

informacje - nowości - podsumowania

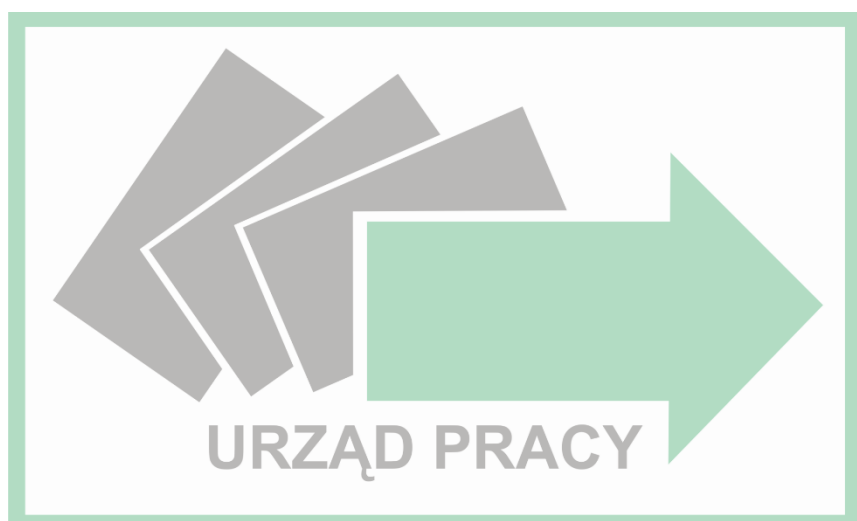


**e-info
maj 2023**



Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku





Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku



Szanowni Państwo

„Marzenie jest formą planowania” - Gloria Steinem.

Projektowanie swojej przyszłości zawodowej jest nierozdzielnie związane z planowaniem, polegającym na ustalaniu celów i konkretnych działań, zmierzających do ich realizacji. Proces ten powinien przebiegać w oparciu zarówno o czynniki zewnętrzne – uwarunkowania społeczno-gospodarcze oraz wewnętrzne, czyli własne zasoby: osobowość, talenty, predyspozycje, stan zdrowia.

Poszukiwanie drogi zawodowej składa się z wielu etapów, w tym nauki, zdobywania wiedzy, także tej o sobie, swoich możliwościach oraz wyboru szkoły, zawodu i miejsca pracy.

Uczniowie, stając przed tak kluczowymi dla ich przyszłości wyborami, mogą czuć się zagubieni i zdezorientowani przez chaos informacyjny, panujący w internecie. W związku z tym, tak ważne jest objęcie młodych ludzi wsparciem doradczym, co zminimalizuje poziom stresu.

Rybnicki urząd pracy jest pomostem, pozwalającym na płynne przejście absolwentom szkół na rynek pracy i szybką adaptację do jego zmieniających się warunków. Dzięki różnorodnej ofercie wsparcia m.in.: finansowaniu szkoleń, dotacjom na rozpoczęcie własnej działalności, poradnictwu zawodowemu oraz pośrednictwu pracy, osoby bezrobotne zostają wyposażone we wszystko, co jest potrzebne do realizacji marzeń.

W majowym wydaniu e-info znajdziecie Państwo artykuły, w których poruszone zostały ważne aspekty, dotyczące m.in. tendencji i trendów panujących na rynku pracy czy dominujących nurtów w szkoleniach. Zawarte zostały w nich także opinie ekspertów oraz wskazówki, wspierające proces podejmowania decyzji. Informator dedykowany jest zarówno osobom planującym karierę edukacyjno-zawodową oraz pracodawcom, którzy chcą rozwijać swoje firmy i potrzebują pomocy ze strony urzędu.

Życzę Państwu owocnej lektury, jednocześnie zachęcając do kontaktu z pracownikami urzędu i obserwowania nas w mediach społecznościowych.

Anna Michalczyk

Dyrektor

Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku

Powinność doradców zawodowych w harmonizowaniu strony podaźowej i popytowej rynku pracy

Lokalny rynek pracy można określić jako ogół wzajemnych zależności i oddziaływań poszczególnych podmiotów, dziejący się na określonym terenie (miasto, powiat) z jego historią, infrastrukturą, kapitałem ludzkim, położeniem geopolitycznym, z wizją rozwoju strategicznego lub jej brakiem itp. Powyższy układ zmiennych w znacznym stopniu wpływa na dynamikę procesów dziejących się na danym terenie. Innymi słowy, świadome, celowe działania, poparte znajomością zasad kształtujących współczesny rynek, bez wątpienia pozytywnie wpływają na jego rozwój. Działania pozostawione swojemu biegowi mogą mieć niekorzystny wpływ na rozwój lokalnych zasobów ludzkich i gospodarczych.

Spotkanie się strony popytowej – pracodawców ze stroną podaźową – potencjalnymi pracownikami, na wspomnianym rynku pracy, w każdej gospodarce wolnorynkowej przechodzącej przez poszczególne fazy koniunktury i dekonunktury gospodarczej, zwykle wywołuje tarcia i niedostosowania. Są one zazwyczaj rozwiązywane poprzez współdziałanie i kompromisy poszczególnych aktorów sceny. Dochodzenie stron do wspólnych porozumień należy tutaj rozumieć, jako dostosowanie kwalifikacji, umiejętności, ze strony pracowników do potrzeb i wymogów pracodawców. Bardzo istotne są także działania pracodawców: współpraca ze szkołami, uczelniami, urzędami pracy, programy stypendialne, stażowe, prowadzenie szkoleń itp.

Można w tym miejscu zadać pytanie, czy jest możliwe pełne zharmonizowanie rynku pracy? Z pewnością nie całkowicie i to nawet w okresie prosperity. Należy jednak dołożyć wszelkich starań ograniczających – najbardziej szkodliwe i kosztowne – bezrobocie strukturalne. Na lokalny rynek pracy ma wpływ wiele czynników i procesów wewnętrznych, i zewnętrznych. Bez wątpienia znaczny

wpływ na działania równoważące rynek pracy, mogą mieć kluczowi specjaliści z różnych instytucji rynku pracy, edukacji, przedsiębiorców, organizacji związkowych itp.

Ze względu na założenia artykułu omówione zostaną najważniejsze zadania doradców zawodowych dotyczące ww. zagadnienia.

Doradcy zawodowi, pracując z bardzo szeroką grupą osób, prowadząc badania ewaluacyjne, fokusowe, zbierając informacje zwrotne dotyczące prowadzonych działań, poznają potrzeby oraz oczekiwania uczniów i osób bezrobotnych. Uzyskana wiedza dotycząca przyszłych pracowników z jednej strony oraz znajomość potrzeb pracodawców z drugiej strony, sprawia, że doradcy mogą być cennymi kreatorami i moderatorami harmonizującymi procesy dziejące się na rynku pracy.

Na czym zatem powinny polegać ich działania, jako świadomych i aktywnych realizatorów procesów równoważenia rynku pracy? Przedstawiona poniżej propozycja powinności doradczych jest efektem doświadczeń i refleksji doradców zawodowych pracujących w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rybniku.

Doradca zawodowy – pracownik wiedzy

Prezentację powinności doradczych należy rozpocząć od kompetencji i wiedzy doradców zawodowych. Aby ta grupa zawodowa mogła realnie wpływać na dostosowanie rynku pracy, jej przedstawiciele muszą być pracownikami wiedzy, tzn. ciągle podwyższać swoje kwalifikacje zawodowe przez różnego rodzaju szkolenia branżowe i interdyscyplinarne. Współczesny doradca zawodowy musi być także analitykiem rynku pracy, badaczem, osobą „żądną” wiedzy, potrafiącą łączyć fakty, śledzić tendencje światowego rynku pracy, opierać się na wszystkich dostępnych badaniach socjologicznych, psychologicznych, ekonomicznych itp. Powinien

prować także własne badania (m.in. ewaluacyjne, potrzeb swoich klientów: uczniów, bezrobotnych, pracodawców). Dzielić się dobrymi praktykami poprzez publikacje w prasie fachowej, organizowanie debat, warsztatów metodycznych itp., a także budowanie sieci poradnictwa zawodowego. Od doradcy wymaga się profesjonalizmu, ale ze względu na specyficzny charakter pracy, także poczucia misji zawodowej i wykonywania swojej profesji z powołaniem.

Poradnictwo szkolne

Innym widocznym postulatem jest konieczność prowadzenia działań doradczych od najwcześniejszych lat przedszkolnych i szkolnych. Tylko długotrwałe, systematyczne oraz programowe oddziaływania doradców, mogą wpłynąć na kreowanie wzorców pracownika nowoczesnego, elastycznego, zmotywowanego do całościowej nauki. Dlatego tak istotne jest zapewnienie stałego kontaktu dzieci i młodzieży z odpowiednio przygotowanym doradcą zawodowym.

Cennym uzupełnieniem ww. sposobu jest prowadzenie poradnictwa zawodowego przez wszystkich nauczycieli i pedagogów w danej szkole, w ramach zespołów ds. poradnictwa zawodowego. Efektem prowadzonych działań powinno być wypracowanie modelu wewnątrzszkolnej współpracy mającej na celu trafny wybór edukacyjno-zawodowy oraz przygotowanie do wejścia uczniów na rynek pracy. Może to być realizowane poprzez współpracę z doradcami zawodowymi urzędu pracy, poradni psychologiczno-pedagogicznych, ochotniczych hufców pracy, akademickich biur karier oraz pracodawcami i ośrodkami itp. Zwłaszcza działania mające na celu właściwe opracowanie praktyk zawodowych, powinny być przygotowane wspólnie przez kompetentnych przedstawicieli pracodawców oraz szkoły. Zarówno

szkoła, jak i pracodawcy powinni wychowywać do pracy, kształtować wymagany model pracownika nowoczesnego, uczyć etosu pracy. Uczniowie powinni mieć dostęp do maszyn, urządzeń, aktualnych technologii. Zajęcia praktyczne muszą uczyć zawodu.

Doradca zawodowy, jako specjalista od rozwoju zawodowego

Bardzo ważnym zadaniem dla doradców zawodowych, powinno być uczenie kompetencji społecznych (np. gotowości do zmian, obsługi klienta, komunikatywności, kultury osobistej, umiejętności pracy w zespole, wyzbywania się lęków i ograniczeń społecznych, przygotowania do podjęcia i utrzymania się w pracy itp.). Cechy te w znacznym stopniu decydują o poziomie kapitału intelektualnego danego przedsiębiorstwa. Natomiast brak wspomnianych elementów, zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników niestety uniemożliwia współpracę, jest powodem wielu niepotrzebnych konfliktów, zmniejszających konkurencyjność firmy. Doradcy personalni podkreślają, że pracę otrzymuje się w znacznej mierze dzięki kwalifikacjom merytorycznym, natomiast traci się ją często z powodu braku umiejętności społecznych. Rangę kompetencji społecznych w osiągnięciu sukcesu zawodowego docenił już w ubiegłym stuleciu John D. Rockefeller: „Umiejętność postępowania z ludźmi jest takim samym towarem handlowym jak cukier czy kawa. I zapłacę za tę umiejętność więcej niż za jakąkolwiek inną pod słońcem.”

Oprócz kluczowych kompetencji społecznych niezwykle istotne są konkretne uprawnienia i kwalifikacje zawodowe. Także tutaj doradcy powinni wykorzystywać swoje profesjonalne umiejętności, aby wybory zawodowe przyszłych pracowników były dopasowane do ich możliwości psychofizycznych oraz potrzeb pracodawców (przynajmniej te dwa czyn-

niki muszą być koniecznie uwzględnione).

Doradcy zawodowi w służbie pracodawcom

Nie można zapomnieć o współpracy doradców zawodowych z pracodawcami. Usługi świadczone na rzecz pracodawców mogą przybierać różne formy np. wspieranie rozwoju zawodowego przedsiębiorcy oraz jego pracowników (coaching), dobór kandydatów do pracy oraz określenie wymagań dotyczących stanowiska pracy (w szczególności opis wymogów stanowiska pracy dla osób z różnymi typami niepełnosprawności).

Odrębnym zadaniem może być prowadzenie działań outplacementowych. Rola doradcy może polegać na działaniach prowadzonych na terenie zakładu, mających na celu pomoc psychologiczną, ale także udzielanie konkretnych informacji, pozwalających na jak najszybsze znalezienie nowego zatrudnienia, czy też pomoc w podniesieniu lub zmianie kwalifikacji zawodowych pozwalających na utrzymanie się na rynku pracy.

Doradcy zawodowi, posiadający bogaty warsztat trenerski, mogą prowadzić szkolenia i warsztaty dla różnych grup zawodowych np. nauczycieli, pedagogów, doradców klienta, handlowców, szkolnych doradców zawodowych, liderów klubu pracy, pracodawców, pracowników z zakresu m.in. umiejętności komunikacyjnych, etyki pracy, zasad obsługi klienta itp.

Doradca - coach

Ze względu na starzenie się społeczeństwa, nie można zapominać o osobach w wieku emerytalnym. Długoletnie doświadczenie zawodowe i życiowe seniorów powinno być umiejętnie wykorzystane. Rolą doradców zawodowych może być opracowanie programów, których celem jest m.in. dotarcie do osób potrzebujących aktywności zawodowej lub quasi zawodowej, w celu zagospodarowania ich wiedzy do wielu inicjatyw związanych z ryn-

kiem edukacyjnym i rynkiem pracy (np. wykorzystanie ich jako instruktorów, mentorów, doradców, itp.). Doceniając ważną rolę seniorów w życiu społecznym i zawodowym, Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku, uruchomił Srebrne Centrum Aktywności Zawodowej. Dedykowany im punkt obsługi, oferuje szeroko rozumianą pomoc, w zakresie podjęcia odpowiedniej pracy lub innej aktywności zawodowej.

W przypadku osób będących w młodym wieku na emeryturze, zadanie doradców może dotyczyć pomocy w zaprojektowaniu nowej ścieżki zawodowej - rozpoczęciu nowego życia zawodowego.

Kontinuum poradnictwa zawodowego

Na zakończenie warto zwrócić uwagę na jeszcze jedną ważną kwestię - aby okres oddziaływania doradców był odpowiednio wystarczający na dokonywanie zmian lub podtrzymywanie pozytywnych postaw, działania doradcze powinny być prowadzone od najwcześniejszych lat szkolnych, co wymaga ich usieciowienia. Sformalizowane sieci usług doradczych powinny zapewniać rzetelny przepływ informacji, wymianę dobrych praktyk, możliwość zapoznania się z różnymi programami prowadzonymi przez różnych doradców z różnych instytucji. Znajomość specyfiki pracy doradców - w ramach kontinuum poradnictwa - powinna ułatwiać synchronizację, brak powtarzalności programów oraz wypracowanie najskuteczniejszych metod pracy w stosunku do konkretnych grup klientów. Przykładem tego typu inicjatywy jest działalność Rybnickiej Platformy Poradnictwa Zawodowego - lokalnej sieci doradztwa zawodowego, zrzeszającej 14 instytucji rynku pracy i edukacji, wielokrotnie nagradzanej za swoje działania.

Zakres działań wpływający na harmonizowanie rynku pracy został przedstawiony tylko ze strony doradców zawodowych.

Natomiast zintegrowana kampania wszystkich podmiotów rynku pracy powinna przynieść zwielokrotnione efekty oddziaływań.

Jednakże doradcy zawodowi, świadomie współkreujący politykę równoważenia strony popytowej i podażowej rynku pracy, są istotnym i trudnym do zastąpienia komponentem ww. działań.*

Rybnickie Dni Kariery



Jacek Żyro - kierownik Działu ds. Poradnictwa Zawodowego Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku

Harmonizowanie rynku pracy, to przede wszystkim niedopuszczenie do wykluczenia zawodowego. Termin ten można zdefiniować, jako wykluczenie z życia zawodowego, pracowniczego, deprywację umiejętności i kompetencji, utratę kwalifikacji i uprawnień, jako brak chęci, gotowości i motywacji do uczestnictwa w kursach i szkoleniach. Z drugiej strony, jako syndrom cech mentalnych wynikających z długotrwałych, negatywnych doświadczeń uniemożliwiających podjęcie samodzielnych działań skutkujących zmianą obecnej sytuacji.

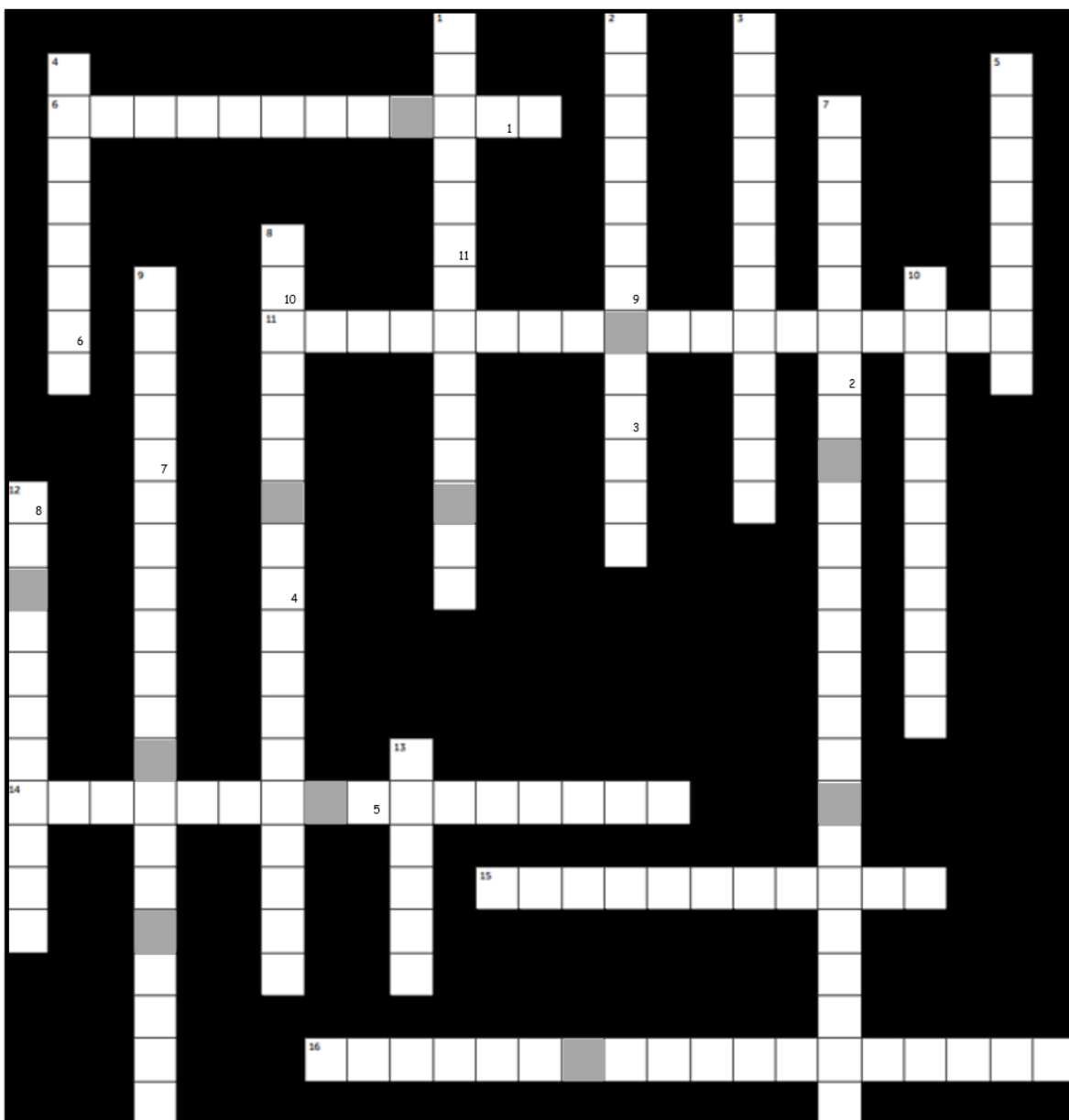
*Prezentowany artykuł jest skrótem materiału zawartego w książce J. Żyro, *Funkcjonalistyczne ujęcie wielowymiarowości poradnictwa zawodowego. Przegląd wybranych artykułów*. Publikacja dostępna jest na stronie www.rybnik.praca.gov.pl w zakładce Rynek Pracy - Publikacje urzędu.

POSZUKIWANI SPECJALIŚCI

Czy wiesz, jakie umiejętności są i będą pożądane na rynku pracy?

Czy wiesz, pod jakim kątem warto uzupełnić swoje kompetencje, aby dostosować się do zmieniającego się modelu pracy?

Rozwiąż krzyżówkę i rozszyfruj, do jakich specjalistów będzie należała przyszłość oraz jakie umiejętności będą w cenie.



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

Rozwiązanie krzyżówki znajduje się na stronie 17.

Pytania

1. Tworzy nowe aplikacje, strony internetowe czy oprogramowania potrzebne do działania nowych maszyn. Osoba, która tworzy programy komputerowe w oparciu o konkretny język programowania (np. C++, Python, Java).
2. Odpowiedzialny za bieżące funkcjonowanie aplikacji czy oprogramowania, ale też za rozwój produktu. Wchodzi w interakcje z klientami i użytkownikami, zespołem programistów i innymi kluczowymi osobami w firmie, analizuje trendy i zachowania konkurencji.
3. Wykorzystuje procesy biologiczne na skalę przemysłową, wykonuje prace polegające na m.in. produkcji i modyfikacji żywności na potrzeby rolnictwa, uczestniczy w tworzeniu wyrobów farmaceutycznych, przeprowadza testy diagnostyczne dla przemysłu.
4. Osoba, która planuje i nadzoruje sporządzanie diet leczniczych dla pacjentów indywidualnych, grup w szpitalach oraz zakładach żywienia zbiorowego oraz udziela porad żywieniowych.
5. Dbą o zarządzanie procesem planowania, realizowania i kontrolowania sprawnego i efektywnego ekonomicznie przepływu surowców, materiałów do produkcji, wyrobów gotowych oraz odpowiedniej informacji z punktu pochodzenia do punktu konsumpcji w celu zaspokojenia wymagań klienta.
6. Zajmuje się projektowaniem urządzeń i systemów energetyki z wykorzystaniem odnawialnych źródeł energii, tj.: elektrociepłowni i elektrowni wodnych i wiatrowych, systemów geotermalnych, układów fotowoltaiki, biomasy, biopaliw itp. Odpowiada za monitorowanie i nadzorowanie urządzeń i systemów energetyki odnawialnej w zakresie ochrony środowiska i utylizacji odpadów oraz stosowania zasad poprawnej eksploatacji maszyn i urządzeń energetycznych.
7. Pomaga zadbać o wizerunek i komunikowanie w sieci życia prywatnego i zawodowego klientów.
8. Tworzy projekty graficzne materiałów na potrzeby identyfikacji wizualnej, reklamy i różnego rodzaju publikacji. Pracuje za pomocą specjalistycznych programów oraz aplikacji.
9. Zbiera i analizuje informacje, które wykorzystywane są do aktualizowania projektów i dostosowywania ich do potrzeb konsumentów.
10. Zawód będący odpowiedzią na wyzwania związane ze starzeniem się społeczeństw. To połączenie projektanta wnętrz z opiekunem osób starszych. Pomaga stworzyć wystrój domu czy mieszkania na wzór wybranej dekady z przeszłości.
11. Dostarcza informacje o kondycji finansowej firmy, przeprowadza szczegółowe analizy finansowe rentowności prowadzonych działań i ich ewentualnych skutków, planuje również budżety, dążąc do optymalizacji kosztów i zwiększenia zysków.
12. Wykorzystuje badania i analizuje doświadczenia użytkowników, a następnie wciela je w życie, projektując optymalne strony internetowe i aplikacje mobilne.
13. Zawód medyczny, który polega na udzieleniu przez osobę posiadającą wymagane kwalifikacje świadczeń w szczególności: badaniu stanu zdrowia, rozpoznawaniu chorób, zapobieganiu im, leczeniu, rehabilitacji chorych, udzielaniu porad lekarskich, a także wydawaniu opinii i orzeczeń lekarskich.
14. Znajduje nowe zastosowania dla użytych już materiałów lub przeprojektowuje firmy pod kątem łatwiejszego przetwarzania ich produktów przez innych.
15. Specjalista z zakresu chirurgii, telekomunikacji, informatyki oraz robotyki sterujący maszyną podczas operacji pacjentów.
16. Zawiera transakcje na rynku finansowym dla osiągnięcia zysku – w tym celu dokonuje kupna i sprzedaży, zajmuje się też pośrednictwem w handlu tokenami w świecie metaverse.

*Michalina Piechaczek
Beata Zelent-Bieniek - doradczynie zawodowe
Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku*

Zdaniem ekspertów, obok umiejętności specjalistycznych, branżowych równie ważne będą umiejętności miękkie. Ma to związek z tym, że roboty są w stanie zastąpić ludzi przy pracach powtarzalnych, bezproblemowych. Natomiast nie umieją spojrzeć na problem tak wielowymiarowo, jak ludzie. Dlatego ważnymi umiejętnościami, które na pewno będą wykorzystywane w zawodach przyszłości to krytyczne myślenie, kreatywność, umiejętność zarządzania ludźmi, współpraca, umiejętność podejmowania decyzji, negocjacje i umiejętność dostosowania się do szybkiego tempa zmian.

Warto wziąć tę informację pod uwagę, gdy myślisz o swojej przyszłości zawodowej lub o przyszłości swoich dzieci. Jeśli masz wątpliwości, jak wykorzystać swój potencjał zawodowy, zapraszamy na spotkanie z doradcą zawodowym w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rybniku.

Przygotowanie zawodowe pracownika – model współdziałania głównych aktorów rynku pracy

Procesy zachodzące na współczesnym rynku pracy wymagają nowego typu pracownika, wyposażonego w kompetencje cywilizacyjne, przygotowanego do edukacji ustawicznej (na każdym poziomie wykształcenia i w każdym zawodzie), mobilnego i umiejącego dostosować się do coraz szybszych zmian.

Rozwijająca się gospodarka, oparta na nowych technologiach, potrzebuje społeczeństwa korzystającego z wiedzy i informacji. Tym wyzwaniom mogą sprostać pracownicy nowoczesni (charakteryzujący się m.in. otwartością, przebojowością, inicjatywą, wyobraźnią, elastycznością, empatią, aspiracjami oświatowymi i zawodowymi, umiejętnością korzystania z technologii informatycznych, dbałością o zdrowie, ceniący życie poza-zawodowe: work-life balance itp.). Tego typu cechy można wykształcić w ludziach poprzez odpowiednie wychowanie i socjalizację. Pracę należy rozpoczynać od najwcześniejszych lat, pracując nie tylko z dziećmi i młodzieżą, ale również angażując w to rodziców, nauczycieli oraz pracodawców. Wskazane jest, aby szkoły wykorzystywały wiedzę dotyczącą rynku pracy posiadaną, m.in. przez urzędy pracy. Współdziałanie wszystkich podmiotów mających realny wpływ na rynek edukacyjny i rynek pracy, powinno przynieść zamierzone rezultaty – wykształcić odpowiednich fachowców oraz zminimalizować liczbę osób o niedostosowanych zawodach i kwalifikacjach do własnych predyspozycji psychofizycznych oraz potrzeb rynku pracy.

Działania szkoły mające na celu przygotowanie przyszłych pracowników, powinny w większym stopniu kłaść nacisk na wyposażenie ucznia w praktyczną wiedzę zawodową – uzyskanie kompetencji zawodowych. Równie ważne jest także zaszczepianie w świadomości przyszłego pracownika dbałości o mienie firmy, kształtowanie postaw pracownika

nowoczesnego, poszanowania pracy i etyki zawodowej. W procesie tym powinni brać czynny udział szkolni doradcy zawodowi, współdziałający z nauczycielami, pedagogami, rodzicami oraz pracodawcami (np. w ramach wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego).

Współpraca pomiędzy przedstawicielami szkoły i pracodawcami powinna być powtarzalna, obejmować cykliczne spotkania na różnych poziomach: dyrekcji szkół i zakładów pracy oraz grup zadaniowych złożonych z określonych specjalistów. Zakres zadań, wspomnianych grup roboczych, powinien dotyczyć, m.in. wypracowania strategii wzajemnej współpracy, przygotowania miejsca praktyk, określenia zapotrzebowania na określonych nauczycieli zawodu (m.in. praktyków - pracujących w branżach, w których mogą uczyć) oraz diagnozowania potrzeb szkoleniowych i doszkolenia nauczycieli zawodu. Aby zwiększyć szanse na podjęcie pracy swoich uczniów szkoła powinna wyposażać ich w dodatkowe uprawnienia zawodowe (np. SEP, uprawnienia spawalnicze, prawo jazdy, specjalistyczne programy komputerowe, itp. - w zależności od danego zawodu). Może to być urzeczywistnione poprzez realizację projektów wykorzystujących Fundusze Europejskie.

Uruchamianie w szkołach określonych kierunków kształcenia powinno być poprzedzone dogłębną analizą potrzeb rynku pracy, a nie tylko aktualnymi możliwościami zaplecza dydaktycznego i warsztatowego szkoły. Należałoby zwiększyć elastyczność i możliwości szkoły związane z otwieraniem aktualnie potrzebnych kierunków i zamykaniem zbędnych. Jest to bez wątpienia bardzo trudne do zrealizowania, należy podejmować jednak różnego rodzaju inicjatywy umożliwiające wprowadzenie wspomnianych postulatów.

Absolwenci kończący szkołę powinni być wyposażeni w niezbędne kompetencje umożliwiające podjęcie pracy -

szkoła zawodowa musi uczyć zawodu. Szkoły powinny być wyposażone w odpowiednie pracownie (np. krakiewskie, komputerowe, elektryczne, mechatroniczne itp. - w zależności od profilu szkoły). Powinny dysponować także „poligonami”, w których uczniowie – młodszych klas - mogą (bez obawy o zniszczenie maszyn, produktów, mienia firmy bądź klienta) ćwiczyć, przykładowo: kafelkowanie, murowanie, montowanie instalacji wodno-kanalizacyjno-gazowych, elektrycznych, układanie fryzur na tzw. „główkach fryzjerskich” itp. Takie pomieszczenia można przygotować i wyposażać sposobem gospodarczym (na dodatek niektóre materiały mogą być wielokrotnie wykorzystywane). Wspomniane „poligony zawodowe”, czy też bazy lub centra szkoleniowe mogą być wspólne dla kilku szkół z danego terenu, mogą pracować na dwie zmiany, można je także udostępnić ośrodkom szkoleniowym, pracodawcom itp. (lub też pracodawcy mogą udostępnić swoje odpowiednio wyposażone warsztaty szkołom lub ośrodkom szkoleniowym – model powinien zostać wypracowany w zależności od możliwości i warunków lokalnych). Wspólne porozumienie na poziomie danego miasta czy powiatu pozwoli zmniejszyć środki związane z funkcjonowaniem, a zaoszczędzone, czy też zarobione środki finansowe będzie można przeznaczyć na wyposażenie i aktualizowanie nowoczesnej bazy sprzętowo-materiałowej.

Konieczne jest również wykorzystanie potencjału finansowo technicznego pracodawców oraz zachęcenie ich do angażowania się we współorganizowanie tego typu pracowni. Pracodawcy, którzy wezmą uczniów starszych klas, wstępnie wykwalifikowanych w pracowniach i „poligonach” szkolnych na praktyki, powinni zapewnić im dostęp do maszyn, urządzeń, nowoczesnych technologii

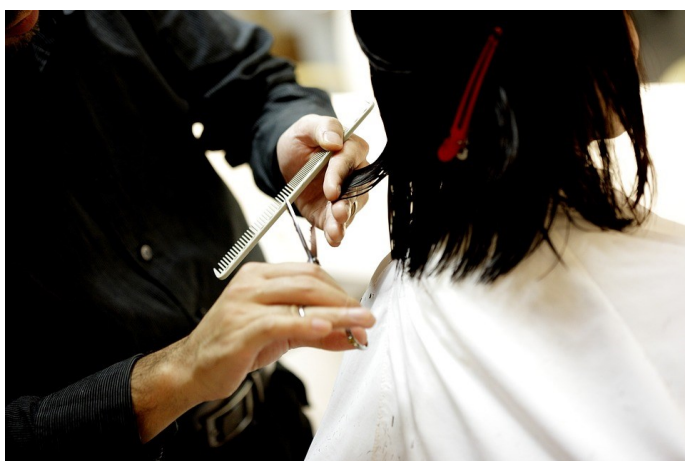
oraz uczyć ich etosu pracy – właściwych postaw pracowniczych. Dzięki takim działaniom pracodawcy będą mogli wykształcić przyszłego pracownika pod kątem swojej kultury organizacyjnej, a najlepszym zaproponować pracę. Pozwoli im to zaoszczędzić wiele czasu i środków potrzebnych na rekrutację nowych kadr.

Praktyczna nauka zawodu nie może być iluzją. Realizacja tego aspektu jest podstawową powinnością, także pracodawców (nie można narzekać na złe przygotowanie praktyczne absolwentów, jednocześnie niewłaściwie realizując praktyki i staże zawodowe

lub w ogóle nie uczestniczyć w procesie przygotowania zawodowego). Przy czym, praktyki te powinny być przygotowane wspólnie przez kompetentnych przedstawicieli pracodawców oraz szkoły. Bardzo istotną sprawą jest również kwestia dotycząca monitorowania oraz ewaluacji prowadzonej nauki zawodu i bieżącego reagowania na pojawiające się problemy.

Jak zwykle wszystkie zmiany należy rozpocząć od siebie. Uczmy nasze dzieci, naszych wychowanków poszanowania pracy na naszym przykładzie. Niech nasz trud i zaangażowanie w osiąganiu profesjonalizmu, wypełnia-

niu obowiązków nowoczesnych pracowników będzie dla nich wzorem. Taki trud trzeba ponieść.*



Źródło: pixabay.com

Jacek Żyro - kierownik Działu ds. Poradnictwa Zawodowego Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku

Kształtowanie pracownika o osobowości nowoczesnej jest niezwykle istotne i pożądane dla współczesnego, szybko zmieniającego się świata, dla procesów integracyjnych, pozostawiających na marginesach życia społecznego jak najmniej osób.

W propagowaniu, rozpowszechnianiu i internalizowaniu wzorców osobowości nowoczesnej powinny brać udział wszystkie układy: środowiskowy (rodzina, grupa pracownicza, rówieśnicy itp.) oraz instytucjonalny (mass media, wszystkie zainteresowane instytucje itp.).

*Prezentowany artykuł jest skrótem materiału zawartego w książce J. Żyro, *Funkcjonalistyczne ujęcie wielowymiarowości poradnictwa zawodowego. Przegląd wybranych artykułów*. Publikacja dostępna jest na stronie www.rybnik.praca.gov.pl w zakładce Rynek Pracy - Publikacje urzędu.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy – Twój dostęp do źródeł wiedzy

Czym jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy?

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) jest istotnym wsparciem dla pracodawców i pracowników w zdobywaniu kwalifikacji i umiejętności potrzebnych na rynku pracy. Jego istotą jest przeznaczenie części składki odprowadzanej przez pracodawców na Fundusz Pracy na wsparcie kształcenia ustawicznego, podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. KFS adresowany jest zarówno do pracowników, jak i pracodawców, którzy chcieliby skorzystać z różnych form kształcenia ustawicznego.

Jaki jest jego główny cel?

Głównym celem KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące, z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki. Inwestycja w edukację osób dorosłych poprawia zarówno pozycję firm, jak i samych pracowników na coraz bardziej wymagającym rynku pracy.

Jakie zawody deficytowe prognozuje Barometr Zawodów w 2023 roku i w jaki sposób KFS może zniwelować te deficyty?

W dalszym ciągu w wielu branżach gospodarki Rybnika i powiatu rybnickiego występuje deficyt pracowników z konkretnymi kwalifikacjami. W prognozie pn. Barometr Zawodów na 2023 rok, wskazano listę zawodów deficytowych. Są to: nauczyciele praktycznej nauki zawodu, nauczyciele przedmiotów zawodowych, pracownicy służb mundurowych, analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych, fizjoterapeuci i masażyści, fryzjerzy, instruktorzy nauki jazdy, kierowcy autobusów, kierowcy samochodów ciężarowych, kosmetyczki, lekarze, monterzy instalacji budowlanych, nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących, pielęgniarki i położne, pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie, psychologowie i psychoterapeuci, samodzielni księgowi.

Jedną z możliwości zmniejszenia deficytu pracowników z kwalifikacjami poszukiwanymi przez pracodawców naszego regionu, jest właśnie wsparcie kształcenia ustawicznego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, będących w dyspozycji Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku.

Plany PUP w Rybniku związane z KFS?

Mając na uwadze ogromne zapotrzebowanie na środki służące podnoszeniu kwalifikacji zawodowych osób pracujących w Rybniku i powiecie rybnickim, PUP w Rybniku wystąpi jeszcze w tym roku o dodatkowe środki rezerwy z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

*Grzegorz Gołąbek - kierownik
Działu ds. Szkoleń i Programów
Powiatowego Urzędu Pracy
w Rybniku*



Ciekawa statystyka

W dniach naboru 14-15 luty br. wpłynęło 600 wniosków na kwotę ponad 3,6 mln złotych. Po ich rozpatrzeniu stwierdzono, że najwięcej wniosków dotyczyło podniesienia kwalifikacji i kompetencji fryzjerów, kosmetyczek, fizjoterapeutów, pracowników branży IT, elektryków oraz pracowników z branży automotive.

2014 – rok wprowadzenia Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

1 000 000 zł – kwota, którą rybnicki urząd pracy otrzymał z KFS, w ramach limitu, w roku 2023.

Kontakt z Działem ds. Szkoleń i Programów

tel. 32 4221623, 32 4226095 wew. 202, 203

e-mail: szkolenia@rybnik.praca.gov.pl

Kompetencje miękkie pod lupą!

Dobrze rozwinięte kompetencje społeczne oraz interpersonalne ułatwiają znalezienie odpowiedniej pracy. Są cenione przez pracodawców i podczas rozmowy kwalifikacyjnej znajdują się pod lupą rekrutera.

W czasie rekrutacji, oczywiście w zależności od stanowiska pracy, pod uwagę mogą być brane cechy, umiejętności, postawy, kompetencje kandydatów, takie jak: komunikatywność, współpraca, rozwiązywanie problemów, łagodzenie sytuacji konfliktowych, asertywność, empatia, otwartość na wyzwania, aktywne słuchanie. Poza pracą, wszystkie te umiejętności przydają się w codziennym życiu, pomagając w budowaniu pozytywnych relacji z ludźmi.

Kompetencje miękkie kandydata są obecnie bardzo cenione przez pracodawców!

Przeanalizujmy to na przykładzie specjalisty ds. marketingu i reklamy. Zanim rozpocznie on kreowanie wizerunku marki, musi poznać oczekiwania swojego klienta, założenia i wartości, które leżą u podstaw firmy. Dopiero wtedy będzie mógł efektywnie ją promować. Do tego potrzeba nie tylko kompetencji twardych, takich jak np. obsługa komputera

i programów graficznych, ale też następujących kompetencji miękkich: kreatywne myślenie, aktywne słuchanie, umiejętności negocjacyjne, chęć uczenia się, zdolność rozwiązywania problemów, komunikatywność. Bez kompetencji miękkich nie da się dobrze zarządzać kompetencjami twardymi!

Postaw na rozwój!

Ważne jest podtrzymywanie u siebie chęci do rozwoju i doskonalenia się. Dookoła siebie znajdziesz mnóstwo okazji do ćwiczenia kompetencji miękkich. Przypomnij sobie pracę w grupie na jednej z ulubionych lekcji, kiedy tworzyliście wspólnie plakat. Właśnie taki projekt grupowy jest dobrą metodą na rozwijanie m.in. umiejętności współpracy z ludźmi, tak bardzo cenionej przez pracodawców. Dzięki współpracy udaje się budować dojrzałe zespoły pracowników, którzy przez to, że się rozumieją i szanują, potrafią w profesjonalny sposób podejść do klienta.

Szukaj tego typu okazji, angażuj się, wykorzystuj swoje talenty, a na pewno zwróci Ci się to w przyszłości. Pewnego dnia, w swoim miejscu pracy świetnie poradzisz sobie przy realizacji ważnego zadania, wymagają-

cego współpracy lub nawet zarządzania zespołem.

Doradca zawodowy do dyspozycji

Na każdym etapie planowania kariery pomoże Ci doradca zawodowy. Warto skorzystać z jego wsparcia, żeby rozwiązać swoje wątpliwości i poszukać odpowiedniego rozwiązania.

Możesz skontaktować się z nim bezpośrednio lub telefonicznie pod numerem 32 4226095 wew. 232, 239, 241.



Źródło: pixabay.com

Aleksandra Łukowczyk - doradca zawodowy Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku

Zapamiętaj!

Kompetencje twarde są mierzalne i nabywamy je w toku nauki np. w szkole, na studiach, podczas kursów. Prawo jazdy kat. B czy znajomość języków obcych, należą właśnie do tej kategorii. Natomiast kompetencje miękkie to takie, które warunkują zachowanie pracownika w danej sytuacji zawodowej np. podczas pracy w zespole czy pod presją czasu. Do tej sfery należą przede wszystkim szeroko pojęte zdolności interpersonalne, społeczne, związane z naszą osobowością np. komunikatywność, kreatywność, elastyczność. Oprócz odpowiednich predyspozycji, w procesie rekrutacyjnym mają znaczenie również postawy: chęci do pracy czy przyuczenia się do zawodu. Pracodawcy chcą być pewni, że mogą polegać na członkach swojego zespołu.

JAK SZUKAĆ PRACY?



ŚCIĄGA: METODY POSZUKIWANIA ZATRUDNIENIA



Z kim rozmawiać?

SIEĆ KONTAKTÓW

Rodzina, znajomi, przyjaciele - to cenne źródło informacji o możliwościach podjęcia pracy. Ich wsparcie może okazać się kluczem do sukcesu.

TARGI PRACY

Targi Pracy stwarzają okazję osobom poszukującym zatrudnienia do spotkania z pracodawcami, którzy chcą pozyskać nowych pracowników. Podczas targów pracy możesz poznać aktualne propozycje zatrudnienia i wymagania oraz zgłosić swoją kandydaturę.

Gdzie szukać wsparcia w znalezieniu pracy?

URZĘDY PRACY

Odwiądź urząd pracy. Znajdziesz tam specjalistów z zakresu pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, rozwoju zawodowego, którzy pomogą Ci stworzyć plan działania, zaproponują odpowiednie oferty zatrudnienia oraz przygotują do rozmowy kwalifikacyjnej, a także pierwszych dni pracy.

AGENCJE POŚREDNICTWA PRACY

Warto zostawić swoje CV w agencjach pośrednictwa pracy, które poszukują kandydatów na różne stanowiska.



Jak korzystać z internetu, żeby znaleźć pracę?

WŁASNE OGŁOSZENIE

Możesz stworzyć własne ogłoszenie o tym, że poszukujesz pracy i zamieścić je np. na portalu internetowym czy lokalnej prasie.

PORTALE Z OFERTAMI PRACY ORAZ STRONY INTERNETOWE FIRM

Przeglądaj portale internetowe z ofertami pracy, a także gazety, w których pojawiają się takie informacje. Oferty pracy możesz znaleźć także bezpośrednio na stronach internetowych firm. Warto na nie zaglądać, jeśli szuka się konkretnego typu pracy, w określonej instytucji.



Jak kontaktować się z pracodawcami?

KONTAKT BEZPOŚREDNI

Jedną ze skuteczniejszych metod jest nawiązanie bezpośredniego kontaktu z pracodawcą, może być to także kontakt telefoniczny. Podczas rozmowy warto zapytać, jakie warunki należy spełnić, żeby ubiegać się o pracę w danej firmie.

GIEŁDY PRACY

Giełda pracy to bardzo dobry sposób na znalezienie zatrudnienia. Forma ta chętnie wykorzystywana jest przez pracodawców, którzy spotykają się podczas giełdy z wieloma kandydatami. Masz wtedy okazję do zaprezentowania się, poznania szczegółów oferty, warunków zatrudnienia i wymagań.



W celu uzyskania szczegółowych informacji na temat metod poszukiwania pracy, skontaktuj się z doradcą zawodowym bezpośrednio w siedzibie urzędu lub telefonicznie, pod numerem: 32 4226095 wew. 232, 239, 241.

Wybór zawodu - kluczem do sukcesu!

Zastanawiasz się, czy już zdecydować się na interesujący Cię zawód i wybrać szkołę branżową, technikum, a może pójść do liceum ogólnokształcącego?

Udane życie zawodowe rozpoczyna się w momencie podjęcia optymalnej decyzji, dotyczącej wyboru właściwej szkoły.

Pamiętaj, planowanie kariery zawodowej nie jest jednorazowym działaniem – tylko procesem, trwającym przez wiele lat. Zaczyna się on od poznania samego siebie – swoich zainteresowań, talentów, przeciwwskazań zdrowotnych i polega na obserwacji swojego zachowania w różnych sytuacjach życiowych.

Umiejętność odpowiedzi na pytania o nasze cechy charakteru, zdolności, zainteresowania, sukcesy, jest w dzisiejszych czasach bardzo ważna. Współczesny rynek pracy wymaga od nas elastyczności, dostosowania się do zmieniających się trendów, ciągłego podnoszenia kwalifikacji zawodowych, kompetencji cywilizacyjnych i społecznych, takich jak: znajomość języków obcych, najnowszych technologii informatycznych, posiadanie prawa jazdy, umiejętność pracy w zespole, stosowanie zasad skutecznej komunikacji, radzenie sobie w sytuacjach stresowych.

Uporządkowanie wiedzy o sobie i własnych doświadczeniach, posłuży Ci

za „ściąga”, z której możesz skorzystać, zastanawiając się nad wyborem zawodu.

Zanim złożysz dokumenty do wybranej szkoły, warto sprawdzić, jak wygląda sytuacja na rynku pracy pod kątem rozważanego przez Ciebie zawodu. Czy są zakłady pracy oferujące zatrudnienie po ukończonej szkole?

Mając wiedzę o sobie, o zawodach, swoim zdrowiu, rynku pracy, możesz zacząć realizować plany zawodowe.

Aleksandra Łukowczyk - doradca zawodowy Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku

Odpowiedzi na następujące pytania będą Twoją „ściąga” w trakcie planowania kariery edukacyjno-zawodowej:

- Jakie są moje największe zalety?
- Czym się interesuję?
- Z kim lubię rozmawiać i przebywać?
- Co lubię robić w wolnych chwilach?
- Z jakich przedmiotów szkolnych osiągam najlepsze wyniki?
- Jaki jest mój stosunek do nauki i pracy?
- Co przynosi mi satysfakcję?
- Jak zachowuję się w sytuacjach wymagających rozwiązania danego problemu?
- Jaki jest mój największy sukces?

Tam zdobędziesz informacje o rynku pracy i zawodach:

- Ochotnicze Hufce Pracy – punkt pośrednictwa pracy;
- Urzędy pracy – m.in. poradnictwo zawodowe;
- Targi edukacyjno-zawodowe – m.in. oferta edukacyjna;
- Targi pracy - oferty pracy, informacje o pracodawcach i firmach;
- Ogólnopolski Tydzień Kariery - lokalne inicjatywy, organizowane dla osób zainteresowanych planowaniem kariery zawodowej.

Przydatne strony www:

ore.edu.pl

koweziu.edu.pl

barometrzwodow.pl

mapakarier.org



Źródło: pixabay.com

Chcesz sprawdzić swoją wiedzę na temat zawodów? Zachęcam Cię do rozwiązania interaktywnej krzyżówki, którą znajdziesz pod linkiem: <https://tiny.pl/wn44b>

NARZĘDZIA DO BADAŃ ZAINTERESOWAŃ, KOMPETENCJI ORAZ PREDYSPOZYCJI ZAWODOWYCH

stosowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rybniku

Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych - KZZ	Narzędzie do Badania Kompetencji - NBK
KZZ MOŻE POMÓC W: określeniu preferencji zawodowych	NBK MOŻE POMÓC W: wyborze lub zmianie zawodu
określeniu zainteresowań zawodowych	wyborze odpowiedniego kierunku kształcenia
wyborze lub zmianie zawodu	zwiększeniu szans na znalezienie satisfakcjonującej pracy
wyborze szkoły / uczelni	poznaniu swoich predyspozycji zawodowych
określeniu kierunku kształcenia / szkolenia	poznaniu swoich kompetencji zawodowych
poznaniu przyczyny niepowodzeń zawodowych	poznaniu możliwości rozwoju zawodowego w ramach aktualnej pracy
TEST BEZPŁATNY przeznaczony dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy	TEST BEZPŁATNY przeznaczony dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy
	
	



W celu uzyskania szczegółowych informacji na temat testów KZZ oraz NBK, skontaktuj się z doradcą zawodowym bezpośrednio w siedzibie urzędu lub telefonicznie, pod numerem: 32 4226095 wew. 232, 239, 241.

Praca dla młodych #EURES4Youth

Pandemia COVID 19 przyczyniła się do ograniczenia mobilności zawodowej młodych ludzi i tym samym pozbawiła ich wielu możliwości. Komisja Europejska postanowiła temu zaradzić i z jej inicjatywy powstał Europejski Portal Młodzieżowy, aby wesprzeć młodych ludzi w ich ciągłym rozwoju zawodowym.

Portal jest użytecznym źródłem informacji dedykowanym organizacjom zajmującym się młodzieżą oraz młodym Europejczykom zainteresowanym pobytem, nauką i pracą za granicą.

Treści zamieszczane na Europejskim Portalu Młodzieżowym można podzielić na kilka bloków tematycznych:

ZACZNIJ DZIAŁAĆ – można tutaj znaleźć informacje dotyczące unijnej polityki na rzecz młodzieży i jej rozwoju, poznawania innych kultur, dialogu Unii Europejskiej z młodzieżą oraz przysługujących jej praw.

WYJEDŹ ZA GRANICĘ – blok zawiera informacje na temat możliwości znalezienia ofert dotyczących nauki, wolontariatu, stażu, pracy, wymian szkolnych oraz podróży.

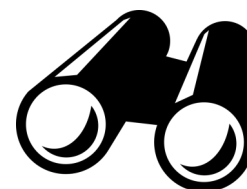
INICJATYWY UE – tutaj dowiemy się więcej o realizacji różnych inicjatyw i programów finansowanych przez Unię Europejską, w ramach których młodym ludziom oferowane jest wsparcie finansowe.

STRATEGIA UE NA RZECZ MŁODZIEŻY – blok zawiera informacje na temat strategii na rzecz młodzieży na lata 2019-2027, której celem jest wsparcie w aktywizacji młodych ludzi.

W ramach tej inicjatywy w mediach społecznościowych prowadzona jest kampania informacyjna pod nazwą Jobs for young people – Praca dla młodych, którą można śledzić używając #EURES4Youth.

Szczegółowe informacje o tym co może zaoferować młodym ludziom Europejski Portal Młodzieżowy można znaleźć pod adresem strony internetowej https://youth.europa.eu/home_en.

W sprawach związanych z EURES zachęcamy do kontaktu z doradcą klienta Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku pod numerem telefonu tel. 32 4221623 wew. 222 oraz e-mail: karyeures@rybnik.praca.gov.pl.



Źródło: pixabay.com

*Marta Otremba - doradca klienta
Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku*

#EURES4Youth

PRACA DLA MŁODYCH

Możliwości w całej Europie

Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

EURES

UNIOZ PRACY

OHP

Projekty realizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku jako szansa na zwiększenie możliwości zatrudnienia osób młodych

„Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w mieście Rybnik i powiecie rybnickim (V)” oraz „Z POWER-em do pracy – rybnicki projekt aktywizacji zawodowej osób młodych” to projekty współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, realizowane przez PUP w Rybniku, skierowane dla osób młodych, do 30 roku życia.

Osoby młode choć posiadają duże chęci do pracy, często już na wstępie są skreślane przez potencjalnych pracodawców jako kandydaci do zatrudnienia, w związku z brakiem lub niewielkim doświadczeniem zawodowym. Ważne jest zatem, by stwarzać im dodatkowe możliwości, dzięki którym owe doświadczenie będą mogły nabyć. Projekty realizowane przez tutejszy urząd stanowią właśnie taką okazję.

Do 31.12.2022 r. Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku realizował projekt pn. „Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w mieście Rybnik i powiecie rybnickim (V)”, Działanie 1.1. PO WER 2014-2020. Jego uczestnikami mogły zostać osoby bezrobotne do ukończenia 30 roku życia, w tym w szczególności osoby w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, tj. należące do kategorii NEET, kobiety, długotrwale bezrobotni, niepełnosprawni lub o niskich kwalifikacjach. W trakcie dwuletniego okresu realizacji projektu jego uczestnicy korzystali ze wsparcia w formie staży, prac interwencyj-

nych, refundacji doposażenia stanowiska pracy, bonu szkoleniowego, bonu na zasiedlenie oraz dotacji na rozpoczęcie prowadzenia działalności gospodarczej. Uczestnicy staży nabyli niezbędne go, na dalszej drodze zawodowej, do świadczenia oraz zapoznali się ze specyfiką funkcjonowania danego przedsiębiorstwa. W projekcie szczególną popularnością cieszyły się staże na stanowiskach związanych z pracami biurowymi i sprzedażą. Prace interwencyjne zagwarantowały pracę na okres min. 6 miesięcy wszystkim uczestnikom projektu, którzy podjęli pracę w ich ramach, a pracodawcom dofinansowanie wynagrodzeń i składek ZUS zatrudnionych w ten sposób pracowników. Dzięki tej formie wsparcia osoby podjęły pracę m.in. w zawodach: magazyniera, sprzedawcy, pracownika biurowego, czy fryzjera. Refundacja doposażenia stanowiska pracy umożliwiła pracodawcom stworzenie nowych stanowisk pracy, na których następnie zatrudnili oni osoby do 30 roku życia, m.in. w roli pracownika budowlanego, kosmetyczki, elektryka, czy asystenta projektanta. Bon szkoleniowy umożliwił odbycie wybranych przez osoby młode szkoleń i zapewnił im zdobycie kwalifikacji zawodowych, m.in. w zawodzie kierowcy samochodu ciężarowego, spawacza MAG i TIG, operatora obrabiarek skrawających CNC oraz testera manualnego. W ramach bonu na zasiedlenie osoby do 30 roku życia mogły uzyskać środki finansowe, umożliwiające im zmianę miejsca zamieszkania, w celu podjęcia zatrudnienia w innej części

kraju. Osoby te podjęły pracę m.in. na stanowiskach: lekarza, mikrobiologa, czy architekta. Dzięki dotacjom na rozpoczęcie działalności gospodarczej osoby młode mogły otworzyć własną działalność gospodarczą. Nowo otwarte firmy uczestników projektu działają m. in. w branżach: motoryzacyjnej, handlowej, informatycznej, fotograficznej, architektonicznej, budowlanej, czy kosmetycznej. W ramach projektu udzielono wsparcia 495 osobom, 351 z nich podjęło pracę już do 4 tygodni po zakończeniu udziału w projekcie (w tym 82 rozpoczęły prowadzenie działalności gospodarczej). Innym projektem realizowanym przez tutejszy urząd i skierowanym do osób młodych jest projekt pn. „Z POWER-em do pracy – rybnicki projekt aktywizacji zawodowej osób młodych”, realizowany w ramach Poddziałania 1.2.1. PO WER 2014-2020. Udział w nim mogą wziąć osoby, które utraciły zatrudnienie w związku z epidemią wirusa SARS-CoV-2 (po 1.03.2020 r.) oraz osoby w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, czyli należące do kategorii NEET (młodzi, niepracujący i nieuczący się), kobiety, długotrwale bezrobotni, niepełnosprawni, czy też osoby o niskich kwalifikacjach.

Uczestnicy projektu otrzymują wsparcie w formie zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub bonu na zatrudnienie. Dzięki temu osoby młode zyskują możliwość podjęcia pracy na okres co najmniej 6 miesięcy (w przypadku prac interwencyjnych) lub nawet 12 miesięcy (w przypadku bonu na zatrudnienie), a zatrudniający ich pracodawcy

otrzymują dofinansowanie do wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne zatrudnionych w taki sposób pracowników. Projekt jest realizowany od 1.04.2021 r. do 30.09.2023 r. Do projektu zrekrutowano już prawie wszystkich uczestników, którzy podjęli pracę, m.in. na stanowiskach: pracownika biurowego, sprzedawcy, fryzjera, kosmetyczki, magazyniera, asystenta architekta, elektromontera, dietetyka, masażysty,

instruktora nauki jazdy, czy pracownika budowlanego.

Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku będzie kontynuował swoją misję wspierania osób młodych. W kwietniu, w ramach Funduszy Europejskich dla Województwa Śląskiego na lata 2021-2027 ruszył kolejny nabór na realizację projektów, w ramach których powiatowe urzędy pracy będą mogły udzielać wsparcia osobom bezrobotnym.

W dokumentach dotyczących ww. naboru wskazano, że wsparcie w ramach zaplanowanych projektów w szczególności będzie skierowane dla osób poniżej 30 roku życia.

Joanna Mańka - specjalista ds. programów Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku



Z POWER-em do pracy - rybnicki projekt aktywizacji zawodowej osób młodych

PODDZIAŁANIE 1.2.1. PO WER 2014-2020



Projektu
Powiatowego Urzędu Pracy
w Rybniku
skierowane
do osób młodych

Aktywizacja osób młodych
pozostających bez pracy
w mieście Rybnik
i powiecie rybnickim (V)

DZIAŁANIE 1.1. PO WER 2014-2020



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Ważna rola poradnictwa edukacyjno-zawodowego we współczesnym świecie

Zmiany zachodzące we współczesnym świecie, nieustannie skłaniają osoby zatrudnione w resortach: edukacji i pracy, do refleksji nad rozwojem poradnictwa edukacyjno-zawodowego.

Z powodu zwiększonego zapotrzebowania na nowe zawody oraz mnogości ofert edukacyjnych, koniecznością staje się udzielanie porad klientom, dotyczących wyboru kolejnych etapów i kierunków kształcenia, możliwości przekwalifikowania się, czy w sytuacji utraty pracy – ponownego zatrudnienia. Poradnictwo zawodowe zaczyna odgrywać coraz większą rolę.

Potrzeby edukacji rosną. Pojawiają się coraz to nowsze wyzwania, związane z przenikaniem się różnych kultur. Wojna toczy się na terytorium Ukrainy uświadamia, jak ważna jest rola współpracy, wzajemnego zro-

zumenia, empatii, szacunku. Wiąże się to z ciągłym pogłębianiem wiedzy osób działających we wspomnianych obszarach.

Istnieje wachlarz możliwości doksztalcenia specjalistów z wykorzystaniem np. webinarów (internetowych seminariów, prowadzonych przez ekspertów w formie np. wideokonferencji). Platstaje się udzielanie porad klientom, formy szkolące i zarazem jednoczące doradców zawodowych, oferują również pakiety praktycznych narzędzi dydaktycznych, które znajdują swoje zastosowanie w poradnictwie indywidualnym i grupowym.

Niezaprzeczalnie, organizowane – stacjonarnie czy online – kursy, konferencje, pomagają doradcom zawodowym, pedagogom i nauczycielom w doskonaleniu zawodowym i dzieleniu się bagażem doświadczeń.

Również działania sieci doradczej, polegające na stałym monitorowaniu przykładów dobrych praktyk, stosowanych w różnych częściach kraju i świata oraz cyklicznej ewaluacji poprzez rozmowy z uczniami, absolwentami szkół, mogą przyczynić się do poprawy jakości usług doradczych.

Aleksandra Łukowczyk - doradca zawodowy Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku

Naucz się zarządzania sobą w czasie!

*Rozwiązanie krzyżówki

Odpowiedzi:

- | | |
|---------------------------------------|-----------------------------------|
| ¹ Programista IT | ⁹ Specjalista Big Data |
| ² Product Owner | ¹⁰ Nostalgista |
| ³ Biotechnolog | ¹¹ Analityk finansowy |
| ⁴ Dietetyk | ¹² UX Designer |
| ⁵ Logistyk | ¹³ Lekarz |
| ⁶ Inżynier OZE | ¹⁴ Garbage Designer |
| ⁷ Personal Digital Curator | ¹⁵ Telechirurg |
| ⁸ Grafik komputerowy | ¹⁶ Trader kryptowalut |

Czas rządzi się swoimi prawami – płynie, ucieka, ale też goni... Możesz to zmienić i skutecznie zarządzać sobą w czasie!

Jak zwiększyć swoją efektywność oraz zmniejszyć stres związany z nadmiarem obowiązków?

Skontaktuj się z doradcą zawodowym.

Podczas rozmowy poznasz techniki, które ułatwiają lepiej wykorzystywać czas, ustalać priorytety, planować zadania.

Zachowaj równowagę między życiem osobistym i zawodowym.

Dobrze wykorzystaj swój cenny czas.

Preferowane formy kontaktu:

tel. 32 4221623 wew. 232, 239, 241

e-mail:

poradnictwo@rybnik.praca.gov.pl



Źródło: pixabay.com

Akademia Talentów Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku pomaga w odkrywaniu mocnych stron!

Ruszyła Akademia Talentów, prowadzona przez naszych doradców zawodowych.

Co oferujemy w ramach Akademii Talentów?

- Indywidualne konsultacje doradcze wraz z testami zainteresowań i predyspozycji zawodowych, wspomagające proces planowania kariery z uwzględnieniem pasji oraz talentów.
- Warsztaty grupowe z zakresu wykorzystania talentów i mocnych stron w poszukiwaniu zatrudnienia.
- Porady naszych ekspertów rynku pracy w formie postów w social mediach oraz filmów udostęp-

nianych na kanale YouTube.

- Angażujące materiały edukacyjno-doradcze oraz prezentacje, także w formie elektronicznej (pliki do pobrania z naszej strony internetowej).
- Ćwiczenia interaktywne, pomagające w odkryciu talentów, poznaniu trendów rynku pracy oraz możliwości rozwoju zawodowego.

Więcej informacji znajdziesz na naszej stronie internetowej - w zakładce Akademia Talentów.

Zachęcamy do obserwowania nas w mediach społecznościowych: Facebook, Instagram, YouTube. Będą pojawiać się tam newsy dotyczące naszej nowej inicjatywy.

Akademia Talentów
Powiatowego Urzędu
Pracy w Rybniku



Europejski Rok Umiejętności - zdobądź nowe kompetencje i znajdź satysfakcjonującą pracę!

Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku, w odpowiedzi na inicjatywę Parlamentu Europejskiego i Rady UE ustanowienia roku 2023 Europejskim Rokiem Umiejętności, przygotował szereg przedsięwzięć propagujących podnoszenie kwalifikacji, harmonizujących rynek pracy oraz zwiększających współpracę z lokalnymi partnerami. Są to m.in.: Targi Pracy, Plenerowe Jarmarki Ofert Pracy, kampanie informacyjne, promujące

kształcenie ustawiczne, Rybnickie Dni Kariery, warsztaty, indywidualne konsultacje.

Doradcy zawodowi Akademii Talentów Powiatowego Urzędu w Rybniku prowadzą indywidualne konsultacje oraz warsztaty grupowe dla osób bezrobotnych, dostarczając im wskazówek z zakresu poszukiwania pracy

i podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz motywując ich do kreatywnego działania.



Podwójny sukces Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku

Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku, także jako koordynator Rybnickiej Platformy Poradnictwa Zawodowego, został nagrodzony za realizację XIV Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery pn. „Złap za stery do swojej kariery”.

Dodatkowo cieszy fakt, że zaproponowane przez nas hasło „Złap za stery do swojej kariery”, było wybrane na nazwę przewodnią OTK 2022. Takie wyróżnienia stanowią dla nas źródło motywacji i inspiracji do podejmowania kolejnych inicjatyw.



Targi Pracy - skuteczny sposób na znalezienie zatrudnienia!

Rybnicki urząd pracy zorganizował XXII Targi Pracy dla osób bezrobotnych oraz poszukujących pracy pod patronatem Prezydenta Miasta Rybnika Piotra Kuczery oraz Starosty Powiatu Rybnickiego Damiana Mrowca.

Uczestnictwo w naszym wydarzeniu stworzyło idealną okazję do nawiązania bezpośredniego kontaktu z potencjalnymi pracodawcami, a przedsiębiorcom do znalezienia odpowiednich pracowników.

Osoby zainteresowane podjęciem zatrudnienia mogły wybrać najlepszą dla siebie propozycję z bogatej oferty przedstawionej przez Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku oraz zaproszonych

wystawców. W sumie zaprezentowanych zostało 1.114 wolnych miejsc pracy m.in. z branży produkcyjnej, usługowo-handlowej oraz gastronomicznej.

W ramach Europejskiego Roku Umiejętności możliwe było także skorzystanie z informacji przedstawionych przez specjalistów z Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku, dotyczących wsparcia

w uzyskaniu kompetencji zawodowych w ramach kształcenia ustawicznego oferowanych przez tutejszy urząd.



Wanted! Poszukiwana/poszukiwany!

Barometr zawodów jest badaniem jakościowym, w ramach którego prognozowane jest zapotrzebowanie na pracowników określonych zawodów w nadchodzącym roku. Rybnicki urząd pracy we współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Katowicach pod patronatem Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, opracowuje raport pn. "Barometr zawodów". Celem badania jest między innymi dostarczenie informacji dotyczących sytuacji na lokalnym rynku pracy dla młodzieży oraz osób chcących zmienić dotychczasowy zawód.

Opracowanie pokazuje, w których branżach odczuwany jest największy brak pracowników, a także równowagę oraz nadwyżkę osób posiadających określony zawód. W wynikach badania, dla miasta Rybnika i powiatu rybnickiego, na 2023 rok znalazło się 17 zawodów deficytowych, z czego 7 z nich ma charakter trwały, czyli niedobór pracowników odnotowywany jest stale od 2019 r. Wśród profesji, których brakuje od kilku lat, są m.in. kierowcy samochodów ciężarowych, lekarze i pielęgniarki, analitycy i operatorzy systemów teleinformatycznych czy też pracownicy służb mundurowych.

W rybnickim badaniu na 2023 pojawiły się również zawody z branży edukacyjnej, a mianowicie nauczyciele praktycznej nauki zawodów, przedmiotów zawodowych oraz ogólnokształcących. Poszukiwani są również psychologowie i psychoterapeuci, samodzielni księgowi, fryzjerzy i kosmetyczki oraz pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie.

Na 2023 rok nie wskazano zawodów, które występują na lokalnym rynku pracy w nadwyżce. Pozostałe zawody, zostały ujęte w kategorii równowagi na rynku pracy.

Jak wynika z opracowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach raportu podsumowującego badanie w województwie śląskim- „(...) w perspektywie 2023 roku problemy z rekrutacją pracowników mogą wystąpić w 25 zawodach barometrycznych”.

W 2023 roku będą występowały braki kadrowe w branży budowlanej. Pracodawcy najczęściej poszukują: cieśli i stolarzy budowlanych, murarzy i tynkarzy, pracowników robót wykończeniowych oraz robotników budowlanych.

Niedobory występują również w sektorze produkcyjnym. Poszukiwani są

przede wszystkim: elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy, spawacze, ślusarze. Jak wskazują specjaliści z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach - „braki kadrowe spowodowane są z jednej strony wysokimi wymaganiami pracodawców, a z drugiej oferowanymi warunkami pracy (ciężka fizyczna praca, nieadekwatne wynagrodzenie)”.

Poszukiwani są również lekarze, pielęgniarki i położne oraz nauczyciele przedmiotów zawodowych, pracownicy ds. rachunkowości i księgowości, samodzielni księgowi, kierownicy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, mechanicy pojazdów samochodowych oraz kucharze.

Gdzie można znaleźć więcej informacji na temat Barometru Zawodów? Wyniki badania dla kraju, województw i powiatów dostępne są na stronie internetowej barometrzaszawodow.pl

Spośród wszystkich wskazanych powyżej zawodów, w województwie śląskim najczęściej są poszukiwani: kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych w 34 powiatach, następnie pielęgniarki i położne - w 31 powiatach. W 28 powiatach województwa, poszukiwani są lekarze oraz elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy.



Źródło: pixabay.com

Justyna Istel - kierownik Działu ds. Pośrednictwa Pracy Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku

Barometr zawodów 2023

powiat rybnicki i miasto Rybnik

www.barometrzedawodow.pl

DEFICYT

Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych
Fizjoterapeuci i masażyści
Fryzjerzy
Instruktorzy nauki jazdy
Kierowcy autobusów

Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
Kosmetyczki
Lekarze
Monterzy instalacji budowlanych
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu
Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących

Nauczyciele przedmiotów zawodowych
Pielęgniarki i położne
Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
Pracownicy służb mundurowych
Psycholodzy i psychoterapeuci
Samodzielni księgowi

RÓWNOWAGA

Administratorzy stron internetowych
Agenci ubezpieczeniowi
Akustycy i realizatorzy dźwięku
Animatory kultury i organizatorzy imprez
Architekci i urbaniści
Architekci krajobrazu
Archiwiści i muzealnicy
Asystenci w edukacji
Betoniarze i zbrojarze
Bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej
Biolodzy i biotechnolodzy
Blacharze i lakiernicy samochodowi
Brukarze
Ciesle i stolarze budowlani
Cukiernicy
Dekarze i blacharze budowlani
Dentyści
Diagności laboratoryjni medyczni
Diagności samochodowi
Dziennikarze i redaktorzy
Ekonomiści
Elektrycy, elektromechanicy i elektrycy monterzy
Farmaceuci
Filolodzy i tłumacze
Filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy
Floryści
Fotografowie
Geodeci i kartografowie
Gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy
Górnicy i operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych
Graficy komputerowi
Inspektorzy nadzoru budowlanego
Instruktorzy rekreacji i sportu
Inżynierowie budownictwa
Inżynierowie chemicy i chemicy
Inżynierowie elektrycy i energetycy
Inżynierowie inżynierii środowiska
Inżynierowie mechanicy
Kamieniarze
Kelnerzy i barmani
Kierowcy samochodów osobowych
Kierownicy budowy
Kierownicy ds. logistyki
Kierownicy ds. produkcji
Kierownicy ds. usług
Kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu
Kierownicy sprzedaży
Kierownicy w instytucjach społecznych i kultury
Krawcy i pracownicy produkcji odzieży
Kucharze

Lakiernicy
Listonosze i kurierzy
Logopedzi i audiofonolodzy
Magazynierzy
Maszyniści
Mechanicy maszyn i urządzeń
Mechanicy pojazdów samochodowych
Meteorolodzy, geolodzy, geografowie
Monterzy elektronicy
Monterzy konstrukcji metalowych
Monterzy maszyn i urządzeń
Monterzy okien i szklarze
Murarze i tynkarze
Nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego
Nauczyciele przedszkoli
Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
Ogrodnicy i sadownicy
Operatorzy aparatury medycznej
Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
Operatorzy maszyn do produkcji i przetwórstwa papieru
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych
Operatorzy maszyn rolniczych i ogrodniczych
Operatorzy obrabiarek skrawających
Operatorzy urządzeń dźwiękowo-transportowych
Opiekunki dziecięce
Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
Optycy i pracownicy wytwarzający protezy
Pedagodzy
Piekarze
Plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków
Pomoce kuchenne
Pomoce w gospodarstwie domowym
Pozostali specjaliści edukacji
Pracownicy administracyjni i biurowi
Pracownicy biur podróży i obsługi turystycznej
Pracownicy ds. budownictwa drogowego i kolejowego
Pracownicy ds. jakości
Pracownicy ds. ochrony środowiska i BHP
Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
Pracownicy ds. techniki dentystrycznej
Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
Pracownicy myjni, pralni i prasowni
Pracownicy ochrony fizycznej
Pracownicy poczty
Pracownicy poligraficzni
Pracownicy przetwórstwa metali
Pracownicy przetwórstwa spożywczego

Pracownicy socjalni
Pracownicy sprzedaży internetowej
Pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy
Pracownicy usług pogrzebowych
Pracownicy zajmujący się zwierzętami
Prawnicy
Projektanci i administratorzy baz danych, programiści
Projektanci wzornictwa przemysłowego i operatorzy CAD
Przedstawiciele handlowi
Przetwórcy mięsa i ryb
Ratownicy medyczni
Recepcjoniści i rejestratorzy
Robotnicy budowlani
Robotnicy leśni
Robotnicy obróbki drewna i stolarze
Rolnicy i hodowcy
Rzemieślnicy obróbki szkła i metali szlachetnych
Sekretarki i asystenci
Socjolodzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych
Spawacze
Specjaliści ds. administracji
Specjaliści ds. finansowych
Specjaliści ds. organizacji produkcji
Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży
Specjaliści ds. rynku nieruchomości
Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji
Specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki
Specjaliści rolnictwa i leśnictwa
Specjaliści technologii żywności i żywienia
Specjaliści telekomunikacji
Spedytorzy i logistycy
Sprzątaczkę i pokojowe
Sprzedawcy i kasjerzy
Szeffowie kuchni
Ślusarze
Tapicerzy
Technicy budownictwa
Technicy informatycy
Technicy mechanicy
Weterynarze
Windykatorzy
Wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych
Zaopatrzeniowcy i dostawcy

„Barometr zawodów” jest prognozą zapotrzebowania na pracowników w 2023 r. Badanie zostało przeprowadzone przez ekspertów na przełomie III i IV kwartału 2022 r. Sytuacja w niektórych zawodach może się zmienić w zależności od uwarunkowań rynkowych.



Rybnik



Województwo Śląskie



Realizator badania

Koordinator wojewódzki

Kurs i własna firma to dobre rozwiązanie dla młodego człowieka

Coraz więcej młodych osób zgłasza się do tutejszego urzędu z pytaniem, jakie możliwości rozwoju oferuje im urząd pracy. Współczesny rynek pracy daje wiele szans na realizację własnej ścieżki kariery zawodowej. W większości dostępnych ofert pracy, przeczytać można, iż wymagane jest doświadczenie zawodowe, jak również specjalistyczna wiedza i umiejętności. Sytuacja ta sprawia, że absolwenci szkół średnich i wyższych, aby sprostać tym wymaganiom oraz uzyskać wymarzoną pracę, muszą poszerzać swoje kwalifikacje. Zdarza się również, że młodzi ludzie po ukończeniu szkoły, nie są zadowoleni z kierunku kształcenia, jaki obrali lub też nie odczuwają satysfakcji z dotychczas wykonywanej pracy i szukają sposobu, który pomoże im w przekwalifikowaniu się.

Naprzeciw tym oczekiwaniom wychodzi Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku, który daje możliwość uzyskania niezbędnej wiedzy, jak i przekwalifikowania się osobom zarejestrowanym w tutejszym urzędzie. Młodzi ludzie mają dwie możliwości: mogą złożyć wniosek o przyznanie bonu szkoleniowego, jak i wnioskować o skierowanie na szkolenie indywidualne. Jakie są różnice między tymi formami wsparcia? Bon szkoleniowy przysługuje osobom do 30 roku życia. Bezrobotny wnioskujący o jego przyznanie sam wybiera instytucję, która przeprowadzi szkolenie¹, co daje mu szansę lepszego dopasowania tematyki szkolenia do jego potrzeb oraz realizację kursu pod okiem wybranych szkoleniowców. W ramach tej formy wsparcia, osoba może skorzystać nawet z kilku szkoleń. Ogranicza ją tylko mak-

symalna możliwość dofinansowania, która nie może być wyższa niż 100% kwoty przeciętnego wynagrodzenia. Natomiast osoba wnioskująca o skierowanie na szkolenie indywidualne może ubiegać się o jeden kurs do maksymalnej kwoty 300% przeciętnego wynagrodzenia, przy czym to urząd pracy wybiera realizatora wskazanego przez wnioskodawcę szkolenia.

Jedną z osób, która otrzymała wsparcie z Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku była Pani Urszula², która w lipcu zarejestrowała się w urzędzie jako osoba bezrobotna, a już w listopadzie otworzyła własny salon kosmetyczny w Rybniku. Jak można przeczytać na jej firmowym Instagramie, jej wieoletnia pasja stała się wymarzoną pracą. Wcześniej, co prawda, pracowała jako manicurzystka oraz kosmetyczka, natomiast zdobyte doświadczenie nie było wystarczające, aby otworzyć swój biznes.

Po odbytej konsultacji z doradcą zawodowym, na której otrzymała informacje dotyczące dotacji na otwarcie działalności gospodarczej oraz finansowania szkoleń, zdecydowała się złożyć wnioski. W ramach przyznanego bonu szkoleniowego odbyła dwa szkolenia. Jedno pn. „Stylizacja paznokci metodą żelową, przyspieszenie tempa pracy, manicure kombinowany” oraz drugie pn. „Stylizacja brwi: henna pudrowa, geometria”. Natomiast to nie wszystko, wniosek o przyznanie dotacji na otwarcie działalności gospodarczej również został pozytywnie rozpatrzony i Pani Urszula otrzymała

ponad 25 tys. zł dotacji na zakup sprzętów potrzebnych do wykonywania usług kosmetycznych. Dzięki wsparciu urzędu mogła ona spełnić swoje marzenia oraz zdobyć niezbędne doświadczenie, co ku uciesze jej klientek, przełożyło się na wysoką jakość usług, które wykonuje w swoim salonie.

Jeżeli jesteś osobą aktywnie poszukującą pracy, ale pomimo wysiłku, który wkładasz w jej znalezienie ciągle odbijasz się od ściany, nie czekaj dłużej. Zrób pierwszy krok i zgłoś się do Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku, a nasi doradcy zawodowi pomogą Ci w wyborze odpowiedniej ścieżki kariery zawodowej oraz odpowiedzą, jak pozytywnie przejść proces rekrutacyjny. Natomiast jeżeli już wiesz, co chcesz robić w życiu, ale brakuje Ci wiedzy z danego obszaru, wyszukaj wtedy odpowiedni kurs i skontaktuj się z działem szkoleń, a nasi specjaliści udzielą Ci informacji o możliwościach jego sfinansowania oraz pomogą w wypełnieniu wniosku. Pamiętaj, to nie musi być standardowy kurs typu obsługa wózków widłowych czy spawanie, urząd finansuje również inne, bardziej specjalistyczne szkolenia takie, które pozwolą jak najszybciej podjąć wymarzoną pracę. Zapraszamy!

Monika Ragan – Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku

¹Wybrana instytucja musi posiadać wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych (RIS).

²Dane osobowe zmienione.

Fanpage pełen inspiracji
i newsów

**Obserwuj nas
na Facebooku!**



Bądź na bieżąco
z wydarzeniami, które
organizujemy!

**Obserwuj nas
na Instagramie!**



Filmowe pigułki
wiedzy

**Subskrybuj nasz
kanał YouTube!**



**Powiatowy Urząd Pracy
w Rybniku**

DANE KONTAKTOWE

POWIATOWY URZĄD PRACY W RYBNIKU

POŚREDNICTWO PRACY

tel. 32 4226095, 32 4221623 wew. 226

e-mail: posrednictwo@rybnik.praca.gov.pl

PORADNICTWO ZAWODOWE

tel. 32 4226095, 32 4221623 wew. 231, 232, 238, 239, 241

e-mail: poradnictwo@rybnik.praca.gov.pl

SZKOLENIA I PROGRAMY

tel. 32 4226095, 32 4221623 wew. 202, 203

e-mail: szkolenia@rybnik.praca.gov.pl

INSTRUMENTY RYNKU PRACY

tel. 32 4226095, 32 4221623 wew. 211

e-mail: instrumenty@rybnik.praca.gov.pl

DZIAŁ DS. EWIDENCJI, ŚWIADCZEŃ I INFORMACJI

tel. 32 4226095, 32 4221623 wew. 216

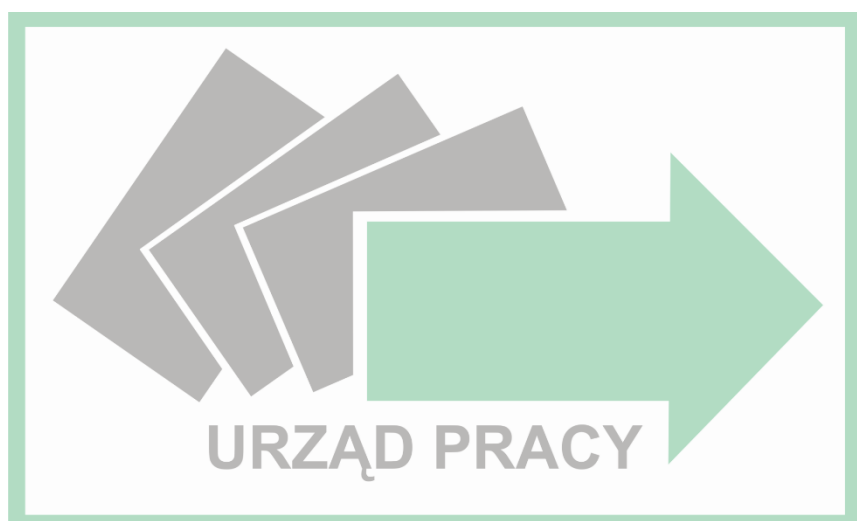
e-mail: kweiner@rybnik.praca.gov.pl

LOKALNY PUNKT INFORMACYJNO- KONSULTACYJNY W CZERWIONCE-LESZCZYNACH

tel. 32 7231737

e-mail: kancelaria@rybnik.praca.gov.pl





Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku



POWIATOWY URZĄD PRACY W RYBNIKU

Dane teleadresowe:

ul. Jankowicka 1

44-200 Rybnik

www.rybnik.praca.gov.pl

tel. 32 4226095, 32 4221623

fax 32 4223962

e-mail: kancelaria@rybnik.praca.gov.pl