



Mistrzynie biznesu z Miasteczka Śląskiego!

Mnóstwo zaangażowania, zacięte negocjacje i rozbudowane transakcje – tak w skrócie wyglądały III Powiatowe Rozgrywki „Chłopskiej Szkoły Biznesu” – ekonomicznej gry symulacyjnej. Zawody odbyły się 20 listopada w nakielskim Centrum Kultury Śląskiej. Najlepsze okazały się Milena Miara i Zuzanna Jelonek, uczennice Szkoły Podstawowej Nr 1 w Miasteczku Śląskim.



W rozgrywkach wzięli udział ósmoklasiści z 15 szkół z naszego powiatu. Dzieląc się na zespoły, wcielili się w role XVIII-wiecznych rzemieślników – kowala, piekarza lub tkacza. Każdy z nich produkował, handlował i prowadził wyprawy, aby zgromadzić jak największy majątek. Po około godzinnej rozgrywce, poznaliśmy zwycięzców.

– Gra była bardzo ciekawie przygotowana i mocno angażowała uczestników – mówią Milena i Zuzanna, zwyciężczynie turnieju. – Udało nam się wygrać, współpracując. Wcześniej omówiliśmy strategię i się jej trzymaliśmy. Takie wydarzenia na pewno pomagają nam zrozumieć na czym polega prowadzenie przedsiębiorstwa. Choć nie mamy jeszcze sprecyzowanych planów na przyszłość, cieszymy się, że mogłyśmy spróbować swoich sił w tak inspirującej zabawie.

Na drugim miejscu uplasowali się Wiktoria Patoń i Olaf Wylęzek ze Szkoły Podstawowej nr 10 w Tarnowskich Górach. Na najniższym stopniu podium stanęły Martyna Sojka i Alicja Całka ze Szkoły Podstawowej w Tąpkowicach.

Poza rozgrywkami młodzież mogła spotkać się z przedsiębiorcami z naszego powiatu. Obecny był m.in. Piotr Lichota, prezes i założyciel firmy ProfilNet Sp. z o.o. i Sp. K., który opowiedział o tym, jak udało mu się stworzyć prężnie działające, w Polsce i za granicą, przedsiębiorstwo. Nie zabrakło też kilku dobrych rad dla przyszłych biznesmenów.

– Przede wszystkim – nie poddawać się. Wiele razy w życiu, czy to zawodowym czy prywatnym, każdy trafia na wyzwania. Ważne jest, aby wykazać się wtedy cierpliwością i determinacją, stawić im czoła i przekuć w sukces – mówił. – Ważne jest również zaangażowanie. Żaden biznes nie rozkręci się, jeśli nie poświęcimy mu czasu. To również odpowiedzialność – za pracowników i ich rodziny. Bycie przedsiębiorcą nie jest łatwe, jednak może dać mnóstwo satysfakcji.

Obecny był również Marek Hernas, Prezes Izby Przemysłowo-Handlowej w Tarnowskich Górach, który zachęcał młodzież do budowania własnych przedsiębiorstw.

Dokończenie na str. 6

KFS dla pracowników i pracodawców

Krajowy Fundusz Szkoleniowy będzie kontynuował swoją kluczową rolę w roku 2025, wspierając pracowników i pracodawców w rozwoju ich kwalifikacji zawodowych. KFS odpowiada na zmieniające się potrzeby rynku pracy oraz dostosowuje swoje priorytety, aby sprostać bieżącym wyzwaniom gospodarczym.

W roku 2024 priorytety Krajowego Funduszu Szkoleniowego obejmowały m.in. wsparcie osób po 45. roku życia, rozwój umiejętności cyfrowych i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe w powiecie lub w województwie. Istotne było również wspieranie pracodawców zatrudniających cudzoziemców oraz zapobieganie sytuacjom kryzysowym w przedsiębiorstwie.

W roku 2025 nastąpi kontynuacja tych trendów, z naciskiem przede wszystkim na:

- Wsparcie osób starszych – inwestycje w rozwój pracowników powyżej 50. roku życia, którzy stanowią liczną część aktywnej siły roboczej.
- Cyfryzację – wzrost znaczenia technologii, nowych procesów i konieczność dostosowania umiejętności do nowoczesnych narzędzi pracy.
- Transformację energetyczną – rozwój kwalifikacji w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz zielonych technologii, co jest kluczowe w kontekście walki ze zmianami klimatycznymi.

Nowością jest priorytet w zakresie promowania i wspierania zdrowia psychicznego oraz tworzenia przyjaznych środowisk pracy poprzez m.in. szkolenia z zakresu pozytywnej psychologii, dobrostanu psychicznego i budowania zdrowej i różnorodnej kultury organizacyjnej.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy w 2025 roku nadal będzie wspierał pracodawców w kształceniu swojej kadry pracowniczej, zapewniając firmie rozwój i konkurencyjną pozycję na rynku.

PRIORYTETY WYDATKOWANIA ŚRODKÓW KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO W 2025 ROKU

Limit podstawowy, tzw. Pula Ministra:

1. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie, tj. w powiecie lub w województwie.
2. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy.
3. Wsparcie kształcenia ustawicznego pracodawców i ich pracowników zgodnie z potrzebami szkoleniowymi, które pojawiły się na terenach dotkniętych przez powódź we wrześniu 2024 roku.
4. Poprawa zarządzania i komunikacji w firmie w oparciu o zasady przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, rozwoju dialogu społecznego, partycypacji pracowniczej i wspierania integracji w miejscu pracy.
5. Promowanie i wspieranie zdrowia psychicznego oraz tworzenie przyjaznych środowisk pracy poprzez m.in. szkolenia z zakresu zarządzania wiekiem, radzenia sobie ze stresem, pozytywnej psychologii, dobrostanu psychicznego oraz budowania zdrowej i różnorodnej kultury organizacyjnej.
6. Wsparcie cudzoziemców, w szczególności w zakresie zdobywania wiedzy na temat polskiego prawa pracy i integracji tych osób na rynku pracy.
7. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych.
8. Rozwój umiejętności cyfrowych.
9. Wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną.

Rezerwa, tzw. Pula Rady Rynku Pracy:

10. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób po 50. roku życia.
11. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności.
12. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji osób z niskim wykształceniem.
13. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w obszarach/branżach, które powiatowe urzędy pracy określają na podstawie wybranych przez siebie dokumentów strategicznych, analiz czy planów rozwoju jako istotne dla danego powiatu czy województwa.

| Na dobry start

Wchodzenie w dorosłość to trudny moment dla każdego. Z jednej strony radość, z drugiej niepewność – w końcu trzeba zacząć podejmować odpowiedzialne decyzje. Także te o wyborze ścieżki zawodowej. W szczególnie trudnej sytuacji jest młodzież opuszczająca pieczę zastępczą, pozbawiona wsparcia najbliższych. Współpraca Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie z Powiatowym Urzędem Pracy sprawia, że ich „lądowanie na rynku pracy” może być miękkie.

Jak wynika z danych Najwyższej Izby Kontroli, w latach 2020-2022, każdego roku pieczę zastępczą w Polsce opuszczało przeszło 6 tys. pełnoletnich wychowanków. Zdaniem ekspertów, pomoc w kontynuowaniu nauki i podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, obok zapewnienia mieszkania, to dla nich najbardziej skuteczne wsparcie. Zwiększa to ich szansę na zdobycie satysfakcjonującej, dobrze płatnej pracy, dzięki której będą mogli samodzielnie się utrzymać.

Usamodzielnienie się nie jest jednak łatwe. Wiele osób, które wychowywały się w pieczy zastępczej, nie potrafi sprostać wyzwaniom codzienności i samodzielnego życia. Mają problem z odpowiednią organizacją dnia, prowadzeniem gospodarstwa domowego czy opłacaniem rachunków. Pomoc finansowa, jaką otrzymują od państwa, nie wystarcza, aby mogli skoncentrować się na zdobyciu wykształcenia. Bez jednoczesnego podjęcia pracy, nie są w stanie samodzielnie egzystować. Samo zdobycie zatrudnienia także nie jest łatwe. Wychowankowie pieczy zastępczej mierzą się tutaj z podobnymi problemami, jak ich rówieśnicy – brakiem doświadczenia zawodowego.

Naprzeciw tej sytuacji wychodzi Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach, który podjął współpracę z tarnogórskim Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie. W ramach zawartego w 2008 roku porozumienia realizowane są zadania służące integracji ze środowiskiem i usamodzielnianiu się młodzieży przebywającej w rodzinach zastępczych lub placówkach opiekuńczo-wychowawczych. Działania dotyczą m.in. wyboru ścieżki zawodowej. Pracownicy PUP zapraszają młodzież do udziału w warsztatach z zakresu określania predyspozycji zawodowych, samooceny, autoprezentacji czy wykorzystania kompetencji cyfrowych w poszukiwaniu pracy.

Doświadczenie daje efekty

W 2024 roku, dzięki pozyskaniu środków z rezerwy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, trzy osoby ukończyły szkolenia zawodowe, trzy kolejne skierowano do odbycia stażu, dwie zaś znalazły zatrudnienie na refundowanym stanowisku pracy.

Wśród osób, które odbyły staż, znalazła się Pani Nikola, której zainteresowania zawodowe krążyły wokół gastronomii. Chciała podjąć pracę w kawiarni. Odbyla nawet kurs baristy, jednak zatrudnienia w tej branży niestety nie było. Wtedy, z pomocą przyszedł tarnogórski PUP.

– *Zaproponowano mi odbycie stażu w restauracji „Sedlaczek”. W lipcu zaczęłam pracę jako pomoc kuchenna – opowiada. – Dzięki obserwacji i współpracy ze znakomitymi kucharzami,*



Pani Magdalena odbyła staż w PUP TG.

mogłam się bardzo wiele nauczyć. Początkowo miałam pewne obawy, czy podołam przygotowaniu niektórych potraw. Dziś nie sprawia mi to żadnej trudności. Dawałam z siebie wszystko, angażowałam się w pracę. Pracodawca docenił to i zaproponował pracę, co mnie bardzo cieszy – podkreśla.

Staż odbyła także Pani Magdalena. Wcześniej długo szukała zatrudnienia jako pracownik biurowy. Za każdym razem spotykała się jednak z odmową. Powód: brak doświadczenia. Szansą okazała się propozycja stażu w urzędzie pracy.

– *Zaczęłam w lipcu. Nauczyłam się bardzo wiele. Przede wszystkim zapoznałam się z obsługą klientów oraz metodami archiwizacji i kierowania pocztą. Dowiedziałam się również jak poprawnie redagować pisma urzędowe – opowiada. – Najważniejsza była dla mnie jednak możliwość podszkolenia swoich umiejętności w obsłudze pakietu Microsoft Office, głównie excela i worda. Dziś z programów korzystam swobodnie, co wcześniej sprawiało mi problemy. Zdobyte doświadczenie przyniosło efekty. Rozpoczęłam pracę w firmie z branży medycznej. Wykonuję podobne obowiązki jak w czasie stażu. Czuję się więc pewnie – przekonuje.*



Pani Nikola odbyła staż w „Sedlaczku”.

Motywacja w poszukiwaniu pracy

Każde zachowanie człowieka zdeterminowane jest przez zespół procesów psychicznych oraz fizycznych. Procesy te ukierunkowują działania człowieka na osiągnięcie określonego celu. Oznacza to, że za każdą naszą decyzją kryje się określona motywacja. Tak też jest w przypadku działań związanych z procesem poszukiwania pracy. Jeśli nie odczuwamy potrzeby znalezienia zatrudnienia, to poszukiwać go nie będziemy. Natomiast jeżeli brak pracy jest dla nas źródłem silnej frustracji, nasze działania będą zorientowane na jak najszybsze jej znalezienie.

Każdą motywację w zależności od czynników, które zachęcają nas do podejmowania działania, można zaklasyfikować do jednego z dwóch rodzajów: **wewnętrzną** bądź **zewnętrzną**.

Motywacja zewnętrzna związana jest z tendencją do podejmowania i kontynuowania działań ze względu na pewne konsekwencje, do których one prowadzą. W motywacji typu zewnętrznego aktywność podejmowana jest ze względu na możliwość osiągnięcia określonych zewnętrznych korzyści, np. wynagrodzenia za pracę.

Motywacja wewnętrzna charakteryzuje się tendencją do podejmowania i kontynuowania działania ze względu na jego treść. Aktywność w tym wypadku podejmowana jest dla niej samej, np. podejmujemy określoną pracę ze względu na poczucie satysfakcji, które czerpiemy z jej wykonywania, a nie dla korzyści materialnych z niej płynących.

W procesie poszukiwania pracy, działania podejmowane przez osoby poszukujące pracy, zazwyczaj są wypadkową obu tych rodzajów motywacji. Jednak nasze procesy motywacyjne nie utrzymują się na stałym poziomie. Zmieniają się w czasie w zależności od naszych doświadczeń i aktualnej sytuacji. Dopiero odpowiednio silna motywacja prowadzi nas do osiągnięcia założonych wcześniej celów.

W przypadku poszukiwania zatrudnienia, zwykle na początku naszej drogi jesteśmy silnie zmotywowani do prowadzenia zintensyfikowanych działań z nią związanych. Tworzymy dokumenty aplikacyjne, udajemy się do wielu pracodawców, odwiedzamy portale internetowe z ofertami pracy, rejestrujemy się w urzędzie pracy. Jednak kiedy nasze działania nie przynoszą odpowiedniego rezultatu w postaci propozycji pracy czy chociażby zaproszenia na rozmowę kwalifikacyjną, poziom naszej motywacji może zacząć spadać. Skutkiem tego może być mniejsza ilość podejmowanych działań. Dzieje się tak, gdyż każde niepowodzenie, które z naszej perspektywy oddala nas od znalezienia zatrudnienia, może osłabiać wiarę w siebie i własne możliwości. Obniża się nasze poczucie wartości, odczuwamy negatywne emocje i spadek energii do działania.



CO ZROBIĆ BY TEMU ZARADZIĆ?

Ważna jest w tym przypadku umiejętność utrzymywania motywacji na odpowiednim poziomie. Istnieje kilka sposobów na to, aby zwiększyć słabnącą motywację. Oto kilka z nich:

- zrób dokładną analizę swoich celów – jeśli wiemy, co jest dla nas ważne i na czym nam zależy, łatwiej jest nam się za to zabrać,
- zaplanuj sobie nagrodę za osiągnięcie celu – motywuje to do pracy, ponieważ kieruje nasze myśli na oczekiwaną nagrodę, a nie na trudy podejmowanego działania,
- uświadom sobie negatywne konsekwencje niezrealizowania celu – negatywne konsekwencje są swego rodzaju karą, ich świadomość może zachęcać nas do podjęcia działań w celu uniknięcia owej straty,
- uświadom sobie pozytywne konsekwencje zrealizowania celu – świadomość tego, jakie korzyści możemy osiągnąć z podjęcia działań, a tym samym, co stracimy jeśli ich nie podejmiemy, może również mieć wpływ motywujący,
- po prostu zacznij, najtrudniej jest zrobić ten pierwszy krok – jeśli już coś zaczniemy, łatwiej jest nam to kontynuować,
- kiedy czujemy, że nasza motywacja słabnie lub zaczyna brakować nam energii – zarezerwujmy sobie trochę czasu na odpoczynek, aktywność fizyczną i zregenerowanie sił, poczuwamy się zrelaksowani i nabierzemy energii do dalszych działań.

Literatura:

1. *Spełniona w biznesie. Kompendium przedsiębiorczości, publikacja wydana w ramach projektu „Jak dobrze być przedsiębiorczą kobietą!”*, Warszawa 2008
2. *Cialdini R., Kenrick D., Neuberg S., Psychologia społeczna*, Wydawnictwo GWP, Gdańsk 2006

Wyniki X edycji Barometru Zawodów

We wrześniu w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowskich Górach odbył się panel ekspertów ogólnopolskiego badania „Barometr Zawodów 2025”. Wyniki stanowią krótkoterminową (jednoroczną) prognozę zapotrzebowania na zawody na danym rynku pracy.



www.barometrzwawodow.pl

DEFICYT

Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych
Asystenci w edukacji
Betoniarze i zbrojarze
Blacharze i lakiernicy samochodowi
Brukarze
Cieśle i stolarze budowlani
Cukiernicy
Dekarze i blacharze budowlani
Elektrycy, elektromechanicy i elektrycy
Fizjoterapeuci i masażyści
Fryzjerzy
Gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy
Inżynierowie elektrycy i energetycy
Kelnerzy i barmani
Kierowcy autobusów
Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
Krawcy i pracownicy produkcji odzieży
Kucharze
Lakiernicy
Lekarze
Magazynierzy

Mechanicy pojazdów samochodowych
Mechanicy-monterzy maszyn i urządzeń
Monterzy elektroniki
Monterzy instalacji budowlanych
Monterzy konstrukcji metalowych
Monterzy okien i szklarzy
Murarze i tynkarze
Nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu
Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących
Nauczyciele przedmiotów zawodowych
Nauczyciele przedszkoli
Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
Ogrodnicy i sadownicy
Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
Operatorzy obrabiarek skrawających
Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
Pedagodzy
Personel sprząający
Piekarze
Pielęgniarki i położne
Pracownicy ds. budownictwa drogowego i kolejowego

Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
Pracownicy obsługi ruchu lotniczego
Pracownicy przetwórstwa metali
Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
Pracownicy służb mundurowych
Pracownicy socjalni
Projektanci i administratorzy baz danych, programiści
Przedstawiciele handlowi
Przetwórcy mięsa i ryb
Psycholodzy i psychoterapeuci
Robotnicy budowlani
Robotnicy obróbki drewna i stolarze
Rolnicy i hodowcy
Samodzielni księgowi
Spawacze
Specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki
Sprzedawcy i kasjerzy
Ślusarze
Tapicerzy
Technicy budownictwa
Wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych

RÓWNOWAGA

Administratorzy stron internetowych
Agenci ubezpieczeniowi
Animatory kultury i organizatorzy imprez
Architekci i urbaniści
Architekci krajobrazu
Archiwiści i muzealnicy
Bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej
Biolodzy i biotechnolodzy
Dentyści
Diagności laboratoryjni medyczni
Diagności samochodowi
Dziennikarze i redaktorzy
Ekonomiści
Farmaceuci
Filolodzy i tłumacze
Filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy
Floryści
Fotografowie
Geodeci i kartografowie
Górnicy i operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych
Graficy komputerowi
Inspektorzy nadzoru budowlanego
Instruktorzy nauki jazdy
Instruktorzy rekreacji i sportu
Inżynierowie budownictwa
Inżynierowie chemicy i chemicy
Inżynierowie inżynierii środowiska
Inżynierowie mechanicy
Kamieniarze
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
Kosmetyczki
Listonosze i kurierzy
Logopedzi i audiofonolodzy
Maszyniści
Meteorolodzy, geolodzy, geografowie
Operatorzy aparatury medycznej
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 maszyn włókienniczych
Operatorzy urządzeń dźwiękowo-transportowych
Opiekunki dziecięce
Optycy i pracownicy wytwarzający protezy
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. BHP
Pracownicy ds. jakości
Pracownicy ds. ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju
Pracownicy ds. techniki dentystycznej
Pracownicy myjni, pralni i prasowni
Pracownicy obsługi ruchu szynowego
Pracownicy ochrony fizycznej
Pracownicy poczty

Pracownicy poligraficzni
Pracownicy przetwórstwa spożywczego
Pracownicy sprzedaży internetowej
Pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy
Pracownicy usług pogrzebowych
Pracownicy zajmujący się zwierzętami
Prawnicy
Projektanci wzornictwa przemysłowego i operatorzy CAD
Ratownicy medyczni
Recepcjoniści i rejestratorzy
Robotnicy leśni
Rzemieślnicy obróbki szkła i metali szlachetnych
Sekretarki i asystenci
Socjolodzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych
Specjaliści ds. administracji
Specjaliści ds. finansowych
Specjaliści ds. organizacji produkcji
Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży
Specjaliści ds. projektowania, wdrażania i doskonalenia produktów i usług cyfrowych
Specjaliści ds. rynku nieruchomości
Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji
Specjaliści rolnictwa i leśnictwa
Specjaliści technologii żywności i żywienia
Specjaliści telekomunikacji
Spedytorzy i logistycy
Szeffowie kuchni
Technicy informatycy
Technicy mechanicy
Weterynarze
Windykatorzy
Zaopatrzeniowcy i dostawcy

Barometr zawodów jest prognozą zapotrzebowania na pracowników w 2025 r. Badanie zostało przeprowadzone wśród ekspertów na przełomie III i IV kwartału 2024 r. Sytuacja w niektórych zawodach może się zmienić w zależności od uwarunkowań rynkowych. Wyniki uwzględniają wszystkie zawody ocenione na terenie powiatu.



Powiatowy
Urząd Pracy
w Tarnowskich Górach



Województwo
Śląskie



Wojewódzki Urząd Pracy
w Katowicach

Realizator badania

Koordynator wojewódzki

Mistrzynie biznesu z Miasteczka Śląskiego!

Dokończenie ze str. 1

– Takie spotkania, jak dzisiejsze, mogą stać się załącznikiem przedsiębiorczych decyzji w przyszłości. Możliwość skonfrontowania wiedzy z praktykami jest bardzo ważna – mówił. – Biznes jest dziś oparty na budowaniu relacji i umiejętności ich wykorzystywania. Nie da się tego nauczyć w szkole czy na studiach. Trzeba to poczuć, ćwiczyć i praktykować. Dlatego cieszę się, że organizowane są tego typu wydarzenia, w których młodzież może sprawdzić się w symulacji prowadzenia przedsiębiorstwa.

Wśród prelegentów był także Tomasz Szmidt, zastępca kierownika działu pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnowskich Górach, który zaprezentował wydawany przez Urząd Informator o Szkołach Ponadpodstawowych. Jest to już dwudziesta edycja publikacji.

Wydarzenie, które odbyło się w ramach Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości, zorganizował Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach.

Dziękujemy instytucjom i pracodawcom za pomoc w organizacji przedsięwzięcia. Gratulujemy zwycięzcom i już odliczamy czas do kolejnej, przyszłorocznej edycji „Chłopskiej Szkoły Biznesu”.



Projekty planowane do realizacji przez Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach w 2025 roku

Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach wychodząc naprzeciw oczekiwaniom rynku pracy planuje realizację projektu w ramach programu **Fundusze Europejskie dla Śląskiego 2021-2027** z zakresu aktywizacji zawodowo-edukacyjnej osób bezrobotnych, finansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus.

Na chwilę obecną Urząd złożył wniosek o dofinansowanie realizacji projektu:

„Aktywizacja osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowskich Górach (II)” w ramach Priorytetu FESL.05 Fundusze Europejskie dla rynku pracy, w ramach Działania FESL.05.01 Aktywizacja zawodowa poprzez PUP.

Czas trwania projektu to okres dwóch lat, tj. od 1 stycznia 2025 roku do 31 grudnia 2026 roku, a jego całkowita wartość to: 6 615 633,36 zł. Dofinansowanie projektu z UE wynosi 5 623 288,36 zł, natomiast wysokość wkładu krajowego z Funduszu Pracy to kwota 992 345,00 zł.

Projekt **„Aktywizacja osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowskich Górach”** skierowany jest do osób zarejestrowanych w PUP w Tarnowskich Górach jako osoby bezrobotne, które ukończyły 18 lat i nie ukończyły 60 lat (kobiety) lub 65 (mężczyźni), w szczególności:

- znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, tj. kobiety, osoby starsze (w wieku 50 lat i więcej), osoby z niepełnosprawnościami, osoby długotrwale bezrobotne, osoby o niskich kwalifikacjach;
- młodych w wieku 18-29 lat, zwłaszcza: z grupy NEET, samotnie wychowujących dzieci, opuszczających pieczę zastępczą, pochodzenia migranckiego.

Zgodnie z definicją przyjętą w Regulaminie wyboru projektów w ramach programu Fundusze Europejskie dla Śląskiego 2021-2027, za osobę z kategorii NEET uznaje się osobę młodą w wieku 15-29 lat, która spełnia łącznie trzy warunki, czyli nie pracuje (tj. jest bezrobotna lub bierna zawodowo), nie kształci się (tj. nie uczestniczy w kształceniu formalnym w trybie stacjonarnym) ani nie szkoli (tj. nie uczestniczy w pozaszkolnych zajęciach mających na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy; w procesie oceny czy dana osoba się nie szkoli, a co za tym idzie kwalifikuje się do kategorii NEET, należy zweryfikować czy brała ona udział w tego typu formie aktywizacji, finansowanej ze środków publicznych, w okresie ostatnich czterech tygodni przed przystąpieniem do projektu). Kształcenie formalne w trybie stacjonarnym rozumiane jest jako kształcenie w systemie szkolnym na poziomie szkoły podstawowej, gimnazjum, szkół ponadgimnazjalnych, jak również kształcenie na poziomie wyższym w formie studiów wyższych lub doktoranckich realizowanych w trybie dziennym.

Osoba długotrwale bezrobotna to osoba bezrobotna pozostająca w rejestrze PUP przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych. Definicja osób o niskich kwalifikacjach ozna-

cza osoby z wykształceniem do poziomu ISCED 3 włącznie, tj. z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym i ponadgimnazjalnym.

W ramach projektu realizowane jest indywidualne i kompleksowe wsparcie w ramach aktywizacji zawodowo-edukacyjnej tak, aby zwiększyć możliwość trwałego zatrudnienia, tworzenia nowych miejsc pracy, między innymi poprzez wspieranie rozwoju przedsiębiorczości i samozatrudnienia. Realizując działania projektowe zapewniono uczestnikom możliwość zdobycia umiejętności/kompetencji lub kwalifikacji, w szczególności: cyfrowych, niezbędnych do podjęcia pracy w sektorze zielonej gospodarki, istotnych dla regionalnych/lokalnych specjalizacji oraz związanych z usługami zdrowotnymi i opiekuńczymi.

Realizując projekt spełnione są warunki takie jak m.in. udzielenie uczestnikom projektu doradztwa zawodowego lub pośrednictwa pracy. Ponadto udzielając wsparcia uczestnikowi projektu każdorazowo zidentyfikowane są jego potrzeby (szkoleniowe lub walidacyjne) i możliwości oraz opracowany lub zaktualizowany jest Indywidualny Plan Działania. Dodatkowo działania dla osób młodych w ramach projektu są realizowane zgodnie z Zaleceniem Rady z dnia 30 października 2020 r. w sprawie pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia Gwarancji dla Młodzieży (GdM) oraz zastępującym zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia Gwarancji dla Młodzieży (Dz. Urz. UE C 372 z 04.11.2020, str. 1), jak również z Planem realizacji Gwarancji dla Młodzieży w Polsce z 2022 r. Udział osoby młodej, tj. w wieku od 18. do 29. roku życia, w formie wsparcia poprzedzono oceną umiejętności cyfrowych oraz – w razie potrzeby – uzupełniany jest poziom kompetencji. Ocena poziomu umiejętności cyfrowych dokonywana jest z wykorzystaniem „Europejskiego narzędzia do oceny poziomu kompetencji cyfrowych” (Europejskich Ram Kompetencji Cyfrowych dla Obywateli – DigComp) albo innego narzędzia oceny kompetencji cyfrowych, będącego w dyspozycji Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnowskich Górach.

Projekt w swym zakresie będzie oferował wsparcie w postaci:

- stażu,
- prac interwencyjnych,
- jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej,
- refundacji kosztów doposażenia/wyposażenia stanowiska pracy,
- pośrednictwa pracy,
- poradnictwa zawodowego.

W roku 2025 do projektu w ramach wyżej wymienionych form wsparcia planuje się przystąpienie 124 uczestników, natomiast w roku 2026 – również 124 uczestników. Celem interwencji w ramach projektów jest przede wszystkim wzrost poziomu zatrudnienia, poprzez efektywne wykorzystanie kapitału ludzkiego w tworzeniu wysokiej jakości miejsc pracy.

Tydzień Pracodawców 2024

W dniach 2-6 grudnia Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach zorganizował kampanię promującą formy wsparcia i usługi realizowane przez publiczne służby zatrudnienia na rzecz szkolenia i zatrudniania pracowników.



Doradcy klienta przez cały tydzień pełnili dyżury telefoniczne udzielając niezbędnych informacji. Pracodawcy mieli możliwość dowiedzieć się m.in. o finansowaniu działań wspierających rozwój umiejętności i kwalifikacji pracowników ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Mogli też

zapoznać się z zasadami zatrudniania w ramach sieci EURES oraz zatrudniania cudzoziemców spoza UE i obszaru EOG – procedura oświadczeniowa i zezwolenia na pracę sezonową, w tym zatrudniania obywateli z Ukrainy. Dowiedzieli się też jak uzyskać środki na stworzenie nowego miejsca pracy lub dofinansowanie zatrudnienia osób bezrobotnych. Doradcy zawodowi i pośrednicy pracy służyli pomocą przy składaniu ofert pracy i w procesie rekrutacji.

Dziękujemy wszystkim uczestnikom naszego wydarzenia i zapraszamy do współpracy.



TERMINY WIZYT W GMINNYCH PUNKTACH INFORMACYJNO-DORADCZYCH W I PÓŁROCZU 2025 ROKU

gmina	adres	dzień tygodnia	I półrocze 2025 roku					
			I	II	III	IV	V	VI
Kalety	Urząd Miasta Kalety ul. Żwirki i Wigury 2	piątek	10 stycznia 17 stycznia 31 stycznia	7 lutego 14 lutego 28 lutego	7 marca 14 marca 28 marca	4 kwietnia 11 kwietnia 25 kwietnia	9 maja 23 maja 30 maja	6 czerwca 13 czerwca
Świerklaniec	Sołtysówka ul. Oświęcimska 7	wtorek	28 stycznia	4 lutego 25 lutego	4 marca 25 marca	1 kwietnia 22 kwietnia	20 maja 27 maja	17 czerwca
Ożarówce	Biblioteka i Ośrodek Kultury Tąpkowice ul. Zwycięstwa 17	czwartek	23 stycznia	20 lutego	20 marca	17 kwietnia	15 maja	12 czerwca

Punkty Informacyjno-Doradcze obsługiwane przez pracownika Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnowskich Górach czynne są w godz. 8.00 – 14.00 w wyznaczone dni.