




PUŁAWSKA STREFA PRACY

Biuletyn Informacyjny Powiatowego Urzędu Pracy w Puławach

Bądź dla siebie szefem



 Puławski
Dzień
Przedsiębiorczości



W numerze:

Wstęp	1
<i>Krzysztof Gumieniak</i>	
Sytuacja na puławskim rynku pracy	2
<i>Anna Skorek</i>	
Z nami dokonasz trafnych wyborów	3
<i>Iwona Materek</i>	
Dajemy pieniądze na dobry początek	5
<i>Anna Mazur, Małgorzata Wloch-Kamola</i>	
V Targi Pracy 2009 - fotorelacja	8
<i>zdjęcia: Joanna Kwit</i>	
Pracownik 45/50+ bezwartościowy czy bezcenny?	9
<i>Anna Skorek</i>	

Puławska Strefa Pracy

Biuletyn Powiatowego Urzędu Pracy w Puławach
Nr 2/2009
czerwiec 2009

Wydawca: Powiatowy Urząd Pracy w Puławach
ul. Lubelska 2G, 24 - 100 Puławy

Redakcja:
Paweł Bielał
Anna Skorek

Współpraca:
Anna Mazur
Iwona Materek
Małgorzata Wloch-Kamola

Projekty graficzne:
Paweł Bielał

Projekt, opracowanie i druk:
Studio Reklamy eM - Marzenna Walczak

Nakład: 300 sztuk
Egzemplarz bezpłatny

Wstęp

Szanowni Państwo,

Cieszę się, że pierwsze wydanie Biuletynu Informacyjnego Powiatowego Urzędu Pracy w Puławach spotkało się z dużym zainteresowaniem z Państwa strony. Kontynuując tę inicjatywę przedstawiam kolejny numer „Puławskiej Strefy Pracy” i jednocześnie mam nadzieję, że już na stałe wpisie się ona w działalność urzędu jako uniwersalna platforma komunikacji społecznej.

Chcę, aby ta publikacja włączała się w szerszą ideę wykraczającą poza ramy samego tylko wydawnictwa. Nazwa **Puławska Strefa Pracy** określać będzie przestrzeń, w której poprzez konkretne działania będziemy aktywnie kreować lokalny rynek pracy. Dotychczas pod szyldem Puławskiej Strefy Pracy odbyły się V Targi Pracy oraz seminarium dla środowiska lokalnych pracodawców pt. „Elastyczne Formy Zatrudnienia - czas na nowe rozwiązania”. Tym razem nasze wydawnictwo zbiega się w czasie z kolejną inicjatywą Powiatowego Urzędu Pracy w Puławach, którą jest Puławski Dzień Przedsiębiorczości. Z tego też powodu bieżący numer szczególnie skupia się na temacie przedsiębiorczości i na możliwościach uzyskania przez osoby bezrobotne wsparcia na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.

W treści przybliżymy Państwu również poradnictwo zawodowe jako jedną z usług urzędu, mającą na celu pomoc osobom w tym trudnym okresie, jakim jest czas pozostawania bez pracy oraz w poradeniu sobie z występującymi trudnościami zawodowymi, związanymi chociażby z wyborem odpowiedniego zawodu lub kierunku szkolenia.

Spośród wielu aktualnych trendów na rynku pracy wybraliśmy strategię zarządzania wiekiem, którą również zaprezentujemy na łamach tego numeru.

Staramy się, by publikowane przez nas teksty stanowiły dla Państwa cenne źródło informacji przydatnej w skutecznym funkcjonowaniu na rynku pracy. Dlatego też wspominamy tu o naszych najnowszych inicjatywach, jak również opisujemy projekty i programy realizowane na rzecz lokalnego rynku pracy, których wdrażanie jest dla nas priorytetem.

Serdecznie zapraszam do lektury niniejszego numeru Biuletynu Informacyjnego Powiatowego Urzędu Pracy w Puławach „Puławska Strefa Pracy”.



Krzysztof Gumieniak
Dyrektor
Powiatowego Urzędu Pracy w Puławach

Sytuacja na puławskim rynku pracy

Na koniec marca 2009 roku wysokość stopy bezrobocia w naszym powiecie wynosiła 10,4%. Ten wskaźnik przekładał się na liczbę 4936 osób zarejestrowanych jako osoby bezrobotne.

Aby mówić o sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz o działaniach Urzędu Pracy, nie sposób pominąć wskaźników liczbowych, przechodząc od ogólnopolskich, poprzez wojewódzkie, aż do tych najbardziej nas interesujących, czyli powiatowych. Dane pochodzące z obszaru całego kraju przedstawia Ilustracja 1. Poziom bezrobocia w województwie lubelskim według tych informacji jest przeciętny - wynosi 12,8%, aczkolwiek w porównaniu do wielkości bezrobocia w Polsce (11,2%), jest on nieco wyższy.

Ilustracja 1: Stopa bezrobocia w kraju według województw (dane z I kwartału 2009 r.)



Biorąc pod uwagę szczegóły dotyczące województwa lubelskiego – Puławy jako powiat plasują się na czwartym miejscu pod względem najniższej stopy bezrobocia. W porównaniu do 3 najwyższych wartości wskaźnika, jakie występują w powiatach: chełmskim (ziemskim), opolskim oraz włodawskim, różnica w wysokości stopy bezrobocia, obejmując przedział od 10,7 do 7,6 punktu procentowego co stanowi bardzo dużą rozbieżność. Dane te prezentuje tabela 1.

Tabela 1. Niższy vs wyższy poziom bezrobocia w odniesieniu do powiatu puławskiego w I kwartale 2009 roku

Powiaty Urząd Pracy	Stopa bezrobocia	W porównaniu do powiatu puławskiego
MUP Lublin	8,7%	↓
PUP Lublin	9,3%	↓
Biłgoraj	9,5%	↓
Puławy	10,4%	↔
Chełm (powiat ziemski)	18,0%	↑
Opole Lubelskie	18,9%	↑
Włodawa	21,1%	↑

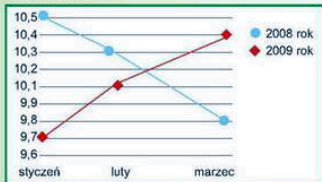
Powszechnie występujące informacje o światowym kryzysie gospodarczym dały o sobie znać również na obszarze powiatu puławskiego. Szczególnie było to widoczne pod koniec 2008 roku, kiedy to nawet

największe firmy wstrzymywały część swojej produkcji, bądź zatrzymywały był nabór nowych pracowników. Firmy chciały przeczekać okres niepewności i jednocześnie bardzo uważnie śledziły postępujące na rynku zmiany.

Porównując dane z I kwartału ubiegłego roku, można zauważyć istotną różnicę w wysokości stopy bezrobocia w miesiącu marcu. O ile styczeń prezentuje się na korzyść 2009 roku, o tyle marzec wypada dużo gorzej w porównaniu z minionym rokiem - stopa bezrobocia jest wyższa.

W perspektywie kolejnych miesięcy wyraźnie widać, że sytuacja ulega zdecydowanej poprawie, bowiem liczba osób bezrobotnych stale się obniża.

Wykres 1. Porównanie wielkości stopy bezrobocia w I kwartale 2008 i 2009 r.



Profil bezrobocia w powiecie puławskim, jego charakterystyczne cechy zostały wyodrębnione na podstawie ilości osób zarejestrowanych w PUP Puławy i ich cech demograficznych, takich jak:

- miejsce zamieszkania,
- poziom wykształcenia,
- wiek,
- wielkość stażu pracy, który przekłada się na ilość doświadczenia zawodowego.

Wykres 2. Najliczniejsze grupy osób bezrobotnych pod względem poszczególnych danych demograficznych.



Na podstawie tych danych można stwierdzić, iż największej osób zarejestrowanych w urzędzie jako osoby bezrobotne zamieszkuje w mieście Puławy, zaś jeśli chodzi o tereny wiejskie – jest to obszar gminy Puławy. Biorąc pod uwagę pozostałe zmienne najwięcej zarejestrowanych osób posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe, patrząc zaś na doświadczenie – są to osoby bez stażu pracy. Pod względem wieku najliczniejszą grupę bezrobotnych stanowią osoby w przedziale wieku 25-34 lata.

Z nami dokonasz trafnych wyborów

Kim jest doradca zawodowy, na czym polega rozmowa doradcza, jakie są korzyści z takiej rozmowy. Przedstawiamy rodzaje usług, z jakich można skorzystać w ramach poradnictwa zawodowego.

Od początku lat dziewięćdziesiątych, kiedy to coraz powszechniejsze stawało się zjawisko bezrobocia, obawa przed jego skutkami na stałe zagościła wśród problemów nękających Polaków. Utrata pracy zajmuje bardzo wysokie miejsce na liście czynników stresogennych, obok takich zjawisk jak śmierć bliskiej osoby, choroba czy rozwód. Dzieje się tak dlatego, że większość z nas odbiera sytuację bezrobocia jako osobistą porażkę, a zwolnienie z pracy jako atak na naszą osobę. Pojawiają się wówczas różnorodne negatywne emocje - gniew, żal, poczucie niedocenienia i upokorzenia. Nie dowierzamy, że właśnie nam mogło się to przydarzyć, zastanawiamy się co zrobiliśmy źle, czym zawiniłszy. Rodzi się obawa o przyszłość, oraz powstaje pytanie - co dalej robić aby znaleźć kolejne zatrudnienie, czyli **jak powrócić na rynek pracy?**

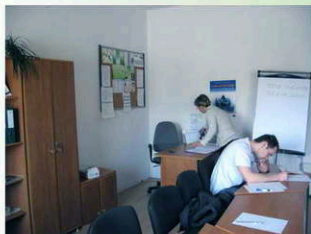
Jednym z pierwszych działań, które podejmuje osoba po stracie pracy, jest wizyta w Powiatowym Urzędzie Pracy. Po procesie rejestracji i otrzymaniu statusu bezrobotnego przechodzi czas na dalsze działania. Na pewno powinniśmy dowiedzieć się z jakich usług Powiatowego Urzędu Pracy możemy skorzystać - na przykład co to jest staż, prace interwencyjne, jakie są kierunki i formy szkoleń, komu przysługuje dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Tych, i wielu innych wiadomości dostarczy nam **informacja zawodowa**.



Jeśli mimo to pojawi się trudność ze zorientowaniem się z jakiej formy pomocy możemy skorzystać i nadal nie wiemy jakie usługi urzędu są dla nas najbardziej odpowiednie, bądź jeżeli myślimy o przekwalifikowaniu, lecz dręczy nas wiele pytań i wątpliwości - wtedy przychodzi czas na wizytę u **doradcy zawodowego**.



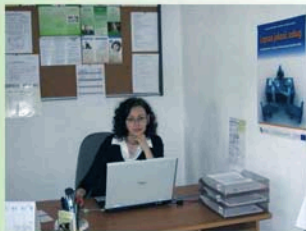
Im trudniejszy jest współczesny rynek pracy, tym większa staje się rola **poradnictwa zawodowego**. Nie musimy sami borykać się z wątpliwościami i problemami zawodowymi. Korzystając z fachowej i życzliwej pomocy doradcy zawodowego możemy zdobyć rzetelne i kompleksowe informacje o zawodach - również tych najnowszych oraz o ofertach kształcenia i możliwościach podnoszenia kwalifikacji. Możemy również uzyskać wsparcie przy wyborze lub zmianie zawodu, czy przy podejmowaniu decyzji o przekwalifikowaniu. Istnieje też możliwość poddania się badaniom testowym, w tym testom psychologicznym. Może to w dużej mierze ułatwić proces powracania na rynek pracy i uczynić go znacznie mniej stresującym.



Z poradnictwa zawodowego skorzystać mogą również pracodawcy w zakresie doboru osób na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych. Doradcy dysponują odpowiednimi narzędziami, doświadczeniem oraz przygotowaniem merytorycznym do przeprowadzenia procesu selekcji kandydatów. Również osoby zatrudnione u danego pracodawcy mogą skorzystać z usługi poradnictwa zawodowego, chociażby w zakresie planowania kariery.

Jak skorzystać z usług świadczonych przez doradcę zawodowego?

Przed wszystkim możemy umówić się na **poradę indywidualną**, by w zaciszu pokoju doradczego, przy zachowaniu zasad poufności i dyskrecji, przedstawić swoją aktualną sytuację zawodową, określić i przeanalizować swoje zainteresowania, zdolności i umiejętności, a także oczekiwanie co do przyszłej pracy oraz ewentualne bariery utrudniające zdobycie jej. Rozmowa taka ma na celu ustalenie, jakie działania - samodzielne lub z pomocą urzędu możemy podjąć, aby wyjść z sytuacji bezrobocia. Wraz z doradcą możemy ustalić sposób dalszej współpracy, dostępne w urzędzie formy wsparcia, z jakich można skorzystać, aby wejść na rynek pracy i na nim zaistnieć. Pomoże nam w tym Indywidualny Plan Działania, który stworzymy pod okiem doradcy, a który będzie zawierał poszczególne kroki, jakie zamierzamy zrealizować, by osiągnąć cel zawodowy – podjąć zatrudnienie.



Dane statystyczne dotyczące poradnictwa zawodowego

2008 rok:

664 porad indywidualnych,
147 uczestników grupowej informacji zawodowej,
15 uczestników porady grupowej,
na badania testowe zdecydowały się 123 osoby.

W roku bieżącym, dzięki zatrudnieniu dodatkowych doradców zawodowych, staramy się objąć pomocą jeszcze większą liczbę bezrobotnych i poszukujących pracy.

2009 rok (I kwartał):

254 porad indywidualnych,
121 uczestników grupowej informacji zawodowej,
24 uczestników porad grupowych,
z badań testowych skorzystało 37 osób.

Czasami jednak zachodzi potrzeba skorzystania z kilkudniowej **porady grupowej**, prowadzonej w formie warsztatów. Podczas takich zajęć zdobywamy wiadomości z różnych dziedzin, między innymi odkrywamy jakie są metody poszukiwania pracy, skąd pozyskiwać oferty, jak napisać profesjonalne dokumenty aplikacyjne czy przygotować się do rozmowy z pracodawcą. Możemy również dokonać bilansu własnych umiejętności i predyspozycji zawodowych i na tej podstawie ustalić sposób dalszego działania.

Poradnictwo zawodowe jest realizowane zgodnie z zasadami zapisanymi w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Oznacza to, że jest bezpłatne, dobrowolne, dostępne dla osób bezrobotnych, poszukujących pracy oraz dla pracodawców, bez względu na płeć, wiek czy niepełnosprawność. Wszystkim korzystającym z naszej pomocy gwarantujemy poufność i ochronę danych osobowych.

Każdemu, kto znalazł się w tej mało komfortowej sytuacji jaką jest bezrobocie, doradcy zawodowi starają się pomóc w poruszaniu się po trudnym rynku pracy oraz w podejmowaniu ważnych decyzji zawodowych. Na indywidualną rozmowę doradcą można umawiać się osobiście, telefonicznie lub poprzez pośrednika pracy podczas wizyty w Urzędzie.



Spotkania z doradcami odbywają się każdego dnia od poniedziałku do piątku w **Powiatowym Urzędzie Pracy w Puławach (pok. 102 i 202)** oraz w **Punkcie Poradnictwa Zawodowego, ul. Wojska Polskiego 1/32 (pok. 30)** w godzinach od 8.00 do 13.00



Dajemy pieniądze na dobry początek...

Chcemy, aby nasz lokalny rynek pracy nieustannie się rozwijał, aby przybywało przedsiębiorstw, które w przyszłości staną się dobrze prosperującymi zakładami pracy. Chcemy pomóc Państwu w zrobieniu tego pierwszego, najtrudniejszego kroku.

Jedną z bardziej skutecznych form aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych realizowanych przez urzędy pracy są jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej. Osoby ubiegające się o te fundusze mogą liczyć na uzyskanie kwoty nieprzekraczającej 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia (od 01 czerwca 2009 r. jest to 19.113,66 zł). Kwota ta jest bezwrotna pod warunkiem prowadzenia działalności przez co najmniej 12 miesięcy. Aby uzyskać dotację na otwarcie własnej firmy należy posiadać status osoby bezrobotnej, zarejestrowanej w urzędzie pracy oraz mieć dobry pomysł na swoją działalność. Kolejnym krokiem jest prawidłowe wypełnienie wniosku oraz przedstawienie właściwego zabezpieczenia zwrotu środków finansowych. Na tym etapie każda zainteresowana osoba może skorzystać z szerokiej, indywidualnych konsultacji ze specjalistami ds. programów w siedzibie Powiatowego Urzędu Pracy w Puławach.

Tabela 2. Struktura wydatkowania środków w ramach przyznania jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej.

Rok	Kwota w PLN	Ilość umów
2004	32 822 zł	5
2005	1 008 250 zł	91
2006	108 764 zł	102
2007	1 207 517 zł	97
2008	1 604 907 zł	116
2009	1 205 478 zł	66
	do 12.06.2009	do 12.06.2009
Suma:	5 167 778 zł	477

Z danych naszego Urzędu wynika, że zainteresowanie uzyskaniem takiej dotacji z każdym kolejnym rokiem wzrasta, w związku z czym przeznaczane są na ten cel coraz wyższe kwoty (patrz tabela 2).

Ponadto podejmujemy szereg dodatkowych inicjatyw, tak by „na starcie” skutecznie wspomóc osoby ubiegające się o środki na własną działalność gospodarczą. W tym celu organizujemy szkolenia z zakresu przedsiębiorczości oraz warsztaty „Jak założyć własną firmę” z aktywnym udziałem przedstawicieli wszystkich instytucji bezpośrednio zaangażowanych w ten proces (Urząd Skarbowy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Fundacja Puławskie Centrum Przedsiębiorczości, Powiatowy Urząd Pracy w Puławach). Dzięki temu wsparciu przyszły potencjalny przedsiębiorca może dowiedzieć się o wszystkich formalnościach związanych z założeniem firmy.

Chcielibyśmy pokazać, jak sobie radzą na rynku Ci, którym nasz Urząd przyznał dotację i czy nie żałują podjętej decyzji. Pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy w Puławach odwiedzili te osoby, na ich własnych, samodzielnie stworzonych stanowiskach pracy. Efekty tych spotkań znajdziecie Państwo w dalszej części artykułu. Mamy nadzieję, że to, co na podstawie swoich doświadczeń powiedzieli nam Ci przedsiębiorcy przekona Państwa, że możliwość samozatrudnienia jest propozycją warta rozważenia.

współorganizatorzy:



Urząd Skarbowy
w Puławach



Powiatowy
Urząd Pracy
w Puławach

Wystartuj z nami!



**Puławski
Dzień
Przedsiębiorczości**

**24 CZERWCA 2009
10.00 - 15.00**



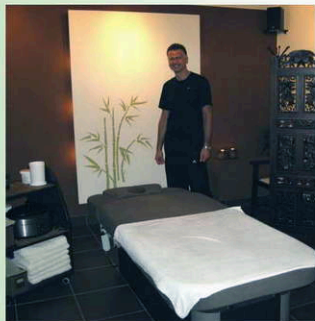


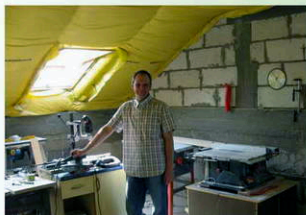
Pan Patryk Walczak od 01.12.2008 r. prowadzi w Puławach pizzerię. Na decyzję o podjęciu działalności gospodarczej miały wpływ zle doświadczenia w pracy w zawodzie kucharza w jednym z zakładów gastronomicznych związane z niskim wynagrodzeniem, niewspółmiernym do nakładu pracy oraz niedocenianiem wysiłków i starań ze strony pracodawcy. *"Miałem wątpliwości czy dam sobie radę, ale uzyskałem informację o możliwości pozyskania środków finansowych z Urzędu Pracy i to zdecydowało o podjęciu przeze mnie działalności. Rozpoczęcie jej bez wsparcia z Urzędu byłoby mało realne, ponieważ uzyskanie kredytu przez bezrobotnego jest niemal niemożliwe"* - twierdzi Pan Patryk. Kwota środków uzyskanych z Urzędu Pracy pozwoliła Panu Patrykowi na wystartowanie z własną firmą, nie wymagającą dużych nakładów finansowych.

Prowadzenie działalności wiąże się z wieloma wyrzeczeniami ze strony Pana Patryka, pracuje po 16 godzin dziennie. Jednakże po pół roku zmagañ przekonał się, że prowadzenie działalności ma sens oraz widzi perspektywę dalszego funkcjonowania. *"Obecnie mam już dalsze plany i marzę o rozwoju mojej firmy. Na podstawie dotychczasowych doświadczeń chcę poradzić osobom, które zamierzają podjąć działalność na własny rachunek, że warto podjąć to ryzyko. Nie należy zrażać się trudnościami w początkowym okresie, za to warto skorzystać z pomocy merytorycznej pracowników Powiatowego Urzędu Pracy. To wsparcie utwierdziło mnie w przekonaniu, że dam sobie radę. Dzięki temu spełniły się moje marzenia"* - podkreśla Pan Patryk.

Pan Paweł Studziński od 19.05.2008 r. prowadzi w Nałęczowie gabinet masażu leczniczego, ogólnie kondycyjnego, relaksującego i modelującego odchudzającego. Decyzję o podjęciu działalności podjął, bo chciał spróbować na własny rachunek robić coś innego, nowego. *"W podjęciu decyzji pomogła mi możliwość uzyskania środków finansowych z Urzędu Pracy".* Nad otwarciem gabinetu pan Paweł zastanawiał się dwa lata. Stwierdził w końcu, że samodzielnie nie dałby rady rozpocząć działalności, dzięki której zaistniałby na specyficznym rynku, na którym jest duża konkurencja. W takich warunkach szansę powodzenia ma tylko propozycja bardzo ciekawa, o szerokim wachlarzu usług. Szansę taką dały środki z Urzędu Pracy. Według oceny pana Pawła powodzenie w prowadzeniu działalności zapewniły mu długoletnie doświadczenie, posiadane umiejętności i predyspozycje, odpowiednie położenie gabinetu, doskonała znajomość rynku i oczekiwani klientów oraz profesjonalne wyposażenie gabinetu. Nie bez znaczenia jest też odpowiednia atmosfera panująca w tym miejscu.

"Z perspektywy roku uważam, że trochę za późno zdecydowałem się na otwarcie gabinetu. Ale musiałem zdecydowanie dobrze przemyśleć, sporo czasu zabrało mi też znalezienie odpowiedniego miejsca, a to jest bardzo ważne. Trzeba dokładnie wiedzieć, co chce się robić i do kogo kierować swoją ofertę. Prowadząc swoją działalność mam szansę rozwoju, nie jestem przez nikogo ograniczany. Jestem zadowolony z tego co robię. Uważam, że warto dołożyć starań, aby zdobyć dodatkowe środki na podjęcie działalności gospodarczej i korzystać z pomocy Urzędu Pracy" - podsumował Pan Paweł.





Pan Piotr Romanowicz z Oblas od 22.09.2008 r. produkuje meble oraz przedmioty użytkowo-dekoracyjne z drewna i materiałów drewnopodobnych do dziecięcych pokoi. Wcześniej Pan Piotr pracował w jednej z lubelskich firm jako projektant mebli biurowych, gdzie zdobył doświadczenie. *"Moja sytuacja rodzinna zmieniła się i musiałem się do niej dostosować. Ponad rok nosiłem się z zamiarem rozpoczęcia działalności na własny rachunek. Początkowo chciałem się zająć produkcją mebli, lecz po głębszych przemyśleniach zmieniłem profil. W tym czasie dowiedziałem się o możliwości pozyskania środków z Funduszu Pracy. Okazało się to łatwiejsze w porównaniu do innych źródeł - dokumenty były czytelne, a procedury jasno określone. Otrzymane środki przeznaczyłem na zakup niezbędnych maszyn i przystosowanie pomieszczenia. Sprzęt komputerowy, aparat fotograficzny i inne urządzenia wspomagające prowadzenie działalności kupiłem ze środków własnych"* - opowiada Pan Piotr. Młody przedsiębiorca wykonuje działalność we własnym domu blisko rodziny, dzięki czemu może dowolnie dysponować czasem. Na wzrost zainteresowania jego ofertą duży wpływ ma indywidualne podejście do klienta, dostosowanie się do jego gustów i wymagań oraz solidność.

Pan Piotr nie żałuje podjętej decyzji, wie, że warunkiem powodzenia jest dobry przemyślany pomysł. *"Wiadomo, że do każdego przedsięwzięcia trzeba się dobrze przygotować, a i tak zawsze jest jakieś ryzyko. Ale cieszę się, bo jestem teraz niezależny, mogę sam sobie organizować pracę, tak żeby mieć czas dla rodziny. I sam decyduję o tym w jaki sposób funkcjonuje moja firma i jakie jest podejście do klienta"* - z zadowoleniem stwierdził Pan Piotr

Pani Aleksandra Bibow od 28.06.2008 r. prowadzi gabinet kosmetyczny. Od momentu ukończenia szkoły marzyła o własnym gabinecie. Praca w kolejnych gabinetach utwierdziła ją w przekonaniu o potrzebie usamodzielnienia się i pracy na własny rachunek. *"Decyzję przeważyły dobre doświadczenia znajomych, którzy pracują na własny rachunek. A informacja o możliwości uzyskania środków finansowych z Urzędu Pracy miała wpływ na ostateczne podjęcie przeze mnie decyzji"* - dodaje Pani Aleksandra. Całość przedsięwzięcia została zrealizowana z uzyskanych środków, a wkład własny przeznaczono głównie na załatwienie spraw i dojazdy. Według opinii Pani Aleksandry rozwój i prowadzenie jej działalności jest możliwe dzięki zdybceniu klientek, których stale przybywa oraz wielkiej pasji z jaką wykonuje swój zawód.



"Posiadając dotychczasowe doświadczenia, polecam tę formę drogi zawodowej. Chcę jednocześnie podkreślić, że musi być to decyzja przemyślana, bo bierze się odpowiedzialność za siebie i własny los. Polecam korzystanie z oferowanej przez Powiatowy Urząd Pracy w Puławach pomocy, zwłaszcza z udziału w szkoleniach z zakresu przedsiębiorczości. Dużą pomoc stanowiły też dla mnie konsultacje z pracownikami PUP, bo pozwoliły mi uniknąć błędów i dotrzymać wszelkich warunków umowy. Warto starać się o środki finansowe dostępne w Urzędzie Pracy" - radzi Pani Aleksandra.





Pan Tomasz Olender z Janowca od 12.07.2007 r. zajmuje się produkcją mebli. *"Decyzja o podjęciu działalności gospodarczej zapadła po utracie przeze mnie pracy. Byłem tak zdeterminowany, że rozpocząłbym działalność nawet bez środków finansowych z Urzędu Pracy. Jednak środki Funduszu Pracy umożliwiły mi zakup większej ilości maszyn, o wysokiej jakości. Solidnie wykonuję moje usługi, udzielam fachowej pomocy przy wyborze oferty, staram się mieć dobry kontakt z klientem - oto moja recepta na powodzenie w prowadzeniu działalności. Poza tym bardzo lubię swoją pracę i nie wyobrażam sobie siebie w innym zawodzie"* - mówi Pan Tomasz. Przedsiębiorca stwierdził, że gdyby miał wybierać drugi raz to ponownie zdecydowałby się na ten krok. Bardzo poleca chętnym, młodym, ambitnym ludziom, posiadającym konkretne zawody podejmowanie decyzji o samozatrudnieniu. *"Gospodarka polska niech rusza"* - skwitował Pan Tomasz.

V Targi Pracy w Puławach



Wszystkim uczestnikom serdecznie dziękujemy za przybycie i aktywny udział w tegorocznych Targach Pracy. Tak liczna Państwa obecność jest dla nas dowodem na to, że ta inicjatywa jest niezwykle potrzebna. Zapraszamy na kolejną edycję, już za rok.



Pracownik 45/50+ - bezwartościowy czy bezcenny?

Strategia zarządzania wiekiem jako odpowiedź na wyzwania dzisiejszego rynku pracy, zapowiedź nowych możliwości i warunków prowadzenia polityki zatrudnienia oraz wykorzystania potencjału pracowniczego z uwzględnieniem potrzeb samych pracowników.

Wiele osób w wieku powyżej 50 roku życia twierdzi, że są już za starzy żeby pracować, mimo iż są nadal w wieku produkcyjnym, a do pełnego wieku emerytalnego brakuje im jeszcze wiele lat pracy. Nieprzypadkowo też w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy grupa ta znalazła się wśród tzw. grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Osoby te rzeczywiście często spotykają na swojej drodze bariery w podjęciu zatrudnienia. Przyczyny takiego stanu mogą być różne – może to być brak umiejętności poruszania się po rynku pracy, a może to być objaw dyskryminacji ze względu na wiek. Rzeczywiście też zdarza się, iż pracodawcom w trudnym dla siebie okresie „łatwiej” przychodzi zwolnienie osoby po 50-tce, niż kogoś młodszego. Kolejnym z powodów może być efekt działania stereotypu, mówiącego, że takie osoby są mało efektywne, mniej zmotywowane do osiągania wysokich wyników czy do własnego rozwoju zawodowego. Nadal można obserwować w niektórych firmach kult młodości, widoczny choćby w ogłoszeniach o pracę, gdzie jest mowa o „młodych, dynamicznych zespołach”. Firmy te jednak nie do końca są świadome wartości, jaką niosą ze sobą dojrzały pracownicy i jednocześnie straty, jaką ponoszą rezygnując z tych właśnie pracowników. Nie są tego świadomi również sami zainteresowani, zwłaszcza w sytuacji, kiedy mają użyć odpowiednich argumentów i przekonać pracodawcę, aby to właśnie ich zatrudnić.



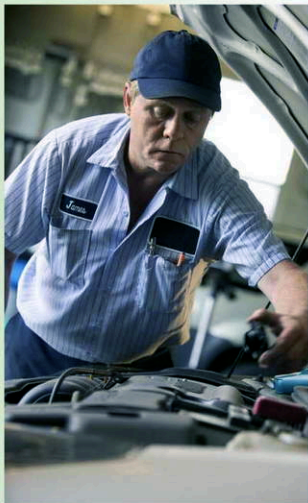
Zaczyna się to jednak powoli zmieniać dzięki różnego rodzaju kampaniom społecznym oraz całej serii szkoleń finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, a kierowanych ściśle do tej grupy wiekowej powszechnie określanej jako 45/50 PLUS.

Zwrócenie uwagi na grupę osób w wieku 45/50+ to między innymi efekt zmian, jakie dokonują się na rynku pracy, a związane są z układem demograficznym, wyraźnie wskazującym na zjawisko starzejącego się społeczeństwa. Średnia wieku przechodzenia na emeryturę w Polsce jest stosunkowo niska w porównaniu do innych krajów europejskich. Jest to 57,9 lat dla mężczyzn i 56 lat dla kobiet, podczas gdy w Unii Europejskiej wielkość te kształtują się na poziomie 61,7 lat – mężczyźni i 60,7 – kobiety. Nadchodzący niż demograficzny, brak wysoko wykwalifikowanych specjalistów, emigracja zarobkowa wyznaczają kierunek nowym trendom na rynku pracy oraz w polityce kadrowej. Potrzeba wydłużenia czasu aktywności zawodowej wywołała zainteresowanie **strategią zarządzania wiekiem.**

Zarządzanie wiekiem wpisuje się w szerszą politykę budowania kapitału ludzkiego firmy, jaką jest **zarządzanie różnorodnością**. Ten model, jak sama nazwa wskazuje wynika z różnorodności, którą dysponuje grupa zatrudnionych osób. Jest to różnorodność doświadczenia, wiedzy, oraz sposobów myślenia – jednakże nie byłoby jej gdyby nie było w firmie osób z wielu przedziałów wiekowych, zarówno młodych, jak i tych starszych.

ZARZĄDZANIE WIEKIEM

to sposób, w jaki myśli się o pracy pracowników. est to zarządzanie potencjałem wszystkich pracowników, którego celem jest zapewnienie rozwoju, możliwości aktualizowania wiedzy i umiejętności. Zarządzanie wiekiem ma wpływać na komfort pracy, zadowolenie zatrudnionych osób, a co za tym idzie na ich zaangażowanie w rozwój i misję firmy. Powinno uwzględnić różne potrzeby wszystkich grup wiekowych, a jednocześnie korzystać z bogactwa ich wiedzy i doświadczeń.



Korzyści wynikające z zarządzania wiekiem wpływają na całokształt funkcjonowania przedsiębiorstwa i na poczucie wartości pracowników. Dzięki tej strategii pojawia się możliwość budowania międzypokoleniowych zespołów zadaniowych, których członkowie dzielą się doświadczeniami, przekazując sobie nawzajem nieformalne umiejętności. W takim zespole osoba bardziej doświadczona, o dłuższym stażu pracy może pełnić rolę mentora organizacyjnego, zaś osoba młoda mentora technicznego, np. w zakresie zagadnień komputerowych, co w efekcie daje podstawę do dobrej współpracy, zamiast do rywalizacji. Dzięki istnieniu takich zespołów firmy nie miałyby problemów ze znalezieniem pracownika na wolne stanowisko po osobie, która przechodzi na emeryturę. Jednocześnie zapobiegałoby to utracie wiedzy i kompetencji, którą taki pracownik ze sobą zabiera, bowiem w ramach mentoringu są one przekazywane młodszemu pokoleniu pracowników. A przy okazji firma może zaoszczędzić na drogim procesie doszkalania.



Po stronie osób w wieku 45/50 PLUS leży szereg atrybutów przemawiających za tym, że warto ich zatrudnić. Wbrew stereotypom osoby takie nadal cenią sobie możliwość rozwoju zawodowego, są silnie zmotywowane do pracy, dokładne i staranne w wykonywaniu powierzonych obowiązków. W czasach, kiedy poszukuje się profesjonalistów, o dojrzałych pracownikach można powiedzieć, że są specjalistami w swojej branży. Oprócz tego mogą oni korzystać ze swojego życiowego doświadczenia, co może się okazać niezwykle cenne w sytuacji podejmowania trudnych decyzji lub rozwiązywania konfliktów. Co więcej, pracodawca może mieć pewność, że taka osoba nie wyjedzie nagle do pracy za granicę lub nie odejdzie na urlop macierzyński czy wychowawczy.

Wprowadzenie strategii zarządzania wiekiem buduje wizerunek firmy jako pracodawcy odpowiedzialnego. Daje mu prestiż, również dzięki zapewnieniu swoistej ciągłości firmy - jej historii, zdarzeń i osób. Ma to także wpływ na kulturę organizacyjną, starsi pracownicy są często ostoją zasad i norm społecznych, systemu wzorów zachowań i działań panujących w miejscu pracy. Ważnym elementem jest też atmosfera bezpieczeństwa zatrudnienia, którą tworzy poczucie bycia potrzebnym w przedsiębiorstwie, a która z kolei wpływa na zaangażowanie się pracowników w realizację celów firmy.

Praktyka zarządzania wiekiem pojawiła się już w niektórych firmach w Polsce. W kilku bankach zauważono na przykład, iż starsi klienci chętniej szukają kontaktu z równoletkami. Są firmy w których starsi pracownicy pełnią rolę wewnętrznych ekspertów, przy czym często mają możliwość pracy w elastycznych godzinach. Ci doświadczeni, mobilni pracownicy budują dla organizacji prestiżową pozycję wśród konkurencji, a dodatkowo zapewniają możliwość regulowania zatrudnienia w zależności od wahań koniunktury i aktualnych potrzeb.

Jak zatem pokazuje rzeczywistość, a nie tylko sama teoria, strategia zarządzania wiekiem przynosi określone korzyści nie tylko firmom, ale także ich pracownikom. Są to zarówno korzyści finansowe jak i te, związane z psychologią pracy i zarządzaniem kapitałem ludzkim. Wydaje się więc, że odpowiedź na pytanie zadane na początku jest oczywiste. Bezcenny.



Powiatowy Urząd Pracy w Puławach

24-100 Puławy
ul. Lubelska 2 G
tel.fax 081 886 40 96
www.pup.pulawy.pl
e-mail: lupu@praca.gov.pl

Punkt Poradnictwa Zawodowego

24-100 Puławy
ul. Wojska Polskiego 1/32 lok. 30
(I piętro)
czynny w godzinach 8.00-14.00

Klub Pracy

24-100 Puławy
ul. Wojska Polskiego 4 pok. 130