

BIULETYN informacyjny

Nr 2/2015

WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W ZIELONEJ GÓRZE



W numerze:

- ▶ Rozmowa z wicemarszałkiem Romualdem Gawlikiem o unijnym wsparciu lubuskiego rynku pracy.
- ▶ Wyniki badań Bilansu Kapitału Ludzkiego dla województwa lubuskiego.
- ▶ O tworzeniu rad ds. kompetencji (skills) – rozmowa z Anną Świeboczką-Nerkowską, dyrektorką Departamentu Rozwoju Kapitału Ludzkiego PARP w Warszawie.
- ▶ „Kariera zawodowa – to brzmi obco?“, czyli o problemach poradnictwa zawodowego w szkołach.



Lubuskie
Warte zachodu

Szanowni Państwo,

Sytuacja na lubuskim rynku pracy zdecydowanie się polepsza. Dane statystyczne pokazują, że jest lepiej niż w 2008 roku, czyli przed początkiem światowego kryzysu finansowego. Optymistyczne dane płyną już od wielu miesięcy. Obecnie stopa bezrobocia wynosi 11,3%, czyli najmniej od siedmiu lat.

W I półroczu tego roku odnotowaliśmy dalszą poprawę. Liczba bezrobotnych systematycznie zmniejsza się. Na koniec czerwca było ich 41.465. Stopa bezrobocia maleje: za styczeń – 13,4%, luty – 13,2%, marzec – 12,8%, kwiecień – 12,3%, maj – 11,8%, czerwiec – 11,3%

Podkreślę, że od 2009 roku powoli, ale systematycznie coraz mniej osób rejestruje się w urzędach pracy, a coraz więcej wychodzi z bezrobocia. Podczas gdy napływ zmniejszył się z 51 tysięcy w I półroczu 2009 roku do 31 tysięcy w roku bieżącym, to odpływ – odpowiednio z 49 tysięcy do 35 tysięcy. Oba zjawiska – mniejszy napływ do bezrobocia i odpływ świadczą o większej stabilności zatrudnienia. Mniej osób traci pracę, a tym samym mniej jej poszukuje.

Mniejsza liczba bezrobotnych i mniejszy napływ do bezrobocia, przy zbliżonej liczbie pracowników kluczowych w powiatowych urzędach, sprzyja bardziej indywidualnej pracy z osobami poszukującymi zatrudnienia.

Zwiększa się liczba ofert pracy, jaką dysponują powiatowe urzędy. W latach 2011–2013 każdego czerwca było ich około 4 tysiące, zaś w roku bieżącym – już ponad 6 tysięcy. Zmniejsza się liczba bezrobotnych przypadająca na jedną ofertę pracy. Podczas gdy w 2012 było 16 osób, to w roku bieżącym 7.

Do powiatowych urzędów pracy popłynęły już pieniądze na dofinansowanie pierwszych projektów w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój. Ze wsparcia oferowanego w projektach skorzystają młode osoby, które są w trudnej sytuacji na rynku pracy.

Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze pełni także funkcję Instytucji Pośredniczącej dla Regionalnego Programu Operacyjnego – Lubuskie 2020. Już niedługo będziemy mogli znacznie skuteczniej pomagać osobom pozostającym bez pracy, które są w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Chodzi o osoby powyżej 50 roku życia, kobiety, osoby niepełnosprawne, długotrwale bezrobotne i osoby o niskich kwalifikacjach. Z tej pomocy skorzystają osoby po 29 roku życia. O szczegółach unijnego wsparcia mogą Państwo przeczytać obok w wywiadzie z wicemarszałkiem Romualdem Gawlikiem.

Natomiast przedsiębiorców i pracowników zachęcam do korzystania z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Szczegóły znajdują się na stronie 11. Na szkolenia mamy jeszcze ponad 2 mln 700 tys. zł. Z tego funduszu swoje kwalifikacje mogą podnosić osoby powyżej 45 roku życia.



Waldemar Stępak
p.o. dyrektor
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze

spis treści

Najważniejsza jest efektywność.....	3
Podpisanie umów w ramach PO WER.....	4
Podpisanie umowy w ramach RPO.....	5
O Bilansie Kapitału Ludzkiego	5
Klasy patronackie, czyli kształcenie w praktyce	8
Biznes dla edukacji, czy edukacja dla biznesu?	10
Przedsiębiorcy i pracownicy – korzystajcie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego!	11
W klimacie zmian ludnościowych	13
Kariera zawodowa – to brzmi obco?	14
Jesteśmy po to, by pomagać.....	17

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:

PPU Multigraf s.c.
ul. Bielicka 76C
85-135 Bydgoszcz
tel./fax 52 340 41 37

Najważniejsza jest efektywność

Rozmowa z Romualdem Gawlikiem, wicemarszałkiem województwa lubuskiego.

Wraz z rozpoczęciem perspektywy finansowej na lata 2014–2020 pojawiły się nowe możliwości wykorzystania środków na wsparcie rynku pracy. Jaka będzie rola tych funduszy?

Samorządy województw w tej perspektywie gospodarować będą znacznie większą pulą pieniędzy niż w okresie poprzednim. To daje więcej możliwości działania, ale też większą odpowiedzialność. Tym bardziej, a wszystko wskazuje na to, że będzie to ostatni tak duży budżet dla naszego kraju, także dla naszego województwa. Musimy więc zintensyfikować działania, będą one bardziej kompleksowe, zindywidualizowane. Narzędzia aktywizacyjne zastosowane w projektach będą bardziej trafne. Rynek pracy w województwie lubuskim wspierany jest z dwóch źródeł: Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój i Regionalnego Programu Operacyjnego – Lubuskie 2020.

24 czerwca br. Wojewódzki Urząd Pracy podpisał umowy z powiatowymi urzędami pracy na dofinansowanie projektów wspierających osoby młode na rynku pracy. Podczas uroczystości powiedział pan, że zmniejszanie bezrobocia osób młodych jest jednym z głównych priorytetów polityki rynku pracy. Dlaczego pomoc osobom młodym jest tak dużej wagi?

Trzeba pamiętać, że skutkiem bezrobocia ludzi młodych jest nie tylko zła sytuacja życiowa każdej z tych osób. Niepracująca młodzież jest zależna materialnie od rodziców, założenie rodziny odkłada na później. Tym samym rodzi się mniej dzieci, a społeczeństwo szybciej się starzeje. Do tego dochodzą częstsze kłopoty z uzależnieniami, z łamaniem prawa, niskim poczuciem własnej wartości. Jest to więc duży problem nie tylko ekonomiczny, ale i społeczny.

Na jakie wsparcie mogą liczyć młodzi ludzie chcący wziąć udział w projektach powiatowych urzędów pracy realizowanych w ramach PO WER?

Na początek zostaną zdiagnozowane ich możliwości oraz obecna sytuacja zawodowa. Doradcy zawodowi pomogą określić predyspozycje, kompetencje, tak aby mogli świadomie dokonywać wyborów zawodowych. Po ustaleniu profilu pomocy oraz przygotowaniu Indywidualnego Planu Działania skorzystają, w zależności od potrzeb, ze szkoleń zawodowych, staży u pracodawcy. Jeśli mają trudności ze znalezieniem zatrudnienia w miejscu zamieszkania, otrzymają bony na zasiedlenie, które pozwolą na pokrycie kosztów dojazdu do pracy i wstępnego zagospodarowania w nowym miejscu zamieszka-

nia. Otrzymają też pomoc w poszukiwaniu pracy.

W dobiegającym końcu Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki dużą popularnością cieszyły się dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Czy o taką pomoc będzie się można ubiegać także w nowym programie unijnym?

Jak najbardziej. Rozwój przedsiębiorczości jest przecież jednym z najlepszych sposobów na aktywizację zawodową. Większość powiatowych urzędów pracy w swoich projektach przewidziała wsparcie w zakładaniu i prowadzeniu działalności gospodarczej. Maksymalna kwota dofinansowania wynosi sześciokrotność przeciętnego wynagrodzenia. Pokryte zostaną również koszty pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa związanych z podjęciem tej działalności.

Projekty powiatowych urzędów pracy w ramach PO WER skierowane są do osób do 29 roku życia, które nie kształcą się i nie szkolą. Czy w województwie lubuskim wsparcie otrzymają również osoby starsze?

Osoby po 29 roku życia będą mogły skorzystać ze wsparcia oferowanego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego – Lubuskie 2020. To bardzo obszerny program, jego siłą jest m.in. łączenie projektów infrastrukturalnych, zwanych twardymi, z tymi ukierunkowanymi na inwestycję w człowieka, określanymi jako miękkie.

Urząd Marszałkowski docenił doświadczenie WUP w realizacji projektów w poprzednim programie operacyjnym i powierzył mu rolę Instytucji Pośredniczącej dla Działania 6.1 i 6.2 Osi Priorytetowej VI Regionalny rynek pracy RPO. Celem tych działań jest aktywizacja zawodowa osób nieposiadających zatrudnienia. Wkrótce ruszą projekty powiatowych urzędów pracy, w przyszłym roku WUP ogłosi konkurs na projekty dla innych podmiotów.



Jakiego rodzaju będzie ta pomoc i dokładnie dla kogo będzie przeznaczona?

Będzie miała podobny charakter jak w PO WER, choć dotyczyć będzie osób po 29 roku życia. Są to osoby bezrobotne będące w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy: osoby po 50 roku życia, kobiety, osoby niepełnosprawne, długotrwale bezrobotne, o niskich kwalifikacjach. Liczę na to, że wszystkie powiatowe urzędy pracy złożą wnioski o dofinansowanie projektów. Tylko na ten rok otrzymają na realizację projektów blisko 17 mln zł.

Jakie są oczekiwania związane z wdrażaniem funduszy?

Myślę, że w tej perspektywie finansowej mniejszy nacisk położony jest na sprawne i szybkie wydawanie pieniędzy unijnych, choć to również jest ważne. Najważniejsze jest, by fundusze były wydawane efektywnie. Tę efektywność będą mierzyć projektodawcy po zakończeniu udziału uczestników w projekcie, sprawdzając, ile osób znalazło zatrudnienie, i to zatrudnienie dobrej jakości. Efekty powinny być widać w statystykach urzędów pracy. Ale trzeba też pamiętać, że wszelkie inwestycje w rozwój zasobów ludzkich nie są tak łatwe

do zmirzenia jak inwestycje infrastrukturalne. Na efekty niektórych trzeba poczekać, czasem dopiero po dłuższym czasie zostaną wykorzystane wiedza, umiejętności, doświadczenie nabyte podczas udziału w projekcie.

Co zadecyduje o skuteczności działań podejmowanych przy realizacji PO WER i RPO?

Na pewno, co podkreślałem podczas uroczystego podpisania umów w ramach PO WER, bardzo ważne są spójne działania samorządu województwa i samorządów powiatowych. Mamy bardzo dobre, doświadczone we wdrażaniu funduszy unijnych zespoły pracowników. Dzięki ich pracy, a także zaangażowaniu wszystkich beneficjentów, którzy będą realizować projekty, z pewnością uda się poprawić sytuację wielu Lubuszan na rynku pracy. Poprawa jakości życia mieszkańców województwa lubuskiego jest głównym celem działań podejmowanych przez Zarząd Województwa. To przecież mieszkańcy stanowią o sile naszego regionu.

Dziękujemy.

Rozmawiały: **Ewa Hebdzyńska i Małgorzata Kordoń**

► Podpisanie umów w ramach PO WER

24 czerwca br. w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Zielonej Górze odbyło się uroczyste podpisanie umów z dyrektorami powiatowych urzędów pracy na dofinansowanie pierwszych projektów w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.

Ze wsparcia oferowanego w projektach skorzystają młode osoby bezrobotne, które są w trudnej sytuacji na rynku pracy. Po zakończeniu formalności związanych z podpisaniem umów głos zabrał dyrektor Waldemar Stępak. Zaznaczył, że rok 2015 jest dla WUP rokiem bardzo ważnym: – Kończymy realizację



Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, rozpoczynamy realizację dwóch nowych programów: PO WER i Regionalnego Programu Operacyjnego. Te dwa programy są komplementarne. W jednym obejmujemy wsparciem osoby młode, do 29 roku życia, w drugim osoby starsze, po 29 roku życia. Dzięki temu pieniądze trafią do najbardziej potrzebujących. A narzędzie, jakim jest profilowanie pomocy, pozwoli bardziej precyzyjnie wydatkować środki.

► Podpisanie umowy w ramach RPO

Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze pełni funkcję Instytucji Pośredniczącej dla Regionalnego Programu Operacyjnego – Lubuskie 2020. Porozumienie w tej sprawie podpisane zostało 22 czerwca 2015 r. między marszałek województwa lubuskiego Elżbietą Polak a p.o. dyrektorem WUP Waldemarem Stępakiem.

Na podstawie porozumienia, powierzono WUP realizację Działania 6.1 Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych oraz poszukujących pracy i jednocześnie nie posiadających zatrudnienia realizowana przez powiatowe urzędy pracy oraz Działania 6.2 Aktywizacja zawodowa osób pozostających bez pracy niezarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy, w ramach Osi Priorytetowej 6 RPO – Lubuskie 2020.

Będzie to służyć podniesieniu zdolności do zatrudnienia osób pozostających bez pracy znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, tj. kobiet, osób w wieku 50+, niepełnosprawnych, długotrwale bezrobotnych i osób o niskich kwalifikacjach. Wsparcie skierowane jest do osób po 29 roku życia.



► O Bilansie Kapitału Ludzkiego

Bilans Kapitału Ludzkiego to unikatowy na skalę Polski i Europy monitoring rynku pracy. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości we współpracy z Uniwersytetem Jagiellońskim od 2010 do 2014 roku systematycznie analizowała jak zmieniała się struktura i zapotrzebowanie na kompetencje na polskim rynku pracy.

Wyniki badań Bilansu Kapitału Ludzkiego zaprezentowane zostały podczas seminarium „Wyzwania dla lubuskiego rynku pracy w oparciu o wyniki Bilansu Kapitału Ludzkiego”, które odbyło się 15 czerwca br. w Zielonej Górze. Zaprezentowano m. in. analizy związku między poziomem wykształcenia a szansami rynkowymi i sytuacją zawodową. Ciekawe były także dyskusje: „Czy w odczuciu pracodawców mamy obecnie

do czynienia ze zjawiskiem nadmiernego wykształcenia młodych ludzi?”, „Jak rozwiązać problem obserwowalnego na rynku pracy niedopasowania?”, „Czy branżowe podejście do podaży i zapotrzebowania na kompetencje doprowadzić może do poprawy relacji między biznesem i szkołami?”

Organizatorami seminarium byli: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości oraz Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej



Dyskusja podczas konferencji „Wyzwania dla lubuskiego rynku pracy w oparciu o wyniki Bilansu Kapitału Ludzkiego” była ożywiona nawet podczas przerw.

Górze. Szczegóły są dostępne na stronach <http://bkl.parp.gov.pl/seminaria-regionalne-2015> oraz <http://wupzielonagora.praca.gov.pl/-/1504292-seminarium-pt-wyzwania-dla-lubuskiego-ryнку-pracy-w-oparciu-o-wyniki-bilansu-kapitału-ludzkiego>

Lubuski rynek pracy widziany oczami pracodawców

W świetle badań Bilans Kapitału Ludzkiego rok 2014 był rokiem powrotu optymizmu wśród pracodawców. Wiosną 2014 r. sytuacja na polskim rynku pracy wydawała się powrócić do normy sprzed spadków obserwowanych w 2013 r. Badania zrealizowane w projekcie Bilans Kapitału Ludzkiego potwierdzają, że 17% pracodawców deklaruowało poszukiwanie pracowników. Jednocześnie zaobserwowano zdecydowany wzrost popytu na liczbę poszukiwanych osób do poziomu nawet przewyższającego, nie tylko poziom z roku 2013, ale również sprzed poprzednich lat, zgłaszając zapotrzebowanie na 750 000 osób.

Zapotrzebowanie na nowych pracowników

Najwięcej pracodawców deklarujących problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników było w **branży budowlanej i transportowej** – wiosną 2014 r. prawie 9 na 10 spośród, szukających osób do pracy mówiło o trudnościach w rekrutacji. Również w innym sektorze produkcyjnym – **przemysłowym i górniczym** – wielu pracodawców przyznawało się, że ma problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Wiosną 2014 r., w porównaniu do poprzednich lat badań, najbardziej zwiększyła się liczba problemów rekrutacyjnych w **sektorze opieki zdrowotnej i pomocy społecznej**.

Wyniki dla województwa lubuskiego kształtują się na podobnym poziomie do wyników ogólnopolskich. W województwie lubuskim 16% pracodawców poszukiwało nowych pracowników w momencie realizacji badania, jednak łącznie

36% pracodawców z wskazywało że, poszukiwało nowych pracowników w momencie przeprowadzania badania lub zrobi to w przeciągu najbliższych 6 miesięcy. Zapotrzebowanie na nowych pracowników w tym ujęciu było tu o 2 pkt. proc. wyższe niż w skali kraju. W 2014 roku w województwie lubuskim pracodawcy poszukiwali nowych pracowników przede wszystkim w branży przemysłowej i górniczej – 21% przedsiębiorców, z tej gałęzi przemysłu. Wynika to ze specyfiki rynku pracy w tym regionie, gdzie najczęściej zatrudniają podmioty prowadzące działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego (w 2014 r. aż 54,1% zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw pracowało w tej sekcji). Stosunkowo duże zapotrzebowanie zgłaszali również pracodawcy z branży: usługi specjalistyczne, budownictwo i transport oraz handel i gastronomia (odpowiednio 16%, 15%



Debata z udziałem ekspertów: (od lewej) dr Marcin Kęsy z Lubuskiego Regionalnego Obserwatorium Terytorialnego, Anna Świebocka-Nerkowska, dyrektor Departamentu Rozwoju Kapitału Ludzkiego PARP, Grzegorz Königsberg, dyrektor Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego „Elektryk” z Nowej Soli oraz moderator Monika Dawid-Sawicka z PARP.

i 14% wskazań). Najrzadziej pracodawcy planowali zwiększenie liczby miejsc pracy w edukacji (3%) oraz w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (8%).

Jakich pracowników brakuje w Lubuskim?

Jak wynika z danych BKL, pracodawcy w województwie lubuskim mieli trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy. W 2014 roku, wśród pracodawców poszukujących pracowników do pracy, aż 87% wskazywało na problemy z ich znalezieniem (o 7 p. p. więcej niż w skali kraju). Największy problem ze znalezieniem pracowników mieli pracodawcy z branży opieka zdrowotna oraz budownictwo i transport – odpowiednio 100% i 97% wskazań. W skali kraju, największe trudności w rekrutacji dotyczyły również tych samych branż.

W województwie lubuskim największe problemy rekrutacyjne dotyczyły przede wszystkim robotników wykwalifikowanych – aż 43% pracodawców zatrudniających na stanowiska robotnicze zgłaszało ten problem. Trudno było również znaleźć pracowników usług i sprzedaży (18%) oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń (15%). Pracodawcy nie mieli problemów ze znalezieniem osób na stanowiska kierownicze (których jednakże rzadko szukali). Rzadko też rekrutacja techników i średniego personelu nastęrczała trudności (jedynie 8% wskazań). Zarówno w województwie lubuskim, jak i w całej Polsce, zdecydowana większość pracodawców, którzy mieli problem ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy, deklarowała, iż głównym tego powodem było niespełnienie ich oczekiwań przez kandydatów. Wskazało tak 85% pracodawców z województwa lubuskiego (o 4 p. p. więcej niż w skali kraju).

Sposoby poszukiwania pracowników

W 2014 roku najpopularniejszymi metodami poszukiwania pracowników była droga poleceń (75%) oraz korzystanie z usług powiatowych urzędów pracy (60%). Wyniki badań BKL potwierdzają też, że korzystanie z metody poleceń jest najbardziej popularnym sposobem poszukiwania pracowników w całej Polsce. Blisko 69 proc. pracodawców wykorzystuje tę metodę przy poszukiwaniu nowych pracowników.

Pracodawcy w regionie stosunkowo często wykorzystywali ogłoszenia prasowe (34% wskazań) i ogłoszenia w Internecie (31%). Popularnym rozwiązaniem stosowanym przez pracodawców na lubuskim rynku pracy jest zamieszczanie ogłoszeń na terenie własnej firmy – to rozwiązanie stosowało 20 proc. pracodawców. Sposoby rekrutacji pracowników w województwie lubuskim odzwierciedlały generalne trendy, które można zaobserwować w skali kraju. Preferencje dotyczące metod rekrutacji różnią się w zależności od branży, w jakiej działa firma oraz ze względu na jej wielkość. Pracodawcy z województwa lubuskiego działający w edukacji prywatnej oraz budownictwie i transporcie najczęściej szukali pracowników drogą poleceń – odpowiednio 100% i 84% wskazań. Ten sposób rekrutacji jest często uznawany za najskuteczniejszy i stosunkowo szybki.

W ramach badania Bilansu Kapitału Ludzkiego pracodawcy pytani byli również o czynniki utrudniające wzrost zatrudnienia w ich firmach. Wśród lubuskich pracodawców najczęściej wymieniane czynniki to: wysokie pozapłacowe koszty pracy (76 proc.), niestabilna sytuacja gospodarcza (63 proc.) oraz zbyt wysokie podatki (74 proc.). Innymi, często wymienianymi przeszkodami w zwiększeniu zatrudnienia w województwie lubuskim były skomplikowane przepisy i regulacje prawne oraz silna konkurencja na rynku (odpowiednio 58% i 53%). Na to pierwsze utrudnienie w szczególności zwracali uwagę pracodawcy z branży opieka zdrowotna i pomoc społeczna.

BKL Badanie Ludności	BKL Badanie Pracodawców
Stopa bezrobocia w województwie lubuskim w latach 2010–2012 wzrosła o 6 p.p. – z 14% do 20%, w latach 2012–2014 spadając do poziomu 18%.	W województwie lubuskim największe zapotrzebowanie na nowych pracowników zgłosili pracodawcy z branż: przemysłowej i górniczej, usług specjalistycznych, budownictwa i transportu. Dwa zawody, na które zgłaszano największy popyt wśród pracodawców to: robotnicy wykwalifikowani oraz pracownicy z sektora usług i sprzedaży.
Pracujący etatowo w województwie lubuskim najczęściej są zadowoleni z samej pracy jako takiej (tego co robią) (83%) oraz warunków jej wykonywania (78%). Najrzadziej zgłaszają zadowolenie z możliwości awansu (35%).	Pracodawcy z województwa lubuskiego, wskazujący na potrzebę podniesienia kwalifikacji osób zatrudnionych, zdecydowanie najczęściej mówili o potrzebie doszkalania kompetencji zawodowych. Braki kompetencyjne zatrudnionych dotyczyły również kompetencji biurowych, samoorganizacyjnych i interpersonalnych.
Jedynym istotnym obszarem w którym zaobserwowano różnicę pomiędzy odsetkiem zadowolonych pracowników etatowych obu płci jest płaca – mężczyźni nieco częściej wykazują satysfakcję ze swoich zarobków. Wynik ten koresponduje z różnicami w średnich miesięcznych zarobkach netto kobiet i mężczyzn, pracujących wyłącznie na umowę o pracę: kobiety zarabiają średnio 80% tego, co mężczyźni.	Największy problem ze znalezieniem pracowników dotyczył branży opieka zdrowotna oraz budownictwo i transport. Najwięcej problemów sprawiała rekrutacja robotników wykwalifikowanych. Trudno było również znaleźć pracowników usług i sprzedaży oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń.
Odsetek uczestniczących w szkoleniach osób w wieku produkcyjnym w województwie lubuskim wzrósł w latach 2011–2012 z 12% do 20%, by w latach 2012–2013 spaść o 7 p.p. i w roku 2014 powrócić do poziomu 13%, notowanego w 2010 r.	Pracodawcy w województwie lubuskim najczęściej wskazywali na trzy główne przyczyny ograniczające wzrost zatrudnienia, były to: zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy, zbyt wysokie podatki, niestabilna sytuacja gospodarcza.

BKL Badanie instytucji szkoleniowych	BKL Badanie uczniów i studentów
Branża usług szkoleniowych w województwie lubuskim w świetle kluczowych wskaźników rysuje się jako rozwijająca się. Widoczna jest przewaga firm ze stażem nieprzekraczającym 10 lat. Jednocześnie odczuwalny w całej Polsce kryzys szkoleniowy w latach 2010–2011, wpłynął na wyraźne osłabienie kondycji najmniejszych firm i instytucji szkoleniowych.	Około 85% badanych studentów i ok. 60% badanych uczniów w województwie lubuskim deklaruje, że wybrałoby swoją szkołę/uczelnę jeszcze raz, gdyby mogli zdecydować o tym ponownie. W przypadku studentów rezultat ten jest wyraźnie wyższy niż przeciętny wynik ogólnopolski.
Obszary w ramach których najczęściej proponuje się szkolenia w województwie lubuskim to szkolenia o tematyce związanej z rozwojem kompetencji interpersonalnych, medycznej, psychologicznej i związane z pracą socjalną oraz szkolenia z branży informatycznej. Najrzadziej pojawiały się szkolenia związane z uzyskiwaniem prawa jazdy w kat. A i B, nauka języków obcych, a także szkolenia w zakresie umiejętności związanych z branżą edukacyjną i pedagogiczną.	Uczestnictwo w ponadprogramowych kursach i szkoleniach deklarowało ok 55% uczniów oraz 17% studentów. W przypadku studentów wynik ten lokuje się poniżej przeciętnej krajowej. Doświadczenie pracy zarobkowej w 2013 r. zgłaszało 40% studentów i 50% uczniów.
W latach 2013–2014 zaobserwowano spadek odsetka firm szkoleniowych zainteresowanych poszerzania swojej działalności. Może to interpretować jako efekt chwilowego kryzysu w branży.	Ponad 60% badanych uczniów szkół ponadgimnazjalnych jest zainteresowana podjęciem studiów wyższych. Zamiar ten częściej wyrażają osoby o wysokim statusie społeczno-ekonomicznym oraz kobiety. Także kobiety z wykształceniem licencjackim wyraźnie częściej niż mężczyźni deklarują zamiar podjęcia studiów magisterskich.
Firmy i instytucje szkoleniowe myśląc o działaniach podnoszących jakość świadczonych usług, najczęściej chcą w tym celu korzystać z diagnozy potrzeb szkoleniowych. Warto odnotować, że w przypadku wszystkich wskaźników podnoszenia jakości usług, lubuskie firmy plasują się poniżej przeciętnej krajowej.	Dane dotyczące wymagań płacowych uczniów i studentów lubuskich szkół i uczelni wskazują na lepszą niż przeciętna krajowa sytuację zawodów robotniczych, i trudniejszą niż obserwowana na poziomie całego kraju sytuacji specjalistów.

► Klasy patronackie, czyli kształcenie w praktyce

○ pilotażowym projekcie i pracy z gorzowską młodzieżą rozmawiamy z Violetą Panasiuk-Strzyżewską, prezesem firmy Audit Doradztwo Personalne.



Od wielu lat pojawiają się pomysły na uzdrowienie systemu edukacji zawodowej w Polsce. Jednym z kluczowych jest nauczanie dualne, czyli połączenie praktyki i teorii. Taka edukacja to już rzeczywistość w gorzowskim Zespole Szkół Mechanicznych.

Uczeń szkoły zawodowej, który poza zajęciami teoretycznymi odbywa wielogodzinne przygotowanie praktyczne w zakładach pracy i kształci się w zawodzie, na który istnieje realny popyt na rynku pracy - to w największym uproszczeniu założenia systemu dualnej edukacji. Czy takie były założenia stworzonego przez panią pilotażowego programu pracy klasy patronackiej?

Nie do końca. Od lat wnikliwie obserwuję polski i lokalny rynek pracy, mam stały kontakt z pracodawcami, prowadzę procesy rekrutacyjne i wiem, jakie są potrzeby przedsiębiorców. Choć w przeszłości byłam ściśle związana ze środowiskiem akademickim, jestem przede wszystkim praktykiem i interesuje mnie realnie rozwiązywanie problemów, a nie tylko opowiadanie o nich.

Dlatego nasz projekt to konkretny – praca nad tym, by pracodawca otrzymał pracownika, jakiego szuka, a młodzież ciekawą pracę, za którą otrzyma dobre wynagrodzenie i która da możliwość rozwoju i awansu.

Współpraca z uczniami technikum to właśnie taki konkretny?

Dokładnie tak. Od początku roku szkolnego rozpoczęliśmy współpracę, z którą w założeniach ma trwać cztery lata. Pierwsze działania to przede wszystkim poznanie młodzieży, odkrycie

Czynniki takie jak niż demograficzny, emigracja zarobkowa, a także postępująca od wielu lat dewaluacja kształcenia zawodowego dały efekty: na nasz rynek pracy trafiać będzie coraz mniej specjalistów.

ich mocnych stron, predyspozycji. Do współpracy zaprosiliśmy między innymi psychologa i doradcę zawodowego. Wszystko po to, by w dalszej części projektu jak najtrafniej dopasować możliwości ucznia do pracy w konkretnym zakładzie.

To ważne, bo jeśli uczniowie mają być w przyszłości dobrzy i zadowolonymi ze swojego zajęcia pracownikami, powinni trafić do firmy, w której będą mogli wykorzystywać i rozwijać swoje talenty. Jest to więc z jednej strony dopasowanie ich osobowości do kultury organizacyjnej firm, z drugiej zaś – dopasowanie ich wiedzy i umiejętności do wymagań i oczekiwań pracodawców. Moim zadaniem jest z kolei nawiązanie współpracy z takimi firmami, które są w stanie zapewnić uczniom możliwość rozwoju, zatrudnienie oraz dobre wynagrodzenie.

Diagnoza, której przeprowadzanie, dotyczy również wiedzy. Projekt pani autorstwa zakłada, że uczniowie otrzymają bezpłatne wsparcie w postaci dodatkowych lekcji matematyki i języka angielskiego.

W dalszej kolejności oferować będziemy również szkolenia z umiejętności tzw. miękkich, czyli odnoszących się do takich kompetencji jak komunikowanie się, zarządzanie swoim czasem czy umiejętności autoprezentacji. W tej chwili skupiamy się jednak na obszarach, które na podstawie naszej dotychczasowej analizy okazują się problematyczne, czyli właśnie na matematyce i językach obcych. Pracodawcy chcą współpracować z młodzieżą, jednak konieczna jest pewna wiedza wyjściowa.

Bardzo istotnym punktem realizacji projektu będzie rozpoczęcie przez uczniów praktyk zawodowych. Tu wracamy do wspomnianej koncepcji kształcenia dualnego – jednoczesnego nabywania wiedzy teoretycznej i praktycznej nauki zawodu. Ten ostatni aspekt jest bezcenny z punktu widzenia młodego człowieka w środowisku zawodowym.

Myślę, że są to postulaty, do których nikogo nie trzeba przekonywać. Niemcy stawia się często za wzór w kontekście kształcenia dualnego, 88% edukacji odbywa się w takim systemie, a stopa bezrobocia wśród młodych utrzymuje się na poziomie 7,7%. W Polsce tylko 14% szkół kształci dualnie, a bezrobocie wśród młodzieży sięga 23,4%.

Aby system dualny był efektywny, potrzebna jest współpraca szkoły i przedsiębiorców, którzy pomogą w edukacji młodych. Mam na myśli stworzenie miejsc pracy i realną kontrolowaną naukę zawodu. Często padają zarzuty, że praktyki zawodowe są fikcją – uczniowie nie są zaangażowani, a nawet gdyby byli – pracodawcy nie dopuszczają ich do drogiego nowoczesnego sprzętu. W rezultacie są w firmach biernymi widzami bez możliwości nauki.

Ta współpraca między szkołą i pracodawcą to zasadnicza część projektu. Wiąże się z ważnymi zaletami: powoduje, że szkoły kształcą w zawodach, na które istnieje realne zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, dostosowuje się treści nauczania do rzeczywistych potrzeb, przedsiębiorców i wreszcie – stwarza warunki, w których uczniowie rzeczywiście się uczą.

Tu chciałbym wrócić do diagnozy uczniów: przeprowadzona jest z dużą wnikliwością również po to, by stwierdzić, który z uczniów lepiej będzie sprawdzał się na danym stanowisku. Czy Jasia lepiej skierować do pracy ze skomplikowanymi maszynami, czy lepiej powierzyć mu prostsze zadania. Czy Tomek woli pracować samodzielnie, czy większe efekty przyniesie w jego przypadku praca w grupie.

Moim zdaniem założeniem jest skierowanie do pracodawców konkretnych, świadomych i chętnych do pracy uczniów, którzy zechcą w przyszłości pracować w naszym regionie i wspierać lokalną gospodarkę. Ale również przygotowanych do pracy tak, że pracodawca będzie mógł im zaufać i powierzyć odpowiedzialne zadania.

Trudno było znaleźć przedsiębiorców do tego projektu? Widzą w nim szanse dla swoich firm?

Tak, mamy już wiele firm, które zgłosiły się do udziału w projekcie. Nie jest tajemnicą, że przedsiębiorstwa coraz dotkliwiej zaczynają odczuwać braki wykwalifikowanej kadry. Czynniki takie jak niż demograficzny, emigracja zarobkowa, a także postępująca od wielu lat dewaluacja kształcenia zawodowego dały efekty: na nasz rynek pracy trafiać będzie coraz mniej specjalistów. Przedsiębiorcy mają świadomość, że możliwość kształcenia przyszłych kadr jeszcze w trakcie nauki w szkole jest bezcenna. Nieco na marginesie, ale nie bez znaczenia, są też względy wizerunkowe, a więc kształtowanie obrazu firmy jako przyjaznej młodym ludziom – takiej, w której można się rozwijać i nieźle zarobić bez zastanawiania się, do jakiego kraju wyjechać po skończeniu szkoły.

Dziękuję.

Rozmawiała: **Małgorzata Kordoń**

VIOLETTA PANASIUK-STRYŻEWSKA

Prezes Zarządu i założycielka firmy AUDIT Doradztwo Personalne Sp. z o.o., działającej od 1999 roku. Absolwentka Akademii Ekonomicznej w Poznaniu. Wiceprezes Zarządu Organizacji Lubuscy Pracodawcy. Twórczyni jedyne w Polsce Lokalnego Raportu Płacowego – wydawanego od 11 lat opracowania ilustrującego rynek wynagrodzeń Polski Zachodniej. Pomysłodawczyni pilotażowego Projektu Klasy Patronackiej. Wykładowca akademicki, ekspert rynku pracy i doradca firm w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi.

► Biznes dla edukacji, czy edukacja dla biznesu?

Rozmowa z Anną Świebocką-Nerkowską, dyrektorką Departamentu Rozwoju Kapitału Ludzkiego PARP w Warszawie



Mamy rynek pracodawcy czy pracownika? Zdania są zdecydowanie podzielone.

Ponieważ nie ma jednego rynku pracy, można powiedzieć, że każda branża ma swój rynek i swoje potrzeby. Szuka pracowników o określonych umiejętnościach, za którymi edukacja nie nadąża.

I one się różnią?

Z każdą edycją Bilansu Kapitału Ludzkiego, a to już piąta, widzimy, że z jednej strony niedopasowanie kompetencyjne pogłębia się. Z drugiej strony następują zmiany legislacyjne funkcjonowania uczelni, szkół zawodowych, czy średnich, które umożliwiają zaangażowanie przedsiębiorców w kształcenie. Tylko oni o tym często nie wiedzą.

Trochę trudno w to uwierzyć.

Niedawno na spotkaniu w PARPie wiceminister edukacji przybliżył te zmiany, pokazywał możliwości. Cytował konkretne przepisy ustawy. Mówią one o tym, że dyrektor szkoły ma obowiązek skonsultować program nauczania na dany rok z przedstawicielami biznesu. Odpowiedział mu jeden z dyrektorów, że chciał skonsultować, wysłał program do cechu rzemiosła i nikt mu nie odpowiedział.

Te światy się ze sobą nie komunikują.

Komunikują się bardzo rzadko, a muszą zdecydowanie częściej. Nie ma wielu dyrektorów szkół czy dziekanów, którzy siadają do stołu z przedsiębiorcami i analizują ich potrzeby. To o czym usłyszałam od Grzegorza Knigsberga, dyrektora Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego „Elektryk” w Nowej Soli na temat współpracy z przedsiębiorcami – proszę mi wierzyć – to jest ewenement.

To znaczy, że problem jest zdiagnozowany.

Jesteśmy agencją odpowiedzialną za współpracę z przedsiębiorcami. Oni rzeczywiście często nie znają rozwiązań formalnych, które pozwalają na takie zaangażowanie. Firmy małe i średnie, nie mają też do tego ludzi, czasu ani pieniędzy. Pracodawcy chcą mieć pracownika przygotowanego do wykonywania zadań. Na spotkaniach z nami mówią: „ – Na to idą nasze po-

datki. My robimy swoje, czyli zatrudniamy pracowników, niech państwo zrobi swoje, czyli wyedukuje ich”.

Jak gdzie indziej radzą sobie z kształceniem, by odpowiadało na zapotrzebowanie pracodawców?

Analizowaliśmy systemy na świecie, których celem jest zmniejszenie tego niedopasowania. Niemcy słyną z systemu dualnego w szkolnictwie zawodowym, który będziemy w większym zakresie chcieli zastosować w Polsce. W większości krajów – i to nie tylko w Europie – istnieją rady do spraw kompetencji (skills). W Wielkiej Brytanii takie rady funkcjonują od 30 lat.

Wątpię by przedsiębiorcom spodobał się nakaz uczestniczenia w jakimś gremium.

Niczego nie będziemy narzucać. Nasz pomysł polega na tym, by pokazać, że to się pracodawcom opłaca, że mogą mieć realne przełożenie na to, czego szkoły będą uczyły. Ponieważ firm średnich i małych jest mnóstwo musimy działać przez organizacje branżowe, zrzeszające przedsiębiorców, ale także związki zawodowe pracowników.

Czyli żadnych rozwiązań systemowych.

Ależ to jest właśnie rozwiązanie systemowe. Oczywiście można napisać ustawę czy rozporządzenie, które zmuszą przedsiębiorców do zaangażowania, ale dobrze wiemy, że takie rozwiązania nie zadziałają. Pomysł na rady jest taki, żeby te inicjatywy były oddolne. Przedsiębiorcy muszą czuć, że to im daje wymierne korzyści, bo inaczej to rozwiązanie się nie sprawdzi.

Jak chcecie przekonać przedsiębiorców do swojego pomysłu?

Po pierwsze założenia systemu rad nie są tworzone w „zaczyniu gabinetu”. Na każdym etapie tworzenia założeń rozmawiamy o poszczególnych elementach projektu z naszymi partnerami z biznesu, z pracodawcami i organizacjami branżowymi. Będziemy też wspierać finansowo powoływanie rad. Organizacje branżowe będą składać do PARP projekt. Zaczniemy z końcem tego roku. Ogłosimy konkurs w ramach którego wybierzemy trzy rady, docelowo ma ich być 15. W kolejnych latach będziemy ogłaszać następne konkursy.

Spotykamy się z przedstawicielami kolejnych branż i widzimy, że ile branż, tyle potrzeb. Kluczowe będzie przygotowanie wniosków. Zależy nam na tym, żeby projektodawcy określili

podstawowe zadania danej rady sektorowej, by dana branża przygotowała tzw. studium wykonalności, w którym określi, jakie są jej największe bolączki, jakie widzi rozwiązania. My będziemy wspierać prowadzone przed poszczególne rady działania finansowo. Każda rada będzie miała także do dyspozycji badanie potrzeb kompetencyjnych w swojej branży, które będzie mogła zaprojektować pod swoje potrzeby.

Rady będą działać w regionach?

Analizowaliśmy to, ale trudno mówić o jakimś regionalizmie bo ani branże, ani kompetencje pracowników nie są regionalne. Myślimy więc o reprezentacjach branżowych. Jeżeli jednak jest związek branżowych, który ma swoje przedstawicielstwa w re-

gionach, to oczywiście ta rada może działać również na regionalnym poziomie.

Obecnie mobilność pracowników wzrasta i nie ma sensu zamykać się w województwach. Sądzę, że będzie dużo projektów realizowanych w powiatach, bo tam są „dostawcy” kompetencji. Będą projekty realizowane przez klastry, bo one również się do nas zwracają. Mam nadzieję, że rady do spraw kompetencji będą powoli kiełkować. Nastawiamy się na proces... długi ale efektywny.

Dziękuję.

Rozmawiała: **Małgorzata Kordoń**

Przedsiębiorcy i pracownicy – korzystajcie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego!

Fundusz ruszył w połowie 2014 roku. Województwo lubuskie miało 730 tys. zł. Ze szkoleń skorzystało 112 osób.

W 2015 roku liczba osób podnoszących kwalifikacje rośnie w sposób geometryczny. Na koniec czerwca było ich już 228. Ale może być dużo więcej.

**NA SZKOLENIA LUBUSZAN
ZOSTAŁO JESZCZE PONAD
2 MLN 700 TYS. ZŁ**

Powiatowe urzędy pracy w Lubuskiem otrzymały na ten rok limit **3 mln 185 tys. zł**. Do końca czerwca bieżącego roku **wydały 432 tys. zł**. Większość tej kwoty „zakontraktowano” w maju i czerwca br. Prawdopodobnie efekty przynosi akcja promocyjna. Pracodawcy przekonują się, że otrzymanie tych pieniędzy nie jest obwarowane zbytnią biurokracją, w efekty dla nich bardzo korzystne.

Najchętniej ze szkoleń opłacanych z KFS korzystają pracodawcy i pracownicy ze stolic województwa. To zrozumiałe jest ich tam najwięcej. PUP w Gorzowie Wlkp. wydał w I półroczu 128 tys. zł na szkolenia 54 osób, PUP w Zielonej Górze – 106 tys. zł na szkolenia 39 osób. O kwalifikacje własne i pracowników dbają również przedsiębiorcy z powiatu nowosolskiego, gdzie szkoli się 37 osób, a także świebodzińskiego, gdzie kwalifikacje podnosi 25 osób.

Od nowych kwalifikacji dzieli tylko 5 kroków:

Sprawdzenie, jakie kwalifikacje są potrzebne i kto może przeszkolić

Kontakt z powiatowym urzędem pracy, aby uzyskać wniosek i dodatkowe informacje

Wypełnienie wniosku i złożenie go w powiatowym urzędzie pracy

Podpisanie umowy aby urząd mógł przekazać pieniądze szkolenie

Zdobycie nowych kwalifikacji

KFS jest przeznaczony **na kształcenie pracodawców i pracowników**.

W 2015 roku środki KFS są przeznaczone wyłącznie dla osób powyżej 45 roku życia.

Można je przeznaczyć na:

- kursy i studia podyplomowe,
- egzaminy potwierdzające kwalifikacje lub uprawnienia zawodowe,
- badania lekarskie i psychologiczne wymagane do pod-

Krajowy Fundusz Szkoleniowy	„Limit środków KFS (w tys. zł)”	pierwsze półrocze 2015 rok		
		Krajowy Fundusz Szkoleniowy	Liczba osób, za które dokonano wydatku w ramach KFS	„Środki wdatkowane przez PUP (w tys. zł)”
Razem	3 185,6	Razem	228	431,7
Gorzów Wlkp.	550,0	Gorzów Wlkp.	54	128,3
Krosno Odrz.	60,0	Krosno Odrz.	19	9,4
Międzyrzecz	250,0	Międzyrzecz	0	0,0
Nowa Sól	200,0	Nowa Sól	37	73,7
Słubice	50,0	Słubice	0	0,0
Strzelce Kraj.	300,0	Strzelce Kraj.	3	4,2
Sulęcín	150,0	Sulęcín	5	5,3
Świebodzin	150,0	Świebodzin	25	32,0
Wschowa	165,6	Wschowa	16	24,6
Zielona Góra	610,0	Zielona Góra	39	106,0
Żagań	550,0	Żagań	7	25,7
Żary	150,0	Żary	23	22,5

jęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,

- ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

KFS jest formą bardzo atrakcyjną dla mikroprzedsiębiorców. Mogą zyskać pełne sfinansowanie kosztów szkolenia, pod warunkiem, że nie przekroczy to 300 % przeciętnego wynagrodzenia (teraz ok. 12,2 tys. zł). Pozostali pracodawcy mogą liczyć na pokrycie 80% kosztów kształcenia.

Szczegółowe informacje na temat Krajowego Funduszu Szkoleniowego można uzyskać w powiatowych urzędach pracy lub wojewódzkim urzędzie pracy.

- Wojewódzki Urząd Pracy, ul. Wyspiańskiego 15, 65-036 Zielona Góra, tel. (68) 456 56 00;
- PUP w Gorzowie Wlkp., ul. Walczaka 110, 66-400 Gorzów Wlkp., tel. (95) 736 06 63, (95) 736 06 40, (95) 736 06 43, (95) 736 06 69;
- PUP w Krośnie Odrz., ul. Piastów 10 B, 66-600 Krosno Odrz., tel. (68) 383 03 19, (68) 383 03 13, (68) 383 03 15;
- PUP w Międzyrzeczu, Plac Powstańców Wlkp. 1, 66-300 Międzyrzecz, tel. (95) 741 20 66, (95) 742 13 07;

- PUP w Nowej Soli ul. Staszica 1c, 67-100 Nowa Sól, tel. (68) 388 03 26, (68) 387 32 42, (68) 387 32 43, (68) 387 32 44;

- PUP w Słubicach, ul. Piłsudskiego 19, 69-100 Słubice, tel. (95) 759 09 24, (95) 758 36 08, (95) 758 03 77, (95) 758 03 78, (95) 758 36 09;

- PUP w Strzelcach Kraj., Al. Wolności 39, 66-500 Strzelce Kraj., tel. (95) 763 72 25, (95) 763 11 40, (95) 763 72 16;

- PUP w Sulęcínie, ul. Lipowa 18 b, 69-200 Sulęcín, tel. (95) 755 23 36, (95) 755 36 44, (95) 755 90 61;

- PUP w Świebodzinie, ul. Studencka 8, 66-200 Świebodzin, tel. (68) 382 10 62, (68) 382 10 66, (68) 382 10 67;

- PUP we Wschowie, ul. Łazienna 2a, 67-400 Wschowa, tel. (65) 540 28 68;

- PUP w Zielonej Górze, ul. Henryka Sienkiewicza 9, 65-443 Zielona Góra, tel. (68) 456 56 58, (68) 456 56 50;

- PUP w Żaganiu, ul. Dworcowa 9, 68-100 Żagań, tel. (68) 377 32 75, (68) 477 78 39, (68) 477 78 40;

- PUP w Żarach, ul. Mieszka I 15, 68-200 Żary, tel. (68) 479 13 69, (68) 479 13 56, (68) 479 13 77, (68) 479 13 66;

W klimacie zmian ludnościowych

W 2013 roku w wieku produkcyjnym było 661 tys. Lubuszan. Prognozuje się, że do 2050 roku liczba ta spadnie do 493 tys. osób.

Prognoza ludności 2014–2050

Obecnie w Polsce i w innych krajach Europy mamy do czynienia ze zmianą procesów demograficznych. Utrwalił się nowy porządek demograficzny, który nie gwarantuje już zastępowalności pokoleń. Kolejne pokolenia dzieci są mniej liczne niż pokolenia ich rodziców. Wobec takiej zmiany, czego możemy oczekiwać w przyszłości? Najpewniej tego, że ludność nieuchronnie będzie się starzeć, zmniejszą się zasoby pracy i wzrosnie obciążenie osób w wieku produkcyjnym ludnością w wieku poprodukcyjnym.

Wyniki prognozy GUS, potwierdzają, że do końca 2050 r. będzie postępować zarówno spadek ogólnej liczby ludności Polski, jak i spadek liczby osób w wieku produkcyjnym. W skali województwa lubuskiego liczba mieszkańców zmniejszy się o 143 tys. (14,0%), a zasoby pracy o 25% (w stosunku do roku bazowego 2013). Oczekuje się, że już w pierwszych dwóch latach ubytek pracujących wyniesie 6,2 tys., jednak znaczące zmiany rozpoczną się po 2015 r. Następne dwa pięciolecia prognozowanego okresu zaznaczą się spadkiem pracujących, każdy o ponad 20 tys. W kolejnych okresach nastąpi spowolnienie zmian, po czym w ostatnich dwóch spadku podaży pracy będzie najsilniejszy. Konsekwencją opisanych zmian będzie zmniejszenie udziału potencjalnych zasobów pracy w całej populacji z poziomu 64,4% w 2013 r. do 56,1% w 2050 r.

W prognozowanym okresie, procentowe ubytki liczby ludności w wieku produkcyjnym w większości powiatów województwa (poza powiatem gorzowskim) będą wahać się w paśmie ok. 20-30%. Jedynie w powiecie żagańskim, krośnieńskim i międzyrzeckim spadki będą większe, w konsekwencji zasoby pracy w 2050 r. będą stanowiły jedynie 63-65% stanu z 2013 r. Przewidywany spadek zasobów siły roboczej pogorszy, i tak już trudną, sytuację na żagańskim rynku pracy. W końcowym roku prognozy powiat będzie cechowała najstarsza (po powiecie krośnieńskim) demograficznie ludność w województwie. Jednocześnie znacznie zwiększy się obciążenie osobami w wieku nieprodukcyjnym, z 55 osób do 82 na 100 pracujących (przy oczekiwanej średniej dla województwa 78 osób), a osobami w wieku poprodukcyjnym z 26 do 59 osób.

Najprostsze wyjaśnienie działania mechanizmu demograficznego jest takie: im niższa jest liczba urodzeń i niższa dzietność, tym starsza struktura wieku. Z kolei im starsza struktura wieku, tym tempo wzrostu populacji jest niższe i niższa jest liczba urodzeń, co przyspiesza proces starzenia się. W perspektywie do 2050 r. proces starzenia bardzo przyspieszy i staniemy się bardzo starym społeczeństwem, co drugi mężczyzna zamieszkały

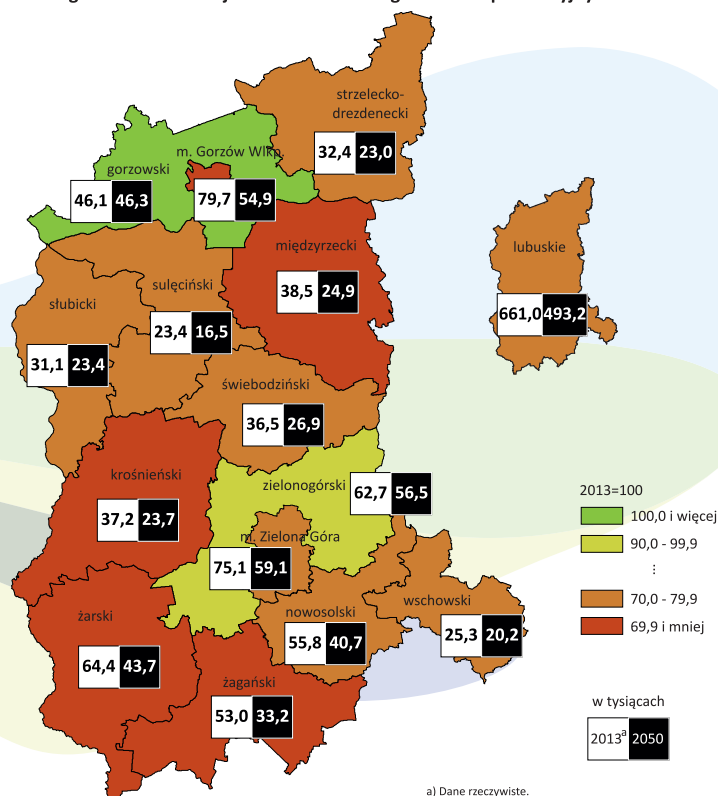
w lubuskich miastach przekroczy 51 lat, zaś co druga kobieta 55 lat. O kilka lat młodsza będzie populacja wsi.

W najbliższych dekadach należy zatem oczekiwać nie tylko kurczenia się zasobów pracy, ale i ich ciągłego starzenia się. Podwyższenie wieku emerytalnego (co wykazały wyniki prognozy) nie odwraca tendencji spadkowej rozmiarów podaży pracy, jedynie ją nieco łagodzi. W kontekście przyszłej liczby osób aktywnych zawodowo wydaje się niewątpliwie ważnym podwyższenie aktywności zawodowej kobiet. Wyniki badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) pokazały, że współczynnik aktywności zawodowej kobiet w województwie lubuskim w 2014 r. wyniósł 46,6%. Oznacza to, że ponad połowa (53,2%) kobiet w wieku powyżej 15 lat była bierna zawodowo (wobec 37,9% mężczyzn). Należy więc poprawić klimat na rzecz pracujących kobiet, bo jak pokazują badania, więcej dzieci rodzi się wówczas, gdy kobiety są aktywne zawodowo.

Zuzanna Sikora

Lubuski Ośrodek Badań Regionalnych
Urząd Statystyczny w Zielonej Górze

Prognoza ludności województwa lubuskiego w wieku produkcyjnym w 2050 r.



► Kariera zawodowa – to brzmi obco?

„Kariera zawodowa” – to określenie dla gimnazjalisty brzmi dość poważnie i obco. A przecież wystarczy trzy, cztery lata i staje ona faktem w ich życiu. Planowanie przyszłości zawodowej to zadanie odpowiedzialne, a w szkołach doradców zawodowych w zasadzie nie ma.

Jeszcze osiem lat temu działały szkolne ośrodki kariery powoływane w konkursach od 2003 roku. W związku z modyfikacją programów rządowych oraz źródeł ich finansowania, Ministerstwo Pracy Polityki Społecznej wycofało się z ich finansowania.

Dwa centra na całe województwo

Na bazie takiego ośrodka działającego przy zielonogórskim „Ekonomiku” powstało Środowiskowe Centrum Doradztwa Zawodowego. Powstało, bowiem dyrekcja szkoły czuła jak ważna jest ta kwestia w przygotowaniu młodych ludzi do pracy.

– Dostaliśmy wtedy jeden etat – mówi **Barbara Bogacz-Szczepańska**, dyrektor Zespołu Szkół Ekonomicznych w Zielonej Górze. – Mieliliśmy szeroką ofertę współpracy i z czasem Urząd Miasta dołożył kolejny etat. Wiceprezydent **Wioleta Hażełlak** też „czuje” poradnictwo zawodowe, dzięki temu wspiera

nasze działania. I to jako coś systemowego, od przedszkola do szkół ponadgimnazjalnych.

Ponieważ doradztwo w szkołach praktycznie nie istnieje, zielonogórskie centrum pracuje na wszystkich frontach. Druga taka placówka istnieje w Gorzowie Wlkp. przy Zespole Szkół Gastronomicznych. I to wszystko w całym województwie.

– Na szczęście znowu dużo mówi się o poradnictwie zawodowym – mówi wicedyrektor **Renata Muszkieta-Stawczyk**, wicedyrektor do spraw opiekuńczo-wychowawczych. – Przygotowywany jest systemowy projekt rozwoju szkolnictwa zawodowego z Zielonej Górze. W wytycznych w nowej perspektywie unijnej określono, iż można starać się o pieniądze na podniesienie kwalifikacji uczniów, nauczycieli, doposażenie placówek oraz – wyraźnie jest podkreślony – temat rozwijania poradnictwa zawodowego w szkołach.



Wyjście z młodzieżą na targi pracy.

Uczniowie najlepszą reklamą palcówki

– Nasze usługi kierujemy głównie do gimnazjalistów – mówi **Marta Macała**, doradca zawodowy. – Proponujemy im m. in. zajęcia z orientacji zawodowej, podczas których mogą rozpoznać swoje predyspozycje i dowiedzieć się o typach szkół ponadgimnazjalnych, ścieżkach kształcenia, zasadach naboru czy ofercie zielonogórskich szkół technicznych. Zapraszamy ich również do nas na tzw. lekcje pokazowe, w czasie których mogą zobaczyć jak wyglądają pracownie zawodowe i na czym polega nauka a potem praca w niektórych zawodach.

Z kolei na ich terenie, czyli w gimnazjach organizujemy dni zawodoznawcze, czyli inaczej mini targi edukacji zawodowej, na których szkoły techniczne prezentują swoją ofertę, a gimnazjaliści mają okazję do bezpośredniego kontaktu z przedstawicielami szkół, zadawania pytań, zapoznania się z kierunkami kształcenia. Dużą rolę na tych targach odgrywają uczniowie szkół technicznych. Łatwiej nawiązują kontakt z gimnazjalistami i są dla nich bardziej wiarygodni niż nauczyciele. Tak naprawdę stanowią najlepszą reklamę placówki.

Bogactwo świata zawodów

Kolejną grupę odbiorców, coraz liczniejszą ostatnio stanowią uczniowie szkół podstawowych. Zajęcia z nimi wyglądają nieco inaczej niż z gimnazjalistami, mają bardziej swobodny charakter. Doradcy starają się rozbudzić w nich refleksję nad tym czym jest praca, dlaczego jest ważna w naszym życiu, pokazać bogactwo świata zawodów.

– Dzieci mówią o swoich marzeniach i planach na przyszłość – opowiada Marta Macała – A my wprowadzamy pojęcia: talentu, zdolności, mocnych stron. Wchodzimy również do przedszkoli. Tutaj zajęcia mają charakter zabawy. Dzieci wcielają się w konstruktorów, projektantów różnych maszyn, urządzeń, robotów i w ten sposób poznają świat zawodów.

Szczególną grupą jest młodzież zagrożona wykluczeniem społecznym, ucząca się w gimnazjum z przysposobieniem do pracy. Takie osoby również znajdują w centrum wsparcie. Tutaj podpowiada im się, w jakich zawodach mogą wykorzystać swoje mocne strony.

– Nie zapominamy o naszych uczniach „Ekonomika” – Wykorzystujemy lekcje wosu, przedsiębiorczości, godziny wy-

W wytycznych w nowej perspektywie unijnej określono, iż można starać się o pieniądze na podnoszenie kwalifikacji uczniów, nauczycieli, doposażenie placówek oraz – wyraźnie jest podkreślony - temat rozwijania poradnictwa zawodowego w szkołach.

chowawczej, aby przygotować ich, czy to do wyboru dalszej ścieżki kształcenia, czy też do poszukiwania pracy. Poza tym, organizujemy im spotkania z przedstawicielami pracodawców, by poznali ich wymagania. Przybliżamy instytucje rynku pracy, gdzie poznają specyfikę lokalnego rynku pracy, zapoznają się z ofertami pracy krótkoterminowej. Odwiedzamy uczelnie, wyjeżdżamy na targi edukacyjne, czy wychodzimy wspólnie na targi pracy.

Indywidualne inspiracje

Dużą wagę przykładają się także do indywidualnej pracy z uczniem. Wszystkich problemów nie da się rozwiązać podczas zajęć grupowych, one mogą być jedynie inspiracją do zastanowienia się nad sobą i nad swoją przyszłością, a dopiero na konsultacjach indywidualnych można dłużej i bardziej wnikliwie przyjrzeć się uczniowi i rzeczywiście mu pomóc.

Z takich konsultacji mogą korzystać także rodzice. Głównie jednak spotykają się z doradcami przy okazji wywiadówek i wtedy otrzymują najważniejsze informacje o czynnikach trafnego wyboru zawodu i o ofercie edukacyjnej.

– Od dwóch lat obserwujemy, że w świadomości rodziców coś drgnęło – stwierdza Renata Muszkieta – Stawczyk – ale ich zainteresowanie w stosunku do naszego nakładu pracy jest za małe. Bez promocji szkół technicznych nie uzyskamy uczniów, nie rozwiniemy szkolnictwa zawodowego.



Zajęcia z uczniami szkoły podstawowej.



Targi Kariery w „Ekonomiku”.

Co roku więc centrum włącza się w Ogólnopolski Tydzień Kariery, organizując różnego rodzaju przedsięwzięcia, jak na przykład targi kariery z udziałem pracodawców i lokalnych uczelni wyższych. Przygotowuje dzień otwarty swojego centrum. Od kilku lat organizuje także konferencje dla dyrektorów szkół, pedagogów i doradców zawodowych.

- Sami projektujemy, przygotowujemy i uaktualniamy różnego rodzaju materiały informacyjne – mówi Marta Macała – takie jak przewodnik po szkolnictwie zawodowym w Zielonej Górze,

plakat z ofertą wszystkich zielonogórskich szkół technicznych, czy ulotki dla gimnazjalistów i rodziców.

Wicedyrektor Muszkieta – Stawczyk na zakończenie stwierdza, że trzeba mocno wypromować tzw. „zawodówki”. Rodzice wciąż nie mają zaufania, szczególnie do funkcji wychowawczych tych placówek. Dobry fachowiec z zasadniczym zawodowym wykształceniem to nie wstyd. To człowiek potrzebny na rynku pracy.

Małgorzata Kordoń

ZESPÓŁ SZKÓŁ EKONOMICZNYCH W ZIELONEJ GÓRZE jest uczestnikiem partnerstwa lokalnego na rzecz poradnictwa zawodowego – „Forum Poradnictwa Zawodowego”, powstałego 2008 r. Przedstawiciele placówki pracują z dużym zaangażowaniem w zespole ds. promocji.

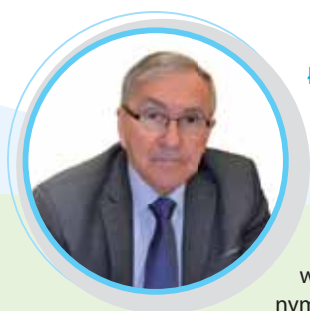
Do partnerstwa na rzecz poradnictwa zawodowego należy obecnie około 80 instytucji samorządowych, edukacyjnych, organizacji społecznych i innych podmiotów, które wyraziły wolę wspólnego działania na rzecz rozwoju poradnictwa zawodowego w województwie lubuskim.

Działania te opierają się przede wszystkim na:

- współpracy między różnymi instytucjami realizującymi zadania z zakresu informacji i poradnictwa zawodowego;
- budowaniu świadomości roli poradnictwa zawodowego w całościowym przebiegu procesu edukacji człowieka;
- popularyzacji modelowych rozwiązań (dobrych praktyk) w zakresie realizacji usług poradnictwa zawodowego adresowanego do klientów instytucji partnerskich.

► Jesteśmy po to, by pomagać

Rozmowa z Wacławem Hanszem, dyrektorem Centrum Integracji Społecznej w Zielonej Górze, które obchodzi 10-lecie działalności.



Po co jest Centrum Integracji Społecznej?

Centrum to instytucja, która niesie pomoc osobom najbardziej potrzebującym, zagrożonym wykluczeniem społecznym, znajdującym się w sytuacji powodującej ubóstwo oraz uniemożliwiającej lub ograniczającej uczestnictwo w życiu zawodowym, społecznym, rodzinnym. Wspieramy tych, którzy samodzielnie z różnych przyczyn nie potrafią znaleźć pracy.

Często są to osoby, które bez zatrudnienia pozostają kilka, a nawet kilkanaście lat. Problemy finansowe sprawiają, że popadają w stany depresyjne, tracą motywację do zmiany swojego życia. Do nich właśnie pomocną dłoń wyciągają pracownicy centrum, starając się pomóc w sposób kompleksowy – poprzez wspierające działania zarówno w sferze emocjonalnej, jak i szkolenia przygotowujące do podjęcia pracy. W tym roku obchodzimy 10-lecie działalności szkoleniowej. Od 2005 roku pomogliśmy 570 osobom.

To podopieczni, którzy rzeczywiście wymagają większej uwagi.

Nasze działania skierowane są głównie do mieszkańców Zielonej Góry, którzy spełniają przynajmniej jeden warunek określony w Ustawie o zatrudnieniu socjalnym z 3 czerwca 2003 r., tj. długotrwałe bezrobocie, uzależnienie od alkoholu, narkotyków lub innych środków psychoaktywnych (po zakończonej terapii), zwolnienie z zakładu karnego, bezdomność lub niepełnosprawność.

Czy oni chętnie korzystają z pomocy waszej placówki?

Od kiedy pamiętam, zawsze chętnych do udziału w kursach mieliśmy więcej niż miejsc. Były edycje, gdzie na jedno wolne miejsce przypadało 15 osób. Potem, gdy na szeroką skalę zaczęto realizować projekty unijne adresowane do osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, siłą rzeczy chętnych było trochę mniej. Ale na brak zainteresowania naszą ofertą narzekać nie możemy. Jeśli już coś spędza nam sen z powiek, to raczej niepewna przyszłość związana z brakiem stabilizacji finansowej CIS. I dotyczy to wszystkich jednostek w Polsce.

CIS nie korzysta z dofinansowania unijnego?

Oczywiście, że korzysta i to w bardzo szerokim zakresie. W poprzednim okresie programowania zrealizowaliśmy sześć

dużych projektów. W pięciu byliśmy liderem, w jednym z nich pełniliśmy rolę partnera. To dzięki dofinansowaniu z Europejskiego Funduszu Społecznego przyjęliśmy na szkolenia łącznie blisko 500 osób, z czego ponad połowa znalazła legalne zatrudnienie. Przywołuję tutaj liczby, które z pewnością robią wrażenie, ale za tymi liczbami stoją realni ludzie, ich często bardzo trudne i pogmatwane życiowe historie. I gdy udaje nam się te życiowe ścieżki choć w części wyprostować, to jest to ogromna satysfakcja i poczucie, że nasze działania mają sens.

Jakie projekty obecnie realizujecie?

Jednym z nich jest projekt z komponentem ponadnarodowym pn. „Od bezdomności do normalności”. Realizowany we współpracy z londyńską BARKA UK – organizacją, która od kilkunastu lat pracuje z bezdomnymi na Wyspach Brytyjskich. Głównym celem projektu jest zmniejszenie wykluczenia społecznego poprzez objęcie osób bezdomnych indywidualnymi formami wsparcia.

Realizacja tego przedsięwzięcia to niezwykle trudne zadanie. Po pierwsze ze względu na grupę docelową, którą stanowią osoby bezdomne przebywające na ulicach, ogródkach działkowych, pustostanach i innych tzw. miejscach nie-





Teoretyczne przygotowanie do zawodu jest równie ważne jak praktyka.

mieszkalnych. Ale również z powodu działań podejmowanych w projekcie, w których dużą rolę odgrywa tzw. streetworking w modelu mieszanym. Patrole odbywają się w zespołach dwuosobowych jedna osoba to lider – człowiek „z przeszłością”, który dla bezdomnych może być przykładem najbardziej wiarygodnym z możliwych. Pomocnikiem lidera jest asystent, który pomaga bezdomnym w załatwianiu najpilniejszych spraw osobistych. Streetworkerzy szukają osób bezdomnych i nawiązują z nimi kontakt, by w końcu zaproponować udział w projekcie. Czasami ten pierwszy kontakt to kilkumiesięczna praca, gdyż osoby bezdomne są z reguły zamknięte i niechętne do kontaktów.

Czego życzyć kierowanej przez Pana płacówce z okazji 10-lecia działalności szkoleniowej?

Żebyśmy nie musieli martwić się, czy będziemy mieli fundusze na kolejną edycję kursów i żebyśmy nigdy nie musieli odmawiać pomocy osobom potrzebującym. A także by nasze wysiłki w reintegracji społecznej i zawodowej przynosiły wymierne rezultaty w postaci umów o pracę podpisanych z absolwentami naszych kursów.

Oby więc te życzenia się spełniły.

Rozmawiała: **Małgorzata Kordoń**



Półowa z podopiecznych CIS znalazła legalne zatrudnienie.

WYBRANE DANE O WOJEWÓDZTWIE LUBUSKIM

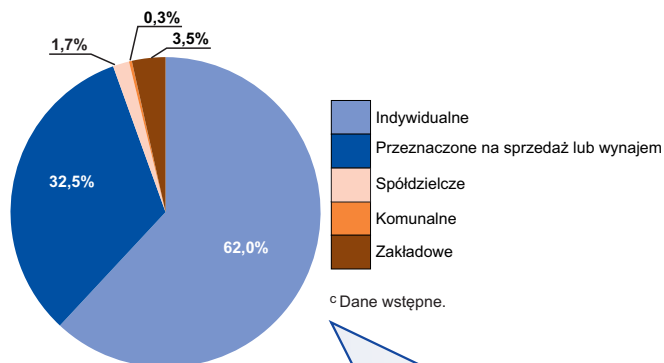
Podstawowe wyniki BAEL dla osób w wieku 15 lat i więcej

	2014		2015
	I kwartał	IV kwartał	I kwartał
Współczynnik aktywności zawodowej w %	54,6	54,8	54,7
Wskaźnik zatrudnienia w %	49,6	50,9	50,7
Aktywni zawodowo w tys.	453	447	447
pracujący w tys.	411	415	414
bezrobotni w tys.	42	32	33
Bierni zawodowo w tys.	376	369	370
Stopa bezrobocia w %	9,3	7,2	7,4

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

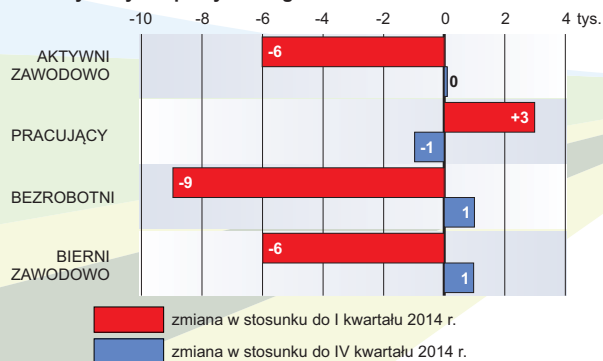
W I kwartale 2015 r. współczynnik aktywności zawodowej i wskaźnik zatrudnienia były niższe od wskaźników w kraju (odpowiednio o 1,3 p. proc. i 0,4 p. proc.). Korzystniej niż średnio w kraju kształtowała się stopa bezrobocia, która wyniosła 7,4% (wobec 8,6% w kraju).

Mieszkania oddane do użytkowania^c według form budownictwa w 2015 r. W okresie I - V



W okresie pięciu miesięcy br. liczba mieszkań oddanych do użytkowania była mniejsza o 4,3% niż w tym samym okresie przed rokiem. Wzrosła natomiast liczba mieszkań, których budowę rozpoczęto (o 38,7%) i mieszkań, na budowę których wydano pozwolenia (o 36,8%).

Zmiany na rynku pracy według BAEL w I kwartale 2015 r.



Podstawowe relacje ekonomiczne^a w 2015 r. W okresie I-III

	Polska	Województwo Lubuskie
Wskaźnik poziomu kosztów z całokształtu działalności	95,2	94,8
Wskaźnik rentowności sprzedaży produktów, towarów i materiałów	4,9	4,7
Wskaźnik rentowności obrotu brutto	4,8	5,2
Wskaźnik rentowności obrotu netto	3,9	4,7
Wskaźnik płynności finansowej I stopnia	37,8	31,7
Wskaźnik płynności finansowej II stopnia	104,4	111,8
Udział liczby przedsiębiorstw wykazujących zysk netto w ogólnej liczbie przedsiębiorstw	68,7	70,4
Udział przychodów przedsiębiorstw wykazujących zysk netto w przychodach z całokształtu działalności	79,4	81,7

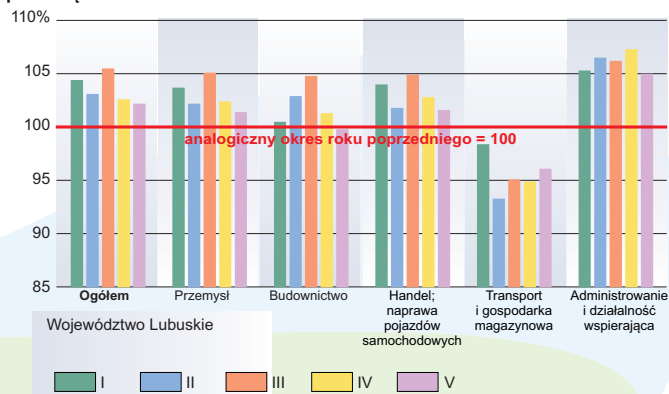
^a W sektorze przedsiębiorstw, w podmiotach gospodarczych o liczbie pracujących powyżej 49 osób.

W okresie I-V br. przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 3352,17 zł (tj. 82,5% przeciętnego wynagrodzenia w kraju i wzrosło o 3,4% w porównaniu z analogicznym okresem ub. roku).

Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw^d w 2015 r.

	I	II	III	IV	V
Ogółem	116728	117098	117276	116981	116731
w tym:					
Przemysł	68679	69119	69192	68854	68702
Budownictwo	6140	6110	6140	6189	6214
Handel; naprawa pojazdów samochodowych ...	15967	16007	16034	16022	15903
Transport i gospodarka magazynowa	8275	8344	8361	8323	8317
Administrowanie i działalność wspierająca	7544	7441	7432	7404	7376
Pozostałe sekcje	10123	10077	10117	10189	10219

Dynamika przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw^d w 2015 r.



Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw^d w 2015 r.

	I	II	III	IV	V
	w złotych				
Ogółem	3300,70	3267,75	3437,37	3381,97	3356,15
w tym:					
Przemysł	3521,44	3469,85	3659,84	3606,87	3567,74
Budownictwo	3045,60	3017,68	3119,15	3118,15	3100,77
Handel; naprawa pojazdów samochodowych ...	2825,05	2783,17	2905,84	2850,56	2826,53
Transport i gospodarka magazynowa	2827,76	2793,67	2822,35	2909,56	2918,13
Administrowanie i działalność wspierająca	1962,17	1972,99	1973,18	2009,29	1994,39

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



BIULETYN informacyjny

WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W ZIELONEJ GÓRZE



Wojewódzki Urząd Pracy
w Zielonej Górze

www.wup.zgora.pl



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. Kombatantów 34
66-400 Gorzów Wielkopolski
tel.: i 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. Kombatantów 34
66-400 Gorzów Wielkopolski
tel.: (+48) 95 722 80 25
gowucz@praca.gov.pl
cizgorzow@wup.zgora.pl