



Wojewódzki Urząd Pracy
w Białymstoku

Egzemplarz bezpłatny

BIULETYN INFORMACYJNY

Nr 1/2017



Fundusze
Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Spis treści

Podlaski rynek pracy w 2016 roku	3
Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji w 2016 roku	4
Nowe kierunki kształcenia w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych woj. podlaskiego opiniowane przez WRRP	6
Bariery realizacji polityki rynku pracy wobec osób NEET w woj. podlaskim	7
Jelly Media – kompleksowe usługi w branży IT	12
Projektowanie wnętrz – KK studio	14
Mobilne usługi kosmetyczne EDICARE	18

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
ul. Pogodna 22, 15-354 Białystok

Druk: Drukarnia Laser-Graf, 09-400 Płock, Kostrogaj 1
tel. 24 366 88 82, e-mail: biuro.lasergraf@gmail.com

Egzemplarz bezpłatny



Podlaski rynek pracy w 2016 roku

Marzanna Wasilewska

Wydział Badań i Analiz, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

O 6,7 tys. osób zmniejszyła się liczba bezrobotnych w województwie podlaskim na przestrzeni 2016 roku. To już trzeci z rzędu rok spadku liczby zarejestrowanych w PUP (rok 2014 - 14,8%; rok 2015 - 8,9%; rok 2016 - 12,1%).

Rosnąca aktywność publicznych służb zatrudnienia w połączeniu z dobrą koniunkturą gospodarczą przynosi wymierne efekty. W grudniu 2016 r. liczba bezrobotnych w województwie zmniejszyła się o 111 osób i wynosiła w końcu miesiąca 48361. Spadek w okresie, w którym ze względu na zakończenie prac sezonowych następował zwykle znaczny napływ do bezrobocia, oznacza, że sytuacja na regionalnym rynku pracy jest stabilna. Dla porównania – w roku 2015 w grudniu wzrost liczby bezrobotnych wyniósł 1148 osób (2,1%), a w 2014 r., który dla rynku pracy był bardzo korzystny, 881 osób (1,5%).

Stopa bezrobocia rejestrowanego w woj. podlaskim wyniosła w końcu grudnia 2016 roku 10,4%, tj. o 1,4 punktu proc. mniej niż przed rokiem i o 2,5 punktu proc. niż przed dwoma laty.

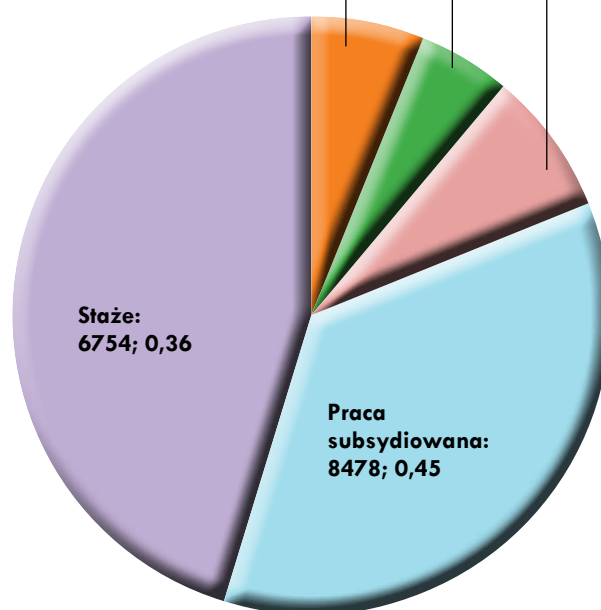
Zmniejszył się poziom bezrobocia wśród osób do 30 roku życia i osób powyżej 50, a więc w tych kategoriach wiekowych na aktywizację, których urzędy pracy przeznaczają najwięcej środków. Liczba młodych bezrobotnych spadła w skali roku o 3,3 tys. (o 18,7%), a osób w wieku 50 plus – o 1,1 tys. (o 7,8%). **Spadła również liczba osób długotrwale bezrobotnych – o 4,1 tys. (12,3%), ale ich udział w ogólnej liczbie zarejestrowanych jest nadal bardzo wysoki – stanowią 60,6% ogółu. Dlatego też działania aktywizacyjne inicjowane przez WUP w Białymstoku w roku 2017 będą w dużej mierze skierowane na rozwiązanie problemu długotrwałego bezrobocia.**

W 2016 roku powiatowe urzędy pracy objęły wsparciem aktywizacyjnym o 1,5 tys. osób bezrobotnych więcej niż w 2015 roku (o 8,5%). Zwiększyła się liczba osób

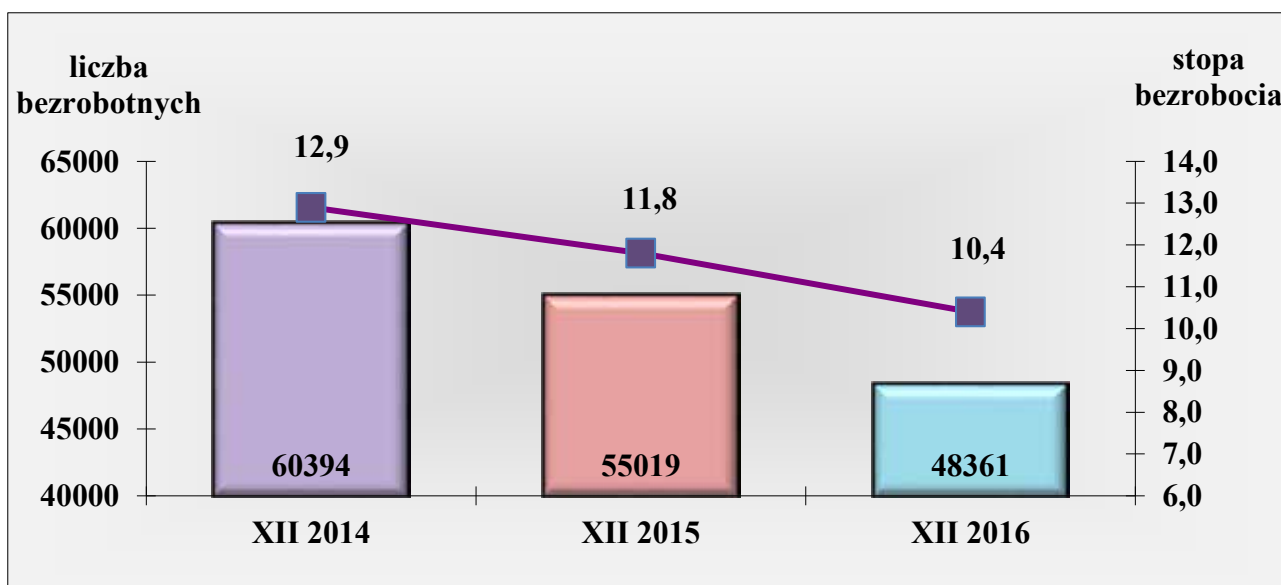
Skierowanie do agencji zatrudnienia w ramach zlecania działań aktywizacyjnych: 1453; 008

Prace społecznie użyteczne: 955; 0,05

Szkolenia: 1167; 0,06



Rys. 2. Podstawowe formy aktywizacji bezrobotnych w woj. podlaskim w 2016 r.



Rys. 1. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych i stopa bezrobocia w woj. podlaskim w latach 2014-2016

bezrobotnych kierowanych do pracy na miejscach subsydiowanych ze środków publicznych (8,5 tys., tj. o 1,9 tys. więcej) oraz do agencji zatrudnienia w ramach zlecenia działań aktywizacyjnych (1,5 tys., tj. o 0,6 tys. więcej).

Liczba ofert pracy zgłoszonych w ciągu 2016 roku do urzędów pracy wyniosła 31,0 tys. – to o 1,6 tys. więcej niż w roku 2015 (o 5,6%). Jest to wyższa niż w poprzednich latach liczba wolnych miejsc pracy, jakie zgłaszają pracodawcy (2014 r. – 27,8 tys., 2015 r. – 29,4 tys.), aczkolwiek należy odnotować wzrost procentowy udziału ofert pracy subsydiowanej (2014 r. – 42,7%, 2015 r. – 43,1%, 2016 r. – 44,6%).

Poprawę wskaźników rynku pracy obserwuje się również w danych dotyczących aktywności zawodowej

ludności województwa. Według ostatnich opublikowanych przez Urząd Statystyczny danych (za III kw.) wskaźnik zatrudnienia osiągnął w 2016 roku wartość 53,5% (2014 r. – 50,8%, 2015 r. – 53,2%). Rośnie również przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw – w 2016 roku 100,1 tys. osób, tj. o 2,3% więcej niż w poprzednim roku.

Rok 2017 powinien przynieść kontynuację pozytywnych tendencji na rynku pracy, które utrwalały się przez 3 kolejne lata. Jednak rynek pracy reaguje zwykle z pewnym opóźnieniem na zmiany zachodzące w gospodarce. Ponadto trudno określić, czy i jaki wpływ na poziom zatrudnienia i bezrobocia będzie miał wzrost płacy minimalnej oraz stawki godzinowej w ramach umów zlecenia.

Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji w 2016 roku

Aneta Niegiersz

Wydział Badań i Analiz, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Które zawody były najczęściej poszukiwane w województwie podlaskim? Kto z łatwością znajdzie pracę w swoim zawodzie, a kogo mogą spotkać trudności w znalezieniu zatrudnienia? Jakich kompetencji i kwalifikacji najczęściej wymagali pracodawcy?

Na te oraz inne pytania dotyczące sytuacji pracowników na podlaskim rynku pracy odpowiedzi udzielają autorzy badania pt. „Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2016. Analiza podaży i popytu na zawody i kwalifikacje na poziomie regionalnym i lokalnym”. Już od 2009 roku WUP w Białymstoku prowadzi cykliczne badania podaży i popytu zarówno na poziomie regionalnym, jak i lokalnym. W 2016 roku łącznie przeanalizowano 40 829 upubliczniczonych nowych miejsc pracy.

Sprzedawca, pracownik gospodarczy i przedstawiciel handlowy

Zebrane dane pokazują, że największą ofertę pracy skierowanych było do pracowników usług i sprzedawców (21,9%). To właśnie zawód sprzedawcy był najczęściej poszukiwanym w województwie podlaskim (łącznie 2529 miejsc pracy), a także w powiatach: augustowskim, monieckim, sokólskim, suwalskim, zambrowskim, w Białymstoku i Łomży. Na kolejnych miejscach znalazły się takie zawody jak: pracownik gospodarczy, pomocniczy robotnik budowlany, przedstawiciel handlowy oraz technik pracy biurowych.

Popularne staże

Oferty stażu stanowiły 13,9% wszystkich zidentyfikowanych miejsc pracy. Najwięcej takich ofert przeznaczono dla sprzedawców, pracowników obsługi biurowej, robotników gospodarczych, magazynierów i pomocy kuchennych. Analizując rozkład ofert stażowych w powiatach województwa podlaskiego, największą zidentyfikowano ich w Łomży. Znacząca liczba miejsc stażowych przypadła również na powiat kolneński oraz miasto Białystok. Najmniej ofert stażowych odnotowano w powiecie suwalskim.

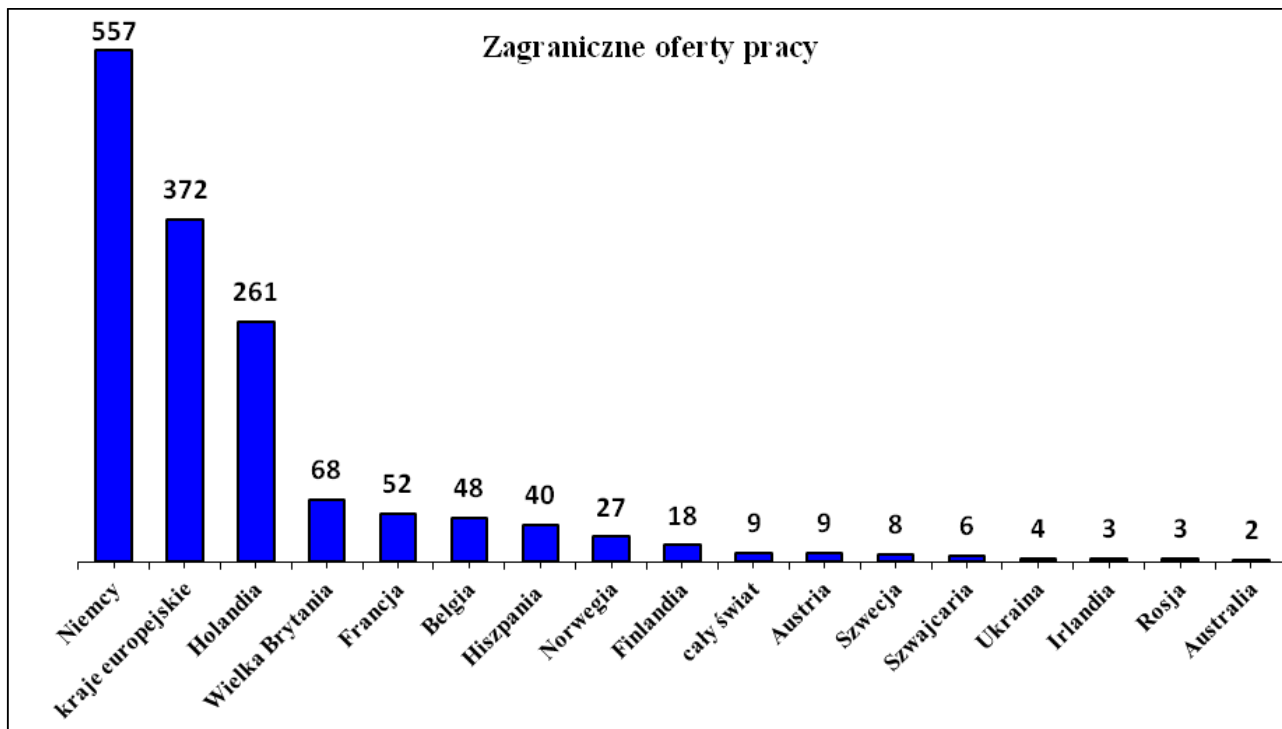
Lista 15 najczęściej poszukiwanych zawodów w woj. podlaskim

Lp.	Nazwa zawodu	Liczba ofert pracy
1.	Sprzedawca	2529
2.	Robotnik gospodarczy	1628
3.	Pomocniczy robotnik budowlany	1242
4.	Przedstawiciel handlowy	1097
5.	Technik prac biurowych	812
6.	Magazynier	787
7.	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	720
8.	Pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym	684
9.	Kierowca ciągnika siodłowego	683
10.	Doradca klienta	682
11.	Pomoc kuchenna	621
12.	Murarz	574
13.	Sprzątaczką biurowa	573
14.	Kierowca samochodu ciężarowego	566
15.	Programista aplikacji	560

Niemcy, Holandia, Wielka Brytania

Wśród ofert zagranicznych przeważały te, które oferowały pracę w Niemczech – co trzecia oferta. Co piąta oferta ogólnie określała Europę jako obszar pracy, a co siódma oferowała pracę w Holandii.

Najczęściej poszukiwani do pracy za granicą byli kierowcy ciągników siodłowych (TIR) i opiekunowie osób



starszych. Oferty te stanowiły kolejno 17,3% i 14,2% wszystkich zagranicznych ogłoszeń o pracy. Łącznie upubliczniono 1661 zagranicznych ofert pracy.

Szanse na pracę

Jak podkreślają autorzy raportu, największe szanse na znalezienie pracy w zawodzie w woj. podlaskim w 2016 roku mieli przedstawiciele następujących zawodów: monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych, mechanik-monter maszyn i urządzeń, technik prac biurowych, lakiernik, asystent osoby niepełnosprawnej, elektryk, wędliniarz, pracownik pomocniczy obsługi hotelowej, kelner, opiekunka dziecięca, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie. Natomiast zawody o najmniejszych szansach na znalezienie pracy to: technik cyfrowych procesów graficznych, technik eksploatacji portów i terminali, technik elektrokardiolog, technik hodowca koni, technik hotelarstwa, technik organizacji usług gastronomicznych, technik technologii odzieży oraz technik turystyki wiejskiej.

Zawody deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe

Jednym z celów badania było określenie zawodów deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych w woj. podlaskim. Jako zawody deficytowe należy traktować takie, w których pracownicy nie mają problemu ze znalezieniem pracy, bowiem zapotrzebowanie na nie jest wyższe niż liczba bezrobotnych w danym zawodzie. Odwrotnie jest w przypadku zawodów nadwyżkowych, na które zapotrzebowanie jest niższe niż liczba kandydatów w danym zawodzie. W sytuacji, kiedy liczba poszukujących zatrudnienia jest zbliżona do zapotrzebowania na pracowników w danym zawodzie, mówimy o zawodach zrównoważonych. W wyniku przeprowadzonej analizy zidentyfikowano 7 zawodów skrajnie deficytowych: nauczyciel instruktor, nauczyciel domowy, inżynier sprzedaży, technik optyk, pośrednik finansowy, broker ubez-

pieczeniowy oraz artysta rzeźbiarz. Zawodów deficytowych było 30, zrównoważonych 17, nadwyżkowych 48. Na szczególną uwagę zasługuje 13 zawodów określonych jako skrajnie nadwyżkowe, w których nie została zgłoszona żadna oferta pracy: pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym, technik hotelarstwa, specjalista ds. marketingu i handlu, technik technologii odzieży, pozostali specjaliści ds. administracji i rozwoju, technik żywienia i usług gastronomicznych, pozostali robotnicy przygotowujący drewno i pokrewni, inżynier budownictwa – budownictwo ogólne, prawnik legislator niesklasyfikowany, politolog, pozostali elektromechanicy i elektromonterzy, filolog polski oraz tkacz.

Kompetencje i umiejętności

Na co jeszcze zwracali uwagę pracodawcy poszukujący kandydatów do pracy? Na podstawie wyników badania ustalono, że najbardziej pożądanymi przez pracodawców kompetencjami były kompetencje osobiste: chęć do pracy/entuzjazm, umiejętność samoorganizacji i dyspozycyjność. Istotną kwestię odgrywało także posiadanie przez kandydata odpowiedniego doświadczenia zawodowego oraz posiadanie prawa jazdy kategorii B.

Analiza ofert pracy pod kątem znajomości języków obcych pokazuje, że najczęściej pracodawcy poszukiwali kandydatów ze znajomością języka angielskiego (57,6% ofert zawierających wymóg języka obcego) i języka niemieckiego (22,3%), rzadziej francuskiego (4%), rosyjskiego (3,7%) i włoskiego (2%).

Powyższy tekst stanowi jedynie skrót najistotniejszych zagadnień poruszanych w raporcie. Publikacja zawierająca szczegółowe wyniki badania, dotyczące zarówno sytuacji w województwie, jak i poszczególnych powiatach, dostępna jest na stronie <http://wupbialystok.praca.gov.pl/> w zakładce Statystyka i analizy.

Opracowanie własne na podstawie Notatki medialnej „Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2016. Analiza podaży i popytu na zawody i kwalifikacje na poziomie regionalnym i lokalnym”.

Nowe kierunki kształcenia w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych woj. podlaskiego opiniowane przez WRRP

Dominika Karpowicz

Wydział Badań i Analiz, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

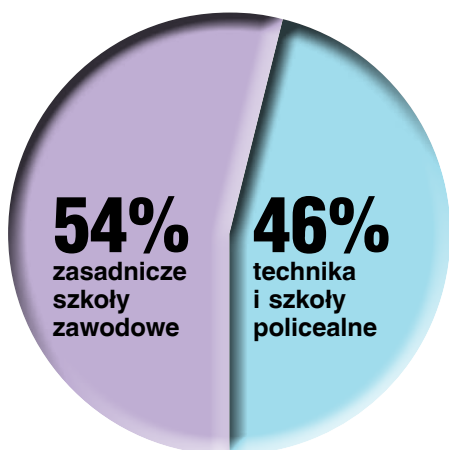
Wojewódzka Rada Rynku Pracy w Białymstoku stanowi organ opiniodawczo-doradczy marszałka województwa, zgodnie z art. 23 ust. 2 i 6 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹. Jednym z głównych zadań Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy jest składanie wniosków i wydawanie opinii w sprawach dotyczących kierunków kształcenia, szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia w województwie. Opinię w sprawie otwarcia wnioskowanego przez szkołę prowadzącą kształcenie zawodowe kierunku kształcenia Wojewódzka Rada Rynku Pracy wydaje na podstawie analizy złożonych dokumentów i informacji zawartych we wniosku oraz danych będących w posiadaniu Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku. Brana jest pod uwagę m.in. sytuacja w zakresie zapotrzebowania na pracowników w planowanym zawodzie w skali powiatu i województwa, występowanie innych szkół/placówek w powiecie kształcących we wnioskowanym zawodzie oraz ewentualne przyszłe miejsca zatrudnienia absolwentów wnioskowanego kierunku.

Nowe kierunki kształcenia w podlaskich szkołach zawodowych

W latach 2015-2016 Wojewódzka Rada Rynku Pracy pozytywnie zaopiniowała 68 wniosków o otwarcie nowego kierunku kształcenia (60 wniosków w latach 2012-2014). Zwiększył się wachlarz zawodów, w których planowano uruchomienie kształcenia; wnioskowano bowiem o 49 zawodów (o 42 zawody w latach 2012-2014).

Większość, bo 54% wniosków dotyczyła kształcenia na poziomie średnim zawodowym prowadzonego w technikumach i szkołach policealnych, a 46% na poziomie zasadniczym zawodowym. Widoczna jest tu wyraźna zmiana trendu, w poprzednim cyklu badania, obejmującym lata 2012-2014, 80% wniosków dotyczyło kształcenia na poziomie średnim zawodowym prowadzonego w technikumach i szkołach policealnych, a zaledwie 20% na poziomie zasadniczym zawodowym.

Wnioskowany kierunek kształcenia a typ szkoły ponadgimnazjalnej w latach 2015-2016



¹ (j.t. Dz.U. z 2016 r., poz. 645 z późn. zm.)

Najczęściej instytucje edukacyjne planowały kształcenie w grupach zawodów:

- technicy nauk fizycznych i technicznych gdzie indziej niesklasyfikowani – 7 wniosków w zawodach: *technik transportu drogowego, technik chłodnictwa i klimatyzacji, technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej, technik urządzeń dźwigowych, technik przemysłu mody*,
- sprzedawcy sklepowi (ekspedienci) – 6 wniosków w zawodach: *sprzedawca, technik handlowiec*,
- spedytorzy i pokrewni – 5 wniosków w zawodach: *technik logistik, technik spedytor*,
- pracownicy wsparcia rodziny, pomocy społecznej i pracy socjalnej – 5 wniosków w zawodach: *opiekun w DPS, asystent osoby niepełnosprawnej, opiekunka środowiskowa*,
- operatorzy obrabiarek skrawających – 4 wnioski,
- technicy budownictwa – 3 wnioski w zawodach: *technik budownictwa, technik drogownictwa, technik renowacji elementów architektonicznych*.

W jakich zawodach chce się kształcić młodzież?

Z sukcesem udało się uruchomić 24 kierunki, czyli niewiele ponad 1/3 spośród 68 pozytywnie zaopiniowanych. W roku szkolnym 2016/2017 naukę na wnioskowanych kierunkach rozpoczęło 496 uczniów klas pierwszych i drugih. Najwięcej uczniów przyciągnęły takie kierunki jak: technik logistik – 102 osoby, technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki – 56 osób, asystent osoby niepełnosprawnej – 50 osób, technik usług kosmetycznych – 42 osoby.

Natomiast nie spotkało się z zainteresowaniem młodzieży aż 40 kierunków kształcących m.in. w zawodach: operatora obrabiarek skrawających, kierowcy mechanika, monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych, ogrodnika, monter konstrukcji budowlanych, sprzedawcy, technika handlowca, technika spedytora, opiekuna w domu pomocy społecznej. Na kolejne 3 kierunki (z utworzonych w 2015/2016) nie udało się przeprowadzić naboru na rok 2016/2017 i były to zawody: technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej, opiekunka dziecięca i sprzedawca.

Przyczyny niepowodzeń w rekrutacji młodzieży do szkół zawodowych

W przypadku naboru do klas o kierunku technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej i opiekunka dziecięca przyczyną nieutworzenia klasy był brak wystarczającej liczby chętnych do nauki zawodu. Łącznie wśród 44 kierunków kształcenia, których nie udało się uruchomić, tylko 4 nie zostały otwarte z innych powodów niż brak chętnych. W 2 przypadkach, technik transportu drogowego i technik elektroniki i informatyki medycznej, powodem tego, że kierunki te nie zostały uruchomione, był błąd formalny w dalszej procedurze oceny wniosku. Zostało bowiem dostrzeżone, że zawód może być kształcony tylko na poziomie szkoły policealnej, a nie – jak planowano go otworzyć – w technikum. W jednej ze szkół kształcących w zawodzie sprzedawcy zaprzestano rekrutacji z uwagi na to, że dotychczasowy pracodawca zrezygnował ze współ-

pracy ze szkołą, a niepowodzeniem zakończyło się znalezienie drugiego. Inna natomiast szkoła przejęła klasę technika handlowca z likwidowanej placówki, aby uczniowie mogli dokończyć edukację, lecz nie prowadziła nowego naboru do klasy pierwszej. W pozostałych przypadkach (98% nieutworzonych kierunków) przyczyną nieuruchomienia kierunku był brak chętnych do nauki zawodu lub ich zbyt mała liczba.

Większą trudność z pozyskaniem uczniów miały szkoły planujące rozpocząć kształcenie w zawodzie na poziomie szkoły zasadniczej zawodowej. Wśród kierunków, które nie powstały lub na które nie prowadzono już naboru na rok 2016/2017, 55% stanowiły kierunki kształcące na poziomie zasadniczym zawodowym. Tak więc ich udział w grupie kierunków nieotwartych był większy niż w ogólnej liczbie zło-

nych wniosków. Podobnie jak w przypadku wnioskowanych kierunków, relacja ta uległa poprawie. W poprzednim cyklu badania udział nieuruchomionych kierunków kształcenia na poziomie zasadniczym zawodowym był o 10 punktów proc. wyższy od ogółu wnioskowanych kierunków (aktualnie różnica wynosi 9 punktów proc.). Jak już wcześniej wspomniano, 98% kierunków nie otworzono z powodu braku chętnych. Świadczy to o utrzymującym się negatywnym wizerunku szkół zasadniczych zawodowych jako gorszych ścieżek edukacyjnych i o tym, że dotychczasowe działania skierowane na promocję kształcenia zawodowego i podniesienie ich prestiżu nie przynoszą oczekiwanych efektów i powinny być priorytetem zarówno władz krajowych, jak i samorządowych.

Barierzy realizacji polityki rynku pracy wobec osób NEET w woj. podlaski

dr Ewa Rollnik-Sadowska

Wydział Zarządzania Politechniki Białostockiej

W dobie przemian demograficznych i potrzeby racjonalizacji wydatków publicznych w europejskiej polityce społecznej upowszechnia się podejście aktywizacyjne. Dotyczy to szczególnie polityki rynku pracy, ze względu na znaczny zasób biernych zawodowo¹. W dobie starzenia się społeczeństwa, przy jednoczesnym upowszechnianiu się zjawiska bierności zawodowej, zasoby pracy stają się zasobami rzadkimi.

Polityka rynku pracy w Polsce z jednej strony zmierza w kierunku wdrożenia coraz szerszej oferty instrumentów aktywizacyjnych, wzorujących się na praktykach Europy Zachodniej, jednak z drugiej strony funkcjonujące rozwiązania systemowe niejednokrotnie demotywują do uczestnictwa w aktywnej polityce rynku pracy.

W sytuacji istnienia znacznego wyboru aktywnych programów rynku pracy, przy jednoczesnym oddziaływaniu systemu socjalnego zniechęcającego potencjalnych beneficjentów do korzystania z tych programów i w efekcie podjęcia zatrudnienia, w znacznym stopniu marnotrawione są środki publiczne. Taka sytuacja występuje szczególnie w przypadku osób, które posiadają mniejszy potencjał zatrudnieniowy – w kontekście wieku, sytuacji rodzinnej, doświadczenia zawodowego, kwalifikacji czy kompetencji. Należą do nich młode osoby z kategorii NEET, które nie pracują, nie kształcą się i nie uczestniczą w szkoleniach.

Głównym celem niniejszej publikacji jest identyfikacja barier realizacji polityki rynku pracy wobec osób NEET przez instytucje rynku pracy. Poddano analizie jeden z regionalnych rynków pracy zlokalizowany w województwie podlaskim. Na Podlasiu występuje małe nasycenie przedsiębiorstw², a w związku z tym niski potencjał popytu na pracę. Z drugiej strony, region odznacza się niskim wskaźnikiem NEET³. Podlaskie w 2015 roku znalazło się na pierwszym miejscu

wśród szesnastu województw z najniższym poziomem wskaźnika NEET dla osób w wieku 15-24 lata (8,4%)⁴.

W publikacji wykorzystano wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu realizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku w partnerstwie z Politechniką Białostocką pt.: „Podlaskie otwarte na młodych” dofinansowanego z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020⁵.

1. Osoby z kategorii NEET – postawy wobec aktywności zawodowej

W związku z tym, że osoby młode znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy UE, działania na rzecz wsparcia ich zatrudnienia stały się jednym z priorytetów prac Komisji Europejskiej. W grudniu 2012 r. na szczeblu UE został opracowany *Pakiet na rzecz zatrudnienia młodzieży (Youth Employment Package)*, którego częścią jest projekt *Gwarancji dla młodzieży (Youth Guarantee)*, czyli skierowany do państw członkowskich UE postulat zapewnienia młodym ludziom – szczególnie tym, którzy nie mają zatrudnienia, ani nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu (NEET, *Not in Education, Employment or Training*) – dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu w ciągu 4 miesięcy od zakończenia kształcenia formalnego lub utraty pracy.

Zjawisko NEET należy obecnie do jednego z najważniejszych problemów społecznych, które wymagają szybkiej i zdecydowanej interwencji w większości państw Unii Europejskiej⁶.

W ramach prowadzonych badań zidentyfikowano postawy osób z kategorii NEET, mieszkańców województwa podlaskiego, wobec aktywności zawodowej⁷, które determinują

¹ W I kwartale 2016 r. zbiorowość biernych zawodowo w Polsce liczyła 13495 tys. osób i stanowiła 43,9% ogółu ludności w wieku 15 lat i więcej. *Aktywność ekonomiczna ludności Polski I kwartał 2016*, GUS, Warszawa 2016, s. 35.

² W 2014 roku podmioty gospodarki narodowej w rejestrach REGON województwa podlaskiego stanowiły zaledwie 2,4% wszystkich krajowych podmiotów i (wraz z miernikiem dla województwa opolskiego) był to najniższy poziom wśród wszystkich województw. *Rocznik Statystyczny Województw*, GUS, Warszawa 2015, s. 65.

³ Zgodnie z definicją Eurostatu, wskaźnik NEET oznacza udział populacji osób młodych, które nie pracują, nie uczą się i nie kształcą w relacji do całej populacji w danym wieku.

⁴ Eurostat, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, Young people neither in employment nor in education and training by sex and NUTS 2 regions (NEET rates) [data wejścia: 20.08.2016]

⁵ Wyniki z badań przedstawiono w: U. Kobylińska, A. Kozłowski, E. Rollnik-Sadowska, J. Samul, *Sytuacja osób młodych w województwie podlaskim*, Politechnika Białostocka, Białystok 2016. W ramach projektu badawczego zrealizowano badania ilościowe i jakościowe skierowane do osób młodych (w tym z kategorii NEET), przedsiębiorców oraz przedstawicieli instytucji i partnerów rynku pracy.

⁶ B. Serafin-Juszczak, NEET – nowa kategoria młodzieży zagrożona wykluczeniem społecznym, *Acta Universitatis Lodziana. Folia Sociologica* 49, 2014.

⁷ W badaniu PAPI wzięło udział 300 osób z kategorii NEET, które zostały zdefiniowane jako osoby w wieku od 15 do 29 lat, które nie pracują (są bezrobotne lub biernie zawodowo) nie kształcą się, ani się nie szkolą i w ciągu ostatnich 12 miesięcy łącznie przynajmniej przez 6 miesięcy przebywały poza rynkiem pracy i systemami kształcenia i szkolenia.

sytuację tych osób na rynku pracy. Jednym z elementów tego obszaru badań była pozycja kariery zawodowej w systemie wartości istotnych w życiu reprezentantów grupy NEET.

W przypadku badanych osób z kategorii NEET kariera zawodowa nie stanowi priorytetowej wartości w ich życiu. Znalazła się ona dopiero na czwartym miejscu od końca w systemie wartości, tuż po rozrywce. Najistotniejszymi wartościami dla osób NEET są rodzina, realizowanie swoich pasji, przyjaciele, pieniądze, spokojne życie oraz rozwój osobisty.

Kolejnym obszarem systemu wartości były czynniki istotne w pracy. Osoby NEET najwyżej oceniły stabilność zatrudnienia. Najniżej natomiast ocenione zostało wykonywanie zadań zgodnych z kompetencjami i satysfakcja z pracy.

Respondentów zapytano również o przyczyny bierności zawodowej. Znaczna część ankietowanych, bo 37% nie szuka pracy. Wyniki badań wskazują, że trudno jest określić główne przyczyny tej sytuacji. Najczęstszą przyczyną bierności zawodowej jest chęć zabawy – 37% respondentów zaznaczyło odpowiedź „zdecydowanie tak” lub „raczej tak”. Drugą co do znaczenia przyczyną jest posiadanie wystarczających środków finansowych. Skoro są to osoby niepracujące, to prawdopodobnie są na czymś utrzymaniu.

Analizując przyczyny, które według respondentów ograniczają ich dostęp do zatrudnienia, można zauważyć, że osoby z kategorii NEET identyfikują je w swoim otoczeniu, a nie we własnych brakach. Badani za główny powód utrudniający znalezienie pracy uznali bezrobocie w regionie. Na kolejnej pozycji uplasował się brak znajomości.

Świadomość tego, że przyczyny braku pracy nie są zależne od osoby młodej mogą spowodować wyzwalanie w nich bierności zawodowej. Z drugiej jednak strony, wskazywanie przyczyn zewnętrznych pozwala „obarczać winą” za niepowodzenia zawodowe rynek pracy. Respondenci dopiero na szóstym miejscu wskazują małe doświadczenie zawodowe jako przyczynę bezrobocia. Pomimo świadomości respondentów odnośnie braku doświadczenia zawodowego, ich oczekiwania płacowe i stanowiskowe są dość duże. Odpowiedzi „niesatysfakcjonujące zarobki” oraz „niesatysfakcjonujące oferty pracy” są na czwartym i piątym miejscu wśród 16. wymienionych przyczyn braku pracy.

Respondentów zapytano również o podejmowane działania w celu znalezienia pracy. Najczęstszą aktywnością jest prośba o pomoc w znalezieniu pracy. Osoby NEET zwracają się w tej kwestii do znajomych (77% badanych odpowiedziało „zdecydowanie tak” lub „raczej tak”) lub/i rodziny (72%). Podobna liczba osób wysłała swoje dokumenty aplikacyjne do firm (72%). Część osób zgłasza się bezpośrednio do firm (59%). Mniejsza już liczba respondentów czeka na oferty z urzędu pracy (39%) czy zamieszcza własne ogłoszenia o pracę w mediach (23%). Natomiast aż 20% młodych bezrobotnych nie podejmowało żadnych działań w tym zakresie.

W ramach badania osób NEET zidentyfikowano także poziom współpracy tych osób z powiatowymi urzędami pracy. Część respondentów (38%) jest zarejestrowana jako bezrobotni w PUP, jednak większość (62%) nie rejestruje się w urzędzie. Respondentów zapytano o powody nierejestrowania się. Najwyższy procent wskazań uzyskały odpowiedzi:

- „wizyty powodują pogorszenie samopoczucia”,
- „nie mam potrzeby”,
- „nie chce mi się”
- „brak pomocy ze strony urzędu”,
- „brak ofert pracy ze strony urzędu”.

Respondenci zostali zapytani również o główne powody rejestrowania się. Analiza wyników badań wskazuje, że młodzi bezrobotni rejestrują się właściwie tylko po to, aby mieć dostęp do świadczeń socjalnych i uzyskać ubezpieczenie zdrowotne. Zdecydowanie mniejsze znaczenie ma korzystanie z pomocy w celu znalezienia pracy czy też wsparcia w zakresie dokształcania się, poradnictwa zawodowego czy zakładania własnej działalności gospodarczej. Załedwie niecała jedna czwarta badanych liczy na pomoc PUP w znalezieniu pracy.

Kolejny zakres badań w tym obszarze dotyczył wykorzystania instrumentów rynku pracy. Respondentów zapytano, które instrumenty są im znane, które nieznane, z których korzystali i jak je oceniają oraz z których chcieliby skorzystać. Warto zwrócić uwagę na bardzo niski, właściwie marginalny udział osób (od 1% do 10%), które korzystały z instrumentów rynku pracy, nawet tych przeznaczonych dla młodych bezrobotnych osób. Wyniki badań pokazują również, że najbardziej znane są staże, jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, szkolenia oraz roboty publiczne, prace interwencyjne i prace społecznie użyteczne. Staże i szkolenia są jednocześnie tymi formami wsparcia, z których najwięcej respondentów korzystało i najchętniej skorzystałoby w przyszłości. Pozostałe instrumenty są właściwie w większości nieznane. Co więcej, badani bezrobotni nie wykazują dużej chęci do korzystania z wymienionych instrumentów.

Wśród przyczyn niekorzystania z tych instrumentów respondenci wymienili:

- brak wiary w skuteczność (46% wskazań respondentów),
- obawę przed biurokracją (37%),
- brak środków finansowych (37%),
- brak motywacji do podejmowania działań w tym kierunku (35%),
- brak propozycji ze strony urzędu (32%),
- poziom obsługi w urzędzie, np. kolejki (30%),
- brak znajomości form wsparcia (24%),
- brak czasu (21%),
- brak potrzeby (12%).

W ramach badania dokonano również analizy źródeł pozyskania informacji o formach wsparcia proponowanych przez urzędy pracy. Osoby młode najczęściej pozyskują takie informacje od znajomych (62%). Drugim dość istotnym źródłem jest rodzina (41%) i Internet (40%). Z urzędu pracy informacje uzyskuje jedna trzecia badanych (33%). Pozostała nieliczna część (6%) nigdy nie słyszała o żadnych formach wsparcia.

Następnie analizie poddano sposoby komunikowania się reprezentantów urzędów pracy z młodymi osobami z grupy NEET i ich skuteczność. Najczęściej stosowana jest tradycyjna forma komunikowania się, czyli zgłaszanie się osoby bezrobotnej do urzędu pracy – ma to miejsce w prawie 80% przypadków. Jest to jednocześnie forma postrzegana jako najbardziej skuteczna. Pozostałe formy stosowane są wyjątkowo rzadko, szczególnie te bardziej nowoczesne, jak kontakt poprzez media społecznościowe i inne nośniki internetowe.

Podsumowując postawy badanych osób NEET wobec aktywności zawodowej można stwierdzić, że reprezentują one zachowawcze postawy w kontekście aktywizacji na rynku pracy. W ich systemie wartości kariera zawodowa jest na odległej pozycji. Od pracy oczekują głównie stabilności zatrudnienia, przyjemnego miejsca pracy oraz wysokiego wynagrodzenia. Osoby te nie posiadają też motywacji do podjęcia zatrudnienia, gdyż będąc na czymś utrzymaniu chcą się jeszcze pobawić. Natomiast za trudności na rynku pracy obarczają głównie czynniki zewnętrzne – wysokie bezrobocie czy brak znajomości.

Jednocześnie osoby NEET rzadko korzystają z instrumentów rynku pracy. Natomiast rejestrują się w PUP głównie ze względu na uzyskanie korzyści materialnych, nie przejawiają potrzeby współpracy z tą instytucją w celu aktywizacji zawodowej. Nie wierzą w skuteczność instrumentów, które wymagają podejmowania aktywności zatrudnieniowej, obawiają się biurokracji.

2. Skuteczności polityki rynku pracy wobec osób NEET w opinii przedstawicieli instytucji rynku pracy

Reprezentowany system wartości przez osoby z kategorii NEET determinuje ich oczekiwania odnośnie aktywnej polityki rynku pracy. Przedstawione powyżej wyniki badań wskazują na bierne postawy tych osób zarówno wobec

pracy zawodowej, jak i partycypacji w działaniach aktywizujących oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia. Skłania to do poszukiwania przyczyn takiej sytuacji i adaptacji oferowanego wsparcia do specyfiki tej grupy.

W dyskursie dotyczącym skuteczności aktywnej polityki rynku pracy występuje niedobór opinii przedstawicieli tzw. *policy makers* i *street level bureaucrats* – ludzi zaangażowanych w planowanie i realizację tej polityki⁸. Dlatego też zakresem podmiotowym badań objęto instytucje i partnerów rynku pracy z województwa podlaskiego⁹. Jednym z celów badania była identyfikacja barier realizacji skutecznej aktywnej polityki rynku pracy skierowanej do osób młodych (w tym z kategorii NEET) dostrzeganych przez osoby zarówno kształtujące lokalną politykę rynku pracy (kadre kierowniczą instytucji rynku pracy), jak i ją realizujące (głównie doradców zawodowych i pośredników pracy).

Według respondentów instytucjonalnych dominującą grupą czynników, które plasują daną osobę w kategorii NEET są: wzorce wyniesione z rodziny (tj. bezradność, bezrobocie) oraz cechy osobowościowe tych osób – niechęć do pracy i kształcenia. Zdecydowana większość (50) respondentów stwierdziło, że wzorce wyniesione z rodziny „bardzo mocno” lub „mocno” oddziałują na przynależność osób młodych do tej kategorii. Jednocześnie 49 respondentów wskazało, że przyczyną są cechy osobowościowe młodych osób.

Według przedstawicieli instytucji i partnerów rynku pracy, osoby młode są w znacznym stopniu demotywowane do aktywności zawodowej poprzez system świadczeń społecznych funkcjonujący w Polsce, który zachęca je do bierności (24 wskazania, że „bardzo mocno” oraz 18, iż „mocno” wpływa). Utrwalanie pasywnych postaw pogłębia się w dobie nowych świadczeń rodzinnych (w ramach Programu tzw. 500+ wprowadzonego w 2016 roku).

Funkcjonowanie osób młodych jako NEET determinują ponadto niskie kwalifikacje tych osób (42 wskazania, iż „bardzo mocno” lub „mocno” ogranicza), brak ofert pracy dla tego typu osób w ich miejscu zamieszkania (41 wskazań).

Wyniki badań jakościowych potwierdzają, że osoby pozostające w kategorii NEET stanowią specyficzną grupę z mniejszą motywacją do pracy. W związku z tym, osoby te potrzebują zindywidualizowanego wsparcia, dostosowanego do konkretnej sytuacji danej osoby i jej potrzeb.

Uczestnicy wywiadów pogłębionych rekomendowali realizację aktywnej polityki rynku pracy dopiero po rozwiązaniu problemów socjalnych osób pozostających w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym też tych z kategorii NEET.

Powiatowe urzędy pracy dysponują szeregiem instrumentów do realizacji aktywnej polityki rynku pracy. Sukcesywnie są one wzbogacane o nowe rozwiązania, czego przykładem są instrumenty ułatwiające młodym osobom wejście/powrót na rynek pracy, wprowadzone zmienioną w 2014 roku ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.).

Przedstawiciele instytucji i partnerów rynku pracy, respondenci badań ilościowych, bardzo dobrze ocenili skuteczność większości instrumentów rynku pracy w kontekście wykorzystania ich przez młode osoby bezrobotne.

Najwyższe oceny wskazujące na bardzo dobrą lub dobrą skuteczność w kontekście wsparcia młodych osób bezrobotnych uzyskała refundacja kosztów wyposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego, jednorazowe środki na podjęcie działalności go-

spodarczej, staż, refundacja kosztów egzaminu/uzyskania licencji oraz szkolenia (wraz ze zwrotem kosztów dojazdu). Najmniej korzystnie został oceniony grant na telepracę.

Nowelizacja *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, która weszła w życie 27 maja 2014 roku, wprowadziła też profilowanie pomocy dla bezrobotnych. Polega ono na przeprowadzeniu przez doradcę klienta wywiadu z bezrobotnym na podstawie ściśle określonego kwestionariusza. Odpowiedzi wprowadzane są do systemu informatycznego, który na ich podstawie przydziela osobę do jednego z trzech dostępnych profili. Profilowanie umożliwia dokładną klasyfikację bezrobotnych w kategoriach ryzyka długiego pozostawania bez pracy. Jest także narzędziem diagnostycznym służącym do oszacowania silnych i słabych stron danego bezrobotnego, dzięki czemu daje możliwość wstępnego wyznaczenia kierunku podejmowanych działań aktywizujących¹⁰.

Wśród respondentów wywiadów pogłębionych występują mieszane opinie dotyczące skuteczności profilowania bezrobotnych. Jednocześnie przedstawiciele powiatowych urzędów pracy wskazują, że osoby sklasyfikowane w trzecim profilu nie powinny być klientami ich instytucji, gdyż nie są zainteresowane aktywizacją i powrotem na rynek pracy.

Podczas wywiadów pogłębionych, respondenci reprezentujący instytucje rynku pracy wskazywali też na bariery skutecznej realizacji aktywnej polityki rynku pracy. Zaliczali do nich między innymi roczne budżetowanie środków przeznaczonych na realizację aktywnych programów zatrudnienia, co utrudnia długoterminowe planowanie, strategiczną realizację projektów i niekiedy współpracę z pracodawcami. Ponadto roczne budżetowanie stanowi istotną barierę dla realizacji długoterminowych, kompleksowych programów, którymi powinny zostać objęte osoby pozostające w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy (w tym osoby z kategorii NEET).

Kolejnym czynnikiem utrudniającym skuteczne wdrażanie instrumentów rynku pracy jest demotywacyjny system wsparcia osób pozostających bez pracy, kiedy bezrobotni często rejestrują się w celu uzyskania ubezpieczenia i statusu osoby bezrobotnej, który umożliwia dostęp do świadczeń socjalnych. Te osoby (z reguły zakwalifikowane w trzecim profilu) nie są zainteresowane uczestnictwem w aktywnych programach zatrudnienia i powrotem na rynek pracy, gdyż chcą utrzymać status osoby bezrobotnej.

W przypadku osób z kategorii NEET, zanim zostanie rozpoczęta współpraca z powiatowym urzędem pracy, istotna jest identyfikacja ich problemu i praca nad przyczynami bierności tych osób. Na takie rozwiązanie wskazują respondenci wywiadów pogłębionych.

Przedstawiciele instytucji rynku pracy dostrzegają także potrzebę zwiększenia elastyczności stosowanych form wsparcia i indywidualizacji pomocy dostosowanej do potrzeb osoby bezrobotnej.

Ponadto respondenci zauważają, że nieodłącznym elementem zwiększenia skuteczności instrumentów jest wsparcie strony popytu na pracę – lokalnych pracodawców.

Pracownicy powiatowych urzędów pracy, respondenci wywiadów pogłębionych, krytykują też ocenę ich instytucji poprzez wykorzystanie mierników efektywności zatrudnieniowej¹¹ i kosztowej¹². Wskazują, iż funkcjonujący system oceny skłania do współpracy z osobami bezrobotnymi, które są w relatywnie lepszej sytuacji i są chętne do aktywizacji zawodowej. Ponadto nie uwzględnia on uwarunkowań

⁸ por. K. Sztandar-Sztanderska, S. Mandes, *Polityka społeczna* - numer tematyczny 1/2015, s. 1.

⁹ Badania ilościowe (CAWI) zostały przeprowadzone wśród 62. przedstawicieli instytucji i partnerów rynku pracy (w tym wszystkich Powiatowych Urzędów Pracy z województwa podlaskiego). Natomiast badania jakościowe (IDI) zrealizowano z pięcioma przedstawicielami tej grupy.

¹⁰ M. Wojdyło-Preisner, *Koncepcje profilowania bezrobotnych*, *Polityka Społeczna* nr 3, Warszawa 2013, s. 11.

¹¹ Stosowany przez MPIPS i urzędy pracy, w badanym okresie, wskaźnik ponownego zatrudnienia, zdefiniowany jako stosunek liczby osób, które po zakończeniu udziału w określonej formie aktywizacji, uzyskały zatrudnienie w okresie do trzech miesięcy, tj. wyrejestrowały się z powiatowego urzędu pracy lub w tym okresie nie zarejestrowały się, w relacji do liczby osób, które w danym roku zakończyły udział w danej formie aktywizacji. *Skuteczność wybranych form aktywnego przeciwdziałania bezrobociu w niektórych województwach*, NIK, Warszawa 2015.

¹² Koszt ponownego zatrudnienia, obliczony jako iloraz kwoty poniesionych w danym roku wydatków na daną formę aktywizacji oraz liczby osób, które po zakończeniu udziału w tej formie aktywizacji uzyskały zatrudnienie w okresie trzech miesięcy. *Skuteczność wybranych form aktywnego przeciwdziałania bezrobociu w niektórych województwach*, NIK, Warszawa 2015.

ekonomicznych danego powiatu oraz istniejącego na danym obszarze potencjału zatrudnieniowego.

W związku z niedoskonałym systemem oceny działalności powiatowych urzędów pracy wykorzystującym efektywność zatrudnieniową i kosztową, respondenci sugerują modyfikację istniejących rozwiązań. Zalecają odrębną ewaluację aktywnej polityki rynku pracy w ramach poszczególnych profili bezrobotnych, precyzyjne przypisanie kosztów dla danej osoby bezrobotnej. Ponadto wskazują, że istotne przy ocenie efektywności jest uwzględnienie trwałości zatrudnienia, które powstało dzięki aktywnej polityce rynku pracy danego urzędu.

3. Polityka rynku pracy wobec osób NEET w opinii podlaskich pracodawców

Opinie dotyczące skuteczności polityki rynku pracy skierowanej wobec młodych osób, w tym z kategorii NEET, były także pozyskiwane od podlaskich pracodawców¹³.

Wśród powodów niezatrudnienia osób młodych, na które wskazywali lokalni przedsiębiorcy, najczęstsze były czynniki finansowe: wysokie koszty prowadzenia działalności gospodarczej oraz zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów. W zasadzie wysokie koszty pracy stanowią przyczynę, ze względu na którą pracodawcy ogólnie nie są skłonni do zatrudniania nowych pracowników, nie tylko w analizowanej grupie wieku.

Pracodawcy za nieistotny powód niezatrudnienia osób młodych uznali natomiast przynależność młodego bezrobotnego do tzw. „trudnej młodzieży”.

Podczas wywiadów pogłębionych z pracodawcami identyfikowane były luki kwalifikacyjne i kompetencyjne młodych osób. Respondenci najczęściej wskazywali na „brak odpowiednich kwalifikacji”, „brak konkretnych umiejętności” oraz „brak przygotowania praktycznego do wykonywania pracy”.

Ponadto podlascy pracodawcy uważają, że osobom młodym brakuje doświadczenia, inicjatywy i przedsiębiorczości, a także umiejętności uczenia się oraz nie posiadają ukończonych kursów i odpowiednich specjalistycznych uprawnień.

W opinii przedsiębiorców, barierą zatrudnienia młodych osób jest także ich „podejście do życia i pracy”. Jak wskazywali badani przedstawiciele biznesu: „młodym się nie chce, są roszczeniowi i mają duże oczekiwania płacowe”.

Biorący udział w badaniu przedsiębiorcy oceniali także współpracę z instytucjami rynku pracy. Wśród podlaskich pracodawców istnieje dość wysoka świadomość odnośnie form wsparcia zatrudnienia osób młodych oferowanego przez instytucje rynku pracy, a także dobrze oceniają istniejące instrumenty rynku pracy. Jak pokazują wyniki badań, najbardziej rozpoznawalnymi instytucjami wspierającymi pracodawców w zatrudnieniu bezrobotnych są Powiatowy Urząd Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy oraz agencje zatrudnienia. Aczkolwiek badani pracodawcy o możliwych formach wsparcia zatrudnienia młodych bezrobotnych dowiadują się najczęściej z Internetu, od znajomych, a dopiero w następnej kolejności bezpośrednio od przedstawicieli instytucji rynku pracy.

Przedsiębiorcy zorientowani na kosztowe aspekty funkcjonowania działalności, decydując się na wsparcie instytucji rynku pracy najczęściej korzystają z instrumentów finansowych. Najbardziej popularną formą wsparcia okazało się dofinansowanie kosztów staży i szkoleń pracowników oraz refundacja kosztów utworzenia stanowiska pracy.

Istnieje niska świadomość podlaskich pracodawców odnośnie nowych instrumentów wsparcia osób młodych bezrobotnych, tj. bony, świadczenia aktywizacyjne, granty na telepracę.

Przedsiębiorcy przeciętnie oceniają realizację polityki rynku pracy w zakresie orientacji na pracodawców. Negatywne opinie dotyczą głównie braku inicjatywy ze strony urzędów wychodzącej naprzeciw potrzebom pracodawców i nieskutecznej komunikacji z pracodawcami.

Podsumowanie

Wyniki zrealizowanych badań wskazują, że znaczna część barier realizacji polityki rynku pracy wobec osób NEET wynika z postaw i wartości reprezentowanych przez tę grupę. Kariera zawodowa nie stanowi priorytetu w systemie wartości badanych osób NEET. Ponadto oczekiwania tych osób wobec pracy zawodowej związane są głównie ze stabilizacją, wygodą i wysokim wynagrodzeniem. Przekłada się to na styl życia tych młodych osób, oczekiwania wobec pracy. W związku z tym, że badane osoby NEET, analizując przyczyny bezrobocia, nie dostrzegają braków we własnych zasobach, natomiast oczekują stabilności od zatrudnienia i znacznej gratyfikacji finansowej za pełnione obowiązki, ciężko będzie im się odnaleźć na współczesnym rynku pracy. Bowiem, jak wskazują wyniki badań, podlascy pracodawcy do głównych barier zatrudniania osób młodych zaliczają wysokie koszty pracy oraz wygórowane oczekiwania płacowe kandydatów.

Osoby młode w małym stopniu korzystają z instrumentów rynku pracy oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia, gdyż uważają je za mało skuteczne. Powodem rejestracji w urzędzie pracy, jest głównie możliwość korzystania z przywilejów socjalnych i ubezpieczenia zdrowotnego.

Respondenci instytucjonalni bardzo dobrze oceniają ofertę instrumentów aktywnej polityki rynku pracy. Natomiast opinie dotyczące skuteczności profilowania bezrobotnych są podzielone. Jednocześnie przedstawiciele powiatowych urzędów pracy wskazują, że osoby sklasyfikowane w trzecim profilu nie powinny być klientami ich instytucji, gdyż nie są zainteresowane partycypacją w działaniach aktywizujących i powrotem na rynek pracy.

Do głównych barier systemowych utrudniających skuteczną realizację polityki rynku pracy można, między innymi, zaliczyć roczne budżetowanie środków, demotywny system pomocy społecznej dla osób pozostających bez pracy, zbyt mało elastyczny system dostępnych form wsparcia i brak możliwości indywidualizacji pomocy dla osoby bezrobotnej.

Pracownicy powiatowych urzędów pracy krytykują też ocenę ich instytucji poprzez wykorzystanie mierników efektywności zatrudnieniowej i kosztowej. Sugerują opracowanie odrębnego algorytmu oceny uwzględniającego profil osoby bezrobotnej, potencjał ekonomiczny powiatu, czy trwałość zatrudnienia osoby bezrobotnej po skorzystaniu z danego instrumentu.

Pomimo tego, że przedstawiciele instytucji dostrzegają potrzebę włączenia przedsiębiorców w proces komunikacji w celu poprawy sytuacji osób młodych na rynku pracy, wyniki badań wskazują, że znaczna liczba przedsiębiorców nie odczuwa inicjatywy urzędów pracy w zakresie informowania odnośnie możliwych form wsparcia oraz procedur formalnych niezbędnych do jego uzyskania. Przedsiębiorcy z reguły sami muszą wychodzić z inicjatywą współpracy z powiatowym urzędem pracy. Pozyskują informacje z Internetu.

Bibliografia

- *Aktywność ekonomiczna ludności Polski I kwartał 2016*, GUS, Warszawa 2016.
- Eurostat, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, Young people neither in employment nor in education and training by sex and NUTS 2 regions (NEET rates) [data wejścia: 20.08.2016].
- Kobylińska U., Kozłowski A., Rollnik-Sadowska E., Samul J., *Sytuacja osób młodych w województwie podlaskim*, Politechnika Białostocka, Białystok 2016.
- *Rocznik Statystyczny Województw*, GUS, Warszawa 2015.
- Serafin-Juszczak B., *NEET – nowa kategoria młodzieży zagrożona wykluczeniem społecznym*, Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Sociologica 49, 2014.
- *Skuteczność wybranych form aktywnego przeciwdziałania bezrobociu w niektórych województwach*, NIK, Warszawa 2015.
- Sztandar-Sztanderska K., Mandes S., *Polityka społeczna – numer tematyczny 1/2015*.
- Wojdyło-Preisner M., *Koncepcje profilowania bezrobotnych*, Polityka Społeczna nr 3, Warszawa 2013.

¹³ W badaniach ilościowych zrealizowanych w formie wspomaganych komputerowo wywiadów przy pomocy strony WWW (CAWI) i telefonu (CATI) wzięło udział 346 przedsiębiorstw, natomiast badania jakościowe (IDI) zrealizowano z 15. przedstawicielami podlaskich pracodawców.



**Weź przykład z tych, którym się udało
– historie osób, które rozpoczęły
działalność gospodarczą
ze środków unijnych**

Jelly Media – kompleksowe usługi w branży IT

Maciej Chwiećko

◆ Skąd pomysł na prowadzoną działalność gospodarczą?

Pomysł na założenie firmy zajmującej się tworzeniem aplikacji mobilnych zrodził się dość nagle, ale poprzedzony był wielomiesięczną obserwacją rynku IT, zwłaszcza mobilnego i telekomunikacyjnego. Od dzieciństwa mam styczność z informatyką i telekomunikacją, więc jest to branża bliska moim zainteresowaniom i doświadczeniom, także zawodowym, a co najważniejsze daje mi wiele satysfakcji i wyzwania, którym trzeba sprostać. Nie miałem bezpośredniego doświadczenia w zakresie aplikacji na urządzenia mobilne, więc także dla mnie wejście w ten rynek było czymś nowym i trudnym. Wiedziałem, że jest to bardzo wymagający rynek. Nie mogłem pozwolić sobie na skupienie się tylko na aplikacjach mobilnych ze względu na długi okres całkowitego ich tworzenia i wprowadzania na rynek, do sklepów deweloperskich, a także początkowo nie chciałem zajmować się tworzeniem ich dla innych osób i firm, na zlecenie. Musiałem więc dodać do mojej działalności szerszą ofertę. Zarobioną dzięki temu nadwyżkę środków finansowych postanowiłem przeznaczyć na rozwój własnych projektów związanych z aplikacjami mobilnymi. Jest to już dojrzały rynek, uformowany, chociaż podlegający ciągłym zmianom ze względu na wprowadzane nowe technologie, urządzenia, ale także modę czy panujące trendy. Co najważniejsze, jest to rynek bardzo perspektywiczny, dynamicznie powiększający się, co pozwala optymistycznie patrzeć w przyszłość tego typu działalności.

◆ W jaki sposób dowiedział się Pan o możliwości skorzystania ze środków unijnych? Jak wyglądała procedura przyznania tych środków?

O tym, że są możliwości skorzystania z bezzwrotnej dotacji ze środków unijnych dowiedziałem się od znajomych i rodziny. Niektórzy z nich brali już wcześniej dotację na założenie firmy. Wiedziałem tylko, ile mniej więcej jestem w stanie otrzymać oraz jakie są wstępne wymagania. Aby dowiedzieć się więcej na ten temat, wybrałem się do Powiatowego Urzędu Pracy w Bielsku Podlaskim, który jest właściwym dla mojego miejsca zamieszkania. Tam przemila Pani Ania wytłumaczyła mi dokładnie i rzetelnie wszystko o dotacjach, co powinienem zrobić, aby została mi ona przyznana, jakie są warunki i wymagania. Dowiedziałem się także, jakie programy ze środków unijnych są obecnie realizowane, w moim przypadku był to program POWER. Cała procedura przyznawania środków była bardzo zrozumiała i nie sprawiła większych problemów. Wszystkim zajęli się pracownicy Urzędu, tak naprawdę moim zadaniem było napisanie biznesplanu i złożenie go razem z wnioskiem o przyznanie dotacji.

◆ Opis prowadzonej działalności gospodarczej.

Jelly Media, bo tak nazwałem swoją firmę, świadczy kompleksowe usługi w różnych dziedzinach całej branży IT. Poza wspomnianymi, póki co własnymi projektami aplikacji mobilnych, ciekawym pomysłem był zakup drukarki 3D, którą postanowiłem wykorzystać do drukowania małowymiarowych elementów przestrzennych, głównie na zlecenie innych firm, ale także osób prywatnych. Świadczę także usługi tworzenia i utrzymania stron www, serwis komputerowy i inne usługi związane z branżą IT. Moi klienci to firmy i osoby prywatne z całej Polski, a ostatnio także ze Stanów Zjednoczonych.

◆ Jak wygląda Pana dzień pracy?

Mój dzień roboczy ma ustalone godziny pracy, które sam sobie narzuciłem, a jest to standardowe 8 godzin, od 8 do 16. Z racji pracy we własnej firmie, a także tego, że na razie nie mam potrzeby wynajmowania biura ze względu na zdalny charakter pracy, muszę ustalać sobie czas i miejsce pracy, aby nie kolidowało to z obowiązkami życia prywatnego. Tak naprawdę jest to trudne do wyważenia, jeśli pracujesz w domu lub mieszkaniu, wbrew temu, co słyszymy w mediach. A gdy już uda się wszystko wypośredkować i ustalić, zdarzają się także nieprzewidziane sytuacje, jak na przykład urzędowe sprawy do załatwienia lub godziny pracy u klienta, a nie każdą usługę można wykonać w ciągu dnia. Zdarzają się także prace w weekendy. Generalnie staram się pracować przez ustalone 8 godzin, oczywiście robiąc w tym czasie przerwy, ale zauważyłem, że produktywność spada gwałtownie po szóstej godzinie pracy. Dwie ostatnie godziny mojej pracy nie są już tak dobre jak poprzednich sześć, zmęczenie robi swoje. Takie same opinie znajdują w licznych publikacjach naukowych, a także w mediach. W przyszłości na pewno rozważę skrócenie dnia pracy do sześciu godzin roboczych.

◆ Zalety prowadzenia własnej działalności.

Na pewno najważniejszą dla mnie zaletą prowadzenia własnej firmy jest niezależność od innych osób. To ode mnie zależy ile będę pracował, z kim i na jakich zasadach, ale także to, ile sam zarobię. Różnicą w porównaniu do pracy na etacie jest na pewno to, że symulowanie pracy we własnej firmie oznacza także symulowanie własnego dochodu ;) a na to pozwolić sobie nie może żaden przedsiębiorca myślący o rozwoju. Zaletami są także elastyczność w podejmowaniu decyzji, działań, planowaniu pracy. Nikt nam z góry nie narzuca sztywnych norm i zasad, ustalamy je sobie sami. Możemy dowolnie kształtować nasz przyszły rozwój, zarówno osobisty jak i biznesowy. Minusem na pewno będą wszelkiego rodzaju opłaty związane z działalno-

ścią gospodarczą, które musimy ponieść, a których nie dostrzegają nasi znajomi pracujący na etacie, a także sprawy fiskalne, prawne i urzędowe, za które jesteśmy odpowiedzialni.

◆ **W jaki sposób środki unijne pomogły Panu w rozpoczęciu i prowadzeniu działalności?**

Środki, które otrzymałem z Powiatowego Urzędu Pracy w Bielsku Podlaskim w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, były istotnym czynnikiem, który zdecydował o rozpoczęciu działalności już teraz. Prawdopodobnie założyłbym firmę i bez dotacji, ale odłożyłbym to w czasie, ze względu na konieczność zebrania środków na zakup niezbędnego sprzętu, więc nie jestem nawet w stanie powiedzieć, kiedy by to się stało. Z pewnością nie byłoby to nawet dziś, a tymczasem prowadzę działalność już ponad rok. Dotacja pomogła mi podjąć decyzję i co najważniejsze, sfinansować zakupy sprzętu. W moim przypadku był to wydajny komputer, skonfigurowany przeze mnie pod kątem obróbki graficznej, wideo i ergonomii pracy, co jest ważne, gdy pracujemy przy biurku przez kilka godzin. Zakupiłem także drukarkę 3D oraz inny, mniejszy osprzęt niezbędny do pracy. Bez tego nie miałbym na czym pracować, więc moja działalność nie miałaby sensu.

◆ **Plany zawodowe na przyszłość...**

W przyszłości planuję dalej rozwijać biznes, zwiększać jakość i wartość produktów i obsługi. Rynek jest bardzo dynamiczny, co wywiera presję na ciągłe doskonalenie i oferowanie klientom co raz to wyższej jakości usług. Krótkoterminowo będę pracował nad dopieszcze-

niem obecnej oferty, usług i produktów, natomiast w długim okresie chciałbym rozwijać strukturę grupową marek własnych, na co mam już pewną koncepcję, ale wymaga ona dopracowania i doprecyzowania. Gdy już będę miał gotową koncepcję i ustalone terminy realizacji, z pewnością zechcę współpracować z innymi firmami jako podwykonawcami, a także zatrudnię kilka osób, bo już dziś wiem, że będą mi potrzebne kreatywne osoby do pracy na ciekawych stanowiskach. Rozważam także możliwość wejścia na rynek usług ISP, czyli jako dostawca Internetu, głównie na obszarach dziś uznawanych jako tzw. „białe plamy”. Sam mieszkam na obszarze o ograniczonej dostępności stacjonarnej sieci dostępowej i widzę duży potencjał w jej rozwijaniu w naszym regionie.

◆ **W jaki sposób zachęciłby Pan inne osoby do spróbowania swoich sił w prowadzeniu własnego biznesu?**

Z pewnością mogę powiedzieć, żeby nie bali się pozyskiwać środków publicznych, w tym ze źródeł unijnych, na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Jest przynajmniej kilka programów, w których można ubiegać się o dotację. Jeśli ktoś ma pomysł, ideę, której jest pewien, powinien spróbować własnych sił. Według mnie biznes wymaga poświęceń, ale także daje możliwości, których nie mamy w pracy na etacie, a dodatkowym atutem jest wizja rozwijania swoich pomysłów i samego siebie. Można także przetestować biznes w jednym z inkubatorów, gdzie nie musimy zakładać własnej działalności, a działamy pod osobowością prawną inkubatora. Gdy już nasz pomysł dojrzeje do formy własnej firmy, pracownicy inkubatora pomogą w procesie ubiegania się o otrzymanie dotacji, co ułatwia sprawę osobom, które się wahają. Próbuje, warto, można wiele zyskać.



Projektowanie wnętrz – KK studio

Katarzyna Kolejkowicz

◆ Skąd pomysł na prowadzoną działalność gospodarczą?

Architektura wnętrz interesowała mnie jeszcze od czasów liceum, a podczas studiów w tym kierunku wiedziałam już, że ten zawód jest tym, co chcę w życiu robić. Studiując, podejmowałam różnego rodzaju praktyki, staże zawodowe, a po uzyskaniu stopnia inżyniera rozpoczęłam pracę jako architekt wnętrz w jednej z warszawskich firm, podwyższając jednocześnie swoje kwalifikacje na różnego rodzaju kursach i szkoleniach w zakresie projektowania wnętrz i dziedzinach uzupełniających. Po kilku latach pracy postanowiłam się usamodzielnić. Wiedząc, że chcąc spełnić marzenia, muszę założyć własną działalność, aby nie zatrzymywać się w rozwijaniu swojej wiedzy i ambicji. Jednocześnie zauważyłam rosnące zapotrzebowanie mieszkańców Podlasia na usługi architekta wnętrz, co utwierdziło mnie w decyzji o założeniu własnej firmy.

◆ W jaki sposób dowiedziała się Pani o możliwości skorzystania ze środków unijnych? Jak wyglądała procedura przyznania tych środków?

Chcąc założyć działalność gospodarczą, rozpoczęłam kompletowanie merytorycznych informacji, jakich formalności potrzebuję dokonać oraz czy jest możliwość uzyskania wsparcia finansowego na zakup niezbędnego do pracy architekta oprogramowania do projektowania. Najlepszym i najbardziej rzetelnym miejscem uzyskania tych informacji jest urząd pracy, ponieważ fora internetowe zawierają różnorodne informacje, niekoniecznie zgodne z rzeczywistością i aktualnymi faktami.

Cała procedura uzyskania środków trwała około dwóch miesięcy. Rozpoczęłam zbieranie informacji, ofert. Aby starać się o dotację w Powiatowym Urzędzie Pracy w Bielsku Podlaskim w ramach Programu Ope-

racyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, należało zarejestrować się jako osoba bezrobotna, następnie przygotować wniosek o dotację. Rozpatrzenie wniosku oraz spotkania w urzędzie pracy ze specjalistami prowadzącymi rekrutację na przyznanie środków unijnych zajęły kolejnych kilka tygodni.

Po uzyskaniu informacji, jaka jest prognozowana kwota dotacji, musiałam dokonać wyboru najpotrzebniejszych narzędzi pracy, skalkulować to z wkładem własnym. Otrzymując decyzję o przyznaniu środków, należało dokonać zakupu wymienionych wcześniej we wniosku narzędzi pracy, oprogramowania itp., udokumentować zakupy poprzez dostarczenie faktur do urzędu pracy. Następnie pozostało „tylko” dokonać formalności związanych z założeniem działalności gospodarczej.

◆ Opis prowadzonej działalności gospodarczej.

Początki działalności dla każdego młodego przedsiębiorcy wiążą się z wieloma trudnościami, szybkim kursem księgowości, wiedzy podatkowej, pierwszych styczności z urzędem skarbowym i ZUSem. Poza pracą z klientem, wykonywaniem projektów, należy też przejąć wszelkie obowiązki formalne, co na początku może być przerażające, ale nie warto się zrażać, lecz po prostu dawać z siebie wszystko.

Działalność, którą prowadzę, obejmuje projektowanie wnętrz zarówno mieszkalnych, jak i wnętrz obiektów użyteczności publicznej, tj. biura, restauracje, lokale usługowe, wykonywanie projektów mebli na zamówienie, wizualizacji.

Pierwsze spotkanie z klientem to przede wszystkim rozmowa, podczas której uzyskuję jak najwięcej informacji na temat zainteresowań, oczekiwań oraz potrzeb klienta. Niekiedy już na pierwszym spotkaniu jedziemy z klientami na miejsce inwestycji, której projektem mam się zająć.







Często na takim spotkaniu dokonuję wstępnego pomiaru projektowanych przestrzeni, istniejących instalacji.

Podpisując umowę na projekt, zawieramy w niej zakres projektu – najważniejsze kwestie dla każdej ze stron – projektowane pomieszczenia, zakres projektu, rozmieszczenia przyłączy, kosztorysy, wizualizacje, projekty zabudów meblowych, wspólne wizyty w sklepach czy też nadzór autorski nad projektem podczas remontu. Najbardziej cenię sobie funkcjonalność projektu i dostosowanie go do charakteru i stylu życia klientów, dlatego staram się, aby projekty były jak najbardziej indywidualne i skrojone „na miarę”.

Każdy projekt podzielony jest na etapy, w zależności od jego zakresu. Terminy oraz koszty ustalane są bardzo indywidualnie, ponieważ każdy projekt jest inny, a niezależnie od możliwości finansowych, wszyscy chcemy pięknie mieszkać. Ważna jest współpraca między architektem a inwestorami, aby dla każdej ze stron praca nad projektem była przyjemnością.

Projektując zarówno pojedyncze pomieszczenia w mieszkaniach, jak i całe domy, lokale użyteczności publicznej, sięgające kilkaset metrów kwadratowych, a także nadzorując ekipy wykończeniowe, miałam styczność z różnorodnymi wyzwaniami projektowymi, psychologicznymi i taktycznymi. Najważniejszy jest dla mnie uśmiech i zadowolenie klientów, mówiących, że ich domy „wyglądają jak na wizualizacji, tak jak sobie wymarzyli”.

◆ Jak wygląda Pani dzień pracy?

Dzień pracy rozpoczynam od aromatycznej herbaty i treningu, dającego energię na kilkanaście godzin. Sprawdzenie poczty i wykonanie kilku najważniejszych telefonów to rytuał. Plan dnia sporządzony wieczorem dnia poprzedniego, jest rozpisany bardzo dokładnie, jednak nigdy nie da się przewidzieć, co dokładnie się wydarzy. Codziennością jest praca przed komputerem po kilkanaście godzin na dobę, jednak często w ciągu dnia spotykam się z klientami, wykonawcami oraz załatwiam formalności związane z prowadzeniem działalności gospodarczej.

Telefon i komputer są to podstawowe narzędzia, bez których nie wyobrażam sobie dnia pracy. Pamiętając jednak o oczyszczaniu umysłu i nabraniu energii na kolejny dzień pracy, spełniam swoje pasje, tj. sport, podróże, psychologia (bardzo pomocna w zawodzie architekta) oraz dobra lektura i medytacja.

Jestem w bieżącym kontakcie z moimi klientami, udzielając odpowiedzi na nurtujące ich pytania podczas procesu projektowego, wspierając ich moim doświadczeniem i radą. W ciągu dnia odbieram i wykonuję minimum kilkadziesiąt telefonów oraz maili, będąc w kontakcie ze współpracownikami, ekipami wykończeniowymi, producentami mebli, podwykonawcami, sklepami i wieloma innymi osobami, dzięki którym proces projektowy przechodzi sprawnie.

◆ Zalety prowadzenia własnej działalności.

Główną zaletą prowadzenia własnej działalności jest możliwość kierowania swoim rozwojem w tempie, jaki nam pasuje. Chcąc intensywnie rozwijać swoje pasje i biznes, możemy sami decydować, kiedy zwiększamy tempo pracy, a kiedy potrzebujemy odpoczynku. Indywidualnie dostosowujemy potrzebny według nas czas na dany projekt, przedsięwzięcie czy szkolenie. Nienor-

mowany czas pracy przez jednych jest traktowany jako wada, jednak ja uważam tę cechę za zaletę w prowadzeniu własnej firmy. Bardziej angażując się w projekty, mając większe możliwości szkoleń, wyjazdów na targi, konferencje specjalistyczne, poszerzamy swoją wiedzę i uzyskujemy informacje o nowinkach technologicznych.

◆ W jaki sposób środki unijne pomogły Pani w rozpoczęciu i prowadzeniu działalności?

Środki unijne stanowią ogromne wsparcie przy zakładaniu swojego biznesu, szczególnie w biurze projektowym, gdzie obowiązkiem jest posiadanie specjalistycznego oprogramowania, kosztującego niekiedy kilkadziesiąt tysięcy złotych. Nie mając możliwości uzyskania tych środków, zapewne musiałabym odłożyć realizację planu założenia działalności na przyszłe lata, starając się odkładać zaoszczędzone pieniądze na niezbędny sprzęt i oprogramowania. Jestem pewna, że założyłabym działalność w tej samej dziedzinie, jednak byłoby to odłożone w czasie.

◆ Plany zawodowe na przyszłość...

W przyszłości zamierzam rozwijać działalność, rozszerzając ofertę dla klientów o bardziej kompleksowe projektowanie zarówno konstrukcyjne domów, jak i wnętrz oraz usługi sprawdzonych podwykonawców. Jednocześnie chciałabym stworzyć zespół ludzi z pasją, im bardziej zróżnicowane byłyby zainteresowania zespołu, tym więcej pozytywnych bodźców i inspiracji do tworzenia wyjątkowych projektów. Dewizą w pracy, która przyświeca mi od początków mojej firmy są relacje i wspólne cele, które tworzą się między zespołem współpracowników pracowni a naszymi klientami. Kolejnym wyzwaniem zawodowym jest optymalizacja czasu pracy i poszerzanie wiedzy w zakresie nowoczesnych technologii, wykorzystywanych zarówno we wnętrzach, jak i budownictwie. Wiedza ta jeszcze bardziej pomoże w spełnianiu marzeń klientów i tworzeniu funkcjonalnych, nowoczesnych rozwiązań dostępnych dla każdego.

◆ W jaki sposób zachęciłaby Pani inne osoby do spróbowania swoich sił w prowadzeniu własnego biznesu?

Mając pasje, zainteresowania, których realizacja sprawia nam ogromną radość, możemy przekształcić je w źródło dochodu, łącząc przyjemne z pożytecznym. Pasja jest pierwszym krokiem do dobrego biznesu. Angażując się w coś, co sprawia nam przyjemność, wkładamy w to więcej energii i widzimy bardziej optymistycznie, mimo początkowych trudności związanych z formalnościami, potrzebą reklamy, pracą po nocach. Rzetelna wiedza od osób specjalizujących się w pomocy początkującym przedsiębiorcom bardzo pomoże nam w podjęciu decyzji o rozpoczęciu działalności gospodarczej w dziedzinie, w której czujemy się dobrze.

Zamiana problemów na wyzwania i czerpanie satysfakcji z najmniejszych sukcesów, które kiedyś przerodzą się w coś potężnego. Własna firma to zarządzanie swoim czasem w 100%, świadomość, że samemu tworzy się coś od podstaw, a jeżeli coś nie idzie po naszej myśli, to nie poddawanie się, tylko wyciąganie wniosków i traktowanie potknięć jako doświadczenie i naukę.

Mobilne usługi kosmetyczne EDICARE

Edyta Olender-Bajkowska

◆ Skąd pomysł na prowadzoną działalność gospodarczą?

Od zawsze pasjonowała mnie dbałość o piękno. Dlatego skończyłam studia kosmetyczne, a po zdobyciu wykształcenia chciałam się rozwijać zawodowo w tym kierunku. Po kilku latach pracy w zawodzie zdecydowałam, że chcę stworzyć swój własny koncept salonu kosmetycznego, w którym troska o piękno klientów będzie stanowiła motyw przewodni tej działalności. Obecnie na rynku mamy wiele różnego rodzaju salonów kosmetycznych, mniejszych bądź większych, które funkcjonują na podobnych zasadach. Dlatego zakładając Edicare postanowiłam zyskać przewagę konkurencyjną poprzez świadczenie usługi mobilnej. Dzięki temu klienci zyskują wysokiej jakości usługę bez wychodzenia z domu.

◆ Skąd dowiedziała się Pani o możliwości skorzystania ze środków unijnych? Jak wyglądała procedura przyznania tych środków?

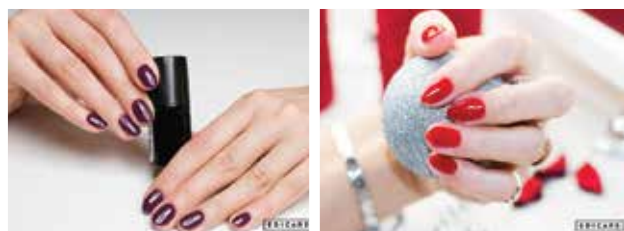
O możliwości skorzystania ze środków unijnych dowiedziałam się z informacji zamieszczonych w źródłach internetowych. Następnie zgłosiłam się do PUP w Łomży, gdzie dokładnie wyjaśniono mi, co powinnam zrobić, by uzyskać dotację. Pierwszym i niezwykle ważnym etapem jest złożenie wniosku z dokładną charakterystyką swojego biznesu. Etap ten jest kluczowy, ponieważ na jego podstawie można zweryfikować, czy nasz biznes jest uzasadniony i ma szansę powodzenia w otoczeniu, w którym mamy zamiar go prowadzić. Po okresie oczekiwania na decyzję i uzyskanie wniosków dokonałam zakupu niezbędnego sprzętu kosmologicznego i roz-



poczęłam działalność. W tym samym czasie ruszyłam także z lokalną promocją Edicare, by mieszkańcy Łomży i okolic mogli się dowiedzieć o tym, jakie świadczę usługi.

◆ Opis prowadzonej działalności gospodarczej.

Świadczenie szerokiego zakresu usług kosmetycznych w charakterze mobilnym: depilacja, makijaż, masaże, mezoterapia mikroigłowa, pielęgnacja dłoni, pielęgnacja oprawy oczu, pielęgnacja stóp, pielęgnacja twarzy, szyi i dekolty, zabiegi złuszczące na twarz.



◆ Jak wygląda Pani dzień pracy?

Mój dzień pracy wyznaczają godziny wizyt u Klientek. Z samego rana otwieram swój grafik i organizuję sobie dzień pracy. W zależności od preferencji przyjeżdżam do Klientki na umówioną wizytę, bądź jeśli któraś z nich woli, przyjeżdża do mnie. W przerwach między wizytami przygotowuję materiały do opublikowania w mediach społecznościowych, spisuję listę produktów niezbędnych do zamówienia, śledzę nowinki z branży kosmetycznej i planuję, jak je wdrożyć w Edicare. Mam świadomość tego, że branża kosmetyczna rozwija się bardzo szybko, dlatego chcąc być konkurencyjną na rynku, muszę nieustannie dążyć do rozwoju i poszerzenia swojej oferty.

◆ Zalety prowadzenia własnej działalności.

Największą zaletą prowadzenia własnej działalności jest niezależność i komfort świadczenia swoich usług według stworzonej wizji. Dzięki własnej działalności, to ja kreuję rodzaj i jakość oferowanych usług. Mam pełen



wpływ na to, w jaki sposób są one świadczone. Promując Edicare piszę, że troszczę się o piękno moich klientów, bo wiem, że nie jest to pusty slogan, a faktycznie realizowane wizja.

◆ **W jaki sposób środki unijne pomogły Pani w rozpoczęciu i prowadzeniu działalności?**

W rozpoczęciu i prowadzeniu Edicare uzyskane środki unijne pomogły mi w wielkim stopniu. Dzięki temu mogłam zakupić niezbędny, profesjonalny sprzęt, który gwarantuje wysoką jakość oferowanych zabiegów. Gdyby nie przyznana dotacja, pewnie jeszcze przez długi czas rozważałabym założenie działalności, ponieważ to wiązałoby się ze zgromadzeniem niezbędnego kapitału.

◆ **Plany zawodowe na przyszłość...**

W przyszłości chciałabym poszerzyć swoją ofertę o zabiegi medycyny estetycznej oraz otworzyć stacjonarny salon kosmetyczny Edicare, oczywiście nadal z możliwością świadczenia usługi mobilnej. W tym celu systematycznie biorę udział w profesjonalnych szkoleniach kosmetycznych, poszerzam wiedzę, zdobywam nowe doświadczenie i dbam o to, by Klientki Edicare miały poczucie pełnej troski o ich piękno.

◆ **W jaki sposób zachęciłaby Pani inne osoby do spróbowania swoich sił w prowadzeniu własnego biznesu?**

Osobom, które rozważają założenie własnego biznesu chciałabym poradzić, że jeśli mają niebanalny pomysł, koncept, który ma szansę sprawdzać się na danym rynku, a przede wszystkim jeśli ta działalność stanowi ich pasję, to nie zwlekajcie. Starajcie się o dofinansowanie i realizujcie swoje marzenia, bo warto!

**Wojewódzki Urząd Pracy
w Białymstoku**

ul. Pogodna 22, 15 -354 Białystok
tel. (85) 74 97 200, fax. (85) 74 97 209
email: sekretariat@wup.wrotapodlasia.pl

Oddział Terenowy w Łomży

ul. Nowogrodzka 1, 18-400 Łomża
tel. (86) 216-74-79, fax. (86) 216-74-79
email: biwulo@wup.wrotapodlasia.pl

Oddział Terenowy w Suwałkach

ul. Przytorowa 9B 16-400 Suwałki
tel. (87) 566 66 01, fax (87) 566 66 01
email: biwusu@wup.wrotapodlasia.pl

**Punkt Kontaktowy
Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Białymstoku:**

ul. Pogodna 22
15 - 354 Białystok
tel. (85) 74 97 247
Pokój nr 02 (niski parter)
email: informacja.efs@wup.wrotapodlasia.pl