



Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

www.pokl.up.podlasie.pl

www.up.podlasie.pl

BIULETYN

Egzemplarz bezpłatny

Nr 1/2011



Człowiek – najlepsza inwestycja



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Szanowni Państwo,

Po krótkiej przerwie wracamy z nową edycją naszego wydawnictwa. Okres ku temu jest sprzyjający, gdyż pełni urlopowych wrażeń, opaleni i wypoczęci, ze świeżą energią i dobrym samopoczuciem, gotowi jesteśmy do podejmowania nowych wyzwań.

Należy nadmienić, że obecna edycja Biuletynu Informacyjnego kierowana jest nie tylko do osób pozostających bez zatrudnienia, ale także do pracodawców funkcjonujących na podlaskim rynku pracy. Szczególnie tych, którzy jeszcze nie korzystali z dofinansowania z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Chcemy za pośrednictwem Biuletynu podzielić się tym, co nowego dzieje się w obszarze zatrudnienia oraz jakie inicjatywy podejmuje Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku. Mamy też nadzieję, że tą drogą uda nam się dotrzeć do większości podmiotów zaangażowanych w działania na rzecz ograniczenia bezrobocia, promocji zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich.

Biuletyn, który macie Państwo przed sobą zawiera informacje na temat podlaskiego rynku pracy oraz projektów objętych regułami pomocy publicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

W prezentowanym – pierwszym numerze, chcemy Państwa zainteresować w szczególności informacją na temat nowości w procesie rekrutacji, którą jest video CV - urządzenie umożliwiające osobom bezrobotnym oraz poszukującym pracy dokonania kreacji własnego wizerunku, mogącego być uzupełnieniem aplikacji nadesłanej pracodawcy w formie papierowej, a także organizowanymi przez Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej zajęciami aktywizacyjnymi pod nazwą „MOJA FIRMA”, których celem jest wyposażenie osób zainteresowanych działalnością gospodarczą w wiedzę i umiejętności niezbędne przy zakładaniu własnego biznesu.

Szczególnie polecam artykuły, poświęcone projektom objętym zasadami pomocy publicznej, z których można się dowiedzieć, dlaczego warto składać wnioski o dofinansowanie szkoleń lub doradztwa, o korzyściach dla pracodawcy wynikających z przeszkolenia pracowników oraz zapoznać się z doświadczeniami innych, których wnioski otrzymały dofinansowanie z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Janina Mironowicz
Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Białymstoku



Działania EURES skierowane do pracodawców

Beata Chrościńska – doradca EURES

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Europejskie Służby Zatrudnienia WUP w Białymstoku podejmują działania promocyjne skierowane do różnych grup docelowych: pracodawców, bezrobotnych i poszukujących pracy za granicą, młodzieży i studentów. Działania te mają na celu pobudzenie mobilności geograficznej i zawodowej, podniesienie wiedzy na temat europejskich rynków pracy oraz warunków życia i pracy w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG), jak również usług sieci EURES.

Wśród klientów sieci EURES bardzo ważną grupę stanowią pracodawcy – zarówno polscy, jak i zagraniczni. Europejskie Służby Zatrudnienia mają świadomość, że zainteresowanie polskich pracodawców usługami sieci jest niewielkie. Wynika to przede wszystkim z sytuacji na polskim rynku pracy i brakiem potrzeby zatrudniania cudzoziemców z krajów EOG. Jednak w obliczu pełnego dostępu Polaków do europejskich rynków pracy może – w niedalekiej przyszłości – zaistnieć potrzeba zatrudniania pracowników z zagranicy.

Aby wyjść naprzeciw tym potrzebom, EURES woj. podlaskiego zorganizował 23 lutego br. w Suwałkach w Państwowej Wyższej Szkole Ekonomicznej – we współpracy z PUP w Suwałkach – i 24 lutego br. w Białymstoku w Hotelu Podlasie, konferencje pt. „Zatrudnienie pracowników w sektorze budowlanym - zagrożenia i nowe możliwości”. Celem obu konferencji było ukazanie pracodawcom woj. podlaskiego z sektora budowlanego zagrożeń związanych z przewidywanym odpływem siły roboczej, w związku z otwarciem 1 maja 2011 r. niemieckiego i austriackiego rynku pracy oraz możliwości zatrudnienia pracowników z Litwy, Łotwy i Estonii w ra-

mach sieci EURES. Już teraz wiele firm budowlanych w Polsce deklaruje niedobór siły roboczej. Brakuje przede wszystkim pracowników z wykształceniem technicznym: inżynierów, projektantów budowlanych, techników, kierowników robót kolejowych i drogowych, a także pracowników wykonujących tradycyjne zawody budowlane takie jak: murarz, tynkarz, elektryk, kierowca maszyn ciężkich itp. Do udziału w konferencji zaproszono zagranicznych doradców EURES z Litwy, Łotwy i Estonii, którzy przedstawili informacje o warunkach życia i pracy, zawodach nadwyżkowych i deficytowych oraz sytuacji na rynku pracy swoich krajów, z uwzględnieniem sektora budowlanego. Oprócz gości z zagranicy, w konferencji wzięli również udział: Koordynator Podlaskiego Obserwatorium, który zanalizował sektor budowlany w województwie podlaskim oraz przedstawiciel Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku, który zapoznał uczestników konferencji z przepisami BHP w zakresie prowadzenia prac budowlanych oraz obowiązkami pracodawcy w zakresie zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa na budowach. Ponadto na konferencji w Białymstoku dr Agnieszka Piekutowska z Zakładu Prawa Europejskiego Uniwersytetu w Białymstoku przedstawiła prognozy emigracji Polaków w kontekście pełnego otwarcia rynków pracy Austrii i Niemiec.

Europejskie Służby Zatrudnienia WUP w Białymstoku podejmują także działania skierowane do zagranicznych pracodawców. W I kwartale 2011 r. WUP w Białymstoku koordynował rekrutację do parku rozrywki Disneyland pod Paryżem. Pracodawcy francuscy poszukiwali osób do obsługi parku (witanie gości, udzielanie informacji zwiedzającym, za-

pewnienie rozrywki, obsługa gości podczas korzystania z atrakcji – biletowanie, kierowanie ruchem podczas wsiadania i wysiadania gości z różnych atrakcji, zapewnienie bezpieczeństwa, odgrywanie ról w przedstawieniach), recepcjonistów, kelnerów, kucharzy, barmanów oraz sprzedawców do sprzedaży różnych artykułów w jednym z 55 sklepów na terenie parku rozrywki. Łącznie w tym sezonie, w Disneylandzie pracodawcy oferowali ok. 3.000 miejsc pracy. Rekrutacje prowadzone były w różnych krajach Unii Europejskiej – m. in. w Wielkiej Brytanii (Newcastle), na Węgrzech (Budapeszt), w Czechach (Praga) i w Polsce (Warszawa). Od kandydatów wymagana była dobra znajomość dwóch języków obcych – francuskiego i angielskiego, umożliwiającą

swobodną konwersację. Wykształcenie kierunkowe i doświadczenie nie było obligatoryjne, aczkolwiek mile widziane. Rozmowy kwalifikacyjne kandydatów z pracodawcą francuskim odbyły się 23 marca 2011 r. w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie. Na spotkanie zostało zaproszonych 57 osób, z czego przyjechało 39. Spotkanie składało się z dwóch części – prezentacji multimedialnej na temat warunków pracy w Disneylandzie oraz bezpośrednich rozmów z przedstawicielami pracodawcy. Do każdego przedstawiciela zapraszanych było po dwóch kandydatów, co usprawniło przebieg rekrutacji. Rozmowy kwalifikacyjne odbywały się w dwóch językach – angielskim i francuskim. Ostatecznie propozycję pracy otrzymało 31 osób.

Video CV

Jak zainteresować swoją kandydaturą pracodawcę? Co zrobić, żeby przebić się przez setki nadsyłanych aplikacji? Jak skutecznie „sprzedać” swoje umiejętności? Te pytania zadaje sobie prawie każdy poszukujący pracy.

Dorota Bujnowska – doradca zawodowy I stopnia

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku – CliPKZ

Pracodawcę można zaskoczyć przygotowując i nadsyłając mu CV w formie krótkiego filmu video, z którego dowie się kim jesteście, jakie mamy doświadczenie zawodowe, zainteresowania i pasje. Nowoczesne urządzenie do nagrywania Video CV zostało od niedawna udostępnione w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Białymstoku wszystkim osobom poszukującym zatrudnienia. Rozwiązanie jest doskonałym uzupełnieniem tradycyjnego CV i listu motywacyjnego oraz formą audiowizualnej prezentacji kandydata potencjalnemu pracodawcy.

Video CV – jak to działa i kto może z tego korzystać

Z urzędnika można korzystać samodzielnie i z pomocą doradcy zawodowego. Video CV jest wyposażone w ekran dotykowy, kamerę oraz oprogramowanie, które zawiera prostą instrukcję, jak krok po kroku nagrać własne CV. Istnieje opcja nagrywania, przeglądania i kasowania CV przed zapisaniem jego ostatecznej wersji. Video CV może być nagrane na

plycie CD, a także - za zgodą zainteresowanego - może być umieszczone na portalu <http://videocv.up.podlasie.pl> i udostępnione pracodawcom, zarejestrowanym w systemie, w celu rekrutacji pracowników. Nagranie może trwać maksymalnie 5 minut. Raz nagrany prezentację można wykorzystywać wielokrotnie. Urządzenie do nagrywania prezentacji jest proste w obsłudze. Dane osób, które zamieszczą swoje nagranie w internetowej bazie, podlegają ochronie danych osobowych. Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku zarządza profilami użytkowników i pracodawców oraz ma prawo do usuwania nagrań na wniosek ich autorów. Skorzystać z Video CV może każda osoba zainteresowana podjęciem lub zmianą pracy. Wystarczy przyjść do Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Białymstoku.

Wykorzystanie Video CV w poszukiwaniu pracy jest dowodem pomysłowości i kreatywności kandydata. Ciekawie i profesjonalnie przygotowane Video CV z pewnością wyróżni aplikację spośród wielu innych, nadesłanych tylko w wersji papierowej. Biorąc



pod uwagę fakt, że to kandydat poszukujący pracy jest autorem prezentacji, w dużej mierze od jego inwencji zależy fabuła filmu. Dlatego też Video CV umożliwia kreację własnego wizerunku, a zarazem pozwala w nowoczesny sposób za prezentować się pracodawcy –

daje sposobność pokazania swoich atutów i zdolności interpersonalnych. Poza tym, Video CV daje kandydatowi możliwość oceny swoich możliwości autoprezentacyjnych. Do nagrania profesjonalnej prezentacji można się przygotować. Pomocy należy zasięgnąć u doradców zawodowych, którzy udzielają osobom zainteresowanym wskazówek dotyczących przygotowania profesjonalnej autoprezentacji oraz konsultacji na temat nagranych już materiałów.

Pracodawco-Video CV to przyszłość procesu rekrutacji

Z tworzonej bazy Video CV kandydatów mogą skorzystać również pracodawcy poszukujący pracownika o określonych kwalifikacjach. Na stronie internetowej, dostępnej przy użyciu hasła, po uprzedniej re-

jestracji, pracodawcy mają możliwość przeglądania Video CV osób, które poszukują zatrudnienia. Taka możliwość zobaczenia i wstępnej oceny kandydata pozwala na skrócenie procesu rekrutacji, wytypowanie właściwych osób do rozmowy kwalifikacyjnej, a także oszczędność czasu i pieniędzy.

Pracodawca zainteresowany uzyskaniem dostępu do przeglądania Video CV powinien zarejestrować się w systemie, dostarczając do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku uzupełnioną i podpisaną deklarację o przystąpieniu do systemu Video CV. Deklaracja zamieszczona jest na stronie internetowej www.up.podlasie.pl (zakładka Video CV). Na wskazany przez pracodawcę adres mailowy przesyłany jest login i hasło dostępowe do przeglądania Video CV osób poszukujących zatrudnienia, które zamieściły swój filmik w bazie.

Video CV dostępne jest w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku i oddziałach terenowych WUP w Łomży i Suwałkach.

Kontakt:

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
Tel. (85) 74-97-244, 74-97-241

Oddział Terenowy WUP w Łomży
Tel. (86) 216-74-79

Oddział Terenowy WUP w Suwałkach
Tel. (87) 566-66-01

Psycholog w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej

Monika Surawska - psycholog, doradca zawodowy I stopnia,
WUP Białystok - Oddział Terenowy w Łomży

Przezwyciężanie trudności jest naturalnym etapem na drodze jednostki dążącej do osiągnięcia celu. Z większością problemów człowiek jest w stanie poradzić sobie sam, jednak nawet w takich chwilach często korzysta ze wsparcia bliskich, czy specjalistów z danych dziedzin. W życiu dorosłym, gdy wiodącą aktywnością staje się praca za-

wodowa, przydatna wydaje się być pomoc nie tylko doradcy zawodowego, ale również psychologa pracującego na gruncie psychologii pracy. We wstępie Kodeksu Etyczno-Zawodowego Psychologa (2005, www.ptp.org.pl) czytamy, iż celem działalności profesjonalnej psychologa jest „niesienie pomocy innej osobie w rozwiązywaniu trudności życiowych

i osiągnięciu lepszej jakości życia na drodze rozwoju indywidualnych możliwości oraz ulepszaniu kontaktów międzyludzkich”. Pomoc taka jest szczególnie potrzebna osobom, które z różnych przyczyn utraciły pracę. Dlatego też Wojewódzkie Urzędy Pracy w swoich Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej od wielu lat zapewniają klientom możliwość skorzystania z pomocy psychologów.

Z pomocą psychologa

Psycholog w CliPKZ nawiązuje kontakt z różnymi rodzajami klientów. Najczęściej są to osoby bezrobotne i takie, które chcą po raz pierwszy podjąć zatrudnienie. Zdarza się, że po poradę przychodzi również osoby pracujące, które chcą zmienić pracę lub nakreślić ścieżkę kariery zawodowej. W sposobie współpracy z poszczególnymi klientami zawarte są elementy warsztatu pracy doradcy zawodowego, zwłaszcza, iż psycholog w CliPKZ łączy w sobie te dwie profesje. Nie prowadzi on działalności terapeutycznej, ani nie wchodzi w zakres działań psy-



Fot. Klientka CliPKZ w Łomży wykonuje Test Piramid Barwnych

chologa klinicznego. W przypadkach wymagających tego typu wsparcia, zasugerować może on klientowi znalezienie pomocy w innej - specjalistycznej placówce. Psycholog bazuje na predyspozycjach klienta, wspomaga go w nabywaniu nowych umiejętności przydatnych na gruncie zawodowym, pomaga w określeniu celów i kierunków działań. Wspiera go, motywuje, podnosi wiarę w siebie i swoje możliwości. Jest to najczęściej praca w formie indywidualnych porad, objętych tajemnicą zawodową. Zdarza się, że psycholog wspiera także pracodawców i ich pracowników na płaszczyźnie związanej z rekrutacją, selekcją, a zwłaszcza rozwojem zawodowym.

Psycholog w CliPKZ jest ustawicznie kształcony nie tylko w kierunku metod i narzędzi poradnictwa

zawodowego, ale również korzysta ze specjalistycznych metod i narzędzi psychologicznych.

Metody i narzędzia pracy psychologa

Psycholog pracując z klientem stosuje różne metody, opierając się głównie na obserwacji i wywiadzie psychologicznym. W Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej ma on do dyspozycji różnorodne testy psychologiczne. Klient, wyraziwszy uprzednio zgodę, może poddać się badaniom osobowości, temperamentu, samooceny, inteligencji, motywacji, poznać swoje style radzenia sobie ze stresem czy preferencje zawodowe. Wszystkie te narzędzia przyczyniają się do głębszego poznania klienta, a co za tym idzie do pomocy w wyborze pracy, kierunku szkolenia, zaplanowaniu kariery zawodowej czy udoskonaleniu umiejętności poszukiwania zatrudnienia.

Porady grupowe i szkolenia

Do obowiązków psychologa należy również prowadzenie porad grupowych. Najczęściej dotyczą one miękkich umiejętności takich jak asertywność, komunikacja, autoprezentacja. Ważnym elementem są także porady z zakresu umiejętności radzenia sobie z emocjami, w trudnych sytuacjach oraz w sytuacjach stresowych. Klienci chętnie korzystają z porad, a nabyte umiejętności wykorzystują nie tylko przy poszukiwaniu pracy, ale też w życiu codziennym.

Psychologowie wspierają również swoich kolegów, prowadząc szkolenia dla radzenia sobie ze stresem.

Psycholog jest jednym z ogniw kompleksowej działalności CliPKZ. W dzisiejszych czasach zdarza się, iż wzbudza on jeszcze w klientach niepewność i dystans, ale jednocześnie coraz częściej klienci sami zgłaszają się po specjalistyczną poradę. Psycholog daje wsparcie, pozwala nabrać nowych sił, staje się osobistym doradcą na drodze prowadzącej do znalezienia satysfakcjonującej pracy.

Kontakt z doradcą zawodowym - psychologiem w WUP w Białymstoku i Oddziałach w Łomży i Suwałkach:

CliPKZ Białystok - kaja.brajczewska@wup.wrotapodlasia.pl
- michal.raciborski@wup.wrotapodlasia.pl

CliPKZ Łomża – monika.surawska@wup.wrotapodlasia.pl
CliPKZ Suwałki – anna olenkiewicz@wup.wrotapodlasia.pl

Własna firma szansą na lepsze jutro

**Halina Luba - doradca zawodowy II stopnia,
Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku - CliPKZ**

Własna firma staje się współcześnie coraz atrakcyjniejszą formą realizacji kariery zawodowej i życiowej. Daje bowiem osobom przedsiębiorczym możliwość samodzielnego działania, satysfakcję z realizacji swoich planów i marzeń oraz szansę na osiągnięcie większych dochodów. Z drugiej strony wysokie bezrobocie powoduje, że dla wielu osób założenie działalności gospodarczej jest wyzwaniem z konieczności wobec braku możliwości znalezienia zatrudnienia. Na przestrzeni ostatnich lat obserwujemy wzrost zainteresowania prowadzeniem własnego biznesu.



Anna Knyszewicz — Oddział ZUS w Białymstoku

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku w ramach działań na rzecz promocji przedsiębiorczości organizuje cyklicznie bezpłatne zajęcia aktywizacyjne pn. „MOJA FIRMA”. Celem tych warsztatów jest wyposażenie osób zainteresowanych działalnością gospodarczą w wiedzę i umiejętności niezbędne przy zakładaniu własnego biznesu. Uczestniczyć w nich mogą oprócz bezrobotnych również osoby niezarejestrowane w powiatowych urzędach pracy, posiadające ukończony 18 rok życia. Zajęcia cieszą się dużym zainteresowaniem. Od marca 2010 r. Centrum, na wniosek klientów, wydłużyło czas ich trwania do 2 dni (łącznie 12 go-

dzin). Podczas warsztatów wykorzystywane są metody pracy takie, jak: dyskusja, ćwiczenia, wykład z prezentacją multimedialną. Doskonałym uzupełnieniem omawianych zagadnień są filmy instruktażowo - edukacyjne pt. „Czy nadaję się na przedsiębiorcę?” i „Zakładam firmę”.

Zajęcia zaczynają się z reguły ożywioną dyskusją, na temat jak znaleźć dobry pomysł na własną firmę. Uczestnicy, w wyniku rozważań, dochodzą do wniosku, że wybór rodzaju działalności przy obecnej konkurencji nie jest sprawą łatwą i dlatego powinien być dokładnie przemyślany, poprzedzony wnikliwą analizą potrzeb rynkowych, przygotowania merytorycznego oraz możliwości finansowych przyszłego przedsiębiorcy.

Osoby biorące udział w warsztatach z zaangażowaniem wykonują przewidziane w programie ćwiczenia zespołowe, których celem jest:

- przeanalizowanie cech i warunków sprzyjających i utrudniających działania przedsiębiorcze oraz ocena własnych predyspozycji do prowadzenia biznesu;
- określenie niezbędnych działań przygotowawczych, które należy podjąć przed zarejestrowaniem firmy.

Biorąc pod uwagę fakt, że zakładanie działalności gospodarczej wiąże się z kosztami, uczestnicy zajęć informowani są o możliwościach ubiegania się o dofinansowanie ze środków unijnych, a w przypadku osób bezrobotnych, także z Funduszu Pracy. Szczegółowo omawiane są zasady i warunki przyznawania tych środków. Wspólnie z uczestnikami analizowany jest wniosek o dotację z powiatowego urzędu pracy. Osoby biorące udział w warsztatach mają możliwość uzyskania wyjaśnień, jak prawidłowo należy wypełnić ten formularz. Kolejnym wspólnie analizowanym dokumentem jest biznesplan, który stanowi podstawę do ubiegania się o dodatkowe fundusze w instytucjach finansowych, oraz w projektach unijnych.

W ramach bloku tematycznego dotyczącego prawnych aspektów zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej, uczestnicy zapoznawani są z przepisami ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, w której określone zostały rodzaje działalności wymagające uzyskania koncesji, zezwolenia lub wpisu do rejestru działalności regulowanej. Przekazywana jest również wiedza na temat form organizacyjno-prawnych prowadzenia działalności gospodarczej, z uwzględnieniem ich wad i zalet. Szczegółowo prezentowane



Zajęcia warsztatowe CiPKZ

są formy najczęściej wybierane przez przyszłych przedsiębiorców, czyli jednoosobowa działalność gospodarcza i spółka cywilna.

W dalszej części zajęć omawiane są procedury związane z rejestracją firmy. Uczestnicy dowiadują się, że spółki prawa handlowego (osobowe i kapitałowe) wymagają wpisu do rejestru przedsiębiorców w Krajowym Rejestrze Sądowym. Osoby fizyczne, które chcą założyć jednoosobową działalność gospodarczą i wspólnicy spółki cywilnej od 1 lipca 2011 r. rejestrują firmę w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej prowadzonej w systemie teleinformatycznym przez Ministra Gospodarki. Wpisu dokonuje się za pomocą formularza CEIDG-1, który stanowi jednocześnie wniosek o nadanie numeru REGON oraz zgłoszenie do urzędu skarbowego oraz ZUS lub KRUS. Rejestracji w CEIDG można dokonać drogą elektroniczną. Formularz CEIDG-1 jest dostępny na stronach: www.firma.gov.pl; www.ceidg.gov.pl; www.bip.mg.gov.pl, a także poprzez Elektroniczną Platformę Usług Administracji Publicznej (ePUAP), na stronie <http://www.epuap.gov.pl>.

Formularz musi zawierać podpis elektroniczny, weryfikowany za pomocą kwalifikowanego certyfikatu albo podpis potwierdzony PROFILEM ZAUFANYM

w ramach ePUAP. Osoby, które nie dysponują wyżej wymienionym podpisem mogą zarejestrować firmę za pośrednictwem urzędu miasta lub gminy. Urząd zobowiązany jest potwierdzić tożsamość wnioskodawcy i w przypadku formularza złożonego w wersji papierowej nadać dokumentowi formę elektroniczną i przesłać do CEIDG najpóźniej następnego dnia roboczego. W trakcie zajęć formularz ten wspólnie z uczestnikami jest analizowany w celu prawidłowego wypełnienia.

Przyszłym przedsiębiorcom wiele trudności sprawia interpretacja przepisów podatkowych i związanych z ubezpieczeniem społecznym. W związku z tym na warsztaty „MOJA FIRMA” zapraszani są przedstawiciele Pierwszego Urzędu Skarbowego w Białymstoku oraz ZUS, którzy w profesjonalny sposób prezentują i udzielają wyjaśnień dotyczących:

- możliwości i warunków wyboru odpowiedniej formy rozliczania podatku dochodowego w planowanym przedsięwzięciu;
- podatku od towarów i usług (VAT);
- podstawy wymiaru i sposobu obliczania składek na ubezpieczenie społeczne;
- możliwości skorzystania z preferencyjnych (obniżonych) składek na ubezpieczenie społeczne przez okres 2 lat od założenia działalności.



Małgorzata Moniuszko – I Urząd Skarbowy w Białymstoku

Uczestnicy zajęć otrzymują materiały informacyjne o instytucjach i organizacjach wspierających rozwój przedsiębiorczości.

Bezpłatne usługi doradcze świadczone w Punktach Konsultacyjnych prowadzonych przez Agencję Rozwoju Regionalnego „ARES” S.A. z siedzibą w Suwałkach, często prezentowane są w trakcie

warsztatów przez konsultantów zatrudnionych w Białymstoku.

W ankietach ewaluacyjnych uczestnicy zajęć aktywizacyjnych „MOJA FIRMA” wysoko oceniają przydatność pozyskanej wiedzy i umiejętności, które jak twierdzą, ułatwią im w znacznym stopniu

działania przygotowawcze do założenia działalności gospodarczej.

Informacje na temat warsztatów organizowanych przez Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej można znaleźć na stronie www.up.podlasie.pl, w zakładce Zajęcia Warsztatowe.

Wolontariat – dla innych i dla siebie

Małgorzata Gwiazdowska - doradca zawodowy II stopnia,
Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku - Oddział Terenowy w Suwałkach

Pod tym hasłem odbyło się seminarium poświęcone tematyce wolontariatu, zorganizowane w grudniu 2010 r. przez WUP w Białymstoku - Oddział Terenowy w Suwałkach. Było ono doskonałym wprowadzeniem w rok 2011, który Komisja Europejska ogłosiła Europejskim Rokiem Wolontariatu. W seminarium wzięli udział: przedstawiciele instytucji społecznych propagujących idee inicjatyw społecznych, przedstawiciele instytucji korzystających w realizacji swoich zadań z pracy wolontariuszy, wolontariusze biorący udział w różnych formach działalności społecznej oraz doradcy zawodowi z urzędów pracy województwa podlaskiego.

W potocznym rozumieniu wolontariat kojarzy się głównie z bezinteresowną pomocą osobom, które mają ograniczone możliwości zaspokojenia ważnych potrzeb życiowych. Wolontariusze działają też na rzecz całych społeczności lub na rzecz idei. Biorą udział w akcjach pomocowych, kulturalno-oświatowych, imprezach okolicznościowych i innych inicjatywach. Nie zawsze zdajemy sobie sprawę, że tak naprawdę WOLONTARIUSZE MOGĄ WYKONYWAĆ WIELE RÓŻNYCH ZADAŃ W RAMACH RÓŻNYCH ZAWODÓW pracując na rzecz instytucji publicznych (domy pomocy społecznej, muzea, szkoły, szpitale, urzędy) oraz współpracując z organizacjami pozarządowymi i pełniąc różnorodne funkcje. Stąd wynika ważna rola wolontariatu jako alternatywy w warunkach bezrobocia. Będąc wolontariuszem można nie tylko podzielić się tym, co się już ma lub potrafi, lecz przede wszystkim doświadczyć lub nauczyć się zupełnie nowych rzeczy. Praca społeczna może również zaspokoić wiele istotnych potrzeb psychologicznych:

- samorealizacji – poprzez rozwój osobowości i indywidualnych możliwości,
- poszerzenia zasięgu doświadczeń, zainteresowań, zwiększenia odpowiedzialności i nowych wyzwań,

- uznania ze strony innych i szacunku dla samego siebie,
- bycia użytecznym, potrzebnym,
- kontaktów, poczucia wspólnoty z innymi ludźmi, znalezienia swojego miejsca wśród innych ludzi, zdobycia ich akceptacji i przełamanie poczucia osamotnienia.

Dla kogo wolontariat?

Praktycznie każdy z nas może zostać wolontariuszem. Próbując zidentyfikować grupy, dla których wolontariat mógłby okazać się szczególnie polecany, można wymienić:

- Osoby pracujące, które w swojej pracy zawodowej nie realizują wielu swoich istotnych potrzeb lub noszą się z zamiarem zmiany pracy – dla nich wolontariat może stanowić „odskocznię” od rutyny i znużenia codziennymi czynnościami, okazję do nabycia doświadczeń w innej dziedzinie, do odkrycia nowych stron swojej osobowości, poznania i wzbogacenia zakresu swoich możliwości.
- Osoby nieaktywne zawodowo (w tym: bezrobotne), które z powodu trudnej sytuacji na lokalnym rynku pracy nie mogą znaleźć zatrudnienia

i które traktują pracę jako główną możliwość zaspokojenia istotnych niematerialnych potrzeb życiowych (wymienionych w poprzedniej części).

Jako przykład sytuacji, że wolontariat może być stosowną propozycją na czas „oczekiwania na pracę”, można przytoczyć wypowiedź, obecnej na naszym seminarium, bezrobotnej pani w średnim wieku. Jest ona zaangażowana w charakterze wolontariuszki w ośrodku organizującym spotkania i zajęcia dla osób niepełnosprawnych z okolicznych terenów wiejskich: - „*Jestem bezrobotna i najważniejsze jest dla mnie znalezienie pracy. W ośrodku wykonuję jako wolontariuszka różne czynności pomocnicze. I mimo, że to zajęcie nie daje mi pieniędzy i nie można powiedzieć, że zapewnia rozwój intelektualny, to po każdym dniu spędzonym w ośrodku czuję, że „urastam”.*”

- Osoby mające trudności z uzyskaniem zatrudnienia z powodu braku lub niedostatecznego doświadczenia zawodowego.



Odpowiednio obrany kierunek działalności wolontarystycznej może w wielu przypadkach zastąpić doświadczenie zawodowe wynikające z zatrudnienia, o które niełatwo na naszym rynku pracy, a tym samym ułatwić wejście na ten rynek. Wiele fundacji i stowarzyszeń działa obecnie w strukturach zbliżonych do typowych firm. Mają sekretariaty, zatrudniają pracowników biurowych. Dzięki wolontariatowi można nauczyć się wykonywania prac biurowych, uczestniczyć w pisaniu projektów, wniosków o dotacje, pomagać przy prowadzeniu rozliczeń finanso-

wych, itp. Można także uczestniczyć w obsłudze różnych grup klientów wykorzystując praktycznie swoją wiedzę, np. prawną, psychologiczną, ekonomiczną.

Z praktyki naszego Centrum możemy wskazać osoby, które utorowały sobie drogę do dalszej kariery zawodowej dzięki temu, że wcześniej nawiązały kontakt z wybranymi instytucjami i uczestniczyły w akcjach lub imprezach mających związek z działalnością tych instytucji (np. osoba aktywnie działająca w happeningach i akcjach na rzecz ochrony środowiska, została pracownikiem obsługi parku krajobrazowego).

- Osoby stojące przed wyborem zawodu i kierunku dalszego kształcenia oraz potrzebujące zdobyć wiedzę o sobie, swoich predyspozycjach i własnej przydatności zawodowej.

W tej grupie występuje przede wszystkim młodzież na etapie poprzedzającym podejmowanie decyzji o wyborze kierunku dalszego rozwoju zawodowego. W tym przypadku wolontariat to okazja do edukacji, zdobycia doświadczenia, poszukiwania własnej tożsamości, a także sposób na poszukiwanie pracy. Krótko mówiąc - poligon doświadczalny przed wkroczeniem w dorosłe życie.

W trakcie seminarium bardzo duże wrażenie wywarło wystąpienie młodej wolontariuszki (uczenicy szkoły średniej), która poprzez doświadczenia w pracy z różnymi grupami osób niepełnosprawnych odkryła swoje powołanie do pracy z dziećmi autystycznymi.

Do tej samej grupy można także zaliczyć osoby dorosłe, które chcą podjąć nowy rodzaj aktywności zawodowej i nie są pewne swoich predyspozycji lub trwają w błędnym przekonaniu o swojej przydatności do wybranej pracy.

Z praktyki naszego Centrum możemy podać przykłady osób, które uaktywniły się, odzyskały energię i odkryły siebie w nowej roli, a także osób, które miały okazję zweryfikować swoje wyobrażenia zawodowe (np. klient, który chciał zostać nauczycielem języka obcego, po okresie udzielania lekcji w świetlicy środowiskowej stwierdził, że nie nadaje się do tej roli).

Po seminarium, które przebiegło w niezwyklej atmosferze, nie mamy wątpliwości, że wolontariat nie zubaża, lecz wzbogaca, że wolontariat to nie tylko dawanie, lecz także otrzymywanie.

Unijne pieniądze na szkolenia podlaskich przedsiębiorców i ich pracowników



Magdalena Zdanowicz

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Wydział Koordynacji i Wdrażania POKL

Który z przedsiębiorców nie chciałby otrzymać dodatkowych pieniędzy na rozwój działalności własnej firmy? Taką możliwość oferują fundusze unijne. A co najważniejsze - nie jest to wcale takie trudne.

Wśród wielu podlaskich przedsiębiorców wciąż jeszcze funkcjonuje przekonanie, iż proces pozyskania środków z funduszy europejskich, a w szczególności, jeśli jest on związany z pojęciem pomocy publicznej, jest bardzo skomplikowany, długotrwały, opiera się o rozbudowane procedury, zrozumiałe tylko dla „wtajemniczonych”, tzn. wymaga specjalistycznej wiedzy, a także obarczony jest potężną „papierologią”, co w rezultacie powoduje zniechęcenie do ubiegania się o dofinansowanie przedsięwzięć. W niniejszym artykule postaram się obalić, przynajmniej w części, ten obiegowy osąd oraz przedstawię kilka istotnych wskazówek, które będą pomocne w procesie aplikacji o środki służące wsparciu przedsiębiorstw i ich pracowników. Ponadto powszechna wiedza wśród podlaskich przedsiębiorców na temat funduszy strukturalnych skupia się głównie na informacjach związanych z utworzeniem nowego lub rozbudową istniejącego przedsiębiorstwa, zakupem wyposażenia zwiększającego konkurencyjność firmy, czy też modernizacją procesu produkcji. Jednakże brakuje świadomości, że przy wykorzystaniu środków w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego można przeszkolić swoich pracowników, zmieniając, uzupełniając, bądź podwyższając, czy też dopasowując do specyfiki prowadzonej działalności ich kwalifikacje zawodowe, podnosząc tym samym potencjał kadrowy firmy, co także przyczyni się do jej rozwoju.

W 2011 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, wdrażający w województwie podlaskim Działanie 8.1 *Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie* w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, przeznaczył 11 milionów złotych na realiza-

cję projektów zakładających szkolenia podlaskich przedsiębiorców (w rozumieniu art. 4 ustawy z dnia 2 lipca 2004r. o swobodzie działalności gospodarczej; Dz. U. z 2007r. Nr 155, poz. 1095 z późn. zm.) i ich pracowników oraz doradztwo dla przedsiębiorstw. W zależności od wielkości przedsiębiorstwa oraz rodzaju zakładanych szkoleń można uzyskać dofinansowanie nawet do 80%. Pracodawca zobowiązany jest do wniesienia pozostałej kwoty w ramach wkładu prywatnego. Ale i tu są dwa wyjścia, bowiem, oprócz wkładu w postaci gotówki, przedsiębiorcy mogą zdecydować się na wniesienie wkładu prywatnego w alternatywnej formie wynagrodzeń za czas faktycznego uczestnictwa ich pracowników w szkoleniu. To drugie rozwiązanie przekłada się de facto na brak obowiązku fizycznej dopłaty do szkolenia i stanowi atrakcyjne rozwiązanie dla przedsiębiorców. Dodatkowo w bieżącym roku pojawiła się również nowa opcja pokrycia całkowitych kosztów szkolenia i usług doradczych poprzez pomoc *de minimis* dla przedsiębiorstwa. W tym wypadku przedsiębiorca nie musi dopłacać do szkoleń swoich pracowników ani przystawionej gotówki, bowiem pomocą *de minimis* można pokryć 100% kosztów objętych pomocą publiczną. Jest tylko jedno „ale”... Pomoc *de minimis* może być przyznana przedsiębiorstwu, które w okresie kolejnych trzech lat podatkowych nie przekroczyło pułapu 200 tysięcy euro (dla podmiotów działających w sektorze transportu drogowego pułap ten wynosi 100 tysięcy euro). Pułapy te stosuje się bez względu na cel i formę pomocy *de minimis*. Ale o tym za chwilę. Najpierw słów kilka wprowadzających w tematykę związaną z pomocą publiczną w ramach Programu Operacyjnego

Kapitał Ludzki (PO KL), a także w kontekście dofinansowania szkoleń dla przedsiębiorców i ich pracowników oraz doradztwa dla przedsiębiorstw w ramach Działania 8.1 *Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie*.

Oswoić pomoc publiczną

Na początek trochę obowiązkowej teorii...

Pomoc publiczna jest definiowana, jako pomoc przyznana przez Państwo Członkowskie lub przy użyciu zasobów państwowych w jakiegokolwiek formie, która zakłóca lub grozi zakłóceniem konkurencji poprzez sprzyjanie niektórym przedsiębiorcom lub produkcji niektórych towarów oraz wpływająca tym samym na wymianę handlową pomiędzy Państwami Członkowskimi (Art. 107 ust. 1 TFUE). W praktyce ustalenie, czy dane przedsięwzięcie wpisuje się w pomoc publiczną odbywa się poprzez zrobienie tzw. testu pomocy publicznej, czyli zbadaniu, czy zostały spełnione jednocześnie wszystkie cztery przesłanki decydujące o wystąpieniu pomocy publicznej, tj. gdy wsparcie:

- jest przyznawane przez państwo lub pochodzi ze środków państwowych,
- jest udzielane na warunkach korzystniejszych niż oferowane na rynku,
- ma charakter selektywny,
- zakłóca lub grozi zakłóceniem konkurencji oraz wpływa na wymianę handlową między państwami członkowskimi.

Reasumując w przypadku, gdy przedsiębiorca w wyniku konkursu w ramach Poddziałania 8.1.1 PO KL uzyska środki na szkolenie swoich pracowników wystąpi pomoc publiczna.

Należy również zaznaczyć, iż w ramach PO KL pomoc publiczna udzielana jest w ramach wyłączeń blokowych (zasady uregulowane w rozporządzeniu Komisji (WE) nr 800/2008 z dnia 6 sierpnia 2008r.) oraz jako pomoc *de minimis* (zasady podlegają regulacji rozporządzenia Komisji (WE) nr 1998/2006 z dnia 15 grudnia 2006 r.) i obejmuje:

- pomoc na subsydiowanie zatrudnienia,
- pomoc na szkolenia,
- pomoc na świadczenie usług doradczych dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw,
- pomoc na tymczasowe zatrudnienie wysoko wykwalifikowanego personelu,
- pomoc *de minimis*.

Niemniej jednak niniejszy artykuł w znacznej mierze zostanie poświęcony wsparciu przedsiębiorcy i jego pracowników w postaci szkoleń, a także usług doradczych.

Spektrum tematyczne szkoleń może być bardzo szerokie i różnorodne. Zakres tematyczny proponowanych szkoleń powinien być dopasowany do indywidualnych potrzeb konkretnego przedsiębiorcy i bezpośrednio, w sposób jednoznaczny wynikać z uzasadnienia potrzeby realizacji przedsięwzięcia ujętego w części opisowej wniosku o dofinansowanie. Może zatem uwzględniać specyfikę profilu działalności firmy, jak również podnosić umiejętności posługiwania się językami obcymi, czy też związane z obsługą komputera, jednakże z wyłączeniem szkoleń obowiązkowych, wymaganych przepisami prawa powszechnie obowiązującego (np. z zakresu BHP). Dofinansowane mogą być również szkolenia wysoko specjalistyczne, np. z zakresu wdrażania nowych technologii produkcyjnych, czy programów komputerowych funkcjonujących tylko w danym przedsiębiorstwie. Zgodnie z typem projektu określonym w dokumentach programowych (Szczegółowy Opis Priorytetów PO KL na lata 2007-2013) w ramach Poddziałania 8.1.1 wsparciem objęte mogą zostać dwa rodzaje szkoleń:

- szkolenia ogólne – szkolenie teoretyczne lub praktyczne, prowadzące do zdobycia przez pracownika kwalifikacji, które będzie mógł on wykorzystać zarówno na obecnym stanowisku pracy u danego beneficjenta pomocy, jak również na przyszłych stanowiskach pracy oraz na innych polach działalności zawodowej,
- szkolenia specjalistyczne – szkolenie teoretyczne lub praktyczne, prowadzące do zdobycia przez pracownika kwalifikacji zasadniczo i bezpośrednio przydatnych na obecnym lub przyszłym stanowisku pracy u danego beneficjenta pomocy oraz bezpośrednio powiązanych ze specyfiką prowadzonej przez niego działalności, których nie będzie mógł on wykorzystać lub też będzie mógł wykorzystać w ograniczonym stopniu w innych przedsiębiorstwach lub na innych polach działalności zawodowej.

W ramach Poddziałania 8.1.1 PO KL mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa oraz osoby samozatrudnione mogą realizować również projekty doradcze, przewidujące możliwość skorzystania z porady ekspertów, w szczególności w zakresie ekonomii, finansów lub rachunkowości.

Jeśli przedsiębiorca zdecyduje się na skorzystanie z pomocy publicznej w ramach wyłączeń blokowych, tj. określonej w rozporządzeniu Komisji (WE) nr 800/2008, powinien dokonać precyzyjnej charakterystyki szkoleń w odniesieniu do specyfiki prowadzonej działalności, a tym samym określić rodzaj szkoleń (ogólne, czy specjalistyczne), co jest decydujące w kontekście prawidłowego ustalenia intensywności

pomocy. W przypadku szkoleń ogólnych, w zależności od wielkości przedsiębiorstwa, można uzyskać dofinansowanie nawet do 80% kwoty wydatków kwalifikowanych, natomiast planując szkolenia specjalistyczne maksymalny próg dofinansowania plasuje się na poziomie 45%. Przy obliczaniu poziomu intensywności pomocy publicznej należy pamiętać o określeniu – na podstawie liczby osób zatrudnionych, wielkości rocznego obrotu lub całkowitego rocznego bilansu, powiązań kapitałowych/niezależności – wielkości przedsiębiorstwa. Jeszcze inny poziom intensywności pomocy obowiązuje w przypadku zakupu usług doradczej – mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa mogą uzyskać dofinansowanie, które nie przekracza 50% kosztów kwalifikowanych usług doradczej.

Katalog wydatków kwalifikowanych, na które może zostać przyznana pomoc publiczna dla przedsiębiorcy znajduje się w powyżej wspomnianym rozporządzeniu. Należy również zaznaczyć, że identyfikacja kosztów objętych pomocą publiczną, co przekłada się bezpośrednio na wartość wkładu prywatnego, uzależniona jest również od typu projektu, tzn. czy jest to projekt otwarty, czy zamknięty oraz podmiotu realizującego projekt, przykładowo:

- jeśli przedsiębiorca ubiegający się o wsparcie na dofinansowanie szkoleń swoich pracowników jest jednocześnie wnioskodawcą (projekt zamknięty), pomocą publiczną na szkolenia, zgodnie z intensywnością pomocy w zależności od wielkości przedsiębiorstwa delegującego pracowników, powinny zostać objęte wszystkie koszty, z wyjątkiem cross-financingu, który stanowi pomoc *de minimis*,
- jeśli projekt zamknięty skierowany jest do kilku przedsiębiorstw wskazanych we wniosku o dofinansowanie (Wnioskodawca nie jest beneficjentem pomocy), pomocą publiczną na szkolenia, zgodnie z intensywnością pomocy w zależności od wielkości przedsiębiorstwa delegującego pracowników, powinny zostać objęte wszystkie koszty szkoleń, natomiast koszty ogólne (m.in. koszty zarządzania, rekrutacji, promocji, ewaluacji), koszty pośrednie oraz cross-financing nie stanowią pomocy publicznej i tym samym nie są brane pod uwagę przy wyliczaniu wkładu prywatnego.

Szerszy wachlarz przypadków w przedmiotowym zakresie w odniesieniu zarówno do pomocy na szkolenia, jak również na usługi doradcze dla MŚP został opracowany w *Zasadach udzielania pomocy publicznej w ramach PO KL* (publikacja dostępna m.in. na stronie internetowej www.efs.gov.pl oraz WUP w Białymstoku www.up.podlasie.pl). Powyżej wspomniany dokument zawiera również szczegółową metodologię,

wraz z licznymi przykładami oraz studium przypadku, wyliczenia wkładu prywatnego na szkolenia i usługi doradcze w trzech możliwych wariantach, tj.: w formie gotówki, w postaci wynagrodzeń pracowników uczestniczących w szkoleniu lub w postaci mieszanej (gotówka w połączeniu z wynagrodzeniami).

W roku bieżącym (konkurs ogłoszony 28 czerwca 2011 r.) przedsiębiorca, planując przeszkolenie swoich pracowników lub dofinansowanie wsparcia doradczego, może również skorzystać z pomocy *de minimis*, która jest udzielana na podstawie rozporządzenia Komisji (WE) nr 1998/2006 z dnia 15 grudnia 2006 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 TWE do pomocy *de minimis*. Jest to bardzo atrakcyjna oferta, wpływająca na wzmocnienie firmy poprzez rozwój kapitału ludzkiego, która nie wiąże się z ponoszeniem żadnych kosztów przez przedsiębiorcę (bez względu na typ projektu, tzn. czy jest to projekt otwarty, czy zamknięty oraz podmiot realizujący projekt). Zatem na przykład:

- jeśli przedsiębiorca, planujący przeszkolić swoich pracowników, jest jednocześnie wnioskodawcą (projekt zamknięty), wszystkie wydatki zostaną objęte pomocą *de minimis*;
- jeśli firma szkoleniowa realizuje projekt na potrzeby konkretnych przedsiębiorstw (projekt zamknięty), bądź jest to projekt o charakterze ogólnym, w ramach którego prowadzona jest rekrutacja otwarta, pomocą *de minimis* objęte są koszty szkoleń, natomiast w ramach kosztów ogólnych (m.in. zarządzanie projektem, rekrutacja, promocja, ewaluacja), kosztów pośrednich, cross-financingu nie wystąpi pomoc publiczna.

Reasumując we wszystkich powyżej opisanych przypadkach przedsiębiorca nie ponosi żadnych kosztów finansowych. Jedyne warunki – w okresie kolejnych trzech lat podatkowych wartość pomocy *de minimis* przyznanej danemu przedsiębiorstwu nie przekroczyła pułapu 200 tys. euro (dla podmiotów działających w sektorze transportu drogowego pułap ten wynosi 100 tysięcy euro).

Znaczenie decydujące o uzyskaniu wsparcia ma również poprawność konstrukcji wniosku o dofinansowanie złożonego w odpowiedzi na właściwy konkurs. Szczególną uwagę należy zwrócić na kwestie techniczne związane z prawidłowym odznaczeniem w Szczegółowym budżecie projektu wydatków objętych pomocą publiczną. Błędne odhaczenie lub w ogóle niezaznaczenie pomocy publicznej w poszczególnych pozycjach budżetu w rubryce „Pomoc publiczna (T/N)” może mieć znaczenie kluczowe w kwestii

odrzućcia wniosku na etapie oceny merytorycznej, jako niezgodny z zasadami pomocy. Ponadto wymagane jest precyzyjne zdiagnozowanie potrzeb szkoleniowych pracowników i skrupulatny opis przeprowadzonej analizy, co znajdzie odzwierciedlenie w postaci właściwej punktacji na etapie oceny adekwatności doboru tematyki i zakresu merytorycznego szkoleń do potrzeb konkretnego przedsiębiorcy i ich pracowników/pracownic. Niezastąpionym przewodnikiem po labiryntach formularza wniosku o dofinansowanie jest *Instrukcja wypełniania wniosku o dofinansowanie projektu w ramach PO KL*. Uważna jej lektura oraz zastosowanie w praktyce zawartych w niej wskazówek ułatwi przygotowanie poprawnego wniosku o dofinansowanie przedsięwzięcia.

Dokumenty związane z aplikacją o środki oraz realizacją projektów w ramach EFS dostępne są na wcześniej już przywołanej stronie internetowej www.efs.gov.pl oraz WUP w Białymstoku www.up.podlasie.pl. Przedsiębiorców zainteresowanych wsparciem swojej firmy oraz pracowników zachęcam do zapoznania się z *Zasadami udzielania pomocy publicznej w ramach PO KL* (wersja obowiązująca z dnia 10 lutego 2011 r.). Powyższy dokument, o charakterze materiału pomocniczego dla potencjalnych beneficjentów, został opracowany przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego – Instytucję Zarządzającą PO KL. Zawie-

ra on informacje niezbędne do realizacji projektów objętych pomocą publiczną oraz wykaz uregulowań prawnych związanych z udzielaniem pomocy publicznej w ramach PO KL, a także liczne przykłady obrazujące, od strony nieco bardziej praktycznej, możliwe poszczególne rozwiązania, kompilacje. Ponadto pracownicy Punktu Informacyjne EFS, działającego w WUP w Białymstoku, dołożą wszelkich starań, aby w sposób kompetentny i możliwie skrupulatny udzielić informacji oraz rozstrzygnąć wszelkie wątpliwe, niejasne kwestie.

Realizacja wszelkich projektów, a w szczególności przedsięwzięć objętych pomocą publiczną wymaga zaangażowania, dyscypliny, systematyczności, a przede wszystkim czasu, niemniej nie należy się ich obawiać – w praktyce praca nad nimi nie jest aż tak bardzo skomplikowana, zaś jej efekty dają wiele satysfakcji i co najważniejsze przyczyniają się do rozwoju prowadzonej działalności. Wysoko wykwalifikowana kadra zarządzająca i kompetentni pracownicy stanowią kanwę sukcesu firmy. EFS daje taką możliwość; warto z niej skorzystać. Potwierdzają to z całym przekonaniem przedsiębiorcy, którzy skorzystali ze wsparcia szkoleniowego swoich pracowników oraz firmy szkoleniowe realizujące projekty na rzecz przedsiębiorców w województwie podlaskim.

Dlaczego warto realizować projekty objęte pomocą publiczną w ramach PO KL?



Adam Piotr Chociej
CONSOLATOR Kancelaria Prawno-Finansowa

Profesjonalna Bankowość – projekt otwarty

Pomysł na szkolenie dla pracowników banków spółdzielczych zrodził się bardzo naturalnie. Większość osób zatrudnionych w naszej firmie ma za sobą doświadczenie kilku lat pracy w bankach lub instytucjach finansowych. Znając z własnego

doświadczenia codzienne potrzeby pracowników banków, a jednocześnie współpracując z bankami, postanowiliśmy stworzyć projekt, który odpowiadałby potrzebom i specyfice pracy w Banku Spółdzielczym.

W projekcie wzięło udział 83 pracowników z 10 Banków Spółdzielczych. Zajęcia odbywały się od marca 2010 r. do lutego 2011 r.

Uczestnicy zostali podzieleni na 12-osobowe grupy. Szkolenia odbywały się w Augustowie, gdzie uczestnicy poza samym szkoleniem mieli zapewnione noclegi i wyżywienie.

Każda z grup uczestniczyła w 4 zjazdach (dwóch dwudniowych i dwóch trzydniowych), w trakcie których odbywały się zajęcia z 2 bloków tematycznych: ogólnej wiedzy bankowej i technik sprzedaży. W ramach zajęć omawiane były m.in. zagadnienia zabezpieczeń wiarygodności banku, oceny opłacalności projektów inwestycyjnych, prania brudnych pieniędzy. Podczas warsztatów z technik sprzedaży odbywały się praktyczne ćwiczenia z zakresu nawiązywania kontaktu z klientem, negocjacji, prezentacji oferty, czy pokonywania obiekcji i zastrzeżeń.

Projekt realizowany był z pomocą publiczną, co oznacza, że Beneficjenci (w tym przypadku Banki Spółdzielcze) musiały uczestniczyć finansowo w realizacji Projektu. W przypadku naszego Projektu wkład prywatny wnoszony był w formie wynagrodzeń. Pracownicy oddelegowani na szkolenie otrzymywali wynagrodzenie wynikające ze stosunku pracy także za czas pobytu na szkoleniu. Jedynie w przypadku jednego Banku wkład prywatny wnoszony był w formie mieszanej – częściowo w formie wynagrodzeń pracowników i częściowo w formie pieniężnej.

Mieszany wkład prywatny sprawił nam pewne kłopoty przy rozliczaniu projektu, jednakże z życzliwą pomocą opiekuna naszego wniosku w Wojewódzkim Urzędzie Pracy wszystkie kłopoty udało się nam pokonać.

Szkolenie spotkało się z pozytywnym odbiorem uczestników. Zajęcia prowadzone były przez specjalistów – pracowników bankowych z dużym doświadczeniem w bezpośredniej pracy z Klientem. W każdej grupie szkoleniowej znaleźli się pracownicy zatrudnieni w różnych bankach, co dało dodatkowo możliwość wymiany doświadczeń nie tylko z osobami prowadzącymi zajęcia, ale także z innymi uczestnikami szkolenia.

Poza merytorycznym wymiarem szkolenia, projekt dał także uczestnikom możliwość wypoczynku po zajęciach w otoczeniu pięknej augustowskiej przyrody. Właściciele obiektów, w których odbywały się zajęcia stanęli na wysokości zadania, zapewniając nie tylko profesjonalne przygotowanie sal szkoleniowych i cateringu, ale także stwarzając uczestnikom możliwość miłego spędzenia czasu po zajęciach.

Mamy nadzieję, że zrealizowany przez nas, dzięki współfinansowaniu Unii Europejskiej, projekt „PROFESJONALNA BANKOWOŚĆ” w realny sposób przyczynił się do podwyższenia kwalifikacji zawodowych pracowników Banków Spółdzielczych uczestniczących w projekcie.



Anna Krasnowska

Centrum Promocji Innowacji i Rozwoju

**Dobra inwestycja – wzrost kompetencji pracowników firmy Barter S.A.
– projekt zamknięty**

Centrum Promocji Innowacji i Rozwoju w okresie 01.02-31.12.2011 r. realizuje projekt pt. „Dobra inwestycja - wzrost kompetencji pracowników firmy Barter S.A.”. Grupą docelową projektu jest 86 pracowników firmy Barter S.A.: średnia kadra zarządzająca (14), handlowcy (17), spedytorzy (15), pracownicy produkcji (20) i kierowcy cystern (20).

Projekt powstał w oparciu o analizę potrzeb szkoleniowych, jaka została przeprowadzona przed złożeniem wniosku o dofinansowanie realizacji projektu. W jej wyniku ustalono problemy, potrzeby w zakresie podnoszenia kwalifikacji pracowników oraz przygotowano zakresy tematyczne szkoleń, które zostały dopasowane do stanowisk

zajmowanych przez pracowników objętych projektem i charakteru ich pracy. W ramach projektu realizowane są następujące działania:

- Kurs j. angielskiego i j. rosyjskiego biznesowego, który przeznaczony jest dla średniej kadry zarządzającej i handlowców (31 osób). Zajęcia odbywają się w małych grupach, po semestrze następuje zamiana grup językowych. Dzięki temu każdy z uczestników bierze udział w kursie j. angielskiego i j. rosyjskiego. Kurs jest związany z potrzebą prowadzenia rozmów i negocjacji handlowych z kontrahentami z Europy Zachodniej oraz Rosji;
- Szkolenie „Technik sprzedaży” dla 17 handlowców - zajęcia teoretyczno-warsztatowe doskonalące warsztat pracy handlowca;
- „Bezpieczna jazda”- zajęcia praktyczne doskonalące technikę jazdy i reagowania w ekstremalnych sytuacjach przeznaczone dla średniej kadry zarządzającej, handlowców i kierowców cystern (osób, które w związku ze swoją pracą pokonują duże odległości samochodem);
- Szkolenie „Układanie tras- optymalizacja roz-



wiązań” dla 15 spedytorów dotyczące logistyki i transportu w kontekście prowadzonego przez Barter S.A. profilu działalności (dystrybucja gazu, węgla);

- Szkolenie „Zarządzanie zasobami ludzkimi” - przeznaczone dla średniej kadry zarządzającej,
- „Bezpieczeństwo pracy” szkolenia pracowników produkcji z napełniania zbiorników przenośnych - uprawnienia UDT oraz szkolenia kierowców cystern z napełniania i opróżniania zbiorników transportowych kl. 2- uprawnienia TDT.

Dotychczasowa ewaluacja projektu pokazuje, że uczestnicy chętnie biorą udział w szkoleniach, a uzyskaną wiedzę wykorzystują w codziennej pracy (efektywność szkoleń).

Moim zdaniem projekty z pomocą publiczną przyczyniające się do rozwoju kwalifikacji pracowników z woj. podlaskiego są niezbędne dla firm, które chcą konkurować na rynku. Dobrze przeprowadzona analiza potrzeb szkoleniowych pozwala na odpowiednie dopasowanie tematyki szkoleń do wykonywanych zadań. Projekty z pomocą publiczną są niewątpliwie znaczącym wsparciem w zakresie inwestowania firm w rozwój zawodowy swoich pracowników (projekt finansowany jest z EFS oraz ze środków własnych firmy). Poza tym zajmując się realizacją niniejszego projektu mogę stwierdzić, że duże firmy podobnie, jak firmy z sektora MŚP wymagają znacznego wsparcia w zakresie szkolenia kadr. Bycie dużym przedsiębiorcą nie zawsze oznacza duże budżety szkoleniowe. Duża firma nie zawsze może sobie pozwolić na szkolenia swoich pracowników w każdym potrzebnym zakresie. Często skupia się na szkoleniach niezbędnych i/lub obowiązkowych, np. BHP, szkoleniach nadających uprawnienia oraz przygotowaniu do pracy nowozatrudnionych pracowników, a co za tym idzie nie zapewnia odpowiedniego poziomu rozwoju zawodowego. Podsumowując realizowany przeze mnie projekt, mogę stwierdzić, że dzięki dofinansowaniu projektu szkoleniowego w ramach Poddziałania 8.1.1 PO KL, firma Barter S.A. zyskała, ponieważ: środki przeznaczone na szkolenia są wyższe niż w przypadku realizacji szkoleń ze środków własnych, przeszkolono większą liczbę osób, z szerszego zakresu tematycznego oraz w znacznie krótszym czasie.



Katarzyna Radziewicz

Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr

Kadry przyszłości – Wsparcie szkoleniowe kluczowych sektorów województwa podlaskiego – projekt otwarty

Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr posiada 17-letnie doświadczenie w realizacji projektów doradczo-szkoleniowych. W ostatnich 3 latach zrealizowała łącznie 19 projektów z EFP, a od roku 2009 4 (w tym 2 jako lider) projekty z pomocą publiczną w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VIII Regionalne kadry gospodarki, Działanie 8.1 Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie, Poddziałanie 8.1.1 Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw:

- „Adaptacja – wsparcie kadr kluczowych branż”;
- „Adaptacja Plus – wsparcie kadr kluczowych przedsiębiorstw w dobie kryzysu”;
- „TIR Taniej i Racjonalniej – program wsparcia podlaskich przewoźników”;
- „Studium podstawowych zagadnień prawnych”.

Ponadto od 1.04.2011 roku realizowany jest projekt „KADRY PRZYSZŁOŚCI – wsparcie szkoleniowe kluczowych sektorów województwa podlaskiego”. Głównym celem projektu jest zwiększenie kwalifikacji zawodowych przedsiębiorców i pracowników podlaskich firm z kluczowych sektorów woj. podlaskiego. Grupę docelową projektu stanowi 432 przedsiębiorców i pracowników z podlaskich mikro, małych i średnich przedsiębiorstw z 4 kluczowych sektorów: spożywczy, turystyka, handel, budownictwo.

W ramach realizacji Projektu zaplanowano następujące instrumenty wsparcia:

- *Szkolenia z zakresu podatków, rachunkowości oraz kadr i płac dla 144 przedsiębiorców i pracowników. Dwudniowe szkolenia obejmują zagadnienia z 3 bloków tematycznych: podatków, rachunkowości oraz kadr i płac.*
 - *Szkolenia z zakresu sprzedaży i obsługi klienta dla 192 pracowników. Dwudniowe szkolenia z zakresu: obsługi klienta, skutecznych technik sprzedaży, budowania wizerunku oraz negocjacji, zarządzania czasem, zarządzania łańcuchem dostaw, call center.*
- Przed podlaskimi przedsiębiorcami stoi wiele barier utrudniających rozwój gospodarczy województwa, stąd też tak istotne jest odpowiednie wsparcie w zakresie kształcenia kadr. W tej sytuacji szansą staje się pozyskanie środków z funduszy UE, w celu podniesienia kompetencji przedsiębiorców. Wsparcie szkoleniowe wiąże się z udzielaniem pomocy publicznej przedsiębiorstwom. Niesie to ze sobą pewne trudności w realizacji, bowiem wiąże się z przygotowaniem dodatkowej dokumentacji wymaganej od beneficjentów przy aplikowaniu do tego typu projektów. Niejednokrotnie beneficjenci mają duże problemy z wypełnieniem koniecznych dokumentów, a w szczególności formularza dotyczącego uzyskanej pomocy publicznej. Dodatkowo projektodawca musi pamiętać, aby co kwartał składać do Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów sprawozdanie z udzielonej pomocy publicznej, jak też wydać przedsiębiorcom zaświadczenia o udzielonej pomocy publicznej. W przypadku tego typu projektów zachodzi również konieczność dokonywania zmian we wniosku o dofinansowanie w przypadku, gdy liczba pracowników z danej wielkości przedsiębiorstwa ulega zmianie. Nie można bowiem, na etapie pisania projektu, do końca przewidzieć ostatecznej liczby uczestników z poszczególnych kategorii przedsiębiorstw. W następstwie założony wkład prywatny i wysokość pomocy pu-

blicznej udzielonej przedsiębiorstwom może ulegać zmianie, co za każdym razem należy uwzględnić we wniosku o dofinansowanie. Mimo szeregu przeciwności i koniecznego większego nakładu pracy war-

to wspierać podlaskich przedsiębiorców. Szkolenia, które oferują projekty z pomocą publiczną, wpływają bowiem na podniesienie konkurencyjności podlaskich przedsiębiorstw.

Nie warto nie skorzystać!

Kontraktacja środków w ramach Działania 8.1 PO KL nabiera tempa i znajduje się już w stadium zaawansowanym, niemniej wciąż jeszcze przedsiębiorcy mają do dyspozycji potężne zaplecze unijnych środków. Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku na wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw na rok 2012 przewidział sporą pulę środków, bo aż kilkanaście milionów zł. Termin ogłoszenia konkursu został przewidziany na I kwartał 2012 r. Zachęcam gorąco podlaskich przedsiębiorców do skorzystania z możliwości aplikacji o środki unijne oraz uczestnictwa w projektach szkoleniowych i doradczych w ramach konkursów ogłaszanych przez WUP w Białymstoku.

Wojewódzki Urząd Pracy
w Białymstoku



W numerze

Działania EURES skierowane do pracodawców	3
Video CV.....	4
Psycholog w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej	5
Własna firma szansą na lepsze jutro	7
Wolontariat - dla innych i dla siebie	9
Unijne pieniądze na szkolenia podlaskich przedsiębiorców i ich pracowników	11
Dlaczego warto realizować projekty objęte pomocą publiczną w ramach PO KL?.....	14
Nie warto nie skorzystać!	18

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
 ul. Pogodna 22, 15-354 Białystok
 Nakład: 300 egzemplarzy

Druk:

Drukarnia „LASER-GRAF” Małgorzata Włostowska
 ul. Nowy Rynek 1, paw. 105, 09 - 400 Płock

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

ul. Pogodna 22

15-354 Białystok

tel. (85) 74 97 200, fax (85) 74 97 209

e-mail: sekretariat@wup.wrotapodlasia.pl

www.up.podlasie.pl

Oddział Terenowy w Łomży

ul. Nowogrodzka 1

18-400 Łomża

tel. (86) 216 23 46, fax (86) 216 23 46

e-mail: biwulo@wup.wrotapodlasia.pl

Oddział Terenowy w Suwałkach

ul. Przytorowa 9B

16-400 Suwałki

tel. (87) 566 66 01, fax (87) 566 66 01

e-mail: biwusu@wup.wrotapodlasia.pl

Punkt Informacyjny

Europejskiego Funduszu Społecznego

ul. Pogodna 22, 15-354 Białystok

tel. (85) 74 97 247

pokój nr 02 (niski parter)

www.pokl.up.podlasie.pl

e-mail: informacja.efs@wup.wrotapodlasia.pl
