



„Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

WSTĘPNA KONCEPCJA UTWORZENIA I FUNKCJONOWANIA LABORATORIUM ZIELONYCH ZAWODÓW W MIEJSKIM URZĘDZIE PRACY W PŁOCKU

Opracowanie:

Nina Obrębska

Olga Pomorska

Nadzór i weryfikacja:

Lidia Augustyn



„Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

SPIS TREŚCI

WSTĘP	str. 3
ROZDZIAŁ I. Cel i założenia	str. 6
ROZDZIAŁ II. Prowadzenie i obsługa laboratorium zielonych zawodów	str. 9
ROZDZIAŁ III. Grupa docelowa	str. 13
ROZDZIAŁ IV. Lokalizacja i zaplecze techniczne	str. 15
ROZDZIAŁ V. Działania dodatkowe	str. 18
ROZDZIAŁ VI. Godziny pracy laboratorium zielonych zawodów	str. 20
ROZDZIAŁ VII. Obszar działania	str. 21
ROZDZIAŁ VIII. Źródła finansowania	str. 21

SPIS TABEL

Tabela 1. Minimalne wymagania w zakresie kwalifikacji osób zatrudnionych na stanowisku menedżera i specjalisty ds. zielonych zawodów _____ str. 10

Tabela 2. Plan zakupu wyposażenia biurowego do laboratorium zielonych zawodów _____ str.15

Tabela 3. Plan zakupu wyposażenia technicznego (sprzętowego) do laboratorium zielonych zawodów _____ str. 16

Tabela 4. Harmonogram pracy laboratorium zielonych zawodów z wyszczególnieniem godzin pracy menedżera i specjalisty ds. zielonych zawodów _____ str. 20

ZAŁĄCZNIKI

Załącznik nr 1 Przykładowy scenariusz spotkań informacyjno-doradczych w laboratorium zielonych zawodów.

„Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

WSTĘP

Spełnianie założeń zrównoważonego rozwoju leży w interesie nas wszystkich. Działanie zgodnie z zasadą „tu i teraz” już dawno przestało wystarczać, gdyż każda ingerencja człowieka w środowisko naturalne pozostawia w nim trwałe ślady. Podejmując starania minimalizujące negatywny wpływ na środowisko trzeba więc myśleć i działać na przyszłość. Wachlarz przedsięwzięć w tym zakresie jest niezwykle szeroki. Może dotyczyć na przykład eko-technologii, czerpania z odnawialnych źródeł energii (takich jak energia słoneczna czy wiatrowa), zmiany przyzwyczajeń konsumpcyjnych czy wreszcie kreowania zielonego rynku pracy. Jest to żmudny i czasochłonny proces, który wymaga nie tylko skutecznego dialogu na poziomie władzy, ale również – a może przede wszystkim – oddolnej współpracy na szczeblach lokalnych.

Przykładem takiej współpracy może być realizowany w partnerstwie organizacji pozarządowej, przedsiębiorstwa i publicznych służb zatrudnienia w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego projekt pod nazwą *Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy*. Jednym z produktów finalnych tego projektu jest **model budowy instrumentu wspierającego zainteresowanie zielonymi zawodami**.

Model ten powstał w ramach innowacyjnego projektu testującego nowe rozwiązania dążące do zwiększenia świadomości społecznej i zainteresowania nowymi zawodami w dziedzinie zielonej gospodarki, a przez to przyczyniające się do wzrostu kwalifikacji i umiejętności w tym zakresie osób pozostających bez pracy, w tym zwłaszcza osób młodych, tj. osób do 24 roku życia.

Na niniejszy produkt finalny składają się takie produkty pośrednie, jak zaplecze edukacyjne w postaci programów kształcenia/doskonalenia (wraz z instrukcjami) oraz multimedialno-doświadczalne zaplecze edukacyjno-szkoleniowe w postaci **laboratorium zielonych zawodów**.

W obecnej sytuacji gospodarczej posiadanie pożądaných przez pracodawców kwalifikacji i umiejętności, jest istotnym warunkiem utrzymania się na rynku pracy. Niebagatelne znaczenie ma również ciągłe kształcenie się/dokształcanie i poszukiwanie swojego miejsca w często niszowych płaszczyznach o szerokim spektrum możliwości rozwoju, tj. sektor zielonej gospodarki. Aktualne unormowania prawne Unii Europejskiej



„Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

implementowane przez Polskę dają taką możliwość chociażby w obszarze tzw. zielonej gospodarki. Dane Greenpeace Polska wskazują na powstanie – do roku 2030 – blisko 190 tys. dodatkowych miejsc pracy¹ jedynie w sektorze odnawialnych źródeł energii, co daje nadzieję na kolejne miejsca również w innych sektorach zielonej gospodarki. Obok takich liczb nie można przejść obojętnie zwłaszcza, że (jak podkreśla organizacja) chodzi o *realne miejsca pracy tworzone na bazie dostępnych technologii*². W Polsce jest to w dalszym ciągu zagadnienie raczej mało rozpowszechnione, o czym świadczyć mogą chociażby wyniki badań przeprowadzonych na potrzeby projektu, stąd pojawia się luka, którą należy zapełnić.

Niniejszy dokument jest wstępnym planem zagospodarowania, wyposażenia i funkcjonowania laboratorium zielonych zawodów w Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku. Tę „wstępność” koncepcji należy rozumieć jako możliwość modyfikacji niektórych jej komponentów, jeśli w fazie testowania produktu zaistnieje konieczność takowych zmian.

Ileokroć w opracowaniu mowa jest o:

- ↳ *laboratorium* lub/i *pracowni* – należy przez to rozumieć laboratorium zielonych zawodów,
- ↳ *MUP* lub/i *PUP* – należy przez to rozumieć Miejski lub/i Powiatowy Urząd Pracy w Płocku,
- ↳ *projekcie* – należy przez to rozumieć projekt pod nazwą *Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy*, który jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego,
- ↳ *zielonej gospodarcze* – należy przez to rozumieć przyjazne środowisku naturalnemu sektory gospodarki narodowej, które w swojej działalności realizują zasady zrównoważonego rozwoju,
- ↳ *zrównoważonym rozwoju* – należy przez to rozumieć zjawisko, o którym mowa w art. 3 pkt 50 ustawy z dnia 27 kwietnia 2001 r. Prawo ochrony środowiska (tj. Dz. U. z 2008 r. nr 25 poz. 150 ze zm.) czyli *rozwój społeczno-gospodarczy, w którym następuje proces integrowania działań politycznych, gospodarczych i społecznych, z zachowaniem równowagi przyrodniczej oraz trwałości podstawowych procesów przyrodniczych, w celu zagwarantowania możliwości zaspokajania podstawowych potrzeb*

¹ W porównaniu z realizacją planu proponowanego w *Polityce energetycznej Polski do 2030 roku*; „Pracując dla klimatu. Zielone miejsca pracy w Polsce”, Greenpeace Polska 2011, str. 6
<http://www.greenpeace.org/poland/PageFiles/351912/pracujac-dla-klimatu.pdf>

² Tamże, str. 4



„Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

poszczególnych społeczności lub obywateli zarówno współczesnego pokolenia, jak i przyszłych pokoleń,

- ↳ *zawodzie lub/i zawodach – należy przez to rozumieć zbiór zadań (zespół czynności) wyodrębnianych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych stale lub z niewielkimi zmianami przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji (wiedzy i umiejętności), zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki; wykonywanie zawodu stanowi źródło dochodu³,*
- ↳ *uzielenionych zawodach – należy przez to rozumieć zawody, których katalog obowiązków został poszerzony o te związane z ograniczaniem negatywnego oddziaływania na środowisko naturalne.*

³ *Klasyfikacja Zawodów i Specjalności na potrzeby rynku pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2010*



„Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

ROZDZIAŁ I. CEL I ZAŁOŻENIA

Laboratorium zielonych zawodów jest odpowiedzią projektodawców na następujące problemy, zdiagnozowane jeszcze na etapie aplikowania o środki, a potwierdzone później w badaniach przeprowadzonych w ramach projektu:

- ↳ niedostateczna świadomość (wiedza) społeczna na temat zielonej gospodarki,
- ↳ brak zainteresowania zielonymi zawodami, zwłaszcza wśród kobiet i mężczyzn do 24 roku życia, dla których rozwój w tym kierunku mógłby stać się podstawą do trwałego zaistnienia na rynku pracy,
- ↳ niewystarczająca skuteczność dotychczasowych form podnoszenia kwalifikacji i zdobywania nowych umiejętności w zielonym obszarze, a co za tym idzie niedobór specjalistów – tzw. „zielonych kołnierzyków”,
- ↳ brak czynnika scalającego działania urzędów pracy w zakresie upowszechniania i pobudzania zainteresowania eko-rozwiązaniami na rynku pracy.

Wyniki badań ilościowych prezentowane w raporcie końcowym zrealizowanym w ramach projektu *Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy*⁴ wskazują na niską świadomość w zakresie zielonej gospodarki zarówno wśród bezrobotnych kobiet i mężczyzn (ponad 90% badanych nie spotkało się wcześniej z określeniem „zielone zawody”), jak i wśród pracodawców (blisko 80% ankietowanych nie widziało lub widziało w niewielkim stopniu powiązania swojej działalności z zieloną gospodarką).

Urzędy pracy, jako instytucje na co dzień zajmujące się aktywizacją osób bezrobotnych i współpracą z pracodawcami, są odpowiednim nośnikiem informacji o bieżących trendach na rynku pracy. Stworzenie w urzędzie punktu wzajemnej wymiany danych o zielonej gospodarce na różnych płaszczyznach porozumienia (począwszy od szkół, poprzez osoby bezrobotne i poszukujące pracy, aż do instytucji szkoleniowych, pracodawców i pozostałych zainteresowanych) wydaje się zatem w pełni uzasadnione.

⁴ „Ocena współzależności ekologicznych, społecznych, ekonomicznych w kontekście zielonej gospodarki w odniesieniu do wskaźników mikro i makroekonomicznych – wyniki badań ilościowych”, red. Doradztwo Personalne SET Sztomperska-Ejdys Teresa, Płock 2012, str. 41 i n.



„Zielony potencjał subregionu plockiego szansą rozwoju rynku pracy”

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

Laboratorium zielonych zawodów, będące multimedialno-doświadczalnym zapleczem edukacyjno-szkoleniowym, przyczyni się m.in. do:

- ↳ zacieśnienia współpracy wszystkich uczestników rynku pracy – m.in. szkół, bezrobotnych oraz pracodawców, co wpisuje się w kierunki *Programu promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w Płocku na lata 2008-2013*⁵, takie jak promocja przedsiębiorczości, zatrudnienia i integracji społecznej,
- ↳ rozpowszechnienia wiedzy o zielonych miejscach pracy i rozwiązaniach proekologicznych w gospodarce. Budowanie świadomości ekologicznej mieszkańców wpisuje się w cele *Strategii Zrównoważonego Rozwoju Miasta Płocka do 2022 roku* (np. cel strategiczny: lepiej zaspokojone potrzeby i wysoka jakość życia mieszkańców)⁶.

Produkt będzie testowany w powiecie plockim i w powiecie Miasto Płock, co oznacza powstanie laboratoriów w każdym z dwóch urzędów pracy – Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku i Powiatowym Urzędzie Pracy w Płocku, działających na powyższych obszarach. Obecnie oba urzędy pracują na takich samych aktach prawnych, korzystają z odrębnej bazy osób bezrobotnych i ofert pracy, każdy posiada odrębną strukturę organizacyjną. Natomiast w laboratorium wykorzystywana będzie wspólna platforma – baza zielonych zawodów scalająca działania MUP i PUP w tej dziedzinie. Dzięki takiemu rozwiązaniu wszyscy zainteresowani będą mogli w jednym miejscu uzyskać kompleksową informację na temat zielonej gospodarki – skorzystać ze wspomnianej bazy danych, przygotowanych programów kształcenia, itp. i skonfrontować znalezione informacje z wiedzą pracowników laboratorium. Jednocześnie, korzystając z interaktywnych modułów portalu („zaproponuj szkolenie”, ankieta „sprawdź siebie”, ekoforum) będą go aktywnie współtworzyć.

Podsumowując, laboratorium to narzędzie:

- ↳ **ogólnodostępne** – m.in. dzięki inkluzywnej grupie odbiorców oraz zastosowanym rozwiązaniom technicznym w postaci portalu internetowego dostępnego z każdego komputera podłączonego do Internetu;

⁵ Załącznik nr 1 do Uchwały Nr 379/XXVI/08 Rady Miasta Płocka z dnia 26 sierpnia 2008 r.

⁶ Uchwała nr 411/XXIX/08 Rady Miasta Płocka z dnia 25 listopada 2008 r. w sprawie przyjęcia Strategii Zrównoważonego Rozwoju Miasta Płocka do 2022 r.



„Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

- ↪ **interaktywne** – m.in. dzięki modułom portalu internetowego pozwalającym nie tylko na odczyt, ale również na zapis niektórych treści przez osoby nie mające uprawnień użytkownika zaawansowanego⁷;
- ↪ **innowacyjne** – w wymiarze podejścia do problemu i wypracowanych metod wsparcia.

⁷ Po uprzednim zalogowaniu się (ekoforum) lub bez logowania (ankieta, propozycje szkoleń).



„Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

ROZDZIAŁ II. PROWADZENIE I OBSŁUGA LABORATORIUM

W laboratorium przewiduje się stanowisko do samodzielnego wyszukiwania informacji, jak również możliwość skorzystania z pomocy managera lub/i specjalisty ds. zielonych zawodów oraz – w razie potrzeby – przeszkolonych pod tym kątem doradców zawodowych.

Zakres czynności managera laboratorium będzie obejmował w szczególności:

- ✍ pozyskiwanie informacji na temat (szeroko rozumianej) zielonej gospodarki, w tym gromadzenie specjalistycznej literatury, materiałów dydaktycznych i szkoleniowych,
- ✍ organizację/współorganizację spotkań mających na celu promowanie idei laboratorium,
- ✍ pozyskiwanie do współpracy pracodawców, szkół i innych instytucji oraz reprezentowanie laboratorium w kontaktach z powyższymi,
- ✍ zarządzanie pracą laboratorium od strony organizacyjnej, m.in. przygotowywanie (archiwizowanie) dokumentacji, sporządzanie raportów, analiz i sprawozdań,
- ✍ monitorowanie/nadzorowanie pracy specjalisty ds. zielonych zawodów,
- ✍ współpracę z doradcami zawodowymi zatrudnionymi w Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku w kwestiach planowania, organizowania i realizacji spotkań z zainteresowanymi,
- ✍ współpracę z całym zespołem zaangażowanym w realizację projektu,
- ✍ dysponowanie uprawnieniami zaawansowanego użytkownika portalu/interaktywnej bazy danych pozwalającymi na zamieszczanie, edycję i usuwanie treści tam dostępnych,
- ✍ wykonywanie innych czynności niezbędnych do zapewnienia właściwego funkcjonowania laboratorium,

Zakres czynności specjalisty ds. zielonych zawodów będzie obejmował w szczególności:

- ✍ zapewnienie doradztwa i wsparcia dla osób odwiedzających laboratorium w zakresie szeroko rozumianej zielonej gospodarki,
- ✍ przygotowywanie i przekazywanie informacji o zielonych zawodach, w tym o możliwościach zatrudnienia i dalszego kształcenia/szkolenia w tym obszarze,

„Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

- ✍ opracowywanie, zamieszczanie i edytowanie treści na portalu/w interaktywnej bazie danych z informacji pozyskanych przez managera,
- ✍ współpracę z managerem i doradcami zawodowymi w kwestiach planowania, organizowania i realizacji spotkań z zainteresowanymi,
- ✍ współpracę z całym zespołem zaangażowanym w realizację projektu.

Specjalista będzie ponadto wykonywał inne czynności niezbędne do zapewnienia właściwego funkcjonowania laboratorium.

W związku z powyższym minimalne wymagania w zakresie kwalifikacji (wykształcenie, staż pracy) i kompetencji (wiedza, umiejętności i postawy) osób zatrudnionych na tych stanowiskach powinny obejmować:

Tabela 1. Minimalne wymagania w zakresie kwalifikacji osób zatrudnionych na stanowisku managera laboratorium i specjalisty ds. zielonych zawodów

WYSZCZEGÓLNIENIE	MANAGER	SPECJALISTA DS. ZIELONYCH ZAWODÓW
wykształcenie:	wyższe	wyższe
doświadczenie zawodowe:	min. 1 rok	min. 1 rok
wiedza (znajomość zagadnień) z zakresu:	<ul style="list-style-type: none"> ✍ ochrony środowiska, ✍ (lokalnego) rynku pracy, ✍ public relations, poparta oświadczeniem kandydata lub zaświadczeniem o ukończeniu szkolenia/studiów podyplomowych. 	<ul style="list-style-type: none"> ✍ ochrony środowiska, ✍ (lokalnego) rynku pracy, ✍ zawodoznawstwa/doradztwa zawodowego, poparta oświadczeniem kandydata lub zaświadczeniem o ukończeniu szkolenia/studiów podyplomowych.
umiejętności:	<ul style="list-style-type: none"> ✍ obsługa komputera w stopniu bardzo dobrym (poparta zaświadczeniem o ukończeniu kursu lub oświadczeniem kandydata), ✍ praca w zespole, ✍ komunikatywność, ✍ zdolności organizacyjne. 	<ul style="list-style-type: none"> ✍ obsługa komputera w stopniu bardzo dobrym (poparta zaświadczeniem o ukończeniu kursu lub oświadczeniem kandydata), ✍ praca w zespole, ✍ komunikatywność.



„Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

postawy:	<ul style="list-style-type: none"> ↳ chęć do pracy, ↳ chęć do dalszego doskonalenia zawodowego/kształcenia ustawicznego (zdobywania wiedzy, uprawnień), ↳ otwartość na nowe doświadczenia zawodowego. 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ chęć do pracy, ↳ chęć do dalszego doskonalenia zawodowego/kształcenia ustawicznego (zdobywania wiedzy, uprawnień), ↳ otwartość na nowe doświadczenia zawodowego.
inne:	<ul style="list-style-type: none"> ↳ niekaralność prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe, ↳ pełna zdolność do czynności prawnych i korzystanie z pełni praw publicznych. 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ niekaralność prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe, ↳ pełna zdolność do czynności prawnych i korzystanie z pełni praw publicznych.

Źródło: opracowanie własne

Należy przy tym podkreślić, że przy naborze na ww. stanowiska będzie zachowana zasada równości szans kobiet i mężczyzn.

Jak już wspomniano na początku niniejszego rozdziału, pracownicy laboratorium będą – w miarę potrzeb – wspierani przez doradców zawodowych zatrudnionych w Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku. Włączenie ich w działania laboratorium jest o tyle istotne, że w toku badań przeprowadzonych w ramach projektu, ankietowani niejednokrotnie wskazywali na doradców zawodowych jako tych pracowników urzędu pracy, z których doświadczenia najchętniej korzystają.

Co do zasady, rolą takiego doradcy jest pomoc osobom zainteresowanym w osiągnięciu lepszego zrozumienia siebie w odniesieniu do środowiska pracy oraz - mając na uwadze ich cechy osobowościowe, sytuację życiową i aktualny popyt na rynku pracy - wsparcie w wyborze lub zmianie zawodu, określeniu ścieżki rozwoju zawodowego, zaplanowaniu kariery zawodowej. Doradca zawodowy będzie zajmował się przede wszystkim diagnozą



„Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

potrzeb szkoleniowych i zawodowych osób korzystających z pracowni i w tym zakresie będzie opierał się na wiedzy i umiejętnościach/kompetencjach, jakie posiada z racji zajmowanego stanowiska. Natomiast przygotowanie doradców zawodowych w zakresie zielonej gospodarki jest jednym z działań przewidzianych w ramach niniejszego projektu. Po ukończeniu szkolenia swoją wiedzą będą wspierać innych pracowników Urzędu, w szczególności pośredników pracy, na co dzień zajmujących się obsługą interesantów.



„Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

ROZDZIAŁ III. GRUPA DOCELOWA

Jednym z głównych celów działalności instytucji rynku pracy, w szczególności publicznych służb zatrudnienia, jest aktywizacja zawodowa osób pozostających bez pracy bez względu na płeć, wiek, wykształcenie, czy cechy osobowościowe. Są jednak grupy bezrobotnych, które z uwagi na sytuację na rynku pracy wymagają szczególnego wsparcia. Do takiej grupy zaliczają się m.in. osoby do 24 roku życia.

Zasadniczym elementem wpływającym na pozycję młodych kobiet i mężczyzn na rynku pracy jest wykształcenie. Szanse na zdobycie intratnego zajęcia uwarunkowane są jednak nie tylko poziomem, ale przede wszystkim jakością kształcenia. Niestety szkolnictwo, w tym także to na poziomie zawodowym, może sprostać tylko części wymagań stawianych przez rynek pracy. Ta przepaść pomiędzy wiedzą zdobytą w procesie nauki szkolnej a twardymi realiami rynku pracy oraz oczywisty u młodych brak doświadczenia zawodowego, stanowi dla nich barierę trudną do pokonania bez pomocy z zewnątrz.

W obliczu postępującego starzenia się społeczeństwa, lawinowo rosnące bezrobocie wśród młodych obu płci nie jest zjawiskiem korzystnym, dlatego podejmowanie działań w celu jego zahamowania można zaobserwować już nie tylko na szczeblu lokalnym, czy regionalnym, ale również ogólnokrajowym, czy nawet szerszym (europejskim, światowym). W Polsce Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej podjęło w ostatnich latach szereg inicjatyw mających na względzie poprawę sytuacji osób młodych na rynku pracy, ale z uwagi na ograniczoną dostępność środków finansowych urzędy pracy zmuszone są poszukiwać dodatkowych źródeł finansowania.

Kompleksowej pomocy w radzeniu sobie na rynku pracy oczekują również i inni bezrobotni. Dla nich laboratorium może stać się więc centrum wsparcia, w którym będą mogli pozyskać wiedzę na temat nowych zawodów, programów kształcenia/szkolenia w tym zakresie oraz interaktywnej bazy zielonych zawodów. Równocześnie uzyskają pomoc ze strony osób specjalizujących się w tematyce zielonych zawodów (manager, specjalista) oraz przeszkolonych doradców zawodowych, dzięki czemu łatwiej zaplanują ścieżkę kariery zawodowej. Możliwość zatrudnienia lub podjęcia działalności gospodarczej w branży o szerokich perspektywach rozwoju będzie na równi dla kobiet i mężczyzn szansą



„Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

na zdobycie interesującego i nietuzinkowego zawodu, a co za tym idzie szansą na zmianę często nieciekawej sytuacji życiowej związanej z bezrobociem. Takie rozwiązanie wpisuje się w *Politykę Rozwoju Gospodarczego Miasta Płocka na lata 2012 - 2022*, w której czytamy m.in. o potrzebie wzrostu aktywności zawodowej mieszkańców (cel operacyjny 5.1)⁸.

Jednocześnie, świadomi roli laboratorium jako narzędzia upowszechniającego i pobudzającego społeczne zainteresowanie zieloną gospodarką, nie wykluczamy również innych odbiorców rozwiązań tam stosowanych.

Zachęcenie do współpracy szkół i przedsiębiorców może przyczynić się na przykład do zacieśnienia więzów między nimi, a przez to do skuteczniejszego wspólnego oddziaływania na lokalny, czy regionalny rynek pracy. Nie bez powodu od lat mówi się bowiem o potrzebie dopasowania szkolnictwa do potrzeb pracodawców i lepszego przygotowania absolwentów do funkcjonowania na rynku pracy.

O tym, iż grono naszych odbiorców nie będzie ograniczone wyłącznie do określonej grupy osób (np. bezrobotnych kobiet i mężczyzn) czy instytucji mogą świadczyć chociażby rozwiązania techniczne, które zastosujemy. Po pierwsze, jednym z elementów laboratorium będzie baza danych z interfejsem w postaci portalu internetowego osiągalnego z każdego miejsca z dostępem do Internetu. Po drugie, dwa razy w tygodniu (poniedziałek/czwartek), godziny pracy laboratorium zostały zaplanowane na godziny popołudniowe tak, aby ułatwić dostęp do jego zasobów również innym niż bezrobotne osobom⁹.

⁸ Uchwała nr 467/XXVIII/2012 Rady Miasta Płocka z dnia 30 października 2012 r. w sprawie przyjęcia *Polityki Rozwoju Gospodarczego Miasta Płocka na lata 2012-2022*

⁹ Szerzej na ten temat w rozdziale VI. GODZINY PRACY LABORATORIUM

„Zielony potencjał subregionu plockiego szansą rozwoju rynku pracy”

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

ROZDZIAŁ IV. LOKALIZACJA I ZAPLECZE TECHNICZNE

Laboratorium będzie zlokalizowane w tym samym budynku, w którym znajduje się siedziba Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku, tj. przy ul. 3 Maja 16, przy czym tutejszy Urząd zajmuje sale na I i II piętrze, zaś pomieszczenie przeznaczone na laboratorium (pokój nr 26) zlokalizowane jest na parterze budynku. Takie rozwiązanie umożliwia dostęp do pracowni niezależnie od godzin pracy Urzędu. Wyjątkiem byłyby spotkania grupowe, które z uwagi na konieczność wykorzystania sal tutejszego Klubu Pracy będą musiały odbywać się w godzinach obsługi interesantów MUP w Płocku, tj. do godz. 15.00.

Na zewnątrz budynku znajduje się winda pozwalająca osobom niepełnosprawnym, w tym poruszającym się na wózku inwalidzkim, korzystanie z zasobów pracowni. Zmodernizowane windy umożliwiające wjazd na wyższe kondygnacje znajdują się także wewnątrz budynku.

W lokalu o powierzchni użytkowej ok. 13 m² (3,90 m dł. x 3,30 m szer.) przeznaczonym na utworzenie laboratorium, znajdzie się podstawowe wyposażenie biurowe, techniczne i merytoryczne niezbędne do prawidłowego funkcjonowania pracowni.

Na wyposażenie biurowe laboratorium będą składać się m.in. stoliki komputerowe (biurka), krzesła obrotowe, szafy biurowe zamykane na klucz, stojaki na ulotki, wieszaki i inne. Szczegółowy plan zakupów prezentuje poniższa tabela:

Tabela 2. Plan zakupu wyposażenia biurowego do laboratorium zielonych zawodów

WYSZCZEGÓLNIENIE	ILOŚĆ
stolik komputerowy (biurko)	3 szt.
krzesło obrotowe	3 szt.
krzesło biurowe	2 szt.
szafa biurowa zamknięta 4 drzwiowa	1 szt.
szafa biurowa półotwarta	1 szt.
stojak informacyjny z miejscem na ulotki	1 szt.
tablica korkowa/magnetyczna	2 szt.
wieszak	1 szt.
czajnik	1 szt.
kosz na śmieci	1 szt.

Źródło: opracowanie własne

„Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

Szacujemy, że minimalna kwota niezbędna do zakupu wyposażenia biurowego laboratorium oscylować będzie w granicach 5 – 6 tys. złotych, jednakże z uwagi na niewielkie rozmiary pomieszczenia, lepszym rozwiązaniem może okazać się zamówienie mebli na wymiar. Wówczas planowane wydatki mogą ulec zmianie, ale nie przekroczą kwoty zaplanowanej w budżecie projektu.

Zgodnie z założeniami laboratorium ma być multimedialno-doświadczalnym centrum, zatem niezbędne jest również odpowiednie wyposażenie techniczne (sprzętowe). W tym celu planowany jest zakup komputerów/laptopów, drukarki, skanera oraz innych sprzętów umożliwiających funkcjonowanie laboratorium zgodnie z jego przeznaczeniem. Szczegółowy plan zakupów prezentuje poniższa tabela:

Tabela 3. Plan zakupu wyposażenia technicznego (sprzętowego) do laboratorium zielonych zawodów

WYSZCZEGÓLNIENIE	ILOŚĆ
zestaw komputerowy (stacja robocza, monitor, klawiatura, mysz)	1 szt.
laptop	2 szt.
projektor multimedialny + akcesoria (stolik, torba)	1 szt.
ekran projekcyjny ręcznie rozwijany	1 szt.
skaner*	1 szt.
drukarka (laserowa, kolorowa)*	1 szt.
niszczarka	1 szt.
bindownica	1 szt.
laminator	1 szt.
gilotyna do papieru	1 szt.
aparat cyfrowy	1 szt.
telefon bezprzewodowy**	1 szt.
akcesoria komputerowe:	
↪ słuchawki	1 szt.
↪ pamięć USB Flash	2 szt.
pozostałe:	
↪ materiały eksploatacyjne	
↪ oprogramowanie komputerowe	

Źródło: opracowanie własne

* w celu oszczędności miejsca i zasobów korzystniejszy może okazać się zakup urządzenia typu all-in-one łączącego w sobie funkcje drukarki, skanera i ksero.

** koszty związane z obsługą linii telefonicznej laboratorium i dostępem do Internetu będą ponoszone z kosztów własnych Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku.



„Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

Zakładamy, iż zakup wyposażenia technicznego nie przekroczy kwoty zaplanowanej na ten cel w budżecie projektu.

Istotne jest również zaopatrzenie pracowni w stosowne pomoce dydaktyczne, do których zaliczają się m.in. tablice typu flipchart, plansze (np. taśma czasowa biodegradacji odpadów, odnawialne źródła energii)¹⁰, modele (np. kolektorów słonecznych, turbin wiatrowych itp.)¹¹, materiały do wizualizacji i prowadzenia doświadczeń, opracowania tematyczne dotyczące ekologii, ochrony środowiska, budownictwa itp., prezentacje multimedialne i filmy dotyczące poszczególnych zielonych/uzielenionych zawodów czy eko-technologii wykorzystywanych w gospodarce.

Laboratorium będzie umożliwiała także dostęp do aktualnych przepisów prawnych dotyczących ww. tematyki dzięki programowi informacji prawnej POLBI. Na dzień dzisiejszy Miejski Urząd Pracy w Płocku z uwagi na szybko zmieniające się prawodawstwo korzysta z tego racjonalnego narzędzia. W związku z powyższym ww. rozwiązanie będzie miało zastosowanie również w laboratorium.

¹⁰ szacunkowy koszt zestawu plansz to 350-400 zł; źródło: <http://www.edutop.pl>

¹¹ szacunkowy koszt modelu to 2500-7500 zł w zależności od rodzaju; źródło: <http://www.edutop.pl>



„Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

ROZDZIAŁ V. DZIAŁANIA DODATKOWE

W ramach dodatkowych działań planujemy organizację spotkań informacyjnych i informacyjno-doradczych. W pierwszej fazie dotyczyć one będą rozpowszechnienia informacji o istnieniu laboratorium i jego celach, zaś w kolejnych fazach omawiane będą zagadnienia z zakresu zielonej gospodarki. Spotkania takie miałyby na celu wzbudzenie zainteresowania zielonymi zawodami oraz przekazanie informacji niezbędnych do dalszego rozwoju w tej dziedzinie – szkoleniach, szansach na zatrudnienie, itp. W miarę rozwoju laboratorium zakładamy również spotkania z pracodawcami wykorzystującymi w swej działalności eko-technologie oraz ścisłą współpracę ze szkołami.

Mając świadomość, że postawy proekologiczne, również w kontekście rynku pracy, należy kształtować już od najmłodszych lat, ofertę laboratorium chcielibyśmy skierować także do uczniów, w tym dzieci z pierwszych klas szkół podstawowych, a nawet tych w wieku przedszkolnym. Charakter spotkań będzie dopasowany do wieku odbiorców i uzgodniony z ich opiekunami. O ile spotkania z młodzieżą będą miały raczej charakter dyskusji, prezentacji czy wykładu i będą odbywały się według przykładowego scenariusza, który stanowi *Załącznik nr 1* do niniejszego opisu, o tyle spotkania z dziećmi będą formą zabawy, na przykład w postaci konkursu plastycznego, w którym dzieci przedstawią swoją wizję laboratorium zielonych zawodów, czy to, jaki zielony zawód chciałyby wykonywać w przyszłości.

Natomiast w odniesieniu do pracodawców, dotychczasowy model współpracy z MUP w Płocku chcielibyśmy rozszerzyć – w ramach funkcjonowania laboratorium – o krótkie wizyty („wizyty studyjne”) u tych przedsiębiorców, którzy w swojej działalności realizują tzw. dobre praktyki w obszarze zielonej gospodarki. W ten sposób chcemy pokazać i uświadomić wszystkim zainteresowanym kobietom i mężczyznom, że:

- ☞ zawody takie jak sortowacz odpadów, mimo powszechnych, raczej negatywnych konotacji, wcale nie muszą być niewdzięcznym zajęciem (i kojarzyć się wyłącznie z brudem i przykrymi zapachami), a inne (jak chociażby specjalista administracji publicznej) mogą być zawodami uzielonionymi, choć mało kto kojarzy je jako takie,



„Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

- ⇒ część branż zielonej gospodarki (na przykład budownictwo) mimo, iż stereotypowo kojarzona jako „męska”, wcale taką być nie musi i że kobiety z powodzeniem mogą się w nich realizować.

Liczymy, że powyższe działania przyniosą efekty zarówno dla pracodawców, jak i dla osób wizytujących w przedsiębiorstwach. Uczestnicy będą mieli szansę przekonać się, iż istnieje zapotrzebowanie na fachowców/specjalistów z zakresu zielonej gospodarki oraz dowiedzą się, jakie kwalifikacje są niezbędne do podjęcia pracy w tym sektorze. Natomiast wśród przedsiębiorców zwiększy się świadomość, iż na lokalnym rynku pracy funkcjonują osoby chętne i gotowe do zdobycia dodatkowych kwalifikacji, tak by sprostać wymaganiom stawianym przez pracodawców.

.

„Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

ROZDZIAŁ VI. GODZINY PRACY LABORATORIUM

Laboratorium czynne będzie codziennie od poniedziałku do piątku w godzinach:

☞ 13.00 – 17.00 (poniedziałek/czwartek),

☞ 11.00 – 15.00 (wrotek/środa/piątek),

co daje średnio 80 godzin w miesiącu.

Dwa razy w tygodniu godziny pracy laboratorium zostały zaplanowane na godziny popołudniowe, aby ułatwić dostęp do jego zasobów również osobom czynnym zawodowo lub tym, które ze względu na inne okoliczności (na przykład opiekę nad dzieckiem/osobą zależną) nie są w stanie dotrzeć do pracowni w godzinach przedpołudniowych.

Harmonogram pracy laboratorium z wyszczególnieniem godzin pracy managera i specjalisty ds. zielonych zawodów prezentuje poniższa tabela:

Tabela 4. Harmonogram pracy laboratorium z wyszczególnieniem godzin pracy managera i specjalisty ds. zielonych zawodów

WYSZCZEGÓLNIENIE	PN	WT	ŚR	CZ	PT	Łącznie w tygodniu	Łącznie w miesiącu (wymiar tygodniowy x 4)
Manager	13 - 16	11 - 14	11 - 14	13 - 16	11 - 14	15	60
Specjalista ds. zielonych zawodów	14 - 17	12 - 15	12 - 15	14 - 17	12 - 15	15	60

Źródło: opracowanie własne

Wymiar czasu pracy managera wynosi 80 godzin miesięcznie. Powyższa tabela dotyczy 60 godzin w miesiącu, pozostałe 20 godzin, które nie zostały uwzględnione powyżej, wykorzystane będą na pracę *w terenie*, to jest spotkania, wizyty u pracodawców, wizyty w szkołach, itp.

W przypadku dużej liczby klientów zgłaszających się do laboratorium zakłada się, iż pracownicy laboratorium będą wspierani przez doradców zawodowych i pośredników pracy zatrudnionych w Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku.



„Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

ROZDZIAŁ VII. OBSZAR DZIAŁANIA

Podobne laboratorium zostanie utworzone w Powiatowym Urzędzie Pracy w Płocku w związku z czym, we wstępnej fazie realizacji i testowania przedsięwzięcia, obszar działania będzie obejmował powiat płocki oraz powiat Miasto Płock.

Jednakże, ze względu na fakt, iż pozytywne efekty funkcjonowania laboratorium mogą w przyszłości stać się przykładem dla innych urzędów pracy w zakresie korzyści, jakie niesie za sobą realizacja przedsięwzięć innowacyjnych, nie wykluczamy możliwości rozszerzenia obszaru działalności na województwo mazowieckie, a w dalszej perspektywie również na cały kraj.

ROZDZIAŁ VIII. ŹRÓDŁA FINANSOWANIA

Po zakończeniu realizacji projektu funkcjonowanie laboratorium zielonych zawodów będzie finansowane ze środków pozostających w dyspozycji tutejszego Urzędu. Ciągłość pracy laboratorium będzie zapewniona przez odpowiednio przeszkolonych, w trakcie realizacji projektu, pracowników MUP, głównie doradców zawodowych i pośredników pracy. Na zatrudnienie dodatkowej kadry tutejszy Urząd będzie poszukiwał innych źródeł finansowania laboratorium, na przykład ze środków unijnych.



„Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

*Załącznik nr 1 do Wstępnej koncepcji utworzenia i funkcjonowania
laboratorium zielonych zawodów w Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku*

Przykładowy scenariusz spotkań informacyjno-doradczych w laboratorium zielonych zawodów

Temat:

Laboratorium zielonych zawodów – dla Ciebie i środowiska

Cel główny spotkania:

Zapoznanie uczestników z ideą laboratorium zielonych zawodów i jego założeniami.

Cele szczegółowe spotkania:

Po spotkaniu uczestnik powinien:

- ⇒ posiadać podstawowe wiadomości w zakresie funkcjonowania laboratorium zielonych zawodów i umieć określić jego cele,
- ⇒ znać podstawowe definicje i pojęcia (innowacja, zielony zawód, zielona gospodarka, odnawialne źródła energii, ekotechnologie, itp.),
- ⇒ umieć wymienić przykładowe zielone zawody/uzielenione zawody

Metody pracy:

- ⇒ wykład,
- ⇒ prezentacja materiałów,
- ⇒ dyskusja.

Czas zajęć:

Średnio 2 - 4 godziny dydaktyczne, w zależności od zaangażowania uczestników w dyskusję.

Inne przykładowe tematy zajęć:

- ⇒ *Zielony potencjał a rynek pracy, Eko-zawód jest trendy, Budownictwo pasywne szansą dla środowiska i rynku pracy.*