

Wojewódzki Urząd Pracy
w Zielonej Górze
ul. Wyspiańskiego 15
65-036 Zielona Góra
tel.: (+48)(068) 456 56 56
fax: (+48)(068) 327 01 11
e-mail: wup@wup.zgora.pl
www.wup.zgora.pl

Wojewódzki Urząd Pracy
w Zielonej Górze
Filia w Gorzowie Wlkp.
ul. Szwoleżerów 18
66-400 Gorzów Wlkp.
tel.: (+48)(95) 720 70 14
tel./fax: (+48)(95) 722 38 68
e-mail: ziwigugo@praca.gov.pl

Centrum Informacji i Planowania
Kariery Zawodowej
w Zielonej Górze
ul. Wyspiańskiego 15
65-036 Zielona Góra
tel.: (+48)(68) 456 56 32
e-mail: cizzg@wup.zgora.pl

Centrum Informacji i Planowania
Kariery Zawodowej
w Gorzowie Wlkp.
ul. Ściegiennego 17
66-400 Gorzów Wlkp.
tel.: (+48)(95) 724 04 84
tel.: (+48)(95) 722 80 25
tel./fax: (+48)(95) 722 46 61
e-mail: gowuciz@praca.gov.pl

Centrum Informacji i Planowania
Kariery Zawodowej
w Zielonej Górze
Filia w Nowej Soli
ul. Piłsudskiego 65
67-100 Nowa Sól
tel.: (+48)(68) 458 88 89
tel./fax: (+48)(68) 458 88 88
e-mail: zinociz@praca.gov.pl

SPIS TREŚCI

Lubuskie wykorzystuje szansę.....3

Bezrobocie w województwie
lubuskim na tle kraju w 2005 roku4

Poznaj swój rynek pracy - czyli
w jakich zawodach warto
się kształcić.....5

Kompilacja działań.....7

„Pierwszy Biznes”.....7

Program „Talent”.....8

Dobre praktyki samorządu
powiatowego.....8

Rola Europejskiego Funduszu
Społecznego w kształtowaniu
rynku pracy.....9

Projekty realizowane
w ramach ZPORR.....11

Projekty realizowane
w ramach SPO RZL.....12

Spotkanie ministra z marszałkiem
Andrzejem Bocheńskim.....13

Testy psychologiczne
wspomagają rekrutację.....14

Nowe stawki.....15

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

Druk:
Drukarnia FORTIS s.c.
65-021 Zielona Góra
ul. Dąbrowskiego 69

Na okładce marszałek województwa
lubuskiego Andrzej Bocheński.

Foto: Małgorzata Kordoń

Lubuskie wykorzystuje szansę



- Politycy PO i PiS powtarzają, że za dużo jest w kraju regionów i wspominają o likwidacji kilku z nich, w tym województwa lubuskiego. Siedem lat temu mieszkańcy zjednoczyli się w walce o powstanie województwa. Wygrali. Lubuskie jako pierwsze w kraju przygotowało i przyjęło w marcu 2000 r. swoją strategię rozwoju. O jakich sukcesach możemy mówić po pięciu latach?

- Kolejny raz wyciągany jest straszak w postaci Unii Europejskiej. Zwolennicy korekt mapy administracyjnej naszego kraju głoszą, że tylko silne regiony potrafią dobrze wykorzystywać zwiększający się strumień środków Unii Europejskiej. Uważam, że nasze województwo przeczy tej tezie. Lubuskie uznawane jest za lidera w wykorzystywaniu funduszy europejskiego wsparcia - zarówno w okresie przedakcesyjnym jak i w "pierwszym rozdaniu" funduszy strukturalnych. Argumenty stojące za próbami korekt podziału administracyjnego są nieprawdziwe, świadczą o nieznanym faktach lub celowym dezinformowaniu opinii publicznej. Dokonana przez nas niedawno ocena "Strategii Rozwoju Województwa Lubuskiego", rzeczywiście pierwszej w Polsce, potwierdziła słuszność określonych przed pięciu laty priorytetów oraz zasadność tylko nieznacznej ich korekty.

Ale sukcesy województwa to też niezwykle dynamiczny rozwój szkolnictwa wyższego - powstanie Uniwersytetu Zielonogórskiego, rozwój obu Państwowych Wyższych Szkół Zawodowych, Collegium Polonicum w Słubicach i licznych uczelni niepublicznych.

W sferze gospodarczej cieszy bardzo dynamiczny rozwój Kostrzyńsko-Słubickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej oraz wysoka pozycja w kraju, utworzonej przez samorząd województwa, instytucji wsparcia biznesu - Lubuskiego Funduszu Poręczeń Kredytowych. Mam przekonanie, że niebawem ocenić będziemy kolejną naszą inicjatywę skierowaną do

przedsiębiorców - Fundusz Pożyczkowy dla MŚP.

Chciałbym też zwrócić uwagę na projekt o charakterze infrastrukturalnym, mający ożywić lubuską gospodarkę - "Miasta Przyjazne Inwestorom". Powstanie w ośmiu miastach lubuskich, doskonale przygotowanych infrastrukturalnie obszarów inwestycyjnych, zachęca krajowych i zagranicznych inwestorów. Jestem przekonany, że wspólnie z samorządami lokalnymi stworzyliśmy dobry fundament pod przyspieszenie rozwoju naszego województwa.

- Analiza SWOT pokazuje słabe i mocne strony regionu, jego szanse i zagrożenia. Jakie są szanse, a jakie zagrożenia?

- Największe szanse rozwojowe województwa lubuskiego, w kontekście funkcjonowania Polski w strukturach Unii Europejskiej, determinuje jego przygraniczne położenie. Wielopłaszczyznowa współpraca i korzyści płynące z doświadczeń najbliższego partnera - Kraju Związkowego Brandenburgia - stwarzają duże możliwości szybkiego dostosowania do procesów zachodzących w krajach członkowskich i wykorzystania szansy, jaką niewątpliwie stwarzają fundusze strukturalne. Należy także zwrócić uwagę na walory przyrodnicze województwa, które przy wykorzystaniu pomocy unijnej, powinny zachęcić samorządy oraz podmioty prywatne do inwestowania w infrastrukturę turystyczną. Wykorzystanie potencjału turystycznego umożliwi utworzenie nowych miejsc pracy, w szczególności na obszarach wiejskich, gdzie bezrobocie jest w dalszym ciągu bardzo duże i stanowi poważne zagrożenie rozwojowe województwa.

Ale generalnie bezrobocie w naszym województwie systematycznie spada. Najwięcej bezrobotnych zanotowano w lutym 2003 roku. Obecnie jest ich o blisko 22 tys. mniej. Na spadek bezrobocia miały wpływ zwiększone środki z Funduszu Pracy przeznaczane, w ostatnich dwóch latach, na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu oraz wspieranie przedsiębiorczości. W ubiegłym roku ruszyły projekty w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego, dzięki którym zatrudniani są młodzi ludzie i długotrwale bezrobotni. Widoczne jest też ożywienie na lubuskim rynku pracy, zwiększyła się liczba ofert pracy i ciągle utrzymuje się na wysokim poziomie. Zarząd Województwa wspomaga samorządy powiatowe. Otrzymały one 70 mln zł w br. na realizowanie programów przeciwdziałania bezrobociu.

Nasze województwo należy do młodych pod względem demograficznym. Ostatni spis powszechny wykazał, że zwiększyła się liczba ludności w wieku produkcyjnym. Jesteśmy też społecznością dobrze wykształconą. Młodzi ludzie z odpowiednimi kwalifikacjami stanowią potencjał i szansę dla rozwoju regionu.

Jednakże położenie województwa, peryferyjne w skali kraju, może stanowić także poważne zagrożenie. Obawę wzbudzają, prezentowane w ostatnim czasie, plany zagospodarowania, pomijające w koncepcjach rozbudowy układów komunikacyjnych nasz region.

- Województwo lubuskie jest liderem w absorpcji przedakcesyjnej pomocy z UE. Które z naszych osiągnięć możemy stawiać innym za wzór?

- Jest to trafna diagnoza, która wynika nie tylko z naszego dobrego samopoczucia, ale też z licznych analiz, rankingów i audytów. Każdy z ponad 100 inwestycyjnych projektów zrealizowanych w ramach programu PHARE to sukces. Mimo licznych kontroli i wizytacji nie musieliśmy zwracać przyznanych nam środków. To dowodzi, że zostały dobrze i z pożytkiem dla województwa wydatkowane.

Równie sprawnie przebiega proces alokacji i wykorzystania środków z funduszy strukturalnych, zapisanych na koncie naszego województwa na lata 2004-2006. Właśnie przed kilkoma dniami zakończyliśmy kolejny, prawdopodobnie już ostatni, nabór projektów do Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego. Trudno wymienić wszystkie ważne i wzorcowe, warto jednak przypomnieć wspólną oczyszczalnię ścieków Gubin-Guben, Filharmonię Zielonogórską, projekt Celowego Związku Gmin- CZG 12-w zakresie kompleksowej gospodarki odpadami, most na Nysie Łużyckiej pomiędzy miejscowościami Zasieki - Forst, EUROLAS - system ochrony przeciwpożarowej naszych lasów, a także ważny, choć niewielki wartościowo, projekt wsparcia dla Festiwalu dla Dzieci Specjalnej Troski w Lubsku- od którego zaczęła się historia kilkuset niezwykle wartościowych małych projektów euroregionalnych.

- Często powtarza Pan, że województwo lubuskie posiada znaczący potencjał gospodarczy i turystyczny. Jak radzimy sobie z wykorzystaniem środków strukturalnych, aby ten potencjał był bardziej widoczny?

- Sądzę, że ten potencjał gospodarczy nabiera nowej wartości po wejściu Polski do Unii Europejskiej. Akcesja przyniosła wzrost zaufania sfer gospodarczych do naszego kraju oraz realną ocenę atrak-

cyjności naszego rynku, co sprawia, że od ponad roku obserwujemy wzrost zainteresowania naszym regionem jako obszarem nowych projektów gospodarczych. Wielokrotnie jednak mogliśmy przekonać się, że decydujące znaczenie przy podejmowaniu decyzji lokalizacyjnych mają infrastruktura komunikacyjna, system ochrony środowiska, potencjał wykształconych kadr, system wsparcia finansowego firm. Jest więc oczywiste, że znaczną część funduszy strukturalnych wykorzystujemy na ich tworzenie lub doskonalenie. Dysponujemy niemałą kwotą - lubuskie w latach 2004-2006 w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego może wykorzystać 82,5mln euro. W ostatnim czasie, w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Wzrost Konkurencyjności Przedsiębiorstw, uzyskaliśmy też dofinansowanie dwóch naszych regionalnych funduszy- poręczeńowego i pożyczkowego- na łączną kwotę 20 mln zł. Odnosząc się do potencjału turystycznego, chciałbym podkreślić, że przed pięciu

laty jako pierwsi w kraju dostrzegliśmy potrzebę stosowania w informacji turystycznej standardów powszechnych w UE. Efektem jest oznakowanie atrakcyjnych miejscowości i obiektów tzw. brązowymi tablicami, w ramach dwóch równoległych projektów euroregionalnych.

Wzmocnienie istniejącego potencjału - to także stale rozwijająca się sieć ścieżek rowerowych. Powstaje też wiele projektów z zakresu ochrony środowiska, szczególnie wód oraz z zakresu infrastruktury drogowej. Zakończyliśmy właśnie nabór wniosków dotyczących infrastruktury turystycznej oraz dziedzictwa kulturowego. Na te działania w ramach ZPORR zarezerwowano około 30 mln zł. Wpłynęły 72 projekty - zarówno zgłaszane przez podmioty publiczne jak i przez inne instytucje z sektora turystyki. Będzie to pierwsze tak znaczące wsparcie tego ważnego sektora z funduszy strukturalnych.

- **Dziękuję za rozmowę.**

Małgorzata Kordoń

Restrukturyzacja obszaru Zawarcia Inkubator Przedsiębiorczości I etap. (Gorzów Wlkp.)
Przebudowa drogi wojewódzkiej nr 137 na odcinku Międzyrzecz Trzciel
Budowa budynku dydaktyczno-laboratoryjnego Instytutu Biotechnologii i Ochrony Środowiska Uniwersytetu Zielonogórskiego
Poprawa bezpieczeństwa terapii pacjentów hemodializowanych Szpitala Wojewódzkiego w Gorzowie Wielkopolskim
Przebudowa Drogi Wojewódzkiej nr 137 na odcinku Międzyrzecz Słubice
Budowa zintegrowanego systemu komunikacji publicznej miasta Gorzowa Wlkp.- I etap
Budowa kanalizacji sanitarnej Drezdenko-Północ
Rozbudowa systemu kanalizacji sanitarnej w Gminie Sulęcín. Etap Sulęcín, Brzeźno
Stacja uzdatniania wody dla miasta Krosno Odrzańskie
Modernizacja drogi powiatowej nr F 1076 relacji Żary Lubomyśl Złotnik Etap B

Ważne dla regionu projekty realizowane z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego

Bezrobocie w województwie lubuskim na tle kraju w 2005 r.



Na koniec lipca 2005 r. w województwie lubuskim zarejestrowanych było 93301 bezrobotnych. W okresie siedmiu miesięcy br. liczba zarejestrowanych bezrobotnych w naszym województwie zmniejszyła się 6088 osób, tj. o 6,1%.

Był to spadek podobny do ubiegłorocznego, kiedy w analogicznym okresie 2004 r. liczba zarejestrowanych bezrobotnych zmniejszyła się o 6401 osób, czyli o 5,9%.

W Polsce, w omawianym okresie 2005 r., liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 190,6 tys. osób, tj. o 6,4%. Największy spadek liczby zarejestrowanych bezrobotnych odnotowano w województwie zachodniopomorskim - o 9,4% oraz podlaskim i świętokrzyskim - o 8,1%, najmniejszy w województwie mazowieckim - o 3,8% oraz w pomorskim - o 4,5%.

Od stycznia do lipca 2005 r. w trzynastu powiatowych urzędach pracy województwa lubuskiego odnotowano spadek

liczby zarejestrowanych bezrobotnych, natomiast w jednym, w Słubicach, nastąpił wzrost liczby zarejestrowanych bezrobotnych - o 4,2%. Największy spadek bezrobocia odnotowano w PUP: Wschowa - o 17,1%, Świebodzin - o 15,9%, Gorzów Wielkopolski (ziemski) - o 10,8%.

Na koniec lipca 2005 r. stopa bezrobocia dla województwa lubuskiego wyniosła 24,5% i w okresie siedmiu miesięcy zmniejszyła się o 1,3 punktu procentowego. W dziesięciu powiatach stopa bezrobocia przekraczała wartość średniej wojewódzkiej, a w pozostałych czterech odnotowano stopę poniżej wskaźnika obliczonego dla województwa. Najwyższą stopę bezrobocia odnotowano w powiatach: krośnieńskim - 35,0% oraz nowosolskim - 34,8%, najniższą w powiatach grodzkich: Zielona Góra - 13,3% oraz Gorzów Wielkopolski - 16,5%.

W Polsce, na koniec lipca 2005 r., stopa bezrobocia wynosiła 17,9% i w okresie siedmiu miesięcy zmniejszyła się o 1,2 punktu procentowego. Najwyższą stopę bezrobocia odnotowano w województwie warmińsko-mazurskim - 27,5%, najniższą w województwie małopolskim - 13,9%. Jeśli chodzi o powiaty to najwyższą stopę bezrobocia odnotowano w powiatach: łobeskim - 40,3% (woj. zachodniopomorskie), braniewskim - 39,6% (woj. warmińsko-mazurskie), szydłowieckim - 39,1% (woj. mazowieckie), gołdapskim - 39,1% (woj. warmińsko-mazurskie). Najniższą stopę bezrobocia w kraju odnotowano w powiatach grodzkich: miasto sto-

łeczne Warszawa - 6,2%, Poznań - 6,6%, Kraków - 7,2%, Katowice - 7,3%, Sopot - 7,4%.

W większości przypadków struktura bezrobotnych w naszym województwie nie odbiega od średnich wielkości ogólnopolskich. Dotyczy to zwłaszcza podstawowych grup bezrobotnych jak:

- **kobiety** - na koniec lipca 2005 r., w ewidencji urzędów pracy województwa lubuskiego, zarejestrowanych było 49648 kobiet, stanowiąc 53,2% ogółu zarejestrowanych. Od początku roku ich liczba zmniejszyła się 1486 osób, ale ich udział wzrósł o 1,8 punktu procentowego. W Polsce, na koniec lipca 2005 r. zarejestrowanych było 1513,5 tys. kobiet, co stanowiło 53,9% ogółu bezrobotnych. Podobnie jak w naszym województwie, w analogicznym okresie br., ich liczba zmniejszyła się o 55,0 tys. osób, ale udział wzrósł o 1,6 punktu procentowego.

- **zamieszkali na wsi** - na koniec lipca 2005 r. zarejestrowanych było, w naszym województwie, 38348 bezrobotnych zamieszkałych na wsi, co stanowiło 41,1% ogółu bezrobotnych. Od początku roku ich liczba zmniejszyła się o 2640 osób, a ich udział zmniejszył się o 0,1 punktu procentowego. W kraju bezrobotni zamieszkali na wsi, na koniec lipca 2005 r., w liczbie 1168,3 tys. bezrobotnych stanowili 41,6% ogółu bezrobotnych. W analogicznym okresie br., ich liczba zmniejszyła się o 93,3 tys. osób, a ich udział zmniejszył się o 0,5 punktu procentowego.

- **bezrobotni powyżej 50 roku życia**

- na koniec lipca 2005 r., w ewidencji urzędów pracy województwa lubuskiego zarejestrowane były w tej kategorii wiekowej, 15452 osoby, co stanowiło 16,6% ogółu. W ciągu siedmiu miesięcy ich liczba zwiększyła się o 1710 osób, a ich udział zwiększył się o 2,6 punktu procentowego. W Polsce, na koniec lipca 2005 r. zarejestrowanych było 449,5 tys. bezrobotnych powyżej 50 roku życia, co stanowiło 16,0% ogółu bezrobotnych. Podobnie jak w naszym województwie, w analogicznym okresie br. ich liczba zwiększyła się o 38,7 tys. osób, a ich udział wzrósł o 2,3 punktu procentowego.

Pewne różnice, korzystne dla naszego województwa, w stosunku do średnich wielkości ogólnopolskich występują w kategoriach:

- **długotrwale bezrobotni** - w województwie lubuskim, w liczbie 61464 osób stanowili 65,9% ogółu bezrobotnych. W ciągu siedmiu miesięcy 2005 r. ich liczba zmniejszyła się o 3763 osoby, a ich udział zmniejszył się o 0,3 punktu procentowego. W kraju długotrwale bezrobotni, w liczbie 1881,1 tys. osób stanowili 67,0% ogółu bezrobotnych. Do końca lipca br., ich liczba zmniejszyła się o 109,1 tys. osób, ale ich udział zwiększył się o 0,7 punktu procentowego.

- **bezrobotni w wieku do 25 lat** - na koniec lipca 2005 r., w tej kategorii wiekowej,

zarejestrowanych było w naszym województwie 18651 osób, co stanowiło 20,0% ogółu bezrobotnych. Od początku roku ich liczba zmniejszyła się 2926 osób, a ich udział zmniejszył się o 1,7 punktu procentowego. W Polsce bezrobotni w wieku do 25 lat w liczbie 613,6 tys. osób stanowili na koniec lipca br., 21,8% ogółu.

W okresie siedmiu miesięcy 2005 r. ich liczba zwiększyła się 6,4 tys. osób, a ich udział zwiększył się o 1,6 punktu procentowego.

- **bezrobotni z prawem do zasiłku** - w ewidencji urzędów pracy województwa lubuskiego, na koniec lipca, zarejestrowanych było 14487 osób z prawem do zasiłku, tj. 15,5% ogólnej liczby bezrobotnych. Od stycznia br. ich liczba zmniejszyła się o 3815 osób, a ich udział zmniejszył się o 2,9 punktu procentowego.

W kraju bezrobotni z prawem do otrzymywania zasiłku w liczbie 353,2 tys. osób stanowili 12,6% ogółu. Od początku roku ich liczba zmniejszyła się o 72,6 tys. osób, a ich udział zmniejszył się o 1,6 punktu procentowego.

Do końca lipca 2005 r. urzędy pracy województwa lubuskiego dysponowały 20998 ofertami pracy dla bezrobotnych i poszukujących pracy. W stosunku do analogicznego okresu 2004 r. liczba ofert pracy zmniejszyła się o 1480, czyli o 6,6%.

Większość ofert pracy z województwa

lubuskiego pochodziła z sektora prywatnego - 68,3%, a prawie połowa (48,2%) zgłoszonych ofert pracy była subsydiowana z Funduszu Pracy. Według sekcji PKD najwięcej ofert pracy odnotowano w działach: przetwórstwo przemysłowe - 26,6% wszystkich ofert, administracja publiczna i obrona narodowa - 17,5% wszystkich ofert, handel i naprawy - 14,7% wszystkich ofert. Na powyższe trzy sekcje PKD, generujące w skali naszego województwa 41,8% wszystkich bezrobotnych, przypadało 58,8% wszystkich ofert jakie wpłynęły do urzędów pracy. W kraju od początku roku do urzędów pracy wpłynęło 513,9 tys. ofert pracy i w stosunku do analogicznego okresu 2004 r. liczba ofert pracy wzrosła o 36,6 tys., tj. o 7,7%. Większość ofert pracy pochodziła z sektora prywatnego - 75,2% a oferty pracy subsydiowanej stanowiły 44,0% wszystkich ofert.

Do urzędów pracy wpływa jedynie część pojawiających się na rynku pracy ofert. Bowiem do końca lipca, w województwie lubuskim, z tytułu podjęcia pracy wyrejestrowano ogółem 33390 osób, co stanowiło 51,3% wszystkich wyłączonych z ewidencji bezrobotnych. W skali kraju, w tym okresie, z tytułu podjęcia pracy wyrejestrowano 804,5 tys. osób, co stanowiło 47,0% wszystkich wyłączonych.

Mirosław Nowinka

Poznaj swój rynek pracy - czyli w jakich zawodach warto się kształcić ?



Praktyka wskazuje, że szczegółowe rozpoznanie rynku pracy, stanowi prawie połowę sukcesu w znalezieniu pracy, czy wyboru odpowiedniego kierunku kształcenia, który w przyszłości będzie procentował w miarę atrakcyjnym zawodem.

Rynek pracy, to nic innego tylko miejsce, w którym odbywa się nieustanny proces kupna i sprzedaży pracy. Kupującym

są firmy - pracodawcy, którzy mają określone potrzeby i chcą zatrudnić pracowników, natomiast sprzedającym są osoby poszukujące pracy. To one reprezentują podaż na rynku pracy. Idąc dalej tą analogią, towarami można nazwać wszystkie atrybuty atrakcyjne dla kupujących a więc wykształcenie, kwalifikacje, umiejętności, dyspozycyjność itp. sprzedających.

W tym kontekście tak istotne wydaje

się prawidłowe rozpoznanie lokalnego rynku pracy. Tym bardziej że na naszym lubuskim rynku, gdzie bezrobocie należy do jednych z najwyższych panuje silna konkurencja. Poza tym istnieje w miarę bogata oferta edukacyjna w naszym regionie, a więc duża liczba szkół wyższych, kształcących zarówno w kierunkach technicznych, jak i pedagogicznych. Z drugiej strony brak dużego przemysłu, czy zmniejszanie liczby oddziałów szkolnych powoduje nasilenie rywalizacji na lokalnym rynku pracy.

Należy wziąć pod uwagę, że rynek pracy, to nie jest wartość stała, a ulega ciągłym zmianom, głównie pod wpływem tego, co się dzieje w sferze ekonomicznej naszego kraju czy regionu. Jednak nie tylko, również rozwój społeczny, jak i technologiczny ma wpływ na jego kształtowanie się. Porównując rynek pracy ten sprzed kilkadziesiąt lat i obecny w kontekście zapotrzebowania na określone zawody, zauważamy, że niektóre zawody znikają z rynku, natomiast rośnie zapotrzebowanie na inne, zupełnie nowe. Mówi się nawet, że nasz aktualny rynek pracy przedkłada kalejdoskop, gdyż sytuacja w zakresie popytu i podaży ma coraz to inny obraz. Czasami dokonany na dzień dzisiejszy wybór atrak-

cyjnego kierunku kształcenia, może się okazać po paru latach decyzją chybioną.

Odpowiadając na pytanie, skąd się bierze taka chimeryczność naszego rynku pracy, należy zdać sobie sprawę z tego, że struktura zawodowa Polski w istotny sposób odbiega od odpowiedniej struktury w krajach UE i krajach o rozwiniętej gospodarce rynkowej. Jako pozostałość starego systemu charakteryzuje ją przewaga zawodów związanych z tradycyjnymi dziedzinami przemysłu i rolnictwa, a znaczne opóźnienie rozwoju zawodów o istotnym znaczeniu dla dziedzin, warunkujących funkcjonowanie nowoczesnej gospodarki rynkowej. Wystarczy porównać, gdy w Europie większość zatrudnionych pracuje w szeroko pojętej sferze usług, to u nas w dalszym ciągu ten udział jest niewystarczający.

W tej sytuacji jest potrzebne dostosowanie kształcenia do zmieniających się potrzeb rynku, a więc do szybszego zbliżenia naszej gospodarki do struktury typowej dla krajów o "gospodarce usługowej".

Postęp techniczny będący następstwem rozwoju cywilizacji również przyczynia się do powstawania nowych zawodów i specjalności. Proces powstawania nowego zawodu nie trwa już kilkadziesiąt lat lecz parę a czasami nawet kilka miesięcy.

Przykładowo jeszcze kilka lat temu o wielu nowych zawodach, dziś powszechnie wykonywanych, nikt nie słyszał. Nie było webmasterów, doradców podatkowych, specjalistów public relation. Jednak pojawienie się nowych zawodów wiąże się z zanikiem lub marginalizacją innych np. maszynista pociągu parowego, zegarmistrz, kowal. Można zauważyć spadek zapotrzebowania na specjalistów np. marketingu i zarządzania, chociaż niedawno zawód ten wydawał się bardzo atrakcyjny i przyszłościowy. Związane to było z transformacją gospodarki i wzrostem znaczenia sprzedaży nad produkcją. Zakłady, by uzyskać popyt na swój towar musiały rozpocząć akcję marketingową swoich produktów.

W tym kontekście tak istotne wydaje się znaczenie stałego monitorowania zarówno wojewódzkiego, jak i regionalnych rynków pracy, pod kątem wzrostem czy spadku zapotrzebowania na określone zawody.

Zmiany popytu i podaży zachodzące na lubuskim rynku pracy są systematycznie obserwowane i na tej podstawie formułowane wnioski dotyczące aktualnej sytuacji. Analizy przeprowadza się w oparciu o zawody bezrobotnych i oferty pracy, zgłaszane do powiatowych urzędów pracy. Na tej podstawie obliczane są mierniki i tworzone jest dwa razy w roku tzw. monitoring zawodów. Ukazuje on zawody wykazujące deficytowość lub nadwyżkę pracowników, określa szansę uzyskania oferty pracy w zawodzie, jak i ukazuje ranking zawodów

generujących długotrwałe bezrobocie.

Jeżeli na tej podstawie możemy scharakteryzować rynek pracy naszego województwa, to pierwszy wniosek który się nasuwa: głęboka nierównowaga na rynku pracy. Taka jest zresztą również tendencja ogólnopolska. Nadmiar pracowników występuje w większości zawodów i specjalności. Wystarczy przytoczyć dane, że około 77 % zawodów według czterocyfrowego kodu Klasyfikacji Zawodów i Specjalności to tzw. zawody nadwyżkowe tzn. z przewagą bezrobotnych nad ofertami, 7% to zawody tzw. zrównoważone, czyli mniej więcej taka sama liczba bezrobotnych jak i ofert, a tylko 16% to zawody nadwyżkowe, czyli z przewagą ofert nad bezrobotnymi.

Jeżeli można by doradzać młodzieży wybór przyszłej szkoły ponadgimnazjalnej, to raczej nie powinny być to szkoły kształcące w niektórych zawodach związanych z rolnictwem, oraz zawodami technicznymi. Przykładowo: takim zawodami, gdzie występuje znaczna przewaga bezrobotnych nad ofertami są: rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej, hodowcy zwierząt, technicy, rolnicy, leśnicy i pokrewni, a w zawodach technicznych to technicy mechanicy, technicy elektrycy, mechanicy pojazdów samochodowych.

Istnieją również zawody wykazujące się przybliżoną równowagą na rynku pracy, czyli mniej więcej występuje taka sama liczba ofert, jak i bezrobotnych. U nas są to takie zawody jak: monterzy elektroniki, robotnicy budowy dróg, farmaceuci, programiści, operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych, robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni.

Z kolei zawody deficytowe, to zawody, gdzie występuje przewaga ofert nad bezrobotnymi. Takich zawodów w naszym województwie było niewiele. Najlepszy wskaźnik na dzień dzisiejszy posiadały następujące zawody: operatorzy urządzeń przemysłu szklarskiego, robotnicy budownictwa wodnego i pokrewni, operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z drewna, monterzy wyrobów drewna, operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych. Wydaje się, że w tych zawodach jest szansa uzyskania w miarę szybko oferty pracy.

Nierównowagę na rynku pracy powoduje również stosunkowo niewielka liczba zawodów, które generują zasadniczą część bezrobotnych. Na czele rankingu pod względem liczby bezrobotnych od lat przoduje zawód sprzedawcy, aż 8282 zarejestrowanych bezrobotnych na koniec czerwca br., czyli co 11 osoba przebywająca na bezrobociu posiada zawód sprzedawcy. Również jednak stosunkowo dużo ofert wpływa dla tej grupy osób (w I półroczu 1313 ofert pracy). Jednak mimo wszystko rynek nie jest w stanie wchłonąć nadwyżki osób z tym zawodem.

Należałoby tutaj wspomnieć o pozycji bezrobotnych z wyższym wykształceniem czyli tzw. specjalistów. Ogólnie w tych zawodach obserwujemy wzrost bezrobocia. Należałoby to zjawisko powiązać z faktem, że od roku 1990 nastąpiło radykalne upowszechnienie edukacji na poziomie wyższym, szczególnie w szkołach niepublicznych. Poza tym często wyższe wykształcenie nie jest strukturalnie dopasowane do popytu na pracę. Dynamiczne zwiększenie kierunków ekonomicznych i administracyjnych (zarządzanie i marketing, ekonomia i finanse administracji) zaowocowały wzrostem bezrobocia w tym zawodzie. Takie zawody jak ekonomista, specjaliści ds. zarządzania, finansów należą do zawodów ze znaczną przewagą bezrobotnych nad ofertami pracy. Również rozwój kierunków społecznych (politologa, nauki społeczne) jak i pedagogicznych może w przyszłości generować bezrobotnych z tym wykształceniem.

Natomiast na dzień dzisiejszy korzystna sytuacja przedstawia się wśród bezrobotnych z wyższym wykształceniem w zawodzie: programiści, specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi, biotechnolodzy, kreślarze, graficy komputerowi, projektanci i analitycy systemów komputerowych, inżynierowie elektrycy.

Rynek pracy jest coraz trudniej przewidywalny i jaka będzie sytuacja za kilka czy kilkanaście lat należy prognozować tylko w przybliżeniu.

Na pewno rozwój komputeryzacji, a więc wzrost przyłączania internetu, komputeryzacja firm, tworzenie stron internetowych przez nie, upowszechnienie operacji bankowych czy sprzedaży przez internet, sprawi że nie zmniejszy się zapotrzebowanie na informatyków. Swoje miejsce powinni odnaleźć pracownicy opieki zdrowotnej w związku ze starzeniem się społeczeństwa (już teraz sporo ofert od pracodawców zagranicznych wpływa dla pielęgniarek i opiekunek osób starszych).

Można tylko przypuszczać, że będzie wzrastał popyt na psychologów i psycho terapeutów związany ze stresem w pracy. Czy wraz ze wzrostem gospodarczym wzrośnie liczba chętnych do wypoczywania, a więc i zapotrzebowanie na zawody związane z turystyką? Czy w dobie dużej konkurencyjności będzie wzrastało zapotrzebowanie na twórców reklam? Takie i podobne pytania mogą sobie postawić osoby wybierające przyszły zawód. Trudno na to jednoznacznie odpowiedzieć twierdząco, ale osoby posiadające znajomość rynku pracy błyskawicznie reagujące na zmiany, potrafiące się stale dokształcać a nawet zmieniać zawód, czy miejsce pracy będą miały większe szanse na dobrą pracę. Po drugiej stronie znajdują się wszyscy ci, których machina rozwoju i zmian zepchnie na bezrobocie.

Kompilacja działań

Przygotowanie Lubuskiego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2005 rozpoczęto już we wrześniu 2004 roku. W trakcie projektowania było oczywiste, iż wiele elementów jest niepewnych i wiele może jeszcze ulec zmianie.

Plan na rok 2005 jest pierwszym zakładającym kompilację działań wielu podmiotów realizujących zadania na rzecz poprawy sytuacji na regionalnym rynku pracy. Są to w większości jednostki autonomiczne i niezależne od siebie. Jednak podjęto realizację wspólnego dzieła.

W ramach Lubuskiego Planu Działań podejmowano różnego rodzaju przedsięwzięcia dla różnych grup beneficjentów.

Działaniami objęto osoby bezrobotne, poszukujące pracy, pracujących, przedsiębiorców, samorząd powiatowy i gminny, placówki oświatowe, rolników, jak i osoby pragnące odejść z rolnictwa. Wśród działań były nie tylko doradztwo zawodowe, szkolenia aktywizujące, szkolenia zawodowe i/lub wsparcie zatrudnienia, należące do typowych projektów miękkich, ale również projekty typowo inwestycyjne (tj. np. w ramach Programu SAPARD).

W różnego rodzaju przedsięwzięciach w ramach realizowanych zadań uczestniczyło około 27.700 osób, a nakłady wyniosły łącznie 34,9 mln zł. Przyjęto do realizacji lub zakontraktowano projekty na dalszą wartość przynajmniej 21,2 mln zł. Jeżeli weźmiemy pod uwagę działania powiązane z Lubuskim Planem, wykonywane przez

powiatowe urzędy pracy, to w I półroczu, na rzecz poprawy sytuacji na rynku pracy, wydatkowano łącznie 58,3 mln zł, a działaniami objęto około 40.500 osób.

W I półroczu 2005 roku ponownie odnotowano spadek liczby bezrobotnych. Na koniec czerwca 2005 roku w rejestrach urzędów pracy było o 9.968 osób mniej niż w analogicznym okresie roku ubiegłego. Oznacza to spadek o 9,7% w stosunku rocznym. W znacznej części przyczyniły się do tego podejmowane przedsięwzięcia wielu podmiotów lubuskiego rynku pracy. Pozwoliło to na możliwie pełne w aktualnym momencie wykorzystanie wzrostu gospodarczego. Istnieje realna szansa, iż spadek liczby bezrobotnych utrzyma się w latach kolejnych.

eg

"Pierwszy Biznes"

Ministerstwo Gospodarki i Pracy uruchamia w lipcu program "Pierwszy Biznes", skierowany do bezrobotnej młodzieży, którego głównym celem jest udzielenie pomocy w podejmowaniu działalności gospodarczej. Realizatorami programu są m.in. powiatowe urzędy pracy, organizacje akademickie i związki pracodawców.

Trzyletnie funkcjonowanie programu "Pierwsza Praca" przyniosło widoczne efekty w postaci zatrudnienia stałego dla 183 tys. osób do 25 roku życia i absolwentów szkół wyższych do 27 roku życia. Natomiast jedynie 1299 osób spośród bezrobotnej młodzieży zdecydowało się na otwarcie własnego biznesu. Dlatego MGİP podjęło decyzję o wzmocnieniu działań, które ułatwią rozpoczynanie własnego biznesu młodym bezrobotnym.

Głównym celem programu "Pierwszy Biznes" jest pomoc merytoryczna i finansowa dla młodych bezrobotnych osób zarejestrowanych w urzędach pracy, które myślą o założeniu własnej firmy.

Przewiduje się, że do końca 2005 r. z programu skorzysta od 6 do 8 tys. osób. Program będzie kontynuowany również w przyszłym roku. Skierowany jest do bezrobotnej młodzieży do 25 roku życia oraz dla absolwentów szkół wyższych do 27 roku życia.

Program "Pierwszy Biznes" składa się z trzech głównych elementów:

- * szkoleń teoretycznych,
- * szkoleń praktycznych (kilkumiesięczne szkolenia w firmach u przedsiębiorców)
- * dotacji i pożyczek na założenie własnego biznesu.

Program przewiduje również zapewnienie odpowiedniej sieci doradców i uruchomienie szerszego dostępu do środ-

ków finansowych oraz promocję instytucji poręczeniowych i para-bankowych. Program "Pierwszy Biznes" dzięki naciśkowi na kompleksowość wymienionych działań, wyposaży młodych ludzi w teoretyczne i praktyczne umiejętności związane z prowadzeniem firmy oraz w informacje dotyczące dostępnych zasad i źródeł finansowania własnych gospodarczych pomysłów.

Szkolenia teoretyczne

Na szkolenia te kierować będą urzędy pracy. Nabór na pierwsze szkolenia rozpocznie się we wrześniu 2005 r. Osoba zarejestrowana w urzędzie pracy, spełniająca kryterium wiekowe zostanie objęta w pierwszym etapie cyklem 80-godzinnych szkoleń teoretycznych omawiających: budowanie postaw kreatywnych, ocenę i wzmacnianie predyspozycji psychicznych, wiedzę prawną i finansową o procesach prowadzących do założenia firmy oraz o jej późniejszym prowadzeniu i uwarunkowaniu rozwoju.

W ramach tej części programu młodzi ludzie otrzymają także publikacje i wzory dokumentów (w tym zestawy dokumentów niezbędne do rozpoczynania działalności gospodarczej w formie elektronicznej oraz program symulujący prowadzenie działalności i pomagający budować biznes plan), informacje o dobrych praktykach itd.

Szkolenia praktyczne

Po odbyciu szkoleń teoretycznych, przyszli przedsiębiorcy zostaną skierowani przez urząd pracy na kilkumiesięczne szkolenia praktyczne w firmach funkcjonujących w branżach i sektorach zbliżonych do tych, w jakich chcieliby podjąć działalność. Szkolenia te, oprócz wiedzy praktycznej umożliwią zapoznanie się przyszłych właścicieli mikroprzedsiębiorstw z podstawowymi i najważniejszymi ścieżkami funkcjonowania na rynku.

Środki finansowe na założenie własnego biznesu

Po odbyciu szkoleń, młody człowiek będzie mógł skorzystać z bezzwrotnej dotacji na założenie własnej działalności gospodarczej (maks. kwota to 12 077,25 zł) bądź z kredytu udzielanego przez Bank Gospodarstwa Krajowego w ramach programu "Praca dla młodych" (maks. 40 tys. zł) oraz z Funduszy Wspierania Przedsiębiorczości.

Warto podkreślić, że program "Pierwszy Biznes" nie zastępuje programu "Pierwsza Praca". Osoby, które mają już pomysł na własną działalność gospodarczą mogą nadal korzystać z możliwości, jakie oferuje program "Pierwsza Praca" - a więc z bezzwrotnych dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej czy też z pożyczek z BGK, bez konieczności odbywania wcześniej szkoleń teoretycznych i praktycznych.

Realizatorzy programu

Do realizacji Programu zaproszono organizacje i instytucje, których działania skierowane są do młodzieży. Program realizowany będzie przez departamenty MGİP, publiczne służby zatrudnienia wszystkich szczebli (PUP-y, WUP-y), organizacje akademickie (np. Studenckie Forum BCC) i pozarządowe (np. Forum Rozwoju Edukacji Ekonomicznej) oraz związki pracodawców (np. Polską Konfederację Pracodawców Prywatnych Lewiatan). Do realizacji tak dużego przedsięwzięcia konieczne jest również włączenie się lokalnych i regionalnych władz samorządowych.

Finansowanie

Do końca 2005 r. na ten cel Ministerstwo Gospodarki i Pracy przewidziało kwotę 40 mln zł. W pierwszym roku funkcjonowania program finansowany będzie ze środków rezerwy Funduszu Pracy, a w kolejnych latach ze środków będących w dyspozycji samorządów powiatowych, możliwe jest również urucho-

mienie dodatkowych kwot z rezerwy ministra pracy. W finansowaniu programu przewiduje się także udział środków unijnych, w tym głównie z Europejskiego Funduszu Społecznego (szczególnie w ramach projektów w zakresie szkoleń, poradnictwa zawodowego i pośrednictwa). *Opracowane na podstawie serwisu MGIP (mak)*

Realizacja programu w Lubuskiem na 31 sierpnia 2005 roku

W województwie lubuskim do programu przystąpiło siedem Powiatowych Urzędów Pracy, tj. w: Krośnie Odrzańskim, Międzyrzeczu, Nowej Soli, Sulęcinie, Strzelcach Krajeńskich, Żaganiu i w Żarach.

Prowadzone są działania informacyjne i promocyjne. W połowie lipca br. Wojewódzki Urząd Pracy przy aktywnej współpracy regionalnych środków masowego przekazu rozpropagował założenia i ideę programu. Informacje ukazały się w gazecie i telewizji regionalnej. Opublikowano również stosowny materiał na stronach internetowych WUP. Kampanię informacyjną rozpoczęły również PUP-y (Krosno Odrzańskie, Nowa Sól, Żary). Największe jej natężenie spodziewane jest we wrześniu br. Informacje były przekazane lokalnym gazetom, jak również opublikowane na stronach internetowych urzędów. Pośrednicy pracy i inni pracownicy urzędów prowadzą indywidualne rozmowy z potencjalnymi uczestnikami. Prowadzone również będą spotkania informacyjne.

Trwa aktualnie nabór uczestników projektu. Na razie chęć uczestnictwa wyraziło 19 osób. Ale po zakończeniu wakacji spodziewany jest większy napływ absolwentów szkół i uczelni, zainteresowanych programem. Planuje się objęciem nim łącznie ok. 100 młodych osób. Województwo lubuskie złożyło zapotrzebowanie na blisko 850 tys. zł, z czego otrzymano pod koniec sierpnia ponad 655 tys. zł. Finalizowane są stosowne procedury zlecenia realizacji zadań.

W najbliższych 3 miesiącach spodziewane jest zintensyfikowanie podejmowanych działań. Kontynuowana będzie kampania informacyjno-promocyjna. Finalizowany będzie proces rekrutacji uczestników. Przeprowadzone zostaną szkolenia teoretyczne i praktyczne (głównie w oparciu o formułę staży). Osoby najbardziej aktywne uzyskają ze środków Funduszu Pracy środki na podjęcie działalności gospodarczej.

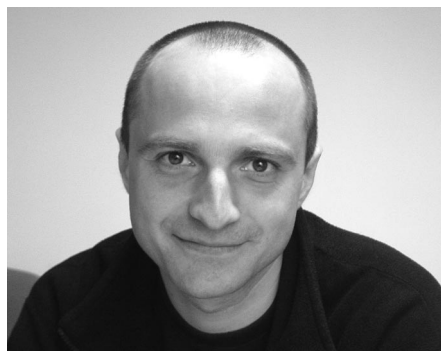
Program "Talent"

Ministerstwo Kultury oraz Ministerstwo Gospodarki i Pracy zaproponowały program aktywizacji zawodowej - "Talent" aby wspierać bezrobotnych absolwentów szkół i uczelni artystycznych na rynku pracy. Program "Talent" stanowi jeden z elementów Programu "Pierwsza Praca" oraz Narodowego Programu Kultury Wspierania Debiutów i Rozwoju Szkół Artystycznych MAESTRIA. Zgodnie z decyzją Ministra Kultury, rolę instytucji zarządzającej dla Programu „Talent” pełni **Instytut im. Adama Mickiewicza**. Na stronie internetowej Ministerstwa Kultury (www.mk.gov.pl), jak również stronie

Instytutu (www.nck.pl), w zakładce Program „Talent”, znajdują się karty zgłoszeń do Programu dla bezrobotnych absolwentów oraz dla pracodawców zainteresowanych przyjęciem stażysty. Instytut im. Adama Mickiewicza prowadzi również bazę danych absolwentów oraz pracodawców chcących wziąć udział w Programie. Instytut zajmie się kojarzeniem ze sobą zainteresowanych pracodawców i bezrobotnych, którzy zgłoszą chęć udziału w programie. Natomiast urzędy pracy będą wysyłać młodych ludzi na staże. Więcej informacji na temat programu można uzyskać także na stronach internetowych Ministerstwa Gospodarki i Pracy (www.mgip.gov.pl; www.1praca.gov.pl).

eg

Dobre praktyki samorządu powiatowego



W latach 90. w województwie lubuskim dominowały małe projekty aktywizacji zawodowej bezrobotnych. Zyskano jednak spore doświadczenie w trakcie ich realizacji, co obecnie skutkuje dużymi i bardziej różnorodnymi pomysłami. Oto dwa z nich.

Praca dla wszystkich z projektu

Samorząd powiatu sulęcińskiego przygotował na początku bieżącego roku projekt "Nowe miejsca pracy szansą rozwoju powiatu". Projekt zakłada aktywizację 90 osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy, a w szczególności bezrobotni do 25 roku życia, bezrobotni długotrwale, bezrobotni powyżej 50 roku życia, bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych, samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 7 roku życia. Zostanie również utworzonych 90 miejsc pracy. Miejscowi pracodawcy otrzymają środki na wyposażenie i doposażenie 65 miejsc pracy. 25 bezrobotnych otrzyma dotację na podjęcie działalności gospodarczej. Łączny koszt projektu 799.750 zł. Stosunkowo wysoki koszt projektu rekompensuje jego planowana 100% efektywność.

Różne sposoby aktywizacji

Pod koniec kwietnia 2005 roku samorząd powiatu żarskiego przygotował projekt "Tworzenie nowych miejsc pracy i zatrudnienie subsydiowane w powiecie żarskim". Projektem będzie objętych 580 osób bezrobotnych z grup szczególnego ryzyka, zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy oraz pracodawcy z terenu powiatu, tworzący dodatkowe miejsca pracy oraz miejsca stażu zawodowego. Na staże zawodowe u pracodawców będą kierowani bezrobotni do 25 roku życia. Do prac interwencyjnych urząd pracy skieruje osoby bezrobotne do 25 roku życia, osoby bezrobotne długotrwale, bezrobotnych powyżej 50 roku życia, bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 7 roku życia. Działaniami więc zostaną objęte osoby bezrobotne, które często nie są w stanie samodzielnie przezwyciężyć trudnych sytuacji życiowych, znaleźć zatrudnienia i usamodzielnąć się. W ramach projektu przewiduje się szeroki wachlarz możliwości. Daje możliwość udzielania dla 100 bezrobotnych jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej. Pozwala na refundację kosztów wyposażenia i doposażenia stanowisk pracy dla 80 osób. Przewiduje także prace interwencyjne dla 180 osób oraz staże zawodowe dla 220 osób. Łączne planowane nakłady wyniosą 3.280.000 zł. Zakłada się, że pracę po zakończeniu projektu utrzyma 348 osób.

Oba projekty przedłożono Ministrowi Gospodarki i Pracy z prośbą o dofinansowanie.

Edwin Gierasimczyk

eg

Rola Europejskiego Funduszu Społecznego w kształtowaniu rynku pracy



Przystąpienie Polski do Unii Europejskiej stało się szansą dla polskiego społeczeństwa do skutecznego i mądrego udziału w procesie integracji europejskiej. Aby móc w pełni korzystać z przywilejów, jakie daje nam członkostwo w UE priorytetem staje aktywne i racjonalne wykorzystanie funduszy strukturalnych.

Unia Europejska daje nam możliwość korzystania z czterech funduszy, a mianowicie Europejskiego Funduszy Orientacji i Gwarancji Rolnej (EAGGF), Finansowego Instrumentu Wsparcia Rybołówstwa (FIFG), Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (ERDF) oraz Europejskiego Funduszu Społecznego (ESF). Są one wdrażane za pomocą tzw. programów operacyjnych - pięciu jednofunduszowych sektorowych programów operacyjnych, dotyczących wzrostu konkurencyjności przedsiębiorstw, rozwoju zasobów ludzkich, restrukturyzacji i modernizacji sektora żywnościowego oraz rozwoju obszarów wiejskich, rybołówstwa i przetwórstwa ryb, a także infrastruktury transportowej, jak również za pomocą dwufundusowego Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego oraz programu operacyjnego pomocy technicznej, służącego wsparciu wdrażania funduszy strukturalnych. Polska na lata 2004 - 2006 otrzymała z UE 7 635,3 mln euro, w tym aż 1 748,9 mln euro w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Z punktu widzenia kwestii zatrudnienia, bezrobocia, rozwoju zasobów ludzkich najważniejszym funduszem jest Europejski Fundusz Społeczny (EFS), który jest centralnym elementem polityki społecznej UE. Utworzony na mocy art. 123 Traktatu Rzymskiego koncentruje się ona pięciu zasadniczych obszarach wsparcia: 1. Aktywnej polityce rynku pracy, 2. Przeciwdziałaniu zjawisku wykluczenia

społecznego, 3. Kształceniu ustawicznemu, 4. Adaptacyjności i rozwojowi przedsiębiorczości, 5. Wyrównywaniu szans kobiet na rynku pracy. Wdrażanie EFS odbywa się w Polsce poprzez dwa programy operacyjne, a mianowicie: Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL) oraz Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego (ZPORR). W ramach SPO RZL funkcjonują trzy priorytety: 1. Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej społecznej, 2. Rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy oraz 3. Pomoc techniczna. Działania priorytetu 1. są ukierunkowane w głównej mierze na pomoc dla osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, jak osoby bezrobotne, niepełnosprawne, grupy szczególnego ryzyka oraz kobiety. Środki wykorzystane w priorytecie 2. skierowane są w zasadzie do dwóch rodzajów grup docelowych. Pierwsza z nich to uczniowie i ich otoczenie, drugą stanowią natomiast osoby pracujące w przedsiębiorstwach i administracji. Działania podejmowane w ramach SPO RZL skupiają się więc przede wszystkim na kształceniu, dokształcaniu i szkoleniach, a także stażach. W ramach ZPORR wyróżniamy natomiast cztery priorytety: 1. Rozbudowa i modernizacja infrastruktury służącej wzmocnieniu konkurencyjności regionów, 2. Wzmocnienie rozwoju zasobów ludzkich w regionach, 3. Rozwój lokalny i 4. Pomoc techniczna. Priorytet drugi finansowany jest z EFS,

a spotykamy w nim wyspecyfikowaną grupę beneficjentów ostatecznych, czyli odbiorców pomocy, wśród których znajdziemy uczniów, studentów, osoby dorosłe pragnące podnosić swoje kwalifikacje zawodowe czy pracowników przedsiębiorstw które zaliczają się do sektorów przemysłu objętych restrukturyzacją.

Wdrażanie poszczególnych funduszy poprzez programy operacyjne może przybrać różnorakie formy (realizowane w ramach projektów), które w pośredni lub bezpośredni sposób wpływają na rynek pracy w danym regionie. Wśród najczęściej spotykanych form wymienimy m.in.:

1. Szkolenia - to najczęściej spotykana forma kształtowania rynku pracy. Stosuje się zarówno w stosunku do bezrobotnych, którzy się przekwalifikowują, uzupełniają brakującą wiedzę, jak i do osób pracujących pragnących podwyższyć

swoje kwalifikacje, dostosować je do potrzeb rynku pracy, czy będąc pracownikiem branży, w której jest zagrożony utratą pracy (np. rolnictwo czy przemysł) próbować odnaleźć się w nowej sytuacji. Szkolenia mogą być indywidualne lub grupowe.

2. Staże i przygotowania zawodowe - kierowane są do młodzieży do 25 roku życia oraz absolwentów wszystkich typów szkół, czyli generalnie ludzi młodych zdobywających swoje pierwsze doświadczenie zawodowe. Odbicie stażu czy przygotowania zawodowego umożliwia zdobycie niezbędnego doświadczenia, jak i stwarza realne szanse na zatrudnienie u danego pracodawcy.
3. Prace interwencyjne - to forma przede wszystkim dla bezrobotnych, zwłaszcza długotrwale, pozwalająca powrócić im na rynek pracy i zapobiegać utracie aktywności w zawodzie czy wręcz wykluczeniu społecznemu.
4. Doradztwo i pośrednictwo pracy - grupą odbiorców tego typu pomocy są najczęściej bezrobotni, mający problemy ze znalezieniem zatrudnienia, czy określeniem swoich predyspozycji zawodowych. Doradcy i pośrednicy pracy zatrudnieni w publicznych służbach zatrudnienia pomagają im wybrać właściwą drogę, znaleźć pracę czy doradzić jak stać się bardziej asertywnym i mobilnym na rynku pracy.
5. Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej - są one przyznawane bezrobotnym na rozpoczęcie działalności na podstawie przygotowanych przez nich biznes planów. Występują także inne formy dotacji: na stworzenie i wyposażenie stanowiska pracy, czy też refundację części wynagrodzenia nowo zatrudnionego pracownika, który był wcześniej osoba bezrobotną.

Wśród działań współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego można wymienić także inne, aczkolwiek rzadziej spotykane: badania i analizy dla potrzeb regionalnego rynku pracy, szkolenia i usługi doradcze dla rolników, praktyki dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych czy studentów, usługi doradcze, wspieranie inicjatyw lokalnych w dziedzinie zatrudnienia czy informację zawodową. Wszystkie formy służą wzmocnieniu rozwoju zasobów ludzkich w

regionach, podnoszeniu kwalifikacji, niwelowaniu bezrobocia czyli ogólnie pojętemu kształtowaniu rynku pracy w regionie.

Województwo lubuskie boryka się z wieloma problemami na rynku pracy. Bezrobocie kształtuje się na poziomie 24,5% (dane z lipca 2005), czyli w Lubuskim jest 93 301 osób znajdujących się bez pracy. Kobiety stanowią 53,2 % ogółu bezrobotnych, 20 % osób ma mniej niż 25 lat, 16,6 % to osoby powyżej 50 roku życia, 65,9 % osób jest długotrwale bezrobotnych, 15,5 % osób posiada prawo do zasiłku. Jednak nie można opierać się tylko na tych wskaźnikach, bowiem przybywa także ofert pracy w porównaniu do analogicznego okresu roku ubiegłego, coraz więcej osób decyduje się na rozpoczęcie własnej działalności czy uzupełnianie, bądź zmianę własnych kwalifikacji. Oprócz rządowych programów zwalczających bezrobocie, czy wpływających w inny sposób na rynek pracy, bardzo istotnym staje się aktywne i efektywne wykorzystanie funduszy unijnych. Lubuskie podmioty nie pozostają tutaj bierne i aktywnie pozyskują unijne środki służące zarówno bezrobotnym, zagrożonym utratą pracy, jak i pracującym. Dużą rolę odgrywa tu Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze, który pełni rolę instytucji wdrażającej w ramach dwóch programów: SPO RZL i ZPORR. W pierwszym programie zajmuje się wdrażaniem dwóch działań: 1.2 Perspektywy dla młodzieży i 1.3 Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia, w drugim natomiast trzema działaniami: 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie, 2.3 Reorientacja zawodowa osób odchodzących z rolnictwa i 2.4 Reorientacja zawodowa osób zagrożonych procesami restrukturyzacyjnymi. W ramach SPO RZL projekty realizują głównie powiatowe urzędy pracy z terenu województwa lubuskiego (24 projekty w ramach działania 1.2 i 24 projekty w ramach działania 1.3) oraz instytucje zajmujące się szkoleniami i szkoły (4 projekty już zakończone).

W ramach ZPORR realizacją projektów zajmują się głównie instytucje szkoleniowe (5 projektów obecnie w realizacji, 1 zakończony, 4 niebawem się rozpoczną), jednostki samorządu terytorialnego (2 w realizacji, 1 niebawem się rozpocznie) i szkoły wyższe. SPO RZL kierowany jest do osób bezrobotnych i przybiera wiele różnorodnych form:

1. prace interwencyjne - skierowane do bezrobotnych i długotrwale bezrobotnych; odbywają się zarówno w urzędach administracji publicznej, jaki i w przedsiębiorstwach komercyjnych,
2. staże i przygotowania zawodowe - adresowane do młodzieży do 25 roku życia oraz absolwentów umożliwiają zdobycie pierwszego doświadczenia poprzez pracę w firmach czy urzędach,
3. poradnictwo i doradztwo,
4. dotacje na rozpoczęcie działalności,
5. szkolenia - są one dostosowane do potrzeb rynku pracy w danym regionie czy powiecie, oczekiwań czy wymagań potencjalnych pracodawców. Najpopularniejsze są m.in. kurs spawania, kurs operatora wózków widłowych, kursy księgowe, komputerowe, językowe i in.

Adresatami ZPORR są najczęściej pracujące osoby dorosłe chcące podnieść swoje kwalifikacje lub/i dostosować je do potrzeb rynku pracy oraz uczniowie szkół ponadgimnazjalnych. Projekty dotyczą najczęściej: szkoleń językowych, komputerowych, opiekunów osób starszych i niepełnosprawnych, obsługi klienta, dokształcania określonej grupy zawodowej (np. pielęgniarki i położne) oraz praktyk dla uczniów szkół średnich.

Projekty realizowane w ramach SPO RZL mają za zadanie udzielenie możliwie pełnego wsparcia poprzez działania wspierające i promujące zatrudnienie oraz samozatrudnienie młodzieży, w tym absolwentom wszystkich typów szkół, tak aby nie stawali się i nie pozostawali bezrobotnymi oraz ograniczenie zjawiska długotrwałego bezrobocia i jego przyczyn poprzez wsparcie osób bezrobotnych i długotrwale bezrobotnych w zakresie reintegracji zawodowej, tak aby nie wypadły one z rynku pracy oraz wsparcie dla otoczenia tych osób. Niezależnie od formy wsparcia, realizowane projekty wpływają na rynek pracy w różnoraki sposób, m.in.:

- zmniejszają poziom bezrobocia w regionie,
- działają motywująco i wyzwalają kreatywność wśród bezrobotnych,
- wzmacniają ich poczucie wartości i użyteczności społecznej,
- dostosowują kwalifikacje bezrobotnych do wymogów rynku pracy,
- pomagają budować otwarte i oparte na wiedzy nowoczesne społeczeństwo.

Projekty w ramach ZPORR mają trochę inną specyfikę i kształtują rynek pracy w nieco inny sposób:

1. zwiększają mobilność zawodową mieszkańców i ich zdolności w dostosowywaniu umiejętności i kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, szczególnie w warunkach członkostwa w UE,
2. dostosowują osoby do funkcjonowania w zmieniających się warunkach społeczno - ekonomicznych,
3. przygotowują ich do wykorzystania szans związanych z powstawaniem nowych miejsc pracy na obszarach wiejskich,
4. ułatwiają znalezienie pracy także poza danym sektorem (np. rolnictwem czy sektorem restrukturyzowanym),
5. wyposażają np. rolników w umiejętności umożliwiające zdobycie nowego zatrudnienia i wykonywanie nowego zawodu, w związku z procesami restrukturyzacji rolnictwa czy przemysłu,
6. zwiększają konkurencyjność pracowników na rynku pracy.

Wpływ Europejskiego Funduszu Społecznego na rynek pracy, także ten lubuski jak widać jest ogromny. Zarówno projekty SPO RZL jak i ZPORR cieszą się bardzo dużym zainteresowaniem wśród mieszkańców naszego regionu. Dzięki ich całkowitej bezpłatności i powszechnej dostępności znikają bariery, które niejednokrotnie nie pozwalają na podnoszenie własnych kwalifikacji, umiejętności, zwiększenia mobilności na rynku pracy, etc. Rezultaty w postaci spadku bezrobocia i zwiększania się poziomu zatrudnienia cieszą najbardziej, jednak nie można zapominać o tym, że umiejętności nabyte podczas szkoleń lub staży mogą mieć konkretny skutek dopiero w przyszłości. Nabyta wiedza i umiejętności będą z pewnością procentować i przyniosą wymierne efekty długofalowe w najbliższych miesiącach czy latach - te indywidualne dla każdego z nas, jak i te znajdujące swoje odzwierciedlenie na poziomie regionu, państwa czy całej UE. Wejście Polski do UE stawia przed nami nie tylko wymagania, ale też ogromne możliwości, od wykorzystania których zależy przyszłość wielu z nas. Dlatego mając możliwość korzystania z tego co daje nam UE, czy to w charakterze jednostki mogącej pozyskać środki i realizować projekt czy też w charakterze bezpośredniego odbiorcy pomocy, powinniśmy w pełni i efektywnie to wykorzystać.

Projekty realizowane w ramach ZPORR



Alokacja finansowa na Działanie 2.1 ZPORR łącznie na lata 2004 i 2005, zgodnie z RPRD wynosi 7 960 433,01 PLN. Według stanu na 30.06.2005 roku, Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze zakontaktował 3 250 237,45 PLN (wkład EFS), co stanowi 40,83% alokacji. Alokacja finansowa na Działanie 2.1 ZPORR na lata 2004-2006 wynosi 14 027 194,72; zakontaktowane środki stanowią 23,17% całej alokacji.

Przeważają projekty małe, siedem z nich jest na wartość do 1 mln złotych, wartość jednego projektu przekracza 1,7 mln złotych. Projekty w większości skierowane są na szkolenia i kursy (językowe, zawodowe, komputerowe, medyczne i inne), dwa projekty realizują praktyki zawodowe dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Wszystkie projekty zostały wyłonione w drodze konkursu otwartego.

Od początku realizacji Działania udział w szkoleniach i praktykach rozpoczęło 1627 osób, w tym 435 mężczyzn i 1192 kobiety. Wg stanu na dzień 30.06.2005 659 (122 mężczyzn i 537 kobiet) podniosło swoje kwalifikacje uzyskując zaświadczenie, dyplom lub świadectwo.

Ze szkoleń i kursów korzysta lub skorzystało w sumie 1558 osób, z praktyk zawodowych 48 uczniów.

Alokacja finansowa na Działanie 2.3 ZPORR na lata 2004-2006, zgodnie z RPRD wynosi 7 792 353,80 PLN. Według stanu na 30.06.2005 roku, Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze nie podpisał żadnych umów na dofinansowanie projektów.

Alokacja finansowa na Działanie 2.4 ZPORR na lata 2004-2006, zgodnie z RPRD wynosi 10 630 552,24 PLN. Według stanu na 30.06.2005 roku, Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze nie podpisał żadnych umów na dofinansowanie projektów.

Projekty realizowane w ramach Działania 2.1.

"Praktyki zawodowe dla uczniów- daj sobie szansę na aktywność zawodową", realizowany przez Zarząd Powiatu w Sulęcinie.

Projekt zakłada objęcie wsparciem grupy 48 uczniów Zespołu Szkół Licealnych i Zawodowych w Sulęcinie. Realizowane mają być praktyki zawodowe z zakresu:

- zawód technik elektryk- umiejętności: montaż alarmów samochodowych i instalacji domowych,
- zawód technik ekonomista- umiejętności: obsługa kas fiskalnych, marketing, bankowość,
- zawód technik mechanik- umiejętności: diagnostyka samochodowa, obróbka skrawaniem, spawanie.

Dodatkowym rezultatem realizacji projektu jest możliwość podnoszenia kwalifikacji na etapie kształcenia szkolnego. Dodatkowe praktyki umożliwiają uczniom ubieganie się o egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe

Zgodnie z wnioskiem praktyki zawodowe odbyły się w I kwartale 2005 roku.

Uczestnicy projektu potwierdzili w większości zwiększenie motywacji, zaufania we własne siły, podniesienie samooceny, podniesienie osobistych i zawodowych aspiracji, możliwości swobodniejszego poruszania się na rynku pracy.

"Giełda kwalifikacji zawodowych- kursy i szkolenia dla osób pracujących", realizowany przez Centrum Kształcenia Praktycznego w Nowej Soli.

Projekt zakłada objęcie wsparciem 113 osób dorosłych pracujących, samodzielnie zgłaszających chęć podwyższania kwalifikacji zawodowych. Do Beneficjentów Ostatecznych skierowane zostanie wsparcie w postaci szkoleń z zakresu:

- odnowienie uprawnień spawacza,
- sterowanie suwnicą z poziomu roboczego,
- kurs spawacza,
- kurs językowy,
- kurs podstawy obsługi komputera,
- kurs zarządzanie projektem- aktywne ubieganie się o fundusze unijne.

Według stanu na 30.06.2005 roku Beneficjent zrealizował cztery z sześciu kursów. Do realizacji pozostał kurs języka angielskiego dla 11 osób oraz kurs zarządzanie projektem - aktywne ubieganie się o fundusze unijne, przewidziany dla 25 osób.

Dzięki realizacji projektu 77 osób podniosło swoje kwalifikacje zawodowe. Wszyscy Beneficjenci Ostateczni pozytywnie ocenili otrzymaną pomoc.

"Rozwój i podnoszenie kwalifikacji poprzez naukę języków obcych", realizowany przez Prywatną Szkołę Dr P. Rahn i Partner w Zielonej Górze.

Projekt zakłada objęcie wsparciem 200 osób pracujących, chcących z własnej woli podnieść swoje kwalifikacje zawodowe. Szkolenia językowe odbywać się będą poza godzinami pracy. Przewidziane są

szkolenia z zakresu języka niemieckiego, angielskiego, francuskiego i rosyjskiego. Wszyscy uczestnicy otrzymają certyfikat wewnętrzny, oraz będą mieli możliwość zdawania egzaminu i w konsekwencji otrzymania certyfikatu międzynarodowego "Goethe Institut".

Beneficjent realizuje pierwszy semestr nauczania. Na koniec każdego semestru w grupach języka francuskiego i rosyjskiego przeprowadzone zostały testy zaliczeniowe, które uczestnicy zaliczyli z wynikiem pozytywnym. Uczestnicy szkoleń z języka angielskiego mieli możliwość skorzystania z konwersacji z lektorami amerykańskimi. Przewidziane są również konwersacje w języku niemieckim.

Beneficjentom Ostatecznym udostępniono laboratorium komputerowe.

"Ustawiczne kształcenie gwarantem rozwoju zawodowego pielęgniarki i położnej", realizowany przez Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego w Gorzowie Wlkp.

Projekt zakłada szkolenia zawodowe dla 1700 pielęgniarek i położnych z tematyki m.in.:

- resuscytacja krążeniowo- oddechowa
- wykonanie i interpretacja zapisu EKG
- leczenie ran
- terapia bólu
- szczepienia ochronne
- pielęgniarstwo anestezyjologiczne i intensywnej opieki medycznej
- pielęgniarstwo zachowawcze

Beneficjent zrealizował już 18 edycji szkoleń i objął wsparciem 513 osób z czego 432 osoby podniosły swoje kwalifikacje zawodowe i otrzymały zaświadczenia potwierdzające ten fakt.

Wśród 450 osób przeprowadzono ankietę w celu określenia zadowolenia z odbytego szkolenia; na podstawie zgromadzonych informacji można sformułować stwierdzenie, że Beneficjenci Ostateczni oceniają szkolenia bardzo wysoko pod względem organizacji i treści szkolenia, wyrażają opinię iż szkolenia były prowadzone w sposób ciekawy i angażujący uczestników, że zdobyta wiedza będzie przydatna w wykonywanej pracy, że szkolenie spełnia oczekiwania i zasługuje na polecenie go innym osobom.

"Opiekun w środowisku rodzinnym i domu opieki społecznej z nauką języka obcego" realizowany przez Ośrodek Szkoleniowo- Doradczy "Exandi" w Zielonej Górze.

Realizacja projektu polegała na przeprowadzeniu szkoleń, uzupełniających kwalifikacje zawodowe uczestników, w zakresie opieki nad osobami starszymi, samotnymi oraz niepełnosprawnymi. Zakres szkoleń obejmuje również naukę języka obcego, angielskiego lub niemieckiego. Projekt realizowany był w okresie od 3 stycznia do 30 czerwca 2005r. W pierwszym kwartale 2005r. przygotowywano materiały

promocyjne a następnie przystapiono do przygotowywania się do realizacji szkolenia. Przyjmowano zgłoszenia od zainteresowanych udziałem w szkoleniach, po przyjęciu wszystkich zgłoszeń utworzono dwie grupy szkoleniowe po 15 os.

Wykłady rozpoczęły się 4 lutego 2005r. dla pierwszej grupy szkoleniowej oraz 18 lutego 2005r. dla drugiej grupy szkoleniowej a zakończyły się 8 maja 2005r. w pierwszej grupie i 22 maja 2005r. w drugiej grupie szkoleniowej.

Na stronie internetowej firmy Exandi aktualizowano na bieżąco informację o realizowanym szkoleniu, w prasie zamieszczono dwukrotnie informację o realizacji i zakończeniu szkoleń oraz o współfinansowaniu przez Unię Europejską i budżet państwa. Przeprowadzono egzamin końcowy, który polegał na napisaniu pracy zaliczeniowej. Tematyka pracy była określona indywidualnie dla każdego uczestnika (np. Pielęgniowanie chorego z niedowładem, pielęgniowanie osób z zaburzeniami przewodów pokarmowych, charakterystyka aktywności fizycznej osób w wieku podeszłym). Wynik egzaminu był pomyślny dla wszystkich uczestników.

W maju zakończono realizację zajęć dla obu grup, wystawiono certyfikaty dla uczestników. W dniu 22 maja 2005r. nastąpiło uroczyste zakończenie szkoleń dla obu grup oraz wręczenie certyfikatów. Rozdano uczestnikom broszurę informacyjną pt. "Niezbędnik opiekuna domowego", która będzie

pomocna w codziennej pracy.

"Wiedza to przyszłość", realizowany przez Zakład Doskonalenia Zawodowego w Zielonej Górze.

Projekt zakłada objęcie wsparciem 1000 osób. Beneficjenci Ostateczni mają możliwość skorzystania ze szkolenia komputerowego, szkolenia językowego lub ze szkolenia w zakresie profesjonalnej obsługi klienta.

Według stanu na 30.06.2005 roku, Beneficjent objął wsparciem 447 osób, z czego 72 osoby zakończyły już swój udział w szkoleniach i tym samym podniosło swoje kwalifikacje.

Język obcy branżowy a planowanie i rozwój kariery zawodowej jednostki, realizowany przez BSI- Berliner Sprachen Institut w Zielonej Górze.

Projekt zakłada szkolenia językowe dla 280 osób, w przeciągu jednego roku szkolnego. Według informacji przekazanych w sprawozdaniu Beneficjent zakończył już proces rekrutacji do projektu i rozpoczął zajęcia. W miesiącu lipcu i sierpniu trwa przerwa wakacyjna; zajęcia wznowione zostaną we wrześniu. Wówczas rozpocznie się również dystrybucja materiałów szkoleniowych i gadżetów promocyjnych.

"Praktyki zawodowe dla uczniów Technikum Ekonomicznego w Żarach", realizowany przez Powiat Żarski.

Projekt zakłada praktyki zawodowe dla 42 uczniów klasy III Technikum Ekonomicznego w Żarach. Praktyka odbywać się będzie

w bankach i przedsiębiorstwach w wymiarze 80 godzin.

W II kwartale przeprowadzona została akcja promocyjno -informacyjna, w ramach której wszyscy uczniowie klasy III Technikum Ekonomicznego w Żarach zostali poinformowani o możliwości uczestnictwa w projekcie, wynikających z tego korzyściach i obowiązkach oraz zasadach rekrutacji. Informacja została przekazana młodzieży poprzez plakaty, ogłoszenia przez radiowęzeł szkolny i na spotkaniach z Koordynatorem ds. praktyk. Dodatkowo każdy uczeń otrzymał materiały informacyjne w formie pisemnej. Spośród uczniów deklarujących chęć uczestnictwa w praktyce zawodowej, komisja rekrutacyjna dokonała wyboru 21 uczestników praktyki. W trakcie rekrutacji wykorzystano system punktowy, który w pierwszej kolejności określił preferencje dla uczniów zamieszkujących na terenach wiejskich oraz uczniów pochodzących z rodzin o niskich dochodach.

Specjalista psycholog przeprowadził pomiar stanu gotowości do podjęcia pracy oraz badanie inteligencji emocjonalnej uczestników projektu z wykorzystaniem kwestionariuszy INTE.

W ramach wstępnego przygotowania do praktyki Beneficjenci Ostateczni uczestniczyli w zajęciach prowadzonych przez psychologa - doradcę zawodowego.

Joanna Piątek

Projekty realizowane w ramach SPO RZL



Działanie 1.2 SPO RZL
Perspektywy dla młodzieży

I. W ramach Działania 1.2 SPO RZL realizowanych jest 14 projektów, przy czym jeden projekt "Dalsza edukacja szansą na rozwój zawodowy młodzieży w powiecie zielonogórskim" realizowany przez Centrum Kształcenia Ustawicznego i Praktycznego w Zielonej Górze został zakończony 31.05.05.

II. Łączna wartość projektów :

- Ogółem: 16 308 184,18 zł
- W tym dofinansowanie EFS ogółem: 11 391 452,85 zł

Projekt	Wartość całkowita projektu	Dofinansowanie z EFS
OGÓŁEM	16 308 184,18	11 391 452,85
1. Projekt scalony realizowany przez WUP Zielona Góra	5 687 444,00	3 714 610,45
2. Konkursowy	10 620 740,18	7 676 842,40
- Schemat A	10 532 830,18	7 589 972,40
- Schemat B	87 910,00	86 870,00

III. Liczba osób objętych wsparciem z podziałem na kobiety i mężczyzn:

1. Ogółem, od początku realizacji projektów wsparciem zostało objętych 2206 osób, w tym:
- mężczyźni: 825
 - kobiety: 1381

Do końca realizacji projektów wsparciem powinno zostać objętych w sumie 3619 osób.

IV. Liczba osób, które podniosły swoje kwalifikacje.

1. Ogółem, od początku realizacji projektów kwalifikacje podniosło: 1144 osoby, w tym:
- mężczyźni: 419
 - kobiety: 725

V. Liczba osób, które zakończyły realizację projektów.

1. Ogółem, od początku realizacji projektów 1286 osób zakończyła udział w projektach, w tym:
- mężczyźni: 491
 - kobiety: 795

Działanie 1.3 SPO RZL Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia

I. W ramach Działania 1.3 SPO RZL realizowanych jest 16 projektów, z tego trzy projekty zostały zakończone:

1. projekt "Hasło:praca. Program rozwoju kompetencji informatycznych osób długotrwanie bezrobotnych" realizowany przez Instytut Organizacji Przedsiębiorstw i Technik Informatycznych InBIT został zakończony 31.05.05,

2. projekt "Praca do wzięcia: Program powrotu na rynek pracy długotrwanie bezrobotnych" realizowany przez Instytut Organizacji Przedsiębiorstw i Technik Informatycznych InBIT został zakończony 31.05.05

3. projekt "Edukacja szansą na skuteczny powrót bezrobotnych na rynek pracy" realizowany przez Centrum Kształcenia Ustawicznego i Praktycznego w Zielonej Górze został zakończony 31.05.05.

II. Łączna wartość projektów :

- Ogółem: 13 612 072,04 zł
- W tym dofinansowanie EFS ogółem: 8 374 717,36 zł

Projekt	Wartość całkowita projektu	Dofinansowanie z EFS
OGÓŁEM	13 612 072,04	8 374 717,36
1. Projekt scalony realizowany przez WUP Zielona Góra	6 345 424,02	3 220 628,43
2. Konkursowy	7 266 648,02	5 154 088,93
- Schemat A	7 023 073,82	4 976 500,54
- Schemat B	243 574,20	177 588,39

III. Liczba osób objętych wsparciem z podziałem na kobiety i mężczyzn:

1. Ogółem, od początku realizacji projektów wsparciem zostało objętych 1662 osoby, w tym:

- mężczyźni: 824
- kobiety: 838

Do końca realizacji projektów wsparciem powinno zostać objętych w sumie 2523 osoby.

IV. Liczba osób, które podniosły swoje kwalifikacje.

1. Ogółem, od początku realizacji projektów kwalifikacje podniosło: 883 osoby, w tym:

- mężczyźni: 423
- kobiety: 460

V. Liczba osób, które zakończyły realizację projektów.

1. Ogółem, od początku realizacji projektów 1116 osób zakończyła udział w projektach, w tym:

- mężczyźni: 568
- kobiety: 548

Maciej Rogaliński

Spotkanie ministra z marszałkiem Andrzejem Bocheńskim

W dniach 4 - 6 września br. w województwie lubuskim obradował Konwent Dyrektorów Wojewódzkich Urzędów Pracy z całego kraju. Uczestnicy spotkali się z ministrem Jackiem Męcina. 5 września minister był gościem marszałka Andrzeja Bocheńskiego.



Obrady konwentu otworzyli i przywitali uczestników, gospodarze spotkania dyrektor WUP w Zielonej Górze Kazimierz Piątek i Maciej Kałuski (siedzi z lewej strony) członek Zarządu Województwa Lubuskiego.

Konwent rozpoczął się 4 września w Kęszycy Leśniej, bowiem tym razem organizatorem konwentu było województwo lubuskie. Gospodarzy reprezentował członek zarządu Województwa Lubuskiego Maciej Kałuski i dyrektor WUP w Zielonej Górze Kazimierz Piątek. To oni przywitani uczestników i gości konwentu, życząc owocnych obrad. Przez ostatnie pół roku konwentowi przewodniczył Zbigniew Chabowski dyrektor WUP ze Szczecina. Na początku spotkania przekazał przewodnictwo na następnych sześć miesięcy Przemysławowi Koperskiemu dyrektorowi WUP z Katowic. Przed przybyciem na obrady ministra



Po spotkaniu ministra Jacka Męciny z marszałkiem Andrzejem Bocheńskim odbyła się konferencja prasowa.

Jacka Męciny dyrektorzy omawiali problemy, które zamierzali poruszyć w rozmowie z przedstawicielami rządu. Jednym z ważniejszych tematów było wdrażanie Europejskiego Funduszu Społecznego.

Na wiele pytań i wątpliwości odpowiadał zastępca dyrektora Departamentu Funduszy w Ministerstwie Gospodarki i Pracy



Moment przekazania przewodnictwa konwentu. Od lewej stoi były przewodniczący dyr. Zbigniew Chabowski, z prawej dyr. Przemysław Koperski.



Robocze spotkanie z dyrektorami powiatowych urzędów pracy z województwa lubuskiego.

Tadeusz Olejarz. Wyjaśnień udzielał także dyrektor Departamentu Rynku Pracy w MGIP Lech Antkowiak. Ministra najbardziej interesowała realizacja nowego programu "Pierwszy Biznes". Mówił, że to trudny program, ale bardzo potrzebny, bowiem skierowany do młodych ludzi, którzy chcieliby poprowadzić własny biznes, jednak brakuje im wiedzy i doświadczenia.

Dyrektorzy zwrócili uwagę ministra na to, że podobne programy pod innymi nazwami są realizowane przez powiatowe urzędy pracy już od kilku lat. Ale dobrze się stało, że teraz na ten cel będzie przeznaczonych więcej pieniędzy.

5 września br. rano minister Jacek Męcina przyjechał do Zielonej Góry, gdzie spotkał się z marszałkiem Andrzejem Bocheńskim i dziennikarzami. Po czym udał się na robocze spotkanie z dyrektorami powiatowych urzędów pracy.

(mak)

Testy psychologiczne wspomagają rekrutację



Testy merytoryczne, językowe, psychologiczne, zadania symulacyjne, "próbki pracy", to tylko niektóre z metod, z jakimi mogą spotkać się osoby starające się obecnie o pracę. Można odnieść wrażenie, że pracodawcy wręcz konkurują między sobą w wymyślaniu i stosowaniu coraz to nowych metod selekcji kandydatów. Okazuje się, że z jednej strony to doskonała okazja do reklamy firmy - wieloetapowy, skomplikowany proces rekrutacyjny stał się bowiem oznaką profesjonalizmu oraz sposobem na podniesienie prestiżu i poprawę wizerunku organizacji. Z drugiej strony zatrudnienie nowego pracownika, jego przeszkolenie to dla pracodawców wciąż kosztowna inwestycja. Dlatego coraz więcej uwagi, czasu i pieniędzy poświęcają na poszukiwanie odpowiednich pracowników do swojej firmy. Wzrasta też świadomość pracodawców, że również istotne jak kwalifikacje zawodowe są cechy osobowości kandydata, jego predyspozycje, poziom motywacji i zaangażowania w pracę, którą będzie wykonywał. Wielu z tych ważnych cech pracodawcy nie są w stanie sprawdzić na podstawie dokumentów aplikacyjnych, czy podczas standardowej rozmowy kwalifikacyjnej. Stąd właśnie ich zainteresowanie testami psychologicznymi - metodami diagnostycznymi wykorzystywanymi w procesie rekrutacji i selekcji kandydatów.

Testy psychologiczne mają za zadanie wspierać cały ten proces. Stanowią dodatkowe, cenne narzędzie pozwalające trafnie, rzetelnie i obiektywnie ocenić kandydata. Testy psychologiczne są opracowane, bądź zaadaptowane do warunków polskich przez Pracownię Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego. To ważna informacja, gdyż zarówno pracodawcy, a przez to i kandydaci

często myślą narzędzia psychologiczne z innymi testami, kwestionariuszami i zadaniami, konstruowanymi przez same firmy dla własnych potrzeb. Coraz więcej takich "pseudotestów" można znaleźć na stronach internetowych, czy w publikacjach książkowych. Wykorzystanie testów psychologicznych jest bowiem kosztowne - zwykle wiąże się z zatrudnieniem specjalisty - psychologa z zewnątrz, np. z agencji doradztwa personalnego. Na taki wydatek stać zazwyczaj tylko duże, znaczące na rynku firmy. Dlatego pozostałe przedsiębiorstwa korzystają z własnych metod selekcyjnych, bądź sięgają do wspomnianych tu "pseudotestów". Dobrze, jeśli mają one na celu jedynie uatrakcyjnić proces rekrutacji, a osoby je stosujące mają świadomość, że wyniki tych testów nie są wiarygodne, niewiele informacji wnoszą o kandydacie. Nie można na ich podstawie oceniać kandydata, czy podejmować decyzji o jego zatrudnieniu. Poza tym, potraktowane zbyt poważnie, mogą wyrządzić krzywdę samemu kandydatowi.

Testy psychologiczne, by spełniały swoją rolę, wymagają od specjalisty umiejętności właściwego doboru, znajomości ich stosowania i interpretowania wyników w odniesieniu do sytuacji zawodowej. Pierwszym zadaniem psychologa powinna być dokładna analiza obsadzanego stanowiska w firmie, po czym stworzenie, wspólnie z pracodawcą, profilu osobowego kandydata - ustalenie, które z zawartych w profilu cech, są najważniejsze na danym stanowisku. Psycholog powinien mieć również na uwadze kulturę i klimat organizacji, stosunki interpersonalne panujące w firmie, cechy zespołu, w którym miałaby pracować dana osoba, czy cechy osobowościowe przełożonego. Dopiero po zebraniu tych informacji następuje wybór właściwych testów.

Wykorzystywane do celów selekcyjnych testy psychologiczne badają cechy osobowościowe, temperamentalne, poziom inteligencji, zdolności poznawcze, tempo uczenia się, spostrzegawczość, odporność na stres, styl kierowania, otwartość na zmiany, gotowość do podejmowania ryzyka, kreatywność, zainteresowania i preferencje, wartości i potrzeby oraz szereg innych cech, które mogą być pożądane w pracy. Zwykle mówią o pewnych trwałych cechach, na podstawie których można wywnioskować, czy osoba będzie efektywna i czy dane stanowisko będzie zgodne z jej predyspozycjami. Dzięki informacjom z badań łatwiej jest przewidzieć funkcjonowanie osoby w środowisku pracy - np. zachowanie w sytuacjach konfliktowych, wymagających dużej odporności na stres, elastyczności w działaniu, współpracy w grupie czy samodzielności w podejmowa-

niu decyzji.

Taka diagnoza psychologiczna szczególnego znaczenia nabiera w przypadku, gdy pracodawca wyżej ceni od wykształcenia, czy doświadczenia zawodowego tzw. kompetencje miękkie typu: umiejętność nawiązywania kontaktów, siłę perswazji, poziom aktywności, zdolność do pracy w trudnych warunkach (np. stanowisko przedstawiciela handlowego). Informacje z testów mogą być również elementem decydującym, jeśli pracodawca ma kilku kandydatów o podobnych kwalifikacjach i rozstrzygającą ma być ocena ich cech osobowościowych, predyspozycji do tego rodzaju pracy lub ocena potencjału kandydata - możliwości i chęci dalszego rozwoju. Testy psychologiczne stosuje się bowiem jako narzędzie wspomagające przy planowaniu dalszej drogi zawodowej - np. przy podejmowaniu decyzji o awansie, przeniesieniu, wyborze odpowiedniego szkolenia, czy sposobu motywowania pracownika. Ponadto w przypadku rekrutacji kilku osób do firmy - np. tworzenia całego zespołu (nowy dział, nowy oddział firmy) badania testowe mogą znacznie ułatwić ten proces. Chodzi przecież o to, by każdy z członków zespołu pasował do stanowiska i był zaangażowany w pełnioną przez siebie rolę, a grupa jako całość funkcjonowała skutecznie.

Dużym zainteresowaniem cieszą się testy psychologiczne również wśród osób poszukujących pracy. Klienci CiPKZ coraz częściej poruszają ten temat na zajęciach warsztatowych i podczas rozmów z doradcą zawodowym. Chętniej też poddają się oferowanym przez centrum badaniom psychologicznym. Niektórzy przyznają, że zetknęli się już z tą formą rekrutacji, pozostali natomiast mają świadomość, że metoda "testowania" kandydatów do pracy jest obecnie bardzo popularna. Nasi Klienci chcą wiedzieć, jak wyglądają takie testy, co mogą badać, jakich informacji o sobie można się z nich dowiedzieć. Chcą się "oswoić" z testami, by uniknąć zaskoczenia, a tym samym zmniejszyć stres, gdy spotkają się z nimi u pracodawcy. I słusznie. W tym właśnie celu w centrum prowadzone są zajęcia, podczas których uczestnicy poddają się badaniom psychologicznym, mają okazję zapoznać się z różnymi formami testów. Zajęcia te pomagają im przełamać pewną barierę, lęk przed oceną oraz wyczulić na najczęstsze błędy popełniane przez osoby badane. O czym więc należy wiedzieć i pamiętać?

Testy psychologiczne zwykle sprawdzają naszą osobowość, natężenie pewnych cech, utrwalone wzory zachowań, a nie wiedzę merytoryczną. Dlatego nie ma w nich odpowiedzi ani dobrych, ani złych! Do takich testów nie możemy się też przygotować. To nie jest egzamin. Jeśli zaś chodzi o testy na inteligencję (tych najbardziej obawiają się kandydaci), to w procesie

rekrutacji stosowane są one stosunkowo rzadko.

Bywa, że osoby rekrutowane nie zgadzają się na badania testowe. Taka odmowa zwykle wiąże się z dyskwalifikacją kandydata, bądź może negatywnie wpłynąć na jego ocenę końcową. Ponadto istotne jest samo podejście do badań, postawa kandydata wobec testów, jego zachowanie i sposób wypełniania. Często podlega ono obserwacji i dostarcza dodatkowych informacji o kandydacie.

Ważne, by wypełniając testy ściśle trzymać się podanej instrukcji - np. zaznaczać w odpowiedni sposób wybraną przez siebie odpowiedź, przestrzegać wyznaczonego czasu, starać się odpowiedzieć na wszystkie pytania. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości po prostu pytać. I chyba kwestia najważniejsza - szczerść! Mając na uwadze to, że rekrutacja to sytuacja rywalizacji kandydatów o pracę, naturalna wydaje się skłonność do pokazywania tylko swojej dobrej strony, kreowania się na tzw. idealnego kandydata. Znając oczekiwania pracodawcy, co sprytniejsi i bardziej doświadczeni kandydaci, celowo wybierają te odpowiedzi, które uważają za bardziej pożądane przez pracodawcę. Taką nieszczerść można jednak łatwo zdemaskować, dzięki zawartym w testach skalom kłamstwa. Uczciwością możemy wiele zyskać, manipulacją jedynie stracić.

Badania testami psychologicznymi w procesie selekcyjnym są na pewno ciekawym doświadczeniem dla kandydatów. Ponadto każdy, kto przeszedł takie testy, może domagać się informacji zwrotnych. Jest to więc świetna okazja, by lepiej poznać samego siebie, swoje mocne i słabe strony, porozmawiać o predyspozycjach i preferencjach. Kandydaci bardzo cenią tego typu informacje, gdyż jak sami mówią, pomagają im one zweryfikować wiedzę na swój temat, a w konsekwencji lepiej zaprezentować się podczas kolejnych spotkań z pracodawcami. Ułatwiają też wybór kierunku dalszego rozwoju zawodowego, pokazują potencjał, ale i obszary wymagające od kandydata pracy nad sobą.

Umiejętnie wykorzystane testy psychologiczne przynoszą korzyści zarówno pracodawcom, jak i osobom biorącym udział w procedurze rekrutacyjnej. Dzięki nim pracodawcy dokonują trafniejszego doboru właściwych osób na właściwe miejsca. Samych kandydatów skłaniają natomiast do autorefleksji, realnej oceny własnych umiejętności i możliwości oraz świadomego zaplanowania własnej drogi zawodowej.

Grażyna Michałowska
psycholog - doradca zawodowy

Nowe stawki

Od 1 czerwca br. wzrosły zasiłki, stypendia i wynagrodzenia osób kierowanych na przygotowanie zawodowe. Nowe są stawki, kwoty, dodatki i różne świadczenia. Okres wypłaty jest ustalany zawsze na podstawie stopy bezrobocia na 30 czerwca roku poprzedniego i podane tu stawki będą obowiązywać do końca 2005 roku.

Zasiłki dla bezrobotnych:

- podstawowy (100%)	521,90
- obniżony (80%)	417,60
- podwyższony (120%)	626,30

Stypendia dla bezrobotnych w okresie:

- odbywania szkolenia lub kontynuowania nauki (40 % zasiłku dla bezrobotnych)	208,80
- odbywania stażu lub przygotowania do wykonywania zawodu u pracodawcy (100 % zasiłku dla bezrobotnych)	521,90

Dodatek szkoleniowy dla bezrobotnych

- 20% zasiłku podstawowego	104,40
----------------------------	---------------

Dodatek aktywizacyjny - dla osób, które w okresie posiadania prawa do zasiłku dla bezrobotnych, podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową

- ze skierowaniem z urzędu pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy (do 50 % zasiłku dla bezrobotnych)	261,00
--	---------------

- z własnej inicjatywy (do 30 % zasiłku dla bezrobotnych)	156,60
---	---------------

Refundacja bezrobotnemu samotnie wychowującemu co najmniej jedno dziecko w wieku do 7 roku życia - kosztów opieki nad dzieckiem - w przypadku podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego u pracodawcy (50 % zasiłku dla bezrobotnych) **261,00**

II. Maksymalne kwoty, jakie z Funduszu Pracy pracodawcom z tytułu zatrudnienia skierowanego bezrobotnego (miesięcznie - w zł.) w ramach:

Prace interwencyjne (refundacja wynagrodzenia, nagród i składek na ubezpieczenia społeczne)

- w pełnym wymiarze czasu pracy (521,90 + 93,94 *)	615,84
- w niepełnym wymiarze czasu pracy (424,50 + 76,41 *)	500,91
- w pełnym wymiarze - refundacja za co drugi miesiąc (849,00 + 152,82*)	1.001,82

Roboty publiczne

- refundacja za każdy miesiąc (50 % przec. wynagrodzenia + składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia podlegającego refundacji) **1.425,11**
(1.207,72 + 217,39*)

- refundacja za co drugi miesiąc (100 % przec. wynagrodzenia + składki tj. 2.415,45 + 434,78*) **2.850,23**

Jednorazowa refundacja pracodawcy kosztów opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne

- za zatrudnionego przez okres co najmniej 12 miesięcy bezrobotnego (do 300 % minimalnego wynagrodzenia) **2.547,00**

***/ składki opłacane przez pracodawcę w wysokości ok. 18 %;** kwota zarówno składek na ubezpieczenie społeczne jak też łączna kwota podlegająca refundacji z Funduszu Pracy - uzależniona jest od wysokości składek na ubezpieczenie wypadkowe płaconej przez pracodawcę, która jest zróżnicowana (od 0,97 % do 3,86 %). Refundacji na ubezpieczenie wypadkowe podlega kwota w wysokości faktycznie opłaconej od refundowanego wynagrodzenia.

III. Pożyczki, środki na podjęcie działalności gospodarczej oraz wyposażenie stanowiska pracy dla bezrobotnego - z Funduszu Pracy.

Pożyczka dla bezrobotnego na sfinansowanie kosztów szkolenia (do 400 % przeciętnego wynagrodzenia) **9.661,80**

Przyznanie bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej

a) działalności samodzielnej (do 500 % przeciętnego wynagrodzenia) **12.077,25**

b) w ramach tworzonej spółdzielni socjalnej (do 300 % przeciętnego wynagrodzenia) **7.216,38**

c) przystąpienie do istniejącej spółdzielni socjalnej (do 200 % przeciętnego wynagrodzenia) **4.830,90**

Zrefundowanie (do 80 %) udokumentowanych kosztów - pomocy prawnej, konsultacji lub doradztwa - osobie podejmującej działalność gospodarczą (do 100 % przeciętnego wynagrodzenia) **2.415,45**

Zrefundowanie pracodawcy kosztów wyposażenia lub doposażenia miejsca pracy dla bezrobotnego (do 300 % przeciętnego wynagrodzenia) **7.216,38**