

BIULETYN PROJEKTOWY NR 6

WSPARCIE DLA PRACOWNIKÓW
sektora budownictwa okrętowego
20 LIPCA 2009 ROKU

*Twoja przyszłość
Nasze wsparcie*

OFERTA PRACY JEST JAK KOMETA

Witam serdecznie, lato, słońce, wakacje, a przed nami ... trudne wybory. Każdy sobie zadaje pytanie: „Kiedy zacząć szukać pracy?“, „Czy czekać, aż nowy właściciel Stoczni rozpocznie przyjmowanie do pracy?“, „Jak długo mogę zwlekać z podjęciem decyzji?“.

To niełatwe kwestie, które winny być podjęte w ciągu 1-3 miesięcy. Zanim w gronie Rodziny, Najbliższych, Kolegów rozpoczniemy dyskusję co dalej, kiedy zacząć uważnie czytać oferty pracy, warto sobie uzmysłowić pewne kwestie.

Na początek definicje wybranych pojęć, które będą nam towarzyszyły w najbliższych miesiącach:

OFERTA PRACY – to samodzielna decyzja Pracodawcy (przedsiębiorcy, instytucji, organu administracji), który rozpoczyna proces rekrutacji. Pracodawca szuka osoby najlepiej spełniającej jego oczekiwania. Złożenie oferty pracy to własna, dobrowolna inicjatywa Pracodawcy. Oferty pracy są ogłaszane w prasie, w Powiatowym Urzędzie Pracy lub w firmach pośrednictwa pracy. Wybór należy wyłącznie do pracodawcy. Bardzo często pracowników poszukuje się w gronie znajomych, przyjaciół, krewnych.

CZAS ŻYCIA OFERTY PRACY – zależy od sytuacji na rynku pracy.

Czyli, jeśli jest **hossa**, gospodarka **rośnie**, firmy otwierają oddziały, budują nowe fabryki, płace rosną, wówczas średni czas oczekiwania pracodawcy na odpowiedniego pracownika wynosi 6-8 tygodni. Niekiedy jest dłuższy, w przypadku deficytowych zawodów o danej specjalności (np. dyrektorzy finansowi) lub w danym regionie (np. w Warszawie). W okresie rozkwitu gospodarki rosną oczekiwania pracowników – dotyczy to wysokości wynagrodzenia, dodatkowych bonusów, itd.

Jeśli jest **gospodarka w kryzysie**, jest akurat odwrotnie. Co oznacza:

- Czas życia oferty się skraca do ok. 2 tygodni lub czasami – kilku dni, opublikowana oferta pracy praktycznie znika natychmiast, co oznacza, że chętni zgłaszają się do Pracodawcy i akceptują propozycje;
- Pracodawcy podwyższają wymagania i niestety obniżają propozycje płacowe;
- Na jedno miejsce pracy zgłasza się kilku lub nawet kilkunastu chętnych.

Reasumując, sytuacja na rynku pracy w Polsce zmienia się dynamicznie, jeszcze kilkanaście miesięcy temu pracownicy stawiali warunki pracodawcom, teraz sytuacja się odwróciła.

RYNEK PRACY W POLSCE - zmienia się z każdym miesiącem. Na razie na gorsze. Co prawda najwyższy poziom bezrobocia notowaliśmy zimą 2004r. i wynosił wówczas 20,6 proc. Potem było lepiej – hossa w gospodarce światowej i polskiej skutkowałą stopniowym spadkiem stopy bezrobocia i najniższy poziom 8,8 proc. w październiku 2009r. – co oznaczało 1 352 300 zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce. W marcu 2009r. stopa bezrobocia przekroczyła 11 proc., przewiduje się (źródło: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej), że na koniec roku poziom będzie wynosił ok. 10 proc. (w wersji pesymistycznej o 1-2 pkt. proc. więcej), co oznaczać będzie, że ok. 1 750 000 osób będzie poszukiwać pracy (w wersji pesymistycznej 200 – 300 tys. osób więcej).

Największy przyrost bezrobocia nastąpi we wrześniu i październiku, gdy na rynku pracy pojawią się absolwenci szkół i osoby, które zakończą prace sezonowe.

Mamy wszyscy nadzieję, że okres kryzysu gospodarczego będzie skutkować wzrostem PKB i znaczącym zwiększeniem ofert pracy. I że to nastąpi od początku przyszłego roku, a może nawet od IV kwartału 2009r., lecz pewności nie ma.

JAKIE PODJĄĆ KROKI?

Proponuję rozważyć następujące działania:

1. Bądź aktywny, bacznie obserwuj oferty pracy dostępne w naszych Biurach, także analizuj ogłoszenia prasowe.
2. Spotykaj się z pracodawcami aby poznać ich oczekiwania, oferowane zarobki, warunki pracy.
3. Nie czekaj do końca – jeśli trafia się oferta pracy zbliżona do Twoich kompetencji, oczekiwań płacowych i nowy Pracodawca Ciebie akceptuje – to podejmij pracę.

O CZYM WARTO PAMIĘTAĆ?

Oferta pracy jest jak kometa na niebie. Pojawia się i znika. Jedna oferta pracy po jednej godzinie, inna po dwóch tygodniach. Lecz żaden Pracodawca nie czeka trzy czy sześć miesięcy na nowego pracownika. Jak nie można znaleźć odpowiedniej osoby – rezygnuje ze stanowiska lub zmienia organizację pracy.

Rozpoczynacie Państwo nowy etap w życiu. Każdy nowy pracodawca, nawet nowy właściciel majątku Stoczni, nowe miejsce pracy to nowe reguły. Na początku dwutygodniowy okres wypowiedzenia umowy, który dotyczy zarówno pracownika, jak i pracodawcy, to nowe zasady ochrony socjalnej, zapewne inne spojrzenie na trwałość relacji. Pojawiają się u kolejnych Pracodawców nowe określenia, które omówimy w kolejnym Biuletynie – praca tymczasowa, samozatrudnienie czy outsourcing.

Można filozoficznie stwierdzić, że nie tylko zmienia się funkcjonalność wielu urządzeń, np. telefonu komórkowego, ale także modelu zatrudnienia.

Proszę pamiętać, że decyzji o podjęciu pracy nie można przekładać w nieskończoność. Bardzo często szybka decyzja to sukces i gwarancja pracy oraz wynagrodzenia.

Zachęcam Państwa do przedyskutowania tych kwestii w gronie Rodziny, Znajomych, a także u naszych pośredników w Biurze przy ul. Dąbrowskiego 38 (budynek ORNAMENT) w Szczecinie oraz przy ul. Polskiej 23 i al. Solidarności 1c w Gdyni.

Życzę Państwu udanych dni, pozytywnych rozważań i skutecznych działań.

Andrzej Głowacki
Prezes Zarządu, DGA S.A.

Kolejny etap spotkań doradczych

Szanowni Państwo,

Serdecznie zapraszamy na kolejne indywidualne, 4-godzinne spotkanie z doradcą zawodowym, na które prosimy umawiać się pod nr tel. 0 800 703 012 lub 061 643 51 60*.

Spotkania te są kontynuacją poprzednio wykonanej wspólnie pracy. W trakcie drugiego spotkania z doradcą, będą aktualizowane bądź uzupełniane ustalenia z pierwszego spotkania, które mogą np. wpłynąć na zmianę wybranego kierunku szkoleń. Dodatkowo, podsumowywane są zdarzenia zawodowe, które miały miejsce od czasu pierwszego spotkania z doradcą zawodowym, przeprowadzane są również kwestionariusze Państwa dodatkowych możliwości zawodowych, dokonywana jest ocena Państwa mocnych stron oraz ustalane są plany dalszego rozwoju zawodowego.

Na spotkaniu będą Państwo mieli możliwość poszerzenia swojej wiedzy na temat siebie, zawodów, ścieżek edukacyjnych oraz rynku pracy. Będą Państwo mogli odkrywać w sobie dodatkowe umiejętności i kompetencje, które pomogą w ukierunkowaniu dalszego rozwoju zawodowego. Choć ostateczna decyzja co do dalszego rozwoju zawodowego należy do każdego z Państwa indywidualnie, profesjonalna pomoc doradcy zawodowego zwiększa trafność decyzji.

Na spotkaniu doradca zawodowy przedstawi także możliwości uczestnictwa w warsztatach aktywizacyjno – motywujących oraz korzyści z udziału, które dodatkowo wzmacniają umiejętności osób poszukujących pracy. Spotkania odbywają się w życzliwej atmosferze, pełnej wzajemnego szacunku i zaufania.

Zachęcamy do podjęcia dialogu z doradcą zawodowym, gdyż tylko dzięki Państwa zaangażowaniu w proces doradztwa obserwujemy zwiększenie Państwa motywacji do podejmowania aktywnych działań oraz wzrost zadowolenia z udziału w spotkaniu.

Po przeprowadzonym drugim spotkaniu istnieje możliwość otrzymania pisemnego raportu, który określa między innymi mocne strony danego uczestnika jako pracownika, wskazuje kierunki planowania ścieżki zawodowej. Dokument taki może w znaczący sposób pomóc w znalezieniu pracy, może być wykorzystany na rozmowach kwalifikacyjnych.

Specjalnie wybrany dla Państwa zespół doradców zawodowych serdecznie zaprasza.

Ewa Płatek
Koordynator ds. Doradztwa Zawodowego

* Numer infolinii 0 800 703 012 bezpłatny dla numerów stacjonarnych oraz sieci komórkowej Orange, pozostałe numery obsługiwane są przez linię 061 643 51 60.

„Spotkanie z doradcą zawodowym okazało się ciekawym doświadczeniem. Praca dotychczas przeze mnie wykonywana satysfakcjonowała mnie, więc postanowiłam poszerzyć kwalifikacje dotyczące tego stanowiska. W sympatycznej rozmowie oraz poprzez wykonanie kilku testów doradca zawodowy pomógł mi określić moje predyspozycje oraz cel zawodowy, upewniając mnie we wcześniej podjętej decyzji o wyborze kierunku doksztalcenia.” - Marta Trojga (były Pracownik Stoczni Szczecińska Nowa Sp. z o. o.)



www.stocznie.info

BEZPŁATNA INFOLINIA 0 800 703 012 lub 061 643 51 60

Czynna od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.30 do 17.00

Infolinia bezpłatna dla telefonów stacjonarnych i sieci Orange.
Pozostałe sieci obsługiwane są przed drugi z podanych numerów.

BIURO PROJEKTU W SZCZECINIE

ul. Dąbrowskiego 38 (budynek ORNAMENT) 70-100 Szczecin

Tel: 091 48 22 321

Sekretariat - pokój 103

Podpisywanie umów PZM - pokój 115

Organizacja szkoleń - pokój 214

Pośrednictwo pracy - pokój 116

Wsparcie psychologiczne - pokój 111

Numery telefonów do poszczególnych działów:

Doradztwo zawodowe – 091 48 22 321

Dział szkoleń- 091 885 23 68

Dział pośrednictwa pracy - 091 885 23 67

ARP Szczecin - 091 885 23 69

WARSZTATY AKTYWIZUJĄCO - MOTYWACYJNE

Szanowni Państwo,

Wielu z Was zadaje sobie pytania na temat tego, co będą robić na warsztatach aktywizacyjno – motywacyjnych i czy to na pewno jest przydatne. Dlaczego osoba, która w perspektywie ma przejście na emeryturę miałaby się uczyć jak efektywnie poszukiwać nowej pracy? Warsztaty aktywizacyjno – motywacyjne są podzielone na dwie kategorie, dostosowane do potrzeb poszczególnych grup osób. Poniżej przedstawiamy Państwu ramowy program warsztatów w ramach tych dwóch kategorii:

I. „Warsztaty aktywizująco-motywacyjne przygotowujące do zakończenia aktywności zawodowej”

Warsztaty te skierowane są do osób, które ze względu na wiek lub staż pracy niedługo zakończą swoją aktywność zawodową. Dla tych osób nie są przewidziane zajęcia z zakresu aktywizacji zawodowej, natomiast cele przewidzianych dla nich warsztatów są następujące:

- budowanie poczucia własnej wartości, samopoznanie i samoocena,
- określenie osobistych predyspozycji i preferencji, wzrost motywacji do działania,
- rozwój umiejętności komunikacyjnych, kształtowanie pozytywnego myślenia
- radzenie sobie w sytuacjach stresowych związanych z zakończeniem pracy zawodowej
- pobudzenie i zmotywowanie do aktywnego spędzania czasu,
- organizacja własnego czasu

II. „Warsztaty aktywizująco-motywacyjne pobudzające do dalszej aktywności zawodowej.”

Warsztaty skierowane są do wszystkich tych, którzy przed sobą mają cały proces poszukiwania pracy. Cele tych warsztatów to przede wszystkim:

- rozwój umiejętności komunikacyjnych, kształtowanie pozytywnego myślenia i radzenia sobie w sytuacjach stresowych i problemowych.
- budowanie poczucia własnej wartości, samopoznanie i samoocena, określenie osobistych predyspozycji i preferencji, wzrost motywacji do działania, kreowanie postaw aktywnych i przedsiębiorczych,
- pobudzenie i zmotywowanie do aktywnego i samodzielnego poszukiwania pracy,
- wyposażenie w umiejętności efektywnego poszukiwania pracy i promowania własnej osoby,
- dostarczenie wiedzy na temat lokalnego, regionalnego rynku pracy oraz zasad poruszania się po rynku pracy

Nie ma więc obawy, że osoba która nie jest zainteresowana kwestiami związanymi z poszukiwaniem pracy, będzie zmuszona uczestniczyć w zajęciach o tej tematyce. Warto korzystać z możliwości uczestnictwa w tych zajęciach, zarówno w grupie dla poszukujących pracy jaki dla kończących aktywność zawodową, gdyż prowadzone są przez doświadczonych trenerów oraz psychologów.

PUNKTY POŚREDNICTWA PRACY SĄ DO PAŃSTWA DYSPOZYCJI!

Szanowni uczestnicy Programu Zwolnień Monitorowanych,

Pragniemy poinformować, że od miesiąca działają punkty pośrednictwa pracy, w których można zapoznać się z dostępnymi ofertami pracy w kraju jak i za granicą oraz porozmawiać z doradcą pośrednictwa pracy. Posiadamy kilkaset ofert pracy, z którymi zapoznała się już liczna grupa beneficjentów PZM. Przedstawienie oferty nie jest jednoznaczne z podjęciem zatrudnienia w przypadku nie spełnienia oczekiwań uczestnika. Odrzucenie oferty nie wiąże się z żadnymi konsekwencjami. Prosimy nie czekać do dnia zakończenia uczestnictwa w PZM, ponieważ nie wszystkie oferty dostępne w chwili obecnej będą aktualne w późniejszym terminie. Aktualność ofert wynosi średnio 2-6 tygodni. Doradcy pośrednictwa pracy zapraszają do udziału w spotkaniach w celu zapoznania się z bieżącymi informacjami dotyczącymi podjęcia zatrudnienia. Już wkrótce oferty pracy dostępne będą na stronie www.stocznie.info

Zapraszamy do Punktu Pośrednictwa Pracy w Biurze Projektu w Szczecinie, ul. Dąbrowskiego 38 (budynek ORNAMENT) w pokojach 115, 116.

Mariusz Kręć
Ekspert ds. pośrednictwa pracy

Przykładowe oferty pracy w Szczecinie::

- **Krajowe:** samodzielny księgowy, mechanik samochodów ciężarowych, mistrz kadłubowy, tokarz, ślusarz, cieśla-stolarz, elektronik, monter, spawacz , spawacz – monter, tokarz-frezer, magazynier, menager produktu, handlowiec, operator dźwigu, wytaczarz
- **Zagraniczne:** spawacz (Dania), spawacz blach i rur (Holandia), monter rur stoczniowych (Norwegia), monter kadłubów(Norwegia), oficer elektroautomatyk (praca w składzie załogi statku), monter rurociągów okrętowych (Norwegia), spawacz (Niemcy), malarz-konserwator (Holandia), spawacz (Holandia), monter (Holandia)

PYTANIA I ODPOWIEDZI

1. Jaki będę miał okres wypowiedzenia umowy o pracę u nowego pracodawcy?

Długość okresu wypowiedzenia przy rozwiązaniu stosunku pracy uzależniona jest od okresu pracy u danego pracodawcy. Od tej zasady występuje wyjątek, zgodnie z którym do okresu zatrudnienia wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy wynika z przejęcie zakładu pracy przez innego pracodawcy (lecz ta sytuacja nie ma miejsca w przypadku byłych Pracowników Stoczni Szczecińska Nowa Sp. z o.o.) **Tym samym okres wypowiedzenia nie jest uzależniony od czasu pracy u poprzednich pracodawców.** Okres wypowiedzenia przy umowach zawartych na czas nieokreślony wynosi:

- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
- 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

2. Co to jest agencja pracy tymczasowej i dlaczego tak często pracodawcy ją preferują?

Agencja pracy tymczasowej zajmuje się kierowaniem Pracowników do tzw. „pracodawcy użytkownika”, którym może być każdy uprawniony podmiot mający zamiar zatrudnić co najmniej jednego pracownika. Układ dotyczy trzech stron: pracodawca wyznacza zadania agencji pracy tymczasowej, która z kolei rekrutuje Pracowników i ich wynagradza. Agencja pracy tymczasowej oddaje więc do dyspozycji Pracodawcy Pracowników, których ta akurat w danym momencie potrzebuje. Ważne jest to, że pracownika wykonującego daną pracę tymczasową nie wiąże żadna umowa bezpośrednio z Pracodawcą, lecz wyłącznie z agencją pośrednictwa pracy (zazwyczaj umowa o dzieło lub na czas określony). Jest to pewna forma „leasingu pracowniczego” gdyż tak naprawdę pracodawca „wypożycza” od agencji pracy tymczasowej Pracowników na okres wykonania danego zadania.