraz ma już poważniejsze zadania
- mówi **Maria Mruk** opiekunka Kasi.
- Sporządza umowy, kontaktuje się z klientami, pomaga im wypełniać deklaracje podatkowe od czynności cywilno – prawnych, umowy zastawów rejestrowych w Sądzie Apelacyjnym w Poznaniu. Kasia od początku starała się poznać system pracy przy obsłudze klientów. Jest odważna, sumienna, nie boi się klientów.



Katarzyna Romankiewicz
myśli o studiach związanych z bankowością.

Nieco dłużej w Banku BPH jest **Katarzyna Romankiewicz**, bo od 21 lutego br. Ona skorzystała ze stażu. Szkołę skończyła w czerwcu ub. r. Na wymarzone studia się nie dostała. Przez kilka miesięcy bezskutecznie poszukiwała pracy. Teraz myśli już o studiach związanych z bankowością.
- Początek był trudny – przyznaje Kasia - ale jak czegoś nie wiedziałam, to pytałam. Chętnie mi pomagano, tłumaczono.

Dziś zajmuje się obsługą klienta zamożnego, analizuje ich zdolności kredytowe, pisze umowy o karty kredytowe.

Obydwie Kasię liczą na stałe zatrudnienie po zakończeniu stażu i przygotowania zawodowego. I mają duże szanse, ponieważ opinie zwierzchników o ich pracy są bardzo dobre. Rośnie też nadzieja na lepszy zarobek. Dziewczęta dostają stypendia netto niecałe 500 zł. Mimo to nie narzekają. Zgodnie twierdzą, że lepsze to niż siedzenie w domu. A takim doświadczeniem zawodowym można się śmiało chwalić.

Ściągnąć wzrokiem



Maria Mruk - koordynator Zespołu Klienta Biznesowego w zielonogórskim oddziale Banku BPH ma doświadczenie związane z młodymi pracownikami. Szkoli ich od kilku lat.

- Bywa tak, że już po kilku dniach, wiadomo, że ktoś się nie nadaje do pewnego rodzaju pracy. Często jest tak, że oni sami to widzą i rezygnują. Obywa się wtedy bez rozczarowania. Czasem są łzy. Ale szczerze mówimy młodym, co myślimy. I jeśli wiemy, że w bankowości sobie nie poradzą, to rozmawiamy o zmianie zainteresowań zawodowych. Trzeba być delikatnym, ale nie wolno ich oszukiwać.

Obserwuję młodych, czy wykonywane zadania sprawiają im przyjemność. Zadowolenie widać na ich twarzach. Osoby mające predyspozycje do pracy, której się uczą, po miesiącu „wtapiają się” w nasz zespół. Dobrze się czują, są odważne, potrafią się ładnie zaprezentować, a nawet ściągnąć klientów wzrokiem. To ważne, żeby go ośmielić i wzbudzić jego zaufanie. Są osoby, które mają takie zdolności wręcz wrodzone, a niektóre muszą się tego nauczyć. Potrzebna jest odwaga.

Osoby kierowane do nas przez urząd pracy, czy praktykanci bardzo dużo nam pomagają w pracy. Zawsze ktoś z nich zostaje, bo fluktuacja kadr istnieje. Zdajemy sobie sprawę z tego, że z czasem ambicje ich rosną i wkrótce odejdą, ale tym większa jest nasza satysfakcja z ich szkolenia. Jeśli robią karierę, to znaczy, że się do tego mocno przyczyniliśmy.



Robert Świejkowski dyrektor zielonogórskiego oddziału Banku BPH ceni sobie pracę stażystów i praktykantów.

- Szkolenie młodej kadry opłaca się. To może jest kłopot organizacyjny, ale już nauczyliśmy się radzić sobie z tym. Potrafimy to tak urządzić, żeby „młodzi” byli dla nas wsparciem i mogli spokojnie uczyć się pracować w zespole. Oprócz osób przyjmowanych na przygotowanie zawodowe

i staż z urzędu pracy, szkolimy młodych ludzi w kilku programach. Od sześciu do dziesięciu osób. Program „Doradca@sukces” adresujemy do młodych ludzi po zakończeniu nauki i studentów ostatnich lat studiów, a „Praktykant@sukces” – do wszystkich studentów. Mamy też program „praktyki szkolne i studenckie” i „Mobilny@Doradca”.

Wiemy, że najzdolniejsi i najambitniejsi będą pięć się po szczeblach kariery i szukać miejsc pracy dla siebie gdzie indziej. Jeden z naszych kolegów, który tu zaczynał jest obecnie dyrektorem departamentu w naszej centrali. Jest też cała grupa bankowców, którzy zajmują obecnie eksponowane stanowiska w innych bankach, a doświadczenie zawodowe zaczynali zdobywać u nas. To daje satysfakcję. **Małgorzata Kordoń**

Osiem godzin w pracy?



Rozmowa z Katarzyną Musiał pracownicą Starostwa Nowosolskiego

- **Staż masz już za sobą?**
- Skończyłam informatykę matematyczną na Politechnice Wrocławskiej w czerwcu 2003 r. Wróciłam do domu i nie miałam pojęcia co ze sobą zrobić. Po trzech miesiącach mama wysłała mnie do urzędu pracy, bo kończyło mi się ubezpieczenie zdrowotne. Chyba miałam szczęście, bo prosto stamtąd wysłano mnie na rozmowę do starostwa. Potrzebowali stażystę. Porozmawiałam z sekretarzem i trafiłam do kadrowej.
- **Jakie zajęcie zaproponował ci sekretarz?**
- W tym czasie każda instytucja publiczna musiała zrobić na

stronie internetowej Biuletyn Informacji Publicznej. Propozycja - jak znalazł - dla mnie. Miałam wykształcenie informatyczne i potrafię robić strony internetowe. Zająłam miejsce w biurze Rady Powiatu, bo tam pracowała osoba odpowiedzialna merytorycznie za BIP. Wprowadzałam wszystkie informacje zgodne z wymogami ustawy, ale też dodatkowe rzeczy, które mogą w wielu sprawach pomagać mieszkańcom powiatu. Mam nadzieję, że coraz więcej osób będzie korzystać z internetu. Gdy miałam czas zajmowałam się pracą związaną z prowadzeniem biurem rady.

- **Spodobała Ci się ta praca?**
- Bardzo, staż trwał rok. Starłam się wykazać, zrobić wszystko jak najlepiej. Do ostatniego tygodnia stażu nie wiedziałam, czy będę zatrudniona. Okazało się, że zostaje. Doszły mi nowe obowiązki związane z przygotowaniem materiałów na prace zarządu.
- **Ale pieniądze są niewielkie.**
- Jak się jest na stażu, to trzeba mieszkać u rodziców, albo korzystać z ich pomocy. Na stażu

ciąg dalszy rozmowy na stronie 8

nie można dorobić. Trudno się utrzymać - za 450 zł, a ja jeszcze dojeżdżałam. Za to się nie wyżyje. Byłam na utrzymaniu rodziców, a te pieniądze miałam na własne potrzeby.

- **To warto być na stażu?**
- Brakowało mi doświadczenia zawodowego, na studiach nie

miałam potrzeby pójścia do pracy. I to był błąd. Teraz namawiam studentów, aby próbowali, nie koniecznie dla pieniędzy, ale właśnie dla doświadczenia. Staż to świetna forma obycia się z pracodawcą, z zachowaniami ludzi, urzędników. Dużo się nauczyłam. Kiedyś nie potrafiłam

sobie nawet wyobrazić, że można w pracy wytrzymać 8 godzin. Okazuje się, że można. A czas nie wiadomo kiedy ucieka.

- **Dziękuję za rozmowę.**

Małgorzata Kordoń

Komputer i internet dla każdego

Nie było łatwo. Bezrobotnych trudno przekonać. Oni chcieli mieć pracę, a nie uczyć się i szkolić, jak ją znaleźć. Ale opłaciło się. Teraz w Gminnym Centrum Informacji w Górzycy komputery są eksploatowane do późnych godzin wieczornych

Halina Kowalczyk kierująca GCI w Górzycy nie poddawała się. – *Ludzi trzeba było nakłaniać* – wspomina – Dobrze, że mieszkam na wsi. Znam to środowisko, chodziłam po domach i tłumaczyłam. Działamy już ponad półtora roku. Ludzie przyjeżdżają z wiosek, pytają o pracę, piszą życiorysy. W ub. r. mieliśmy ponad 45 tys. odwiedzin.

Najważniejsze zadania GCI to pomaganie bezrobotnym. I naprawdę jest w czym pomagać. To osoby o różnych umiejętnościach, wiedzy, wykształceniu.

- Nie brakuje nawet takich, którzy nie wiedzą, co to jest CV i list motywacyjny – twierdzi Pani Halina.
- To najczęściej osoby po zawodówkach, po czterdziestce, przyzwycza-

jone do tego, że kiedyś praca, po prostu, była. Boją się komputerów. Ciężko im idzie ich obsługa i szukanie ofert pracy w internecie. Zauważyłam, że kobiety są bardziej ekspansywne, a mężczyźni bierni, jakby wstydziły się tego, że czegoś nie potrafią.



GCI w Santoku umieszczono w starym spichlerzu tuż przy bibliotece. To kompleksowy dostęp do wiedzy i nowych technologii.

W czwartki są szkolenia.

Z podstaw komputera i języka niemieckiego dla bezrobotnych. Przychodzą głównie panie. Udało się zorganizować kiluosobową grupę osób niepełnosprawnych, które także chciały przejść szkolenie komputerowe.

Dobrze układa się współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy w Słubicach. Co tydzień są nowe oferty pracy, dogadują się w sprawie szkoleń dla bezrobotnych, dzięki którym otrzymują potrzebne im zaświadczenia. Okazało się np., że w ubiegłym roku kilku mężczyzn potrzebowało uprawnienia na wózki widłowe. Zorganizowano dla nich kurs. Sprawdza się też współpraca z firmami, którą pani Halina i **Grzegorz Ossowski** stażysta z GCI, nawiązują

z lokalnymi przedsiębiorcami. Kilka osób znalazło tak pracę w Steinpolu. Kilka pań szyje kołdry w Brinhouse. – Wójt też podrzuca nam tu oferty – dodaje pani Halina.

Młodzież jest codziennie.

Uczniowie i studenci. Ci ostatni potrzebują dostępu do internetu. Szukają materiałów do swoich prezentacji. Często poszukują informacji dotyczących Unii Europejskiej. Uczniowie także przychodzą po teksty edukacyjne. Ale najczęściej chcą pograć w gry komputerowe lub posiedzieć na czacie.

- Trudno im wytłumaczyć, że nie do tego służą komputery w GCI – mówi pani Halina – Ale jak zdarzy się, że jakiś komputer jest wolny to pozwalamy. Lepiej nich posiedzą u nas, niż mają się włóczyć bez celu. GCI w Górzycy to partner dla szkół, organizują wspólne konkursy i imprezy, a także polsko – niemiecki obóz młodzieżowy. W czasie mojej wizyty wszystkie stanowiska z komputerami były zajęte. Od początku było ich osiem, ale GCI liczy na dofinansowanie i zakupienie jeszcze czterech.

W Górzycy nikt nie ma wątpliwości, że ta placówka jest potrzebna i pozwala zbliżyć się ludziom wsi do świata, który bez techniki komputerowej już nie potrafi istnieć. Oni też muszą ją poznać.

Można więc tylko ubolewać, że zlikwidowano GCI w Kostrzynie i Bledzewie. Zabrano mieszkańcom dostęp do szerokiej informacji ułatwiającej im poruszanie się na rynku pracy. Szansę na wyrównywanie dysproporcji w dostępie do nowych technologii mają nadal mieszkańcy 20 miejscowości. Są to: Dobiegniew, Górzycy, Bytom Odrzański, Strzelce Krajeńskie, Trzciel, Nowe Miasteczko,



W Bogdańcu na GCI przeznaczono osobny budynek naprzeciwko Urzędu Gminy. Chętnych do korzystania z komputerów nie brakuje.

Kostrzyn, Brody, Wschowa, Jasień, Szprotawa, Krosno Odrzańskie, Lubrza, Lubsko, Bogdaniec, Słońsk, Otyń, Żagań, Santok, Żary i Nowogród Bobrzański. Zakończono IV edycję konkursu na granty GCI. Powstaną

więc następne: w Świdnicy, Cybince, Skąpem, Drezdenku i Sulęcinie. Są też pieniądze na rozwój placówek już istniejących. Górzycy dostanie na dodatkowe komputery.

Małgorzata Kordoń

Dokładne dane teleadresowe wszystkich GCI znajdują się na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy:
www.wup.zgora.pl

Gminne Centra Informacji poszerzają swoją działalność



Największą wartość GCI stanowią ich pracownicy, wolontariusze i opiekunowie. Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze wspiera placówki opieką informacyjną i szkoleniową. Na zdjęciu: pracownicy GCI i ABK na szkoleniu medialnym, które odbyło się w Przelazach w marcu br. To już drugie tego typu szkolenie. Jednym z zadań GCI jest promocja gminy. Uczyli się więc, jak stworzyć i zadbać o dobry wizerunek gminy oraz jej promocję.

Brody – wydają „Brodzki Informator Samorządowy”, promują agroturystykę, konsultują dokumenty strategiczne do planów rozwojowych gminy na lata 2007-2013, pośredniczą w kontaktach między społecznościami Polski i Niemiec, pomagali przy planie rozwoju wsi Zasieki, przy planowanym folderze gminy Brody, organizują kursy językowe dla wyjeżdżających do pracy w Anglii, pomagają pisać projekty na rzecz gminy.

Krosno Odrzańskie – opracowali „Przewodnik po funduszach pomocowych dla organizacji pozarządowych”, pomagali rolnikom przy wypełnianiu wniosków o wpis do ewidencji producentów i przyznanie płatności obszarowych, wydają miesięcznik „Biuletyn Informacyjny”, zorganizowali konferencje dla

przedsiębiorców chcących działać na rynku UE.

Dobiegniew – pomagają organizacjom pozarządowym.

Szprotawa – organizują szkolenia dla rolników, współpracują z organizacjami pozarządowymi.

Żagań – organizują podstawowe kursów z j. niemieckiego i angielskiego.

Słońsk – zapewniają obsługę fotograficzną lokalnych imprez, publikują gazetkę „Aktualności Gminy Słońsk”,

Strzelce Krajeńskie – współpracują ze szkołami, tworzą i dbają o aktualizację stron internetowych dla firm i osób prywatnych, umieszczają ogłoszenia w serwisach internetowych, współpracują z organizacjami pozarządowymi, dbają o edukację ekologiczną i ochronę środowiska,

Jasień – mocno promują turystyczne zalety gminy i okolic.

Żary – regularnie odbywają się zajęcia z osobami niepełnosprawnymi w zakresie obsługi komputera i korzystania z internetu.

Lubsko – współpracą ze szkołami.

Akademickie Biura Karier

Jednym ze specyficznych działań, podejmowanych w ramach programu aktywizacji zawodowej absolwentów „Pierwsza Praca” jest tworzenie warunków zachęcających szkoły wyższe i organizacje studenckie do rozwoju akademickich biur karier. Do podstawowych zadań działających biur karier należy prowadzenie różnorodnych form poszukiwania pracy dla przyszłych i aktualnych absolwentów wyższych uczelni, m.in. poprzez nawiązywanie stałych kontaktów z przedsiębiorcami krajowymi i zagranicznymi, gromadzenie informacji o kursach zawodowych i językowych, stypendiach, studiach podyplomowych i studiach zagranicznych. Biura karier pomagają również studentom i absolwentom w planowaniu ścieżek kariery zawodowej.

W województwie lubuskim działa pięć biur karier: na Uniwersytecie Zielonogórskim, w Wyższej Szkole Biznesu w Gorzowie Wlkp., Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Gorzowie Wlkp., w Wyższej Informatycznej Szkole Zawodowej w Gorzowie Wlkp. oraz w Collegium Polonicum w Słubicach.

Dokładne dane teleadresowe znajdują się na stronie internetowej:
www.wup.zgora.pl

Własna firma! Czy ja się do tego nadaję?

Jak sprawdzić, czy dana osoba posiada predyspozycje do prowadzenia działalności gospodarczej. Jak zrobić bilans umiejętności, możliwości i predyspozycji zawodowych. Tego będzie można się nauczyć na szkoleniu organizowanym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze.

Jest ono kierowane do pracowników gminnych centrów informacji oraz psychologów z Zakładu Karnego w Krzywku. Szkolenie

odbędzie się w Ośrodku Gospodarstwa Pomocniczego CKiW w Wiechlicach, od 25 do 28 lipca br.

Szkolone będą osoby mające do czynienia z bezrobotnymi. Doradcy zawodowi z Wojewódzkiego Urzędu Pracy będą im podpowiadać, jak wspierać i ukierunkować zawodowe zainteresowania osób poszukujących zatrudnienia. Będzie więc mowa o reakcjach na utratę pracy, o sile twórczego i pozytywnego myślenia, a także analizowanie niepowodzeń w jej poszukiwaniach. Uczestnicy będą

się uczyć jak pomagać bezrobotnym odkrywać własne umiejętności i możliwości, jak sprawdzić, czy ktoś nadaje się do prowadzenia własnego interesu, jak planować działania i dopilnować ich realizacji. Będą także poznawali sposoby przygotowania się do rozmowy kwalifikacyjnej i sporządzania dokumentów aplikacyjnych.

Dodatkowe informacje można uzyskać w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Zielonej Górze, tel. 068/ 4565638.

(mak)

Świeżość spojrzenia

Pisanie projektów unijnych wymaga wiedzy i umiejętności. Katarzyna Podgórska, kierowniczka działu promocji zatrudnienia z Powiatowego Urzędu Pracy w Nowej Soli była już na kilku szkoleniach związanych z pisanem projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. Ale już na pierwszym z nich wykładowcy zwrócili uwagę by projektów nie pisała jedna osoba.

- Tego się trzymamy – mówi. – Nad głównymi założeniami do projektu myślą pracownicy całego działu, ok. 14 osób. Wykorzystujemy też specjalistów z księgowości i kontroli. Nad ostatecznym kształtem projektu pracuje od trzech do pięciu osób. Kiedy, według nich, jest on już gotowy, projekt dostają do czytania osoby, które nad nim nie pracowały.

- Chodzi o świeżość spojrzenia – tłumaczy pani Katarzyna. – Piszący projekt z czasem pewnych rzeczy nie widzą. Chcemy więc by wyłapały błędy. Sprawdzamy, czy rozumieją, jak po kolei będzie projekt realizowany, czy wszystko jest logiczne, a także czy liczby są ze sobą zgodne. Księgowość sprawdza projekt pod względem rachunkowym. Wszystko musi się zgadzać.

Tak przygotowane projekty trafiają do instytucji wdrażającej. Wojewódzki Urząd Pracy wdraża dwa działania z Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, czyli dla młodzieży i dla osób



Katarzyna Podgórska - kierowniczka działu promocji zatrudnienia PUP w Nowej Soli, uważa, że unijne pieniądze pomagają skutecznie bezrobotnym wejść na rynek pracy.

długotrwale bezrobotnych. I dla tych grup Powiatowy Urząd Pracy w Nowej Soli złożył po jednym projekcie.

„Mój pierwszy raz”

to nazwa programu kierowanego do młodzieży. Projekt zaplanowano dla 100 absolwentów szkół i 75 osób, które nie ukończyły 25 roku życia. Wszyscy uczestnicy rozpoczynają udział w projekcie od zajęć dotyczących rynku pracy i poradnictwa zawodowego.

- Mają możliwość opracowania indywidualnych planów działań – wyjaśnia K. Podgórska. – Pomożemy im ukierunkować karierę zawodową. Jeśli ktoś chce być pracownikiem, to musi wiedzieć, gdzie, jaki to ma być rodzaj pracy. Inaczej planuje się działania, gdy ktoś chce uruchomić własną firmę.

W projekcie zaplanowano zatrudnienie 15 osób w ramach prac interwencyjnych, 100 odbędzie staże. Pracodawców, którzy przyjmą stażystów poszukuje urząd, ale uczestnicy mogą także szukać na własną rękę. 60 młodych ludzi może wybrać szkolenia na operatora maszyn numerycznych, ochroniarza mienia, spawacza, współczesną sekretarkę i z księgowości komputerowej. Ustalając szkolenia, twórcy projektu, kierowali się potrzebami pracodawców, a nie marzeniami młodzieży. Ale to zwiększy ich szanse na znalezienie pracy.

Drugi projekt zatytułowano „Szansa na sukces”

i skierowano go do 151 osób bezrobotnych od 12 miesięcy do 24. Dla 60 z nich zaplanowano przygotowanie zawodowe w miejscu pracy. W związku z tym pracownicy urzędu prowadzą rozmowy z pracodawcami, aby w ramach tej formy przyjęli ludzi do pracy i przygotowali do wykonywania nowego zawodu.

- Pracodawców takich szukamy sami – mówi pani Katarzyna – bo to jest jeszcze forma wśród nich

nieznana. Wyjaśniamy więc, jakie są korzyści dla obydwu stron. Poza tym osoby długotrwale bezrobotne nie są tak ekspansywne jak młodzi ludzie, którzy łatwiej znajdują sobie pracodawcę.

20 uczestników trafi na prace interwencyjne, 65 na szkolenia takie same jak dla młodzieży, tylko zamiast współczesnej sekretarki przygotowano kurs komputerowy. Sześć osób otrzyma dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

W ubiegłym roku, powiatowe urzędy pracy pisały po raz pierwszy projekty współfinansowane z EFS. Z powiatu nowosolskiego skorzystało z nich 266 mieszkańców. – Łatwiej pisało się projekty w tym roku – twierdzi K. Podgórska. – Zebraliśmy doświadczenia. Wiemy, gdzie były największe problemy, co trzeba inaczej zaplanować.

Pani Katarzyna nie ma wątpliwości, że unijne pieniądze są bardzo potrzebne bezrobotnym.

Przed wszystkim pozwalają na kompleksową pomoc uczestnikom projektu, od poradnictwa zawodowego, przez szkolenia do umieszczenia na rynku pracy. Bezrobotni mają większy wybór, a urzędnicy mogą być bardziej elastyczni w wyszukiwaniu np. nowych form wsparcia.

Małgorzata Kordoń

Wszystkie powiatowe urzędy pracy z woj. lubuskiego złożyły projekty w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich. Z wszystkimi Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze, jako instytucja wdrażająca, podpisał umowy. Na realizację projektów zostanie wydanych ok. 17 mln zł, w tym 10 mln zł na aktywizację zawodową ludzi młodych i 10 mln zł na aktywizację długotrwale bezrobotnych. W projektach uczestniczy ok. 50 tys. lubuszan.

Fundusze dla młodzieży

Co to jest EFS?

Europejski Fundusz Społeczny (EFS) jest funduszem strukturalnym ukierunkowanym na przeciwdziałanie bezrobociu oraz rozwój zasobów ludzkich. Pieniądze z tego funduszu przeznaczone są przede wszystkim na:

- Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu (zwłaszcza bezrobociu wśród młodzieży),
- Wspieranie osób posiadających największe trudności z podjęciem zatrudnienia (np. niepełnosprawni, imigranci, byli więźniowie, trudna młodzież),
- Rozwój kształcenia ustawicznego (kształcenia się przez całe życie),
- Doskonalenie umiejętności przez pracowników firm i rozwój przedsiębiorczości,
- Zmniejszanie różnic w zatrudnieniu kobiet.

W jaki sposób mogę skorzystać z pomocy w ramach EFS?

Wiele przedsiębiorstw i instytucji stara się o pozyskanie środków finansowych na różnego rodzaju projekty. Każdy projekt skierowany jest do określonej grupy osób. Inne działania proponowane są dla bezrobotnej młodzieży, inne dla pracujących młodych osób. By uczestniczyć w projekcie trzeba więc spełniać określone kryteria. Część z nich określona jest ogólnie w

programach operacyjnych, a kolejne ustala firma / instytucja realizująca szkolenia. Programy operacyjne, i wdrażane w ich ramach działania, można znaleźć na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze www.wup.zgora.pl pod hasłami ZPORR (Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego) oraz SPO RZL (Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich). Z kolei kryteria, które ustalają firmy realizujące szkolenia dostępne będą w jej siedzibie i to do nich trzeba się zwracać, aby otrzymać szczegółowe informacje. Najczęstszymi kryteriami są: gotowość sumiennego uczestnictwa w zajęciach oraz podpisanie deklaracji uczestnictwa w projekcie. Adresy i dane kontaktowe instytucji, które otrzymały pieniądze na realizację poszczególnych projektów zamieszczone są na stronie internetowej www.wup.zgora.pl pod hasłem „lista rankingowa”.

Do tej pory zrealizowanych zostało kilka projektów skierowanych do młodzieży. W chwili obecnej rekrutację na różnego rodzaju szkolenia i staże prowadzą Powiatowe Urzędy Pracy. Pomagają one bezrobotnej młodzieży oraz absolwentom w wejściu na rynek pracy. Aby móc skorzystać z tej formy pomocy trzeba spełniać następujące warunki: być osobą bezrobotną przez okres do 24 miesięcy i mieć nie więcej niż 25 lat. Do projektu rekrutowani są również absolwenci wszystkich typów

szkół. Jeśli spełnia się te kryteria to należy już tylko zgłosić się do odpowiedniego ze względu na miejsce zamieszkania Powiatowego Urzędu Pracy.

Z kolei dla osób już pracujących organizowane są różnego rodzaju szkolenia podnoszące kwalifikacje. W Zielonej Górze w chwili obecnej realizowane są dwa projekty kształcące w zakresie nauki języków obcych. Aby dowiedzieć się, czy realizowane będą następne, warto zaglądać na stronę internetową www.wup.zgora.pl pod hasło „lista rankingowa”. Mniej więcej co kwartał ukazują się adresy i nazwy firm, które dostały dofinansowanie na realizację konkretnych projektów. Jeśli chce się skorzystać z zaproponowanych szkoleń, należy zwrócić się bezpośrednio do instytucji realizującej dany projekt.

W razie wątpliwości wszelkich informacji udziela Zespół ds. Informacji i Promocji EFS, tel. (068) 456 56 04.



**Honorata
Pietrońska**



**Patrycja
Maliszewska**

Pracowite dni Polaków w Finlandii



Spotkanie w Ministerstwie Pracy w Helsinkach. Drugi od prawej, dyrektor WUP Kazimierz Piątak

Od 29 maja do 4 czerwca br. trwała w Finlandii wizyta studyjna dla przedstawicieli wojewódzkich urzędów pracy oraz Ministerstwa Gospodarki i Pracy. Zielonogórski WUP reprezentował dyrektor Kazimierz Piątak.

Celem tego wyjazdu było zapoznanie Polaków z systemem wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego w Finlandii. Szczególnie chodziło o przedstawienie zadań instytucji zarządzających i beneficjentów końcowych. W trakcie wielu spotkań

polska delegacja zapoznała się z zasadami przygotowania projektów, z systemem oceny i wyboru projektów, ich kontrakowaniem i monitoringiem, audytem i kontrolą. Pokazano systemy płatnicze oraz sposoby wykorzystania systemów informatycznych.

Jednym z najważniejszych efektów wizyty ma być możliwość wykorzystania, przez uczestników, zdobytej wiedzy przy wdrażaniu EFS w swoich urzędach.

(mak)

Młodociani



Młodocianym, w rozumieniu kodeksu pracy jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18. Pracownik młodociany jest obowiązany dokształcać się do ukończenia 18 lat. Ochotnicze Hufce Pracy w województwie lubuskim prowadzą nabór młodzieży, która ukończyła 15 lat.

Do zadań samorządu województwa należy określenie wykazu zawodów, w których za przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników może być dokonywana refundacja. Wykaz zawodów określa się na podstawie rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z 8 grudnia 2004r. (Dz.U. Nr 265, poz. 2644) w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania. Po zasięgnięciu opinii Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia podlega on ogłoszeniu w wojewódzkim dzienniku urzędowym. Wykaz zawodów jest

umieszczony również na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy: www.wup.zgora.pl

Zadania dotyczące zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego kontynuują powiatowe urzędy pracy. Ale tylko do czerwca 2005 roku, bo od lipca 2005 roku zadanie to w całości przejmują ochotnicze hufce pracy.

Edyta Młodzianowska – Obst

Warunki zatrudnienia poborowych służby zastępczej



Obowiązujące od 1 stycznia 2004r. przepisy dotyczące służby zastępczej wspierają sektor państwowych i samorządowych jednostek organizacyjnych, publicznych zakładów opieki zdrowotnej oraz organizacji pożytku publicznego. To dlatego, że z kręgów podmiotów uprawnionych do zatrudniania poborowych służby zastępczej wyeliminowane zostały przedsiębiorstwa komercyjne. Dodatkowo, wspierając działalność jednostek nonprofit, ustawodawca wskazał dziedziny, objęte szczególnie troską w polityce państwa:

- ochronę środowiska
- ochronę przeciwpożarową
- ochronę zdrowia
- pomoc społeczną
- opiekę nad osobami niepełnosprawnymi albo bezdomnymi

- administrację publiczną i wymiar sprawiedliwości.

Tylko podmioty o takim profilu działalności uzyskać mogą zgodę ministra gospodarki i pracy na odbywanie u nich służby zastępczej. Aby ją uzyskać zainteresowane jednostki muszą złożyć wniosek do MGIP (adres: Departament Spraw Obronnych MGIP, pl. Trzech Krzyży 3/5, 00-507 Warszawa). Wzór wniosku określa rozporządzenie z 28 stycznia 2004r. (Dz. U. Nr 20, poz. 179). Wymaga ono od wnioskodawcy podania m.in. działalności podmiotu, jak i wskazania kodu zawodu wnioskowanych dla poborowych stanowisk. Rozporządzenia w § 2 określa również niezbędne załączniki. Całość umożliwia uzyskanie niezbędnych informacji o statusie prawnym podmiotu, dotychczasowej działalności, oraz dokonanie oceny czy prowadzona przez niego działalność pozwala na odbywanie u niego służby zastępczej. Tylko pozytywne rozpatrzenie wniosku

pozwała na zatrudnienie poborowych służby zastępczej.

W przypadku wystąpienia wszystkich koniecznych warunków do zatrudnienia poborowego, zawierana jest z marszałkiem województwa (w praktyce z działającym na mocy upoważnienia dyrektorem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze) umowa o wykonywanie pracy przez poborowego skierowanego do odbycia służby zastępczej.

Służba zastępcza dla absolwentów szkół wyższych trwa 6 miesięcy, a dla pozostałych osób - 18 miesięcy. Świadczenie pieniężne wypłacane poborowemu refundowane jest przez marszałka województwa (w praktyce przez Wojewódzki Urząd Pracy). Rzeczywisty koszt, jaki ponosi pracodawca to jedynie kwota opłacanych przez niego składek: emerytalnej, chorobowej i wypadkowej (w części obciążającej pracodawcę), tj. ok. 120 zł.

Daniel Macur

Rozmowa kwalifikacyjna



Rozmowa kwalifikacyjna jest to rozmowa dwóch stron, które dążą do podobnego celu – pozyskania odpowiedniego pracodawcy (z jednej strony). Strony te chcą przekazać o sobie

lub o firmie najważniejsze informacje, a jednocześnie uzyskać odpowiedzi na pytania: czy ta firma jest odpowiednia dla mnie lub czy kwalifikacje i umiejętności tej osoby będziemy mogli wykorzystać w naszej firmie?

Przygotowanie się do rozmowy kwalifikacyjnej

1. Gromadzenie informacji o firmie.

Zanim zdecydujecie się na złożenie swojej aplikacji, konieczne jest zdobycie jak największej liczby informacji o firmie poszukującej pracownika. Przed podjęciem decyzji o kandydowaniu, dobrze jest zebrać informacje od kiedy firma istnieje, czym się zajmuje, jaką ma pozycję na rynku, jakich ma konkurentów, jakie ma szanse rozwoju, ile zatrudnia osób, czy jest duża rotacja wśród jej pracowników. Jeżeli jest to możliwe to warto wiedzieć jaki jest w firmie poziom płac oraz jakie oferuje dodatkowe bonusy (telefon komórkowy, samochód służbowy itp.).

2. Gromadzenie informacji o stanowisku pracy

Istotne jest również zgromadzenie informacji o oferowanym stanowisku pracy. Konieczne jest odpowiedzenie sobie na pytanie jakie oczekiwania może mieć pracodawca.

- Jaka dziedzina i zakres wiedzy jest niezbędny na tym stanowisku (wykształcenie podstawowe, dodatkowe kursy)?
- Jakiego rodzaju doświadczenie zawodowe jest potrzebne (branża, rodzaj wykonywanej pracy)?
- Jakiego typu cechy psychofizyczne są sprzyjające (np. zdolności interpersonalne, zdolności komunikacyjne, zdolność do myślenia analitycznego lub syntetycznego, zdolności kierownicze, do pracy samo-

dzielnej lub zespołowej, umiejętność twórczego myślenia, zdolność szybkiej adaptacji do nowego stanowiska i pracy w stresie...)?

W tym kontekście można określić na ile oczekiwania pracodawcy pokrywają się z waszymi kwalifikacjami. Da to informację, jakie szanse macie starając się o to stanowisko. **Efektom powinna być świadomość mocnych i słabych stron, co jest absolutnie niezbędną wiedzą wykorzystywaną później podczas rozmowy kwalifikacyjnej.**

3. Gromadzenie informacji o sobie.

Aby skutecznie poszukiwać pracy musicie zdać sobie sprawę z tego, jakie fakty z życiorysu są plusem, a co może wydać się pracodawcy minusem. Jakie osiągnięcia możecie uznać za sukces? Jakie macie zalety jako współpracownicy i podwładni / kierownicy, a z jakimi wadami musicie ciągle walczyć? Czym wyróżniacie się spośród innych?

Schemat rozmowy kwalifikacyjnej
Eksperti w dziedzinie komunikacji słownej wyodrębniają cztery fazy rozmowy. Schemat stosuje się także do rozmowy kwalifikacyjnej z pracodawcą.

FAZA OTWARCIA	Przywitanie i przedstawienie się, wyjaśnienie celu wizyty
FAZA NABIERANIA ZAUFANIA	Skoncentrowanie się, nastawienie się na aktywne słuchanie, życzliwy komentarz na temat branży, firmy, urządzenia gabinetu, wyjaśnienie skąd wiesz o pracy
FAZA FACHOWA	Przedstawienie swoich kwalifikacji, umiejętności i innych zalet; fachowe wypytanie się o przyszłą pracę
FAZA KOŃCOWA - ZAMYKAJĄCA	Ustalenie sposobu kontaktu na przyszłość, podziękowanie za rozmowę, pożegnanie się

Eksperti w dziedzinie komunikacji słownej twierdzą, że:

„Twoim najważniejszym zadaniem podczas pierwszego spotkania z potencjalnym nabywcą jest usunięcie napięcia klienta i zdobycie jego zaufania”. Rozmowa z pracodawcą to rozmowa z naszym „najważniejszym klientem”

Z badań przeprowadzonych przez Powiatowe Urzędy Pracy oraz firmy doradztwa personalnego wynika, że wiele z osób przeprowadzające selekcję wyrabia sobie opinię o kandydacie już po pierwszych 30 sekundach spotkania jest to tzw. **efekt pierwszego wrażenia**. Dlatego też powinniśmy się starać jak najlepiej zaprezentować, zrobić dobre wrażenie. Bardzo ważny jest ubiór. Bo jak Cię widzą tak Cię piszą. W co się ubrać? Sprawa wcale nie jest taka prosta, jakby się wydawało. Nie chodzi jedynie o poprawienie własnego samopoczucia - podczas spotkania wszystko jest poddawane ocenie: nie tylko to, co i jak mówimy, ale również jak się zachowujemy i wyglądamy. Strój jest w stanie wiele o nas powiedzieć. Przede wszystkim powinien podkreślać nasz szacunek dla rozmówcy i świadczyć o tym, że potrafimy zachować się do sytuacji. Oczywiście nie jest istotny modny fason, liczy się schludność i adekwatność stylu. Zazwyczaj odradza się ekstrawagancję w ubiorze, choć oczywiście wiele zależy od stanowiska, o które się ubiegamy, czy zwyczaju w firmie. Jeżeli staramy się o posadę, w przypadku której wymagana jest nieprzeciętna pomysłowość czy odchodzenie od konwencji np. w dziale kreatywnym agencji reklamowej, można popuścić wodze fantazji i założyć coś

odlotowego. Jeśli natomiast chcemy pracować w biurze lepiej postawić na stosowną, klasyczną elegancję.

Rozmowa kwalifikacyjna porusza zazwyczaj zagadnienia z trzech obszarów: zawodowego, motywacyjnego oraz osobowościowego.

Obszar zawodowy związany jest z zapoznawaniem się ze szczegółami dotyczącymi doświadczeń i wiedzy kandydata. Obejmuje również wyjaśnienia wątpliwości powstałych podczas lektury dokumentów. Pytania rekrutującego dotyczą zazwyczaj powodów zmiany pracy oraz zakresu obowiązków na danym stanowisku.

Obszar motywacyjny związany jest z koniecznością ustalenia poziomu aspiracji zawodowych kandydata. Dla pracodawcy osoba o zbyt wysokich aspiracjach niesie ze sobą zagrożenie, że szybko się zniechęci i będzie sfrustrowana. Gdy zaś kandydat ma za niskie aspiracje - wykazuje za mało aktywności i jest mniej efektywny. Ponadto kluczowe jest dla pracodawcy zbadanie rzeczywistych motywacji kandydata do podjęcia pracy na danym stanowisku (stabilizacja, motywacja, rozwój itp.).

Obszar osobowościowy związany jest z oceną predyspozycji psychicznych kandydata. Rekrutujący ma za zadanie stwierdzić czy kandydat posiada np. zdolności interpersonalne, analityczne, czy jest komunikatywny. Może go również interesować czy kandydat potrafi pracować w zespole lub samodzielnie, czy radzi sobie z silnym obciążeniem stresem etc. Odpowiadając na pytania, musisz każda swoją odpowiedź potrafić uzasadnić lub zilustrować przykładem. Dzięki temu Twoja wypowiedź stanie się bardziej wiarygodna i będzie miała większą siłę przekonywania. Ponadto posługiwanie się krótkimi przykładami uatrakcyjni Twoją wypowiedź i sprawi, że wyróżnisz się spośród innych osób.

Jak zwiększyć swoje szanse w rozmowie kwalifikacyjnej?

Osoby profesjonalnie zajmujące się przeprowadzaniem rozmów kwalifikacyjnych zawsze przywiązuje duże znaczenie do umiejętności komunikacyjnych kandydata. Musi on komunikować się w sposób asertywny, pewny, pełen entuzjazmu i sprawiający miłe wrażenie, tak aby umocnić rozmówcę w przekonaniu o swojej inteligencji, zdolnościach do pełnienia określonej funkcji i towarzyszących zaletach.

Dotychczasowe badania wskazują, że podczas rozmowy kwalifikacyjnej

dużą rolę odgrywa niewerbalna komunikacja. Niewerbalny profil kandydata związany z sukcesem lub porażką podczas rozmowy kwalifikacyjnej

został przedstawiony w poniższej tabeli:

NIEWERBALNY PROFIL KANDYDATÓW ODNOSZĄCYCH SUKCESY W WYWIADACH KWALIFIKACYJNYCH

POWINNI CHARAKTERYZOWAĆ SIĘ	NIE POWINNI CHARAKTERYZOWAĆ SIĘ
Zachowaniami o wysokim stopniu bezpośredniości - Podtrzymywany kontakt wzrokowy - Uśmiech, postawa pełna uwagi - Pozycja bezpośrednia, ułożenie ciała skierowane na rozmówcę - Gesty ilustracyjne (ilustratory), niewielka odległość od rozmówcy	Zachowaniami o niskim stopniu bezpośredniości - przerywany i rzadki kontakt wzrokowy - krzywienie się, postawa rozproszenia (nieuważna) - pozycja niebezpośrednia - gesty adaptacyjne (adaptatory), odsunięcie się od rozmówcy
UŚMIECH	
- uśmianie się w stosownym momencie - szczerze uśmiechy	- uśmianie się w niestosownym momencie - nieszczere uśmiechy
SYGNAŁY WOKALNE	
- modulacja głosu dla wyrażenia zabarwienia emocjonalnego, odpowiednie zróżnicowanie tonu, skali i natężenia głosu - płynność - brak wahanie przy odpowiadaniu na pytania	- monotonny głos - brak płynności - wahanie się, jękanie, powtarzanie słów i fragmentów zdań, pauzy wokalizowane typu „eee...” - cichy głos - nieodpowiednie natężenie głosu
WZROK	
- stały i podtrzymywany kontakt wzrokowy - odpowiednio intensywny kontakt wzrokowy	unikanie patrzenia na rozmówcę, rozbiegany wzrok, ograniczony i krótkotrwały kontakt wzrokowy
SYGNAŁY CIAŁA	
- potakujące kiwanie głową - gestykulacja świadcząca o dużej energii i dynamice - zmiany pozycji ciała świadczące o żywym reagowaniu - gesty wyrażające pewność siebie - pozycja ciała „otwarta”	- brak ruchów głowy - gestykulacja świadcząca o nikłej energii lub o nerwowości - sztywna postawa - gesty wyrażające nerwowość „zamknięta” pozycja ciała, dotykanie twarzy, ruchy „wyobcowania”

Zapamiętaj!

WIĘCEJ POTU NA POLIGONIE MNIEJ KRWI W BITWIE

1. Dla pracodawcy rozmowa kwalifikacyjna jest najlepszym sposobem na poznanie kandydatów do pracy.
2. Dla Ciebie jest szansą na przekonanie pracodawcy, że jesteś najlepszym kandydatem do pracy.
3. Rozmowę powinniśmy pokierować tak, aby powiedzieć o sobie jak najwięcej i jak najwięcej dowiedzieć się o pracy. Należy unikać odpowiedzi „tak” lub „nie”, najlepiej wyrażać swoje myśli opisowo.
4. Zawsze należy listownie lub telefonicznie potwierdzić dzień, datę i miejsce spotkania.

ciąg dalszy na str. 15

5. Warto wysłać list z podziękowaniem za rozmowę (natychmiast po rozmowie!).
6. Nawet jeśli rozmowa kwalifikacyjna nie skończy się ofertą pracy, daje inne korzyści:
 - po kilku rozmowach potrafisz odpowiedzieć na prawie każde pytanie;
 - pracodawcą, na którym wywarłeś dobre wrażenie jest potencjalnym „kontaktem”, prowadzącym do innych pracodawców;
 - otwierasz sobie szanse zatrudnienia w danej firmie w przyszłości;
7. Żelazne reguły:
 - bądź przygotowany;
 - zaprezentuj siebie z najlepszej strony;
 - daj się poznać jako człowiek!

doradca zawodowy Elżbieta Buss

Sposób myślenia - motywuje lub zniechęca

Obecnie wśród osób aktywnie poszukujących pracy nie ma takiej, która nie odbyłaby chociaż jednej rozmowy z pracodawcą. Czasem rozmowy takie są jednym z etapów całego procesu rekrutacyjnego firmy, co tylko wydłuża czas oczekiwania na wynik rozmowy, a w konsekwencji stres kandydata do pracy. Niektóre firmy zapraszają na rozmowy kwalifikacyjne do swoich biur w Poznaniu, Wrocławiu czy Warszawie, co wiąże się z niemałymi kosztami dojazdu. Niektórzy klienci Centrum przyznają, że odbyli dziesiątki takich rozmów, a nadal pozostają bezrobotni. Nie trudno im się zatem dziwić, że popadają w zniechęcenie i pesymizm. Brak im sił i motywacji do tego, by dalej szukać pracy, złościć się, szukają winnych trudnej sytuacji na rynku pracy, a taka postawa może już tylko utrudniać proces poszukiwania pracy. Czy jest zatem sposób, by mimo wszystko nie poddawać się i być wytrwałym?

Znany psycholog Martin Seligman twierdzi, że ogromne znaczenie dla wytrwałości w podjętym działaniu ma sposób myślenia i wyjaśniania sobie zdarzeń, które nas w życiu spotykają. Nasza indywidualna interpretacja zdarzeń może zmniejszyć lub zwiększyć prawdopodobieństwo osiągnięcia sukcesu czy porażki. Posłużmy się prostym przykładem: **pan Kowalski** po raz kolejny dowiedział się, że jego kandydatura do pracy została odrzucona. Może sobie pomyśleć: „Znowu się nie udało. Będę musiał szukać dalej. Może powinienem zmodyfikować swój życiorys. Chyba zacznę szukać pracy w innej branży. Pieniądzy z tego wielkich nie będzie, ale za to moje szanse są większe”. **Pan Nowak** w podobnej sytuacji może z kolei pomyśleć w ten mniej więcej sposób: „Znowu się nie udało. To nie ma żadnego sensu. Wszyscy pracodawcy szukają młodych i wykształconych, a ja jestem za stary i bezużyteczny. Nie mam znajomości, więc te rozmowy nic nie dają! Przez to wszystko same klótnie w domu!”. **Pan Kowalski** myśli w sposób realistyczny i optymistyczny. Wierzy, że praca dla niego się znajdzie. Próbuje też wyciągnąć wnioski ze swojej „porażki” i planuje kolejne kroki zbliżające do osiągnięcia celu. **Pan Nowak**

myśli pesymistycznie i nie realistycznie. Nie jest bowiem prawdą, że „wszyscy” pracodawcy poszukują tylko młodych i wykształconych oraz że sytuacja na rynku pracy wpływa na klimat w małżeństwie. Prawdą jest jedynie to, że szukanie pracy poprzez znajomych jest najbardziej skuteczne. Dodatkowo pan Nowak obwinia siebie oraz podważa swoje kompetencje zawodowe, co wpływa na obniżenie poczucia własnej wartości.

Te dwa przykłady ukazują nie tylko różnice w sposobie myślenia o przyczynach wydarzeń, ale także trzy wyróżnione przez Seligmana wymiary owego myślenia, które mogą wzmacniać lub obniżać naszą wytrwałość w dążeniu do celu. Pierwszym z nich jest **stałość**, czyli przekonanie, że porażki mają charakter stały, uniwersalny, powtarzający się („nigdy nie znajdę pracy, nikt mnie nie zatrudni”); kolejnym jest **zasięg**, czyli przekonanie, że niepowodzenia kładą się cieniem na całe życie („nie mam pracy, więc nie jestem też dobrym mężem, rodzicem”); trzeci z wymiarów to **personalizacja**, czyli szukanie przyczyn niepowodzeń wyłącznie w sobie („to moja wina, nie mam wymaganych umiejętności, jestem nieatrakcyjny”).

Sposób interpretowania sobie kolejnych niepowodzeń jest bardzo istotny również z tego powodu, że wzbudza określone emocje, a emocje to z kolei siła napędowa do działania. **Pan Kowalski** prawdopodobnie zachowa dobry nastrój i mimo kolejnego rozczarowania nie podda się tak łatwo zniechęceniu i dość szybko powróci do aktywnego poszukiwania pracy. W przypadku pana Nowaka natomiast istnieje ryzyko, że przyjmie postawę bierną, podda się zniechęceniu i apatii oraz zaprzestanie aktywnego szukania pracy w obawie przed kolejną porażką i rozczarowaniem.

Myślenie jest jednym z przejawów zachowań, tak jak obieranie warzyw czy prowadzenie auta. I podobnie jak każda ludzka czynność, tak i sposób myślenia może przebiegać w sposób automatyczny, nawykowy. Prowadzenie auta w sposób automatyczny, bez większego udziału świadomości jest korzystne i świadczy o dużym doświadczeniu kierowcy. Natomiast

zautomatyzowanie myślenia niesie ze sobą ryzyko popadnięcia w pesymizm i bezradność. Zatem, zdaniem Seligmana, gdy zmienimy sposób myślenia na bardziej optymistyczny, zwiększamy swój zasób energii i motywacji do działania. Co to znaczy według niego optymistyczne myśleć?

- niepowodzenia należy traktować jednostkowo, ograniczając czas i miejsce jego wystąpienia („ostatnia rozmowa w firmie X nie przyniosła rezultatu, jutro spróbuję w firmie Y”),

- niepowodzenie w sferze zawodowej nie warto przenosić na inne sfery życia („nie dostałem tej pracy, ale to nie znaczy, że jestem w ogóle do niczego. Mam przecież kochającą rodzinę; moje życie towarzyskie przebiega bez zakłóceń; cieszę się świetnym zdrowiem”)

- obwinianie wyłącznie siebie za każde niepowodzenie, także w poszukiwaniu pracy prowadzi do umniejszania swojej wartości. Jednak nadmierne upatrywanie przyczyn niepowodzeń w okolicznościach zewnętrznych odbiera możliwość decydowania o sobie i dokonywania samodzielnych wyborów („to, że spotkała mnie kolejna odmowa nie świadczy o tym, że nie nadaję się do niczego, ale zdaję sobie sprawę, że jestem jednym z wielu innych kandydatów na to stanowisko. Może powinienem ukończyć dodatkowy kurs, żeby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy?”)

Koncepcja Seligmana jest jedną z wielu w psychologii, jednak ma tę zaletę, że powstała na bazie obserwacji ludzi w różnych sytuacjach, a dokładnie na podstawie analizy sposobu, w jaki tłumaczmy sobie różne zdarzenia w życiu, i to zarówno te pomyślne, jak i te niepomyślne. Wymienione wyżej sposoby optymistycznego myślenia pomagają bardziej pozytywnie reagować na porażki i niepowodzenia, których życie jest pełne i znacznie szybciej dochodzić do siebie po klęskach. Takie myślenie sprzyja wzbudzaniu w sobie chęci i motywacji nie tylko w sferze poszukiwania pracy. Warto zatem przyjrzeć się swoim nawykom myślowym, szczególnie w sytuacjach trudnych. *psycholog Dorota Bogaczyk*