



BIULETYN INFORMACYJNY

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie



Wrzesień 2018



W NUMERZE:

11 KFS wspiera pracodawców i pracowników

16 Piski model edukacji dla rynku pracy

7 Do odważnych świat należy – refleksje beneficjentów dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej

SPIS TREŚCI

SŁOWO WSTĘPNE.....	3
KALENDARIUM.....	4
WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W OLSZTYNIE.....	6
Reactivate The Hub – program mobilności Europejskiej.....	6
WSPARCIE NOWYCH PRZEDSIĘBIORCÓW W RAMACH BEZZWROTNEJ DOTACJI.....	7
Do odważnych świat należy – refleksje beneficjentów dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.....	7
WSPARCIE PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW W RAMACH KFS.....	11
Krajowy Fundusz Szkoleniowy czeka na pracodawców.....	11
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY.....	14
Dofinansowanie na tworzenie miejsc opieki nad najmłodszymi.....	14
URZĄD STATYSTYCZNY W OLSZTYNIE.....	15
Zasoby informacyjne statystyki publicznej.....	15
WIEŚCI Z REGIONU.....	16
Piski model edukacji dla rynku pracy.....	16
II Mistrzostwa w Bezpiecznym Montażu Rusztowań.....	20
Pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmińskim uczestnikami X Międzynarodowej Naukowej Konferencji Partnerskiej w Powiecie Wałeckim.....	21
Targi Pracy i Edukacji w Biskupcu.....	22

BIULETYN INFORMACYJNY

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie

ul. Głowackiego 28

10-448 Olsztyn

www.wupolsztyn.praca.gov.pl

olwu@up.gov.pl

Sekretariat.....	89 522 79 05
Kancelaria.....	89 522 79 00
Wydział Polityki Rynku Pracy.....	89 522 79 71
Wydział Obsługi Funduszy Europejskich.....	89 522 79 50
Punkt Informacyjny EFS.....	89 522 79 55
Wydział Pośrednictwa Pracy i Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego.....	89 522 79 80
Stanowisko zamiejscowe w Elblągu.....	55 236 03 60
Stanowisko zamiejscowe w Ełku.....	87 621 26 42
Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej.....	
w Olsztynie.....	89 522 79 40
w Elblągu.....	55 236 03 60
Wydział Budżetu i Funduszy.....	89 522 79 11
Wydział Organizacji Urzędu i Rozwoju Kadr.....	89 522 79 20
Wydział Logistyki.....	89 524 33 30
Wydział Kontroli Zewnętrznej Funduszy Europejskich.....	89 522 79 60
Wydział Weryfikacji i Autoryzacji Płatności.....	89 522 79 72
Stanowisko ds. Służby Zastępczej.....	89 522 79 84
Biuro Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.....	89 522 73 90



Szanowni Państwo!

Z przyjemnością przekazuję Państwu trzeci w tym roku numer Biuletynu Informacyjnego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie.

W numerze znajdują Państwo m.in. opis Piskiego Partnerstwa Lokalnego, do którego należą samorządowcy, przedstawiciele edukacji i rynku pracy oraz przedsiębiorcy. W ramach zebrania uczestnicy zmierzali się z problemem zbudowania modelu skutecznej edukacji na rzecz lokalnego rynku pracy. Dzięki działaniom Piskiego Modelu Edukacji powstały m.in. oferty edukacyjne, które dają kompleksowe wsparcie uczestnikom, nowy kierunek kształcenia zgodny z zapotrzebowaniem lokalnego rynku pracy, odbyło się również kilkanaście spotkań dla uczniów, dotyczących nowych wyzwań rynku pracy. W oparciu o zdobyte już doświadczenia planowane jest zawarcie również paktu edukacyjno-aktywizacyjnego, który w ramach współpracy różnych sektorów będzie miał na celu inicjowanie nowatorskich rozwiązań wspierających lokalny rynek pracy.

Zachęcam Państwa również do zapoznania z opisem projektu „Reactivate the HUB”, w którym Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie jest instytucją partnerską. „Reactivate...” jest unijnym programem mobilności zawodowej, który ma pomóc osobom powyżej 35. roku życia w znalezieniu pracy, stażu lub szkolenia w miejscu pracy w innym państwie członkowskim UE. Program pomaga również pracodawcom europejskim, zwłaszcza małym i średnim przedsiębiorstwom (MŚP) w pozyskaniu pracowników na wolne miejsca, oferując informację, rekrutację i wsparcie w przemieszczeniu.

Wiele osób zastanawia się nad otwarciem własnej firmy, a przede wszystkim stawia sobie pytanie: czy warto ją założyć. Warunki pracy przedsiębiorcy zdecydowanie odbiegają od tego, co mamy podczas pracy na etacie. Własna firma to więcej wolności, elastyczności, ale również ogromna odpowiedzialność. Wiele osób boi się to zrobić pomimo świetnego pomysłu na własny biznes. Prawdopodobnie wynika to z obawy przed porażką

oraz z braku pewności siebie. Czy warto zakładać własną działalność gospodarczą? O tym opowiadają w tym wydaniu Biuletynu osoby, które dzięki dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej założyły własny biznes.

Zachęcam Państwa do przeczytania tego numeru Biuletynu.

Zdzisław Szczepkowski

Dyrektor
Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Olsztynie

Lipiec

2 lipca – w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie odbyło się spotkanie poświęcone misji i założeniom Warmińsko – Mazurskiego Tygodnia Kariery, podczas którego ustalono hasło przewodnie dla tegorocznych wydarzeń: „Młode pokolenia na rynku pracy.”

2 – 3 lipca – Dyrekcja WUP w Olsztynie wzięła udział w spotkaniu z przedstawicielami Komisji Europejskiej. Tematyka spotkania dotyczyła m.in. postępu wdrażania RPO WiM 2014 – 2020 w kontekście realizacji Planu działań na rzecz przyspieszenia realizacji RPO WiM 2014 – 2020.

4 lipca – przedstawiciele WUP w Olsztynie wzięli udział w spotkaniu Grupy roboczej ds. finansowych i kontroli w ramach PO WER. Posiedzenie odbyło się w siedzibie Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju w Warszawie.

11 lipca – Wicedyrektor ds. Rynku Pracy Pan Wiesław R. Drożdżyński uczestniczył w posiedzeniu Komitetu Monitorującego realizację Strategii rozwoju społeczno – gospodarczego województwa warmińsko – mazurskiego do roku 2025.

14 lipca – Dyrektor WUP w Olsztynie Pan Zdzisław Szczepkowski wzięł udział w uroczystości obchodów 608 Rocznicy Bitwy Pod Grunwaldem.

16 lipca – przedstawiciel WUP w Olsztynie uczestniczył w posiedzeniu plenarnym Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Województwa Warmińsko – Mazurskiego z udziałem Przewodniczącej Rady Dialogu Społecznego Pani Elżbiety Rafalskiej – Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

26 lipca – w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Elblągu odbyły się zajęcia „Autoprezentacja podczas rozmowy kwalifikacyjnej”, skierowane do osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Elblągu. Podczas zajęć uczestnicy nabyli wiedzę na temat przygotowania się i autoprezentacji podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

31 lipca – w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Elblągu zostały przeprowadzone zajęcia „Zarządzanie czasem w poszukiwaniu pracy”, skierowane dla osób bezrobotnych, podopiecznych Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Elblągu. Celem zajęć było przekazanie uczestnikom praktycznej wiedzy umożliwiającej lepsze zarządzanie sobą w czasie i realizacji działań zmierzających do pozyskania zatrudnienia.

Sierpień

7 sierpnia – w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Elblągu odbyły się zajęcia „Asertywność – jak być otwartym, naturalnym i skutecznym”, skierowane do osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Elblągu. Celem zajęć było nabycie przez uczestników umiejętności konstruktywnego działania w sytuacjach społecznych.

9 sierpnia – przedstawiciel WUP w Olsztynie uczestniczył w spotkaniu Zespołu Monitorującego „Wojewódzki program wyrównywania szans i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu oraz pomocy w realizacji zadań na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych na lata 2016 – 2020.”

21 sierpnia – Pracownicy Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawo-

dowej przeprowadzili zajęcia „Odkryj swój potencjał zawodowy”, skierowane do osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Elblągu. Celem zajęć było wyposażenie uczestników w umiejętności odkrywania własnych zdolności i diagnozowania mocnych i słabych stron, których znajomość jest przydatna do poszukiwania zatrudnienia.

28 sierpnia – w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Elblągu odbyły się zajęcia „Skuteczne poszukiwanie pracy – jak odnaleźć się na rynku pracy?”, skierowane dla osób bezrobotnych, podopiecznych Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Elblągu. Celem zajęć było przekazanie praktycznych informacji ułatwiających znalezienie pracy.

29 – 31 sierpnia – przedstawiciele Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie uczestniczyli w posiedzeniu Komisji ds. Pracy i Polityki Socjalnej Polsko – Rosyjskiej Rady ds. Współpracy Regionów RP z Obwodem Kaliningradzkim FR w Obwodzie Kaliningradzkim, działającej przy Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w Warszawie.

Wrzesień

5 września – w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Elblągu zostały przeprowadzone zajęcia „Komunikacja interpersonalna”, skierowane dla osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Elblągu. Uczestnicy nabyli umiejętności potrzebne do prawidłowego komunikowania się z ludźmi.

12 września – w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Elblągu odbyły się zajęcia „Jak sobie radzić ze stresem wywołanym

bezrobociem?”, skierowane dla osób bezrobotnych, podopiecznych Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Elblągu. Uczestnicy mieli możliwość poszerzenia swojej wiedzy dotyczącej stresu, oraz mieli możliwość w sposób praktyczny poćwiczyć skuteczne sposoby do radzenia sobie ze stresem wywołanym przez brak pracy.

12 – 14 września – Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie gościł delegację litewską podczas międzynarodowego seminarium, które odbyło się w ramach współpracy pomiędzy WUP w Olsztynie a Wileńską Terytorialną Giełdą Pracy. Tematem przewodnim spotkania było omówienie zagadnień dotyczących pracy z pracodawcami oraz pomocy w poszukiwaniu pracowników w dobie zmieniającego się rynku pracy.

18 września – w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie odbyło się szkolenie doskonalące umiejętności psychospołeczne skierowane do doradców zawodowych działających w PAKCIE dla Rozwoju Poradnictwa Zawodowego prowadzone przez doradcę zawodowego z wykształceniem psychologicznym.

25 września – W Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Elblągu odbyły się zajęcia pt. „Wyznaczanie i realizacja celów zawodowych i życiowych”, skierowane do osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Elblągu. Celem zajęć było przekazanie wiedzy i umiejętności potrzebnych do wyznaczania celów i planowania działań, szczególnie działań związanych z pracą zawodową.

25 września – w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie odbyło się szkolenie doskonalące umiejętności psychospołeczne skierowane do pracowników powiatowych urzędów pracy pod nazwą: „Szkolenie doskonalące umiejętności psychospołeczne” prowadzone przez doradcę zawodowego z wykształceniem psychologicznym.

26 – 28 września – Doradcy Zawodowi z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Elblągu przeprowadzili szkolenie z zakresu „Stosowania narzędzia do badania kompetencji – NBK” skierowane do pracowników Powiatowych Urzędów Pracy z województwa warmińsko - mazurskiego.

27 września – w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie odbyło się spotkanie zespołu metodycznego w ramach PAK-TU dla Rozwoju Poradnictwa Zawodowego.

Edyta Lindorf-Jankiewicz

Wydział Organizacji Urzędu
i Rozwoju Kadr

Wojewódzki Urząd Pracy
w Olsztynie



REACTIVATE THE HUB - PROGRAM MOBILNOŚCI EUROPEJSKIEJ



Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie jako jedyny reprezentant publicznych służb zatrudnienia z Polski jest instytucją partnerską w projekcie Reactivate the HUB.

Reactivate to program wewnątrzunijny wspierający mobilność w Europie, prowadzony przez Konsorcjum utworzone przez Krajowe Biura Koordynacji EURES, publiczne i prywatne służby zatrudnienia, organizacje pozarządowe, izby handlowe, instytucje szkoleniowe z 8 krajów UE (Włochy, Grecja, Wielka Brytania, Niemcy, Holandia, Hiszpania, Chorwacja, Polska) adresowany do dorosłych obywateli UE bez pracy i przedsiębiorców z 28 krajów UE mających trudności ze znalezieniem pracowników.

Założono, że **minimum 200 dorosłych znajdzie pracę lub praktykę** w innym kraju europejskim i **50 firm** w całej Europie poprzez projekt znajdzie pracowników. Natomiast wiele innych osób zostanie objętych usługami doradczymi i informacyjnymi.

W ramach programu wsparcie finansowe obejmuje:

- 200 dodatków z tytułu przeprowadzki (700-1400 euro),
- 250 dodatków z tytułu wyjazdu na rozmowę kwalifikacyjną (100-350 euro + DSA dieta),
- 50 uzupełniających dodatków relokacyjnych (max. 500 euro),
- 50 kursów językowych (max. 2000 euro),
- 50 uznań kwalifikacji (400 euro),
- 60 programów integracji MŚP (810-2000 euro),
- 350 wstępnych kursów i szkoleń językowych MOOCs takich jak: angielski w miejscu pracy, zrozumienie IELTS: Techniques for English Language Tests, podstawy języka holenderskiego, hiszpański dla początkujących, włoski dla początkujących, analiza mediów społecznościowych: wykorzystanie danych do rozumi-

mienia konwersacji publicznej, Net That Job: jak napisać CV online, jak zwyciężyć na: rozmowie kwalifikacyjnej, Digital Transformation of Business and Services, online Business: cyfrowy marketing prowadzi do sukcesu, Podstawy biznesu: efektywna komunikacja, Podstawy biznesu: efektywny networking, itp.,

- 50 diet na utrzymanie (tylko stażyści / praktykanci) 600 euro / miesiąc x max 6 miesięcy.

Warunkiem skorzystania ze wsparcia jest rejestracja na portalu www.reactivatejob.eu, a ponadto:

Osoby poszukujące pracy muszą być:

- w wieku co najmniej 35 lat w chwili składania wniosku,
- obywatele i osoby legalnie zamieszkujące w kraju członkowskim UE,
- osoby poszukujące zatrudnienia w kraju UE innym niż kraj zamieszkania.

Można uczestniczyć w programie Reactivate nawet jeśli korzystało się wcześniej z programów wspierających mobilność. Nie jest wymagane posiadanie konkretnych kwalifikacji czy doświadczenia zawodowego.

Pracodawcy:

- muszą być organizacją lub przedsiębiorstwem prowadzącym zarejestrowaną działalność w jednym z krajów członkowskich UE, niezależnie od rozmiaru firmy i sektora działalności,
- muszą w pełni przestrzegać przepisów prawa pracy i prawa podatkowego obowiązujących w krajach, w których prowadzą działalność.

Usługi Reactivate obejmują miejsca pracy, stażu i przyuczenia do zawodu:

- znajdujące się w kraju członkowskim UE innym niż kraj zamieszkania kandydata,
- zgodne z krajowymi przepisami prawa pracy i zabezpieczenia społecznego oraz zawierające przejrzyste informacje na temat praw i obowiązków stron,
- zapewniające wynagrodzenie,
- zapewniające pisemną umowę na okres co najmniej 6 miesięcy.

Poniżej w znajduje się film informacyjny: <https://ec.europa.eu/avservices/video/player.cfm?ref=1148876&sitelang=en&lg=PL>

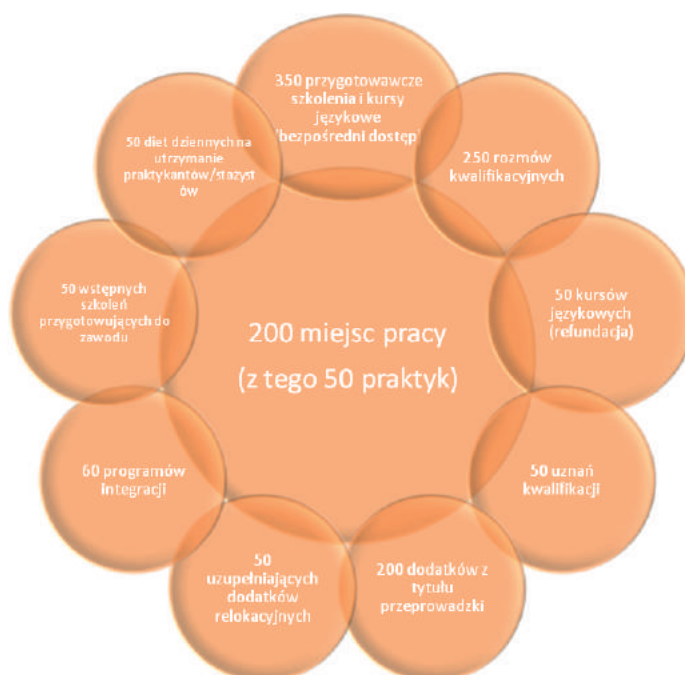
Zachęcamy pracodawców, którzy mają problemy z pozyskaniem odpowiednich pracowników oraz osoby poszukujące pracy w krajach UE do skorzystania ze wsparcia oferowanego przez Reactivate.

Więcej informacji znajdziemy na www.reactivatejob.eu oraz w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Olsztynie Stanowisko Zamiejskowe w Etku u Doradcy EURES Pani Anny Dolistowskiej-Buza a.dolistowska@up.gov.pl, tel. 876212642.

Anna Dolistowska-Buza

Wojewódzki Urząd Pracy
w Olsztynie

Stanowisko Zamiejskowe
w Etku



WSPARCIE NOWYCH PRZEDSIĘBIORCÓW W RAMACH BEZZWROTNEJ DOTACJI

DO ODWAŻNYCH ŚWIAT NALEŻY - REFLEKSJE BENEFICJENTÓW DOTACJI NA ROZPOCZĘCIE WŁASNEJ DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ

Ci, którzy od dawna posiadają własny biznes, oceniają, że obawy przed założeniem biznesu są uzasadnione. Często jest tak, że nie brakuje nam pomysłu, a odwagi. Trzeba być świadomym, że na początku drogi, zakładanie własnej firmy wiąże się z koniecznością poświęcenia jej więcej czasu, niż praca na etacie. Zdaje się, że założenie firmy niesie za sobą bardzo dużo stresu, sporym obciążeniem może być konieczność posiadania środków na tzw. "rozruch" działalności.

Początkujący przedsiębiorca planujący założenie własnej działalności gospodarczej może starać się m.in. o dotację z urzędu pracy, które stanowią formę walki z bezrobociem. Bezzwrotną pomoc finansową można otrzymać, jeśli jest się zarejestrowanym w powiatowym urzędzie pracy jako osoba bezrobotna, poszukujący pracy niepozostający w zatrudnieniu lub niewykonujący innej pracy zarobkowej opiekun osoby niepełnosprawnej albo jest się absolwentem centrum integracji społecznej lub absolwentem klubu integracji społecznej jeżeli nie pozostaje się w okresie zgłoszonego do ewidencji działalności gospodarczej zawie-

szenia wykonywania działalności gospodarczej.

W ramach przyznanych bezrobotnemu jednorazowo środków na podjęcie działalności gospodarczej, można m.in. pokryć koszty pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa, związanych z podjęciem tej działalności. Kwota dotacji zależna jest od przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw i aktualnie wynosi 6-cio krotność tego wynagrodzenia.

Mimo iż dotacje są bezzwrotną pomocą finansową, to bezrobotni, którzy ją otrzymali muszą wywiązać się z określonych zobowiązań. Przede wszystkim przyznanie jednorazowych środków na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej wiąże się z tym, iż musi być ona prowadzona przez okres co najmniej 12 miesięcy. Ponadto otrzymane środki muszą być wydatkowane w określonym w umowie terminie oraz na zakup w szczególności:

- środków trwałych,
- maszyn i urządzeń,
- materiałów, towarów i usług,
- materiałów reklamowych,
- pozyskanie lokalu,

- opłatę wpisowego lub wkładu do spółdzielni socjalnej.

Okres wydatkowania środków liczony jest od dnia zawarcia umowy do trzydziestego dnia od dnia podjęcia działalności gospodarczej. Rozliczenie wydatkowanych środków następuje na podstawie przedłożonych faktur, rachunków, dowodów wpłat oraz zawartych umów cywilno-prawnych wraz z dowodami uregulowania podatku od czynności cywilno-prawnych w terminie określonym w umowie nie przekraczającym jednocześnie dwóch miesięcy od dnia podjęcia działalności gospodarczej.

Dofinansowanie na rozpoczęcie działalności gospodarczej z Urzędu Pracy jest niewątpliwie ułatwieniem dla osób, które są gotowe na otwarcie własnej firmy. Dla wielu osób prowadzenie własnej firmy pozostaje w sferze marzeń, choć są i tacy, którzy biorą sprawy w swoje ręce i otwierają własną działalność gospodarczą. Trójka przedsiębiorców postanowiła opowiedzieć nam swoją historię, jakie były początki ubiegania się o dotację i jak wygląda życie, kiedy prowadzi się swój biznes.

ALICJA MAJEK – pielęgniarka

Jak długo wcześniej była Pani bezrobotna?

Osobą bezrobotną byłam przez pół roku, które przeznaczyłam na pisanie wniosku o dotację i dokładne przemyślenie biznesplanu.

Dlaczego postanowiła Pani zostać pielęgniarką?

Zawsze chciałam pracować w służbie zdrowia, moja mama jest pielęgniarką i zawsze medycyna była mi bliska.

Na jakich oddziałach Pani pracowała?

Po ukończeniu studiów pielęgniarskich rozpoczęłam pracę w Klinicznym Szpitalnym Oddziale Ratunkowym i właśnie tam pokochałam pracę pielęgniarki. W międzyczasie uzyskałam tytuł Specjalistki Pielęgniarstwa Anestezjologicznego i Intensywnej Opieki. Obecnie świadczę usługi medyczne w Oddziale Intensywnej Terapii.

Co Pani lubi najbardziej w swojej pracy?

Medycy potrafią ratować ludzkie życie i zdrowie, a to umiejętność wyjątkowa, którą dobrze jest przekazywać ludziom niezwiązanym zawodowo z medycyną, stąd pomysł na rozpoczęcie działalności i prowadzenie szkoleń z pierwszej pomocy, które dotychczas robiłam w większości charytatywnie.

Wspomniła Pani o szkoleniach, które w ramach działalności gospodarczej Pani realizuje, na czym one polegają?

Szkolenia obejmują przede wszystkim podstawowe zabiegi resuscytacyjne z użyciem AED oraz postępowanie w stanach nagłych zarówno u dorosłych, jak i dzieci. Program, czas i rodzaj prowadzonych zajęć dostosowane są do indywidualnych potrzeb i liczebności grupy. Szkolenie takie zazwyczaj rozpoczyna się od teoretycznego wykładu, jednak największy nacisk staram się kłaść na część praktyczną i udzielanie pomocy w sytuacjach pozorowa-

nych. W szkoleniach może brać udział w zasadzie każdy, kto wykaże chęć zdobycia takiej wiedzy. Szkolenie może być indywidualne, jak i grupowe. Zajęcia odbywają się w miejscu wskazanym przez zamawiającego. Cena jest ustalana indywidualnie i zależy od czasu szkolenia, ilości uczestników, zakresu i zużytych materiałów pozoracyjnych.

Na co przeznaczyła Pani środki otrzymane w ramach dotacji?

Pieniądze, które uzyskałam z dofinansowania przeznaczyłam w głównej mierze na sprzęt medyczny, potrzebny mi do szkoleń, takich jak fantomy, sprzęt do pozoracji, czy projektor.

Dlaczego nie etat, a działalność gospodarczą?

Wybrałam własną działalność ze względu na swobodę swojej pracy, dostosowanie swojego czasu do potrzeb klientów, a nie grafiku, który mam odgórnie narzucony.

Czy może Pani coś poradzić osobom otwierającym działalność gospodarczą w ramach dotacji?

Osoby starające się o dotację, powinny przede wszystkim korzystać z rad dawanych przez panie z urzędu pracy, ponieważ udzielają konkretnych, rzeczowych uwag, dotyczących pisanego wniosku.

MICHAŁ GROSICKI

– właściciel firmy NATURA PSA

Kiedy Pan złożył wniosek o dotację?

W połowie listopada ubiegłego roku złożyłem wniosek, następnie w połowie grudnia otrzymałem dotację, a została ona rozliczona w lutym tego roku. Bardzo sprawnie to poszło.

Skąd Pan dowiedział się o możliwości skorzystania z dotacji?

Od społeczeństwa i Panie w urzędzie pracy mnie pokierowały. Gdy rejestrowałem się w urzędzie pracy, napomniatem, że jestem na tym etapie życia, że chciałbym czegoś sam spróbować, dalej już mi podpowiedziano co zrobić.

Czy długo Pan był bezrobotny?

Nie, nie mogłem sobie na to pozwolić. Od rejestracji w urzędzie wiedziałem co chce robić, zwolnienie z poprzedniej pracy nie było zaskoczeniem, bo dostawałem symptomy od szefa, uczciwie o tym rozmawialiśmy. To nie było tak, że coś źle robiłem, tylko firma w której pracowałem zajmowała się handlem, była mała i mało konkurencyjna. Rozstaliśmy się z szefem w przyjaźni i od razu już wiedziałem co chce robić, miałem czas aby zdobyć pomysły.

A gdzie Pan wcześniej pracował?

Pracowałem w lakierni samochodowej 8 lat i później właśnie w handlu.

Jako profil działalności wybrał Pan zupełnie inną branżę. Jak to się stało?

Zupełnie. A psy? No cóż.. Bo lubię psy, no i pojawił się w moim życiu Bruno – 2 letni rottweiler. Bruno był motorem i to, że dwa lata temu dostałem swoją działkę. Moją motywacją było to, że zawsze chciałem mieć swój interes. Na początku chciałem mieć własną lakiernię, ale do tego potrzeba dużych pieniędzy i dodatkowo jest duża konkurencja, a tutaj mogłem znaleźć swoje miejsce na rynku i dobrze się z tym czuję.

Czyli zrobił Pan wcześniej jakąś analizę rynku, konkurencji?

Tak, byłem w paru hotelach, ale nie śledziłem mocno konkurencji. Jeżeli chodzi o treningi psów, to mam kontakt z osobami z którymi robiłem kursy trenerskie. A także kontakt internetowy poprzez grupy dotyczące określonych ras psów. Teraz jest mój pierwszy sezon i jeszcze nie wiem jak to będzie wyglądało. Podobno trwa dwa lata rozwinięcie biznesu, żeby wejść w rynek.

A czy do trenowania psów potrzebne są jakieś uprawnienia?



Michał Grosicki – właściciel firmy NATURA PSA

Przed otwarciem działalności zostałem skierowany na szkolenie właśnie jako trener psów, żeby zdobyć kompetencje. Szkolenie trwało około 2 tygodni i było w pełni finansowane z urzędu pracy. Nie trzeba mieć żadnych wymaganych uprawnień ani licencji jeżeli chodzi o tresurę psów, chciałem to zrobić dla własnych kompetencji przede wszystkim.

A co z prowadzeniem hotelu dla psów? Czy wymagane są jakieś zgody bądź specjalne uprawnienia?

Nic nie trzeba mieć, tylko otwartą działalność gospodarczą.

Na co zostały przeznaczone środki, które otrzymał Pan w ramach dotacji? Jaka to była kwota?

Z urzędu pracy dostałem 20 tysięcy złotych. Przede wszystkim kupiłem namiot, który kosztował ok. 12 tys. zł. Namiot to sposób na posłużenie i przede wszystkim trenowanie, do tłumaczenia ćwiczeń czyli pierwszej fazy, potem jest generalizacja w różnych miejscach, nato-

miast to jest ten najważniejszy etap. Poza tym ten namiot daje mi dużą konkurencyjność wobec innych trenerów, bo mało kto ma takie warunki. Daje mi możliwość trenowania po zmroku, jak pada, tym bardziej jeżeli zaraz się sezon letni skończy, wtedy właśnie w pełni wykorzystam namiot, przez możliwość szkolenia i zimą, i latem, cały czas mogę ćwiczyć. Dodatkowo kupiłem sztuczną trawę do namiotu, zabawki, ale to jest tak, że firmy się za taką kwotę nie otworzy. Jednak jestem wdzięczny bo dało mi to przewagę nad konkurencją na naszym rynku. Urząd mi pomógł w roli trenera, a hotelik jest całkowicie moją indywidualną koncepcją.

Czy zatrudnia Pan jakieś osoby?

Nie, to jest jednoosobowa działalność gospodarcza.

W jaki sposób odbywa się reklama Pana firmy? Jak pan dociera do potencjalnych klientów?

Ja reklamuję się na portalu olx i stamtąd jest największy odzew, no i dodatkowo Facebook.

A jak wygląda taka tresura psa? Czy jest ona prowadzona w grupach czy indywidualnie?

W zależności od klientów, jak na razie klientów nie ma tak dużo więc najczęściej jest to indywidualne, zdaję sobie sprawę, że dopiero buduje swoją markę.

Ile trwa taka tresura psa?

Ja to nazywam trening, bo daje psom pozytywne wzmocnienie i motywację. Nie pracuję metodami szarpania, czy bicia, pracuję głównie z psami opierając się o ich popęd do jedze-

nia, czyli że za wykonaną komendę dostają nagrodę. Pół godziny to jest maksymalny czas dla psa. Dobry, efektywny trening może się ograniczać nawet do kilku minut na początku, jeżeli chodzi o psa. A z właścicielem mogę rozmawiać o tym co było i będzie nawet przez godzinę. Jeżeli chodzi o psa to trzeba uzyskać maksymalne skupienie w danym ćwiczeniu i zakończyć je na dużym pobudzeniu gdzie ten pies osiągnął duży sukces. To może nastąpić nawet po trzech powtórzeniach. Dużo trenerów robi tak, że ćwiczą według programu, ja biorę pod uwagę indywidualne podejście wiedząc, że trzeba skończyć jak pies osiąga sukces. Eliminowanie niepożądanych zachowań trwa do skutku, natomiast z treningiem jest tak jak na siłowni, można w nieskończoność.

Większość osób przychodzi na trening ze szczeniakiem, czy pojawiają się dopiero jak jest problem?

Niestety dopiero jak jest problem, a to źle. Pierwszy rok życia psa jest najważniejszy, a jak się popełni jakieś błędy, to trzeba potem pracować dużo, żeby to odkręcić. Jak trenuję psa to tłumaczę i opowiadam właścicielom o motywacji i o tym jak pies się uczy, ale później to od nich – właścicieli zależy jak to będzie wyglądało. Jak właściciel nie chce to nic z tego nie będzie, przede wszystkim musi być motywacja do osiągnięcia celu, ale motywacja pojawia się często wtedy kiedy są problemy, gdy pies zaczyna być niebezpieczny. U mnie kryterium przy wyborze psa było to, że chciałem cały czas ćwiczyć, a rotweiler daje mi tę możliwość. On jest silny fizycznie i zdeterminowany, że jak coś chce to chce to osiągnąć. Więc jakbym od początku szedł tym systemem, którego się nauczyłem, to byśmy byli na zupełnie innym etapie, a tak jeszcze rok mi zajmie żeby go sobie dobrze ustawić. Każdy pies jeżeli jest dobrze ułożony to jest łagodny, a to, że jak rasa jest z góry łagodna to nie jest tak, że nie trzeba ćwiczyć. Pies zawsze jest niebezpieczny, nawet jak jest łagodny.

Jaki jest koszt treningu i pobytu psów w hoteliku?

Koszt takiego treningu wynosi 30 zł, a jeżeli chodzi o hotelik to 40 zł za dobę.

Czy ma Pan jakieś plany na przyszłość?

Chciałbym przede wszystkim zrobić więcej szkoleń branżowych, zdobywać kolejne stopnie obozów trenerskich. Mam bardzo dużo nowych pomysłów, bo planuję mieć więcej psów. Interesuje mnie dogoterapia, i praca z osobami niepełnosprawnymi. Chcę cały czas się rozwijać i poszerzać swoją działalność. Zastanawiam się też nad pomysłem prowadze-

nia hodowli dla psów, na pewno rasy łagodnej, z którą bym bardziej terapeutyczne rzeczy robił. To jest moim zdaniem fajny temat i trenowanie psów na najwyższym poziomie np. dla osób niewidomych, a do tego trzeba mieć już duże doświadczenie i kompetencje. Są też również egzaminy określające poziom wykształcenia psa, zajmuje się tym Związek Kynologiczny, na pewno będę się wybierał na taki z Brunem.

Co poradziłby osobom które mają prowadzić działalność gospodarczą?

Zwracać uwagę na konkurencję, konkurencja nie śpi i trzeba dotrzeć do klienta i mieć konkurencyjność. Ja mam namiot, mam działkę. Wiem, że osiągnę sukces bo to mam i mam pomysł.

LIDIA PYŚK – właścicielka kwaciarni „Alaska”

Skąd dowiedziała się Pani o możliwości skorzystania z dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej?

Jak byłem w urzędzie pracy, na samym początku przy rejestracji, kiedy pani z urzędu pracy zakładała mi kartę bezrobotnego był prowadzony wywiad, na podstawie którego można było zakwalifikować mnie do form pomocowych, co uważam, że jest rewelacyjne bo daje człowiekowi przystawowego kopa i daje możliwości.

Czym się Pani zajmowała przed otwarciem własnej działalności gospodarczej?

Wcześniej pracowałem jako kierownik hurtowni alkoholi, następnie pracowałem w hurtowni ogrodniczej, prowadziłem sklepy ogrodnicze,

a po tym czasie pracowałem w kwaciarni przed 2,5 roku. Niestety zła sytuacja finansowa mojej szefowej spowodowała, że odeszłam z pracy, bo nie chciałem pracować tylko na pół etatu. Umowa skończyła mi się z końcem czerwca 2016 roku. Po rejestracji w urzędzie pracy byłam rok na zasiłku, w tym czasie zaczęłam starać się o dotację. To był okres, kiedy wiedziałam w sumie czego chce, ale musiałam sobie wszystko uporządkować. Zawsze jest taki etap, że jak się poczuje marazm, to znaczy, że pora zmienić klimat. Mój mąż mnie zawsze w tym podtrzymywał, gdzie lub jak długo pracowałam, ale gdy zaczynałam tracić serce, to mówił: „szukaj gdzie indziej, dasz radę, człowiek cały czas się uczy”.

Kiedy Pani złożyła wniosek o dotację?

Na koniec 2016 roku, po półrocznym bezrobociu złożyłam wniosek, bardzo szybko dostałam odpowiedź. Dotację dostałam na koniec kwietnia 2017 roku, natomiast 2 czerwca otworzyłam działalność.

A czy wcześniej zastanawiała się Pani nad swoją działalnością?

Niestety na początku nie, bo zdawałam sobie sprawę z kosztów i w życiu bez dotacji bym tego nie zrobiła. Ja nie jestem samobójcą, nie biorę kredytów, bo chyba bym spać nie mogła wiedząc, że mam długi. Raz w życiu wzięłam kredyt na połowę wartości swojego pierwszego samochodu i nie czułam się z tym dobrze. Potrzebowałam czasu, musiałam zdać sobie sprawę, czy sama dam radę poprowadzić działalność. Tak zwaną analizę rynku to robiłam przy okazji, jak tu wcześniej pracowałam w kwaciarni, więc wiedziałam jak to wszystko wygląda. Musiałam się zastanowić czy chcę tak ciężko pracować, wie-



Lidia Pyśk – właścicielka kwaciarni „Alaska”

działam, że nie będę mieć urlopu, ani nie będę mogła pójść na zwolnienie, bo jestem sama.

Jaka była kwota przyznanej dotacji i na co ją Pani przeznaczyła?

Za swoje pieniądze kupiłam budynek, natomiast dzierżawię ziemię pod budynkiem od gminy Olsztyn. W ramach dotacji z urzędu pracy otrzymałam kwotę 19 750 zł. Kupiłam wyposażenie, regały, piękne lustro, które dodaje szyku i rozprasza światło. Kupiłam chłodziarkę na kwiaty, które od razu wstawiam jak przywożę z hurtowni, bowiem kwiaty cięte muszą wstać w temperaturę pośrednią, dopiero później po 2-3 godzinach mogę je wystawić do klienta. Trochę pieniędzy przeznaczyłam również na remont oraz zakup towaru, trochę kwiatów sztucznych, donic. Wiedziałam, że na początku nie będzie kokosów, chociaż muszę przyznać, że nie miałam na co narzekać.

Czy zatrudnia Pani kogoś?

Nie, mi ze mną jest bardzo dobrze. Lubię swoje towarzystwo, ale tak poważnie jest tu za mały obrót na zatrudnianie dodatkowej osoby, a poza tym klienci przychodzą do mnie.

Jak wygląda praca w kwiaciarni? Czy początki były trudne? Wybrała Pani branżę, która wbrew pozorom wydaje się ciężkim kawałkiem chleba.

Rano wstaję o 5.30, niestety nie cierpię rano wstawać, to coś czego naprawdę bardzo nie lubię. Mieszkam w Jonkowie, więc po drodze mam czas żeby się obudzić. Od razu jadę do hurtowni po świeże kwiaty. Od pierwszego dnia jak założyłam działalność, towaru nie było na początku za dużo, a potem każdą zarobioną złotówkę inwestowałam we wszystko. W tej chwili mam dość dużo pieniędzy w towarze, później dokupiłam jeszcze meble, przyznam, że ciągle trzeba w coś inwestować. Teraz jest tak, że finansowo mogę odetchnąć chociaż dalej zabezpieczam pieniądze na towar i opłaty. Przede wszystkim staram się nie popełniać błędów jeżeli chodzi o zatowarowanie, nie robię zapasów bo boję się wyrzucać kwiaty. Nie da się ukryć, że przy tej specyfice pracy w kwiaciarni, zgodnie z kalendarzem oczywiście robię większe zakupy, ale staram się robić to racjonalnie. Są takie dni kiedy się zarabia i kiedy jest gorzej, jak nie ma klientów to i tak mam co robić, zajmuję się dekoracjami sztucznymi, ozdobami, tak naprawdę nie mam czasu na nic nierobienie. Ciężko pracuję, ale w końcu nie na darmo kwiaciarnia nazywa się „Alaska”.

„Alaska” to nietypowa nazwa dla kwiaciarni.. Skąd się ona wzięła?

To jest wolność za ciężką pracę. Kiedyś bardzo chciałam wyjechać w Góry Skaliste i spędzić tam w ogóle rok, bo jako dziecko nazywałam się o Indianach i traperach. Jak założyłam kwiaciarnię mąż mnie się zapytał jak chce ją nazwać i akurat oglądaliśmy film o Alasce, moja wolność za ciężką pracę to jest moja Alaska pomyślałam sobie. To jest właśnie tak jak na Alasce, możesz nie pracować, ale wtedy nie będziesz jeść i długo się nie uchowasz, chcesz jeść to musisz sobie złapać. Poza tym jak pomyślę o innych nazwach jak: stokrotki, czy nenufarki to mnie mdli.

Dlaczego akurat ta lokalizacja?

Wcześniej pracowałam tutaj w kwiaciarni jako pracownik, na początku chciałam gdziekolwiek kupić lokal, żeby zacząć własny biznes, ale tak się okazało, że moja szefowa musiała zrezygnować z tego biznesu to stwierdziłam, że to dobra okazja.

Jak się Pani dowiedziała wszystkiego o kwiatach?

Bardzo dużo się nauczyłam od mojej szefowej podczas wcześniejszej pracy w kwiaciarni, ponadto dużo pomógł mi kurs florystyczny, jego ukończenie było warunkiem pracy u niej. Musiałam coś umieć. Kurs ten trwał 80 godzin i był refundowany przez urząd pracy, okazało się, że byłam jedyną osobą na kursie – po prostu bosko. Wdzięczna jestem niesłuchanie, nauczyłam się dużo. Jak już wspomniałam, wcześniej pracowałam w hurtowni ogrodniczej, prowadziłam sklepy ogrodnicze, więc znałam się na roślinach i wiedziałam jakie mają wymagania, natomiast musiałam się zapoznać z nowymi technikami dekoracji, umiejętnościami komponowania i jakie materiały są wykorzystywane. Tu nie można stać w miejscu, trzeba cały czas się uczyć. Wiele dobrych rad dostałam również od właścicieli hurtowni, z którymi współpracuję, przemili ludzie, podpowiadają mi dużo, co prawda ja zawsze kieruję się swoim zdaniem, ale miło jest, że starają się pomóc.

Skąd Pani czerpie inspirację?

Cały czas wprowadzam nowe rzeczy, klient musi być zadowolony. Wżeniłam się w Jonkowo, więc do pracy dojeżdżam kilkanaście kilometrów, czasami po drodze zdobędę konary, bądź szyszki i je wykorzystuję do kompozycji, montuję dekoracje. Przyznam, że to się sprzedaje. Klienci przychodzą, widzą różne dziwne rzeczy i są zaintrygowani, a przede wszystkim zadowoleni i uważają że to jest fajne. Ponadto, mam ciągle szeroko otwarte oczy, podpatruję nawet na mieście jaka jest kolorystyka i aranżacje. Nawet jak mi się nie podoba, to wiem czego nie robić, żeby nie powielać cudzych błędów. Może to trochę skrzywienie zawodowe, ale jak kole-

żanki wyjeżdżają na urlop to również proszę je o zdjęcia kwiatów, wiązanek, a nawet wieńców pogrzebowych jak się uda.

Co Panią wyróżnia na tle innych florystek?

Stawiam na indywidualność, fajny produkt, musi być coś ciekawego, czasami dziwnego, nie to co mają wszyscy, co jest u konkurencji. Nigdy nie robię dwóch kompozycji identycznych, nie wychodzi mi, a poza tym mam do tego awersję. Bardzo się cieszę jak klienci pozwalają mi decydować o kolorach i całej reszcie kompozycji, cieszę się, bo mi ufają, no i ja nie zrobię czegoś co mi się nie podoba. Chcę robić coś fajnego, twórczego i rozwijać się dalej. Kwiaty to moja pasja, wcześniej pracowałam dużo z ludźmi, lecz rośliny w przeciwieństwie do ludzi rozwijają się jak się do nich mówi i to jest właśnie to.

Jak wspomina Pani współpracę z urzędem pracy?

Fantastycznie się współpracowało z urzędem pracy, panie pomagały nawet pisać pisma, sprawdzały biznesplan, podpowiadały jeżeli chodzi o budżet, to było świetne i bezstresowe. Jak zaczynałam pisać biznesplan to jeździłam po sklepach sprawdzając ceny, ale jak dostałam dotację, to towar się pozmieniał i musiałam wiele rzeczy skorygować. Nikt mnie nie zostawił samej sobie, zawsze mogłam liczyć na pomoc.

A jakby miała Pani do wyboru powrót na etat, a dalsze prowadzenie działalności, co by Pani wybrała?

Gdyby tą pracą etatową było pilnowanie plaż w Polinezji to ja bardzo chętnie, bo się sama nie nudzę, jeżeli można to nawet już teraz, bez walizki. Gdyby była kwiaciarnia na Polach Elizejskich na etat, to jak najbardziej. W urzędzie pracy pytano się mnie, czy jestem otwarta na pracę w Unii Europejskiej. Tak, jeżeli kwiaciarnia byłaby w Paryżu to chętnie pojadę.

Jakie cechy charakteru powinien mieć przedsiębiorca?

Przedsiębiorca powinien być konsekwentny, uparty, taki twardziel nie do zbiać, bo czasami są durne rzeczy, które mogą nas wyprowadzić z równowagi, ale przede wszystkim nie ma co się zniechęcać.

Kornelia Kin-Szymiec

Wydział Polityki Rynku Pracy

Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie

WSPARCIE NOWYCH PRZEDSIĘBIORCÓW W RAMACH KFS

KRAJOWY FUNDUSZ SZKOLENIOWY CZEKA NA PRACODAWCÓW

Nie byłoby nas stać na doksztalcenie zawodowe, gdyby nie pomoc z Powiatowego Urzędu Pracy — mówią pracodawcy, którzy już uzyskali dofinansowanie. Krajowy Fundusz Szkoleniowy to wydzielona część Funduszu Pracy, z którego mogą korzystać pracodawcy w Polsce, chcąc podnosić kwalifikacje swoje i zatrudnionych pracowników. Środki na ten cel posiada w dyspozycji również Powiatowy Urząd Pracy w Szczycie.

FINANSOWANIE KURSÓW I STUDIÓW PODYPLOMOWYCH

Krajowy Fundusz Szkoleniowy jest formą wsparcia dla pracodawcy i pracowników w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych. O środki może wnioskować pracodawca zatrudniający pracowników na umowę o pracę. Wybiera uprawnioną instytucję szkoleniową, do której chce wysłać swoich pracowników na kursy. Urząd Pracy pokrywa 100% kosztów - gdy dofinansowanie dotyczy mikroprzedsiębiorców lub 80% - w przypadku większych firm. Całe dofinansowanie nie może jednak przekroczyć 13 868 zł na jednego uczestnika. W praktyce wystarczające są zdecydowanie mniejsze kwoty na rozwój zawodowy.

Środki przeznaczone są do wykorzystania na określone cele, tj.: kursy, studia podyplomowe, egzaminy umożliwiające uzyskanie

dypłomów potwierdzających zdobycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych, niezbędne badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu.

W limicie podstawowym o dofinansowanie kosztów kształcenia mogą wystąpić pracodawcy reprezentujący zawody uznane przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej za deficytowe na danym terenie. W 2018 roku w powiecie szczycieńskim zaliczono do nich m.in.: blacharzy i lakierników, fizjoterapeutów i masażyistów, fryzjerów, kierowców autobusów i samochodów ciężarowych, kucharzy, pielęgniarki i położne, robotników budowlanych, spawaczy. Do sfinansowania będzie również kwalifiko-

wać się kształcenie w związku z wprowadzeniem w firmie nowoczesnych i innowacyjnych technologii. W limicie dodatkowym z rezerwy (który będzie dostępny od września br.) niezależnie od reprezentowanej branży/zawodu, pracodawca będzie mógł uzyskać także wsparcie z KFS na podniesienie kwalifikacji każdego pracownika, który ukończył 45 lat.

Taka forma wsparcia istnieje już od 4 lat. W roku ubiegłym w powiecie szczycieńskim skorzystało z niej 16 pracodawców i 278 pracowników, uzyskując na ten cel dofinansowanie w wysokości 415 tys. zł.

ONI SKORZYSTALI JUŻ Z DOFINASOWANIA



Kamila Polak

KAMILA POLAK prowadzi zakład fryzjerski w Rozogach od dwóch lat. Tworząc go skorzystała ze wsparcia oferowanego przez Urząd Pracy przedsiębiorcom na rozpoczęcie działalności gospodarczej i utworzenie nowych miejsc pracy. Dzięki temu zakupiła sprzęt niezbędny do wyposażenia lokalu i zatrudniła stażystkę. To nie wszystko.

Korzystając z dofinansowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego, ukończyła w ubiegłym roku kurs, który pozwolił jej poszerzyć posiadane umiejętności.

- Na tym kursie poznałam różne, niezbyt dobrze znane mi wcześniej tajniki strzyżenia, przedłużania i zagęszczania włosów, czy nowoczesne techniki koloryzacji. Tego w szkole nas nie uczono. Dzięki temu mogę teraz oferować swoim klientom szerszy zakres usług — cieszy się pani Kamila.



Adam Matusiak

ADAM MATUSIAK od 9 lat prowadzi warsztat ślusarsko-mechaniczny w Spychowie. Zatrudnia obecnie pięciu pracowników. Już na samym początku skorzystał z oferowanej przez Urząd Pracy pomocy finansowej na rozpoczęcie działalności gospodarczej. W następnych latach, również z Urzędu Pracy, otrzymał wsparcie na tworzenie nowych miejsc pracy. Dzięki dofinansowaniu z Krajowego Funduszu Szkoleniowego rok temu wraz ze swoimi pracownikami wziął udział w kursach, które pozwoliły uzyskać im uprawnienia spawacza, bądź podwyższyć posiadane kwalifikacje. Ostatnio ukończyli kurs z zakresu cięcia plazmowego i tlenowego, a wkrótce wystąpią o dofinansowanie kursu obsługi koparki i koparko-ładowarki w związku z rozwojem kolejnych usług oferowanych przez firmę.

- Patrząc przez pryzmat dziewięciu lat, kiedy prowadzę firmę, bezfinansowego wsparcia

z Urzędu Pracy, byłbym 3 lata do tyłu. — przyznaje pan Adam. — Jestem przy tym pełen uznania dla pań w naszym Urzędzie Pracy, które profesjonalnie traktują przedsiębiorców. Najpierw pomagają w wypełnianiu wniosków, a potem dzwonią i pytają czy wszystko przebiega bez problemów.

MILENA KACZYŃSKA od trzech lat jest fizykoterapeutką w Ponadlokalnym Centrum Rehabilitacyjno-Edukacyjnym w Szczycinie. Na co dzień pracuje w jego filii w Świątyni. Za namową koleżanki postanowiła skorzystać z oferowanej przez Urząd Pracy pomocy finansowej i namówić swojego pracodawcę, aby wystąpił z wnioskiem do Urzędu Pracy o sfinansowanie jej szkolenia.

- Bardzo lubię swój zawód, ale wymaga on częstego udziału w szkoleniach. Szkoła, studia dają nam tylko wiedzę podstawową, często teoretyczną. Dlatego musimy uczestniczyć w różnego rodzaju kursach, które nie są tanie. Chętnie więc skorzystałam z dofinansowania udzielanego przez Urząd Pracy pracodawcom i pracownikom z deficytowych zawodów. Wzięłam udział w kursie dotyczącym zaawansowanych technik masażu. Był on dla mnie i moich pacjentów bardzo pomocny. Teraz wystąpiłam do Urzędu Pracy o dofinansowanie kolejnego szkolenia, które podniesie moją wiedzę w zakresie rehabilitacji w uszkodzeniach stawu kolanowego.



Milena Kaczyńska

IWONA BŁASZCZYK, Naczelnia Pielęgniarka w Zespole Opieki Zdrowotnej w Szczycinie:

- System kształcenia pielęgniarek wymusza na nas systematyczne podnoszenie kwalifikacji. Dzięki dofinansowaniu z Urzędu Pracy skończyłam kurs resuscytacji krążeniowo-oddechowej, a obecnie uczestniczę w 3-miesięcznym szkoleniu z interpretacji zapisu EKG. Jeśli zdam egzamin, będę mogła podczas wykonywania badania wychwycić zaburzenia serca, stwierdzić, czy u pacjenta wystąpiło podejrzenie zawału.

BEATA KOSTRZEWA, dyrektor Zespołu Opieki Zdrowotnej w Szczycinie:

- W latach 2016-2017 w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego przeprowadziliśmy szkolenie dla 48 pielęgniarek z zakresu resuscytacji krążeniowo-naczyniowej i interpretacji zapisu EKG. W tym roku 26 osób przechodziło szkolenie dla pielęgniarek i położnych z zakresu interpretacji zapisu EKG. Oprócz nich kształcą się nasi ratownicy medyczni i mikrobiolog.

Podnoszenie kwalifikacji w każdej dziedzinie jest ważne, a w medycynie praktycznie wpisane w zawód. Dotyczy to wszystkich: ratowników, pielęgniarek, czy lekarzy. Ja sama skorzystałam z kształcenia. Dzięki KFS skończyłam studia podyplomowe z zakresu zamówień publicznych. Teraz nie musimy już zatrudniać do codziennych spraw kancelarii prawnej, co pokazuje, że inwestycja w edukację szybko się zwraca.



Beata Kostrzewa



Iwona Błaszczuk

WARTO INWESTOWAĆ W PRACOWNIKÓW

KLARA ŁACHACZ, specjalista ds. rozwoju zawodowego w PUP w Szczytnie:

- W dzisiejszych czasach trudno znaleźć pracownika z odpowiednimi kwalifikacjami. Może zamiast poszukiwać nowych ludzi, warto dać szansę osobie już zatrudnionej w firmie i pomóc jej w rozwoju zawodowym i uzupełnieniu wymaganych przez pracodawcę kwalifikacji zawodowych. Warto w tym miejscu wspomnieć, że KFS ma również za cel ochronę pracowników z niskimi kwalifikacjami przed zwolnieniem.



BEATA JANUSZCZYK, dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Szczytnie:

- Nasz kraj nie ma tradycji kształcenia przez całe życie zawodowe. Mamy bardzo niski procent pracowników uzupełniających swoje kwalifikacje w trakcie pracy zawodowej w stosunku do innych krajów Unii Europejskiej. KFS ma za zadanie to zmienić. Współczesny rynek pracy jest bardzo dynamiczny i wymagający. Nowoczesne technologie bardzo szybko są wprowadzane na rynek, a klient szuka tego co dobre, energooszczędne i ekologiczne. To właśnie dla tych, którzy gotowi są wdrażać nowoczesne rozwiązania, którzy chcą mieć odpowiednio przygotowane kadry, są pieniądze na kształcenie ustawiczne pracowników. Warto więc docenienia jest to, że państwo przekazuje środki publiczne na to, żeby firmy i ich pracownicy byli konkurencyjni. To jest nasz wspólny interes, aby firmy z naszego regionu i powiatu podążyły drogą dynamicznego rozwoju i dbały o swoje kadry. W obecnych czasach jest to nieuniknione i naturalne.

- Chcemy wspierać nasz powiatowy rynek pracy i naszych pracodawców nie tylko poprzez dofinansowanie wynagrodzeń kierowanych przez nas osób bezrobotnych i tworzenie dla nich nowych miejsc pracy, ale również poprzez

wzmocnienie kwalifikacji tych pracowników, którzy na tym rynku już są. Między innymi na tym polega dbałość o to, aby już pracujący nie stracili zatrudnienia.

Podczas rozpatrywania wniosków o dofinansowanie uwzględnia się w szczególności:

1. Zgodność z priorytetami KFS na 2018 rok;
2. Zgodność nabywanych kompetencji z potrzebami regionalnego i lokalnego rynku pracy;
3. Koszty usługi szkoleniowej wskazanej we wniosku w porównaniu z cenami podobnych kursów dostępnych na rynku;
4. Certyfikaty jakości usług posiadane przez instytucję szkoleniową;
5. Dokumenty stanowiące podstawę do prowadzenia pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego;
6. Plany dotyczące dalszego zatrudnienia osób objętych wsparciem KFS.

Beata Januszczyk

Dyrektor

Powiatowego Urzędu Pracy w Szczytnie



DOFINANSOWANIE NA TWORZENIE MIEJSC OPIEKI NAD NAJMŁODSZYMI

Województwo warmińsko-mazurskie nie jest regionem, w którym system placówek opieki nad najmłodszymi jest dobrze rozwinięty. Wręcz przeciwnie, jest daleki od ideału. Obecnie w naszym regionie działa 86 żłobków i klubów dziecięcych dysponujących łącznie 2 633 miejscami opieki. Sieć placówek nie pokrywa jednak województwa równomiernie. Najwięcej placówek znajduje się w dużych ośrodkach miejskich – w Olsztynie jest ich 24, w Elblągu 9, a w Ełku 6. Są na tej mapie niestety również białe plamy - ani jednej tego typu placówki nie ma w powiecie elbląskim, piskim oraz węgorzewskim. Patrząc kilka lat wstecz nie trudno zauważyć, że sytuacja stopniowo się poprawia. Liczba żłobków powoli, lecz systematycznie wzrasta. Jeszcze w 2012 roku było ich w regionie zaledwie 16. Warto również zauważyć, że oprócz wymienionych wcześniej placówek, w województwie jest zarejestrowanych 36 opiekunów dziennych, którzy opiekę sprawować mogą we własnym mieszkaniu lub w lokalu wyznaczonym na przykład przez gminę. Brak placówek powoduje, że często jeden z rodziców jest zmuszony zrezygnować z pracy lub jej poszukiwania i zostać w domu, aby osobiście zaopiekować się dzieckiem. Dane statystyczne oraz sygnały, jakie otrzymujemy od klientów Punktu Kontaktowego POWER i RPO jednoznacznie pokazują, że zapotrzebowanie na miejsca opieki nad najmłodszymi jest ogromne, a ich liczba jest nadal niewystarczająca.

Częściową przynajmniej receptą na ten problem jest Działanie 10.4 Pomoc w powrocie



Ilustracja poglądowa. Źródło: Pixabay.com



Szkolenie z obsługi LSI MAKŚ2.

lub wejściu na rynek pracy osobom sprawującym opiekę nad dziećmi do lat 3, Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Warmińsko-Mazurskiego na lata 2014-2020. W ramach Działania 10.4 można uzyskać dofinansowanie na projekt zakładający tworzenie miejsc opieki nad dziećmi w wieku do 3 roku życia w formie żłobków, klubów dziecięcych oraz instytucji opiekuna dziennego. W projekcie można sfinansować koszty związane z przystosowaniem i niezbędnym wyposażeniem lokalu, w którym będzie prowadzona opieka oraz koszty bieżącego funkcjonowania placówki przez okres do 24 miesięcy.

Pierwsze konkursy w tym Działaniu ogłosiliśmy w 2016 roku, kiedy to umożliwiliśmy rodzicom finansowanie opieki nad dziećmi sprawowanej przez nianie ale również w żłobkach i klubach dziecięcych. Poczynając od 2017 roku, chcąc uzyskać trwałe i długofalowe rezultaty udzielonego wsparcia, ukierunkowaliśmy nasze konkursy na tworzenie nowych miejsc opieki. W minionym roku na ten cel dofinansowanie otrzymało 13 podmiotów, które utworzyły w sumie 279 nowych miejsc opieki. Pamiętajmy, że celem interwencji podejmowanej w tym

Działaniu jest umożliwienie opiekunom dzieci powrotu do pracy, uzyskaliśmy efekt nie tylko w postaci poszerzenia oferty infrastrukturalnej o nowe miejsca opieki żłobkowej ale również część uczestników projektu mogła dzięki temu wsparciu wrócić do pracy, bądź dysponować czasem na jej poszukiwanie. W tym roku ponownie ogłosiliśmy konkurs na tworzenie nowych miejsc opieki nad dziećmi do lat 3, dając tym samym szansę kolejnym podmiotom na rozwój opieki nad najmłodszymi dziećmi, a opiekunom dzieci na powrót do aktywności zawodowej. Na ten cel zamierzamy przeznaczyć prawie 9 mln złotych. Wnioski o dofinansowanie będzie można przysyłać od 30 sierpnia do 13 września. Ogłoszenie konkursu poprzedziliśmy intensywną kampanią informacyjną skierowaną głównie do istniejących już żłobków i klubów dziecięcych, ale również do przedszkoli, których działalność ma przecież bardzo podobny charakter, oraz do gmin. Na początku sierpnia zorganizowaliśmy spotkanie informacyjne, które było dla uczestników swego rodzaju platformą wymiany poglądów, doświadczeń i wątpliwości związanych z udziałem w konkursie. W pierwszej dekadzie sierpnia przeprowadziliśmy również szkolenia dla

osób zainteresowanych uzyskaniem dofinansowania. Szkolenia miały na celu przybliżenie tematyki związanej z przygotowaniem wniosku aplikacyjnego oraz obsługą systemu LSI MAKŚ 2, który służy do tworzenia i wysyłania wniosków. W szkoleniach udział wzięło 30 przedstawicieli prywatnych placówek oraz samorządów gminnych. Ponadto na bieżąco udzielamy informacji o konkursie. Tegoroczne zainteresowanie konkursem oceniamy jako największe na przestrzeni trzech lat, co przejawia się w korespondencji z nami oraz licznymi kontaktami telefonicznymi i osobistymi. Zainteresowani pytają zazwyczaj o to, jakie koszty można finansować w projekcie, w jakiej formie wnieść wkład własny, czy też jak prawidłowo określić

wskaźniki projektowe. Tak duże zainteresowanie pozwala sądzić, że złożonych zostanie dużo wniosków o dofinansowanie, z których najlepsze otrzymają finansowanie. Przewidując duże zainteresowanie konkursem, bowiem z każdym rokiem wnioskodawcy nabywają doświadczenia nie tylko w konstruowaniu wniosków, ale również w ich rozliczaniu i realizacji, dopuściliśmy możliwość zwiększenia wyjściowej kwoty przeznaczonej na dofinansowanie projektów, tak by w jak największym stopniu zaspokoić potrzeby w zakresie zapewnienia opieki nad dziećmi. Decyzja o zwiększeniu alokacji na konkurs będzie jednak podjęta po zakończeniu oceny na podstawie liczby i wartości projektów ocenionych pozytywnie.

Tegoroczny konkurs planujemy rozstrzygnąć w listopadzie, a do końca roku podpisać umowy z podmiotami, które uzyskają dofinansowanie. Ogłoszenie o naborze oraz regulamin dostępny jest między innymi na naszej stronie internetowej pod adresem rpo.wupolsztyn.praca.gov.pl w zakładce Skorzystaj z programu > Zobacz ogłoszenia i wyniki naborów.

Zespół ds. Informacji i Promocji

Wydział Obsługi Funduszy Europejskich

Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie

URZĄD STATYSTYCZNY W OLSZTYNIE

ZASOBY INFORMACYJNE STATYSTYKI PUBLICZNEJ

Statystyka publiczna jest systemem zbierania danych statystycznych, gromadzenia, przechowywania i opracowywania zebranych danych oraz ogłaszania, udostępniania i rozpowszechniania wyników badań statystycznych jako oficjalnych danych statystycznych¹. Główny Urząd Statystyczny oraz regionalne urzędy statystyczne realizują ww. zadania m.in. poprzez portal informacyjny (<http://stat.gov.pl>), który jest podstawowym kanałem udostępniania informacji. Portal pozwala na szybki dostęp do publikacji, informacji sygnałowych, banków i baz danych, metadanych oraz klasyfikacji i rejestrów.

PUBLIKACJE

W lipcu br. Urząd Statystyczny w Olsztynie wydał oraz opublikował na swojej stronie (<http://olsztyn.stat.gov.pl>) „Atlas statystyczny województwa warmińsko-mazurskiego”. Publikacja została opracowana z okazji 100-lecia istnienia Głównego Urzędu Statystycznego. W atlasie zaprezentowano najważniejsze procesy i zjawiska społeczno-gospodarcze zachodzące w województwie warmińsko-mazurskim. Opracowanie zawiera obszerny zestaw informacji statystycznych ujętych w sześciu działach tematycznych opisujących: położenie i podział administracyjny województwa, kapitał ludzki, jakość życia, gospodarkę oraz środowisko. W ostatnim dziale przedstawiono wybrane informacje o województwie na tle regionów (NUTS 2) Unii Europejskiej. Opisywane zjawiska zaprezentowano na wykresach, kartogra-



mach i kartodiagramach. Podstawowy zakres informacji przedstawiono na mapach dla 2016 r. lub kolejnego dostępnego roku, częściowo także w odniesieniu do 2000 lub 2010 r. Dodatkowo wybrane zagadnienia zaprezentowano na wykresach w retrospekcji od 2000 r.

Przedstawione w niniejszej publikacji zjawiska społeczno-gospodarcze i środowiskowe, z pewnością będą użytecznym oraz atrakcyj-

nym źródłem informacji, jak również umożliwią obserwację kierunku i tempa zachodzących zmian w naszym regionie.

Agnieszka Wobolewicz

Urząd Statystyczny w Olsztynie

¹ Ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. z 2018 r. poz. 997 i poz. 1000)



PISKI MODEL EDUKACJI DLA RYNKU PRACY

Wybór kierunku kształcenia jest jedną z bardziej istotnych decyzji życiowych. Takie decyzje podejmuje wiele osób – głównie uczniów ostatnich klas gimnazjów i maturzystów. Ale obok nich także absolwenci zasadniczych szkół zawodowych, osoby, które kończą szkołę średnią bez matury, absolwenci szkół policealnych i studiów licencjackich (od 2006/07 określanych jako studia I stopnia). Muszą oni zdecydować, czy kontynuować naukę, a jeśli tak, to w jakim kierunku i gdzie.

Szkolny doradca zawodowy ma do wykorzystania przeciętnie kilka godzin lekcyjnych na pracę z jedną klasą w jednym roku szkolnym. To niewiele, zwłaszcza, że informacje potrzebne uczniom są bardzo zróżnicowane. Ci, którzy chcą kontynuować naukę w szkołach zawodowych i technikach, potrzebują bardziej praktycznych informacji związanych z rynkiem pracy, lokalizacją wybranych szkół, możliwością załatwienia akademika, praktyk zawodowych. Natomiast gimnazjaliści, którzy wybierają licea, mają świadomość, że na podjęcie ostatecznych decyzji o wyborze zawodu będą mieli więcej czasu. Ważniejsze są dla nich informacje, które pozwalają im poznać własne mocne strony i ograniczenia.

Powiatowy Urząd Pracy w Piszu swymi działaniami obejmuje cztery gminy: Orzysz, Ruciane-Nida, Biała Piska oraz Pisz, które zamieszkuje ponad 57 tys. osób. Bezrobocie w powiecie, było jego najważniejszym problemem gospodarczym i społecznym. Jednak obecnie zwiększa się liczba zawodów, w których pracodawcy mają problem ze znalezieniem pracownika, czyli osób posiadających fach w ręku – tak zwanych – specjalistów. Wychodząc naprzeciw problemom związanych z nieodpowiednio dobranymi kwalifikacjami do rynku pracy Powiatowy Urząd Pracy w Pisz z Powiatowym Zespołem Ekonomiczno-Administracyjnym Szkół i Placówek w Pisz, przedstawicielami sektorów edukacji i rynku pracy oraz lokalnymi przedsiębiorcami, zmierzył się z problemem zbudowania modelu skutecznej edukacji na rzecz lokalnego rynku pracy.

Wydaje się ważne opisać sam początek powstania modelu edukacji na rzecz piskiego rynku

pracy. Niecałe trzy lata temu, 23 listopada 2015 roku w Pisz odbyło się pierwsze spotkanie Piskiego Partnerstwa Lokalnego. Wzięli w nim udział samorządowcy (z wicemarszałek województwa Wiolettą Ślaską-Zyś i starostą Andrzejem Nowickim na czele), przedstawiciele sektorów edukacji i rynku pracy oraz licznie zgromadzeni przedsiębiorcy. Celem zebrania, współorganizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Pisz i Powiatowy Zespół Ekonomiczno-Administracyjny Szkół i Placówek w Pisz, było zmierzenie się z problemem zbudowania modelu skutecznej edukacji na rzecz lokalnego rynku pracy. Wydarzenie składało się z części konferencyjnej oraz roboczej. W części referatowej Pani Małgorzata Sulewska (doradca zawodowy w Powiatowej Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w Pisz) przedstawiła prezentację „Współpraca pracodawców ze szkołami powiatu piskiego”. Scharakteryzowała w niej stan obecny współpracy szkolnictwa zawodowego z szeroko rozumianym biznesem (w tym nader obszernie współpracę na poziomie praktyk). Przybliżyła zgromadzonym zmiany, jakie wprowadzi w przyszłości wdrożenie Krajowych Ram Kwalifikacji. Zwróciła nadto uwagę na wizerunek szkolnictwa zawodowego, którego prestiż powoli się odbudowuje w naszym kraju.



Marcin Kamiński p.o. dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Pisz

Następnie Pan Marcin Kamiński – dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Pisz wystąpił z prezentacją pn. „Analiza badań kwestionariuszowych wśród wybranych przedsiębiorców z terenu powiatu piskiego. Kwalifikacje absolwentów szkół ponadgimnazjalnych do potrzeb lokalnego rynku – porównanie”.

Ta prezentacja miała kluczowe znaczenie dla dalszych obrad. Swoją analizę Pan Marcin Kamiński rozpoczął od przedstawienia grup zawodów deficytowych i nadwyżkowych w odniesieniu do grona ludzi młodych zarejestrowanych w urzędzie pracy w Pisz (absolwenci, znajdujący się w ewidencji krócej niż od dwunastu miesięcy). Zebrani mogli zauważyć, że istnieją profesje, w których pracodawcy składają oferty pracy, natomiast w bazach znajduje się niewielu absolwentów pożądanym kierunków lub też nie ma ich wcale.

Warto również zwrócić uwagę na ocenę przygotowania kandydatów do pracy (absolwentów) przez pracodawców. Aż 38% respondentów ocenia to przygotowanie źle i bardzo źle (odpowiednio 18% i 20%). Dobrze oceniani są zaś absolwenci zatrudniani w pracach prostych i wysoko wykwalifikowani.

Badani podkreślili, że oczekują od przyszłych pracowników umiejętności:

- radzenia sobie z informacjami i dokonywania analiz,
- planowania i organizacji pracy,
- innowacyjności i kreatywności.

Należy zapamiętać te oceny, bo pokazują one pozytywne kierunki myślenia ludzi biznesu. W końcu to zasoby ludzkie stanowią o potęgę przedsiębiorstwa, a nie maszyny. Patrząc przez pryzmat ogólnopolski możemy zauważyć, że pracodawcy zbadani w najnowszej fali Bilansu Kapitału Ludzkiego¹ zadeklarowali, że oczekują od kandydatów przede wszystkim:

- samoorganizacji (53%),
- umiejętności zawodowych (38%),

¹ Prof. Jarosław J. Górniak, Wyzwania dla polityki rynku pracy i edukacji w badaniach bilansu kapitału ludzkiego, Prezentacja z 28.04.2015; <http://bkl.parp.gov.pl/prezentacje-waw2015>.

- zdolności interpersonalnych (36%).

Jak więc widać, przynajmniej w zakresie zdolności organizacyjnych kandydatów, oczekiwania lokalne, pokrywają się w pełni z ogólnymi, a to oznacza, że stworzenie modelu edukacji dla rynku pracy w powiecie piskim, może mieć charakter zdecydowanie bardziej uniwersalny.

Dyrektor Marcin Kamiński zauważył również, że zgodnie z deklaracjami, aż połowa pracodawców ma problem ze znalezieniem odpowiednich pracowników, gdyż absolwenci nie spełniają ich oczekiwań.

W konkluzji stwierdził, że wygląda na to, iż (jak można sądzić na podstawie analizy osób zarejestrowanych w PUP) około 60% młodych ludzi podjęło błędne decyzje edukacyjne.

Pani Ewa Porwisiak (specjalista ds. osobowych w Spółce TELMEX), prezentując „Oczekiwania pracodawcy wobec absolwentów szkół – kandydatów do pracy”, przedstawiła zebranym profil działalności reprezentowanej przez siebie Spółki oraz ofertę skierowaną do potencjalnych kandydatów. Podkreśliła problemy w pozyskaniu odpowiednich pracowników w dziedzinie pracy na obrabiarkach sterowanych numerycznie.

Następnie Pan Zbigniew Brzeziński (redaktor kwartalnika „Doradca Zawodowy”, trener Akademii Webinaru) przedstawił referat pn: „Europejskie wzorce przygotowania do zawodu”. Autor zwrócił uwagę na dwa interesujące wzorce europejskie w zakresie poradnictwa szkolnego i edukacji dla rynku pracy – szwajcarski i niemiecki.

Część druga obrad miała charakter warsztatowy. Składała się ona z pięciu brainstormów. Każdy poszukiwał rozwiązań dla innej gałęzi istotnej dla lokalnego rynku (Branża Drzewna, Gastronomia, Handel, Turystyka i Usługi). Zgodnie z kanonem realizacji tego typu przedsięwzięć najpierw nastąpiła faza „zielonego światła”, w której uczestnicy zapisywali wszystkie pomysły, bez ich oceniania. Następnie miała miejsce faza „czerwonego światła”, w której pomysły poddawano krytyce, wybierając najlepiej rokujące.

Po wykonaniu tej pracy reprezentanci poszczególnych zespołów zaprezentowali swoje ustalenia. Wszystkie pomysły przedyskutowano. Poniżej przybliżone zostały pokrótce propozycje poszczególnych grup.

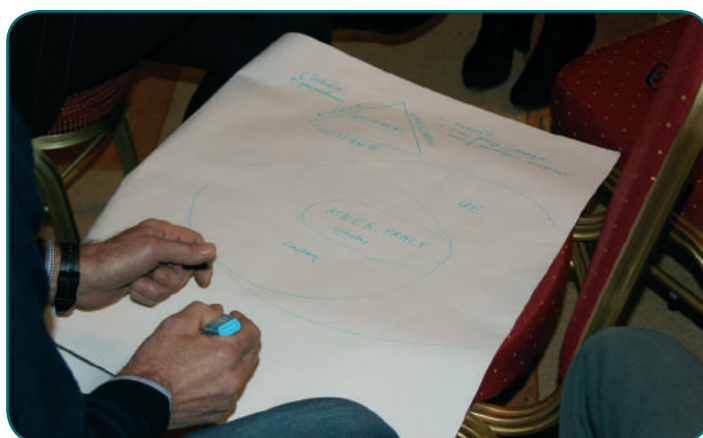
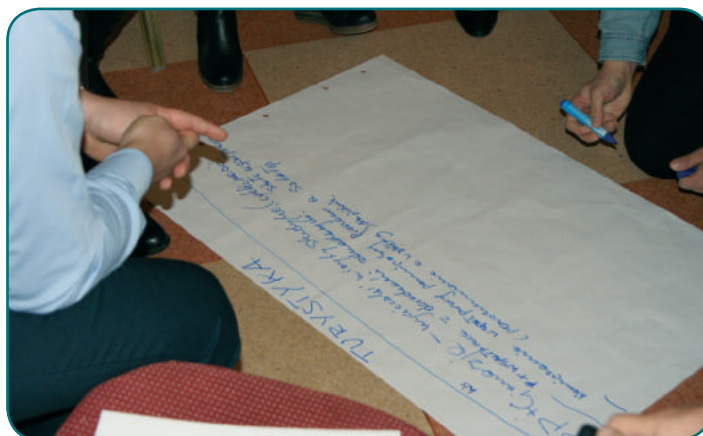
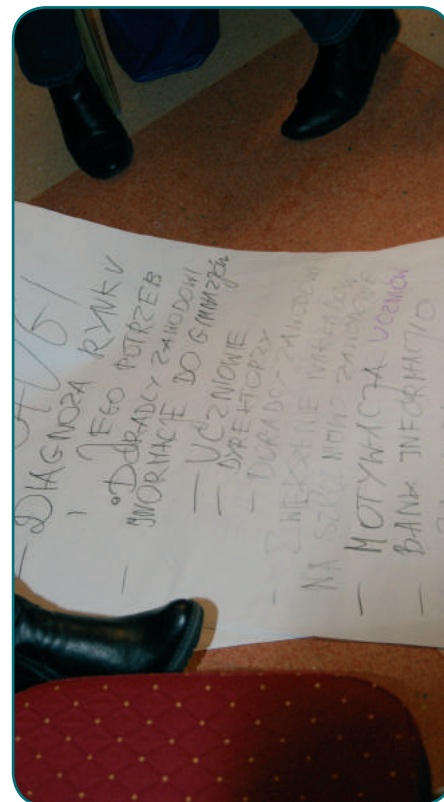
Zespół pierwszy (Gastronomia) stwierdził, że zmierzanie się z dylematami edukacji dla

potrzeb lokalnego rynku pracy, należy rozpocząć od określenia predyspozycji zawodowych uczniów już na poziomie gimnazjów. Stwierdzili, że w tym względzie mile widziana byłaby pomoc ze strony pracowników merytorycznych PUP. Uznali, że pożądane byłoby praktyki dla nauczycieli zawodów, wprost u pracodawców. Dostrzeżono nadto przydatność praktyk zagranicznych (zarówno dla uczniów, jak i nauczycieli). Zauważono wreszcie konieczność promocji zawodu przez pracodawców oraz ich silniejsze niż dotychczas zaangażowania w Employer Branding, czyli budowanie marki dobrego pracodawcy.

W tym miejscu należy odnotować, że perspektywa demograficzna „Polska 2050” pokazuje wyraźnie, że pracodawcy o najlepszych pracowników będą rywalizować nie tylko w ramach tej samej branży, ale również z przedsiębiorstwami z branż pokrewnych. W kolejnych latach liczba absolwentów wchodzących na rynek, będzie się bowiem zmniejszać.

Branża Turystyczna zaproponowała intensywną preorientację zawodową rozpoczynając już w szkołach podstawowych. Służyć temu miałyby wycieczki dla uczniów i stała współpraca szkół z przemysłem turystycznym (w tym z Regionalną Organizacją Turystyczną). Stwierdzono, że szkoły podstawowe i gimnazja powinny organizować wsparcie z zakresu doradztwa edukacyjnego i zawodowego dla uczniów. Podkreślono znaczenie praktycznej nauki zawodów wprost u przedsiębiorców. Zaproponowano również wdrożenie akcji typu „grasz o staż”. Podsumowując ustalenia, stwierdzono, że rolę „obrotowego” powinien pełnić urząd pracy utrzymujący stały kontakt ze szkołami i pracodawcami.

Grupa trzecia – Handel. Również ten zespół rozpoczął swoją prezentację od podkreślenia roli oceny predyspozycji zawodowych



uczniów. Stwierdzono, że w procesie edukacji warto odejść od nauczania w kierunku zawodu „sprzedawca”, a skupić się na zawodzie „handlowiec”. Wymagałoby to uzupełnienia programów edukacji o praktyczne zajęcia z zakresu marketingu. Zespół stwierdził ponadto, że uczniom przydałaby się „nauka życia”. Wyr-

zono gotowość organizacji dni otwartych drzwi u pracodawców. Podkreślono znaczenie i rolę jaką odegrać mogą organizacje pozarządowe (wolontariat). Całość uzupełniono o zwrócenie uwagi na potrzebę znajomości przez absolwentów branżowego języka obcego i e-commerce.

Jako Zespół Czwarty, wystąpili przedstawiciele sektora usług. Jak stwierdzili, ich ustalenia w znacznej części pokrywają się z tym co już powiedziano. Szkoły powinny zatem dysponować aktualnymi diagnozami rynku pracy i jego potrzeb oraz rozpoznawać predyspozycje zawodowe uczniów i motywować ich do działania. Pomocne w edukacji na rzecz lokalnego rynku pracy byłyby ponadto banki informacji o zawodach oraz dni otwarte u samych pracodawców. Przy okazji powstał też termin Elastyczna Szkoła Zawodowa, co oznacza szybko reagująca na zmiany na rynku pracy.

Last but not least – Branża Drzewna. Ten Zespół skupił się na stworzeniu profile absolwenta. Uczestnicy grupy stwierdzili, że kandydat od razu po szkole powinien mieć wiedzę teoretyczną na poziomie 7-8 (bo najwięcej teorii uczymy się w szkole), wiedzę ogólną 5-6 i umiejętności praktyczne również 5-6. Zwróccono uwagę, że jego obraz powinien składać się z wiedzy, umiejętności i właściwej postawy zawierającej silnie zakorzeniony etos pracy. Podkreślono rolę kursów poszerzających umiejętności. Analizując środowisko kandydatów stwierdzono, że młodzi ludzie (do 20 roku życia) rzadko poszukują zatrudnienia w tej branży na lokalnym rynku. Raczej wracają w wieku 30 – 40 lat i wtedy rozpoczynają kontynuowanie kariery zawodowej w rodzinnych stronach. To ostatnie stwierdzenie podkreślają analizy generacji Y i Z. Praca (oferta) dla tych pokoleń, powinna więc zawierać element „przygody”².

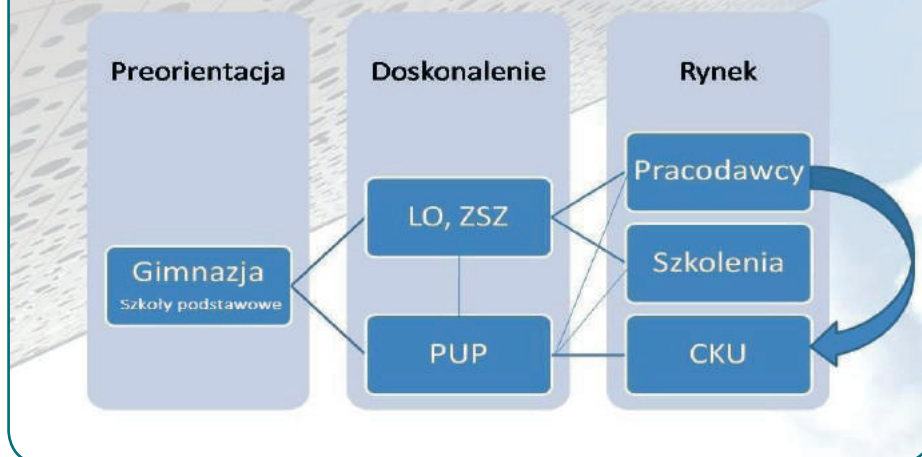
W ramach zebrania przedstawionych koncepcji w jedną całość, powstał wstępny schemat Piskiego Modelu Edukacji na Rzecz Lokalnego Rynku Pracy.

Podsumowując uzyskany obraz:

- Dzięki wsparciu doradców z Powiatowego Urzędu Pracy poradnictwo dla uczniów na poziomie gimnazjów powinno nabrać charakteru powszechnego.
- Szkoły gimnazjalne oraz podstawowe współpracują ściślej z pracodawcami i szkołami ponadgimnazjalnymi w dziedzinie kompleksowej informacji o zawodach i o rynku pracy dla ich uczniów.

2 Monika Walczak, Employer Branding w obliczu nowej generacji pracowników, slideshare.net/monikawalczak756; Anna Paszkowska-Rogacz, Płeć, prestiż i preferencje-psychologiczne ognia kariery, referat, konferencja: „Doradca-mentor czy coach? Radom 21.05.2015.

Piski model edukacji dla rynku pracy (w budowie)



- Szkoły ponadgimnazjalne ściśle współpracują z pracodawcami, konsultując oczekiwania tych drugich wobec absolwentów szkół.
- Dzięki współpracy z sektorem NGO (wolontariat), branżą szkoleniową oraz centrami kształcenia ustawicznego i wspieraniu tych działań przez urzędy pracy (np. w postaci uruchomienia środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego i Funduszu Pracy oraz doradztwa) absolwenci mogą stale podnosić swoje kwalifikacje, tak by sprzyjały one rozwojowi lokalnych przedsiębiorstw i co za tym idzie, rozwojowi całego regionu.



Pracownia symulatorów – obsługa specjalistycznych maszyn leśnych typu harwester i forwarder.

Na podstawie modelu i zawartych tam oczekiwań pracodawców obecnie powstaje branżowe centrum kształcenia zawodowego i ustawicznego przy Zespole Szkół Leśnych w Rucianem-Nidzie, który wpisuje się w potrzeby rynku pracy. Propozycją oferty edukacyjnej jest kompleksowe wsparcie uczestników poprzez wyposażenie ich w pożądane kwalifikacje i umiejętności poprzez stworzenie możliwości udziału w nieograniczonej liczbie kursów:

1. Kurs kwalifikacji zawodowych:
 - Operator maszyn leśnych.
 - Użytkowanie zasobów leśnych.
2. Kursy umiejętności zawodowych:
 - obsługa specjalistycznych maszyn leśnych typu harwester i forwarder (2 edycje),

- drwal – operator pilarki (2 edycje),
- brakarski (2 edycje),
- stosowania środków ochrony roślin (2 edycje),
- projektowania mebli z wykorzystaniem programów komputerowych (2 edycje),
- wykonywania mebli drewnianych oraz małej architektury leśnej (2 edycje),

Etap zawierający proces rekrutacyjny i sam przebieg kursów potrwa do 31 stycznia 2019 r.

Dzięki działaniom Piskiego Modelu Edukacji powstał nowy kierunek kształcenia w Szkole Zawodowej – mechanik-operator-maszyn do obróbki drzewnej opartej na technologii CNC. Zgodnie z zapotrzebowaniem lokalnego rynku pracy.

Kolejnym etapem Piskiego Modelu Edukacji dla Lokalnego Rynku pracy było stworzenie wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego, w ramach którego doradca zawodowy pomaga uczniom w samopoznaniu własnych predyspozycji zawodowych/osobowości,

potrzeb, uzdolnień, zainteresowań, możliwości w przygotowaniu do wejścia na rynek pracy i w złagodzeniu startu zawodowego, to cel którego realizacja niesie wiele korzyści. Uczeń i jego rodzic w każdej chwili mieliby zapewniony dostęp do usług doradczych, co ułatwiłoby rozwiązywanie problemów edukacyjno-zawodowych.

Zadaniem wynikającym z Piskiego Modelu Edukacji było również wspomaganie wychowawców, nauczycieli, rodziców i uczniów poprzez spotkania informacyjne w szkołach. Od 2015 roku odbyło się kilkanaście spotkań na których m.in. zapoznaliśmy młodzież gimnazjalną z nowymi wyzwaniami rynku pracy, wizją pracownika przyszłości, nowymi kompetencjami i nowoczesnymi metodami poszukiwania pracy. Zorganizowaliśmy spotkania grupowe dla uczniów szkoły podstawowej na temat „Zawodów przyszłości”. Przeprowadziliśmy spotkania informacyjne dotyczące usług i instrumentów rynku pracy. Stworzyliśmy cykliczne wydarzenia pt. „Dni Otwarte Poradnictwa Zawodowego”, na których osoby zainteresowane mogły uzyskać pomoc w doborze dalszej ścieżki kształcenia, otrzymać informacje o zawodach, szkołach zawodowych, jednostkach szkolących, kursach.

Obecnie doradcy zawodowi uczestniczą w projekcie, opracowanym przez Zespół Ekonomicznej Obsługi Szkół i Przedszkoli w Pisz. Ma on na celu przygotowanie uczniów 8 szkół podstawowych i 2 gimnazjów, dla których organem prowadzącym jest Gmina Pisz, do funkcjonowania w społeczeństwie opartym na wiedzy poprzez podniesiony poziom kompetencji kluczowych, właściwych postaw i umiejętności niezbędnych na rynku pracy. Resumując obecny etap realizacji projektu można wyciągnąć następujące wnioski: Uczniowie bardzo chętnie współpracowali z doradcą edukacyjno-zawodowym. Byli bardzo zaangażowani przy wykonywaniu ćwiczeń, zadań oraz testów określających zainteresowania. Pytania jakie często się pojawiały, dotyczyły głównie kierunków kształcenia (zbyt mały wybór kierunków szkół na terenie Pisz – z tego też powodu uczniowie wybierają licea ogólnokształcące), możliwości podjęcia pracy po ukończeniu danej szkoły, możliwości odbycia praktyk szkolnych (gdzie można odbyć praktyki, ile trwają, jak wyglądają itp.). Większość uczniów planuje wyjechać po ukończeniu danej szkoły. Rodzice pełnią istotną rolę w procesie doradztwa edukacyjno-zawodowego i ważne

jest włączanie ich do sieci wsparcia doradczego skierowanego do młodych ludzi będących na różnych etapach rozwoju. Działania angażujące rodziców w proces doradztwa edukacyjno-zawodowego, jak doskonale wiedzą zarówno nauczyciele, jak i doradcy zawodowi, bywają jednak niezwykle trudne i wymagają profesjonalnych narzędzi wspomagających. Rodzice są różni. Są tacy, którzy nie doceniają swoich kompetencji doradczych, umniejszają ich znaczenie, przydatność. Rodzice często nie mają świadomości jak bardzo mogą pomóc. Po prostu nie czują się doradcami. Są też tacy rodzice, którzy swoją rolę niejako przerysowują. Nie dostrzegają swojej prawdziwej roli doradczej. Raczej lokują siebie w roli eksperta, narzucającego zdanie. Jest oczywiście także grupa rodziców, którzy świetnie znajdują się jako doradcy. Słuchają, rozmawiają, ufają swoim dzieciom, motywują je do samodzielnego podejmowania decyzji. Jest też grupa rodziców, którzy radzą się innych, jak dobrze pomóc swojemu dziecku. Korzystają np. z pomocy doradcy zawodowego.

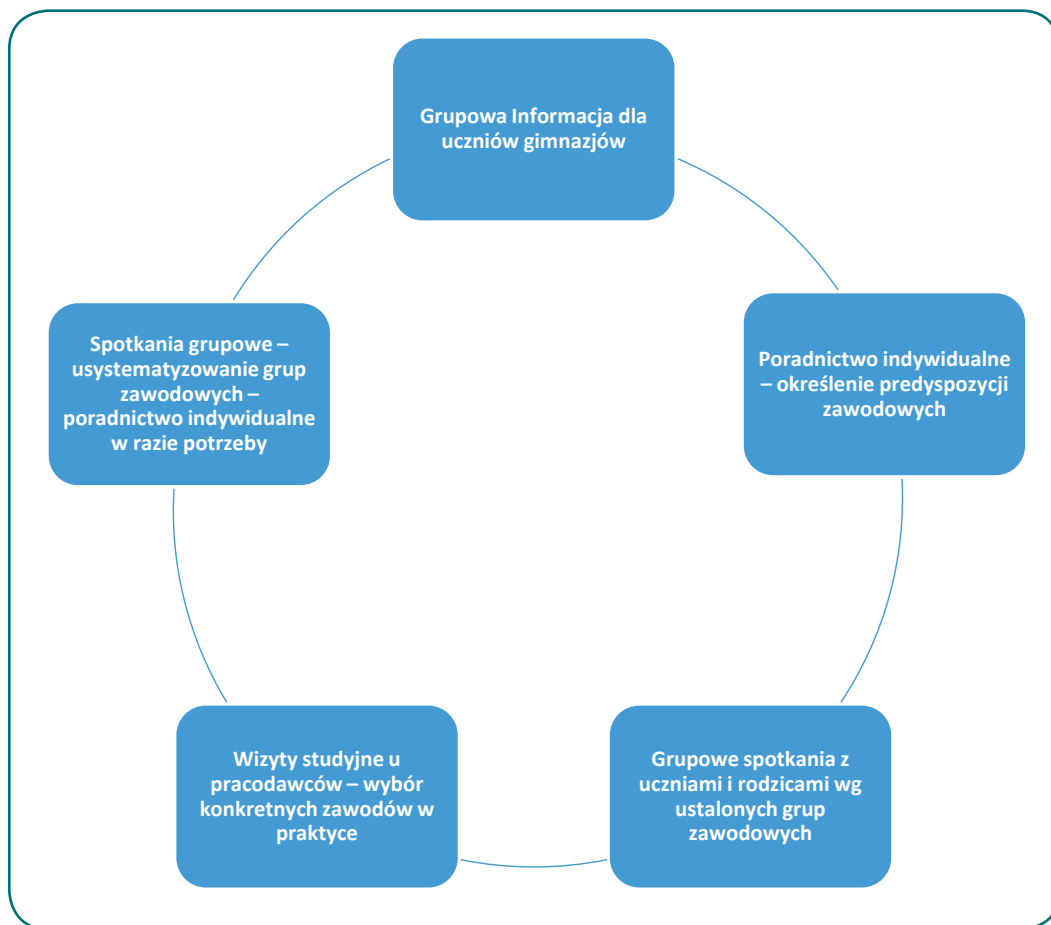
Rodzice byli bardzo zainteresowani rozmową z doradcą edukacyjno-zawodowym. Dużym zainteresowaniem cieszył się barometr zawodów. Rodzice chętnie poznawali zawody deficytowe oraz nadwyżkowe na terenie powiatu piskiego, jak również poznawali kierunki kształcenia.

Niezmiernie ważną cechą, którą chce się charakteryzować Powiatowy Urząd Pracy w Pisz jest partnerstwo i współpraca na każdym etapie realizacji określonych działań aktywizacyjnych. W trakcie funkcjonowania partnerstwa tworzy się bowiem system trwałych powiązań pomiędzy poszczególnymi instytucjami. Ponadto bardzo istotnym czynnikiem, jakim wyróżnia się partnerstwo jest zaangażowanie w prace partnerów reprezentujących różne sektory, takie jak rynek pracy, edukacja. Nie jest bezwzględnie wymagane, aby w skład partnerstwa wchodził przedstawiciel wszystkich rodzajów instytucji funkcjonujących na danym obszarze. Ważne jest natomiast, aby byli to partnerzy zainteresowani rzeczywistością i efektywną, a nie tylko deklaracyjną i efektywną współpracą. W oparciu o zdobyte doświadczenia jeszcze w tym roku zamierzamy zawrzeć pakt edukacyjno – aktywizacyjny, którego idea będzie oparta na pełnej współpracy różnych sektorów w celu inicjowania spójnych i nowatorskich rozwiązań wspierających rozwój lokalnego rynku pracy.

Marcin Kamiński

Dyrektor

Powiatowego Urzędu Pracy w Pisz



II MISTRZOSTWA W BEZPIECZNYM MONTAŻU RUSZTOWAŃ

Dnia 8 czerwca 2018 r. na terenie Centrum Szkoleń Budowlanych przy ulicy Lubelskiej 33C w Olsztynie odbyły się II Mistrzostwa w Bezpiecznym Montażu Rusztowań. W wydarzeniu brał udział również Miejski Urząd Pracy w Olsztynie oraz Urząd Pracy Powiatu Olsztyńskiego występujący zarówno w roli wystawców jak i partnera wspierającego organizację mistrzostw. Pozostali organizatorzy to: Firma Rusztowania JURGO, Centrum Szkoleń Budowlanych W-M ZDZ z Olsztyna oraz światowy lider w produkcji rusztowań i szalunków firma PERI występująca również w roli Sponsora Strategicznego pod Honorowym Patronatem PIP, UDT, IMBiGS i UWM w Olsztynie.

Głównym celem przedsięwzięcia było zwrócenie uwagi na niebezpieczny i odpowiedzialny zawód monterów rusztowań oraz prezentacja producentów rusztowań, sprzętu BHP w pracy na wysokości, integracja branży rusztowniowej, edukacja i podnoszenie poziomu bezpieczeństwa pracy na budowie wśród młodzieży szkół technicznych i w środowisku zawodowym – pracowników, kierowników, inspektorów i pracodawców.

W trakcie tego wydarzenia, podczas licznych pokazów, uczestnicy mogli oglądać rywalizację monterów rusztowań. Uwagę skupiły również: przeciążenia nośności pomostów, wytrzymałości kotew na wrywanie, ewakuacja osoby poszkodowanej na rusztowaniu oraz pokaz kontrolowanej katastrofy 12-metrowego rusztowania.

Dodatkowo uczestnicy mogli spotkać się z ekspertami branży budowlanej, rusztowań i bezpieczeństwa oraz wziąć udział w warsztatach i konferencji o tematyce BHP.

Miejski Urząd Pracy i Urząd Pracy Powiatu Olsztyńskiego jako wystawcy prezentowali usługi wspierające zatrudnienie pracowników, formy pomocy



Stanowisko wystawiennicze Miejskiego Urzędu Pracy



skierowane do pracodawców przy zatrudnianiu, możliwości kształcenia pracowników poprzez środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Dodatkowo odwiedzający II Mistrzostwa w Bezpiecznym Montażu Rusztowań wśród których były również osoby bezrobotne, poszukujące pracy mogły zapoznać się z aktualnymi ofertami pracy dostępnymi w Miejskim Urzędzie Pracy w Olsztynie oraz Urzędzie Pracy Powiatu Olsztyńskiego.

Mistrzostwa Bezpiecznego Montażu Rusztowań 2018 były największym tego typu wydarzeniem branży rusztowniowej w Polsce, łączyły jednocześnie: edukację, rynek pracy, pośrednictwo pracy oraz wymianę doświadczeń i współzawodnictwo. Miejski Urząd Pracy w Olsztynie i Urząd Pracy Powiatu Olsztyńskiego brał udział w przedsięwzięciu po raz pierwszy, mamy jednak nadzieję, że w przyszłości będziemy mieli również możliwość współtworzyć to wydarzenie.

Katarzyna Korzeniewska

Miejski Urząd Pracy w Olsztynie

Urząd Pracy Powiatu Olsztyńskiego

PRACOWNICY POWIATOWEGO URZĄD PRACY W LIDZBARKU WARMIŃSKIM UCZESTNIKAMI X MIĘDZYNARODOWEJ NAUKOWEJ KONFERENCJI PARTNERSKIEJ W POWIECIE WAŁECKIM

W dniach 6-7 czerwca br. w Centralnym Ośrodku Sportów – Ośrodku Przygotowań Olimpijskich w Wałczu odbyła się X Konferencja Naukowa z cyklu Szansa Rozwoju Regionu, której tematem przewodnim były „Współczesne wyzwania rynku pracy”.

Organizatorami konferencji byli: Powiat Wałecki, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Wałczu oraz niemiecki Urząd Odrę-Welse. Celem konferencji było zacieśnienie współpracy transgranicznej pomiędzy partnerami oraz wzajemna wymiana doświadczeń m.in. na temat wyzwań z jakimi mierzą się regiony przygraniczne w aspekcie rynku pracy. Spotkanie było okazją do wymiany poglądów świata nauki, biznesu i samorządu, ale także do poznania kultury terenu przygranicza i integracji społeczności obu regionów. Uczestnicy konferencji dyskutowali m.in. na temat roli samorządu terytorialnego w kształtowaniu rozwoju lokalnego rynku pracy, współczesnych problemów i społeczno-ekonomicznych aspektów rozwoju i kreowania rynku pracy. W konferencji wzięło udział 80 osób z 11 ośrodków akademickich, 10 jednostek samorządowych, 5 szkół ponadgimnazjalnych, a także lokali przedsiębiorcy.

Na zaproszenie Starosty Wałeckiego w ww. konferencji uczestniczyli również przedstawiciele powiatu lidzbarskiego, w tym pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmińskim. W trakcie konferencji swoją prezentację na temat jednego z innowacyjnych rozwiązań organizacyjnych zastosowanych w naszym urzędzie pracy, tj. „Digitalizacji zasobów archiwalnych oraz składnicy akt”, przedstawił Kierownik Działu Organizacyjno-Administracyjnego z Powiatowego Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmińskim Pan Adrian Piotrowicz. W trakcie prezentacji przybliżył on uczestnikom na czym polega proces digitalizacji (wprowadzenia do pamięci komputera tradycyjnych, drukowanych dokumentów w postaci danych cyfrowych z wykorzystaniem metody skanowania) oraz omówił realizację jego poszczególnych etapów. Wyjaśnił, że Powiatowy Urząd Pracy w Lidzbarku Warmińskim proces digitalizacji rozpoczął w 2013 roku jako jeden z nielicznych urzędów w kraju oraz jako jedyny w województwie warmińsko-mazurskim. Ponadto poinformował, że rok 2018 jest ostatnim zaplanowanym etapem tego procesu i zakończeniem digitalizacji dokumentów ze składnicy akt.

Podczas prezentacji Pan Adrian Piotrowicz wskazał również główną przyczynę podjęcia decyzji o digitalizacji dokumentów tj. brak przestrzeni użytkowej w składnicy akt oraz w archiwum. Wyjaśnił, że konieczność tworzenia i gromadzenia wielości dokumentów w wersji papierowej spowodowała, że teczki osób bezrobotnych rosły się do ogromnych rozmiarów co z kolei utrudniało ich przechowywanie w składnicy akt, a następnie w archiwum oraz narażało na ryzyko uszkodzenia czy zniszczenia dokumentów. Jako dodatkową motywację do podjęcia ostatecznej decyzji o skanowaniu dokumentów wskazał dodanie

do systemu Syriusz przez firmę Sygnity komponentu umożliwiającego załączanie zeskanowanych dokumentów osób bezrobotnych i tym samym zapewnienie pracownikom urzędu szybkiego i bezpośredniego dostępu do elektronicznej bazy danych z załącznikami bez konieczności odchodzenia od biurka i korzystania z tradycyjnych dokumentów papierowych. Podkreślił, że dzięki skanowaniu dokumentów Powiatowy Urząd Pracy w Lidzbarku Warmińskim uzyskał cyfrową dokumentację osób bezrobotnych, która bez względu na upływ czasu i wielokrotność korzystania z niej nie ulega zniszczeniu i zachowuje swoją pierwotną jakość. Dodał również, że w odróż-



Pan Adrian Piotrowicz w trakcie prezentacji



X Konferencja Naukowa z cyklu Szansa Rozwoju Regionu

nieniu od większości innych urzędów z kraju, które wdrożyły proces digitalizacji Powiatowy Urząd Pracy w Lidzbarku Warmińskim przeprowadził digitalizację dokumentów niejako dwutorowo tj. zarówno ze składnicy akt i archiwum jak i podjął się skanowania dokumentów z aktualnej rejestracji. Co oznacza, że oprócz digitalizacji zasobów archiwalnych skanowane były i są na bieżąco wszystkie dokumenty okazywane przez bezrobotnego w trakcie rejestracji w urzędzie. Podkreślił, że podjęcie się tego przedsięwzięcia było nie lada wyzwaniem i wymagało dużego zaangażowania i przygotowania, ale dzięki temu wytworzono dokumenty w wersji elektronicznej z obu wyżej wymienionych zasobów bez tworzenia zbędnych zaległości.

Dodatkowo Pan Piotrowicz podczas swojego wystąpienia, w celu zobrazowania przebiegu ww. procesu, przedstawił uczestnikom kilka danych liczbowych. Wskazał, że na samym początku procesu digitalizacji tj. w czerwcu 2013 roku w zasobach Powiatowego Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmińskim pozostawało do zeskanowania około 23 000 teczek i około 414 000 wszystkich dokumentów znajdujących się w teczkach, natomiast w ostatnim roku procesu digitalizacji tj. w 2018 roku składnicy akt pozostaje do zeskanowania niecałe 5 000 teczek i około 90 000 dokumentów co stanowi jedynie 18 % zasobów.

Podsumowując swoje wystąpienie Pan Piotrowicz podkreślił, że podjęcie się tego przedsięwzięcia było nie lada wyzwaniem i wymagało

dużego zaangażowania i przygotowania, jednak pozwoliło na osiągnięcie wymiernych korzyści wpływających na organizację pracy, w tym przede wszystkim na zwiększenie wydajności i jakości pracy poprzez szybki i współdzielony dostęp do dokumentów, zmniejszenie kosztów przeznaczonych na przechowywanie dokumentów i zakup materiałów biurowych, optymalizację pracy poprzez wyeliminowanie powielania czynności oraz zwiększenie zabezpieczenia przed ryzykiem utraty lub zniszczenia dokumentów.

Bożena Romasz

Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmińskim

TARGI PRACY I EDUKACJI W BISKUPCU

Dnia 6 czerwca 2018 r. w Miejskiej Hali Sportowej w Biskupcu odbyły się Biskupieckie Targi Pracy i Edukacji organizowane przez Urząd Pracy Powiatu Olsztyńskiego Filia w Biskupcu, Urząd Miejski w Biskupcu, Młodzieżowe Centrum Kariery Ochotniczych Hufców Pracy w Biskupcu, Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej oraz Zespół Szkół w Biskupcu.

Honorowy patronat nad targami objęli: Wojewoda Warmińsko-Mazurski, Starosta Olsztyński oraz Burmistrz Biskupca.

Uroczystego otwarcia targów dokonali: Starosta Olsztyński Małgorzata Chyziak, Burmistrz Biskupca Kamil Kozłowski, Wojewódzki Komendant OHP Dariusz Rudnik, Dyrektor Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP Marek Obrębski, Dyrektor Urzędu Pracy Powiatu Olsztyńskiego Krystyna Dudzińska oraz Dyrektor Zespołu Szkół w Biskupcu Krzysztof Janczara.

Przedsięwzięcie skierowane było do osób bezrobotnych, poszukujących pracy oraz młodzieży szkolnej.

Wydarzenie miało na celu zapoznanie osób szukających zatrudnienia z dostępnymi ofertami pracy oraz umożliwienie pracodawcom bezpośredniego kontaktu z potencjalnymi



Dyrektor Miejskiego Urzędu Pracy i Urzędu Pracy Powiatu Olsztyńskiego Krystyna Dudzińska podczas otwarcia targów

kandydatami do pracy, wspieranie przedsiębiorczości i samozatrudnienia, promocji usług i instrumentów rynku pracy, poprawy zdolności do zatrudnienia poprzez integrację działań na rzecz kształcenia ustawicznego, organizację szkoleń oraz dostosowanie oferty edukacyjnej szkół do potrzeb lokalnego rynku pracy.

Do udziału w targach zgłosiło się 44 wystawców (pracodawcy, szkoły, stowarzyszenia, instytucje rynku pracy). Pracodawcy proponowali zatrudnienie na stanowiskach: operator maszyn produkcyjnych, szpachlarz, murarz, robotnik wykończeniowy, intendent, ratownik wodny, opiekun plaży, animator sportu, spawacz, ślusarz, tokarz, frezer, sprzedawca w handlu gastronomicznym, opiekun osób starszych za granicą, pracownik zieleni miejskiej i oczyszczania miasta, ładowacz kontenerów na śmieci, sprzedawca w branży spożywczo - przemysłowej, piekarz, cukiernik, opiekunka domowa, magazynier/kierowca, kucharz, pomoc kuchenna, kelner, barman, pokojowa, recepcjonista, ślusarz, monter, spawacz, uczeń-ślusarz, kierowca kat. B,C, operator gąsienic (produkcja obróbek dachowych), stanowiska produkcyjne, stanowiska w utrzymaniu ruchu, stanowiska specjalistyczne (technolog, organizator, konstruktor), blacharz lakiernik, funkcyjna-



Stoisko wystawiennicze Urzędu Pracy Powiatu Olsztyńskiego

riusz straży granicznej, funkcjonariusz policji, strażnik miejski. Urząd upowszechnił około 160 wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej z różnych branż.

Oferowano konsultacje z doradcami zawodowymi, pośrednikami pracy, specjalistami ds. rozwoju zawodowego i programów.

W ramach targów zorganizowano seminarium dla uczniów na temat „Młodość na Rynku Pracy” oraz warsztaty udzielania pierwszej pomocy.

Tegoroczne Targi Pracy i Edukacji cieszyły się dużym zainteresowaniem wśród osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz uczniów lokalnych szkół.

Hanna Narkiewicz

Urząd Pracy Powiatu Olsztyńskiego



Stoisko wystawiennicze Urzędu Pracy Powiatu Olsztyńskiego



Powiatowe Urzędy Pracy Województwa Warmińsko-Mazurskiego

Powiatowy Urząd Pracy w Bartoszychach
ul. Grota Roweckiego 1
11-200 Bartoszyce
tel. (89) 762 62 21
olba@praca.gov.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Braniewie
ul. Kościuszki 118
14-500 Braniewo
tel. (55) 644 32 22
olbr@praca.gov.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Działdowie
ul. Chopina 6
13-200 Działdowo
tel. (23) 697 59 00
oldz@praca.gov.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu
ul. Saperów 24
82-300 Elbląg
tel. (55) 237 67 03
olel@praca.gov.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Ełku
ul. Suwalska 38
19-300 Ełk
tel. (87) 610 88 60
olek@praca.gov.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Giżycku
ul. Gdańska 11
10-500 Giżycko
tel. (87) 429 64 40
olgi@praca.gov.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Gołdapi
ul. Żeromskiego 18
19-500 Gołdap
tel. (87) 615 03 95
olgo@praca.gov.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Iławie
ul. 1 Maja 8b
14-200 Iława
tel. (89) 649 55 02
olil@praca.gov.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Kętrzynie
ul. Pocztowa 11
11-400 Kętrzyn
tel. (89) 751 48 60
poczta@ketrzyn.praca.gov.pl

Powiatowy Urząd Pracy
w Lidzbarku Warmińskim
ul. Dębowa 8
11-100 Lidzbark Warmiński
tel. (89) 767 33 39
sekretariat@puplidzbark.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Mrągowie
ul. Kopernika 1
11-700 Mrągowo
tel. (89) 743 35 10
sekretariat@pupmragowo.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Nidzicy
ul. Traugutta 23
13-100 Nidzica
tel. (89) 625 01 30
olni@up.gov.pl

Powiatowy Urząd Pracy
w Nowym Mieście Lubawskim
ul. Grunwaldzka 3
13-300 Nowe Miasto Lubawskie
tel. (56) 472 42 80
olno@praca.gov.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Olecku
ul. Armii Krajowej 30
19-400 Olecko
tel. (87) 520 30 78
biuro@pup.olecko.pl

Urząd Pracy Powiatu Olsztyńskiego
Miejski Urząd Pracy w Olsztynie
Al. Piłsudskiego 64b
10-447 Olsztyn
tel. (89) 537 28 00
mup@olsztyn.mup.gov.pl
uppo@olsztyn.uppo.gov.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Ostródzie
ul. Jana III Sobieskiego 5
14-104 Ostróda
tel. (89) 642 95 10
olos@praca.gov.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Pisz
ul. Zagłoby 2
12-200 Pisz
tel. (87) 425 24 30
olpi@praca.gov.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Szczytnie
ul. Pola 4
12-100 Szczytno
tel. (89) 624 32 87
pup@pup.szczytno.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Węgorzewie
ul. Bema 16 A
11-600 Węgorzewo
tel. (87) 429 69 00
olwe@praca.gov.pl