

## BIULETYN PROJEKTOWY NR 10

WSPARCIE DLA PRACOWNIKÓW  
sektora budownictwa okrętowego  
19 LISTOPADA 2009 ROKU

*Twoja przyszłość  
Nasze wsparcie*

### BĄDŹ AKTYWNY!!!

Przed nami bardzo ważne decyzje życiowe. **Wybór nowej drogi zawodowej.** Dyskusje w gronie Rodziny, Przyjaciół, kolegów.

Z jednej strony dobre wiadomości. Kryzys gospodarczy prawdopodobnie już za nami, mamy szansę wybrać nowe zajęcie, poznać nowe otoczenie. Po wielu latach pracy, często na jednym stanowisku, mamy możliwość rozpocząć coś na nowo. Taka zmiana dodaje sił, wymaga koncentracji, wręcz odmładza. To jest bardzo duża szansa i wyzwanie dla nas 40, 50-latków i młodszych.

Druga strona medalu niesie niepewność, brak gwarancji stabilności zawodowej i finansowej. Pojawia się stres. Czy sobie poradzę? Czy znajdę pracę? Czy nowe otoczenie mnie zaakceptuje? Ile będę zarabiał?

### Jak pogodzić szanse i zagrożenia?

Odpowiedź nie jest prosta, lecz warto pamiętać o kilku zasadach:

**1. Bierz każdą pracę, którą Ci proponują** - stałą, tymczasową, na umowę zlecenie – po prostu zobacz jak jest na rynku pracy! Będziesz dobry, to awansujesz i będziesz więcej zarabiał.

**2. Nie zakładaj, że idziesz do nowego pracodawcy, aby przepracować tam 10-15 lat.** Dzisiaj jest inaczej. Kiedyś telewizor służył 15 lat, a teraz? Patrz co dzieje się na rynku pracy, szukaj ciągle okazji dla swojego awansu, wróć wkrótce dobre czasy i dobrzy pracownicy będą na wagę złota.

**3. Zawsze bądź wzorowym pracownikiem.** Bez względu na to czy będziesz pracował tydzień, miesiąc, na czas próbny czy na umowę o pracę. Dzisiaj szacunek do pracy, poważne podejście do obowiązków i przestrzeganie zasad obowiązujących u pracodawców to klucz do sukcesu.

„**Wiara czyni cuda**” to nie tylko slogan lecz prawda życiowa. Wiara w sukces, wiara w znalezienie nowej pracy, a przede wszystkim wiara w siebie winny zawsze być w nas. Zdaliśmy w życiu już wiele egzaminów, były czasy gorsze i lepsze, i wkrótce znajdziemy Szanowni Stoczniojcy swoje nowe miejsce w życiu. Jestem o tym głęboko przekonany.

*Andrzej Głowacki*  
Prezes Zarządu, DGA S.A.

### PROJEKT W LICZBACH

**7997**

UCZESTNIKÓW PZM  
W GDYNI I SZCZECINIE

**3585**

UCZESTNIKÓW PZM  
W SZCZECINIE

**16 827**

SPOTKAŃ Z DORADCĄ  
ZAWODOWYM W GDYNI  
I SZCZECINIE

**540**

OSÓB OTRZYMUJE  
NEWSLETTER

**12 743**

NIEPOWTARZALNYCH  
UŻYTKOWNIKÓW STRONY  
[www.stocznie.info](http://www.stocznie.info)

**1155**

ROZMÓW NA INFOLINII



**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 przez drugi z podanych numerów.

## **BIURO PROJEKTU W SZCZECINIE**

Sekretariat - pokój 103

Podpisywanie umów PZM - pokój 115

Organizacja szkoleń - pokój 214

Pośrednictwo pracy - pokój 116

Wsparcie psychologiczne - pokój 111

**ul. Dąbrowskiego 38 (budynek ORNAMENT)**

**70-100 Szczecin, Tel: 091 48 22 321**

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

## **Jak najlepiej zaprezentować się podczas rozmowy z pracodawcą?**

Przyjmowanie do pracy jest procesem podejmowania decyzji. Organizacja decyduje kogo i na jakie stanowisko zatrudnić. Kandydat przesądza o tym, czy oferta przedsiębiorstwa odpowiada jego celom, potrzebom i umiejętnościom. W procesie zatrudniania rozmowa kwalifikacyjna spełnia ważną funkcję – **dostarcza niezbędnych informacji do podjęcia decyzji zarówno firmie, jak i kandydatowi do pracy.**

Zaproszenie na rozmowę rekrutacyjną jest szansą na uzyskanie oczekiwanej przez kandydata oferty zatrudnienia. Zanim jednak do tego dojdzie, trzeba pokonać drogę niekiedy kilkuetapowych spotkań z pracodawcą. Konieczne więc staje się rozsądne przygotowanie do tej procedury.

O tym, jak wykorzystać szansę, którą daje kandydatom bezpośrednie spotkanie z potencjalnym pracodawcą, podpowiadać będziemy w poszczególnych artykułach. Każdy blok tematyczny będzie dotyczył zagadnień, które mają wspomóc kandydatów w trakcie przygotowań do tego ważnego spotkania.

### **Część I - Co warto wiedzieć o rozmowie kwalifikacyjnej.**

Celem rozmowy kwalifikacyjnej jest uzyskanie i ocena informacji o kandydacie, a w szczególności: uzyskanie informacji o karierze zawodowej i wyjaśnienie faktów (braków i niejasności), diagnoza przydatności kandydata do konkretnego zadania, diagnoza wiedzy, umiejętności i predyspozycji zawodowych kandydata, przedstawienie kandydatowi informacji o organizacji, stanowisku pracy, przekonanie kandydata, że jego kandydatura została rzetelnie przez firmę rozważona.

Rozmowa kwalifikacyjna składa się z kilku etapów. Na każdym z nich uzyskuje się inne informacje o kandydacie. I tak:

**I Faza wprowadzająca** – pierwsze wrażenie – pierwsze minuty rozmowy dostarczają istotnych informacji o kandydacie mimo, że dotyczą one bardzo powierzchownych cech, takich jak: wygląd zewnętrzny czy zachowanie. Na tym etapie następuje powitanie, wymiana kilku zdań mających charakter grzecznościowy, prezentacja uczestników, informacja o celu spotkania, czasie trwania i organizacji rozmowy, prezentacja oferty – najważniejsze informacje o firmie i stanowisku, o które się ubiegamy. Kandydat może w tym momencie np. podziękować za zaproszenie na rozmowę.

**II Faza rozmowy o faktach** – etap ten pozwala określić podstawowe obszary doświadczeń, sukcesów i kompetencji kandydata i polega na sprawdzeniu i porównaniu w rozmowie doświadczeń kandydata zawartych w jego cv z profilem doświadczeń pożądanym z punktu widzenia wymagań danego stanowiska pracy.

**III Faza analizy kompetencji zawodowych** – na poziomie tego etapu następuje weryfikacja o zakresie kompetencji i umiejętności zawodowych kandydata. Na podstawie tego co robił, co mówi o swojej pracy oraz jak się o niej wypowiada, wnioskujemy o cechach, umiejętnościach i możliwościach związanych z wykonywaniem określonych zadań.

**IV Faza zakończenie spotkania** – podsumowanie rozmowy, sprawdzenie, czy kandydat ma więcej pytań, udzielenie informacji o następnych działaniach. Poziom ten służy podsumowaniu całego spotkania. Kandydat może zadawać pytania dotyczące kwestii, które nie były dotychczas poruszone, a są dla niego ważne. Istotne jest, aby osoba prowadząca rozmowę, przekazała kandydatowi informacje dotyczące dalszych etapów rekrutacji. Jeśli tego nie zrobi kandydat ma prawo poprosić o takie informacje.

W przebiegu rozmowy rekrutacyjnej osoba występująca z ramienia pracodawcy ma na celu poznanie motywacji do podjęcia pracy, jakimi kieruje się kandydat, poznanie jego kwalifikacji zawodowych, zweryfikowanie kompetencji kandydata w kontekście czynności, jakie będzie wykonywał na oferowanym stanowisku pracy.

Natomiast dla kandydata rozmowa rekrutacyjna to możliwość osobistego zaprezentowania się pracodawcy, zweryfikowania posiadanej wiedzy na temat firmy i oferowanego stanowiska pracy, poznania oczekiwań i warunków zatrudnienia.

Kolejny artykuł będzie zawierał podstawowe informacje z zakresu działań, jakie należy podjąć, aby przygotować się do rozmowy z pracodawcą, by nie zaprzepaścić danej nam szansy na zatrudnienie.

*Ewa Poleć  
Doradca ds. Pośrednictwa Pracy*

## PIERWSZE WNIOSKI Z ANKIET TELEFONICZNYCH

*Czy jest Pan/Pani zadowolony/a z udziału w spotkaniach z doradcą? Czy uważa Pan/Pani, że odbyte szkolenie pomoże w znalezieniu pracy? Czy ma Pan/Pani perspektywę na znalezienie pracy samodzielnie? Wreszcie czy potrzebuje Pan/Pani dalszego wsparcia ze strony Projektu, jeśli tak to jakiego?*

To tylko niektóre pytania ankiety, na które zechcieli odpowiedzieć moi Rozmówcy. Udało mi się przeprowadzić 80 ankiet, dzięki którym uzyskałam bardzo cenne informacje, m.in.: co należy ulepszyć, co zmienić, na co położyć większy nacisk. Rozmowy przebiegały spokojnie i w miłym tonie. Zarówno Panie jak i Panowie chętnie dzielili się swoimi odczuciami i sugestiami, jeśli coś im się nie podobało, nie kryli niezadowolenia i dokładnie opisywali elementy, które w ich odczuciu powinny być naprawione. Jednak bardzo ważne było to, że mimo iż pewne obszary projektu nie satysfakcjonowały ich w pełni, to jednak potrafili mówić również o pozytywnych stronach. Poniżej kilka wniosków, które pojawiały się najczęściej:

- **Większość Uczestników PZM uważa odbyte kursy specjalistyczne za bardzo pomocne.** Są zadowoleni z możliwości nabycia nowych kwalifikacji, dzięki którym wzrasta ich szansa na znalezienie zatrudnienia. Minusem jest jednak fakt, że w niektórych obszarach zawodowych niezbędne jest kilkuletnie doświadczenie praktyczne, jednak jest to kwestia, której projekt, z założenia, nie obejmuje, o czym niekiedy Stoczniovcy zapominają.
- **Spotkania z doradcą zawodowym również były odbierane pozytywnie.** Wielokrotnie zaznaczano, że przebiegały one w miłej i przyjaznej atmosferze. Ponadto Ankietowani uważają, że została im poświęcona należyta uwaga. Tylko pojedyncze osoby uważały, że nic nowego się o sobie nie dowiedziały i spotkania te były według nich zbędne.
- **Z warsztatów aktywizacyjno-motywacyjnych duża część osób zrezygnowała.** Ci, którzy zdecydowali się w nich uczestniczyć mieli mieszane odczucia. Część osób zdobytą wiedzę o sobie uznała za bardzo przydatną, jeśli nie w życiu zawodowym to na pewno w prywatnym, natomiast znaleźli się i tacy, którzy nie omieszkali zakwalifikować warsztaty jako stratę czasu.
- **Pojawiło się kilka sugestii dotyczących ofert pracy przedstawianych w Biurach Projektu** – Stoczniovcy prosili, aby pamiętać także o pracownikach umysłowych, gdyż oni mają największą trudność w znalezieniu pracy.
- **Dość duży problem z pracą mają osoby w wieku 37- 55 lat, które pracodawcy niechętnie zatrudniają.** Tutaj przede wszystkim Panie czują się niedocenione, gdyż pomimo swojego zapału i chęci do pracy, spotkały się z brakiem odzewu ze strony firm, do których złożyły podania o pracę.
- **Kilku moich Rozmówców wyraziło swój niepokój w związku z długim oczekiwaniem na wybrane już od jakiegoś czasu szkolenie.** Jednak większość osób pierwsze kursy ma już za sobą i rozgląda się za odpowiednimi dla siebie ofertami pracy. Ankietowani podejmują działania samodzielnie, ale również zaglądną regularnie do Biur Projektu.
- **Dodatkowe szkolenia oraz oferty pracy to najczęściej wymieniane przez Stoczniovców formy oczekiwanej pomocy ze strony Projektu.**

Kończąc tą krótką notatkę, chciałam bardzo podziękować moim Rozmówcom za czas, który mi poświęcili oraz ich chęć do rozmowy. Jestem bardzo wdzięczna za to, że odpowiedzieli na przygotowane pytania. Wszystkie uzyskane informacje są niezwykle cenne, gdyż pomogą usprawnić przebieg Projektu, a co za tym idzie – oferowaną przez nas pomoc.

*Z wyrazami szacunku,  
Joanna Głowacka  
Konsultant*

## FAKTY

ANKIETA WŚRÓD  
UCZESTNIKÓW PROJEKTU  
– PIERWSZE WYNIKI

**1719**

Liczba Uczestników Ankiety

**82%**

Ankietowanych jest zadowolonych ze spotkania z doradcą zawodowym

**75%**

Ankietowanych jest zadowolonych z udziału w szkoleniu

**88%**

Uczestników szkoleń ocenia je dobrze lub bardzo dobrze

**80%**

Ankietowanych, którzy uczestniczyli w warsztatach, jest z nich zadowolonych

**47%**

Ankietowanych widzi dla siebie perspektywę znalezienia pracy samodzielnie

**60%**

Ankietowanych oczekuje dalszego wsparcia ze strony projektu

**70%**

Ankietowanych oczekujących dalszego wsparcia wybrałoby dodatkowe szkolenie

*Według informacji uzyskanych bezpośrednio od Uczestników Projektu, czyli od Państwa, w rozmowach telefonicznych oraz w nadesłanych oświadczeniach o zatrudnieniu, na 2 tygodnie przed zakończeniem świadczeń pieniężnych, 611 osób jest już zatrudnionych, a 498 widzi dla siebie perspektywę znalezienia pracy.*

## I tura Konkursu „Nagroda dla Stoczniozca” rozstrzygnięta!!

Z ogromną przyjemnością informujemy, że szczęśliwym Zwycięzcą I tury Konkursu „Nagroda dla Stoczniozca” w Szczecinie został Pan Grzegorz Faryna – serdecznie gratulujemy wygranej!!

Przypominamy, że nagrodą w konkursie jest talon na sprzęt RTV/AGD o wartości 2 500 zł. Aby wziąć udział w konkursie, należy przesłać do Biura Projektu wypełnione oraz podpisane **Zaświadczenie Uczestnika Projektu o Zatrudnieniu** – dostępne na [www.stocznie.info](http://www.stocznie.info) lub bezpośrednio w biurze. Formularz można dostarczyć osobiście lub pocztą (za datę przesłania uważa się datę stempla pocztowego). Adres Biura znajduje się w rubryce na str. 2 biuletynu.

**Kolejny termin nadsyłania wypełnionych formularzy mija w poniedziałek 23 listopada o godzinie 17.00!**

**Czekamy na Państwa zgłoszenia!**

### Wymarzony scenariusz wydarzeń...



**Czas wziąć sprawy w swoje ręce** – tak napisali w Biuletynie. Łatwo powiedzieć, trudniej wykonać. Lecz jako 51-letni doświadczony monter postanowiłem spróbować. Wreszcie zakończyłem kurs operatora wózka widłowego, przeżyłem warsztaty, które mnie zmotywowały – tak jak ich nazwa wskazuje - „aktywizująco – motywacyjne”. Spotkałem się też z doradcą. Pogadaliśmy, rozwiązałem kilka testów i dowiedziałem się, że teraz na rynku pracy nie jest łatwo. Niestety nie było testów z sudoku, a w tym jestem niezły.

Dostałem od DGA to co „władza” mi przyznała i ... nadszedł czas decyzji. Już kilka tygodni temu zacząłem kupować poniedziałkową Wyborczą. Syna poprosiłem, aby w internecie szukał ofert pracy dla doświadczonego pracownika. Na razie ... analizowałem, bo jeszcze jest świadczenie – co prawda niewielkie i trochę kasy z odprawy. Postanowiłem „na rybkę” – pójść na pierwsze spotkanie i zobaczyć jak to jest na rozmowie z pracodawcą.

Syn znalazł w Internecie ogłoszenie: „Hurtownia budowlana zatrudni pracownika magazynu z uprawnieniami obsługi wózka widłowego”. W ogłoszeniu napisano o odpowiedzialności, uczciwości, doświadczeniu, o wieku nic nie pisali. Postanowiłem spróbować. Syn wydrukował mi ogłoszenie i następnego dnia rano zadzwoniłem. Oferta była aktualna i pani o miłym głosie zaprosiła mnie na spotkanie w poniedziałek na 10 rano.

Cały weekend słuchałem porad „mądrzejszego” syna jak to jest na takich spotkaniach. „Młody” poświęcił mi dużo czasu, pokazał mi stronę internetową firmy, co robi, gdzie ma swoje magazyny, czym handluje. Nawet zobaczyłem zdjęcie Zarządu. Pani, z którą mam mieć rozmowę kwalifikacyjną – Kierownik magazynu części zamiennych, nie było na zdjęciach. W ramach edukacji „Młody” zadał mi kilka kontrolnych pytań dotyczących sukcesów w pracy, rodziny i celów zawodowych. W niedzielę rodzinny obiad, spacer z psem, a po obejrzeniu „Skazanego na śmierć” i „Tańca z gwiazdami” bez grama piwa do łóżeczka. Śniło mi się, że ... Ania Mucha będzie moją synową. W trakcie śniadania przekazałem Młodemu moje oczekiwania co do przyszłej synowej. Usłyszałem, że ... dobrze zarabiający teść na pewno będzie mile widziany przez przyszłą synową.

Z tym argumentem wsiadałem do mojego Opla i pojechałem na pierwsze spotkanie z pracodawcą. Magazyny firmy prezentowały się okazale, wszedłem do środka i zobaczyłem biuro z napisem „Kierownik magazynu”. Zapukałem, wszedłem i uprzejma pani zaprowadziła mnie do małego pokoju Pani Kierownik. Miła „czterdziestka” poprosiła mnie o CV i uprawnienia, a potem zapytała:

**„Ze stoczni?”**

Jędrak

*Ciąg dalszy w kolejnym biuletynie.*

### Informacja dla osób otrzymujących świadczenia emerytalne bądź rentowe

**Czy osoba, która zakończyła udział w PZM i po tym okresie otrzymuje świadczenia emerytalne bądź świadczenia rentowe (częściowa niezdolność do pracy) – może uczestniczyć dalej w projekcie szkoleniowo – doradczym po 30 listopada 2009 roku?**

Do Programu Zwolnień Monitorowanych mogą przystąpić osoby otrzymujące świadczenia przedemerytalne, osoby otrzymujące emeryturę (z zastrzeżeniem, iż nie mogą osiągnąć wieku emerytalnego wynoszącego 65 lat dla mężczyzny i 60 lat dla kobiet) czyli tzw. wcześniejsze emerytury, oraz renciści z częściową niezdolnością do pracy. W związku z tym, osoby te mają również prawo do uczestnictwa w projekcie po 30 listopada 2009 roku.