



Lubuskie
Warte zachodu

BIULETYN informacyjny

WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W ZIELONEJ GÓRZE

ISSN 1734-5375 • kwartalnik • wydawnictwo bezpłatne • Nr 2/2014

Bon = obietnica zapłaty za aktywność



W numerze:

- Kształcenie ustawiczne musi nam wejść w krew
- Bum na bony
- Kwestionariusz do profilowania pomocy dla osób bezrobotnych
- Poprawa na lubuskim rynku pracy
- EFS 2014 - 2020 rola i zadania WUP w Zielonej Górze
- Poradnictwo na odległość



Najważniejsza sprawa w naszym kraju

W pierwszym, tegorocznym wydaniu naszego biuletynu pisałam o kobietach, które określają siebie jako matki drugiej kategorii. Uważam, że to problem ogromnej wagi, niedostrzegany przez polityków, ale na szczęście zaczynają o nim pisać dziennikarze.

Chodzi o młode Polki zatrudniane na umowę o dzieło, zlecenie lub na zastępstwo. I, nie daj Boże, zdarzy się ciąża. Nie dostają ani urlopu macierzyńskiego, ani zasiłku. Dziewczynom, które miały więcej szczęścia, i podpisały umowy o pracę na czas nieokreślony lub określony, rząd wydłużył urlop macierzyński i zasiłek do roku czasu.

Jedne mają wszystko, inne – nic. Nie dziwi mnie ich poczucie krzywdy. Dziwi mnie to, że dzieje się to w kraju, gdzie od ładnych kilku lat demografowie biją na alarm. Tzw. wskaźnik zastępowalności pokoleń to 2,1. W Polsce obecnie - 1,3.

Pod koniec lipca br. w „Rzeczpospolitej” przeczytałam: „Więcej dzieci urodziło się w skrajnej biedzie. Załamał się wieloletni pozytywny trend. Wzrósł zasięg nędzy wśród najmłodszych, który od 2005 roku udawało się ograniczać”. Można to było bez problemu przewidzieć. W związku dwojga ludzi, w którym przyszła mama pracuje na „śmieciówce”, pojawia się kolejna osoba- dziecko i natychmiast ubywa jedna pensja.

Skrajna bieda – murowana! Nie trzeba rodziny wielodzietnej, by zaznać ubóstwa.

Także w lipcu, w tej samej gazecie, znalazłam artykuł opisujący perypetie ciężarnej kobiety, która przepracowała 10 lat na umowach o zastępstwo, płaciła składki, a i tak została bez zasiłku macierzyńskiego. Pracodawcy pozbyli się jej. Prawnik specjalizujący się w prawie pracy, przyznał, że sprawy przyszłych matek to dla niego chleb powszedni.

Nie mam pretensji do pracodawców. ZUS ostatnio kontroluje zatrudnienie chyba każdej ciężarnej pod hasłem fikcyjnego zatrudnienia. Przedsiębiorcy mówią – nie bez racji - że nawet gdy ciężarna zostanie zwolniona, to państwo powinno przejąć nad nią opiekę. A już na pewno nad tą, która opłacała składki.

Ale czemu nie nad ciężarnymi studentkami, czemu nie nad każdą kobietą w ciąży? Każde dziecko w tym kraju jest przecież na wagę złota. Nikt nie będzie wtedy kombinował. Rządzący będą mogli pochwalić się prawdziwą polityką pro-rodzinną. Przewidywane skutki demograficznej zapaści pokazują, że to jest priorytet. Ze spraw ważnych w tym kraju, ta jest najważniejsza.

Małgorzata Kordoń
rzecznik prasowy WUP

Spis treści:

Kształcenie ustawiczne musi nam wejść w krew	3
Bum na bony	5
Bon = obietnica zapłaty za aktywność	7
Kwestionariusz do profilowania pomocy dla osób bezrobotnych	8
Poprawa na lubuskim rynku pracy	10
Europejski Fundusz Społeczny w okresie programowania 2014-2020 – rola i zadania Wojewódzkiego Urzędu Pracy	12
DO ODWAŻNYCH ŚWIAT NALEŻY!	14
Zaproszenie	16
Poradnictwo na odległość	17
Elżbieta Rojszczak odeszła na emeryturę... ..	18
WYBRANE DANE O WOJEWÓDZTWIE LUBUSKIM	19

Redakcja: Wojewódzki Urząd Pracy • 65-036 Zielona Góra • ul. Wyspiańskiego 15 • tel. 68 456 56 35 • e-mail: wup@wup.zgora.pl • rzecznik@wup.zgora.pl

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy • 65-036 Zielona Góra • ul. Wyspiańskiego 15 • tel. 68 456 56 10

Druk: EXPOL P. Rybiński, J. Dąbek • ul. Brzeska 4 • 87-800 Włocławek

Kształcenie ustawiczne musi nam wejść w krew

Rozmowa z Waldemarem Stępakiem, pełniącym obowiązki dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze.



– **Polska ma jeden z najniższych wskaźników udziału pracowników w kształceniu ustawicznym, podczas gdy gospodarka „karmi się” nowymi technologiami. Będziemy to zmieniać?**

– Tak. Powstał Krajowy Fundusz Szkoleniowy wyodrębniony z Funduszu Pracy. Jest kierowany do pracodawców na finansowanie, na razie w latach 2014–2015, podnoszenia kwalifikacji pracowników wchodzących w wiek niemobilny, a więc przede wszystkim osób 45+. Istotą rozwiązania jest przeznaczenie części składki odprowadzanej przez pracodawców na FP na wsparcie kształcenia ustawicznego podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy.

Docelowo środki KFS będą stanowić 2% przychodów Funduszu Pracy, uzyskanych ze składek na Fundusz Pracy w roku poprzedzającym. Szacuje się zatem, że rocznie będzie to kwota

ok. 200 mln zł. Na pierwszy 2014 rok, w którym wprowadzamy KFS, zarezerwowano 40 mln zł.

– **Ale dlaczego skorzystają z tego tylko osoby po 45 roku życia?**

– Priorytetem ministra pracy na lata 2014–2015 jest wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców w wieku 45+. To grupa osób, których szanse w zatrudnieniu maleją w konkurencji z młodszą kadrą. To widać także w naszym województwie. W I półroczu 2014 roku odsetek osób do 25 roku życia spadł z 17 proc. do ogółu do 14,4 proc. W tym samym czasie przybyło bezrobotnych po 50 roku życia. Ich odsetek do ogółu na ko-

niec 2013 roku wynosił 26,5 proc., sześć miesięcy później blisko 28 proc.

W kolejnych latach możliwe będzie ustalenie – po uzyskaniu opinii Rady Rynku Pracy – innych priorytetów. Będą one ogłaszane na stronie internetowej MPiPS.

– **Co będzie można sfinansować z KFS?**

– Zbadanie potrzeb pracodawcy, gdy będzie wnioskował o sfinansowanie kształcenia, kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą, egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych, badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub, po nim, pracy zawodowej, ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w okresie dokształcania. Pieniężni na to będą dysponować powiatowe urzędy pracy.

Są też możliwości finansowania dodatkowych działań, takich jak: określanie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy, badanie efektywności wsparcia ze środków KFS, promocję KFS, konsultacje i poradnictwo dla pracodawców. W tych przypadkach pieniędzmi zarządzać będzie Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz wojewódzkie urzędy pracy. Działania możliwe do sfinansowania określa art. 69a ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia.

– W tym roku KFS to 40 mln zł. Kto te pieniądze dostanie?

– Blisko 32 mln zł otrzymają powiatowe urzędy pracy, w tym Lubuskie 833 tys. zł. 400 tys. dostanie 16 wojewódzkich urzędów pracy oraz nasze ministerstwo. Wychodzi po 23,5 tys. zł. Będą przeznaczone głównie na promocje KFS oraz badanie zapotrzebowania na zawody oraz konsultacje i poradnictwo dla pracodawców. Minister zdecydował także, że w tym roku 20 procentowa rezerwa, czyli blisko 8 mln zł będzie przeznaczona dla regionów, które dadzą radę wydać więcej niż przyznane im limity oraz na wsparcie ustawicznego kształcenia w branży transportowej: kierowców samochodów ciężarowych, maszynistów kolejowych.

– Pracodawcy będą dopłacać do szkoleń?

– Tak, ale 80 proc. kosztów kształcenia ustawicznego sfinansuje KFS, a pracodawca pokryje 20 proc. Na stu procentowe finansowanie może liczyć mikroprzedsiębiorca, który zatrudnia mniej niż 10 pracowników, a jego roczny obrót lub całkowity bilans roczny nie przekracza 2 mln euro. Jako pracodawca nie jest traktowana osoba samozatrudniająca się.

– Czy rodzaj umowy zawartej z pracownikiem ma znaczenie?

– Nie ma. Ani rodzaj, ani to, czy jest to praca na pełen czy część etatu. Ponadto – pracodawca jako osoba pracująca może skorzystać z kształcenia ustawicznego finansowanego przez KFS na takich samych zasadach jak jego pracownicy.

– Czy ktoś robił symulację, ile osób ma szansę się dokształcić?

– Środki na ten rok są niewielkie. Ale ministerstwo pracy policzyło, że będzie to ok. 26 tys. osób, przy założeniu, że średni kurs kosztu kursu na osobę wyniesie 1800 zł, a pracodawca pokryje 20 proc.

Obsługa takiej liczby beneficjentów nie powinna stanowić problemu. Środki KFS w 2014 roku mogą wystarczyć praktycznie na podpisanie umowy z jednym lub kilkoma pracodawcami.

– W kolejnych latach, gdy fundusz będzie dysponował 200 mln rocznie, to będzie spora praca do wykonania.

– Na bezpłatne dokształcenie może liczyć 133 tys. pracowni-

ków i pracodawców rocznie. Mamy w kraju 340 powiatówek, czyli każdy urząd może zapewnić dodatkowe kształcenie 365 osobom. Ta forma się sprawdza. Przykłady wsparcia pracodawców mamy z 2013 roku, m.in. Powiatowy Urząd Pracy w Strzelcach Krajeńskich refundował koszty szkolenia 12 pracowników.

– Jakie zadania związane z obsługą KFS będą po stronie samorządów województw i wojewódzkich urzędów pracy?

– Zarząd województwa ustala kwoty dla urzędów powiatowych, w oparciu o zgłaszane przez nie zapotrzebowanie, przekazuje informację o podziale do MPiPS, aby ustalić limity dla starostów. Co ważne, jeśli do 31 października nie będzie wniosków pracodawców o przyznanie pieniędzy z KFS, to niewykorzystana pula zwiększy rezerwę funduszu.

Natomiast wojewódzkie urzędy pracy mają prowadzić promocję KFS, badania i konsultacje dla pracodawców oraz, w następnych latach, badania efektywności funduszu.

– Czym zajmą się powiatowe urzędy pracy?

– Pracownicy mają szacować zapotrzebowanie na środki KFS i przekazać tę informację do WUP. Powinni również określić, ile potrzebują na działania promocyjne, badania, konsultacje dla pracodawców i realizować je. Urzędnicy muszą ogłosić nabór wniosków na sfinansowanie kształcenia ustawicznego przynajmniej na stronie internetowej i na tablicy informacyjnej.

Rozpatrują wnioski zgodnie z kolejnością ich wpływu i w ciągu 30 dni informują pracodawcę. W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku starosta uzasadnia odmowę. Jeśli W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku – podpisują umowy z pracodawcami, prowadzą obsługę umów i kontrolują ich realizację. Wniosek pracodawcy jest nieprawidłowo wypełniony lub niekompletny starosta wyznacza pracodawcy co najmniej 7-dniowy termin na uzupełnienie wniosku.

Starosta może zawierać umowy z pracodawcami do momentu wyczerpania wysokości przyznanego limitu. Jeśli zapotrzebowanie przekroczy limit przyznany z podstawowej puli 80% środków, starosta może wystąpić o przyznanie środków z 20% rezerwy KFS.

– Czy urzędy pracy będą wpływać na wybór formy i cenę kształcenia ustawicznego KFS?

– Instytucję edukacyjną prowadzącą kształcenie ustawiczne lub przeprowadzającą egzamin wybierają pracodawcy. Założono, że pracodawca będzie chciał racjonalnie inwestować własne 20 proc. środków, jak i pozostałe koszty, czyli delegacje pracownika, nieobecności w pracy i itp. Nie muszą to też być firmy z Rejestru Instytucji Szkoleniowych, jak w przypadku szkoleń dla bezrobotnych.

– Dziękuję.

Rozmawiała: Małgorzata Kordoń

Bum na bony

Nowelizacja ustawy o promocji zatrudniania mocno postawiła na wspieranie młodych ludzi.

Wprowadziła cztery rodzaje bonów, które mogą otrzymać bezrobotni w wieku do 30 lat: stażowy, szkoleniowy, zatrudnieniowy, na zasiedlenie. Z pierwszych sondaży wynika, że bony cieszą się powodzeniem. W 2012 roku 23 powiatowe urzędy pracy w kraju testowały nowe rozwiązania w programie pilotażowym „Twoja kariera – Twój wybór”. Największym zainteresowaniem cieszyły się wtedy bony stażowe oraz szkoleniowe. Swoje doświadczenia z pilotażu przedstawiła w tekście „Bon = obietnica zapłaty za aktywizację” Katarzyna Podgórska z PUP w Nowej Soli. Również w Nowej Soli – tak jak w kraju – formami wsparcia, z których bezrobotni korzystali najchętniej były bon stażowe i szkoleniowe.

BON STAŻOWY

Jest to gwarancja skierowania do odbycia stażu u pracodawcy wskazanego przez bezrobotnego do 30. roku życia na 6 miesięcy, o ile zobowiąże się on zatrudnić go po zakończeniu stażu przez następne 6 miesięcy. Jeśli pracodawca dotrzyma obietnicy dostanie premię 1500 zł. To pomoc udzielana zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de mini mis.

- Bon stażowy finansuje również koszty przejazdu do miejsca odbywania stażu i z powrotem – w formie ryczałtu do wysokości 600 zł, wypłacanego ma w miesięcznych transzach do 100 zł łącznie ze stypendium
- pokrywa koszty niezbędnych badań lekarskich lub psychologicznych.

BON SZKOLENIOWY

Bezrobotny do 30. roku życia wskazuje szkolenie jakie pomoże mu uzupełnić lub podnieść kwalifikacje zawodowe. Otrzymuje bon gwarantujący opłacenie kosztów poniesionych w związku z podjęciem edukacji.

Bezrobotny może liczyć na bon w wysokości do 100 proc. przeciętnego wynagrodzenia na pokrycie kosztów:

- jednego lub kilku szkoleń, w tym koszty kwalifikacyjnego kursu zawodowego i kursu nadającego uprawnienia zawodowe.
- niezbędnych badań lekarskich lub psychologicznych
- przejazdu na szkolenia – ryczałt wypłacany bezrobotnemu w wysokości do 150 zł (szkolenia trwające do 150 godzin) i do 200 zł (szkolenie trwające ponad 150 godzin)

- zakwaterowanie, jeśli zajęcia odbywają się poza miejscem zamieszkania – ryczały wypłacane w wysokości 550 zł (szkolenie poniżej 75 godzin) i do 1100 zł (szkolenie od 75 do 150 godzin), powyżej 1100 do 1500 zł (przy szkoleniu ponad 150 godzinnym).

BON ZATRUDNIENIOWY

Bon ten stanowi dla pracodawcy gwarancję refundacji kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnej osoby do 30. roku życia. Umowa o pracę musi być zawarta na 18 miesięcy. Starosta refunduje część wspomnianych kosztów przez 12 miesięcy, w wysokości 823,60 zł (wysokość zasiłku dla bezrobotnych w pierwszych 3 miesiącach). Po ustaniu refundacji, pracodawca musi zatrudniać posiadacza bonu przez kolejnych 6 miesięcy.

BON NA ZASIEDLENIE

To zupełna nowość wśród form aktywizacji zawodowej. Bon przysługuje bezrobotnemu do 30. roku życia w związku z podjęciem zatrudnienia poza miejscem dotychczasowego zamieszkania. Można się ubiegać nawet o 200 proc. przeciętnego wynagrodzenia, (czyli obecnie ok. 7790 zł). Pieniądze te przeznaczone są na pokrycie kosztów przeniesienia. Ale istnieją warunki:

- z racji wykonywanej pracy najemnej lub działalności gospodarczej posiadacz bonu będzie osiągał wynagrodzenie w wysokości co najmniej minimalnej płacy brutto oraz będzie podlegał ubezpieczeniom społecznym,
- odległość od dotychczasowego miejsca zamieszkania musi wynosić co najmniej 80 km lub czas dojazdu

w obie strony środkami zbiorowego transportu zająłby ponad 3 godziny.

- młody człowiek będzie wykonywał pracę zarobkową przez co najmniej 6 miesięcy.

PIERWSZA PRACA

Wsparcie wiąże się z osobami do 30. roku życia, które podejmują pierwszą w życiu etatową pracę. Pracodawcy refunduje się koszty poniesione na składki społeczne w kwocie określonej w umowie przez 12 miesięcy. Górna wartość refundacji to połowa minimalnego wynagrodzenia za pracę. Pracodawca musi zatrudniać potem młodego człowieka przynajmniej przez 6 miesięcy. Refundacji udziela się zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis.

BONUSY ZA ZATRUDNIENIE STARSZYCH

Wsparcie dostanie także pracodawca, który zatrudni osobę po 50. roku życia. Im starsza osoba, tym większa pomoc. Zatrudniający otrzyma dofinansowanie wynagrodzenia, w wysokości przewidzianej w umowie, ale nie wyższe niż połowa minimalnego wynagrodzenia. Za pracę dla osoby od 50 do 60 roku życia pracodawca może liczyć na pomoc przez 12 miesięcy. Następny okres utrzymania etatu to 6 miesięcy. Przy zatrudnieniu bezrobotnych po 60. roku życia dofinansowanie trwa przez 24 miesiące, a utrzymanie etatu po zakończeniu wsparcia jest dłuższe - 12 miesięcy.

GRANT NA TELEPRACĘ

Może go otrzymać pracodawca, który utworzy stanowisko w formie telepracy dla osoby bezrobotnej, która w okresie trzech lat przed rejestracją w urzędzie pracy zrezygnowała z etatu lub innej formy zarobkowej, bo musiała zająć się wychowaniem dziecka lub opiekować się osobą zależną. Grant przysługuje w kwocie nie wyższej niż sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia. Udziela się go zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis. Pracodawca musi utrzymać stanowisko przez 12 miesięcy w pełnym wymiarze czasu lub przez 18 miesięcy na pół etatu. Grant nie przysługuje pracodawcy, który będzie chciał zatrudnić bezrobotnego małżonka, rodzica, rodzeństwa, własnego dziecka, ani

przysposobionego, jak również dzieci i rodzeństwa swojego małżonka.

ŚWIADCZENIA AKTYWIZACYJNE

Dotyczy zatrudnienia bezrobotnego rodzica, który wraca na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dzieci lub opieką nad osobami zależnymi. Podobnie jak w granie na telepracę, osoba taka musiała w okresie trzech lat przed rejestracją zrezygnować z pracy. Świadczenie udziela się zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis. Zatrudnienie musi być w pełnym wymiarze czasu.

Świadczenie aktywizacyjne przysługuje przez:

- 12 miesięcy w wysokości połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie albo
- 18 miesięcy w wysokości jednej trzeciej minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie, oczywiście za każdego skierowanego bezrobotnego.

Po 12 miesiącach pracodawca musi zatrudniać bezrobotnego przynajmniej przez 6 miesięcy, a po 18 miesiącach przez następne 9.

oprac.: (mak)



Bon = obietnica zapłaty za aktywność

Powiatowy Urząd Pracy w Nowej Soli brał udział w pilotażu nowych form aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, które proponowano w nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia.

Pilotaż „Twoja Kariera – Twój Wybór” pozwolił na wstępną ocenę. W jego trakcie wystąpiły problemy z rekrutacją ze względu na wąską grupę docelową (bezrobotni poniżej 30 roku życia, pierwszy raz zarejestrowani, pozostający w ewidencji osób bezrobotnych nie dłużej niż sześć miesięcy), jak i krótki termin na uzupełnienie wolnych miejsc. Nie udało się zrealizować bonu zatrudnieniowego. Zabrakło chętnych.

Uczestnicy w programie podzieleni zostali na dwie grupy: grupę główną oraz grupę kontrolną. Grupa główna mogła korzystać z nowych form wsparcia i nie mogła zostać objęta niektórymi formami wsparcia wynikającym z ustawy tj. roboty publiczne, prace interwencyjne, prace społecznie użyteczne, refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego, przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej. Grupa kontrolna korzystała z wachlarza ustawowego. Dodatkowo uczestnicy grupy głównej byli przypisani do tzw. „opiekunów”. Wszystkie rodzaje wsparcia w ramach grupy głównej musiały wynikać z Indywidualnego Planu Działań.

Wdrożenie bonów i opiekunów miało pobudzić indywidualną aktywność osób bezrobotnych. Przyznawanie bonów imiennych dało możliwość realizowania działań zapisanych w IPD.

Bony są formą wsparcia skierowaną do osób bezrobotnych poniżej 30 roku życia, które chcą aktywnie poszukiwać zatrudnienia. Dają możliwość objęcia wsparciem konkretnych osób tj. środki finansowe blokowane są na

poczet danej osoby zainteresowanej konkretnym bonem przez określony w bonie czas.

Z całego katalogu bonów, które występowały w pilotażu najwyżej oceniliśmy bon szkoleniowy – ze względu na jego szybkość realizacji. Niestety zmiany wprowadzone w ustawie zatraciły pierwotne założenia z pilotażu i obecnie ten bon nie należy już do tak szybkich procedur, gdyż wprowadzono dodatkowe czynności by go uruchomić.

Kolejnym bonem był bon stażowy – również ocenialiśmy go pozytywnie ze względu na obowiązkową gwarancję zatrudnienia po stażu. Kształt tego bonu nie został zmieniony i będzie on funkcjonował w takim samym zakresie jak w pilotażu.

Ciekawym rozwiązaniem w naszej ocenie była dotacja na zasiedlenie. Wspierająca osoby, które zamierzały podjąć zatrudnienie w odległym miejscu od miejsca zamieszkania. Zadanie to dawało środki na start młodym osobom w nowym miejscu (zakwaterowanie, wyżywienie). Rozwiązanie to znalazło się również w katalogu ustawowym, jednakże uległo ono małym modyfikacjom.

Pozostałe bony trudno było ocenić ze względu na małą liczbę osób zainteresowanych danym bonem oraz krótki okres wdrażania przy jednocześnie bardzo wąskiej grupie odbiorców.

*Katarzyna Podgórska
Kierownik działu ds. promocji zatrudnienia
Powiatowy Urząd Pracy w Nowej Soli*

Kwestionariusz do profilowania pomocy dla osób bezrobotnych

W związku z pracami nad nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia Wojewódzki Urząd Pracy, już w kwietniu br., zorganizował trzy szkolenia dla 37 pracowników powiatowych urzędów pracy z województwa lubuskiego z zasad profilowania pomocy dla osób bezrobotnych. Prowadziły je: Sabina Franciszewska i Elżbieta Buss doradcy zawodowi z Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Gorzowie i Zielonej Górze.

Obejmowało ono część teoretyczną dotyczącą przyjętej koncepcji profilowania pomocy – założeń teoretycznych oraz charakterystykę metody. Zgodnie z proponowanymi zmianami przy ustalaniu profilu pomocy dla bezrobotnego

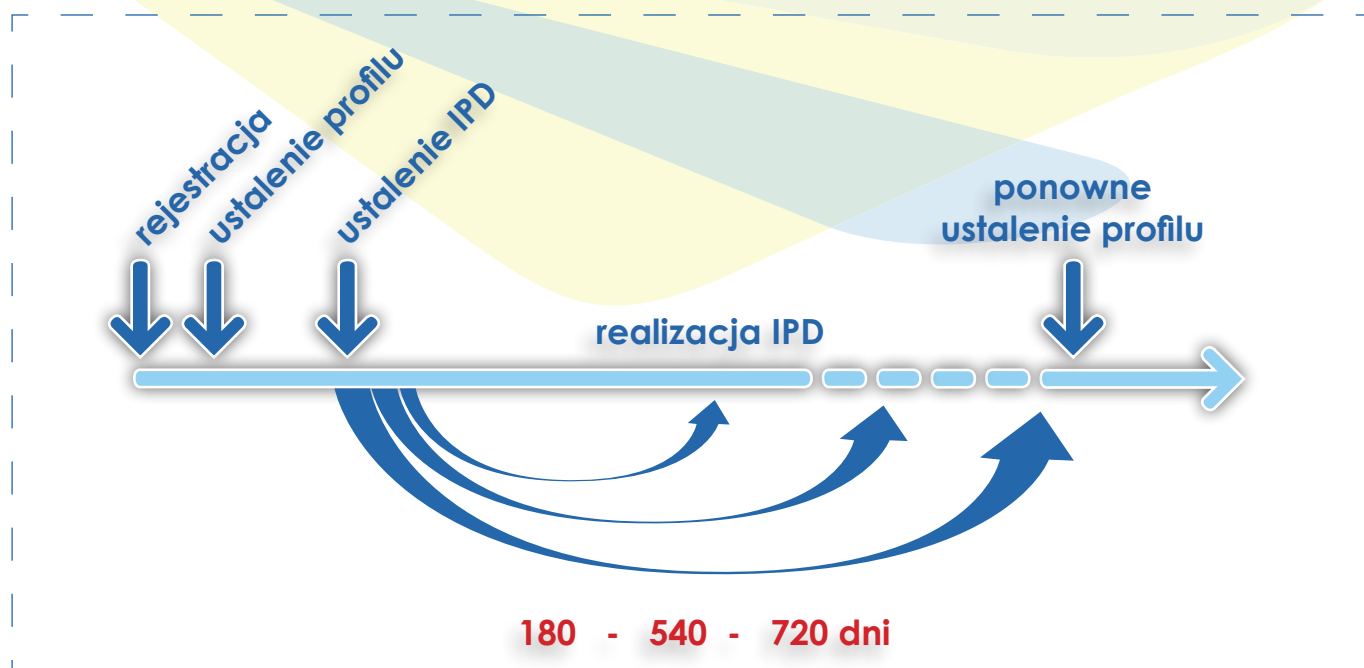
powiatowe urzędy pracy dokonują analizy

sytuacji bezrobotnego i jego szans na rynku pracy, biorąc pod uwagę oddalenie bezrobotnego od rynku pracy i jego

gotowość do wejścia lub powrotu na rynek pracy.

Oceniając oddalenie bezrobotnego od rynku pracy brane są pod uwagę czynniki utrudniające bezrobotnemu wejście lub powrót na rynek pracy: wiek, płeć, poziom wykształcenia, umiejętności, uprawnienia i doświadczenie zawodowe, stopień niepełnosprawności, czas pozostawania bez pracy, miejsce zamieszkania pod względem oddalenia od potencjalnych miejsc pracy i dostępność do nowoczesnych form komunikowania się z PUP i pracodawcami.

Indywidualny plan działania



3 PROFILE POMOCY



Określając gotowość do wejścia lub powrotu na rynek pracy brane są pod uwagę czynniki wskazujące na potrzebę i chęć bezrobotnego do podjęcia pracy: zaangażowanie w samodzielne poszukiwanie pracy, gotowość do dostosowania się do wymagań rynku pracy, dyspozycyjność, powody skłaniające do podjęcia pracy, powody rejestracji w powiatowym urzędzie pracy, dotychczasowa i aktualna gotowość do współpracy z urzędem pracy, innymi instytucjami lub pracodawcami. Powiatowy urząd pracy

uzyskują niezbędne informacje

do ustalenia oddalenia bezrobotnego od rynku pracy i jego gotowości do wejścia lub powrotu na rynek pracy z danych dostępnych w karcie rejestracyjnej bezrobotnego oraz w trakcie wywiadu *Kwestionariuszem* prowadzonym z bezrobotnym przez pracownika urzędu pracy – doradcę klienta. Tak też podstawą do profilowania jest specjalnie

w tym celu przygotowywany *Kwestionariusz*

Znajdują się w nim 24 pytania zamknięte, jedno- lub wielokrotnego wyboru. Część pytań bada oddalenie od rynku pracy, a część – gotowość do wejścia lub powrotu na ten rynek. Przez wspomniane oddalenie rozumie się czynniki utrudniające bezrobotnemu wejście na rynek, m.in. wiek, płeć, poziom wykształcenia, miejsce zamieszkania pod względem oddalenia od potencjalnych miejsc zatrudnienia, dostępność do nowoczesnych form komunikowania się z powiatowym urzędem pracy i pracodawcami. *Kwestionariusz* został tak skonstruowany, by zminimalizować ryzyko

błędnej przypisania profilu pomocy. Ponadto przewidziano, że urząd pracy – doradca klienta będzie mógł zmienić profil, jeśli będą do tego uzasadnione przesłanki.

Finałem procesu oceniania bezrobotnego będzie zakwalifikowanie go do jednego z trzech profili. Dla każdego z nich przypisany zostanie określony rodzaj wsparcia.

Profil pomocy I

zostaną objęci bezrobotni aktywni dla których podstawowym wsparciem będą usługi z zakresu pośrednictwa pracy i w uzasadnionych przypadkach poradnictwa zawodowego oraz wybrane instrumenty rynku pracy.

Profil pomocy II

zostaną objęci bezrobotni wymagający intensywnego wsparcia, którzy będą korzystać z prawie wszystkich usług i instrumentów rynku pracy jakie oferuje powiatowy urząd pracy (z wyłączeniem Programu Aktywizacja i Integracja), a także działań aktywizacyjnych zlecanych przez urząd pracy.

Profil pomocy III

zostaną objęci bezrobotni oddaleni od rynku pracy, zarówno tacy, którzy z różnych powodów zagrożeni są wykluczeniem społecznym, jak i tacy, którzy z własnego wyboru nie są zainteresowani podjęciem pracy lub uchylają się od pracy legalnej.

Wobec tej grupy osób urząd pracy zaoferuje pomoc w ramach Programu Aktywizacja i Integracja, działań aktyw-

wizacyjnych zleconych przez urząd pracy, programów specjalnych, skierowania do zatrudnienia wspieranego u pracodawcy lub podjęcia pracy w spółdzielni socjalnej zakładanej przez osoby prawne. W uzasadnionych przypadkach urząd będzie mógł również zaoferować pomoc w formie poradnictwa zawodowego.

Plan dla konkretnej osoby

przewidziany w ramach określonego dla bezrobotnego profilu pomocy będzie realizowany na podstawie przygotowanego z nim indywidualnego planu działania (IPD). Czas jego realizacji jest zróżnicowany. Gdy zostanie on ustalony dla bezrobotnego zakwalifikowanego do profilu I, będzie

prowadzony w okresie trwającym maksymalnie 180 dni. W przypadku osób zakwalifikowanych do II i III profilu okres realizacji IPD wyniesie maksymalnie odpowiednio 540 dni i 720 dni.

W części praktycznej uczestnicy szkolenia ćwiczyli profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych poprzez analizę studium przypadku za pomocą *Kwestionariusza* w trakcie wywiadu wykorzystując udostępniony testowy system teleinformatyczny – Syriusz.

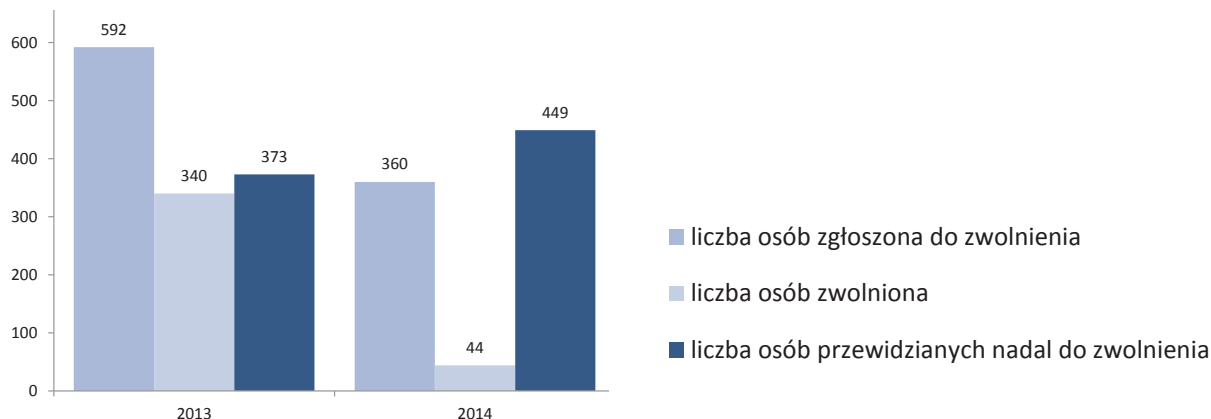
Elżbieta Buss
Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej
WUP w Zielonej Górze

Poprawa na lubuskim rynku pracy

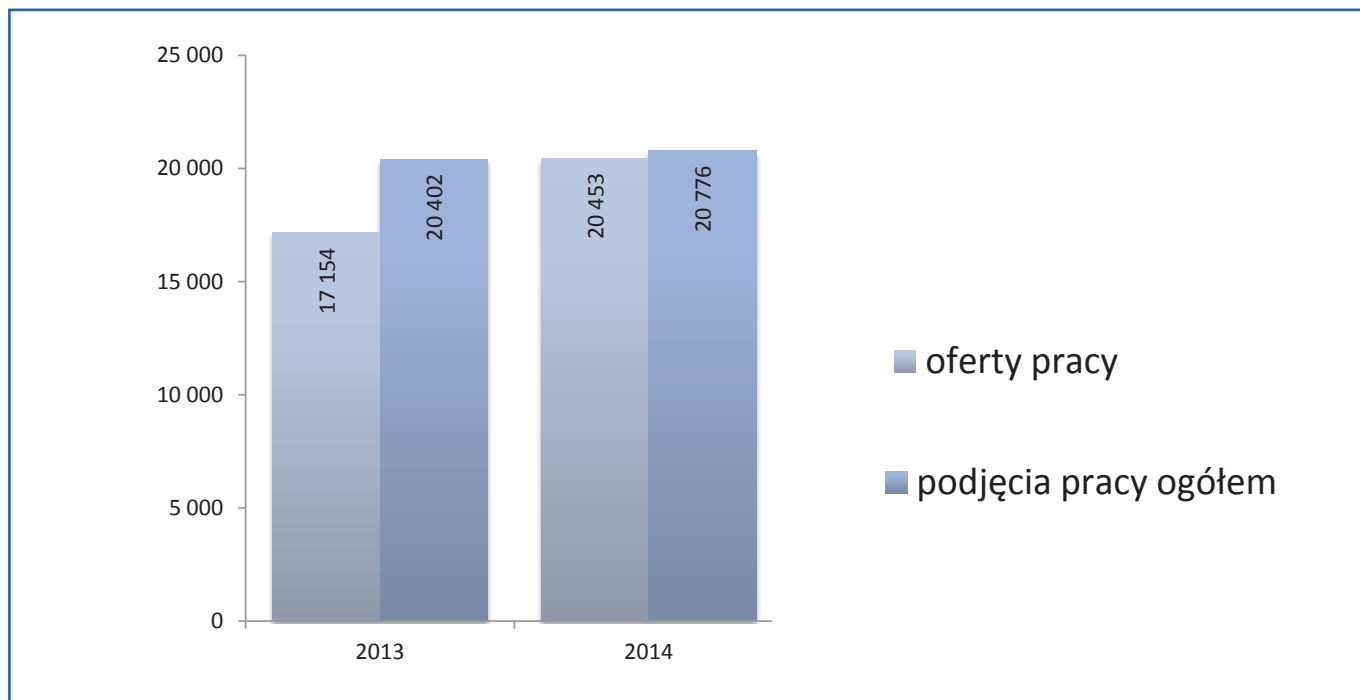
Dane statystyczne ostatniego półrocza pokazują znaczną poprawę na lubuskim rynku pracy. Województwo nasze jest wymieniane już od kilku miesięcy jako jedno z pierwszych w kraju z najwyższą dynamiką spadku bezrobocia.

Na koniec 2013 roku zarejestrowanych było 59 805 osób bezrobotnych, a na koniec czerwca br. 50 542. Mieliśmy więc 9 263 osób bezrobotnych mniej, tj. o 15,5%. Stopa bezrobocia z 15,7% na koniec ubiegłego roku spadła do 13,5 proc. Średnia krajowa wyniosła 12,5%.

Odnotowaliśmy co prawda wzrost liczby osób objętych zgłoszeniami zwolnień grupowych, jednak nie przekłada się to na liczbę osób rzeczywiście zwolnionych. W ciągu sześciu miesięcy 2014 roku zwolniono w ramach tej procedury jedynie 44 osoby. Dla porównania w I półroczu 2013 roku – 340. Wygląda na to, że pracodawcy zgłaszają zamiar zwolnień na wszelki wypadek, wciąż nie ufając lub ostrożnie podchodząc do informacji, że gospodarka ma się lepiej.



Wprawdzie liczba osób nadal objęta planowanymi zwolnieniami grupowymi jest stosunkowo wysoka, to jednak przypuszczamy, iż sytuacja nie będzie krytyczna. Przeświadczenie to wynika z ogólnej poprawy sytuacji gospodarczej. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, że skala napływających ofert pracy jest o 19,2% wyższa niż w zeszłym roku, a liczba podjęć pracy – o blisko 2%. W półroczu 2014 roku zgłoszono o ok.3300 ofert pracy więcej niż w I półroczu 2013 roku (20 453 ofert – 17 154). Wskazuje to na ożywienie koniunktury gospodarczej, co jest dobrym prognostykiem na przyszłość.



Jak zwykle w czasie koniunktury gospodarczej najlepiej radzą sobie ludzie młodzi i operatywni. Osoby do 25. roku życia stanowiły na koniec 2013 roku 17% ogółu bezrobotnych, w czerwcu br. ten procent wynosił 14,4%.

Trudniej aktywizuje się ludzi długotrwale bezrobotnych. Tutaj procent do ogółu skoczył nam o blisko 3 punkty procentowe (50,2% - 53,1%) w ciągu półrocza.

Mniej więcej na tym samym poziomie pozostają osoby bez kwalifikacji zawodowych (30,6% - 31,3%) i niepełnosprawne (8,1% - 8,6%). W rejestrach powiatowych urzędów pracy przybyło niestety osób po 50. roku życia (26,5% - 27,9%).

Obserwatorium Rynku Pracy



Europejski Fundusz Społeczny w okresie programowania 2014-2020 – rola i zadania Wojewódzkiego Urzędu Pracy

Trudno sobie wyobrazić, aby inwestycje w infrastrukturę i gospodarkę były oderwane od inwestycji podnoszących jakość kapitału ludzkiego. Faktem jest, że EFS nie daje tak namacalnych rezultatów, jak młodszy, dużo większy i dający widoczne efekty Fundusz Rozwoju Regionalnego (EFRR). Ale nowoczesna gospodarka nie ma szans rozwoju bez dobrze przygotowanej kadry. O ile inżynierów i specjalistów można wykształcić od podstaw, o tyle sztuką jest uczynić z osób dojrzałych i doświadczonych, lecz często nieposiadających cennych na rynku pracy kwalifikacji, pożądanych pracowników.

U nas trudniej niż gdzie indziej

Dodatkową trudnością, z którą borykają się mieszkańcy lubuskiego w kontaktach z lokalnym rynkiem pracy jest niewielka liczba dużych i prężnie działających przedsiębiorstw, oferujących zatrudnienie w szeroko pojętym przemyśle. Gospodarka oparta na rozwiniętych branżach przemysłowych, daje dużo większe możliwości znalezienia zatrudnienia nawet osobom o słabszych kwalifikacjach. Często wystarczy udział w krótkoterminowym praktycznym kursie, aby relatywnie szybko przystosować kadry do wykonywania określonego zawodu.

Mówiąc o gospodarczych trendach rozwojowych w Lubuskiem, należy podkreślić iż województwo nieustannie dąży do poprawy sytuacji w najważniejszych dlań gałęziach przemysłu jak m.in. drzewny, chemiczny czy informatyczny. Pomimo kształtowania coraz lepszych warunków dla rozwoju firm (parki technologiczne, strefy przemysłowe), w regionie dominuje branża usługowa, w której okresowe możliwości znalezienia zatrudnienia nie idą w parze z jakością pracy i otrzymywanym wynagrodzeniem.

Dlatego od instytucji, które mają wpływ na poziom i jakość dostarczanej wiedzy zależeć będzie to, jak za rozwojem strategicznych branż gospodarki pójdzie kształcenie i nabywanie pożądanych kwalifikacji i umiejętności.

Unijna pomoc dla Lubuskiego

Naprzeciw oczekiwaniom zarówno pracodawców jak osób, które pozostają na rynku pracy bez stałego zajęcia,

ale również tych, którzy chcieliby poprawić swoją sytuację ekonomiczną, wychodzi ponownie Europejski Fundusz Społeczny. Dzięki jego interwencji, wdrażanej za pomocą programów operacyjnych, które poza środkami EFS finansowo wspierane będą budżetem EFRR, ponownie pojawi się możliwość skorzystania m.in. z bezpłatnych szkoleń, kursów, staży czy dofinansowań do działalności gospodarczej.

W nadchodzących latach, w ramach programu regionalnego, unijna pomoc dla Lubuskiego ze środków EFS wyniesie aż 234 mln euro, a na cały program przeznaczono kwotę 813 mln euro. Należy dodać, iż podobne programy zostały opracowane dla wszystkich 16 województw, a każdy z nich swoimi działaniami ma za zadanie wspierać podmioty i mieszkańców odpowiadającego mu regionu.

W ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Lubuskie 2020 (RPO Lubuskie 2020) działania EFS zostały ujęte w tzw. Osiach Priorytetowych 6-9. Ponad 89 mln euro, tj. 38% alokacji EFS, zostało przypisane do osi 6 – *Regionalny rynek pracy*, w ramach której wyodrębnione zostały następujące Priorytety inwestycyjne:

- PI 8.5 realizujący cel szczegółowy programu określony jako podniesienie zdolności do zatrudnienia osób pozostających bez pracy, w tym osób znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy,
- PI 8.7 mający na celu poprawę zdolności do samozatrudnienia osób pozostających bez pracy,
- PI 8.8 skupiający się na wyrównywaniu szans kobiet i mężczyzn w dostępie do zatrudnienia,
- PI 8.9 wspierający dostosowanie przedsiębiorstw i osób pracujących do zmian zachodzących w gospodarce,
- PI 8.10 działający na rzecz podniesienia poziomu aktywności zawodowej mieszkańców regionu.

Wojewódzki Urząd Pracy mający największe doświadczenie we wspieraniu osób pozostających na rynku pracy bez zatrudnienia, w tym przede wszystkim tych, którzy z różnych względów przynależą do grup znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, podejmie się realizacji PI 8.5 i będzie prowadził działania:

- polegające na aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych oraz poszukujących pracy i jednocześnie nie posiadających zatrudnienia realizowane przez powiatowe urzędy pracy,
- wspierające mobilność przestrzenną, w tym międzynarodową w ramach sieci EURES oraz
- mające na celu aktywizację zawodową osób pozostających bez pracy, niezarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy.

Zasadniczy wyjątek

W kontekście wdrażania RPO Lubuskie 2020, rola WUP nie będzie wykraczać poza dotychczas przyjęte rozwiązania z jednym zasadniczym wyjątkiem. Grupę docelową pozostających bez pracy, do których adresowana jest pomoc, stanowić będą osoby powyżej 25 roku życia. Spowodowane jest to faktem, iż osobom młodym, które nie ukończyły 25 lat, konieczne jest zapewnienie szczególnego wsparcia i dostosowania proponowanych rozwiązań do specyficznych potrzeb tej grupy.

Mając to na uwadze, w Ministerstwie Infrastruktury i Rozwoju opracowany został Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER), który m.in. w ramach „Inicjatywy dla młodych” będzie wspierał program Komisji Europejskiej „Gwarancje dla młodzieży”. Jedną z zasad, którą kierowali się pomysłodawcy programu jest konieczność zwrócenia szczególnej uwagi na osoby młode, które znalazły się w wyjątkowo trudnej sytuacji.

Młodzież zwana NEET

Rozróżniono grupę zwaną młodzieżą NEET (ang. not in employment, education or training), niepracującą, nieuczącą się i niebiorącą udziału w szkoleniach. Dużą rolę w jej aktywizacji będą odgrywać ochotnicze hufce pracy, które specjalizują się w pomocy młodym z tzw. trudnych środowisk, w szczególności wywodzących się z rodzin niepełnych, dotkniętych bezrobociem i ubóstwem.

W kontekście wdrażania Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój największą część środków (ponad 1 704 mln euro) przeznaczono właśnie na aktywizację zawodową osób do 25 roku życia. Odbywać się to będzie poprzez działania prowadzone w ramach I Osi priorytetowej – Osoby młode na rynku pracy. Pro-

gram będzie realizowany przez Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, m.in. za pośrednictwem wojewódzkich urzędów pracy, którym w systemie wdrażania PO WER wyznaczono pełnienie roli instytucji pośredniczących.

WUP instytucją pośredniczącą

Tym samym do WUP będzie należało dbanie o prawidłową realizację działań we wspomnianej I OP, w szczególności w Priorytecie inwestycyjnym 8.6, określonym jako *trwała integracja na rynku pracy ludzi młodych, w szczególności tych, którzy nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą, w tym ludzi młodych zagrożonych wykluczeniem społecznym i wywodzących się ze środowisk marginalizowanych, także poprzez wdrażanie gwarancji dla młodzieży*.

O ile działania polegające na nabywaniu kompetencji i podnoszeniu kwalifikacji poprzez udział w szkoleniach, stażach czy przygotowaniu zawodowym, adresowane będą wyłącznie do młodzieży poniżej 25 roku życia, o tyle pomoc w założeniu działalności gospodarczej udzielana będzie również osobom, które nie ukończyły 29 lat.

Należy w tym miejscu podkreślić, że wsparcie w uruchomieniu własnej firmy polegać będzie głównie na udzielaniu preferencyjnych pożyczek określanych mianem zwrotnych instrumentów finansowych. Bez zmian pozostanie system wspierania małej przedsiębiorczości za pośrednictwem bezzwrotnych dotacji z powiatowych urzędów pracy. Jednak, aby się starać o urzędową pomoc, konieczne jest spełnienie warunków określonych w znowelizowanej Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Regulaminy tej pomocy znajdują się na stronach internetowych poszczególnych urzędów.

Tomasz Linda
Naczelnik Wydziału ds. Projektów PO KL



DO ODWAŻNYCH ŚWIAT NALEŻY!

Ta maksyma nie jest z pewnością obca uczestniczkom innowacyjnego projektu realizowanego w partnerstwie krajowym i ponadnarodowym przez Fundację na rzecz Collegium Polonicum. W III kwartale bieżącego roku zakończy się proces testowania innowacyjnego modelu wykorzystującego narzędzie mentoringu do aktywizacji zawodowej osób młodych.

KIM SĄ „BOHATERKI” PROJEKTU?

To osoby w wieku do 25 roku życia z powiatu krośnieńskiego, które posiadają dyplomy z różnych szkół lub uczelni, a mimo to są osobami bezrobotnymi bez doświadczenia zawodowego. Fakt znalezienia się w tak trudnej sytuacji nie spowodował u nich „zamknięcia się” na rynek pracy. Wręcz przeciwnie, te młode osoby znalazły w sobie silną motywację do zmian, a dzięki otwartej postawie życiowej, determinacji i odwadze do podejmowania „innowacyjnych” wyzwań, mają ogromne szanse na poważną zmianę nie tylko w życiu zawodowym, ale i osobistym.

MŁODOŚĆ KONTRA DOŚWIADCZENIE

Młodzi ludzie wkraczający na rynek pracy prezentują zazwyczaj dwie zupełnie skrajne postawy. Ci, którzy jak nasze „lubuskie bohaterki” będą próbowali – pomimo napotykania licznych trudności wynikających z braku doświadczenia

zawodowego i tzw. kompetencji miękkich – realizować swoją wizję życia zawodowego. Inni, przy pierwszych niepowodzeniach, stracą wiarę w sens podejmowania jakichkolwiek działań. W obu przypadkach z pomocą może przyjść mentor, który wykorzystując własne doświadczenie zawodowe i osobiste pomoże wytyczyć właściwy kierunek działania lub zmotywuje do ciągłego samodoskonalenia i wytrwałego poszukiwania utraconego celu. Ale żeby to było możliwe, trzeba najpierw...

OSWOIĆ PRZECIWIĘSTWA

Mentoring jest relacją typu mistrz-uczeń opartą na szczególnym związku i relacjach, które nie występują w innych sytuacjach społecznych. Role nauczycieli, wychowawców, znajomych, rodziny tworzone są na zupełnie innym gruncie, który najczęściej „zakłóca” prawidłowy przebieg procesu edukacyjnego. W konsekwencji, nie można osiągnąć satysfakcjonujących dla obu stron efektów. W mentoringu ta sama „niesymetryczna” relacja pomiędzy kimś starszym posiadającym bogate doświadczenie zawodowe i młodszym wchodzącym po raz pierwszy na rynek pracy, jest osadzona w innej „przestrzeni” i „wymiarze”. Bowiem w mentoringu, zarówno podopieczny, jak i mentor, zaczyna od tego samego punktu wyjścia, tzn. oboje nic o sobie nie wiedzą. Ponadto – co szczególnie istotnie dla młodego pokolenia – ich relacja nie jest poddawana ciągłej ocenie, a miejsce kar i nagród zajmuje wzajemne zaufanie i szacunek.

WSPÓLNA DROGA DO CELU

Innym czynnikiem odróżniającym tę formę wsparcia młodych osób od innych narzędzi i działań stosowanych



INFORMACJE O PROJEKCIE

Beneficjent: Fundacja na rzecz Collegium Polonicum

Tytuł projektu: PI-PWP Mentoring – innowacyjna metoda aktywizacji

Działanie: 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie

Poddziałanie: 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy

Temat: Poszukiwanie nowych skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia

Okres realizacji: 01.10.2012-30.09.2015

Kwota dofinansowania: 1 601 262,00 PLN

Partnerzy krajowi:

1. Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie Odrzańskim – urząd zajmujący się aktywizacją osób bezrobotnych
2. Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej – stowarzyszenie pracodawców, które działa na rzecz firm z regionu oraz na rzecz podnoszenia jakości zasobów ludzkich w regionie.
3. Przedsiębiorstwo Produkcyjno Handlowe „IRMEK” Zakład Pracy Chronionej – zakład produkcyjny, który zatrudnia osoby wykluczone społecznie.

Partner ponadnarodowy: DAA Deutsche Angestellten- Akademie, Oddział Frankfurt nad Odrą/ Niemcy – spółka, która działa w zakresie aktywizacji osób nieaktywnych na rynku pracy.

Strona internetowa projektu: www.lubuskimentoring.pl

powszechnie, jest umiejętność skutecznego komunikowania się poprzez aktywne i empatyczne słuchanie. Zadaniem mentora jest więc wysłuchanie i – gdy zachodzi taka konieczność - zadawanie dodatkowych pytań, które poprowadzą podopiecznego do spojrzenia na swoją sytuację czy problem z zupełnie nowej perspektywy. Przełamanie „schematu” w sposobie myślenia skutkuje tym, że osoba młoda zaczyna dostrzegać zupełnie nowe możliwości samodzielnego i kreatywnego działania oraz rozwiązywania problemów. W tym momencie młody człowiek staje się gotowy do

tego, aby pod czujnym okiem mentora i przy pomocy jego wskazówek, wypracować swój pomysł na życie i karierę zawodową.

JESTEM KIMŚ INNYM

Wraz ze zmianą w sposobie postrzegania siebie i otaczającej rzeczywistości zachodzi swoista zmiana osobowościowa. Uczniowie wykazują się silną motywacją (chcę i mogę coś zmienić w swoim życiu) i determinacją w osiągnięciu wy-

znaczonego celu (wiem, gdzie chcę siebie widzieć za pięć czy dwadzieścia lat). Ponadto zyskują duże poczucie pewności siebie i świadomość własnej wartości. Wsparcie mentora sprawia również, iż podopieczny zdobywa umiejętności „miękkie” (jak np. otwartość, komunikatywność, odpowiedzialność), które pozwolą mu na dalszą – już w pełni samodzielną – realizację swoich marzeń i pragnień. Wszystko to sprawia, że mentoring może zwiększyć skuteczność działań aktywizacyjnych podejmowanych względem osób młodych.

W TEN PROJEKT MOŻNA A NAWET TRZEBA SIĘ WŁĄCZYĆ!

Zgodnie z założeniami programowymi dotyczącymi wdrażania projektów innowacyjnych, na kształt produktu wypracowanego w ramach projektu mogą mieć wpływ przedstawiciele grup docelowych (tzw. zasada empowerment). Oznacza to, iż zarówno osoby bezrobotne do 25 roku życia, jak przedstawiciele instytucji działających na rzecz aktywizacji zawodowej tej grupy, mogą włączyć się w działa-

nia projektowe. Możliwości jest wiele, wystarczy zajrzeć na stronę internetową projektu www.lubuskimentoring.pl, by się o tym przekonać.

WYTYCZAĆ DROGĘ, KTÓRĄ W PRZYSZŁOŚCI BĘDĄ MOGLI PÓJŚĆ INNI

Tylko dzięki wspólnemu zaangażowaniu może powstać produkt skuteczny i dostosowany do konkretnych potrzeb osób zarówno tych oczekujących wsparcia, jak i zaangażowanych w aktywizację młodego pokolenia. Bądźmy – tak jak uczestniczki projektu – odważni i wspólnie wytyczajmy nową drogę, którą w przyszłości będą mogli pójść inni.

Materiał opracowała Hanna Charemsa
(pracownik Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze) w oparciu o materiały i dokumenty związane z realizacją projektu pn. *Mentoring innowacyjna metoda aktywizacji*.

Zaproszenie

Przedstawiciele Fundacji na rzecz Collegium Polonicum zapraszają do udziału w bezpłatnych szkoleniach upowszechniających pt. „Mentoring – innowacyjny model aktywizacji osób bezrobotnych do 25 roku życia”.

W ramach szkoleń podjęta zostanie dyskusja na temat nowego narzędzia aktywizacji osób bezrobotnych do 25 roku życia, które uzupełniałoby dotychczasową ofertę instytucji rynku pracy. Zaprezentowane zostaną doświadczenia partnera niemieckiego w realizacji programów mentoringowych oraz zlecenia zadań związanych z rynkiem pracy. Ponadto omówione będą założenia modelu mentoringu i wstępne wyniki jego testowania, możliwości i zasady wdrażania produktu finalnego, jak również działania włączające model do głównego nurtu polityki. Szkolenia będą miały charakter konsultacji społecznych, w czasie których – w atmosferze dialogu i otwarcia na Państwa opinie – poddamy

recenzji założenia wdrażania i upowszechniania modelu mentoringu w województwie lubuskim. Do udziału w szkoleniu zapraszamy wszystkich przedstawicieli instytucji rynku pracy, w szczególności powiatowe urzędy pracy, OHP, organizacje pozarządowe działające w obszarze rynku, niepubliczne instytucje rynku pracy, potencjalnych mentorów oraz decydentów mających wpływ na włączenie produktu finalnego do nurtu polityki.

Szkolenia są współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Udział jest bezpłatny.

Uprzejmie prosimy o potwierdzenie uczestnictwa w szkoleniu do 3 dni

przed wyznaczoną datą spotkania na adres e-mail: a.serba@fundacjap.org, pod numerem **fax: 95 75 92 444**. Więcej informacji na stronie www.lubuskimientoring.pl

Harmonogram szkoleń:

- 24.09 – Nowa Sól
- 25.09 – Wschowa
- 26.09 – Żagań
- 22.10 – Świebodzin
- 23.10 – Strzelce Krajeńskie
- 24.10 – Gorzów Wielkopolski

Anna Serba

Fundacja na rzecz Collegium Polonicum



Poradnictwo na odległość

Od 1 sierpnia br. - bez konieczności wychodzenia z domu lub pracy - możesz uzyskać pomoc u doradców zawodowych w Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Świadczymy usługi poradnictwa i informacji indywidualnej na odległość

W poniedziałki dyżur pełni Centrum

w **Zielonej Górze** – tel. **68 4567696**

We wtorki dyżur pełni Centrum

w **Gorzowie Wielkopolskim** – tel. **95 7228025**

W środy dyżur pełni Centrum w **Zielonej Górze**

W czwartki dyżur pełni Centrum

w **Gorzowie Wielkopolskim**

W piątki dyżur pełnią Centra

w **Gorzowie Wielkopolski i Zielonej Górze**



W ramach kontaktu na odległość **za pośrednictwem internetu (skype, maila) lub telefonu**, doradca zawodowy oferuje pomoc w rozwiązaniu problemu zawodowego i udziela informacji zawodowej na temat:

- trudności z wyborem lub zmianą zawodu
- wyboru miejsca pracy
- planowania rozwoju zawodowego
- wyboru kierunku kształcenia lub szkolenia
- braku umiejętności poszukiwania pracy
- obniżonej motywacji w zakresie aktywności zawodowej
- informacji o zawodach i specjalnościach
- informacji o rynku pracy
- informacji o instytucjach szkoleniowych
- metod i sposobów poszukiwania pracy w kraju i za granicą, w tym sieć EURES
- sposobów i metod rekrutacji oraz prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych
- zasad przygotowania, rodzaju i wzorów dokumentów aplikacyjnych
- stron internetowych
- warunków świadczenia pracy
- zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej
- pomocy pracodawcy krajowemu lub jego pracownikom w indywidualnym rozwoju zawodowym

Elżbieta Rojszczak odeszła na emeryturę...

...po 35 latach pracy zawodowej, w tym 30 latach w publicznych służbach zatrudnienia.

Początek jej pracy zawodowej to Pracownia Psychologii i Socjologii Pracy przy Zakładach Włókien Chemicznych Stilon w Gorzowie Wlkp. Po prawie pięcioletniej pracy w przemyśle rozpoczęła swoją karierę w służbach zatrudnienia.

Od 1983 r. w Punkcie Orientacji i Poradnictwa Zawodowego w Gorzowie Wlkp. przy Wydziale Zatrudnienia i Spraw Socjalnych Urzędu Wojewódzkiego.

Współtworzyła poradnictwo zawodowe dla osób dorosłych w pionie resortu pracy. Z chwilą powołania Krajowego Urzędu Pracy i utworzenia systemu urzędów pracy uczestniczyła aktywnie jako wicedyrektor d/s rynku pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gorzowie Wlkp. w tworzeniu profesjonalnych służb zatrudnienia, dostosowanych do standardów europejskich.

Od momentu powołania centrów informacji i planowania kariery zawodowej była kierownikiem CiPKZ w Gorzowie Wlkp. i pracowała na rzecz rozwoju i nadania odpowiedniej rangi poradnictwu zawodowemu w publicznych służbach zatrudnienia. Jak mówi: - „Mam osobistą satysfakcję z tego, że poradnictwo zawodowe w województwie lubuskim jest na wysokim poziomie i świadczy swoje usługi w sposób profesjonalny”.

Od 16 lipca 2009 roku była kierownikiem Oddziału Zamiejscowego WUP w Gorzowie Wlkp.

Naszej koleżance życzymy spełnienia marzeń, na realizowanie których nie miała do tej pory czasu z powodu pracy zawodowej.



Elżbietę Rojszczak żegnał m.in. dyrektor Waldemar Stępak

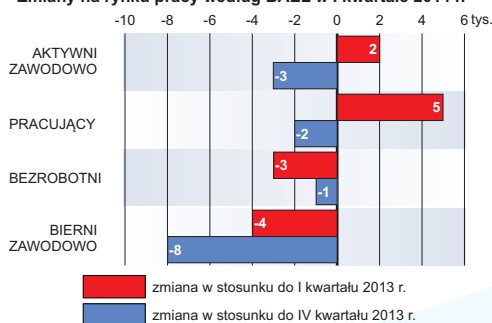
WYBRANE DANE O WOJEWÓDZTWIE LUBUSKIM

Podstawowe wyniki BAEL dla osób w wieku 15 lat i więcej

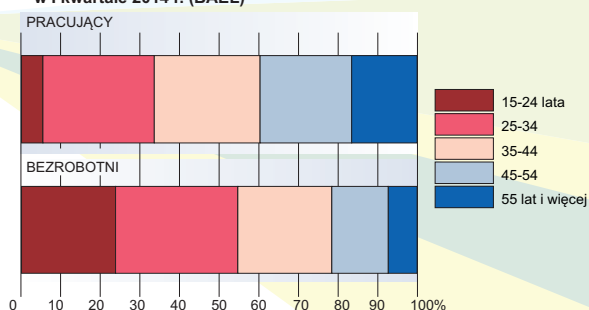
	2013		2014
	I kwartał	IV kwartał	I kwartał
Współczynnik aktywności zawodowej w %	54,3	54,4	54,6
Wskaźnik zatrudnienia w %	48,9	49,2	49,6
Aktywni zawodowo w tys.	451	456	453
pracujący w tys.	406	413	411
bezrobotni w tys.	45	43	42
Bierni zawodowo w tys.	380	384	376
Stopa bezrobocia w %	10,0	9,4	9,3

Przedmiotem **Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności** jest fakt wykonywania pracy, pozostawania bezrobotnym lub biernym zawodowo, w wylosowanych gospodarstwach domowych, w tygodniu objętym badaniem.

Zmiany na rynku pracy według BAEL w I kwartale 2014 r.



Struktura pracujących i bezrobotnych według wieku w I kwartale 2014 r. (BAEL)



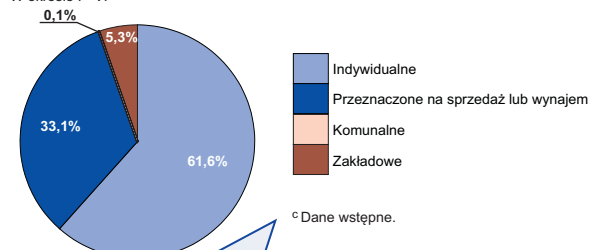
Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON w 2014 r. Stan w dniu 30 VI

	Liczba podmiotów
OGÓŁEM	110020
sektor publiczny	4731
sektor prywatny	105289
w tym:	
Spółdzielnie	485
Spółki handlowe	9165
w tym z udziałem kapitału zagranicznego	2799
Spółki cywilne	6054
Fundacje	277
Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą ^b	78190

^b Bez osób prowadzących indywidualne gospodarstwa rolne.

W I półroczu br. przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto wzrosło w relacji do analogicznego okresu ub. roku o 4,7%, tj. bardziej dynamicznie niż w okresie styczeń - czerwiec w latach 2011 - 2013.

Mieszkania oddane do użytkowania^c według form budownictwa w 2014 r. W okresie I - VI



^c Dane wstępne.

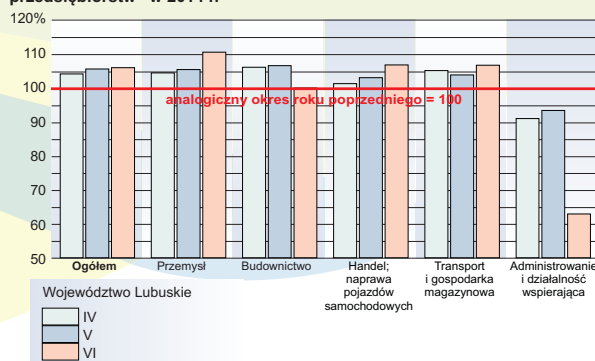
Liczba mieszkań oddanych do użytkowania w I półroczu br. była o 9,1% niższa niż przed rokiem. Jednak znacząco wzrosła liczba mieszkań na budowę których wydano pozwolenia (o 46,3%) oraz liczba mieszkań, których budowę rozpoczęto (o 24,0%).

Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw^d w 2014 r.

	IV	V	VI
Ogółem	116115	115969	116269
Przemysł	66428	66965	67243
Budownictwo	6460	6430	6464
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	15889	15871	15881
Transport i gospodarka magazynowa	8564	8577	8536
Administrowanie i działalność wspierająca	8013	7381	7455
Pozostałe sekcje	10761	10745	10690

W I półroczu br. przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw było o 1,4% wyższe niż przed rokiem, kiedy notowano spadek zatrudnienia o 3,5%. W przemyśle, który koncentruje ponad 57% ogółu zatrudnionych, wzrost przeciętnego zatrudnienia był najwyższy spośród 16 województw i wyniósł 6,6% (wobec średniego wzrostu w kraju o 0,8%).

Dynamika przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw^d w 2014 r.



Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw^d w 2014 r.

	IV	V	VI
Ogółem	3295,28	3284,36	3289,11
w tym:			
Przemysł	3520,95	3517,44	3446,09
Budownictwo	3078,20	3107,51	3074,83
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	2772,35	2783,35	2791,31
Transport i gospodarka magazynowa	3066,07	3035,55	3048,88
Administrowanie i działalność wspierająca	1871,86	1899,70	1892,70

^d W podmiotach gospodarczych o liczbie pracujących powyżej 9 osób.



Urząd Statystyczny w Zielonej Górze



**Wojewódzki Urząd Pracy
w Zielonej Górze**



**Wojewódzki Urząd Pracy
w Zielonej Górze**

ul. Wyspiańskiego 15
65-036 Zielona Góra
tel.: (+48) 68 456 56 00
fax: (+48) 68 327 01 11
wup@wup.zgora.pl
www.wup.zgora.pl



**Wojewódzki Urząd Pracy
w Zielonej Górze
Oddział Zamiejscowy
w Gorzowie Wlkp.
Zespół ds. Obsługi Rynku Pracy**

ul. Kombatanów 34
66-400 Gorzów Wielkopolski
tel.: (+48) 95 720 70 14
fax: (+48) 95 722 38 68
ziwugo@praca.gov.pl
gorzow@wup.zgora.pl



**Centrum Informacji i Planowania
Kariery Zawodowej
w Zielonej Górze**

ul. Wyspiańskiego 15
65-036 Zielona Góra
tel.: (+48) 68 456 76 96
cizzg@wup.zgora.pl



**Centrum Informacji i Planowania
Kariery Zawodowej**

ul. Kombatanów 34
66-400 Gorzów Wielkopolski
tel.: (+48) 95 722 80 25
fax: (+48) 95 722 46 61
gowucz@praca.gov.pl
cizgorzow@wup.zgora.pl

www.wup.zgora.pl