

Biuletyn Informacyjny Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie

nr 3, październik 2009 rok



W numerze:

- 1. Pracowałeś za granicą – co dalej.**
- 2. Własna firma – prostsze niż myślisz.**
- 3. Pomoc państwa w spłacie kredytu mieszkaniowego.**
- 4. Pomoc dla pracodawców i pracowników korzystających z rozwiązań antykryzysowych.**

Spis treści:

Słowo wstępne	3
Kalendarium	4
Analizy, diagnozy, badania	
1. Pracowałeś za granicą – co dalej.	8
2. Stres w pracy.	9
Europejski Fundusz Społeczny	
1. Własna firma – prostsze niż myślisz.	11
Projekty i programy	
1. Projekt „Otwarcia na wszystko” – efekt lokalnego partnerstwa.	19
Poradnictwo zawodowe	
1. Poznaj swój potencjał.	21
2. Testy psychologiczne w poradnictwie zawodowym.	23
3. Poznaj stronę internetową Warmińsko – Mazurskiego Paktu na Rzecz Poradnictwa Zawodowego.	25
Rynek pracy z paragrafem	
1. Pomoc państwa w spłacie kredytu mieszkaniowego.	26
2. Ważne dla pracodawców i pracowników korzystających z rozwiązań antykryzysowych.	28
Obowiązujące stawki, kwoty, wskaźniki	30
Statystyki	31



Biuletyn Informacyjny Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie

10-448 Olsztyn, ul. Głowackiego 28; www.up.gov.pl

Sekretariat tel. 89 522 79 05

Kancelaria tel. 89 522 79 00

Wydział Polityki Rynku Pracy tel. 89 522 79 31

Wydział Obsługi Europejskiego Funduszu Społecznego tel. 89 522 79 50

Punkt Informacji EFS 89 522 79 55

Wydział Pośrednictwa Pracy i Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego
tel. 89 522 79 80

Stanowisko zamiejscowe w Elku tel. 87 6212642

Stanowisko zamiejscowe w Elblągu tel. 55 232 40 10

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej

w Olsztynie 89 522 79 40

w Elblągu 55 236 03 60

Wydział Budżetu i Funduszy Celowych tel. 89 522 79 10

Wydział Organizacji Urzędu i Rozwoju Kadr tel. 89 522 79 20

Wydział Logistyki tel. 89 524 33 30

Wydział ds. Kontroli Projektów EFS tel. 89 522 79 60

Wydział Weryfikacji i Autoryzacji Płatności tel. 89 522 79 72

Oddział ds. Służby Zastępczej 89 522 79 84

Szanowni Państwo !

Z obserwacji zmian dotyczących regionalnego rynku pracy wynika, że województwo warmińsko – mazurskie, reaguje intensywniej na zjawiska kryzysowe niż bogatsze regiony kraju. Najbardziej odczuwalnym efektem pogarszającej się sytuacji gospodarczej, jest wzrost poziomu bezrobocia rejestrowanego oraz spadek oferowanych przez pracodawców miejsc pracy. W okresie ośmiu miesięcy br., liczba bezrobotnych wzrosła o ponad 8 tysięcy osób i na koniec sierpnia wynosiła ponad 95 618 osób. W porównaniu do końca sierpnia ubiegłego roku, poziom bezrobocia wzrósł o prawie 16 tys. osób.



Zdzisław Szczepkowski
Dyrektor WUP w Olsztynie

Niekorzystne zjawiska ekonomiczne mają swój wyraz również w stopie bezrobocia. Jest ona najwyższa w kraju i wynosiła na koniec sierpnia 18,1%, przy średniej krajowej 10,8%.

Słabsza niż przed rokiem koniunktura gospodarcza przekłada się na zmniejszenie liczby zgłaszanych przez pracodawców miejsc pracy. W obecnej chwili, priorytetem działania wielu pracodawców jest zapewnienie funkcjonowania firmy, w tym również poprzez racjonalizację zatrudnienia, co nie sprzyja zwiększaniu zatrudnienia. Mimo to, w okresie 8 miesięcy br. pozyskano 32 660 ofert pracy.

Wyraźnym sygnałem osłabienia gospodarczego w naszym województwie jest znaczny, prawie sześciokrotny wzrost liczby zgłaszanego do urzędów pracy zamiaru zwolnień grupowych. Należy jednak wyraźnie podkreślić, że liczba zgłaszanych do urzędów pracy zwolnień grupowych nie oddaje w pełni skali całego zjawiska związanego z redukcją miejsc pracy. Pracodawcy, mając aktualnie problem z utrzymaniem dotychczasowego stanu zatrudnienia, rozwiązują z częścią pracowników umowy na mocy porozumienia stron, a także nie przedłużają umów o pracę na czas określony.

Należy być przygotowanym, że przez okres jesienno – zimowy bieżącego roku i całe pierwsze półrocze 2010 roku, trudno będzie utrzymać nawet obecny stan zatrudnienia. Prognozowany jest natomiast dalszy wzrost poziomu i natężenia bezrobocia.

Szansy wzrostu zatrudnienia należy upatrywać, w realizacji projektów infrastrukturalnych, w tym w ramach RPO. Również pozyskane z Funduszu Pracy środki na aktywne formy łagodzenia skutków bezrobocia w kwocie ponad 225 milionów złotych, powinny wpłynąć na poprawę sytuacji zatrudnieniowej, a także na efektywne wsparcie pracodawców.

W tym trudnym okresie, działania w sferze racjonalnej polityki rynku pracy w naszym regionie są przede wszystkim ukierunkowane na wspieranie osób zwalnianych i zwolnionych z zakładów pracy oraz pomoc w ramach możliwości określonych prawem, zakładom pracy zagrożonym skutkami kryzysu.

Zachęcam Państwa do lektury bieżącego numeru Biuletynu. Szczególnie polecam materiał „Własna firma – prostsze niż myślisz” pokazujący, że nawet w dobie kryzysu gospodarczego można z powodzeniem zafunkcjonować na rynku pracy.

KALENDARIUM

LIPIEC 2009

30 czerwca-3 lipca

- w Sopocie odbyły się warsztaty rachunkowości budżetowej. Na spotkaniu poruszono także kwestie dotyczące m.in. zasad funkcjonowania rachunkowości budżetowej, funkcjonowania kont rozrachunkowych oraz rozliczeniowych, zasad rachunkowości w zakresie Gospodarki majątkowej.

2-3 lipca

- w Warszawie w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej odbyło się szkolenie „Zarządzanie ryzykiem jako jedno z wymagań wobec jednostki realizującej zadania finansowane z funduszy strukturalnych”.

4 lipca

- w Giżycku odbyła się konferencja podsumowująca realizację Projektu „Mama wraca do pracy”. Tematem spotkania była prezentacja celów i efektów realizacji projektu skierowanego do kobiet pozostających poza zatrudnieniem.

6 lipca

- w Warszawie odbyło się spotkanie informacyjne mające na celu zaprezentowanie koncepcji działania sieci tematycznych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz prezentację propozycji wsparcia przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego oraz krajową Instytucję Wspomagającą dla Instytucji Pośredniczących i Instytucji pośredniczących II stopnia w tworzeniu planów działań w zakresie innowacyjności i współpracy ponadnarodowej na rok 2010.

6 lipca

- w Olsztynie odbyła się konferencja nt. „Wydatki strukturalne, ich klasyfikacja, ewidencja i zasady sporządzania rocznego sprawozdania budżetowego Rb-WS”. Na spotkaniu poruszono m.in. kwestie dotyczące pojęcia wydatków strukturalnych, dokumentacji księgowej oraz kwalifikowania wydatków budżetowych do wydatków strukturalnych, zasad sporządzania sprawozdań zbiorczych i skonsolidowanych.

7-10 lipca

- w Tomaszku odbyło się szkolenie nt. „Metody prowadzenia zajęć grupowych – kształtowanie umiejętności trenerskich”. Spotkanie adresowane było do osób pracujących z grupą, doradców zawodowych, liderów Klubów Pracy, pracowników Akademickich Biur Karier oraz innych osób pracujących z grupą.

8-9 lipca

- w Olsztynie w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP odbyły się warsztaty na temat: *Autoprezentacja – kształtowanie wizerunku zawodowego*. Uczestnicy zajęć przez 2 dni zdobywali wiedzę i umiejętności dotyczące kreowania własnego wizerunku zawodowego, umiejętności rozumienia mowy ciała oraz poznawali techniki skutecznej prezentacji. Celem zajęć była próba wypracowania indywidualnego stylu prezentowania przez uczestników własnej osoby. W warsztatach udział wzięło 11 osób.

9 lipca

- w Elblągu w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy odbyły się zajęcia pt. „Warsztaty promocji samego siebie”. Zajęcia adresowane były do osób bezrobotnych i poszukujących pracy zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy oraz innych osób zainteresowanych tematyką zajęć. Celem warsztatów było wyposażenie uczestników w wiedzę i umiejętności na temat tego, jak odnaleźć swoje miejsce na rynku pracy, jak dokonać efektywnej autoprezentacji i wykreować swój wizerunek zawodowy.

9-10 lipca

- w Warszawie w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego odbyło się spotkanie kadry kierowniczej Instytucji Pośredniczących oraz Instytucji Pośredniczących drugiego stopnia poświęcone wdrażaniu Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

10 lipca

- w Warszawie w siedzibie Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej odbyło się spotkanie w ramach Platformy Dyskusyjnej Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego projektu „Eurodoradztwo Polska”. Celem spotkania była konsultacja projektu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie standardów usług rynku pracy.

14 lipca

- w Olsztynie, w związku z wizytą przedstawicielki Fundacji ds. Szkoleń i Zatrud-

nienia zorganizowano obrady z przedstawicielami Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie i Urzędu Marszałkowskiego Województwa Warmińsko-Mazurskiego.

15 lipca

- w Piszku odbyło się spotkanie przygotowawcze w ramach projektu PROGRESS „Analiza możliwości przetrwania dla andaluzyjskiego modelu zatrudnienia i lokalnego rozwoju w innych regionach Unii Europejskiej. Druga faza dotycząca możliwości przeniesienia modelu andaluzyjskiego”, realizowanego we współpracy z Andaluzyjską Fundacją ds. Szkoleń i Zatrudnienia. Spotkanie poświęcone było tematyce zrównoważonego rozwoju turystyki w powiecie piskim.

15-16 lipca

- w Olsztynie w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP odbyły się warsztaty „WySPA skarbów – poznaj swój potencjał”. Celem zajęć było określenie mocnych i słabych stron zawodowych i osobowościowych uczestników, wzmocnienie wiary we własne możliwości oraz inspiracja do podejmowania decyzji zawodowych.

20 lipca

- w Warszawie w siedzibie Ministerstwa Rozwoju Regionalnego odbyło się szkolenie z zakresu standardu minimum realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn w PO KL.

23-23 lipca

- w Olsztynie w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP odbyły się zajęcia aktywizacyjne, w których udział wzięli bezrobotni i poszu-

kujący pracy zarejestrowani w Miejskim i Powiatowym Urzędzie Pracy w Olsztynie. Zajęcia aktywizacyjne miały na celu ułatwienie uczestnikom powrotu na rynek pracy oraz nabycie umiejętności potrzebnych do samodzielnego poszukiwania pracy. W zajęciach udział wzięło 9 osób.

23-24 lipca

- w Warszawie w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej odbyło się szkolenie „Zasada Równości Płci w Projektach PO KL”. Celem spotkania było zrozumienie przyczyn dyskryminacji oraz uświadamianie znaczenia i wpływu na podejmowane decyzje, zrozumienie zasad równych szans kobiet i mężczyzn, zdobycie wiedzy na temat obszarów i przejawów dyskryminacji zgodnie z obszarami interwencji PO KL.

27-29 lipca

- w Sopocie odbyło się szkolenie zorganizowane przez Krajową Instytucję Wspomagającą PO KL. Celem szkolenia było przedstawienie specyfiki projektów współpracy ponadnarodowej. Szkolenie adresowane było do pracowników punktów informacyjnych IP i IP2 oraz trenerów i doradców ROEFS, którzy prowadzą działalność informacyjno-doradczą w zakresie aplikowania w konkursach na projekty współpracy ponadnarodowej i projekty innowacyjne.

30 lipca

- w Olsztynie odbyło się spotkanie robocze w ramach Regionalnej Grupy Sterującej Ewaluacją PO KL. Grupa robocza poświęcona była przygotowaniu założeń ba-

dania ewaluacyjnego dotyczącego zapotrzebowania na wsparcie w ramach komponentu regionalnego PO KL w Województwie.

31 lipca

- w Olsztynie odbyło się szkolenie na temat „Prawo Pracy w pięciu krokach, czyli co każdy Profesjonalista musi wiedzieć w 2009 r.” adresowane zarówno do osób rozpoczynających pracę w działach personalnych, jak i praktyków pragnących usystematyzować swoją wiedzę i umiejętności. Spotkanie zapoznało uczestników z najnowszymi kierunkami wykładni sądowej, jak i urzędowej (PIP, MPiPS). Ważnym elementem szkolenia była krytyczna analiza różnorodnych rozwiązań funkcjonujących w praktyce wielu pracodawców.

31 lipca

- w Ostrołęce odbyło się spotkanie poświęcone pomocy pracownikom zwolnionym z zakładu JBB w Łysych.

SIERPIEŃ 2009

3-4 sierpnia, 31sierpnia-1 września, 14-15 września

- w Otwocku odbył się cykl seminariów mający na celu dostarczenie nowym pracownikom Instytucji Pośredniczących wiedzy z różnych dziedzin wdrażania funduszy europejskich, opartej w szczególności na obowiązujących wytycznych horyzontalnych Ministerstwa Rozwoju Regionalnego.

-6 sierpnia

- w Elblągu odbyło się posiedzenie Komisji Oceny Wniosków złożonych w ramach projektu „ELBLĄSKA AKADEMIA BIZNESU” Działanie 6.2 PO KL

6 sierpnia

- w Elblągu w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy odbyły się zajęcia warsztatowe „Jak sobie radzić ze stresem wywołanym bezrobociem”. Celem zajęć było udzielenie pomocy osobom, które utraciły pracę, m.in. poprzez poznanie własnych reakcji na stres wywołanych bezrobociem, zapoznanie się z technikami radzenia sobie ze stresem oraz nabycie umiejętności odkrywania i wykorzystywania własnych zasobów w procesie radzenia sobie ze stresem.

11 sierpnia

- w Warszawie odbyło się robocze spotkanie koordynatorów GENDER w IP i IP2 dotyczące trudności w zastosowaniu standardu minimum w ocenie niektórych projektów PO KL.

18 sierpnia

- w Elblągu w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy odbyły się zajęcia „Zostań Rockefellerem”. Celem zajęć było określenie predyspozycji zawodowych i osobowościowych potrzebnych do pracy w charakterze przedsiębiorcy. W ramach zajęć uczestnicy mogli skorzystać z diagnozy własnych predyspozycji zawodowych pod kątem przedsiębiorczości, poznać właściwości, cechy i umiejętności, jakie są pomocne w zakładaniu i prowadzeniu własnej firmy.

20-21 sierpnia

- w Bukowcu odbyło się spotkanie Instytucji Pośredniczących zorganizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie. Celem

spotkania było omówienie kwestii merytorycznych i finansowych związanych z wdrażaniem komponentu regionalnego PO KL w kontekście przygotowania Planów działania na 2010 rok.

25 sierpnia

- w Olsztynie odbyło się seminarium nt. wsparcia rozwoju sektora mikro i małych przedsiębiorstw w regionach Polski Wschodniej w ramach Projektu „Wschód Biznesu 2”. Na spotkaniu wystąpił przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy z prelekcją nt. wykorzystania funduszy unijnych w ramach PO KL.

25 sierpnia

- w Olsztynie odbyło się szkolenie pt. „Krajowe i zagraniczne podróże służbowe oraz czas pracy w delegacji”. Szkolenie miało na celu przygotowanie pracodawców do wyzwań, które wynikają z uchwały Sądu Najwyższego i przyszłych kontroli, oraz wskazanie potencjalnych dróg rozwiązania problemu i zalegalizowania przyjętej od lat praktyki.

31 sierpnia

- w Olsztynie odbyła się konferencja inauguracyjna projektu „Gender Index na Warmii i Mazurach”, poruszający społeczne problemy związane z równym traktowaniem. Patronat honorowy nad projektem objęła Pani Minister Elżbieta Radziszewska – Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania.

WRZESIEŃ 2009**1 września**

- w Olsztynie przedstawiciele WUP wzięli udział w wojewódzkich obchodach 70 rocznicy wybuchu II wojny

światowej. Uroczystości były zorganizowane pod patronatem Wojewody Warmińsko-Mazurskiego, Marszałka Województwa Warmińsko-Mazurskiego, Metropolity Warmińskiego oraz Prezydenta Miasta Olsztyn.

8-9 września

- w Starych Sadach zorganizowano szkolenie dla pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Tematem przewodnim spotkania było szkolenie z zakresu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, instrukcji kancelaryjnej oraz szkolenie okresowe bhp.

14-15 września

- w Gołdapi Wojewódzki Urząd Pracy zorganizował posiedzenie i szkolenie Wojewódzkich Rad Zatrudnienia w Olsztynie i w Białymstoku oraz Powiatowej Rady Zatrudnienia w Gołdapi. Na spotkaniu przeprowadzono szkolenie nt. „Doskonalenie zawodowe dorosłych w świetle ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.”

16-17 września

- w Warszawie odbyło się szkolenie nt. „Zasady kontroli na miejscu projektów miękkich”. Celem szkolenia było przekazanie kontrolerom instytucji zarządzających i pośredniczących podstawowych zasad dotyczących przygotowania, prowadzenia i dokumentowania czynności kontrolnych oraz wskazanie przykładów dobrych praktyk w tym zakresie. Program obejmował omówienie najważniejszych wytycznych i standardów oraz zaprezentowanie przykładowych dokumentów kontrolnych.

18-19 września

- w Gdańsku odbyła się zorganizowana przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku międzynarodowa konferencja pod tytułem „15-lecie Europejskich Służb Zatrudnienia EURES”. W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Komisji Europejskiej, krajowej i wojewódzkiej kadry EURES, doradcy EURES z zagranicy oraz przedstawiciele władz samorządowych, instytucji rynku pracy oraz

innych organizacji rządowych i pozarządowych.

22 września

- w Warszawie odbyło się szkolenie nt. „Pomoc publiczna-wybrane zagadnienia”. Uczestnicy szkolenia poznali m.in. reguły zaliczalności konkretnego „wsparcia przedsiębiorcy” do pomocy publicznej oraz konsekwencje takiego zaliczenia, podstawowe zasady i warunki dopuszczalności oraz tryb udzielania pomocy publicznej. Nabyli umiejętność sporządzania infor-

macji o pomocy dotychczas uzyskanej – niezbędnej dla otrzymania pomocy nowej.

29-30 września

- w Olsztynie odbyło się posiedzenie Podkomisji ds. Rynku Pracy, Komisji ds. Pracy i Polityki Społecznej Polsko-Rosyjskiej Rady ds. Współpracy Regionów RP z Obwodem Kaliningradzkim FR.

Opracowała:
Jadwiga Gątkowska
Wydział Organizacji
Urzędu i Rozwoju Kadr

Pracowałeś zagranicą – co dalej?

Widocznym skutkiem kryzysu ekonomicznego jest wzrost liczby osób powracających z pracy za granicą. Praca za granicą przestaje się opłacać, a wysokie zarobki rekompensować rozłąkę z rodziną. Nasze dotychczasowe doświadczenia wskazują, że wielu Polaków, kończąc legalną pracę za granicą, zapomina o zatroszczeniu się o własne sprawy, najczęściej nie dopełniając wymaganych formalności. Osoby te nie przywożą niezbędnych dokumentów, co powoduje niepotrzebne kłopoty, zagubienie w gąszczu przepisów, procedur. Osoby powracające nie korzystają z pomocy instytucji do tego przeznaczonych, wolą szukać porad na przykład na forach internetowych, które często podają błędne lub niedokładne informacje.

Mając na uwadze powyższe chcielibyśmy przedstawić najczęściej pojawiające się trudności, dotyczące świadczeń dla osób bezrobotnych i omówić nasze (WUP w Olsztynie) działania prowadzące do wyeliminowania przynajmniej niektórych problemów.

Instytucją właściwą, pełniącą zadania wynikające z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego jest Wojewódzki Urząd Pracy.

Większość osób jest przekonana, że po zatrudnieniu za granicą należy się „unijny zasiłek”. Należy zauważyć, iż ogólne pojęcie „unijny zasiłek” nie funkcjonuje, można wyłącznie nabyć uprawnienia do świadczeń na podstawie ustawodawstwa jednego kraju. Przepisy koordynacji zabezpieczenia społecznego umożliwiają transfer zasiłków lub sumowanie okresów ubezpieczenia i zatrudnienia.

Podstawową zasadą jest, że prawo do zasiłku przysługuje w

państwie ostatniego zatrudnienia. Jeśli osoba po zakończeniu zatrudnienia np. w Irlandii spełni wymogi tamtejszego ustawodawstwa i nabydzie zasiłek dla osób bezrobotnych, to ma prawo poszukiwać pracy w innym kraju UE/EOG, np. w Polsce i transferować zagraniczny zasiłek.

Ze względu na wysokość kwot zasiłków innych państw UE/EOG jest to korzystniejsze z punktu widzenia osoby bezrobotnej (kwota zasiłku z zagranicy często wielokrotnie przewyż-

sza kwotę polskiego zasiłku). Przykładowo, zasiłek transferowany z Irlandii wynosi około 4 tysięcy za miesiąc, z Norwegii około 5 tys. za miesiąc. Osoba zamierzająca poszukiwać pracy w Polsce powinna, w pierwszej kolejności, zgłosić się w odpowiedniej instytucji zagranicznej i postarać się o formularz E 303. Na podstawie formularzy E 303 wydawana jest decyzja o zachowaniu uprawnień do zasiłku na podstawie ustawodawstwa innego kraju (transferowany zasiłek wypłacany jest w złotych pol-



skich przez okres maksymalnie trzech miesięcy). Według przepisów, jeśli bezrobotny przez trzy miesiące nie znajdzie pracy i wróci do kraju, który przyznał mu zasiłek, będzie mógł nadal pobierać świadczenie do końca okresu przewidzianego przez tamtejsze przepisy.

Natomiast w przypadku nie uzyskania zasiłku w UE/EOG, po powrocie do kraju, można ubiegać się o prawo do świadczeń dla osób bezrobotnych dzięki zasadzie sumowania okresów ubezpieczenia i zatrudnienia. Na osobie bezrobotnej ciąży obowiązek udokumentowania swojego zatrudnienia za granicą. Jedynym dokumentem potwierdzającym okresy ubezpieczenia i zatrudnienia jest formularz E 301, który uzyskuje się w państwie zatrudnienia. Po zarejestrowaniu się jako osoba bezrobotna, w oparciu o przepisy prawa wspólnotowego i prawa krajowego, wydawana jest decyzja w sprawie świadczeń z tytułu bezrobocia. W przypadku braku formularza, po złożeniu odpowiedniego wniosku i dokumentów potwierdzających zatrudnienie, występujemy do instytucji zagranicznej o wyda-

nie tego druku. Jednocześnie bezrobotny jest informowany przez nas i przez powiatowe urzędy pracy o możliwości osobistego wystąpienia o formularz (adresy instytucji właściwych i wymagane przez nich druki wraz z ich polskimi tłumaczeniami są dostępne na stronie internetowej WUP). Okres oczekiwania na formularz bywa długi, w niektórych przypadkach trwa aż kilka miesięcy, co skutkuje wydłużeniem procesu administracyjnego, jednak należy zaznaczyć, że jest zupełnie niezależny od nas. Dlatego ważne jest, aby osoby, które decydują się na powrót zadbały o uzyskanie formularza E 301.

Dużą rolę odgrywają tu powiatowe urzędy pracy, informujące osoby wyjeżdżające za granicę o konieczności uzyskania przed wyjazdem, potwierdzenia zatrudnienia na formularzu E 301. Rozdawane są ulotki informacyjne, zachęca się osoby bezrobotne do przeglądania stron internetowych urzędu, do zasięgnięcia informacji we właściwych instytucjach.

W dniach 29-30 czerwca b.r. przeprowadziliśmy szkole-

nie dla kadry powiatowych urzędów pracy. Nadrzędnym celem szkolenia, było omówienie i skonsultowanie propozycji zmian w procedurze dotyczącej współpracy między nami i powiatowymi urzędami pracy w zakresie pomocy udzielanej osobom powracającym z zagranicy. Zaprosiliśmy również do udziału w szkoleniu ekspertów zewnętrznych z Narodowego Funduszu Zdrowia, Izby Skarbowej, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Zagadnienia związane z ubezpieczeniem zdrowotnym, opodatkowaniem, uprawnieniami emerytalno - rentowymi zostały wcześniej skonsultowane z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy i wiązały się z najczęściej zadawanymi pytaniami przez osoby bezrobotne. Eksperti w pierwszym i drugim dniu szkolenia, po zaprezentowaniu uzgodnionych tematów, udzielali również indywidualnych konsultacji.

W ostatnich latach należy zauważyć znaczny wzrost liczby rozpatrywanych przez nas spraw. Według prowadzonej statystyki w 2004r. 81 osób poprosiło o naszą pomoc w uzyskaniu formularza E 301, w 2006r. wystąpiliśmy w imieniu 574 osób, a w 2008r. już w imieniu 1010 osób. Natomiast do sierpnia 2009r. zostało już złożonych 1161 wniosków w celu wystąpienia za naszym pośrednictwem, do instytucji właściwej o wydanie formularza E 301. Kolejno analizując dane, można zauważyć olbrzymi wzrost ilości decyzji w sprawie zasiłku dla bezrobotnych. W 2004r. wydaliśmy 2 decyzje, w 2006r. – 170, w 2008r. - 768, a do sierpnia 2009r. - 1316. Natomiast w 2004r., 22 Polaków z woje-

wództwa warmińsko-mazurskiego skorzystało z transferu zasiłku z innego kraju UE, w 2006r. 55 osób, w 2008r. 41 osób, natomiast do końca sierpnia 2009r. już 193 osoby. Według statystyk w 2004r., 9 osób z naszego regionu zdecydowało się poszukiwać pracy w krajach UE i EOG i transferować tam zasiłek polski, w 2006r. - 7 osób, w 2008r.- 14 osób, obecnie do sierpnia 2009r. 7 osób. Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że nastąpił znaczny wzrost wy-

dawanych przez nas formularzy E 301, potwierdzających polskie okresy zatrudnienia i ubezpieczenia, niezbędnych dla osób ubiegających się o zasiłek za granicą. W 2004r. wydaliśmy 6 formularzy, w 2006 r. wystąpiło o formularz 8 osób, natomiast w 2008r. już 98 osób. Obecnie do sierpnia 2009r. zostało rozpatrzonych 136 wniosków dotyczących wydania E 301.

Wspólne działania służb zatrudnienia naszego regionu tj.

promocja działań, opracowanie ulotek informacyjnych, przeprowadzanie szkoleń mają na celu uniknięcie wielu niepotrzebnych komplikacji związanych z pełnym korzystaniem z możliwości jakie daje koordynacja świadczeń.

Anna Grochowska

Anna Polak

**Wydział Koordynacji Systemów
Zabezpieczenia Społecznego
WUP w Olsztynie**

Stres w pracy

Stresem w pracy (lub stresem zawodowym) można określić sytuację, w której pracownik ocenia wymagania stawiane przez sytuację pracy jako obciążające lub przekraczające jego możliwości i zagrażające jego dobrostanowi. Inaczej mówiąc: stres odczuwany jest przez osoby, które dostrzegają brak równowagi między oczekiwaniami kierowanymi pod ich adresem a cechami osobistymi, jakimi dysponują, by sprostać tym oczekiwaniom, przy czym chodzi tu zarówno o niedopasowanie wymagań i potrzeb pracy do uzdolnień i możliwości pracownika (umiejętności, wiedza, cechy osobiste pracownika), a także o obecność w środowisku pracy przeszkód utrudniających lub uniemożliwiających zaspokojenie potrzeb, realizację celów pracownika.



Doniosłość problemu stresu w pracy, dostrzegły instytucje światowe (Światowa Organiza-

cja Pracy) oraz europejskie (Europejska Agencja do Spraw Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy - OSHA). Z sondaży zrealizowanych przez OSHA wynika, że: „Stres związany z pracą zawodową, to obecnie drugi, po bólach pleców najważniejszy problem zdrowotny pracowników w krajach Unii Europejskiej. Dotyka on blisko 1/3 ogółu zatrudnionych; jego koszty w skali regionu ocenia się na co najmniej 20 mld. euro rocznie.”

Na szczeblu międzynarodowym oraz krajowym realizowane są liczne działania na rzecz prewencji stresu w pracy oraz zapobiegania jego skutkom, czego przykładem może być

zrealizowany w 2002 roku, Europejski Tydzień na rzecz Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (European Week for Safety and Health at Work), mający na celu promocję zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy i wynikającemu z nich stanowi stresu, oraz realizowany w Polsce od 2006r. przez Państwową Inspekcję Pracy „Program prewencyjny dotyczący przeciwdziałania negatywnym skutkom przeciążenia psychicznego i stresu w pracy” (więcej informacji na stronie www.pip.gov.pl).

Źródła stresu w pracy

Poszukiwanie przyczyn stre-

su jest o tyle istotne, iż zidentyfikowanie źródeł zagrożenia jest jednym z warunków niezbędnych do jego zapobiegania. Lista potencjalnych stresorów w pracy jest bardzo długa, od fizycznych warunków środowiska pracy poczynając, na problemach wynikających z konieczności pogodzenia ról zawodowych i rodzinnych skończywszy, stąd też skupię się tylko na niektórych z nich.

Hałas, zatłoczenie, zbyt wysoka lub zbyt niska temperatura, konieczność pracy w systemie zmianowym, to przykłady stresorów fizycznych oraz stresorów związanych z organizacją pracy. Charakterystyki wykonywanych zadań roboczych również mogą być źródłem stresu: np. zbyt szybkie tempo pracy, presja czasu, praca monotonna.

Warunki psychospołeczne to obecnie bardzo „popularna” grupa stresorów, w jej skład wchodzi m.in. konflikt ról (sprzeczne wymagania związane z wykonywaną rolą zawodową), wieloznaczność ról (brak jasności wymagań związanych z rolą zawodową), przeciążenie lub niedociążenie rolą zawodową (ilościowe i/lub jakościowe), praca na „styku” organizacji z jej otoczeniem zewnętrznym. Za źródło stresu w pracy uważa się także brak lub istotne ograniczenie partycypacji pracowniczej, brak możliwości współuczestniczenia w podejmowaniu decyzji, brak poczucia podmiotowości. Kolejne źródło stresu zawodowego w szybko rozwijającym i zmieniającym się świecie pracy i techniki wiąże się z rozwojem kariery zawodowej, dezaktualizacją umiejętności zawodowych i wiedzy.

Ostatnim, co nie znaczy że najmniej ważnym jest konflikt między wymaganiami związanymi z obowiązkami zawodowymi (obciążenie psychiczne i czasowe) oraz wymaganiami stawianymi pracownikowi przez role pełnione w rodzinie.



Konsekwencje stresu w pracy

Stres w miejscu pracy może negatywnie odbijać się zarówno na wspomnianym wcześniej ekonomicznym funkcjonowaniu zakładu pracy, ale także na zdrowiu pracowników oraz funkcjonowaniu ich rodzin. Sygnały mogące świadczyć o doświadczaniu przez pracownika wysokiego poziomu stresu w pracy mogą mieć różne nasilenie, różną jakość i częstotliwość.

Uwzględniając m.in. czas trwania stresora można wyróżnić: skutki bezpośrednie, krótkotrwałe, a także długotrwałe bądź odległe konsekwencje chronicznych stresorów zawodowych. Wymienić można między innymi: zaburzenia odporności, schorzenia układu trawiennego, krwionośnego, wypalenie zawodowe, problemy z koncentracją uwagi, problemy

ze snem, poczucie stałego zmęczenia, zmniejszona satysfakcja z pracy, oraz wydajność pracy. Stres doświadczany przez człowieka w miejscu pracy może wywierać niekorzystny wpływ na życie rodzinne zagrażając jego harmonii; napięcie wywołane pracą u jednego z członków rodziny udziela się pozostałym i może prowadzić np. do wycofywania się z kontaktów rodzinnych, towarzyskich.

Radzenie sobie ze skutkami stresu zawodowego

Zapobieganie stresowi w pracy to szerokie zagadnienie, wymagające odrębnego opracowania. Niezależnie od skuteczności prewencji warto zastanowić się nad tym, w jaki sposób można osłabić negatywne skutki stresu. Państwowa Inspekcja Pracy, w opracowaniu M. Gólcza pt. „Stres w pracy” doradza między innymi: stosowanie zachowań asertywnych, zwiększanie umiejętności negocjacyjnych, ustawiczny rozwój i szkolenie, prowadzenie zdrowego stylu życia. Ponadto zalecane jest także: planowanie dnia w pracy, unikanie odkładania spraw na później, dbanie o siebie, racjonalne podchodzenie do trudności, rywalizowanie raczej z sobą samym niż z innymi pracownikami, wspieranie współpracowników, dbanie o odrobinę humoru i dystansu do problemów zawodowych. Oczywiście, minimalizowanie skutków stresu w pracy oraz prewencja stresu w pracy to wspólne dzieło pracownika i pracodawcy.

Anna Skuzińska
psycholog,
Centrum Informacji
i Planowania Kariery
Zawodowej
WUP w Elblągu

Własna firma – to prostsze niż myślisz!

Działanie 6.2 – „Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia” Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki otwiera perspektywę dla osób chcących założyć i prowadzić przedsiębiorstwo na własny rachunek. Jego głównym celem jest bowiem promocja oraz wspieranie inicjatyw i rozwiązań zmierzających do tworzenia nowych miejsc pracy, a także budowy postaw kreatywnych, służących rozwojowi przedsiębiorczości i samozatrudnienia.

O dotację mogą ubiegać się tylko te osoby, które w okresie 1 roku przed przystąpieniem do projektu nie posiadały zarejestrowanej działalności gospodarczej. Grupami docelowymi są w szczególności:

- **osoby pozostające bez zatrudnienia przez okres co najmniej kolejnych 12 miesięcy w ciągu ostatnich dwóch lat;**
- **kobiety, w tym zwłaszcza powracające oraz wchodzące po raz pierwszy na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dzieci;**
- **osoby niepełnosprawne;**
- **osoby do 25 roku życia;**
- **osoby po 45 roku życia;**
- **osoby zamieszkujące w gminach wiejskich i miejsko-wiejskich oraz mieszkańcy miast do 25 tys. mieszkańców, zamierzające podjąć zatrudnienie w obszarach niezwiązanych z produkcją roślinną i/lub zwierzęcą;**
- **osoby zwolnione z pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawców lub znaj-**

dujące się w okresie wypowiedzenia stosunku pracy.

Projekty, realizowane w ramach Działania 6.2 przewidują kompleksową pomoc dla osób bezrobotnych bądź zagrożonych bezrobociem, a także osób pracujących, poprzez organizowanie bloku merytoryczno-szkoleniowego z zakresu prowadzenia własnej firmy, przyznanie środków finansowych na rozwój przedsiębiorczości oraz udzielenie wsparcia pomostowego. Wychodzą one naprzeciw głównym problemom województwa w dziedzinie bezrobocia i niedostatecznej liczby miejsc pracy poprzez promocję idei samozatrudnienia i przedsiębiorczości.

Pierwszym z instrumentów wsparcia jest doradztwo indywidualne lub grupowe oraz szkolenia pozwalające na uzyskanie wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i prowadzenia działalności gospodarczej, m.in. z zakresu tworzenia biznes planu, procedury zakładania firmy, rachunkowości, marketingu itd. Doradztwo odpowiada indywidualnym potrzebom uczestników projektu oraz przewiduje zarówno konsultacje tematyczne, jak i indywidualną pomoc ad hoc.

Po zakończeniu szkoleń następuje przyznanie środków finansowych na rozwój przedsiębiorczości w wysokości do 40 tys. zł (lub 20 tys. zł na osobę w przypadku spółdzielni lub spółdzielni socjalnej), dla tych osób, które opracują najlepszy biznes plan i zarejestrują działalność gospodarczą. Dofinansowanie powinno służyć pokryciu wy-

datków inwestycyjnych umożliwiających funkcjonowanie nowej firmy.

Kolejnym instrumentem jest wsparcie pomostowe udzielane w okresie do 6 lub do 12 miesięcy od dnia rozpoczęcia działalności gospodarczej, obejmujące środki finansowe wypłacane miesięcznie w kwocie nie większej niż równowartość minimalnego wynagrodzenia obowiązującego na dzień wypłacenia dotacji. Łączy się z tym również doradztwo i pomoc w efektywnym wykorzystaniu dotacji.

Dotacja inwestycyjna, jak i wsparcie pomostowe stanowią pomoc bezzwrotną pod warunkiem, że działalność gospodarcza powstała przy ich udziale utrzyma się na rynku minimum rok. W przeciwnym razie uczestnik projektu zobowiązany jest do zwrotu wypłaconej kwoty. Dodatkowo osoby, które wezmą udział w projekcie i otrzymają dotację zobligowane są do wniesienia 10% wkładu własnego. Uczestnicy projektów zobowiązani są również do zabezpieczenia prawidłowej realizacji projektu.

Konkursy w ramach Działania 6.2 ogłaszane będą co roku, aż do 2013 r. W 2008 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie podpisał 3 umowy o dofinansowanie realizacji projektów w ramach Działania 6.2 na łączną kwotę ok. 12 mln zł, natomiast w bieżącym roku zostało zawartych 5 umów na kwotę prawie 20 mln zł. Operatorzy wybrani do realizacji projektów w bieżącym roku planują udzielenie ok. 440 dotacji.

Do tej pory w ramach Działania 6.2 w naszym województwie udzielono łącznie ponad 100 dotacji na rozpoczęcie własnego biznesu. Wśród najczęściej podejmowanych działalności gospodarczych znalazły się m. in.: gabinety

kosmetyczne, salony fryzjerskie, mechanika samochodowa, działalności ogólnobudowlane, biura rachunkowe, działalności o profilu gastronomicznym, działalności handlowe, usługi informatyczne, gabinet rehabilitacyjny, gabinet

logopedyczny, usługi szkoleniowe i konsultingowe.

Wiele osób zrealizowało już swoje marzenie o własnej firmie. Przedstawiamy Państwu tych, którzy urzeczywistnili swoje marzenia dzięki środkom EFS.

Pan Jan Brzozowski – pracownia konsultingowo-projektowa „INVEST-PRO”

Jak dowiedział się Pan o możliwości uzyskania dotacji na założenie działalności gospodarczej?

Dowiedziałem się z Internetu. Przypadkowo wszedłem na stronę jednego z operatorów Działania 6.2. i w ten sposób trafiłem na informacje o projekcie. Zainteresowało mnie to.

Skąd wziął się pomysł na biznes?

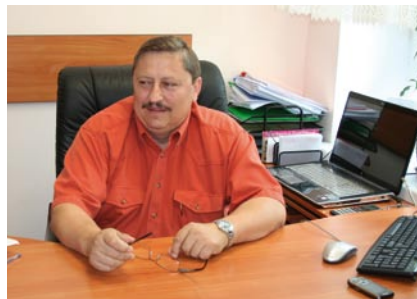
Pomysł na firmę istniał już od dłuższego czasu, od kilku lat. Zawsze jednak brakowało impulsu w postaci środków inwestycyjnych. Bo nie jest problemem zarejestrować firmę. Natomiast nie zakłada się jej tylko po to, aby istniała, ale żeby przynosiła dochody i z biegiem czasu rozwijała się.

Czy wiedza zdobyta na szkoleniu była przydatna?

Jeżeli chodzi o szkolenia – tak. Z racji pracy zawodowej orientuję się w wielu sprawach związanych z działalnością gospodarczą, inwestycyjną, projektowaniem, ale na szkoleniach dowiedziałem się wiele więcej. Mam na myśli dużo szczegółów, na które wcześniej nie zwracałem uwagi. A wiadomo, diabeł zawsze tkwi w szczegółach.

Czym się konkretnie zajmuje Pańska firma?

Jest to mikroprzedsiębiorstwo – pracownia projektowo-konsultingowa. Składa się z kilku profili



działalności. Pierwszym jest projektowanie w zakresie budownictwa lądowego, czyli drogi, mosty i również obiekty kubaturowe, domki jednorodzinne i większe. Drugie zagadnienie dotyczy zamówień publicznych, czyli przygotowywanie ofert łącznie z ich składaniem, wycena, przygotowywanie regulaminów PZP, prowadzenie procedury PZP i wszelkiego rodzaju doradztwo w zakresie zarządzania finansami publicznymi. Trzecim zadaniem jest wycena robót budowlanych i nadzorów inwestorskich.

Na co została przeznaczona sama dotacja?

Środki finansowe zostały przeznaczone przede wszystkim na zakup programów licencyjnych, ponieważ przy projektowaniu programy są bardzo drogie. AutoCAD i program do kosztorysowania kosztują prawie 30 tys. zł. Do tego niezbędny był zakup odpowiednich komputerów, monitorów. Dotację przeznaczyłem także na wyposażenie biura, m. in. na zakup mebli. Mając odpowiednie programy i

komputer już się zaczyna. Wykona się jedno zlecenie, drugie i można dalej inwestować.

Jak szacuje Pan pozycję swojej firmy na rynku regionalnym? Czy będzie miał pan dużo zamówień? Czy rynek jest nasycony?

Mam nadzieję, że będę miał dużo zamówień. Rynek nie jest nasycony, bo pracowni tego typu, które zajmowałyby się kompleksową inwestycją od podstawy, począwszy od wniosku o wydanie decyzji lokalizacyjnej na budowę a kończąc na odbiorze, jest bardzo mało. Zdarzają się sytuacje, gdy pojawia się inwestor, który chce coś budować, ale nie bardzo wie jak. Moja firma może to poprowadzić od początku do końca. Na terenie miejscowości, w której działam, są dwie pracownie o podobnym profilu działalności. Jedna zajmuje się obiektami kubaturowymi, druga – sieciami sanitarnymi i wodociagowymi. Myślę, że moja działalność jest uzupełnieniem rynku w wymiarze projektowania budowy dróg. Ponadto w mojej firmie jest to rozszerzone o zamówienia publiczne, czego konkurencja nie proponuje.

Czy podejmuje Pan działania promocyjne?

Jeszcze nie zdążyłem, bo jestem w momencie rozruchu, ale jak najbardziej. Będzie stworzo-

na własna strona internetowa. Na pewno zostaną dostarczone pisma reklamowe do ościennych samorządów, do wójtów, do przedsiębiorców. Możliwe, że w lokalnym radiu udzielię wywiadu. Być może zamieszczę reklamę w gazecie. Ale w tego typu działalności promocja opiera się na osobach, gdyż tu liczy się nazwisko projektanta czy doradcy. Jeżeli ktoś go sprawdzi i będzie zadowolony z usługi, to

poda zainteresowanym nazwisko lub nazwę pracowni.

Czy planuje Pan aplikowanie o dodatkowe środki?

Tak, oczywiście. Jeżeli tak pomyślnie mi tu poszło, to będę się starał dalej. Może na remont lokalu lub na zatrudnienie.

Czy stara się Pan zachęcić inne osoby do aplikowania o dotacje?

Tak, jak najbardziej. Zachęcam wszystkich moich znajo-

mych. Jeżeli ktoś się mnie zapyta, nie ukrywam, że dostałem dotację. Wręcz pozytywnie się o tym wyrażam i namawiam do starania się o środki unijne.

Czy ma Pan dobrą radę dla osób, które chcą aplikować o środki?

Najważniejsze jest podjęcie decyzji i chęć. To jest podstawa działania – wytrwałość i nie zniechęcanie się.

Pan Ryszard Taperek – meble pod wymiar „Taperek”

Skąd dowiedział się Pan o dotacji na założenie firmy?

O programie Operacyjnym Kapitał Ludzki usłyszałem w telewizji. Od znajomego dowiedziałem się natomiast o Działaniu 6.2. Jak tylko uzyskałem więcej informacji o projekcie, złożyłem wniosek rekrutacyjny i się zakwalifikowałem.

Czy formalności były ciężkie do przebrnięcia?

Nie. Na początku trzeba było złożyć wszystkie wymagane dokumenty. Później komisja zakwalifikowała osoby do projektu. W połowie marca odbyło się dwutygodniowe szkolenie. Były momenty zwątpienia, jak na przykład test psychologiczny składający się z ok. 50 pytań.

Jak ocenia Pan szkolenia? Czy informacje były pomocne?

Pożytek z tego niewątpliwie był, ale mogłoby być więcej godzin szkoleniowych. To jest za krótki okres, aby w ciągu 40 czy 50 godzin szkoleniowych przygotować się do prowadzenia działalności gospodarczej. Wskazane zostały natomiast kierunki i źródła, skąd można korzystać. Na szkoleniu był wy-



kładowca, który kładł nacisk na poprawne sporządzenie biznesplanu.

Na co przeznaczył Pan dotację?

Chcę robić meble pod wymiar, później jeszcze drzwi i montaż okien. Środki finansowe przeznaczyłem głównie na zakup maszyn, laptopa i przyczepy do przewozu mebli. Maszyny są z półki o najwyższej jakości, lepszych nie ma.

Czy wkład własny był dla Pana problemem?

Już w ubiegłym roku doświadczyłem problemów w zakładzie pracy. Planowana była likwidacja przedsiębiorstwa i zwolnienie 150 osób. Odkładałem pieniądze, więc wkład własny nie był dużym problemem, a raczej bodźcem. Jeśli wkładam swoje pieniądze, będę robił

wszystko, żeby mi się to zrekompensowało i firma zaczęła funkcjonować.

Czy bez pomocy dotacji udałooby się założyć działalność?

Żeby nie dotacja, niechętnie ale szedłbym się zarejestrować i szukałbym pracy. Doświadczyłem tego 12 lat temu, kiedy zwolniłem się z pracy u prywatnego pracodawcy. To jest koło ratunkowe. Nigdy bym się nie zdecydował na założenie firmy, gdyby nie Program Kapitał Ludzki. Skąd wezmę 30 czy 35 tys. zł na maszynę? Trzeba byłoby zbierać kilka lat. Chwałę Działanie 6.2 wszędzie, gdzie tylko mogę. Mówię kolegom, że możliwość uzyskania bezzwrotnej dotacji to prawda, namacalna sprawa.

Jakie są zalety prowadzenia własnej firmy?

Przede wszystkim niezależność. Wyniki będą zależały tylko ode mnie. Wcześniej moje zarobki były uzależnione od właściciela.

Czy zamierza Pan rozreklamować swoje przedsiębiorstwo?

Będę zakładał stronę internetową. Co dwa tygodnie zamieszczam ogłoszenia w gazecie.

Pan Adam Sandomierski – firma informatyczno-telekomunikacyjna „MAN IT Polska”

Na czym polega wykonywana przez Pana działalność?

Zajmuję się dostarczaniem Internetu drogą bezprzewodową, ale również wszystkim, co dotyczy informatyki: programowanie, tworzenie systemów informatycznych, informatyzacja firm, tworzenie stron internetowych oraz ich hosting. Jest to związane z moim wykształceniem. Na początku ukończyłem technikum elektroniczne, potem studia z informatyki. Po wpisie do Ewidencji Działalności Gospodarczej musiałem zarejestrować się w Urzędzie Komunikacji Elektronicznej. Teraz jestem przedsiębiorcą telekomunikacyjnym.

Kiedy pojawił się pomysł na firmę?

Pomysł pojawił się kiedy rozpoczynałem studia informatyczne, w momencie gdy sam potrzebowałem Internetu, a nie było takiej możliwości technicznej.

Jak dowiedział się Pan o możliwości starania się o dotację?

Dowiedziałem się z Warmińsko Mazurskiej Agencji Rozwoju Regionalnego. Poszedłem tam z zapytaniem, jakie są możliwości uzyskania dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Po kilku dniach zadzwonili do mnie z informacją o operatorze Działania 6.2.

Jaka była Pana sytuacja wówczas na rynku pracy?

Pod koniec sierpnia ubiegłego roku broniłem się na uczelni i pracowałem na umowę zlecenie w prywatnej firmie jako pro-



gramista. Na moment składania wniosku byłem absolwentem uczelni wyższej.

Czy ciężko było uzyskać środki finansowe na własną firmę?

Starać się o dotację było dość łatwo. Jednakże przed jej otrzymaniem nie można było zarejestrować działalności, co trochę hamowało przedsiębiorczość. Na rynku internetowym ma to dość duże znaczenie.

Czy szkolenia były przydatne? Czy ich tematyka Panu odpowiadała?

Główną rzeczą, której się obawiałem zakładając firmę to księgowość, szczególnie podatki. Jeśli jakiejś formalności się nie dopatrzy, to mogą być później problemy. W tym temacie szkolenia były pomocne i wyjaśniły 99 procent problemów.

Czy tworzenie biznesplanu było ciężkie? Czy przydała się pomoc konsultantów?

Pomoc konsultantów była jak najbardziej potrzebna. W momencie, gdy przymierzałem się do założenia własnej firmy od pewnego czasu, to było mi o tyle łatwo, że wiedziałem co w biznesplanie mam umieszczać. Kwestie bilansów finansowych trzeba było przejść.

Czy otrzymał Pan tą kwotę, o którą się starał?

Aplikowałem o 17 tys. zł, ponieważ istniała konieczność wniesienia wkładu własnego. Gdyby nie było bariery wkładu własnego przypuszczam, że starałbym się o wiele więcej, około 25 tys. zł. Serwer kosztuje około 12-13 tys. zł netto, natomiast mi udało się go zdobyć za niecałe 10 tys. zł brutto. Korzystam ponadto ze wsparcia pomostowego. Każdy pieniądz właściwie wykorzystany daje korzyści. Będę się starał o przedłużone wsparcie pomostowe.

Czy konkuruje Pan z innymi dużymi firmami na rynku?

Na razie nie stanowią dla nich większego zagrożenia. Natomiast jeżeli odniosę sukces na rynku lokalnym, na moim osiedlu, następnie kilku sąsiednich osiedlach to myślę, że w krótkim czasie może się okazać, że firma rozwinie się do naprawdę dużych rozmiarów. Zakupione urządzenie w ramach dotacji będzie w stanie obsłużyć kilka tysięcy osób.

Czy to będzie konkurencja cenowa?

Nie tylko cenowa, ponieważ jakościowo moje usługi będą lepsze. Wszystko musi działać bezawaryjnie. Urządzenia kupowane z dotacji są takiej klasy, że nie ma możliwości, żeby zawodziły. Kupiłem serwer z najwyższej półki.

Jak pozyska Pan klientów? Czy jest planowana akcja promocyjna?

Pierwszą formą promocji firmy jest strona w Internecie i pozycjonowanie tej strony pod hasłami: „Internet”, „Olsztyn”.

Drugą jest kwestia reklamy lokalnej. Opieram się głównie na reklamie szeptanej, ponieważ kilku podłączonych zadowolonych klientów informację o firmie roznieśli najszybciej.

Czy wymagany rok na utrzymanie działalności stanowi dużą barierę?

Uważam, że gdybym nie dostał dotacji i tak działalność musiałaby powstać, tylko działałaby dużo gorzej, ponieważ nie stać by mnie było na taki sprzęt, jaki w tej chwili kupiłem. W tym miesiącu podłączam 8 klientów, w następnym kolejnych 8,

ale abonament mam już od 16. Kwestia czasu jest więc czynnikiem pozytywnym, a nie negatywnym.

Jakie są zalety pracy na własny rachunek?

Jeśli się jest VAT-owcem, można VAT wpisywać w koszty. Rzecz, która jest bardzo korzystna przy prowadzeniu własnej działalności gospodarczej to elastyczność czasu pracy. W momencie, gdy jest awaria i trzeba zareagować, to im szybciej tym lepiej. Gdy coś się dzieje, np. trzeba pojechać z dzieckiem do lekarza, to zawsze można wziąć wolne.

Czy zachęca Pan innych do aplikowania o środki z Unii Europejskiej?

Warto się starać o środki unijne. Wadą jest to, że trzeba liczyć się z opóźnieniami. Również trzeba wpisać w biznesplanie ceny, a potem przy rozliczeniu nie można się pomylić więcej niż o 5 procent, a ceny sprzętu elektronicznego sankcjonuje euro.

Najważniejsze jest to samo, co w działalności gospodarczej, czyli nie bać się, być nastawionym na sukces i wierzyć w to, co się robi.

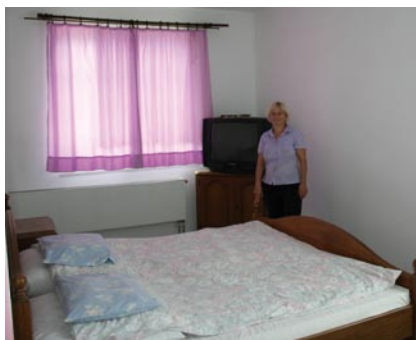
Pani Krystyna Zofia Siwkowska – branża hotelarska, pokoje gościnne

Skąd pomysł na biznes?

Mój mąż prowadził biznes w podobnej profesji. Mamy drugi dom na obrzeżach miasta, gdzie wynajmujemy pokoje gościnne. Dzięki zgromadzonym środkom finansowym udało nam się zakupić działkę z przeznaczeniem pod budowę małego pensjonatu, bądź nawet hoteliku na 12 pokoi. Rozpoczęliśmy budowę. Z przyczyn rodzinnych została ona wstrzymana. Dzieci namówiły mnie, by skończyć to, co zostało już stworzone. Tworzenie biznesu, bycie przedsiębiorcą – to pociąga człowieka. Z mężem prowadziłam już taką działalność, więc wiem, że to potrafię, a co najważniejsze, że to uwielbiam. Być sama dla siebie – uczyć tego również moje dzieci.

Aplikując o środki unijne była Pani osobą bezrobotną?

Tak. Byłam osobą długotrwale bezrobotną, gdyż pozostawałam w rejestrze przez 4 lata.



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

O dotacji dowiedziałam się będąc uczestnikiem kursu, który miał przygotować nas do prowadzeniu biznesu. Kurs ten zorganizował Powiatowy Urząd Pracy w Ostródzie.

Miała Pani dwie możliwości otrzymania dotacji, albo środki z Powiatowego Urzędu Pracy albo Działanie 6.2 POKL. Dlaczego zdecydowała się Pani na taką formę?

Przekonały mnie większe środki finansowe. Wiedziałam,

że mam duże braki, których nie pokryję z dotacji w wysokości 16 tys. zł. Koszty, które muszę ponieść są duże i wiedziałam, że dotacja z Powiatowego Urzędu Pracy to za mało. Mówiąc szczerze, nawet 40 tys. nie wystarcza.

Na co przeznaczyła Pani środki finansowe?

Głównie na wyposażenie pokoi. Środki na remonty były moimi własnymi.

Czy rynek w regionie jest nasycony od strony hotelarskiej?

Cały czas jest za mało pokoi. Mimo, iż jest to sezonowa praca, staram się znajdować chętnych przez cały rok, gdyż jak nieruchomości stoi to niszczy.

Czy będzie Pani starać się o wsparcie pomostowe?

Już korzystam z tej formy wsparcia. Dostajemy po 800 zł miesięcznie.

Czy udział w projekcie jest długą drogą?

Mój udział w projekcie na pewno wzbogacił moją wiedzę. Do tej pory miałam niewielkie doświadczenie, bo byłam pełnomocnikiem męża. Pewne rzeczy znałam, dużo się też nauczyłam. Tego typu kursy są niezwykle potrzebne, zwłaszcza dla osób starszych, jak ja.

Czy biznesplan pomógł Pani zaplanować prowadzenie działalności?

Oczywiście. Mam wizję, co dalej zrobić. Człowiek na początku ma pewne obawy dotyczące funkcjonowania przedsiębiorstwa, czy działalność ta faktycznie zaistnieje na rynku. Powinno się planować. Planowanie to realne dążenie do spełniania marzeń.

Czy bez dotacji ciężiej byłoby rozwinąć działalność?

Tak. W gastronomii, hotelarstwie obowiązują pewne standardy dotyczące chociażby wyposażenia. Krzesła, stoły, łóżka i inne meble muszą być profesjonalne i sprostać oczekiwaniom klientów, a ich zakup to duży wydatek. Za dotację uzupełniłam braki w wyposażeniu pokoi.

Czy zachęca Pani inne osoby do aplikowania o środki na rozpoczęcie działalności?

Oczywiście, że tak. To są pieniądze, które są potrzebne i pomocne.

Czy wniesienie wkładu własnego było dużą barierą?

Nie, ponieważ moim wkładem własnym jest nieruchomości, którą posiadam.

Jakie są zalety prowadzenia działalności gospodarczej?

Człowiek jest niezależny, myśli co chce zrobić, sam musi sobie stworzyć stanowisko pracy, być dla siebie jednocześnie sprzątaczką, księgową i recepcjonistką.

Co jest najważniejsze przy aplikowaniu o środki unijne?

Wierzyć, że to jest sensowne, że działalność będzie funkcjonowała, będzie żyła. Pozytywne myślenie, wytrwałość, dążenie do celu, determinacja.

Pan Daniel Ziemianowicz – Organizacja imprez plenerowych DAGAD

Skąd dowiedział się Pan o możliwości otrzymania dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej?

O dotacji dowiedziałem się od mojego brata, który skorzystał z tej możliwości w innym województwie. Początkowo chciałem skorzystać z dotacji oferowanej przez Powiatowy Urząd Pracy, jednak z braku dostępnych środków zrodził się pomysł, by starać się o dotację unijną.

Czy ciężko było starać się o dotację?

Sam etap rekrutacji nie był skomplikowany. W trakcie szkoleń i tworzenia biznesplanów mieliśmy zapewnione wsparcie konsultantów, co było niezwykle pomocne.

Czy tematyka szkoleń odpowiadała Pańskim wyma-



ganiom, potrzebom? Czy szkolenia odpowiadały na podstawowe pytania jak prowadzić działalność?

Na pewno tak. Miałem pewne doświadczenie w dziedzinach związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej – z fakturami, z księgowością. Szkolenie było pomocne zwłaszcza w kwestii pewnych

przepisów prawnych, które okazały się nowością.

Skąd pomysł na biznes?

Z miejsca, w którym mieszkam. Pomysł na działalności podrzucił mi kolega, który otrzymał dotację i zakupił za nią kajaki.

A doświadczenie?

Z turystyką miałem bardzo dużo do czynienia. Wcześniej byłem Młodzieżowym Organizatorem Turystyki. Uczestniczyłem w wielu imprezach tego typu, czyli miałem doświadczenie z punktu widzenia klienta. To też mi dużo daje, bo jako klient wiem co klient oczekuje.

Na czym polega działalność?

Organizujemy spływy kajakowe. Ostatnio zorganizowałem 5-godzinny spływ na rzece Pisa, za Barczewem. Kajaki mogą gdzieś dobieść wszędzie, to nie jest pro-

blem, bo posiadam samochód. Jedynie jeszcze problemem jest przewóz osób, gdyż nie mam tak dużego samochodu. Nie stanowi to jednak przeszkody, której nie można ominąć.

Dodatkowo, niedługo planuję uruchomić Paint ball. Na razie prowadzę prace wykończeniowe pola służącego do zabawy. W sobotę oficjalne otwarcie.

Planuje Pan zatrudniać osoby w swojej firmie?

Oczywiście, w miarę roz-

woju firmy myślę o zwiększeniu zatrudnienia. Na razie sezon się kończy, od maja zacznę to rozkręcać.

A planuje Pan akcję promocyjną?

Już to robię. Poprzez Internet. Staram się dotrzeć do znajomych, a także do szkół i uniwersytetów, które mają kluby kajakowe. Uniwersytety organizują także obozy adaptacyjne, w naszej okolicy. Myślę o przesłaniu im swojej oferty.

Jakie są zalety prowadzenia działalności na własny rachunek?

Mogę wstać o 9 a nie o 7 – oczywiście jeżeli na to pozwala czas. Zaletą jest to, że to co zarobię jest moje. Moja pensja zależy od mojej pracy. Problemem jest sezonowość, na zasadzie - intensywny okres wiosenno letni i spadek zainteresowania zimą. Kwestia zaplanowania i utrzymywania dochodów.

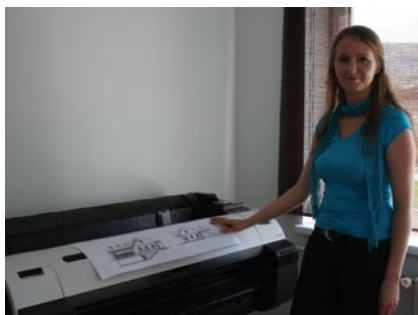
Pani Anita Zuzanna Świat – Tekielska – Biuro projektowe „Kuznia projektów”

Skąd dowiedziała się Pani o możliwości otrzymania dotacji?

O dotacji dowiedziałam się od kolegi, który podobnie jak ja wziął udział w projekcie i otrzymał takie środki. On z kolei bardzo chciał założyć działalność i to popchnęło go w kierunku poszukiwania informacji na ten temat. Dowiedział się, iż wkrótce ma ruszyć program, w ramach którego osoby bezrobotne bądź pozostające bez pracy mogą otworzyć działalność gospodarczą i otrzymać na nią środki. Jestem mu bardzo wdzięczna, że zechciał podzielić się ze mną tą informacją.

Jaki był Pani status na rynku pracy?

O Działaniu 6.2 dowiedziałam się będąc na urlopie wychowawczym. Po urlopie wróciłam do swojego szefa, który mi zaproponował powrót do pracy, ale na warunkach jeszcze sprzed ciąży, które były dla mnie niekorzystne, gdyż w międzyczasie zrobiłam pewne uprawnienia i podniosłam swoje kwalifikacje zawodowe. Na te warunki



nie chciałam za bardzo przystać. Pracodawca stwierdził, że nie stać go na to, żeby mnie trzymać dalej na stanowisku i za porozumieniem stron tą umowę rozwiązaliśmy. Wówczas zarejestrowałam się jako bezrobotna i pomyślałam, że jak mi się nie uda tu, bądź ten projekt nie wystartuje, to zawsze będę mogła skorzystać z dotacji, oferowanej przez Powiatowy Urząd Pracy.

Czy udział w projekcie to była trudna droga?

Jeżeli chodzi o spełnienie pewnych wymagań, czyli wypełnienie wniosku, stworzenie biznesplanu, tematykę szkolenia to nie. Gorszym był ten czas oczekiwania. To nie była trudna droga, ale długa. Jak ktoś podszedł do tego rzetelnie

i chciał rzeczywiście wystartować w danym kierunku, to nie napotkał żadnych przeszkód. Ja nawet nie korzystałam z pomocy osób z zewnątrz przy napisaniu biznesplanu, tylko sobie poradziłam, gdyż szkolenia były niezwykle pomocne w tej kwestii. W tworzeniu biznesplanu najważniejsza była jego poprawność i logika, a nie żeby było w 100% dobrze.

Na co przeznaczyła Pani dotację?

Prowadzę pracownię projektową, jestem architektem i dla mnie pieniądze były potrzebne na legalne oprogramowania branżowe, komputer, sprzęt, który powinien posiadać pewne parametry, duży monitor, oczywiście ploter, czyli taka drukarka wielofunkcyjna. To jest tak, że jeżeli nastawiłabym się na projekty niewielkie, zwykła drukarka A3 wystarczyłaby mi. Jednak ja startuję z myślą, by uderzyć w różnych inwestorów i robić różne projekty, dlatego też takie urządzenie wielkoformatowe było mi wręcz niezbędne, poza

tym koszt zakupu takiego urządzenia jest dość wysoki i jako osoba bezrobotna nie miałabym środków na zakup. Także sprzęt, oprogramowanie, meble i wyposażenie. Udało mi się dostać 32 tys. zł, natomiast wszystkie koszty inwestycyjne to było około 40 tys. Ze swojej strony musiałam dołożyć 8 tys., i to był mój wkład własny, stosunkowo nieduży w porównaniu z tym co mi się udało zakupić.

Korzysta Pani ze wsparcia pomostowego?

Tak, dlatego, że początki są trudne, trzeba zdobyć inwestora, a pierwsze opłaty się już pojawiają. Zdecydowałam się dodatkowo, żeby wynająć pomieszczenie, mimo, iż początkowo planowałam otworzyć biznes w domu, jednak spotkania z inwestorami, konstruktorami i branżystami okazały się niemożliwe, ze względów logistycznych. Także koniecznym było wynajęcie lokalu.

Skąd pomysł na biznes?

Pomysł wynika z wykształcenia, zdobytego doświadczenia. Zaraz po studiach zostałam zatrudniona w biurze projektowym. Był to okres ciężkiej pracy. W zawodzie architekta jest tak, że po kilku latach pracy trzeba zdać egzamin państwowy, a aby zdać taki egzamin to trzeba gdzieś to doświadczenie zdobyć. Dlatego też wracając do odpowiedzi na pytanie, na pewno doświadczenie zdobyte i dobre biura w których udało mi się pracować dały mi pewność, że sobie sama poradzę.

Czy dostrzega Pani zalety prowadzenia działalności na własny rachunek?

Na pewno czas, który mogę sobie organizować jak ja chcę, jak tego potrzebuję. Swoboda

organizacji czasu pracy jest najważniejsza. Minusem jest to, że pracując dla kogoś co miesiąc mam stały dochód. Niestety przy swojej działalności trzeba być systematycznym, pilnować się, trzeba mieć silne poczucie, że trzeba coś robić.

Na razie jest to jednoosobowa działalność gospodarcza. Czy planuje Pani zwiększenie zatrudnienia?

W przyszłości na pewno. W zależności od ilości ofert. Powiem szczerze, że zakładając działalność miałam pewne obawy. Aktualnie posiadam kilka ofert, których sama nie jestem w stanie zrobić, także staram się współpracować ze znajomymi, którzy również mają uprawnienia i pracują. Jeżeli się okaże, że zlecenia będą napływały cały czas to nie wykluczam możliwości zatrudnienia dodatkowej osoby.

Czy planuje Pani jakieś działania promocyjne?

Jak zaczynałam to myślałam o akcji promocyjnej, jednak na dzień dzisiejszy zaniechałam tych czynności, bo mam pracę z wyprzedzeniem półrocznym i nie chciałabym przyciągać inwestorów, póki nie będę mogła poświęcić się w pełni wykonywanej pracy. Mimo wszystko myślę o stronie internetowej, co więcej współpracuję z architektem wewnątrz i w ramach tej współpracy polecamy się wzajemnie kolejnym inwestorom. Ważna jest również tzw. reklama szeptana i już kilku inwestorów dotarło do mnie poprzez to, że ktoś już mnie polecił.

Czy zachęca Pani inne osoby do skorzystania z dotacji?

Bardzo często, gdy ktoś się dowiadyuje, że założyłam działal-

ność, to podkreślam, że otrzymałam środki z Unii Europejskiej. Jedyne co przeraża wszystkich to ten czas oczekiwania. Jak są środki i jest możliwość je otrzymać to jak najbardziej trzeba z tego skorzystać.

Czy wkład własny okazał się problemem?

Czas pomiędzy zakwalifikowaniem się do projektu a założeniem działalności gospodarczej pozwolił na zgromadzenie środków, które posłużyły jako wkład własny. Trudno mi się wypowiadać w tym temacie. Bywają ludzie, którzy nie mają w ogóle funduszy na pokrycie 10% wkładu własnego. Ja takie środki zgromadziłam, dlatego też nie była to dla mnie bariera niemożliwa do przejścia. Środki własne, pomoc rodziny, zaliczki – to stanowiło mój wkład własny.

Może ma Pani jakąś radę dla osób, które chcą założyć działalność gospodarczą?

Najważniejsza jest cierpliwość, wytrwałość, optymizm i to żeby się nie poddawać. Jak ktoś chce założyć działalność i będzie do tego dążył to ja polecam ten program. Nawet te pół roku oczekiwania, nie jest takie straszne, natomiast satysfakcja z założonej działalności jest ogromna. Warto było czekać. Już się nie martwię. Nie mam nic na kredyt. Teraz to tylko się utrzymać, przetrwać rok i dalej funkcjonować.

Wywiady przygotowały:
Małgorzata Falkowska,
Beata Wernio
Zespół ds. Informacji
i Promocji
EFS WUP w Olsztynie

Projekt „OTWARCI NA WSZYSTKO” – efekt lokalnego partnerstwa



Idea partnerstwa lokalnego w powiecie oleckim wdrażana jest w wielu dziedzinach. Mają one kształt porozumień formalnych lub po prostu wspólnych działań na rzecz konkretnego przedsięwzięcia.

Od września 2008r. do czerwca roku 2009, w powiecie oleckim realizowany był projekt współfinansowany z działania 7.2.1 POKL w ramach EFS, pod hasłem „Otwarci na wszystko”. Projekt skierowany był do osób niepełnosprawnych i członków ich rodzin. Pomysłodawcą i inspiratorem przedsięwzięcia był Powiatowy Urząd Pracy w Olecku. Projekt został zrealizowany w partnerstwie z Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Olecku i PUP w Olecku (tylko PCPR mógł być wnioskodawcą w tym działaniu).

Inspiracją do działań na rzecz osób niepełnosprawnych był pomysł, by w Olecku na bazie nadającej się do remontu części szpitala, utworzyć Zakład Aktywności Zawodowej (ZAZ) dla osób niepełnosprawnych. Powstała wstępna koncepcja przedsięwzięcia i w tym momencie okazało się, że mamy daleko niewystarczające rozpoznanie sytuacji dotyczącej osób niepełnosprawnych, przede wszystkim ich aktualnej sytuacji zdrowotnej, rodzinnej, ich mobilności życiowej i zawodowej, a przede wszystkim chęci podjęcia pracy. Ścisłej biorąc, te informacje były rozproszone w różnych instytucjach – PCPR, Miejskim i Gminnych Ośrodkach Pomocy Społecznej, ZUS-sie lub były znane lecz nie udokumentowane. Uznałam więc, iż należy przeprowadzić możliwie szczegółową analizę potrzeb osób niepełnosprawnych. Ważnym elementem tej części przedsięwzięcia było bezpośrednie dotarcie do



Zajęcia z poradnictwa psychologicznego i zawodowego.

zainteresowanych.

W trakcie realizacji projektu wycofano się z oferty przekazania lokalu pod potrzeby ZAZ, jednak nie zrezygnowaliśmy z pomysłu. Uznaliśmy, że skoro zachęciliśmy ludzi do wyjścia z domu jesteśmy zobowiązani do wprowadzenia ich na otwarty rynek pracy. Innym problemem, który musieliśmy roz-

wiązać, jest wciąż małe zainteresowanie pracodawców tworzeniem miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych. Uruchomiliśmy system zachęt, który mógł przekonać pracodawcę do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. Wykorzystaliśmy tu możliwość refundacji kosztów stanowiska pracy utworzonego dla osoby niepełnosprawnej.



Wycieczka integracyjna uczestników projektu.

Innym atutem, miały być wysokie kwalifikacje rekomendowanych pracowników. Tak powstał pomysł by złożyć kolejny wniosek do tego samego działania polegający na organizacji szkoleń i staży bezpośrednio w zakładach pracy. Mamy nadzieję, że zachęci to pracodawców do współpracy z nami w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych. Projekt został złożony w lipcu br.

Przystępując do projektu wiedzieliśmy, że praca z niepracującymi osobami niepełnosprawnymi jest bardzo specyficzna, jest to żmudny proces, a nie krótkie działanie. Trzeba dotrzeć do ich świadomości, mentalności ich rodzin oraz rozwiązać szereg życiowych problemów.

Realizując projekt „Otwarcia na wszystko”, ukierunkowany na aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych, doświadczenie pokazało, że:

- Medialna kampania informacyjna, szczególnie wśród mieszkańców wsi, ma małe szanse powodzenia. Okazało się, że skuteczny jest jedynie kontakt bezpośredni z beneficjentami.
- Należy bardzo starannie dobrać kadrę projektu – osoby pracujące z osobami niepełnosprawnymi, muszą wyka-

zywać olbrzymią wrażliwość i wycucie sytuacji.

- Trzeba działać długopłanowo. W związku z tym, praca metodą „projektów” jest za mało efektywna, ponieważ przerwy w aktywizacji marnują poprzednie efekty.
- Jeżeli w trakcie projektu powstanie jakakolwiek instytucja, rodzi się pytanie, kto ją utrzyma po zakończeniu projektu?
- W projektach, oczekuje się w krótkim czasie efektów zatrudnieniowych, traktując osoby niepełnosprawne tak samo jak innych uczestników rynku pracy – to błąd. Osoby niepełnosprawne wymagają innego postępowania w wejściu lub przywracaniu na rynek pracy niż osoby w pełni zdrowe.

Celina Górka
Dyrektor Powiatowego
Urzędu Pracy
w Olecku



Uczestnicy wycieczki integracyjnej.

Poznaj swój potencjał...

Podczas indywidualnych konsultacji z klientem, doradca zawodowy może udzielać wsparcia na różnych polach. Celem procesu doradczego może być wybór kierunku kształcenia, wybór lub zmiana zawodu, zwiększenie aktywności klienta na rynku pracy poprzez wpływ na jego motywację do działania i wiele innych.

Niezależnie od ostatecznego celu jaki wyznaczają sobie wspólnie – klient i doradca – punktem wyjścia jest często **badanie tzw. potencjału zawodowego** stanowiące podstawę do dalszej dyskusji na temat ewentualnych obszarów i kierunków działania. Jest to zestawienie umiejętności, zainteresowań, kompetencji społecznych, wartości i predyspozycji osobowościowych. Do wstępnej oceny wspomnianego potencjału stosuje się między innymi kwestionariusze, których wyniki poddawane są wnikliwej analizie doradcy. Analiza pozwala na podkreślenie potencjalnych atutów klienta predestynujących go do podejmowania działań w określonych obszarach zawodowych, jak również na wskazanie ewentualnych trudności z adaptacją badanego do warunków wymaganych w innych obszarach – nie do końca zbieżnych z predyspozycjami klienta.

Nie ulega wątpliwości, że badanie potencjału zawodowego, a zwłaszcza późniejsza rozmowa z doradcą na temat wyników i wskazanych tendencji stanowi dla badanego niezastąpione źródło samopoznania ułatwiające podejmowanie decyzji zawodowych.

Spróbujmy zatem zastanowić się nad znaczeniem poszczególnych elementów poddawanych ocenie podczas tytułowego badania – zacznijmy od **umiejętności**.



Wydawać by się mogło, że skupianie się właśnie na tym elemencie to strata czasu – w końcu każdy z nas dobrze wie, co potrafi – ale czy na pewno? Niejednokrotnie podczas rozmowy doradczej okazuje się, że klient oprócz umiejętności nabytych w czasie edukacji czy poprzez doświadczenie zawodowe posiada dodatkowy potencjał w postaci tzw. umiejętności uniwersalnych – przydatnych zarówno w tzw. życiu codziennym jak i w pracy zawodowej. Chodzi tu o naturalne zdolności (talent), ale także o te wyuczone (np. zdolności manualne), które mogą ułatwić czy usprawnić naszą pracę, a których często nie doceniamy i nie zauważamy, traktując je jako oczywiste lub mało istotne z zawodowego punktu widzenia. Tymczasem mogą one świadczyć o naszej wszech-

stronności czy wybitnych zdolnościach adaptacyjnych, które z punktu widzenia pracodawcy z pewnością stanowią atut.

Kolejny element potencjału zawodowego, nad którym warto się chwilę zastanowić to **zainteresowania**. W tym przypadku znów można się spotkać z zarzutem, że praca to przecież praca, a zainteresowania wyrażane poprzez hobby mają stanowić odskocznnię od aktywności zawodowej i nie ma sensu łączyć tych elementów. Generalnie rzecz biorąc trudno się z tym zarzutem nie zgodzić – w końcu w piątkowe popołudnie czy w słoneczną niedzielę ostatnią rzeczą, o której myślimy to biurko, komputer i sarta spraw do załatwienia, które przywitają nas już w poniedziałek rano. Wolimy raczej wylegiwać się na plaży, wędkować nad jeziorem, spotkać się ze znajomymi czy wziąć udział w spływie kajakowym po rwącej górskiej rzece – czy można to jakoś wiązać z podejmowaniem decyzji o charakterze zawodowym? Odpowiedź brzmi - trzeba!!! Każdy z nas do „normalnego” funkcjonowania potrzebuje optymalnego, uzależnionego od naszych predyspozycji, poziomu aktywności. Dotyczy to nie tylko życia prywatnego i sposobu spędzania wolnego czasu, ale także działań w sferze zawodowej. Trudno przecież, żeby osoba aktywna, spontaniczna, lubiąca ryzyko na dłuższą metę realizowała się w monotonnej pracy wymagającej głównie skupienia i cierpliwości. Musimy brać to pod uwagę wybierając zawód, czy aplikując

na określone stanowisko żeby nasza przyszła praca nie stała się z czasem źródłem frustracji i niezadowolenia.

Wspomniany poziom aktywności ma także ścisły związek z kolejnym elementem brany pod uwagę podczas analizy potencjału zawodowego – mianowicie ze względnie stałym nasileniem poszczególnych cech osobowości człowieka determinującym jego zachowanie w różnych sytuacjach. W strukturze osobowości warto szukać wskazówek dotyczących m. in. predyspozycji klienta w zakresie jego odporności na stres, umiejętności współpracy z grupą, tempa pracy, łatwości podejmowania decyzji, otwartości na nowe doświadczenia, skłonności do konfliktów czy poziomu wrażliwości na innych.

Podjmując decyzje zawodowe należy się kierować różnymi przesłankami, także tymi, które nie zawsze kojarzą nam się z pracą. Do takich elementów bez wątpienia zaliczamy **system wartości**. Nie ma co do tego wątpliwości, że hierarchia wartości jest indywidualną sprawą każdego z nas i w zasadzie na tym można by zakończyć. Trzeba jednak pamiętać, że z wyborem miejsca i charakteru pracy związane są także przyszłe relacje ze współpracownikami oraz sposób działania charakterystyczny dla danej organizacji czy środowiska. Pozostawanie na dłuższą metę w sprzeczności z reprezentowanymi wartościami na skutek realizacji zadań służbowych czy konieczności częstego dopasowywania się do grupy może doprowadzić do zaburzenia naszej wewnętrznej równowagi i zaowocować utratą satysfakcji z pracy.

Warto także przy tej okazji zwrócić uwagę na **źródła motywacji do działania**, będące elementem z pogranicza predyspozycji osobowościowych i wartości. Próba odpowiedzi na pytanie – co jest dla mnie ważne w pracy? – pozwoli bardziej trafnie dokonywać decyzji zawodowych. Osoba posiadająca predyspozycje do bycia liderem, dla której dodatkowo ważne są zarówno

ciągły rozwój jak i pewien zakres władzy z pewnością będzie silnie zmotywowana do pracy na stanowisku kierowniczym. Osoba ugodowa o skłonnościach introwertycznych, ceniąca sobie ponadto bezpieczeństwo podobne stanowisko postrzegać będzie jako źródło nadmiernego stresu, wywołującego niepożądane skutki – znajdzie natomiast motywację do działania pełniąc mniej eksponowaną funkcję – dzięki stabilizacji swojej sytuacji zawodowej.

Na zakończenie jeszcze krótko o **kompetencjach społecznych**, które determinują nasze zachowanie w relacjach z innymi. Z zawodowego punktu widzenia ważna jest ocena umiejętności klienta w zakresie wywierania wpływu na otoczenie, umiejętności skutecznej autoprezentacji, komunikacji czy asertywności. Określenie ich poziomu pozwala na dobór skutecznych narzędzi, których celem jest podniesienie kompetencji badanego i zwiększenie szans powodzenia jego działań zarówno na etapie poszukiwania pracy jak i w trakcie pełnienia obowiązków związanych z zajmowanym stanowiskiem.

Pojęcie „potencjał zawodowy” to – jak widać – termin dość złożony, wychodzący niejednokrotnie poza ramy kojarzone *stricte* z pracą, ale właśnie dlatego coraz częściej w kręgach związanych z doradztwem zawodowym mówi się raczej o „doradztwie całowyciowym” niż zawodowym – jak dziwnie by to nie brzmiało...

Sebastian Węga
Centrum Informacji
i Planowania Kariery
Zawodowej
WUP w Olsztynie



TESTY PSYCHOLOGICZNE W PORADNICTWIE ZAWODOWYM

Jednym z ważniejszych zadań doradcy zawodowego w trakcie udzielania porady indywidualnej jest dokonanie właściwej diagnozy zasobów zawodowych klienta. Na zasoby te składają się związane z funkcjonowaniem zawodowym umiejętności poszukującego porady, jego uzdolnienia i predyspozycje, cechy osobiste oraz dotychczasowe doświadczenie. Właściwe zdiagnozowanie tych obszarów pozwala na określenie indywidualnych możliwości klienta związanych z podjęciem pracy, podnoszeniem kwalifikacji, czy wyborem lub zmianą zawodu. Pomocnym narzędziem w dokonaniu takiej diagnozy są testy psychologiczne.

Wykorzystanie testu w pracy z klientem powinno być zawsze poprzedzone rozmową wstępną, w trakcie której doradca określi, czy istnieje rzeczywista potrzeba użycia takiego narzędzia. W podjęciu tej decyzji należy kierować się tym, czy zastosowanie testu pomoże klientowi w samodzielnym i odpowiedzialnym podjęciu decyzji zawodowej. Należy przy tym pamiętać, że stosowanie psychologicznych narzędzi diagnostycznych nie może zastępować rozmowy z klientem, a stanowi jedynie dodatkowe źródło informacji.

Podczas rozmowy wstępnej, zadaniem doradcy jest ustalenie problemu zawodowego klienta, co jest punktem wyjścia do dalszej pracy. Bierze się tutaj pod uwagę: sytuację zawodową poszukującego porady, jego oczekiwania i wyobrażenia dotyczące pracy, a także motywację oraz subiektywny sposób odbierania i interpretacji własnej sytuacji. Konkretnie określenie sprawy, z jaką zgłasza się klient, jest konieczne, aby dobrać właściwe narzędzie diagnostyczne w przypadku podjęcia przez doradcę decyzji o jego zastosowaniu.



Dostępne w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Elblągu, testy psychologiczne pozwalają na określenie m.in. takich predyspozycji i kompetencji zawodowych jak: zainteresowania zawodowe i preferencje dotyczące środowiska i warunków pracy, profil zdolności intelektualnych osób zamierzających podjąć naukę na studiach wyższych, uzdolnienia ogólne w odniesieniu do wyodrębnionych grup zawodów, zdolność nauki języka obcego, inteligencja emocjonalna, kompetencje społeczne, a także indywidualnych cech jednostki

takich jak: osobowość, nastrój, reakcje na stres czy twórczość. Przy doborze narzędzi diagnostycznych doradca-psycholog zawsze upewnia się, że stosowane przez niego narzędzia są odpowiednie pod względem dokładności pomiaru, trafności i rzetelności w odniesieniu do odpowiednich populacji, oraz zwraca uwagę na to, by stosować testy tylko dla takich celów, dla których są odpowiednie dowody trafności.

Właściwie przeprowadzone badanie powinno spełniać szereg wymagań dotyczących nie tylko samego wykonania

testu, ale także obliczania i interpretacji wyników oraz sposobu przekazania ich osobie badanej. Zazwyczaj procedury testowania przewidują badanie w starannie kontrolowanych lub ujednoliconych warunkach. Oznacza to przede wszystkim ściśle przestrzeganie wskazówek i instrukcji zamieszczonych w podręczniku testowym. Należy ponadto zapewnić odpowiednie warunki lokalowe, tak aby podczas przeprowadzania badania nie zostało ono zakłócone przez żadne czynniki zewnętrzne, takie jak obecność innych osób czy hałas. Przed przystąpieniem do badania doradca ma obowiązek poinformować osobę badaną o jej prawach w odniesieniu do sposobu wykorzystania wyników testów i prawie dostępu do nich, a także upewnić się, że poszukujący porady wie, iż wykonanie testu jest opcjonalne i że świadomie wyraża na nie zgodę. Jest to szczególnie istotne w przypadku osób bezrobotnych skierowanych do CiPKZ przez powiatowe urzędy pracy. Osoby takie często są błędnie przekonane, że poddanie się testom jest obowiązkowe, a za odmowę udziału w badaniu czekają je konsekwencje w postaci np. utraty statusu osoby bezrobotnej.

Interpretując wyniki testu doradca-psycholog bierze pod uwagę szereg czynników. Do kategorii czynników formalnych można zaliczyć takie cechy testu jak jego rzetelność, błąd pomiaru oraz inne właściwości skal, które mogą sztucznie zawyżyć lub zaniżyć wyniki. Ponadto, rezultaty testów należy zawsze interpretować w świetle

dostępnych informacji na temat osoby badanej (takich jak wiek, płeć, wykształcenie czy kultura), w związku z czym doradca powinien posiadać wiedzę o wpływie, jaki te czynniki mogą mieć na wynik testu. Ważną umiejętnością doradcy na tym etapie pracy z testem psychologicznym jest zdolność integracji wyników badania z innymi, mniej formalnymi składnikami sytuacji diagnozowania, takimi jak dane biograficzne czy dane pochodzące z nieustrukturalizowanego wywiadu z osobą badaną.

Ostatnim etapem procesu diagnozy z użyciem standaryzowanych narzędzi psychologicznych jest przekazanie informacji o wynikach badania i ich interpretacji osobie badanej. Informacje zwrotne o wynikach testu powinny być przedstawione w konstruktywnej i pozytywnej formie, językiem dostosowanym do poziomu rozumienia odbiorcy. Doradca zawodowy główny nacisk kładzie na mocne strony klienta, akcentując te zdolności i umiejętności które są u badanego względnie najbardziej rozwinięte w porównaniu z jego innymi zdolnościami. Ważne jest, aby klient właściwie zrozumiał wagę jaką posiadają dane testowe w stosunku do innych źródeł wiedzy na swój temat, a przede wszystkim zdawał sobie sprawę z tego, że nie powinny być one analizowane w oderwaniu od pozostałych informacji. Należy także unikać uogólniania wyników testów na te cechy lub właściwości, których test nie mierzy. Na etapie przekazywania informacji zwrotnej istotne jest, aby doradca poin-

formował klienta o tym, w jaki sposób może on wykorzystać wyniki testu w podejmowaniu decyzji oraz wspierał go w tym procesie.

Kompetentne stosowanie testów w poradnictwie zawodowym wymaga od doradcy posiadania wielu umiejętności, począwszy od umiejętności interpersonalnych, w tym ustnego i pisemnego komunikowania się, koniecznych do stworzenia właściwej atmosfery podczas badania i przekazywania informacji o jego rezultacie, poprzez teoretyczną i praktyczną wiedzę dotyczącą stosowania testów, analizy danych testowych i opracowywania raportów, a skończywszy na znajomości społecznego, kulturowego i politycznego kontekstu w jakim dany test jest stosowany oraz wiedzy na temat możliwego wpływu tego typu czynników na interpretację rezultatów testu i sposób ich wykorzystania. Poza umiejętnościami, jakimi musi wykazać się doradca-psycholog stosujący testy, nieodzownym jest również bezwzględne zachowanie standardów etycznych, wśród których głównym wymogiem jest bezstronność – sytuacja testowania nie może nikogo faworyzować lub dyskryminować, doradca musi być zatem świadomy możliwości istnienia negatywnych stereotypów społecznych dotyczących grupy, z jakiej pochodzi osoba badana i dbać o to, by posiadanie przez niego takich stereotypów nie wpłynęło na proces diagnozy.

Karolina Bojczuk
Centrum Informacji
i Planowania Kariery
Zawodowej w Elblągu

Poznaj stronę Internetową Warmińsko-Mazurskiego Paktu na Rzecz Poradnictwa Zawodowego

Warmińsko-Mazurski Pakt na Rzecz Rozwoju Poradnictwa Zawodowego jest partnerskim zobowiązaniem zawartym pod koniec 2007 roku w celu utworzenia sprawnie funkcjonującej, wojewódzkiej platformy współpracy praktyków poradnictwa zawodowego na Warmii i Mazurach. W Pakcie aktywnie współdziałają instytucje rynku pracy, placówki oświatowe, ośrodki związane z rekonwersją kadr oraz stowarzyszenia i organizacje pozarządowe.

Głównym celem funkcjonowania Paktu jest, obok doskonalenia warsztatu pracy doradców, zapewnienie mieszkańcom regionu poradnictwa zawodowego na każdym etapie rozwoju. Rezultatem wspólnie podjętych w tym kierunku działań jest interaktywna strona internetowa, która już wkrótce będzie funkcjonować pod adresem **www.doradca.up.gov.pl**.

Co na stronie?

Strona jest podzielona na dwie części. Pierwsza z nich, dostępna dla wszystkich internautów, będzie miała w dużej mierze charakter informatora i poradnika. Poza informacjami na temat Warmińsko-Mazurskiego Paktu na Rzecz Rozwoju Poradnictwa Zawodowego i aktualnie podejmowanych w jego ramach inicjatyw, będzie można tam znaleźć materiały z zakresu

poradnictwa zawodowego (m. in. opis metod i technik stosowanych w poradnictwie, opracowania i statystyki) i informacji zawodowej (przewodnik po zawodach, informacje nt. rynku pracy w woj. warmińsko-mazurskim), a także informacje o możliwościach kształcenia i podnoszenia kwalifikacji. Młodzi mieszkańcy województwa warmińsko-mazurskiego znajdą tu informację o tym, jakie instytucje mogą udzielić im wsparcia odnośnie planowania kariery zawodowej, wyboru zawodu, czy kierunku studiów, a osoby poszukujące pracy - wskazówki dotyczące sporządzania dokumentów aplikacyjnych, przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej, metod aktywnego poszukiwania pracy i zakładania własnej działalności gospodarczej oraz najważniejsze akty prawne regulujące funkcjonowanie polskiego rynku pracy. Planowany jest także dział informacyjny dla osób niepełnosprawnych.

Druga część portalu będzie dostępna jedynie dla doradców zawodowych z instytucji, które przystąpiły do porozumienia (po zalogowaniu się użytkownika). Właśnie w obrębie tej części realizowane jest najważniejsze – z punktu widzenia rozwoju kompetencji doradców zawodowych – zadanie strony internetowej, czyli wymiana doświadczeń i

Warmińsko Mazurski Pakt na Rzecz Rozwoju Poradnictwa Zawodowego
Instytucjonalna współpraca partnerów na rzecz rozwoju poradnictwa zawodowego w województwie warmińsko-mazurskim

Strona Internetowa:
www.doradca.up.gov.pl

- Poradnictwo zawodowe
- Informacja zawodowa
- Szkolenia i edukacja
- Poradnik dla osób poszukujących pracy
- Porady prawne dla bezrobotnych
- Informacje dla osób niepełnosprawnych
- Forum doradców zawodowych
- Biblioteczka doradcy zawodowego
- Wymiana materiałów szkoleniowych
- Badania i analizy

INSTYTUCJA KOORDYNUJĄCA
Wojewódzki Urząd Pracy
Ul. Głowackiego 28 10-448 Olsztyn
tel.: (089) 522-79-00
fax: (089) 522-79-01
e-mail: olwu@up.gov.pl
www.up.gov.pl




materiałów pomiędzy członkami Paktu. W dziale *Podzielmy się* znajdą się nadesłane przez użytkowników portalu scenariusze i harmonogramy zajęć warsztatowych, oraz opisy wykorzystywanych przez nich ćwiczeń i testów. W dziale *Badania i statystyki* zamieszczane będą wyniki przeprowadzanych przez poszczególne Zespoły Paktu badań sondażowych, a także opracowywane na ich bazie statystyki i diagnozy. Co ciekawe, sama strona internetowa będzie

odgrywała rolę narzędzia badawczego w badaniach socjologicznych – będzie wyposażona w instrumenty umożliwiające przeprowadzanie badań sondażowych i statystycznych *on-line*.

Ważną rolę w tej części portalu odgrywać będzie *Forum Doradców Zawodowych*, na którym, w wydzielonych działach tematycznych i przedmiotowych, zachodzić będzie bezpośrednia komunikacja i wymiana doświadczeń pomiędzy doradcami.

Na zakończenie...

...warto wspomnieć, iż strona internetowa **www.doradca.up.gov.pl** jest pierwszym, zakrojonym na tak szeroką skalę tego typu przedsięwzięciem. Nie było do tej pory w polskiej sieci portalu, w całości poświęconego zagadnieniu poradnictwa zawodowego, który tak szeroko zająłby się tą tematyką, a jednocześnie dałby doradcom możliwość bezpośredniej komunikacji i wymiany doświadczeń. Straona ta wzbogacona

o rozbudowany poradnik dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy sprawi, iż będzie to z pewnością interesująca pozycja dla wszystkich tych, którzy w Internecie poszukując wskazówek dotyczących poruszania się po rynku pracy.

Marek Zbytniewski
Centrum Informacji
i Planowania Kariery
Zawodowej
WUP w Olsztynie

Pomoc państwa w spłacie kredytów mieszkaniowych

Na mocy ustawy z dnia 19 czerwca 2009 roku o pomocy państwa w sprawie spłaty niektórych kredytów mieszkaniowych, udzielonych osobom, które utraciły pracę (Dz. U. Nr 115, poz.964 z 21 lipca 2009 roku), osoby, które utraciły pracę, a zobowiązane są spłacać raty za mieszkanie lub dom w kredycie mogą liczyć na pomoc rządu.

Kto może ubiegać się o pomoc:

Na dopłaty liczyć mogą osoby, które utraciły pracę lub zakończyły prowadzenie jednoosobowej działalności gospodarczej po 1 lipca 2008 r. W obu przypadkach osoby te muszą zarejestrować się w powiatowym urzędzie pracy, uzyskać

status bezrobotnego i prawo do zasiłku.

Kolejnym warunkiem skorzystania z pomocy jest złożenie do końca 2010 r. wniosku o dopłatę do kredytu do właściwego starosty.

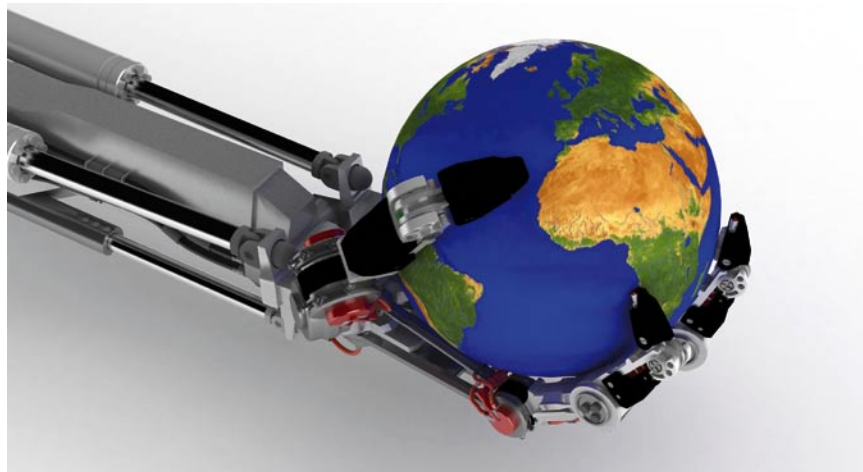
Pomocą mogą zostać objęci także **małżonkowie, posiadający wspólność majątkową,**

nawet jeżeli pracę utracił małżonek nie będący kredytobiorcą. O pomoc może starać się np. mąż, który nadal pracuje i spłaca kredyt mieszkaniowy, a jego żonie pracodawca wypowiedział umowę o pracę.

Na pomoc może liczyć kredytobiorca posiadający tylko jedno mieszkanie albo dom jednorodzinny obciążony kredytem hipotecznym. Kredytobiorca powinien **mieszkać w mieszkaniu lub domu, na który został zaciągnięty kredyt** objęty pomocą.

Uwaga: Pomocy nie dostaną osoby, które:

- wynajmują mieszkanie lub inny lokal,
- zostały zwolnione z pracy dyscyplinarnie lub same z niej zrezygnowały.



Aby uzyskać pomoc w spłacie kredytu należy:

- zarejestrować się w powiatowym urzędzie pracy jako osoba bezrobotna (taki status otrzymuje się, gdy nie jest się nigdzie zatrudnionym, jest się zdolnym oraz gotowym do podjęcia pracy, ukończyło się 18 lat, ale nie ukończyło 60 lat (kobiety) i 65 lat (mężczyźni) oraz nie nabyło praw do emerytury lub renty),
- uzyskać z banku lub innej instytucji, która udzieliła kredytu, oświadczenie zawierające informacje o udzielonym kredycie, np. w jakiej jest walucie, wysokość rat (w złotych) i terminy spłat na okres najbliższych 12 miesięcy,
- złożyć wniosek do starosty o udzielenie pomocy w spłacie kredytu wraz z oświadczeniem banku lub innej instytucji, która udzieliła kredytu.

Wniosek musi zawierać:

- imię, nazwisko, adres miejsca zamieszkania, numer PESEL (o ile został nadany), numer dowodu osobistego lub rodzaj i numer innego dokumentu potwierdzającego tożsamość,
- oświadczenie o podstawach do przyznania pomocy, a także o posiadaniu ewentualnej umowy ubezpieczeniowej, na podstawie której w wypadku utraty pracy miałby prawo do świadczeń.

Uwaga: Wzór wniosku i oświadczenia jest określony w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej.

Kto udziela pomocy?

- o przyznaniu pomocy decyduje starosta w formie decyzji przekazywanej kredytobiorcy,



- w decyzji starosta określa wysokość przyznanej dopłaty.
- pomoc może być przyznana maksymalnie na jeden rok w wysokości do 1200 zł miesięcznie,
- pomoc będzie wypłacana przez Bank Gospodarstwa Krajowego bezpośrednio na konto banku lub innej instytucji, która udzieliła kredytu, a nie do rąk osoby, której została przyznana pomoc.

Osoba, której udzielono pomocy, musi:

- monitorować zasady rozliczania pomocy w banku,
- poinformować o utracie statusu bezrobotnego, np. w przypadku znalezienia pracy w trakcie otrzymywania pomocy,
- poinformować o sprzedaży mieszkania lub domu jednorodzinnego,
- poinformować o wypowiedzeniu umowy kredytu mieszkaniowego,
- poinformować o podjęciu czynności egzekucyjnych z przedmiotu kredytowania.

Jak należy zwrócić udzieloną pomoc?

- zwrot pomocy rozpoczyna się po 2 latach od zakończenia otrzymywania dopłat. Państwo rozłoży nam należność na 8 lat w równych nieoprocenowanych miesięcznych ratach.
- co najmniej 30 dni przed terminem wpłaty pierwszej zwracanej raty starosta poinformuje nas o tym, że trzeba zacząć spłacać pomoc, a także o wysokości miesięcznej raty. Wskaże też nr rachunku bankowego, na który należy dokonywać wpłat.

Uwaga: w wyjątkowych sytuacjach starosta będzie mógł odroczyć termin płatności, a nawet umorzyć w części lub całości spłatę zobowiązania. Szczegółowych informacji w sprawie dopłat do kredytu, należy szukać w powiatowym urzędzie pracy, odpowiednim do miejsca zamieszkania.

Źródło: Rządowa Instrukcja dla osób starających się o dopłatę do kredytu mieszkaniowego Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Ważne dla pracodawców i pracowników korzystających z rozwiązań antykryzysowych

Ustawa z dnia 1 lipca 2009 roku, o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035 z 7 sierpnia 2009), pomoże utrzymać miejsca pracy w firmach, które z powodu kryzysu utraciły część zamówień i znalazły się w przejściowych kłopotach finansowych. Ustawa weszła w życie 22 sierpnia 2009 r. i będzie obowiązywać do końca 2011 r.

Dzięki nowym rozwiązaniom, firmy będą mogły przetrwać najgorszy okres i nie będą zmuszone do zwalniania części pracowników.

Kto może otrzymać pomoc?

Z pomocy może skorzystać przedsiębiorca, który znalazł się w przejściowych trudnościach finansowych. Natomiast zmiany dotyczące organizacji czasu pracy mogą wprowadzić wszyscy przedsiębiorcy bez względu na sytuację finansową. Wszystkich przedsiębiorców dotyczyć też będą szczególne zasady zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony.

Jakie warunki musi spełnić przedsiębiorca, aby skorzystać z pomocy?

1. Pracodawca musi wykazać spadek obrotów gospodarczych min. o 25 proc. przez kolejne trzy miesiące licząc od 1 lipca 2008 r., w porównaniu z analogicznym okresem od 1 lipca 2007 r. do 30 czerwca 2008 r.;
2. Ubiegający się o pomoc nie może zalegać z płaceniem podatków i składek na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne oraz na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Fundusz Pracy. Wyjątkiem są przedsiębiorcy, którzy zawarli porozumienia w sprawie spłaty zadłużenia, terminowo opłacają

raty lub korzystają z odroczonego terminu płatności;

3. Nie być zagrożonym upadłością;

4. Opracować program naprawy przewidyjący poprawę sytuacji finansowej przedsiębiorstwa;

5. W ciągu ostatnich 12 miesięcy nie korzystać z pomocy publicznej na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy dla bezrobotnego;

6. Spełniać inne warunki związane z otrzymaniem pomocy publicznej.



Na jaką pomoc państwa może liczyć przedsiębiorca?

A. Przedsiębiorca znajdujący się w przejściowych trudnościach finansowych:

1. Dopłaty do wynagrodzenia pracownika podczas:

- przestoju ekonomicznego — maksymalnie do wysokości 100 proc. zasiłku dla bezrobotnych (575 zł),
- obniżenia wymiaru czasu pracy — do wysokości 70 proc. zasiłku (402,50 zł)

Środki na ten cel pochodzić będą z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP).

2. Dofinansowanie składek pracowników na ubezpieczenie społeczne w części płaconej przez pracodawcę (**płatne z FGŚP**).

3. Renegocjację warunków spłaty należności FGŚP powstałych przed 30 czerwca 2008 r.

Na obniżenie wymiaru czasu pracy pracowników (nie więcej niż do 1/2 pełnego wymiaru czasu pracy) przedsiębiorca musi mieć zgodę związków zawodowych albo przedstawicieli pracowników, a na objęcie przestojem ekonomicznym — pisemną zgodę pracownika. Miesięczne wynagrodzenie za czas przestoju ekonomicznego nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę (z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika).

Okres korzystania ze świadczeń wynosi maksymalnie 6 miesięcy w stosunku do jednego pracownika.

4. Dofinansowanie kosztów szkolenia (maksymalnie przez 6 miesięcy) lub studiów podyplomowych (maksymalnie 12 miesięcy) pracowników pod warunkiem utworzenia funduszu szkoleniowego przez przedsiębiorcę. Wysokość dofinansowania na jedną osobę wynosi do 80 proc. kosztów szkoleń lub studiów podyplomowych, jednak nie więcej niż 300 proc. przeciętnego wynagrodzenia w poprzednim kwartale (obecnie maksymalnie 9 556,83 zł).

B. Każdy przedsiębiorca:

1. Może wydłużyć okres rozliczeniowy czasu pracy do 12 miesięcy. Oznacza to, że godziny nadliczbowe będą wypłacane później;
2. Może wprowadzić indywidualny rozkład czasu pracy przewidujący różne godziny rozpoczęcia i kończenia pracy (godziny pracy w poszczególne dni mogą być ruchome);
3. Musi zastosować się do obowiązku ograniczenia zatrudnienia pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony maksymalnie do 24 miesięcy.

Ustawodawca wprowadził następujące ograniczenia:

1. Wydłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy musi być uzasadnione przyczynami obiektywnymi, technologicznymi lub dotyczącymi organizacji czasu pracy. Nowy okres rozliczeniowy może być stosowany przy zachowaniu ogólnych zasad bezpieczeństwa i zdrowia pracowników;
2. Stosowanie wydłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy oraz ustalanie indywidualnych rozkładów czasu pracy nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku (11-

-godzinny odpoczynek dobowy i 35-godzinny tygodniowy);

3. W okresie przestoju ekonomicznego pracownikowi przysługuje świadczenie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub stypendium (w okresie szkolenia lub studiów podyplomowych). Pracownikowi należy się też od przedsiębiorcy wynagrodzenie w łącznej wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, czyli w 2009 r. 1276 zł brutto (z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika);

4. W okresie wydłużonego okresu rozliczeniowego, przedsiębiorca musi sporządzać harmonogramy czasu pracy na minimum dwa miesiące;

5. Przedsiębiorca może wydłużyć okres rozliczeniowy, a także wprowadzać indywidualne rozkłady czasu pracy tylko w porozumieniu ze związkami zawodowymi albo przedstawicielami pracowników, a przestój ekonomiczny jedynie za pisemną zgodą pracownika;

6. Pracodawca musi przekazać kopię porozumienia w sprawie wprowadzenia wydłużonego okresu rozliczeniowego w ciągu trzech dni właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

Na co może liczyć pracownik?

A. Zatrudniony u przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych:

Po wyrażeniu pisemnej zgody na objęcie go przestojem ekonomicznym maksymalnie przez 6 miesięcy pracownik ma prawo do:

- świadczenia lub stypendium;
- wynagrodzenia.

Świadczenie (lub stypendium) oraz wynagrodzenie nie może

być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika. W razie zbiegu różnych świadczeń — należy się wyższe.

Świadczenia finansowane przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, będą wypłacane pracownikom jako częściowa rekompensata utraconych wynagrodzeń podczas przestoju ekonomicznego.

Stypendium, opłacane przez Fundusz Pracy, będzie przysługiwać pracownikowi w trakcie szkolenia lub studiów podyplomowych w wysokości 100 proc. zasiłku dla bezrobotnych. Od stypendium będą odprowadzane składki na ubezpieczenie społeczne.

W okresie pobierania świadczenia (lub stypendium) oraz w ciągu 6 miesięcy bezpośrednio po zakończeniu szkoleń pracodawca nie ma prawa zwolnić pracownika z pracy za wypowiedzeniem z przyczyn nie dotyczących pracownika.

B. Pracownik zatrudniony u każdego przedsiębiorcy musi się liczyć z możliwością:

1. Wydłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy (oznacza to, że nadliczbowki będą wypłacane później);
2. Wprowadzenia indywidualnego rozkładu czasu pracy przewidującego różne godziny rozpoczęcia i kończenia pracy (godziny pracy w poszczególne dni mogą być ruchome);
3. Ograniczenia zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony maksymalnie do 24 miesięcy.

Źródło:

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

OBOWIAZUJĄCE STAWKI, KWOTY, WSKAZNIKI

(stan prawny na dzień 1 września 2009r.)

I. Zasiłki, stypendia, dodatki, świadczenia. [w złotych]

1. Zasiłki dla bezrobotnych:

- podstawowy(100%)	575,00*
- obniżony (80%)	460,00
- podwyższony (120%)	690,00

2. Stypendia dla bezrobotnych w okresie odbywania: szkolenia (100 % zasiłku dla bezrobotnych)

575,00

(a dla bezrobotnych o wykształceniu gimnazjalnym lub niższym; bez kwalifikacji zawodowych; powyżej 50 roku życia; z prawem do zasiłku – 120% zasiłku)

690,00

przygotowania zawodowego dorosłych - 100 % zasiłku

575,00

(a dla bezrobotnych posiadających wykształcenie gimnazjalne lub niższe; bez kwalifikacji zawodowych; powyżej 50 roku życia – 120% zasiłku)

690,00

stażu

791,00

Stypendia przyznane dla skierowanych na staż przed 31.01.2009 r. (wyplacane na podstawie dotychczasowych przepisów) po waloryzacji od 1.06.09r. $140\% \times 575$

805,00

Jednorazowa **premija** po przygotowaniu zawodowym dorosłych (art. 53j ustawy)

416,80

3. Dodatek aktywizacyjny (do 50% zasiłku) – dla osób, które w okresie posiadania prawa do zasiłku dla bezrobotnych, podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową:

287,50

4. Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną (do 50 % zasiłku) bezrobotnemu samotnie wychowującemu co najmniej jedno dziecko w wieku do 7 roku życia – w przypadku podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego dorosłych

287,50

5. Świadczenie z tytułu wykonywania prac społecznie użytecznych

min. 6,80/godz.

II. Maksymalne kwoty, jakie mogą być refundowane z Funduszu Pracy pracodawcom z tytułu zatrudnienia skierowanego bezrobotnego (miesięcznie - w zł.) w ramach:

1. prac interwencyjnych (refundacja wynagrodzenia, nagród i składek na ubezpieczenia społeczne)

- w pełnym wymiarze czasu pracy (575,00 + 92,00 *)

667,00

- w pełnym wymiarze - refundacja za co drugi miesiąc od kwoty minimalnego wynagrodzenia (1276,00+ 204,16*)

1.480,16

2. robót publicznych

- refundacja za każdy miesiąc

(50 % przeciętnego wynagrodzenia + składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia podlegającego refundacji - (1.540,74 + 246,52 *),

1.787,26

- refundacja za co drugi miesiąc

(100 % przeciętnego wynagrodzenia + składki (3.081,48 + 493,04*))

3.574,52

3. Jednorazowa refundacja pracodawcy kosztów opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne

- za zatrudnionego przez okres co najmniej 12 miesięcy bezrobotnego (do 300 % minimalnego wynagrodzenia)

3.828,00

4. Refundacja za prace społecznie użyteczne

(60% świadczenia)

4,08/za godz.

*/ składki opłacane przez pracodawcę w wysokości ok. 16 %; kwota zarówno składek na ubezpieczenie społeczne jak też łączna kwota podlegająca refundacji z Funduszu Pracy - uzależniona jest od wysokości składek na ubezpieczenie wypadkowe płaconej przez pracodawcę, która jest zróżnicowana (od 0,67 % do 3,60 % lub inna ustalona przez ZUS) Refundacji na ubezpieczenie wypadkowe podlega kwota w wysokości faktycznie opłaconej od refundowanego wynagrodzenia.

III. Środki na podjęcie działalności gospodarczej oraz wyposażenie stanowiska pracy dla bezrobotnego oraz pożyczka na sfinansowanie kosztów szkolenia - z Funduszu Pracy.

1.Przyznanie bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej

a) **działalności samodzielnej**

(do 600 % przeciętnego wynagrodzenia)

18.488,88

b) **w ramach tworzonej spółdzielni socjalnej**

(do 400 % przeciętnego wynagrodzenia)

12.352,92

c) **przystąpienie do istniejącej spółdzielni socjalnej**

(do 300 % przeciętnego wynagrodzenia)

9.244,44

2.Refundacja pracodawcy kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego

(do 600 % przeciętnego wynagrodzenia)

18.488,88

3.Pożyczka dla bezrobotnego na sfinansowanie kosztów szkolenia(do 400 % przeciętnego wynagrodzenia)

12.352,92

4.Stopa oprocentowania kredytu lombardowego (od 25.06.2009 r.)

5,00%

Uwaga : przyznanie ww. środków może nastąpić pod warunkiem zawarcia (przed poniesieniem kosztów) umowy z powiatowym urzędem pracy (urząd pracy może zawrzeć umowę - pod warunkiem możliwości sfinansowania tych wydatków w ramach przyznanego na dany rok limitu na finansowanie programów na rzecz przeciwdziałania bezrobociu).

IV. Wynagrodzenia i składki.

1. Minimalne wynagrodzenie

(obowiązuje od 1.01.2009)

1.276,00^{xxx}

2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w gospodarce narodowej w II kw.2009 r.

(obowiązuje od 01.09.2009r.)

3.081,48^{xxxx}

3. Składka na Fundusz Pracy

2,45%

4. Składka na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (od 1.01.2007 r)

0,10%

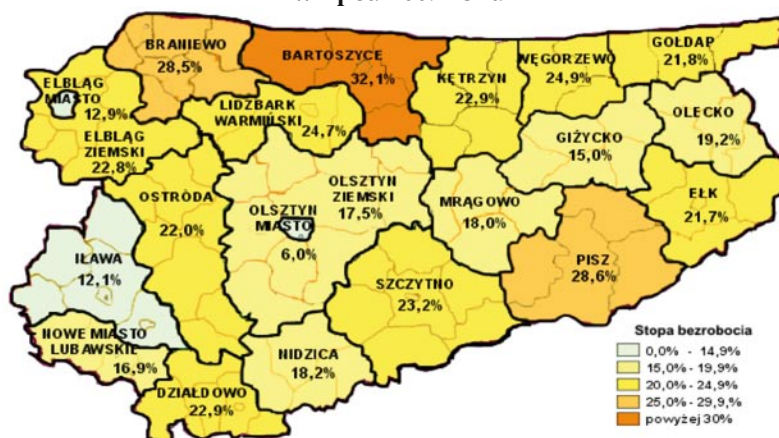
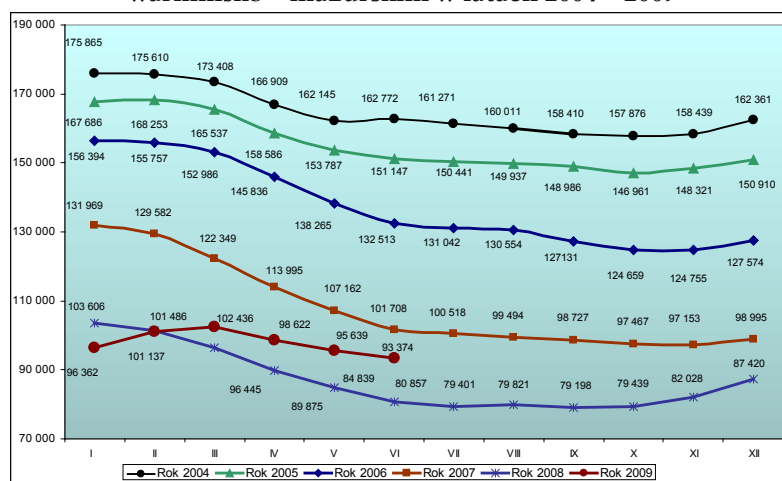
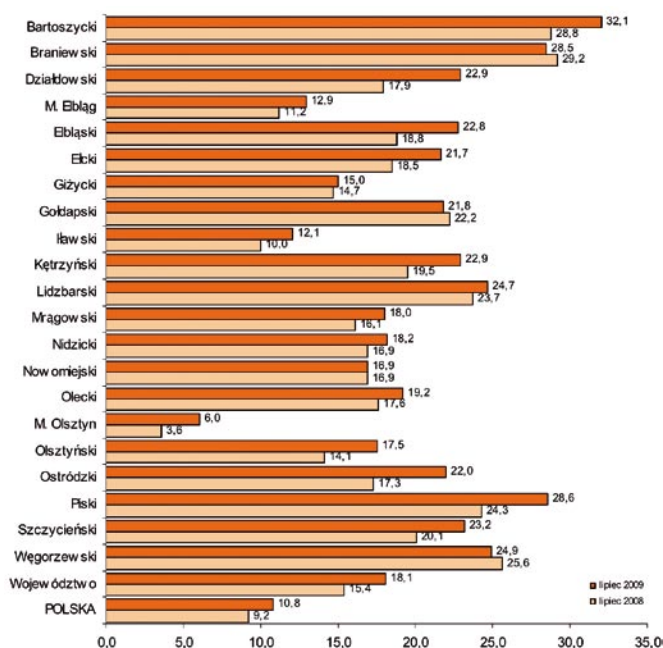
5. Składka na ubezpieczenie zdrowotne

(od 1.01.2008 r)

9%

Źródło: Opracowano w Wydziale Funduszu Pracy Departamentu Funduszy MPiPS

Statystyki

Stopa bezrobocia w województwie warmińsko – mazurskim
w lipcu 2009 rokuBezrobotni zarejestrowani w województwie
warmińsko – mazurskim w latach 2004 – 2009Stopa bezrobocia w województwie warmińsko – mazurskim
w lipcu w latach 2008 - 2009



Powiatowe Urzędy Pracy Województwa Warmińsko-Mazurskiego

- Powiatowy Urząd Pracy w Bartoszycach, ul. Grota Roweckiego 1, 11-200 BARTOSZYCE, tel. 762 62 21
- Powiatowy Urząd Pracy w Braniewie, ul. Kościuszki 118, 14-500 BRANIEWO, tel. 55 644 32 22
- Powiatowy Urząd Pracy w Działdowie, ul. Chopina 6, 13-200 DZIAŁDOWO, tel. 23 697 59 00
- Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu, ul. Saperów 24, 82-300 ELBLĄG, tel. 55 237 67 00
- Powiatowy Urząd Pracy w Elku, ul. Suwalska 38, 19-300 ELK, tel. 87 610 88 60
- Powiatowy Urząd Pracy w Giżycku, ul. Gdańska 11, 10-500 GIŻYCKO, tel. 87 429 64 40
- Powiatowy Urząd Pracy w Gołdapi, ul. Żeromskiego 18, 19-500 GOŁDAP, tel. 87 615 03 95
- Powiatowy Urząd Pracy w Iławie, ul. Gen.Wł.Andersa 2a, 14-200 IŁAWA, tel. 649 55 02
- Powiatowy Urząd Pracy w Kętrzynie, ul. Limanowskiego 1, 11-400 KĘTRZYN, tel. 752 32 36
- Powiatowy Urząd Pracy w Lidzbarku Warmińskim, ul. Dębowa 8, 11-100 LIDZBARK WARMIŃSKI, tel. 767 35 66
- Powiatowy Urząd Pracy w Mrągowie, ul. Kopernika 1, 11-700 MRĄGOWO, tel. 743 35 00
- Powiatowy Urząd Pracy w Nidzicy, ul. Traugutta 23, 13-100 NIDZICA, tel. 62 501 30
- Powiatowy Urząd Pracy w Nowym Mieście Lubawskim, ul. Grunwaldzka 3, 13-300 NOWE MIASTO LUB., tel. 56 472 42 80
- Powiatowy Urząd Pracy w Olsztynie, Al. Piłsudskiego 64b, 10-447 OLSZTYN, tel. 537 28 00
- Powiatowy Urząd Pracy w Ostródzie, ul. Mickiewicza 32, 14-100 OSTRÓDA, tel. 646 42 92
- Powiatowy Urząd Pracy w Olecku, ul. Armii Krajowej 30, 19-400 OLECKO, tel. 87 520 30 78
- Powiatowy Urząd Pracy w Pisz, ul. Zagłoby 2, 12-200 PISZ, tel. 87 425 12 95
- Powiatowy Urząd Pracy w Szczytnie, ul. Ogrodowa 17, 12-100 SZCZYTNO, tel. 62 43 287
- Powiatowy Urząd Pracy w Węgorzewie, ul. Zamkowa 3, 11-600 WĘGORZEWO, tel. 87 427 25 95



Wojewódzki Urząd Pracy
w Olsztynie
ul. Głowackiego 28, 10-448 Olsztyn
tel. + 48 89 522 79 00
www.up.gov.pl
e-mail: olwu@up.gov.pl