

2

biuletyn
informacyjny
urzędów pracy
województwa
podlaskiego

Projekt „Promocja
Rynku Pracy” w ramach
Programu Operacyjnego
Kapitał Ludzki

Oswoić
stres

str. 5

Powrót na rynek pracy
po urodzeniu dziecka

str. 9



CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



#2 WITAMY W NOWYM ROKU!



Janina Mironowicz
Dyrektor Wojewódzkiego
Urzędu Pracy w Białymstoku
kontakt: sekretariat
@wup.wrotapodlasia.pl

Z pewnością każdy z Państwa zna tradycję noworocznych postanowień. Tych, które są silne w sylwestrową noc, o których coraz bardziej zapominamy, by praktycznie w kolejnym roku obiecać sobie dokładnie to samo... Do corocznych postanowień, np. będę jadł mniej słodczy lub rzucę palenie, proponujemy dołączyć jeszcze jedno! W 2010 roku inwestujemy w siebie! Zachęcamy, by rozpocząć nowy rok z takim właśnie postanowieniem. Obiecujemy też, że jeżeli będą Państwo śledzili kolejne wydania naszego Biuletynu, nie damy o tym postanowieniu zapomnieć.

Oczywiście zdajemy sobie sprawę, że odnalezienie się na wymagającym dziś rynku pracy nie jest łatwym zadaniem. Proponujemy jednak pomoc i namawiamy do podjęcia wyzwania. Będziemy próbować na różne sposoby ułatwić Państwu drogę do kariery. Wszystko po to, abyśmy za rok wszyscy mieli poczucie dobrze spełnionego obowiązku! Tym bardziej że środki unijne przeznaczone na rozwój i unowocześnianie rynku pracy dają Państwu możliwość uczestnictwa w różnych projektach.

Biuletyn, który mają Państwo w ręku, jest więc nie tylko kompendium wiedzy o rynku pracy i historii funkcjonujących na nim instytucji. Jest także informatorem o rozpoczynających się projektach i możliwościach, z których powinni Państwo skorzystać. Przy każdym tekście, który Państwa zainteresuje, są umieszczone odnośniki do stron internetowych, gdzie można odnaleźć szczegółowe informacje o opisywanych projektach. Stawiamy na nowoczesną formułę przekazu informacyjnego, stąd również możliwość kontaktu e-mailowego z autorami tekstów. Są oni specjalistami w swoich dziedzinach i chętnie odpowiedzą na wszystkie pytania oraz pomogą rozwiązać wątpliwości. Pozostawiamy ich do Państwa dyspozycji.

Janina Mironowicz
Dyrektor Wojewódzkiego
Urzędu Pracy w Białymstoku



Własna firma – skąd wziąć na nią środki	3
Oswoić stres	5
Nowy portal. Nowa jakość obsługi	7
Powrót na rynek pracy po urodzeniu dziecka ...	9
Centra Informacji i Planowania Kariery	12
Podlaski rynek pracy w październiku 2009 r.	14
Od ozdoby sekretariatu... ..	16
Pomoc bezrobotnym – pewne pieniądze	18

WŁASNA FIRMA – SKĄD WZIĄĆ NA NIĄ ŚRODKI



Własna firma to jeden ze sposobów pokonania kryzysu. To również sposób zdobycia niezależności od pracodawcy lub sztywnych godzin pracy. Jeśli biznes się powiedzie, to właśnie przez urzeczywistnienie własnych pomysłów odnieśliśmy sukces. Założenie firmy nie jest trudne, zwłaszcza jeżeli planujemy prowadzenie jednoosobowej działalności gospodarczej. Połową sukcesu jest dobry pomysł, którego realizacja pozwoli nam lepiej niż konkurencja zaspokoić potrzeby klientów. Aby wykonać założony plan, przyszły przedsiębiorca potrzebuje znacznych nakładów finansowych. Rozwiązaniem tego problemu jest możliwość ubiegania się o bezzwrotną dotację z Funduszu Pracy albo ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Mój pomysł na biznes – czyli biznesplan

Pierwszy krok to wybór rodzaju działalności. Pomocny jest w tej kwestii biznesplan, który pozwoli na zwerifikowanie pomysłu pod kątem szans na jego powodzenie. Analiza poszczególnych elementów i etapów projektu jest niezbędna. Dzięki temu możliwe jest określenie głównych celów.

Najważniejsze elementy dobrego biznesplanu to:

- streszczenie projektu i charakterystyka firmy
 - przedstawienie pomysłu i miejsca jego realizacji: Dlaczego decydujemy się na wybór określonej dziedziny działań? Co mnie wyróżni spośród innych przedsiębiorców na rynku? Czy mam umiejętności oraz kwalifikacje, które mi pomogą?
- analiza SWOT, czyli diagnoza – mocne i słabe strony firmy oraz prognoza – szanse i zagrożenia;
- cele przedsięwzięcia – określenie celów i planu ich realizacji;
- plan działalności operacyjnej – przedstawienie planu marketingowego w celu zdobycia i utrzymania swojej pozycji na rynku;
- prognozy dla przedsięwzięcia – pisząc, należy pokazać, że dane założenia mogą zostać zrealizowane.

Biznesplan może napisać każdy, kto posiada podstawową wiedzę z zakresu ekonomii. Przykłady i pomocne wskazówki można również odnaleźć w Internecie.

Jedną z opcji jest również skorzystanie z pomocy specjalisty (np. biura rachunkowego lub innej instytucji), ponieważ dobry biznesplan jest bardzo ważny. Od niego w głównej mierze zależy, czy otrzymamy np. kredyt w banku lub dotację. Warto więc opracować go rzetelnie i przedstawić realne założenia. Zbyt optymistyczne prognozy i obiecywanie tzw. złotych gór mogą okazać się zgubne.

Skąd mogę otrzymać pieniądze na firmę?

Rozpoczęcie działalności gospodarczej wiąże się niestety z poniesieniem znacznych kosztów, ale przyszli przedsiębiorcy mogą liczyć na pomoc ze strony wielu instytucji. Pieniądze oferują urzędy pracy, banki czy tzw. anioły biznesu. Można starać się także o dotację z funduszy unijnych. Osoby niepełnosprawne mogą ubiegać się o środki z PFRON (Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych). Istnieje więc kilka możliwości. Wybór najlepszej będzie zależeć w głównym stopniu od warunków, które trzeba spełnić, oraz od wysokości możliwych do otrzymania środków.

Środki z Funduszu Pracy

Jednorazowe środki na podjęcie działalności (tzw. dotacje) to instrument rynku pracy skierowany do zarejestrowanych bezrobotnych. Osoby, które chciałyby ubiegać się o taką pomoc, muszą spełnić określone warunki:

- posiadać status osoby bezrobotnej;
- w okresie 12 miesięcy poprzedzających złożenie wniosku bez uzasadnionej przyczyny nie można było odmówić przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, stażu, szkolenia, prac społecznie użytecznych, prac interwencyjnych lub robót publicznych;
- z Funduszu Pracy lub innych środków publicznych nie otrzymano dotychczas bezzwrotnych środków na ten cel;
- nie prowadzono działalności gospodarczej w okresie 12 miesięcy przed dniem złożenia wniosku; >>>



Tekst: Agnieszka Maciejczuk
Centrum Informacyjno-
Konsultacyjne Służb
Zatrudnienia Zielona Linia
15-371 Białystok
ul. Cieszyńska 3A
kontakt z autorem:
agnieszka.maciejczuk
@wup.wrotapodlasia.pl

Przydatne adresy:
www.up.podlasie.pl
www.wrotapodlasia.pl



– w okresie ostatnich dwóch lat przed dniem złożenia wniosku nie było się skazanym za przestępstwa przeciwko obrotowi gospodarczemu w rozumieniu Ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks pracy.

Zainteresowane osoby, które złożą kompletnie i prawidłowo sporządzony wniosek, mogą otrzymać środki do 6-krotnej wysokości przeciętnego wynagrodzenia (obecnie 3113,86 zł). Konieczne jest także przedstawienie zabezpieczenia prawnego na wypadek zwrotu dotacji (gdy działalność nie będzie prowadzona przez rok lub naruszone zostaną inne warunki umowy). Wymaganiem zabezpieczeniem jest: poręczenie, weksel z poręczeniem wekslowym, gwarancja bankowa, zastaw na prawach lub rzeczach, blokada na rachunkach bankowych lub akt notarialny o poddaniu się egzekucji przez dłużnika. Należy pamiętać, że powiatowe urzędy pracy posiadają wewnętrzne regulaminy określające warunki ubiegania się o dotację.

Środki z Europejskiego Funduszu Społecznego

O unijną dotację mogą starać się osoby, które planują po raz pierwszy rozpoczęcie prowadzenia działalności gospodarczej. Do dyspozycji jest wiele różnych działań i programów pomocowych. Najciekawsze dla przyszłego przedsiębiorcy może okazać się Działanie 6.2. z POKL „Promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia”, w ramach którego można otrzymać do 40 000 złotych. Zainteresowane osoby muszą zgłosić się do jednego z tzw. operatorów, którymi są instytucje szkoleniowe otrzymujące na ten cel unijne środki. Operatorzy odpowiedzialni są za rekrutację uczestników do projektu, zapewnienie im szkoleń i doradztwa oraz wybór osób, które staną się ostatecznymi beneficjentami, tzn. otrzymają dotację.

Firmy – operatorzy są wybierani w konkursach przeprowadzanych przez tzw. instytucję pośredniczącą II stopnia. W zależności od województwa są to wojewódzkie urzędy pracy lub urzędy marszałkowskie. To one zamieszczają wykazy lokalnych operatorów na swoich stronach internetowych, a ci z kolei publikują ogłoszenia o przeprowadzanej rekrutacji w środkach masowego przekazu i Internecie. W województwie podlaskim instytucją pośredniczącą jest Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego. Na swojej stronie internetowej (www.wrotapodlasia.pl) zamieścił listę instytucji, z którymi podpisane zostały umowy. Dofinansowanie na realizację swoich projektów otrzyma w sumie 11 podmiotów z Białegostoku, Łomży, Suwałk i Sokółki.

Jednym z nich jest Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, który w okresie od 1.12.2009 r. do 30.11.2011 r. rozpoczął realizację projektu „Założ firmę – spełnij swoje marzenia”. Głównym celem projektu jest wsparcie postaw i inicjatyw, które miałyby służyć rozwojowi przedsiębiorczości dla 60 osób, w tym min. 25 kobiet. Szczegółowy cel projektu stanowi wsparcie 50 osób, które chciałyby założyć działalność gospodarczą (min. 20 kobiet), a także zapewnienie doradztwa i szkoleń

z zakresu przedsiębiorczości dla 60 osób (min. 25 kobiet).

W projekcie mogą wziąć udział osoby zamieszkujące powiaty bielski, kolneński, białostocki i miasto Białystok (z wyłączeniem osób, które w okresie roku przed przystąpieniem do projektu miały zarejestrowaną działalność gospodarczą), w tym nie więcej niż 70% osób bezrobotnych. W drugiej połowie stycznia 2010 r. rozpocznie się rekrutacja uczestników. Zrekrutowanych zostanie 80 osób, które przejdą rozmowy z doradcą zawodowym w celu analizy predyspozycji, motywacji oraz potrzeb szkoleniowych. Doradcy zakwalifikują do udziału w projekcie 60 osób. Następnie objęci zostaną oni 60-godzinnym szkoleniem, na którym będą mieli możliwość uczestnictwa w zajęciach z doradcą zawodowym, warsztatach ułatwiających tworzenie biznesplanu, z zakresu podstaw księgowości i form prawno-organizacyjnych firm. Ostatnim etapem kończącym szkolenie będzie przedłożenie przez uczestników projektów biznesplanów, które następnie zostaną ocenione przez Komisję Oceny Wniosków. W jej wyniku dofinansowanie na rozpoczęcie działalności gospodarczej w wysokości 40 000 zł otrzyma 50 osób, które zdobędą największą liczbę punktów. Osoby te zostaną także objęte przez okres 6 miesięcy wsparciem pomostowym w kwocie 1276 zł. Wsparcie pomostowe może, w trakcie realizacji projektu, zostać przedłużone na kolejne 6 miesięcy dla maksymalnie 20 osób (w uzasadnionych przypadkach). Informacje o projekcie znajdują się na podstronie internetowej (www.zalozfirme.up.podlasie.pl).

Warunki rekrutacji są określone przez firmę, która ją przeprowadza. Nie jest wykluczone wzięcie udziału w kilku rekrutacjach organizowanych przez różnych operatorów z jednego województwa. Jednak w momencie podpisania deklaracji uczestnictwa w projekcie realizowanym przez konkretnego operatora należy zrezygnować z udziału w rekrutacji do innych projektów realizowanych w ramach tego działania. W związku z tym osoby zamierzające założyć działalność gospodarczą składają oświadczenie, że nie ubiegają się o przyznanie środków publicznych na ten cel w innym podmiocie lub instytucji.

Nie można również łączyć dotacji otrzymanej w ramach Działania 6.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki z dotacją z powiatowego urzędu pracy.

Gdzie można uzyskać pomoc merytoryczną?

W województwie podlaskim dodatkowe informacje można uzyskać w następujących instytucjach: Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego Departament EFS, ul. Gen. F. Kleeberga 20, tel. 85 654 82 60; 654 82 33, Punkt konsultacyjny w Białymstoku, ul. Lipowa 16/23, 15-427 Białystok, tel. 85 744 55 54; 0 504 513 506, e-mail: pk.bialystok@ares.suwalki.pl

Źródła: Ustawa z dnia 20 kwietnia 2009 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (art. 46); Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 kwietnia 2009 r. w sprawie dokonywania refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego oraz przyznawania bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej.



Tekst: Kinga Kaja
Brajczewska
WUP w Białymstoku
kontakt z autorem:
sekretariat
@wup.wrotapodlasia.pl

Centrum Planowania Kariery Zawodowej – Warsztaty

OSWOIĆ STRES

Stres w życiu codziennym towarzyszy każdemu – niezależnie czy jest to osoba pracująca, czy niezatrudniona i borykająca się z problemem znalezienia pracy. Jest naturalną reakcją każdego żywego organizmu w odpowiedzi na stawiane mu wymagania. Umożliwia nam podjęcie działań w każdej, także trudnej, sytuacji. Równocześnie stres, a dokładnie brak umiejętności właściwego radzenia sobie z nim, może nieść ze sobą szereg negatywnych konsekwencji dla zdrowia człowieka.

Poradzić sobie ze stresem!

Problemy, z jakimi najczęściej borykają się ofiary negatywnego wpływu stresu, to m.in. osłabienie odporności organizmu, bezsenność, dekoncentracja, zwiększona podatność na wypadki czy też choroby psychosomatyczne. Jak każda umiejętność, tak i umiejętność właściwego radzenia sobie ze stresem nie jest dana nikomu automatycznie. Trzeba się jej najpierw nauczyć, a dodatkowo systematycznie ćwiczyć.

Chociaż zjawisko stresu dotyczy nas wszystkich, to wydaje się, że w sposób szczególny dotyka osoby borykające się z problemem bezrobocia. W jaki sposób mogą one poprawić jakość swojego życia, w peł-

nym napięcia codziennym funkcjonowaniu? Jak poznać i opanować skuteczne sposoby radzenia sobie ze stresem? Alternatywą okazują się bezpłatne zajęcia grupowe w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Białymstoku. Warsztaty dotyczące tematyki stresu prowadzone są tu cyklicznie od 2005 roku. Obecnie mają formę zajęć aktywizacyjnych pt. „Radzenie sobie ze stresem w sytuacji poszukiwania pracy”. Warsztaty są skierowane przede wszystkim do osób bezrobotnych i poszukujących pracy i odczuwających dyskomfort związany z wysokim poziomem stresu w ich życiu. Jednak od momentu nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w lutym 2009 roku, z zajęć skorzystać mogą wszyscy zainteresowani (również osoby pracujące, niezarejestrowane w powiatowych urzędach pracy), którzy odczuwają potrzebę zmiany dotychczasowego stylu radzenia sobie ze stresem.

Program zajęć

W programie zajęć zawarto treści dotyczące pojęcia stresu, mechanizmów jego powstawania, objawów, skutków, korzyści, a także zagrożeń. Istotną częścią zajęć jest blok dotyczący metod radzenia >>>

sobie ze stresem, również w sytuacji poszukiwania pracy. Uczestnicy mają szansę nauczyć się tego, jak eliminować negatywne skutki stresu w codziennym funkcjonowaniu i podejmować skuteczne działania antystresowe – między innymi dzięki treningowi relaksacji. Metody pracy wykorzystywane w trakcie zajęć to: dyskusja, burza mózgów, wykład z wykorzystaniem prezentacji multimedialnej i ćwiczenia.

Celem zajęć jest dostarczenie uczestnikom wiedzy i umiejętności na temat stresu przez uświadomienie jego roli, identyfikację czynników stresogennych, analizę własnych postaw życiowych oraz poznanie i praktyczne przećwiczenie technik relaksacji i innych środków autoterapii, skutecznych w radzeniu sobie ze stresem. Dodatkową korzyścią wynikającą z udziału w zajęciach grupowych jest możliwość zaistnienia na forum grupy poprzez uczestnictwo w dyskusji i wymianę doświadczeń. Uczestnicy mają szansę wykazać się aktywnością i kreatywnością, co jest czynnikiem wspomagającym radzenie sobie z trudnymi emocjami w sytuacji bezrobocia.

Stres da się oswoić!

Zajęcia niezmiennie cieszą się zainteresowaniem klientów Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. Uczestnicy chętnie biorą czynny udział w proponowanych ćwiczeniach. Warsztaty stają się okazją do dyskusji o nieuchronności stresu w życiu każdego człowieka i zastanowienia się nad tym, w jaki sposób radzić sobie z nim konstruktywnie. Uczestnicy zajęć często spontanicznie dzielą się swoimi doświadczeniami, przytaczając przykłady z własnego życia, kiedy stali w obliczu narastającego stresu. W wyniku dyskusji dochodzą do wniosku, że chociaż nie zawsze udaje się zapobiec stresowi, a przeżywanie go jest nieodłącznym elementem życia współczesnego człowieka, to na pewno można łagodzić jego skutki. Celem pracy zespołowej na tym etapie jest uświadomienie uczestnikom, że zjawisko stresu, jakkolwiek bywa uciążliwe, spełnia też wiele pozytywnych funkcji (m.in. mobilizuje do działania i ostrzega o niebezpieczeństwie). Dowodem na zrozumienie tematu są sformułowane przez uczestników zajęć spostrzeżenia, że stres da się oswoić. Zajęcia umożliwiają każdemu uczestnikowi diagnozę własnej odporności na niekomfortowe emocje oraz przyjrzenie się przyczynom stresu we własnym życiu.

Wiele emocji i zaangażowania wśród uczestników warsztatów wzbudza zwykle blok tematyczny dotyczący metod radzenia sobie ze stresem. To dobry moment na przeanalizowanie, jak do tej pory każda z osób radziła sobie z tym zjawiskiem i jakich sposobów używała, aby łagodzić jego skutki. Uczestnicy rozpoznają te sposoby, które stosują na co dzień i wspólnie zastanawiają się, dlaczego wskazane metody są w ich przypadku najskuteczniejsze. Najczęściej wymieniają: relaks przy muzyce, aktywność fizyczną, spacer, sprawianie sobie małych przyjemności, takich jak wyjście do kina, czytanie książek czy rozmowę

z bliską, godną zaufania osobą. Uczestnicy dochodzą do cennych wniosków, że w walce ze stresem na pewno na dłuższą metę nie pomogą im używki (papierosy, alkohol).

Metody alternatywne

Osoby biorące udział w warsztatach szczególnie cenią sobie możliwość poznania i praktycznego przećwiczenia dotąd nieznanymi, alternatywnymi metodami redukcji napięcia. Stąd też w programie każdego z zajęć znajdują się ćwiczenia technik głębokiego oddychania, relaksacji mięśniowej (progresywnej) i wizualizacji przy muzyce relaksacyjnej. Uczestnicy bardzo chętnie angażują się w ten rodzaj aktywności i niejednokrotnie, właśnie za sprawą warsztatów, zaczynają stosować nowo poznane metody w swoim codziennym życiu i na etapie poszukiwania pracy.

Z analizy ankiet ewaluacyjnych wynika, że zajęcia „Radzenie sobie ze stresem w sytuacji poszukiwania pracy” oceniane są przez uczestników bardzo dobrze. W uwagach pojawiają się następujące stwierdzenia: *Atmosfera bardzo miła, dużo ciekawych wiadomości w krótkim czasie. Dziękuję! Chociaż o stresie wiedziałam już sporo wcześniej – dowiedziałam się jeszcze wielu innych ciekawych informacji i metod radzenia sobie. Warsztaty z pewnością pomogą mi w walce ze stresem.*

Z informacji zwrotnych pozyskanych od uczestników zajęć wiemy, że przezwyciężenie stereotypów na temat stresu przysporzyło im sporo korzyści, m.in. lepsze zdrowie fizyczne i psychiczne, większa zdolność do rozwiązywania problemów, większa odporność na sytuacje trudne, większe poczucie kontroli nad własnym życiem itp. Na podstawie opinii wyrażanych przez osoby biorące w nich udział można sądzić, że organizacja takich warsztatów w urzędzie pracy jest dobrym pomysłem, a korzyści, jakie z sobą niesie, mogą mieć pozytywny wpływ na efektywność poczynań uczestników zajęć na rynku pracy.

W 2007 roku, na kanwie doświadczeń związanych z prowadzeniem zajęć grupowych, powstała publikacja pt. „Zredukuj stres” wydana przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku w ramach zeszytów „Podlaski warsztat doradcy zawodowego”. Jej zawartość stanowi szczegółowy scenariusz zajęć aktywnościowych dotyczących problematyki stresu, który może być wykorzystywany przez doradców zawodowych lub liderów Klubów Pracy. Publikacja ta była bezpłatnie dystrybuowana w powiatowych urzędach pracy województwa podlaskiego.

Wszystkie aktualne informacje na temat szkoleń i warsztatów organizowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku można znaleźć na stronie internetowej www.up.podlasie.pl, w zakładce Zajęcia Warsztatowe.

NOWY PORTAL NOWA JAKOŚĆ OBSŁUGI



Startujący jesienią 2007 roku System 7/24 miał na celu polepszenie dostępności usług rynku pracy na terenie województwa podlaskiego. Na infolinię dzwoniły przede wszystkim osoby zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy na Podlasiu. Od kwietnia 2009 roku działamy na terenie całego kraju i w coraz większym stopniu docieramy również do tych, którzy z różnych względów nie mogą lub nie chcą się zarejestrować, a potrzebują naszych usług.

Zasięg

System Zielona Linia bazuje na założeniach Systemu 7/24 – opartej na modelu Contact Center wielokanałowej obsłudze klienta, obejmującej m.in. telefon, portal internetowy, e-mail, formularz. Obsługuje go w tej chwili już ponad 20 konsultantów. W zintegrowanej głosowej obsłudze automatycznej tzw. IVR (ang. Interactive Voice Response) dzwoniący może odsłuchać informacji o: usługach rynku pracy, instrumentach oferowanych przez urzędy pracy, m.in. stażach, pracach interwencyjnych, robotach publicznych, wsparciu dla pracodawców lub wybrać bezpośrednio połączenie z konsultantem. Infolinia funkcjonuje pod jednym ogólnym numerem telefonu 19524 (połączenie płatne jak połączenie lokalne oraz z telefonów komórkowych według taryfy operatora).

Misja

Klienci dzwonią ze wszystkich regionów Polski, również z mniejszych miejscowości. Rozmowy dotyczą w 60% ofert pracy, także za granicą. Pytania dotyczą także szkoleń i środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Dodatkowo codziennie obsługujemy setki e-maili, zapytań portalowych oraz wysyłamy oferty pracy klientom, którzy dostarczyli drogą elektroniczną swoje CV do naszej bazy. Zainteresowanie naszymi usługami jest większe z dnia na dzień. Poza osobami szukającymi zatrudnienia i informacji o usługach rynku pracy swoją ofertę coraz wyraźniej chcemy kierować do pracodawców oferujących eta-

ty w swoich firmach i zachęcić ich, aby zgłaszali się do nas. Mamy już obszerną bazę CV osób o różnych kwalifikacjach zawodowych i na pewno możemy zaproponować kogoś odpowiedniego. Nasza usługa ułatwi dającym zatrudnienie znalezienie właściwych kandydatów, a osobom niezatrudnionym umożliwi szybszy dostęp do ofert pracy. Chcemy również zmienić nastawienie pracodawców do osób bezrobotnych, szczególnie tych, które znajdują się w wyjątkowo trudnej sytuacji.

Nowy portal

Od września mamy nowy, własny, ogólnopolski portal internetowy www.zielonalinia.gov.pl. Zawiera szereg informacji na temat usług rynku pracy i instrumentów oferowanych przez Publiczne Służby Zatrudnienia skierowanych zarówno do osób bezrobotnych, jak i pracodawców zainteresowanych wsparciem ze strony urzędu. Zamieszczamy na nim najświeższe wiadomości z rynku pracy, jakie ukazują się w mediach, opracowania własne oraz poradniki dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy. W tej chwili możliwości portalu w zakresie dodawania informacji przez odwiedzających są jeszcze ograniczone, ale w najbliższym czasie pojawi się opcja dodania ofert pracy i CV bezpośrednio na stronie. Wierzymy, że uda nam się umieścić również wyszukiwarki instytucji w całej Polsce, takich jak: powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, gminne centra informacji, biura karier czy agencje zatrudnienia. Planowane jest także uruchomienie chatu oraz forum dyskusyjnego, na którym użytkownicy będą mieli możliwość wymiany doświadczeń i informacji. Komunikować się z nami można dzięki formularzom kontaktowym, e-mailom, dodatkowo zamierzamy wysyłać SMS-y do naszych klientów.

Promocja

Ruszyła kampania promocyjna Zielonej Linii. Najpierw plakaty i ulotki informacyjne wysłaliśmy >>>



Tekst: Monika Węclaw
 Centrum Informacyjno-Konsultacyjne Służb Zatrudnienia, ul. Cieszyńska 3a, 15-371 Białystok, tel. (85) 742 15 41
kontakt z autorem:
 monika.weclaw
 @wup.wrotapodlasia.pl

do urzędów pracy w całej Polsce. W październiku ukazały się pierwsze ogłoszenia w prasie (w „Gazecie Wyborczej” i „Metrze”). W listopadzie ogłoszenie powtórzyliśmy oraz dodaliśmy banner internetowy na stronie www.gazetapraca.pl. Planujemy większą promocję w powiatowych urzędach pracy, Internecie i mediach audiowizualnych oraz za pomocą nośników zewnętrznych (m.in. plakatów, billboardów). Wszystko po to, aby poinformować o naszych usługach jak największą liczbę potencjalnych odbiorców. Kampania reklamowa będzie uwzględniała konkretne grupy docelowe oraz usługi do nich skierowane. Opracowane również zostaną konkretne hasła reklamowe dla każdej z wyodrębnionych kategorii.

Główne grupy, do których chcielibyśmy skierować promocję, to:

- bezrobotni długotrwale, bez doświadczenia, bez wykształcenia (średniego, wyższego), poszukujący zatrudnienia i informacji o usługach oferowanych przez PUP;
- absolwenci;
- kobiety powracające po urodzeniu dziecka na rynek pracy oraz samotnie wychowujące dziecko/dzieci;
- niepełnosprawni oraz osoby w wieku powyżej 45 lat;

cją, bywa przyczyną napięć i nieprzyjemnych sytuacji podczas rozmowy. Nasi konsultanci dowiedzieli się zatem, jak rozmawiać z takim klientem, wyczuć jego potrzeby i uspokoić napięcie. Szkolenia zostały przeprowadzone w formie warsztatów, więc każdy miał możliwość przećwiczyć zarówno rolę konsultanta, jak i klienta oraz osoby odsłuchującej przebieg rozmowy. Ta ostatnia miała okazję udzielić informacji zwrotnych konsultantowi co do sposobu prowadzenia konwersacji, wskazać dobre i słabe strony. Wszystko po to, by umieć wczuć się w sytuację osób korzystających z infolinii i jak najlepiej zanalizować potrzeby klienta, a w efekcie podać najbardziej korzystne rozwiązanie problemu.

Nawiązujemy współpracę z urzędami pracy w całej Polsce. W każdym urzędzie, który zadeklarował udział w projekcie, powstaje stanowisko PAK (Punkt Abonencko-Konsultacyjny), gdzie będzie dyżurował konsultant. W tej chwili podłączonych jest około 200 urzędów, docelowo będzie ich 400. Jeżeli klient dzwoniący do nas będzie chciał uzyskać szczegółowe informacje dotyczące jego urzędu pracy, będziemy mogli przekierować tam rozmowę i potrzebnych wiadomości udzieli właśnie konsultant PAK. Po 15 stycznia 2010 roku pla-

Zadowolenie z usług infolinii

Czy jest coś, co zmieniliby Państwo w pracy naszej infolinii i naszych konsultantów?



Czy informacje/oferty uzyskane na naszej infolinii były przydatne?



Czy znaleźli Państwo pracę dzięki ofertom uzyskanym od konsultanta ZL?



Czy są Państwo zadowoleni z obsługi naszych konsultantów?



- pracodawcy (małe, średnie i duże przedsiębiorstwa) poszukujący pracownika, informacji o usługach rynku pracy oraz informacji o sytuacji na rynku pracy;
- osoby chcące założyć firmę.

Lepsza jakość obsługi

Wciąż pracujemy nad jakością naszych usług i dostosowaniem ich do potrzeb klientów. Konsultanci przeszli serię szkoleń merytorycznych oraz z zakresu profesjonalnej obsługi klienta. Na szkoleniach merytorycznych uczyli się interpretacji Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz instrumentów i usług świadczonych przez Publiczne Służby Zatrudnienia od ich praktycznej strony. Druga część szkoleń dotyczyła takiego prowadzenia rozmowy, aby jak najskuteczniej pomóc klientowi, oraz sposobów zapobiegania sytuacjom trudnym, które pojawiają się w pracy konsultanta.

Telefoniczna obsługa klienta jest bardzo specyficzna, a osoby dzwoniące na naszą infolinię znajdują się często w niekorzystnej sytuacji życiowej, co rodzi frustra-

nowane są szkolenia z obsługi klienta dla konsultantów PAK według standardów Zielonej Linii.

W celu podniesienia jakości oferowanych usług zrealizowaliśmy dodatkowo badania ankietowe. Konsultanci przeprowadzili kwestionariuszowe wywiady telefoniczne na próbie 210 klientów naszej infolinii. Badania wykazują, iż jesteśmy pozytywnie odbierani przez dzwoniących, którzy postrzegają nas jako osoby uczynne, miłe i pomocne. Zdecydowana większość (prawie 90%) klientów biorących udział w ankiecie jest zadowolona z obsługi. Ponad 2/3 badanych uważa, że informacje, które otrzymali od konsultanta, były przydatne. Wykres powyżej ilustruje wyniki naszych badań.

Wszystkie zastrzeżenia, uwagi i sugestie naszych klientów rozpatrujemy i będziemy uwzględniać w dalszej pracy. Co jakiś czas będziemy również powtarzać naszą ankietę, aby na bieżąco śledzić poziom zadowolenia z naszych usług. Przyszłość pokaże, w jakim stopniu projekt realizuje potrzeby swoich odbiorców. Naszym atutem jest niewątpliwie nastawienie na rozwój i stałe podnoszenie kompetencji.

przydatny adres:
www.zielonalinia.gov.pl





POWRÓT NA RYNEK PRACY PO URODZENIU DZIECKA



tekst: Karolina Kisiel
Powiatowy Urząd
Pracy w Sejnach
ul. Łąkowa 26, 16-500 Sejny
kontakt z autorem:
bise@praca.gov.pl

Kobiety od wielu lat walczą o równouprawnienie na rynku pracy – możliwość równego dostępu do miejsc pracy i godziwego wynagrodzenia. W chwili obecnej polityka rynku ma tendencję do ujednolicenia i zwiększenia szans kobiet, mając na względzie godzenie przez kobiety pracy zawodowej z obowiązkami domowymi. Każda kobieta wracająca do pracy po urodzeniu dziecka chciałaby móc jak najwięcej czasu poświęcać dziecku, a jednocześnie mieć czas na pracę i dobrze wywiązywać się z powierzonych jej obowiązków. Dlatego coraz częściej możemy spotkać się z nowymi elastycznymi formami zatrudnienia, które nie tylko pozwalają na stopniowy powrót do pracy, ale także sprawiają, że kobiety mogą doskonale pogodzić życie zawodowe z domowym.

Elastyczne formy zatrudnienia

Katalog elastycznych możliwości zatrudnienia jest dziś bardzo szeroki i dzięki temu korzyści odnoszą obie strony. Kobiety mogą utrzymać się na rynku

pracy, a jednocześnie mają czas dla dziecka i rodziny. Pracodawcy zyskują dzięki temu bardziej zaangażowanego pracownika, który doskonale zna się na już wcześniej wykonywanych obowiązkach, co pośrednio wpływa na wzrost ekonomiczny firmy.

Do elastycznych form zatrudnienia należą: **Kontraktowanie pracy** polega na odejściu od tradycyjnych długoterminowych umów o pracę i zastępowanie ich kontraktami na pracę chałupniczą w niepełnym wymiarze czasu pracy, wykonanie konkretnego zadania oraz w określonych porach roku czy dniach lub tygodniach. Kontrakty mogą być zawierane przez firmy z pracownikami i polegają na określeniu zadania, które ma być wykonane w domu.

Umowa zlecenie polega na tym, że przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonych czynności dla dającego zlecenie. Może być umową odpłatną lub nieodpłatną. Jednakże jeżeli z umowy nie wynika, że przyjmujący zlecenie ma je wykonać nieodpłatnie, za wykonanie zlecenia należy się wynagrodzenie. Przyjmujący zlecenie musi wykonać czynność, do której się >>>



zobowiązał osobiście, choć dopuszcza się wykonanie zlecenia przez osobę trzecią – zastępcę.

Umowa o dzieło jest jedną z umów, na podstawie której może być świadczona praca, a ponieważ jej zawarcie nie rodzi po stronie pracodawcy obowiązków wynikających z przepisów Kodeksu pracy, jest często stosowana. Poprzez zawarcie tej umowy wykonawca zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, tj. do uzyskania pewnego wyniku swoich działań (np. namalowania obrazu), a zamawiający do wypłaty wynagrodzenia. Umowa o dzieło jest umową rezultatu i wykonawca odpowiada za rezultat swojej pracy. Ważne jest, aby wykonawca wykonał dzieło zgodnie ze sposobem i terminem określonym w umowie.

Praca na czas określony Zgodnie z art. 25 KP umowa o pracę może być zawarta na czas określony. Zawiera się ją wtedy, gdy ze względu na potrzeby jednej lub obu stron zatrudnienie bezterminowe byłoby niecelowe. Formalnie umowa ta różni się od umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony tym, że przy jej zawieraniu strony (pracodawca i pracownik) ustalają okres, na jaki będzie ona zawarta. Umowa o pracę wygasa z upływem terminu, na jaki została zawarta.

Praca dorywcza jest rodzajem pracy tymczasowej, z tą różnicą, iż pracujący nie są związani z pracodawcą umową o pracę i nie posiadają żadnych uprawnień przysługujących z tytułu ubezpieczenia. Z punktu widzenia firmy umożliwia dowolne rozbudowywanie lub redukcję zatrudnienia w firmie.

Praca na wezwanie jest formą pracy, w której pracodawca może wezwać do świadczenia pracy pracow-

nika w każdym momencie. Praca tego rodzaju może być oparta na kontrakcie określającym warunki zatrudnienia lub na umowie określającej minimum i maksimum należności i zobowiązań, zarówno ze strony pracownika, jak i pracodawcy. Praca na wezwanie regulowana jest w układach zbiorowych pracy. Brak jest na ogół wytycznych ustawowych związanych z wykonywaniem tego typu pracy.

Samozatrudnienie – firma jednoosobowa lub indywidualna działalność gospodarcza to przedsiębiorstwo, którego właścicielem jest jedna osoba – osoba fizyczna. Forma ta posiada wiele zalet, a przede wszystkim pozwala nam na bycie sobie szefem i samodzielne organizowanie pracy. Dla pracodawcy taka forma „zatrudnienia” jest korzystna, gdy chce ograniczyć koszty ponoszone przy zatrudnianiu pracowników na umowę o pracę. W praktyce polega na wykonywaniu pracy lub usług na podstawie umowy cywilnoprawnej, zawartej z osobą fizyczną, w ramach prowadzonej przez tę osobę działalności gospodarczej.

Telepraca jest najnowszą formą pracy na odległość wykonywaną przy pomocy nowoczesnych technik informatycznych i telekomunikacyjnych, odbywającą się za pośrednictwem komputera i łączy telefonicznych.

Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy jest formą zatrudnienia w przypadku braku zapotrzebowania na daną pracę w pełnym wymiarze. Pracownicy zatrudnieni w takim systemie mają takie same prawa jak inni pracownicy.

Dzielenie pracy (job-sharing) to zatrudnienie dwóch lub więcej pracowników na stanowisku pracy przewi-

dziannym przez pracodawcę dla jednego pracobiorcy. Pracownicy dzielą również wynagrodzenie oraz inne świadczenia związane z pracą proporcjonalnie do wykonywanych zadań lub według specjalnych ustaleń.

Umowa o pracę na czas zastępstwa w razie konieczności – zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony obejmujący czas tej nieobecności.

Praca tymczasowa polega na wykonywaniu na rzecz danego pracodawcy, przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie, zadań o charakterze: sezonowym, okresowym, doraźnym lub których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę nie byłoby możliwe, lub których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę.

Praca w domu – w myśl art. 128 KP czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Tym miejscem może być dom pracownika. Należy tylko pamiętać o tym, że umawiając się z pracownikiem na wykonywanie pracy w miejscu jego zamieszkania, wszystkie obowiązki wobec takiego domowego pracownika wynikające z Kodeksu pracy i pozostałych przepisów prawa pracy, stosuje się odpowiednio.

Dostępność placówek dziennej opieki nad dzieckiem

Elastyczne formy zatrudnienia są tylko jedną z możliwych form pomocy kobietom, które próbują połączyć życie rodzinne z pracą zawodową. Kolejnym niezwykle istotnym elementem mającym na celu zmniejszenie konfliktu pomiędzy pracą zawodową a funkcjami rodzicielskimi jest dostępność placówek dziennej opieki nad dziećmi: przedszkoli i żłobków. W wielu krajach, pomimo stałego rozwoju, liczba oferowanych przez placówki opieki miejsc nadal pozostaje niewystarczająca w stosunku do potrzeb. Wynika to zarówno z faktu, że placówki te (zwłaszcza przedszkola) są traktowane jako element w systemie edukacji, jak i z tego, że sami rodzice przywiązują dużą wagę do tej formy opieki nad dziećmi. Największą liczbę miejsc zapewniają placówki publiczne. Rozwój sektora prywatnego jest wolniejszy, a ponadto rodzice preferują opiekę placówek publicznych (głównie ze względu na niższe opłaty i wyższą, na ogół, jakość usług). Za organizację tych placówek i ich funkcjonowanie odpowiedzialne są władze samorządowe. Presja potrzeb jest niewspółmierna do możliwości finansowania samorządów.

Aktywizacja kobiet

Ciekawym rozwiązaniem w zakresie pomocy młodym matkom zatrudnianym w zakładach pracy, gdzie mają zastosowanie przepisy o zakładowym funduszu

świadczeń socjalnych (ZFŚS) jest możliwość przeznaczania środków ZFŚS na finansowanie wydatków związanych z tworzeniem zakładowych żłobków, przedszkoli i innych form wychowania przedszkolnego. Polegają one na utworzeniu zakładowej placówki opieki nad dzieckiem, a więc zakup, budowa, a także adaptacja i przystosowanie niewykorzystywanych pomieszczeń zakładowych nadających się na taką placówkę. Wydatki ponoszone w związku z funkcjonowaniem tych placówek nie powinny być już finansowane z ZFŚS, ale bezpośrednio mają być wliczone w koszty pracodawcy. Należy tutaj podkreślić fakt, że przeznaczenie środków ZFŚS na tworzenie zakładowych placówek opieki nad dziećmi lub dofinansowanie czesnego z tytułu pobytu dzieci w takich placówkach jest możliwością, a nie obowiązkiem nałożonym na pracodawcę.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej kładzie duży nacisk na aktywizację kobiet, wzmacniając i rozszerzając ich szanse na dostęp do instrumentów i usług rynku pracy oraz promując projekty i działania aktywizujące kobiety. Ostatnio znowelizowana ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku (tekst jednolity: Dz. U. 2008 r. Nr 69 poz. 415), a także jej pierwotna wersja zwiększa szanse kobiet na dostęp do poszczególnych instrumentów, ujmując kobiety w kategorii osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Dotyczy to przede wszystkim matek, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka oraz samotnie wychowują co najmniej jedno dziecko do 18. roku życia.

Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem

Poza standardowymi formami wsparcia, takimi jak staż, przygotowanie zawodowe dorosłych, prace interwencyjne, roboty publiczne, szkolenia, dostępna jest refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub dziećmi do lat siedmiu. Odnosi się to do wszystkich osób bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko. Osoba zainteresowana powyższą formą wsparcia musi złożyć wniosek. Starosta może refundować koszty opieki nad dzieckiem lub dziećmi do lat siedmiu w wysokości uzgodnionej, nie wyższej jednak niż połowa zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1, na każde dziecko, na którego opiekę poniesiono koszty. Refundacja jest możliwa, jeżeli bezrobotny podejmie zatrudnienie lub inną pracę zarobkową lub zostanie skierowany na staż, przygotowanie zawodowe dorosłych lub szkolenie oraz pod warunkiem osiągnięcia z tego tytułu miesięcznie przychodów nieprzekraczających minimalnego wynagrodzenia za pracę. Refundacja przysługuje na okres 6 miesięcy.

Poza działaniami oferowanymi przez urzędy pracy, kobiety mogą odnaleźć wsparcie przy poszukiwaniu zatrudnienia i powrocie na rynek pracy po urodzeniu dziecka poprzez branie udziału w programach i projektach realizowanych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, a także inne instytucje zajmujące się problematyką kobiet.

Literatura:

1. D. Głogosz, „Elastyczne formy pracy – poradnik dla pracodawców”, Wydawnictwo WSE w Białymstoku, Białystok 2007
2. E. Kryńska, „Stymulacja ruchliwości pracowniczej. Metody i instrumenty”, IPISS, Warszawa 2001
3. M. Muczyński, M. Żynel, „Ewaluacja strategii uelastycznienia publicznych żłobków i przedszkoli”, Wydawnictwo WSE w Białymstoku, Białystok 2008 r.
4. E. Stroczyńska-Gleń, [w:] „Jak skutecznie szukać pracy – poradnik”, red. Ewa Grądział, Rzeszów 2007
5. Kodeks pracy 2009, Komentarz, pod red. prof. dr hab. Barbary Wągnier, stan prawny na dzień 1 lutego 2009 r., Gdańsk 2009
6. E. Zezula, „Rynek pracy w Polsce i na świecie – badanie i diagnoza rynku; Prawo pracy i jego nowelizacje”, Lublin 2008

10 lat działalności

CENTRA INFORMACJI I PLANOWANIA KARIERY ZAWODOWEJ



Tekst: Elżbieta Tylor
WUP Białystok
kontakt z autorem:
elzbieta.tylor
@wup.wrotapodlasia.pl

W 2009 roku Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku obchodziły 10-lecie działalności. W ciągu minionego okresu doradcy zawodowi pomogli wielu osobom w rozwiązywaniu ich problemów edukacyjnych i zawodowych, upowszechniali poradnictwo zawodowe i informację zawodową w województwie, dbając przy tym o wysoką jakość usług.

Wsparcie w poszukiwaniu pracy

Od początku działalności usługi Centrów¹ skierowane były do wszystkich osób zainteresowanych wsparciem w procesie poszukiwania pracy, zmianą zawodu, podwyższeniem swoich kwalifikacji, podjęciem decyzji związanej z wyborem szkoły i zawodu, informacją o rynku pracy i świecie zawodów. Z usług Centrów korzystały osoby różniące się wiekiem, wykształceniem, stażem pracy, długością pozostawania bez pracy, środowiskiem, motywacją i zaangażowaniem, oczekiwaniami oraz wyobrażeniem o rynku pracy.

Centrum w Białymstoku już w drugim roku funkcjonowania zawarło porozumienia z Zakładem Karnym, CARITAS Archidiecezji Białostockiej czy Kolejową Agencją Aktywizacji Zawodowej PKP. Zróżnicowane grupy osób, którym trzeba było pomóc w wejściu na rynek pracy oraz zmotywować do działania, były poważnym wyzwaniem dla doradców zawodowych.

Planuję karierę – program dla młodzieży

W pierwszych latach funkcjonowania Centrów z usług tych placówek korzystała młodzież szkół średnich, szczególnie uczniowie z klas trzecich i maturalnych. Do tej grupy osób skierowane były dwa programy: „Wybieram zawód” i „Planuję swoją karierę”. Doradcy zawodowi udzielali informacji pedagogom i nauczycielom szkół, udostępniali materiały zgromadzone w Centrum, organizowali spotkania i szkolenia. Kolejną grupą klientów okazali się absolwenci szkół. To głównie oni byli zainteresowani poradnictwem zawodowym, np. w 2003 roku 65% osób, które korzystały z poradnictwa w Centrach, stanowili absolwenci w wieku do 25 lat. W miarę powstawania biur karier przy uczelniach wyższych (aktualnie w Białymstoku funkcjonuje pięć biur karier) oraz rozwoju działalności OHP, młodzi ludzie w wieku do 25 lat w coraz mniejszym stopniu korzystali z usług

Centrów. W 2008 roku te osoby stanowiły około 10% wszystkich bezrobotnych korzystających z poradnictwa zawodowego w CIIPKZ w Białymstoku i Łomży.

Osoby długotrwale bezrobotne

Dzisiejsi klienci Centrów to w większości osoby długotrwale bezrobotne – stanowią one ponad 57% ogółu klientów. Są to osoby wymagające szczególnego podejścia i wsparcia doradcy zawodowego. Proces jest w ich przypadku wydłużony i nie zawsze przynosi zamierzone efekty. Duży wpływ na liczbę osób korzystających z poradnictwa i informacji zawodowej w ostatnich latach miały: rozwój placówek wspierających osoby poszukujące pracy, działania realizowane na rzecz bezrobotnych w ramach projektów Europejskiego Funduszu Społecznego, upowszechnienie Internetu, aktualna lokalizacja Centrum w Białymstoku i Suwałkach, a także wprowadzenie standardów usług rynku pracy. W minionym okresie z usług Centrów skorzystało 110 450 osób, w tym: z poradnictwa zawodowego 17 123 bezrobotnych i poszukujących pracy.

W omawianym okresie doradcy zawodowi podejmowali liczne inicjatywy, które miały na celu upowszechnienie poradnictwa i informacji zawodowej w środowisku lokalnym. Uczestniczyli w przedsięwzięciach realizowanych przez organizacje studenckie, stowarzyszenia, szkoły, instytucje wspierające aktywizację osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Od 2003 roku pracownicy Centrów wyjeżdżają do małych miejscowości, gdzie przeprowadzają warsztaty i spotkania informacyjne skierowane do mieszkańców gmin.

Spotkaj się z nami

W 2007 roku poszerzyliśmy działalność, organizując wspólnie z samorządami, powiatowymi urzędami pracy oraz wybranymi instytucjami „Dzień aktywności zawodowej w gminie”. Raz w roku organizowano tematyczne imprezy skierowane do różnych grup odbiorców, takie jak: dni otwarte pod hasłem „Dobry początek kariery zawodowej”, „Poznaj, zanim zdecydujesz – prezentacja zawodów w usługach”, „Twoje atuty narynku pracy”, „Bądź kowalem swojej kariery. Odkryj swoje miejsce na rynku pracy” czy „Spotkaj się z nami – aktywność drogą do sukcesu zawodowego” oraz „Giełda szans”.

Dużą wagę przywiązywaliśmy do scenariuszy zajęć, które były opracowane na potrzeby naszych klientów. Tematyka zajęć obejmowała zagadnienia z zakresu rynku pracy, wymagań pracodawców, autoprezentacji, komunikacji interpersonalnej, poznania siebie, przedsiębiorczości, czyli wszystko to, co jest niezbędne przy aktywnym i skutecznym poszukiwaniu pracy. Znaczną popularnością wśród klientów Centrów cieszyły się warsztaty: „Przygotowanie do rozmowy z pracodawcą”, „Komputer i Internet jako narzędzie poszukiwania pracy”, „Zredukuj stres”, „Metody i techniki poszukiwania pracy”, „Moja firma”.

W ciągu 10 lat w warsztatach z poradnictwa grupowego oraz w zajęciach aktywizacyjnych uczestniczyło 7715 osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

Warsztat doradcy zawodowego

Obecnie zmiany zachodzą tak szybko, że to, co wczoraj było innowacyjne, dzisiaj może być przestarzałe i nieaktualne. Ludziom coraz trudniej jest nadążyć za wszystkimi nowościami i ciągle poszerzającą się wiedzą. Informacja stała się zasadniczym elementem dzisiejszego świata, nabierając coraz wyraźniejszego wymiaru. Dostarczona i przetworzona w odpowiednim czasie jest podstawą sprawnego funkcjonowania w życiu, w pracy i na rynku pracy. Doradcy zawodowi aktualizują i przetwarzają informacje dotyczące zawodów, instytucji edukacyjnych, gromadzą informacje o lokalnym rynku pracy. Znaczenie informacji doceniają nasi klienci. Z tej usługi korzysta najwięcej osób zgłaszających się do Centrów. Ogółem z informacji zawodowej skorzystały 92 262 osoby, w tym z informacji indywidualnej 80 570, a grupowej 11 692 osób.

W 2006 roku Centrum w Białymstoku zainicjowało opracowanie zeszytów zatytułowanych „Podlaski warsztat doradcy zawodowego”. Ich zawartość obejmuje przykładowe scenariusze zajęć lub informacje dotyczące rynku pracy. Są przeznaczone do wykorzystania przez doradców zawodowych i liderów klubów w pracy z osobami bezrobotnymi i poszukującymi pracy. Dotychczas opublikowano osiem zeszytów.

Profesjonalizm usług urzędu pracy

Realizacja zadań w zakresie poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej wymaga od doradców stałego podnoszenia kwalifikacji, doskonalenia umiejętności, aktualizowania wiedzy na temat współczesnego rynku pracy. Pracownicy Centrów nie tylko podnoszą swoje kwalifikacje, ale także przyczyniają się do wzrostu kompetencji innych pracowników urzędów pracy. Takie zadanie spełniły opracowane i zrealizowane przez CliPKZ w Białymstoku projekty: „JOB – Just Opened Boarders” w ramach programu Leonardo da Vinci, „Wymiany i staże”, którego celem była wymiana doświadczeń z zakresu doradztwa zawodowego i EURES między pracownikami urzędów pracy z województwa podlaskiego a pracownikami krajów partnerskich (Wielkiej Brytanii, Irlandii i Szwecji) oraz dwa projekty szkoleniowe „Profesjonalizm usług urzędu pracy”

i „Skuteczny trener” współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

W projekcie „Profesjonalizm usług urzędu pracy” zostały zrealizowane szkolenia z zakresu rekrutacji i selekcji pracowników, outplacementu oraz coachingu. Celem projektu „Skuteczny trener” było wyposażenie doradców zawodowych oraz osoby nadzorujące procesy poradnictwa zawodowego zatrudnione w urzędach pracy województwa podlaskiego w wiedzę i umiejętności z zakresu prowadzenia zajęć grupowych, zastosowania odpowiedniej metodyki prowadzenia warsztatów, prezentacji i szkoleń.

7 dni w tygodniu – 24 godziny na dobę

Ważnym doświadczeniem w pracy doradców zawodowych był udział w projekcie Wojewódzkiego Urzędu Pracy „Urząd Pracy 7 dni w tygodniu, 24 godziny na dobę”, współfinansowanym ze środków EFS SPORZL. W ramach projektu doradcy zawodowi z Centrum w Białymstoku przez półtora roku obsługiwali call center, doskonaląc swoje umiejętności komunikacyjne w przekazywaniu informacji zawodowej oraz diagnozowaniu problemu zawodowego klientów urzędów pracy podczas rozmowy telefonicznej.

Nie można też pominąć zaangażowania doradców zawodowych w szkolenia różnych grup pracowniczych. Prowadzili zajęcia z pedagogami szkół, szkolili pracowników PKP na instruktorów doradztwa zawodowego, pracowników biur karier, gminnych centrów informacji, pracowników socjalnych. Osoby posiadające uprawnienia instruktorskie prowadziły szkolenia skierowane do doradców zawodowych z terenu województwa podlaskiego w zakresie metod i form stosowanych w poradnictwie zawodowym.

Od kilku lat doradcy zawodowi z Centrów prowadzą szkolenia wewnętrzne skierowane do pracowników WUP w oparciu o własne scenariusze z tematyki stresu i obsługi klienta. W 2009 roku na podstawie zgłoszonego zapotrzebowania przez powiatowe urzędy pracy przeszkolono 61 pośredników pracy. Program przygotowany przez pracowników z Centrów w Białymstoku i Łomży obejmował trzy moduły: komunikację interpersonalną, pracę z trudnym klientem, indywidualny plan działania.

W tym roku Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku obchodziły okrągłą rocznicę powstania. Swoje usługi oferują już od dziesięciu lat. 21-22 października 2009 roku odbyła się konferencja pt.: „Poradnictwo zawodowe wsparciem w rozwoju kariery zawodowej przez całe życie”. Celem imprezy było podsumowanie działalności Centrów oraz promocja idei całonocnego poradnictwa zawodowego.

¹ Centra w Białymstoku, Łomży i Suwałkach powstały w II połowie 1999 roku na podstawie decyzji Prezesa Krajowego Urzędu Pracy. Zgodnie z tą decyzją w 1999 roku została utworzona sieć wyspecjalizowanych jednostek organizacyjnych, działających w strukturach wojewódzkich urzędów pracy i ich oddziałach (filialach) pod wspólną nazwą Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. Centrum w Białymstoku działa na prawach Wydziału Wojewódzkiego Urzędu Pracy, a pozostałe dwie jednostki w ramach Oddziałów Terenowych WUP. Obecnie w kraju funkcjonuje 51 CliPKZ.

Statystyki



PODLASKI RYNEK PRACY W PAŹDZIERNIKU 2009



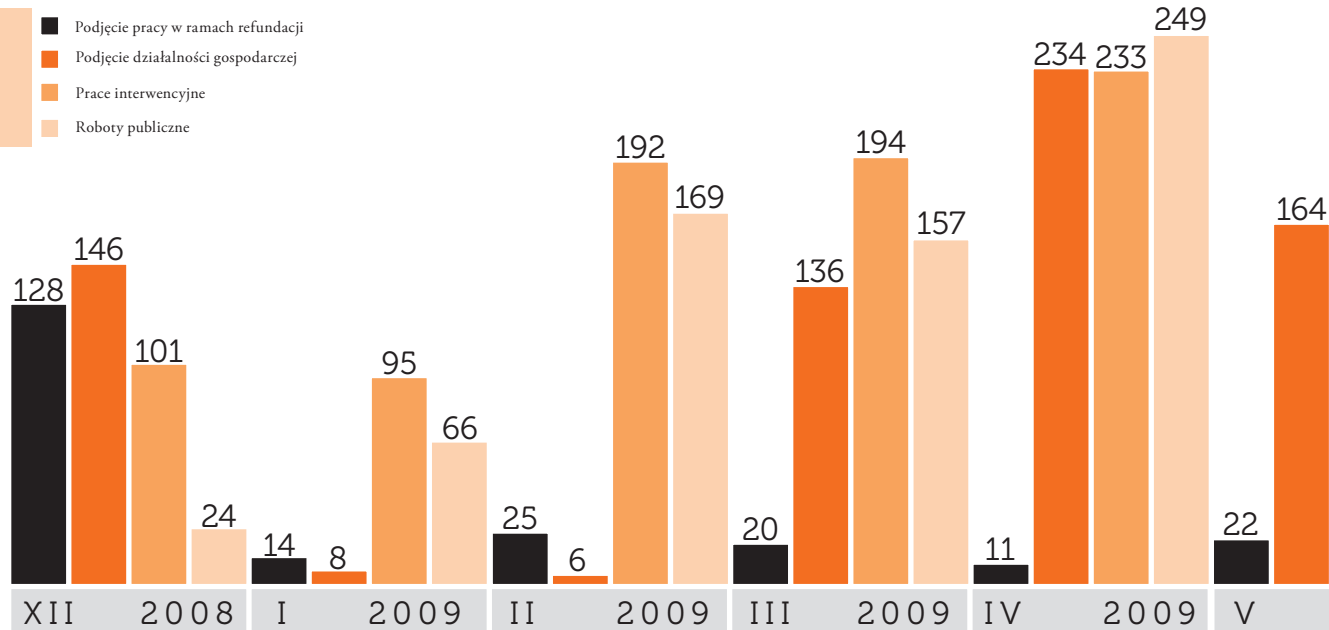
Więcej bezrobotnych

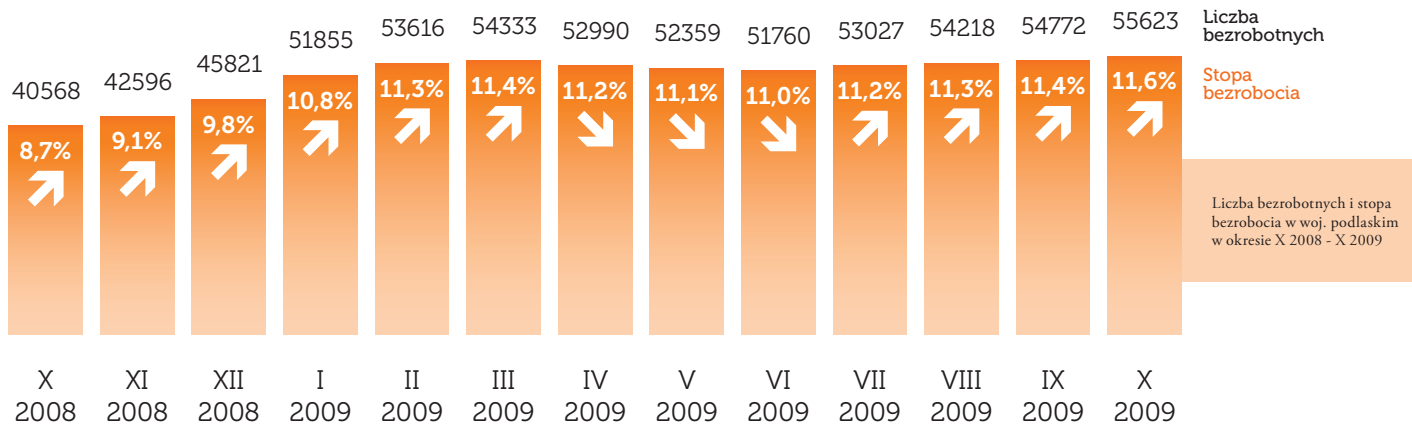
Tekst:
Dominika M. Karpowicz
WUP w Białymstoku
kontakt z autorem:
dominika.karpowicz
@wup.wrotapodlasia.pl

Co roku jesienią rynek pracy ulega spowolnieniu. W październiku 2009 roku zmniejszyła się zarówno liczba osób nowo rejestrujących się w urzędach pracy (o 195 osób), jak i liczba osób opuszczających rejestry bezrobotnych (o 592 osoby). Zmniejszyła się płynność rynku pracy, wyniosła ona 30,1% i była niższa o 6,7 punktu proc. niż w poprzednim miesiącu. Mniej bezrobotnych podjęło pracę, co jest związane z zakończeniem prac sezonowych głównie w budownictwie, rolnictwie i turystyce. Pod koniec roku również urzędy pracy dysponują mniejszą liczbą ofert i różnych form wsparcia dla bezrobotnych. W październiku obserwowaliśmy wzrost liczby zarejestrowanych bezrobotnych – pod koniec miesiąca zarejestrowane były 55 623 osoby bezrobotne oraz 1217 osób poszukujących pracy. W stosunku do końca poprzedniego miesiąca bezrobotnych było więcej o 901 osób, tj. o 1,6% w skali województwa. Natomiast stopa bezrobocia wynosiła 11,6% i była o 0,2 punktu wyższa niż przed miesiącem. W porównaniu z koń-

cem października ubiegłego roku bezrobocie wzrosło aż o 15 055 osób, tj. o 37,1%, a stopa bezrobocia osiągnęła poziom wyższy niż rok temu (o 2,9 punktu). Wzrost bezrobocia w głównej mierze spowodowany jest powrotem do bezrobocia. 75,8% zarejestrowanych w październiku 2009 roku bezrobotnych to osoby, które rejestrują się już po raz kolejny (od 1990 roku), z czego 28,9% to osoby zarejestrowane po zakończeniu uczestnictwa w ramach aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu. Głównych przyczyn powrotu do bezrobocia należy się dopatrywać w zakończeniu umów na czas określony, nieznaledzeniu zatrudnienia po zakończeniu prac sezonowych oraz, w mniejszym stopniu, w zwolnieniach grupowych czy rejestracji po powrocie z zatrudnienia za granicą. W październiku 2009 poziom bezrobocia zwiększył się w 9 powiatach. Najbardziej na terenie działania PUP w Augustowie (o 5,4%), Mońkach (o 3,6%), Łomży (o 3,2%). Były również powiaty, na których terenie liczba bezrobotnych zmniejszyła się. W największym stopniu w powiecie zambrowskim (o 3,3%), sejneńskim (o 2,5%) oraz suwalskim (o 1,2%).

Podjęcia pracy subsydiowanej w woj. podlaskim w grudniu 2008 r. i w 2009 r.





Mniej pracy

W październiku 2009 roku zarejestrowano w PUP woj. podlaskiego 8409 nowych bezrobotnych, a wyrejestrowano 7508 osób, w tym z powodu podjęcia pracy – 2535 osób. Grupa bezrobotnych podejmujących zatrudnienie zmniejszyła się w porównaniu z miesiącem poprzednim o 631 osób (tj. o 19,9%). Zmniejszenie dotyczyło zarówno podjęcia pracy niesubsydiowanej o 169 (tj. o 7,1%), jak i subsydiowanej o 20 (tj. o 2,6%).

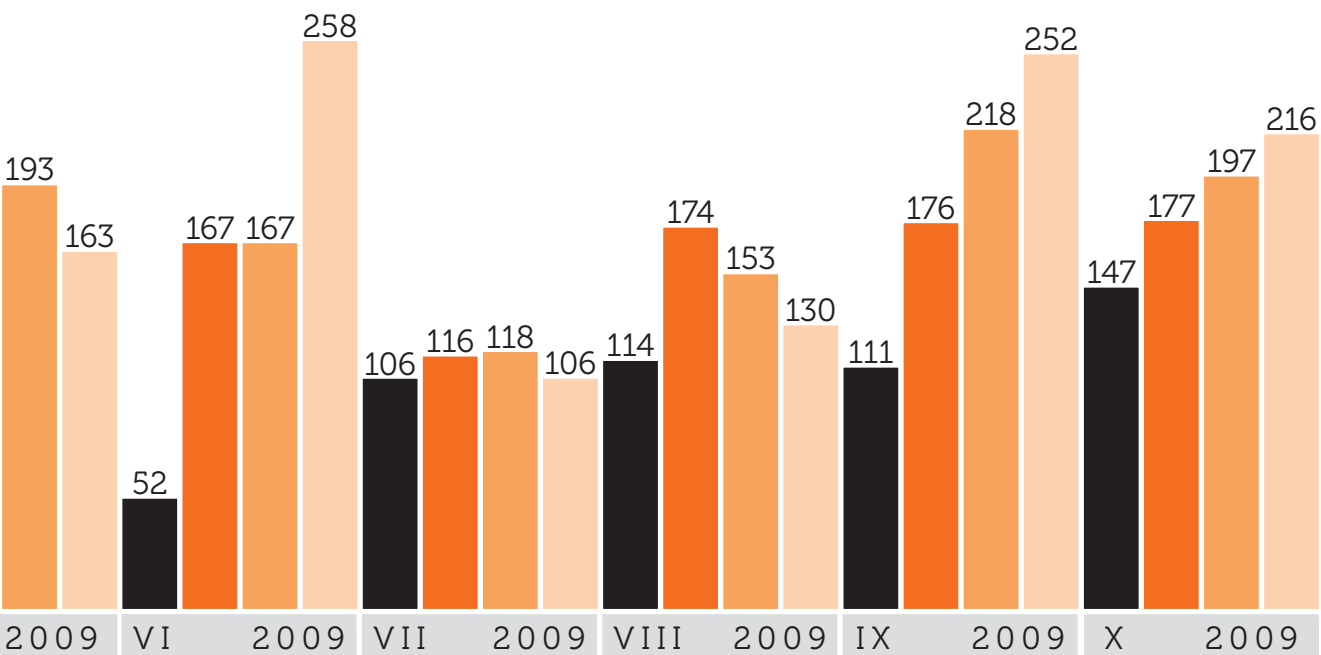
Także inne formy aktywizacji zawodowej były realizowane przez urzędy pracy w mniejszym stopniu:

- na szkolenia skierowano 561 osób (o 10,7% mniej niż przed miesiącem),
- do odbycia stażu – 997 osób (o 6,3% mniej),
- do rozpoczęcia pracy społecznie użytecznej – 40 osób (o 59,6% mniej).

Generalnie w okresie od stycznia do października 2009 roku pracę podjęło 20 050 osób, tj. o 19% mniej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku (I-X 2008 roku 24 743 osoby). Spadek podjęć pracy w większym stopniu dotyczył pracy niesubsydiowanej; w okresie od stycznia

do października 2009 roku 15 254 osoby podjęły pracę niesubsydiowaną, a subsydiowaną 4796 osób (odpowiednio: o 4342 osoby i 351 osób, tj. o 22,2% i 6,8% mniej niż w omawianym okresie 2008 roku).

Jednocześnie zmniejszyła się liczba ofert pracy zgłaszanych przez podlaskich pracodawców. W październiku 2009 roku urzędy pracy miały w swojej dyspozycji 2026 ofert pracy i było to o 610 ofert, czyli o 23,1% mniej niż przed miesiącem. Spadek liczby ofert pracy dotyczył w większym stopniu ofert pracy subsydiowanej (1421 ofert, o 397 mniej niż we wrześniu) niż niesubsydiowanej (605 ofert, o 213 mniej). Od początku roku w dyspozycji urzędów pracy pozostawało 18 028 ofert pracy – o 26,1% mniej niż w analogicznym okresie 2008 roku. Obserwowany spadek ofert pracy w analizowanym okresie 2009 roku dotyczył przede wszystkim ofert pracy niesubsydiowanej o 49,4% (5749 ofert w okresie I-X 2009 roku wobec 11 632 w okresie I-X 2008 roku), natomiast spadek ofert pracy subsydiowanej był nieznaczny – o 3,8% (12 279 w okresie I-X 2009 roku wobec 12 770 w okresie I-X 2008 roku).



Zmieniający się stereotyp zawodu sekretarki

OD OZDOBY SEKRETARIATU DO ROLI REPREZENTANTKI FIRMY



Tekst: dr Dorota Frasunkiewicz
Adiunkt w Wyższej Szkole
Finansów i Zarządzania
w Białymstoku,
kontakt z autorem:
dorota.frasunkiewicz
@wsfiz.edu.pl

Tradycyjna rola kobiety w społeczeństwie polskim, wiążąca się z jej miejscem w domu i rodzinie oraz z jej postrzeganiem jako osoby zależnej od mężczyzny, powoli ulega zmianie. Przyczyn takiego stanu rzeczy należy upatrywać z jednej strony w sytuacji ekonomicznej rodziny, która wymusza aktywność zawodową obojga partnerów, z drugiej zaś – w zmianie wzorca stylu życia wskutek emancypacji kobiet, podtrzymywanego przez środki masowego przekazu (głównie wysokonakładowe popularne czasopisma kobiece), prezentujące biografie kobiet aktywnych, które osiągnęły zarówno wysoką pozycję profesjonalną, jak i zadowolenie z udanego życia rodzinnego.

Nowy styl życia, związany z zawodowym sukcesem, pozwala na osiągnięcie prestiżu i niezależności finansowej przy jednoczesnym zachowaniu atrakcyjności dla płci przeciwnej, co jest szczególnie zauważalne w sytuacjach wkraczania kobiet w obszary dotychczas zarezerwowane dla mężczyzn¹. Jednak w przypadku zawodów typowo kobiecych (jak sekretarka czy nauczycielka) prestiż nie wydaje się znaczny, a ich ranga – określona przez tradycję i powstałe w jej wyniku stereotypy – niezbyt wysoka. Dlaczego tak się dzieje? Jedną z przyczyn jest negatywny stereotyp zawodu sekretarki.

Źródła negatywnego stereotypu zawodu sekretarki

Niską rangę zawodu, wykształconą w ubiegłych dziesięcioleciach, uwarunkowały czynniki:

- historyczne – pierwsze kursy przygotowujące do pracy sekretarki (XIX w.), kształciły głównie w zakresie czynności manualnych (maszynopisanie);
- społeczne – małe zarobki i brak samodzielności przyczyniły się do niskiej społecznej oceny atrakcyjności zawodu, a to zdeterminowało jego znikomy prestiż;
- zawodowe – brak jasno określonych obowiązków przyczyniający się często do instrumentalnego traktowania (przymus wykonywania wszystkich poleceń

bezpośredniego przełożonego) oraz selektywne wymagania zwierzchników;

- osobowe – niska ekspansywność osób wykonujących ten zawód. Fakt przyjmowania funkcji sekretarki przez kobiety nie był tu bez znaczenia ze względu na psychologiczną uległość kobiet i silnie odczuwaną potrzebę ochrony przez innych, a zatem siły powstrzymujące dążenie do samodzielności i wykazywania własnej aktywności.

Czynniki te odegrały kluczową rolę w kształtowaniu się stereotypu², którego charakter można określić jako międzynarodowy. W wielu krajach odwołuje się on do podobnego obrazu:

- połączenia kelnerki i uwodzicielki,
- osoby wykonującej niezbyt odpowiedzialne zadania, które może wykonywać każda jednostka ze średnim wykształceniem,
- kobiety o przeciętnych zdolnościach, ale miłej aparycji,
- kobiety, od której nie oczekuje się znajomości zasad ekonomii i prawa czy języków obcych.

Negatywny obraz często podtrzymywany jest przez środki masowego przekazu. Media – jako przekątnik kulturowych stereotypów – mogą zarówno wzmacniać istniejące przekonania, jak i przyczyniać się do tworzenia nowych. Niemniej jednak w odniesieniu do stereotypu sekretarki, ściśle powiązanego ze stereotypem płci, funkcjonujące negatywne wyobrażenia są w mediach utrwalane. Wyniki zakrojonych na szeroką skalę badań nad stereotypem kobiety prezentowanym w telewizji kanadyjskiej udowodniły, że lansowany wizerunek z jednej strony pomija osiągnięcia zawodowe, z drugiej – akcentuje niekorzystny związek pomiędzy karierą zawodową a życiem rodzinnym³.

Programy emitowane przez polskie stacje telewizyjne nie odbiegają od tego wzoru. Kreowany obraz sekretarki podtrzymuje stereotyp młodej i atrakcyjnej, lecz pozbawionej wysokich kwalifikacji kobiety, która poza wąskim zakresem obowiązków, ograniczonym do odbierania telefonów i parzenia kawy, pełni niekiedy rów-



niez rolę kochanki szefa. Prasowy stereotyp sekretarki ukazuje obraz kobiety będącej raczej obiektem zainteresowania mężczyzny – szefa – niż jego cenionym pracownikiem.

Zmiana stereotypu!

W ostatniej dekadzie widoczna jest wyraźna zmiana stereotypu wynikająca ze zmiany podejścia do zawodu samych zainteresowanych. Zaznacza się tendencja **podnoszenia własnych kwalifikacji zawodowych** przez stałe dokształcanie się w zakresie umiejętności prowadzenia biura, znajomości zasad korespondencji, obsługi komputera, języków obcych, problematyki kadrowej i rachunkowości. Świadczy to o powolnym wzroście świadomości odnośnie rangi zawodu.

Coraz częściej na stanowisko sekretarki poszukiwane są osoby dynamiczne, kreatywne, samodzielne, dyspozycyjne, ze znajomością jednego lub dwóch języków obcych. W wielu przypadkach pojawiającym się warunkiem zatrudnienia jest wysoka kultura osobista i umiejętność pracy zespołowej. **Nowe oczekiwania dowodzą, iż ranga zawodu ewaluowała od roli „ozdoby sekretariatu” do roli „reprezentacji firmy”!**

Zmiana oczekiwań wobec roli, a tym samym wzrost rangi zawodu wiąże się z akceptacją wytycznych Europejskiego Stowarzyszenia Profesjonalnych Sekretarek, którego Polska jest członkiem od 1997 r. Wszystkie wymienione przez EAPS zadania wykonuje polska sekretarka-asystentka. Niejednokrotnie jej rola, w warunkach Polski, ma charakter bardziej uniwersalny. W niewielkich firmach sekretarka często zajmuje się, poza zwyczajowym zakresem obowiązków, sprawami kadrowymi i finansowymi (pomoc przy rekrutacji pracowników, prowadzenie akt osobowych, zawieranie umów zleceń, sporządzanie listy płac czy wypłat wynagrodzenia pracownikom)⁴.

Przyjmuje się, że sekretarka powinna mieć wykształcenie przynajmniej na poziomie szkoły licealnej. Jed-

nak, jak wskazuje praktyka, z ukończonymi wyższymi studiami potrafi ona znacznie lepiej wywiązywać się ze swoich wielostronnych obowiązków. Nie pozostaje to bez wpływu na wyniki pracy dyrektora. Dobre wykształcenie ogólne ułatwia przyswojenie wiadomości zawodowych. Wymogiem koniecznym jest umiejętność dobrego opanowania w mowie i piśmie języka ojczystego – sekretarka powinna poprawnie przeprowadzić rozmowę z interesantem, napisać protokół zebrania, samodzielnie załatwić bieżącą korespondencję⁵.

Pozytywne zmiany w wizerunku sekretarki potwierdzają badania przeprowadzone przeze mnie w 2001 i 2009 r., dotyczące postrzegania przez nasze społeczeństwo zawodu sekretarki. Zgodnie z nowym stereotypem współczesną sekretarkę charakteryzują:

- lojalność wobec firmy i szefa;
- odpowiednie kwalifikacje;
- inteligencja;
- wykształcenie (najlepiej wyższe, ale może być średnie);
- dyspozycyjność;
- elegancja (ładny ubiór) i zadbanie;
- odporność psychiczna;
- uprzejmość;
- młody wiek;
- uroda.

Wyniki wskazują jednoznacznie, iż pomimo znajomości negatywnego stereotypu sekretarki, wyraźna jest tendencja do jego przekształcania w obraz pozytywny (sekretarki-asystentki) wśród respondentów z miast dużej i średniej wielkości. Niższa ranga zawodu dotyczy mniejszych miast. Całość badań pozwala jednak dobrze rokować na przyszłość, co powinno zachęcać do podejmowania tej profesji.

1 Titkow A., Domański H., Co to znaczy być kobietą w Polsce. Kobiety pod presją, Instytut Filozofii i Socjologii PAN, Warszawa 1995, s. 15; E. Klepacka- Gryz, Sekretarki górą, „Sekretariat”, nr 5/2000, s. 34.

2 W niniejszym artykule stereotyp rozumiany jest jako system zbiorowych (powszechnie podzielanych) przekonań, uwarunkowanych kulturowo. Zawiera on uogólnioną informację, która zwalnia jednostkę z wysiłku podczas konkretyzowania każdej sytuacji, zob. P.E. Bryant, A.M. Colman, Psychologia rozwojowa, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 1997, s. 141

3 Manes A.L., Helnyk P., Televised models of female achievement, „Journal of Applied Social Psychology”, 4/1974; cit. za: Zimbardo P.G., Ruch F.L., Psychologia i życie, PWN, Warszawa 1996, s. 365-374

4 H. Chotomski, Sekretarka też człowiek, „Sekretariat”, 7/1998

5 Tamże, s. 17.

Rejestr Instytucji Szkoleniowych

POMOC BEZROBOTNYM – PEWNE PIENIĄDZE



Opracowała:
Magdalena Rozmus

Niestety, w całym województwie podlaskim w roku 2009 jedynie 33 firmy zarejestrowały się jako instytucje szkoleniowe. Tymczasem udział w projekcie, który prowadzony jest już od 2004 roku, może oznaczać nie tylko pewne pieniądze, ale i pomoc bezrobotnym. Małe i średnie przedsiębiorstwa mogą dzięki temu mieć znaczący wpływ na rozwój rynku pracy. Postanowiliśmy przypomnieć Państwu o możliwościach, z których naprawdę warto skorzystać.

Obustronne korzyści

Korzyści są obustronne. Firma oferująca szkolenia zawodowe, czyli takie, po których ukończeniu osoba uzyskuje uprawnienia zawodowe, np. kierowcy samochodów ciężarowych, grafika czy instruktora, otrzymuje pewne pieniądze. Pewne, bo szkolenie opłacane jest przez odpowiedni urząd pracy (właściwy ze względu na siedzibę instytucji szkoleniowej). Dokładna droga wygląda następująco – osoba, która chce wziąć udział w szkoleniu, zgłasza się do firmy widniejącej w rejestrze instytucji szkoleniowych (rejestr firm szkoleniowych na terenie województwa podlaskiego można znaleźć na stronie internetowej www.up.podlasie.pl w zakładce Rejestr Instytucji Szkoleniowych) i może ubiegać się o opłacenie szkolenia.

Jeżeli urząd pracy uzna, że szkolenie jest niezbędne do podniesienia kwalifikacji zawodowych petenta i pomoże mu w znalezieniu pracy lub uzyskane uprawnienia są warunkiem koniecznym do podjęcia określonego zatrudnienia, podpisze umowę z instytucją szkoleniową i po zakończeniu szkolenia wypłaci pieniądze. Osoba szkolona musi wziąć faktyczny udział w szkoleniu, czego potwierdzeniem są listy obecności na zajęciach (obojętnie, czy są to zajęcia teoretyczne czy praktyczne) oraz potwierdzenie uzyskanych uprawnień. Dodatkowo na potrzeby urzędu pracy instytucja szkoleniowa prowadzi miesięczne rozliczenie godzin szkolenia, na podstawie którego wypłacane jest osobie szkolonej stypendium.

Bezpłatna rejestracja

W każdej sprawie kluczową rolę odgrywają finanse. Wpis do tego rejestru jest bezpłatny. Należy jedynie wypełnić formularz zamieszczony na internetowej stronie urzędu pracy i dostarczyć go do osoby prowadzącej wpis do ewidencji we właściwym sobie urzędzie. Zaświadczenie o dokonaniu wpisu zostaje w ciągu kilku dni przesłane na adres firmy, a dane udostępnione w internetowej rejestrze. Rejestr instytucji jest

jawny i może być prowadzony w formie elektronicznej. Wpis do rejestru jest ważny. Bez niego instytucja szkoleniowa nie będzie mogła prowadzić szkoleń dla bezrobotnych i poszukujących pracy, na które może uzyskać zlecenie finansowane ze środków publicznych.

W złożonym wniosku, poza danymi identyfikacyjnymi, znajdują się informacje o:

- tematyce prowadzonych szkoleń;
- kadrze prowadzącej;
- bazie lokalowej, jej wyposażeniu i środkach dydaktycznych;
- metodach oceny jakości szkoleń;
- liczbie bezrobotnych i poszukujących pracy objętych szkoleniem w okresie ostatniego roku;
- udzielonej nieodpłatnie pomocy uczestnikom i absolwentom szkolenia lub przygotowania zawodowego dorosłych polegającej na informowaniu o sytuacji na rynku pracy i zapotrzebowaniu na kwalifikacje.

Rejestracja jest szansą nie tylko dla typowych ośrodków szkoleniowych czy centrów kształcenia. To okazja do pozyskania klientów i ożywienia rynku pracy dla małych i średnich przedsiębiorstw oferujących szkolenia zawodowe. Dodatkowo otwiera możliwości podlaskiej firmy na pozyskanie osób chętnych do wzięcia udziału w szkoleniu z terenu całej Polski. Wówczas umowę z firmą szkoleniową zawrze urząd pracy odpowiedni dla petenta.

Czym jest instytucja szkoleniowa?

Instytucja szkoleniowa to nie tylko ośrodek podnoszenia kwalifikacji zawodowych czy centrum kształcenia kadr. Wśród instytucji zarejestrowanych w 2009 roku znajdują się m.in.: gabinet kosmetyczny, zakład fryzjerski czy ośrodki kształcenia kierowców. W 2009 roku lista firm wzbogaciła się o 33 pozycje. To mniej niż w latach poprzednich. Analogicznie w roku 2008 zarejestrowano 37 instytucji, w 2007 – 56, w 2006 – 59, w 2005 – 106 oraz w 2004, pierwszym roku funkcjonowania projektu – jedynie 28. W obecnym okresie kryzysu gospodarczego warto skorzystać z każdej szansy, aby zaistnieć na rynku pracy.

Kontakt w sprawie rejestru firm szkoleniowych WUP w Białymstoku: Wydział Rynku Pracy, tel. (85) 74 97 213. Wpis do rejestru instytucji szkoleniowych jest bezpłatny. Wnioski wraz z dołączonymi dokumentami można składać osobiście w sekretariacie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku lub drogą pocztową. Instytucje, które w latach 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, są zobowiązane do dnia 31 stycznia 2010 r. przesłać informację o kontynuowaniu działalności.

przydatny adres:
www.up.podlasie.pl



biuletyn informacyjny urzędów pracy województwa podlaskiego

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy
w Białymstoku

Redakcja:

Koordynator Projektu:

Izabela Soroka

Redaktor Biuletynu:

Magdalena Rozmus

Korekta:

Patrycja Tołłoczko

Teksty:

Agnieszka Maciejczuk,
Kinga Kaja Brajczewska,
Monika Węclaw,
Karolina Kisiel,
Elżbieta Tylor,
Dominika M. Karpowicz,
Dorota Frasunkiewicz

Projekt graficzny:

Konrad Smolarski

DTP:

Gutenberg On Line

Dane teleadresowe



Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

ul. Pogodna 22
15-354 Białystok
tel.: (85) 74 97 200
faks: (85) 74 97 209
www.up.podlasie.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Augustowie

ul. Mickiewicza 2
16-300 Augustów
tel.: (87) 644 68 90
faks: (87) 643 58 03

Powiatowy Urząd Pracy w Białymstoku

ul. Sienkiewicza 82
15-005 Białystok
tel.: (85) 74 73 800
faks: (85) 74 73 861

Powiatowy Urząd Pracy w Bielsku Podlaskim

ul. 3 Maja 17
17-100 Bielsk Podlaski
tel.: (85) 833 27 00
faks: (85) 833 27 01

Powiatowy Urząd Pracy w Grajewie

ul. Strażacka 6a
19-200 Grajewo
tel.: (86) 261 30 13
faks: (86) 272 36 05

Powiatowy Urząd Pracy w Hajnówce

ul. Piłsudskiego 10a
17-200 Hajnówka
tel.: (85) 682 96 10
faks: (85) 682 96 11

Powiatowy Urząd Pracy w Kolnie

ul. Wojska Polskiego 46
18-500 Kolno
tel.: (86) 278 95 10
faks: (86) 278 95 14

Powiatowy Urząd Pracy w Łomży

ul. Nowogrodzka 1
18-400 Łomża
tel.: (86) 216 28 97
faks: (86) 216 34 92

Powiatowy Urząd Pracy w Mońkach

ul. Wyzwolenia 22
19-100 Mońki
tel.: (85) 727 87 10
faks: (85) 727 87 20

Powiatowy Urząd Pracy w Sejnach

ul. Łąkowa 26
16-500 Sejny
tel.: (87) 516 39 70
faks: (87) 516 33 75

Powiatowy Urząd Pracy w Siemiatyczach

ul. Leg. Piłsudskiego 3
17-300 Siemiatycze
tel.: (85) 656 60 13
faks: (85) 656 60 16

Powiatowy Urząd Pracy w Sokółce

ul. Kryńska 40
16-100 Sokółka
tel.: (85) 722 90 10
faks: (85) 722 90 11

Powiatowy Urząd Pracy w Suwałkach

ul. Kościuszki 71a
16-400 Suwałki
tel.: (87) 565 26 50
faks: (87) 565 26 89

Powiatowy Urząd Pracy w Wysokiem Mazowieckiem

ul. 1 Maja 8
18-200 Wysokie Mazowieckie
tel.: (86) 275 86 12
faks: (86) 275 86 13

Powiatowy Urząd Pracy w Zambrowie

ul. Fabryczna 3
18-300 Zambrów
tel.: (86) 270 82 10
faks: (86) 271 44 59

Projekt „Promocja Rynku Pracy” w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Projekt współfinansowany ze środków
Unii Europejskiej w ramach Europejskiego
Funduszu Społecznego

PUBLIKACJA BEZPŁATNA
NAKŁAD: 1200 EGZEMPLARZY



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W BIAŁYMSTOKU
ul. Pogodna 22
15-354 Białystok
tel.: (85) 74 97 200
faks: (85) 74 97 209
www.up.podlasie.pl

