



Wojewódzki Urząd Pracy
w Białymstoku

Egzemplarz bezpłatny

BIULETYN INFORMACYJNY

Nr 1/2016



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Spis treści

Analiza efektywności staży, szkoleń i przygotowania zawodowego dorosłych w latach 2012-2014 na podlaskim rynku pracy	3
Inwestuję w wiedzę i rozwój. Konkurs „Organizacja ucząca się 2016” skierowany do pracodawców z województwa podlaskiego	6
Europejskie Dni Pracodawcy w województwie podlaskim – 4-15.04.2016	7
Kwalifikacje a kompetencje	11
Wyszukiwarka dotacji – prosta droga do znalezienia szkoleń, staży, dotacji z Unii Europejskiej	15

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

Druk: Drukarnia Laser-Graf, 09-400 Płock, ul. Nowy Rynek 1
tel. 24 366 88 82, e-mail: lasergraf@o2.pl

Egzemplarz bezpłatny



Analiza efektywności staży, szkoleń i przygotowania zawodowego dorosłych w latach 2012-2014 na podlaskim rynku pracy

Michał Staniszewski

Wydział Badań i Analiz, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Duże wydatki na aktywną politykę rynku pracy powodują, że w krajach Unii Europejskiej coraz częściej podejmuje się publiczną dyskusję nad efektywnością jej instrumentów i prowadzi badania ewaluacyjne. Podobna sytuacja ma miejsce w Polsce, gdzie znowelizowana ustawa z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2016 poz. 645 z późn. zm. w art. 8 ust. 1 pkt. 13 lit. d) stanowi, że *do zadań samorządu województwa należy analiza efektywności oddziaływania na rynek pracy szkoleń, staży oraz przygotowania zawodowego dorosłych*. W niniejszym artykule postaram się przedstawić, jak powyższe aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu prezentowały się w woj. podlaskim w latach 2012 – 2014 i jaka była ich efektywność.

W analizowanym okresie powiatowe urzędy pracy woj. podlaskiego zaktywizowały poprzez szkolenia, staże i przygotowanie zawodowe dorosłych **27587** osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Zdecydowanie największy udział miały **staże u pracodawcy (77,5%)**, kolejne miejsce zajęły **szkolenia (22,4%)**, natomiast udział **przygotowania zawodowego dorosłych był marginalny (0,1%)**. Nakłady finansowe z Funduszu Pracy wydatkowane przez powiatowe urzędy pracy w woj. podlaskim na omawiane formy aktywizacji zawodowej wyniosły **140,5 mln zł**.

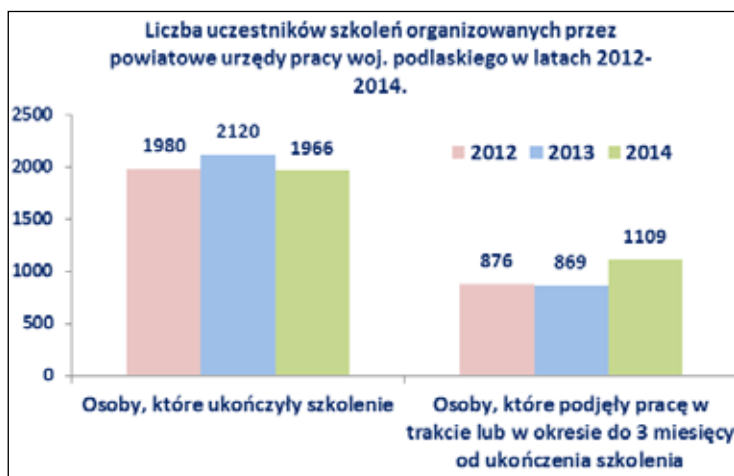
Efektywność zatrudnieniowa a kosztowa

Efektywność zatrudnieniowa pozwala sprawdzić, na ile skuteczne jest zastosowanie poszczególnych form aktywizacji w doprowadzeniu do uzyskania zatrudnienia przez osoby pozostające bez pracy. Bada się, jaki procent osób podjął pracę w trakcie lub w okresie 3 miesięcy od dnia zakończenia uczestnictwa w danej formie wsparcia. Przyjmuje się, że osoba podjęła zatrudnienie, jeżeli w okresie 3 miesięcy od zakończenia udziału w programie nie zarejestrowała się ponownie w urzędzie pracy. Z kolei pod wyrażanym kwotowo pojęciem efektyw-

ności kosztowej (tj. kosztu ponownego zatrudnienia) należy rozumieć stosunek sumy kosztów wydatkowanych na daną aktywną formę do liczby osób, które w trakcie trwania lub po zakończeniu aktywnej formy uzyskały zatrudnienie.

Szkolenia

Szkolenia to pozaszkolne zajęcia mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych potrzebnych do wykonywania pracy. Szkolenie oferowane przez urząd pracy odbywa się w formie kursu, realizowanego według planu nauczania¹.



Zgodnie z art. 40 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, szkolenia bezrobotnych są inicjowane, organizowane i finansowane przez Starostę (PUP) w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych i innych kwalifikacji zwiększających szansę na podjęcie lub utrzymanie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej, szczególnie w przypadkach: braku kwalifikacji zawodowych, konieczności zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji, utraty zdolności do wykonywania pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie, braku umiejętności poszukiwania pracy. IW 2014 r. w województwie podlaskim 1997 osób rozpoczęło szkolenie organizowane przez PUP dla

¹ *Szkolenia, staże i inne formy wspierania podnoszenia kwalifikacji bezrobotnych*, MPiPS Departament Rynku Pracy, Warszawa 2014

Najpopularniejsze obszary szkoleń organizowanych przez powiatowe urzędy pracy woj. podlaskiego w latach 2012 – 2014

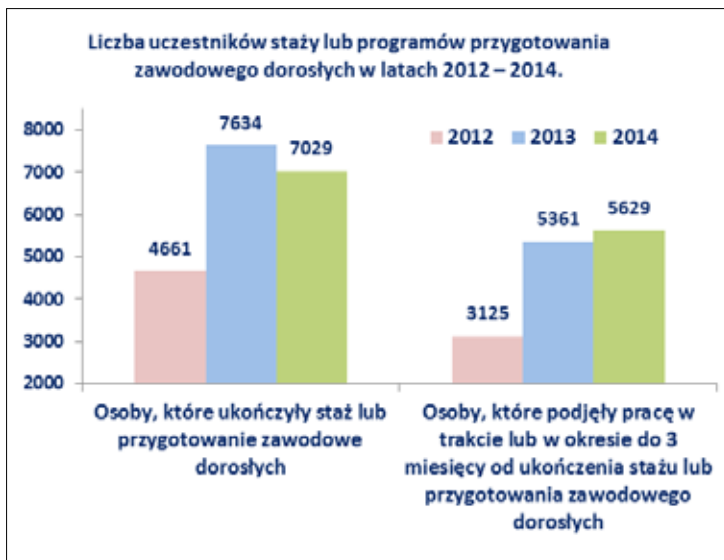
Obszar szkolenia	Ilość osób, które ukończyły szkolenie			Ilość osób, które podjęły pracę w trakcie lub w okresie 3 miesięcy od ukończenia szkolenia (w nawiasie efektywność zatrudnieniowa)		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	384	297	382	126 (32,8%)	186 (62,6%)	203 (53,1%)
Technika i handel artykułami technicznymi	386	426	370	144 (37,3%)	142 (33,3%)	151 (40,8%)
Architektura i budownictwo	85	224	117	28 (32,9%)	51 (22,8%)	55 (47,0%)
Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	105	90	107	55 (52,4%)	64 (71,1%)	71 (66,4%)
Prace sekretarskie i biurowe	85	90	98	19 (22,4%)	24 (26,7%)	54 (55,1%)
Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami	188	128	89	64 (34,0%)	45 (35,2%)	26 (29,2%)

bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracowników w wieku 45 lat i powyżej, czyli o 112 osób (o 5,3%) mniej niż w 2013 r. i o 72 osoby (o 3,5%) mniej niż w roku 2012. Odnotowano tendencję spadkową w ilości rozpoczynanych szkoleń. Mniejsza ilość uczestników szkoleń przekładała się na mniejszą ilość kończących (spadek w roku 2014 o 0,7% względem roku 2012 i o 7,3% względem roku 2013). Warto zauważyć, iż mimo zmniejszającej się liczby uczestników szkoleń w 2014 r., odnotowano znacznie większą liczbę osób, które podjęły pracę zarówno już w trakcie szkolenia, jak i w okresie 3 miesięcy od jego ukończenia, co przełożyło się na wzrost efektywności zatrudnieniowej z 44,2% (2012 r.), przez 41,0% (2013 r.), aż do 56,4% (2014 r.). Do najbardziej popularnych obszarów szkoleń w analizowanym okresie należały *usługi transportowe (w tym kursy prawa jazdy)* oraz *technika i handel artykułami technicznymi*. W obydwu przypadkach odnotowano wzrost efektywności zatrudnieniowej na przestrzeni analizowanych 3 lat, aczkolwiek był on znacznie wyższy w pierwszym przypadku (wzrost odpowiednio o 20,3 oraz 3,5 punktu procentowego). Duży wzrost efektywności szkoleń w stosunku do lat poprzednich odnotowano w obszarze *prace sekretarskie i biurowe* (wzrost aż o 28,4 p.p. w stosunku do 2013 r. i o 32,7 p.p. do 2012 r.) oraz *architektura i budownictwo* (wzrost o 24,2 p. p. w stosunku do 2013 r. i o 14,1 p.p. do 2012 r.). Należy zauważyć znaczny spadek ilości przeszkolonych osób ze *sprzedaży, marketingu, public relations oraz handlu nieruchomościami*. Jest to zrozumiałe, biorąc pod uwagę stosunkowo niską ich efektywność.

Staż i przygotowanie zawodowe dorosłych

Staż oznacza nabywanie umiejętności praktycznych do wykonywania pracy poprzez wykonywanie zadań w miejscu pracy, bez nawiązywania stosunku pracy z pracodawcą. Staż odbywa się na podstawie umowy zawartej pomiędzy starostą (z upoważnienia którego działa dyrektor powiatowego urzędu pracy) a pracodawcą, według określonego programu. Atrakcyjność tej formy aktywizacji spowodowała, iż jest to instrument powszechnie stosowany w praktyce powiatowych urzędów pracy. Z kolei celem **przygotowania zawodowego dorosłych** jest uzyskanie przez osoby uprawnione kwalifikacji lub umiejętności zawodowych, potwierdzonych odpowiednimi dokumentami. Realizowane jest ono według programu, który ma na celu kształtowanie umiejętności praktycznych (80,0% czasu programu) oraz zdobywanie wiedzy teoretycznej, niezbędnej do wykonywania zadań zawodowych². Przygotowanie zawodowe dorosłych cieszy się znacznie mniejszą popularnością ze względu na długi okres trwania tej formy nabywania umiejętności zawodowych oraz bardziej skomplikowaną niż w przypadku staży procedurę (30 uczestników na przestrzeni lat 2012 – 2014). Staże organizowane przez urzędy pracy są często ostatnią deską ratunku dla absolwentów, którzy nie mogą znaleźć zatrudnienia. Umowy stażowe dla bezrobotnych mają zarówno wielu zwolenników, jak i przeciwników. Z jednej strony podnoszony jest argument, że dzięki nim osoby bezrobotne (głównie ludzie młodzi, tuż

² Szkolenia, staże i inne formy wspierania podnoszenia kwalifikacji bezrobotnych, MPiPS Departament Rynku Pracy, Warszawa 2014



Do najbardziej popularnych obszarów zawodowych, w których bezrobotni odbyli program stażu lub przygotowania zawodowego dorosłych, zaliczają się *prace sekretarskie i biurowe* oraz *sprzedaż, marketing, public relations* oraz *handel nieruchomościami* (odpowiednio 1284 i 701 osób w 2014 r.). Należy zwrócić uwagę na stosunkowo wysoką skuteczność tej formy wsparcia przede wszystkim w przypadku *architektury i budownictwa* oraz *techniki i handlu artykułami technicznymi*, które cechują się bardzo wysokim współczynnikiem efektywności (odpowiednio: 93,2% i 90,4%). Poza obszarem *usługi fryzjerskie, kosmetyczne*, wszystkie pozostałe odnotowały wzrost efektywności w 2014 r.

po studiach) mogą zdobyć doświadczenie zawodowe, z drugiej zaś przeciwnicy staży mówią przede wszystkim o ich nieefektywności i dużym koszcie organizacji. Jak to wyglądało w praktyce?

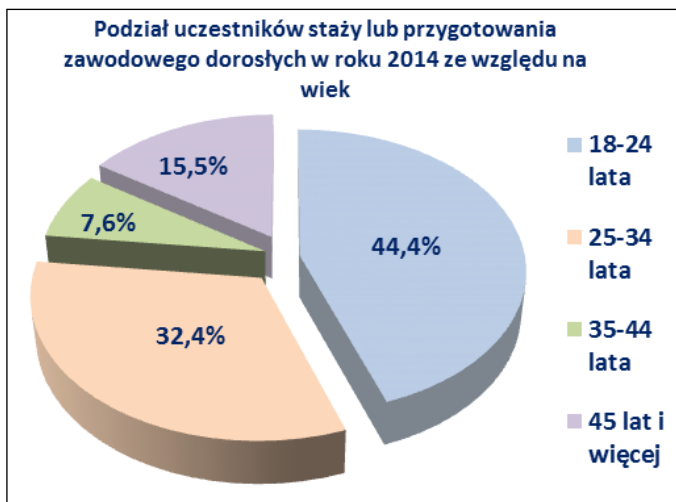
Na udział w stażu lub przygotowaniu zawodowym dorosłych zdecydowało się w 2014 roku w województwie podlaskim łącznie 8168 osób, zaś ukończyło te formy wsparcia 7029 osób. Było to o 605 osób mniej niż w 2013 roku, jednak aż o 2368 osób więcej niż w 2012 r., z czego zdecydowaną większość, aż 7012 osób, stanowili uczestnicy staży (99,8%). Ze staży najczęściej korzystały osoby młode w wieku od 18 do 24 roku oraz od 25 do 34 lat.

Efektywność kosztowa

Obok efektywności zatrudnieniowej istotne znaczenie dla oceny skuteczności danej formy wsparcia ma jej efektywność kosztowa. Najniższym kosztem ponownego zatrudnienia mogą pochwalić się szkolenia. W 2014 roku wyniósł on tylko 3803,6 zł, podczas gdy ponowne zatrudnienie po zakończeniu programu stażu było ponad dwukrotnie droższe (8353,6 zł). Zdecydowanie najniższą efektywność kosztową przedstawia przygotowanie zawodowe dorosłych z kosztem jednostkowym przekraczającym 30 tys. zł.

Najpopularniejsze obszary zawodowe staży u pracodawcy lub programów przygotowania zaw. dorosłych organizowanych przez powiatowe urzędy pracy woj. podlaskiego w latach 2012 – 2014

Obszary zawodowe, w których bezrobotni odbyli program stażu lub przygotowania zawodowego dorosłych	Łączna ilość osób, które ukończyły staż			Ilość osób, które podjęły pracę w trakcie lub w okresie 3 miesięcy od ukończenia stażu (w nawiasie efektywność zatrudnieniowa)		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Prace sekretarskie i biurowe	1005	1460	1284	564 (56,1%)	938 (64,2%)	926 (72,1%)
Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami	408	652	701	276 (67,6%)	508 (77,9%)	585 (83,5%)
Usługi gastronomiczne	138	222	224	76 (55,1%)	175 (78,8%)	191 (85,3%)
Opieka społeczna (w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat)	79	181	160	48 (60,8%)	119 (65,7%)	121 (75,6%)
Technika i handel artykułami technicznymi	59	147	157	39 (66,1%)	120 (81,6%)	142 (90,4%)
Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	128	198	156	95 (74,2%)	139 (70,2%)	134 (85,9%)
Opieka zdrowotna	112	156	133	78 (69,6%)	117 (75,0%)	112 (84,2%)
Usługi fryzjerskie, kosmetyczne	83	105	115	50 (60,2%)	91 (86,7%)	83 (72,2%)
Architektura i budownictwo	62	136	103	46 (74,2%)	112 (82,4%)	96 (93,2%)



Średni koszt ponownego zatrudnienia ww. form podnoszenia kwalifikacji i umiejętności w roku 2014 w woj. podlaskim wyniósł 7646,90 zł, co spowodowane było wysokim udziałem staży w wydatkach ogółem (91,1%) na analizowane formy wsparcia. Na podstawie poniższej tabeli możemy zobaczyć,

iż średni koszt uczestnictwa w ww. programach przypadający na jednego uczestnika w 2014 roku wyniósł 5068,80 zł i był większy o 794,70 zł (o 18,6% w porównaniu z rokiem 2012, aczkolwiek niższy niż w roku 2013 (o 814,50 zł, 13,8%). Bardzo pozytywną oznaką jest sukcesywnie malejący koszt ponownego zatrudnienia: w stosunku do roku 2013 zmniejszył się on o 10,5%, natomiast w porównaniu z 2012 r. o 14,6%.

Podsumowując, należy zwrócić uwagę na **bardzo wysoką efektywność szkoleń** jako aktywnej formy przeciwdziałania bezrobociu na rynku pracy. Wbrew często stawianym zarzutom o nieefektywność wydawanych środków na tę właśnie formę wsparcia trzeba stwierdzić, że zdecydowanie najniższy koszt ponownego zatrudnienia (przy jednoczesnym zachowaniu wysokiej efektywności zatrudnieniowej) wyraźnie przeczy tym opiniom oraz sprawia, że to właśnie szkolenia są najbardziej rekomendowaną z analizowanych form i powinny mieć zapewniony stały strumień środków publicznych przeznaczonych na aktywną walkę z bezrobociem.

Zmiany w poziomie kosztów oraz efektywności szkoleń, staży oraz przygotowania zawodowego dorosłych przypadających na jednego uczestnika w woj. podlaskim w latach 2012 – 2014.

Rodzaj programu	2012		2013		2014	
	Koszt uczestnictwa w programie jednej osoby w zł	Koszt ponownego zatrudnienia w zł (efektywność kosztowa)	Koszt uczestnictwa w programie jednej osoby w zł	Koszt ponownego zatrudnienia w zł (efektywność kosztowa)	Koszt uczestnictwa w programie jednej osoby w zł	Koszt ponownego zatrudnienia w zł (efektywność kosztowa)
Szkolenie	2281,0	5387,4	2855,0	6928,9	2112,3	3803,6
Staż u pracodawcy	4920,7	9932,8	6788,6	8762,6	5747,8	8353,6
Przygotowanie zawodowe dorosłych	13720,0	34300,0	12489,5	79100,0	65466,7	30215,4
Średni koszt na uczestnika	4274,1	8949,8	5883,3	8540,7	5068,8	7646,9

INWESTUJĘ W WIEDZĘ I ROZWÓJ

konkurs „Organizacja ucząca się 2016” skierowany do pracodawców z województwa podlaskiego

Joanna Matlak

Wydział Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku i Politechnika Białostocka, chcąc promować pracodawców stosujących dobre rozwiązania z zakresu organizacyjnego uczenia się, wyszły z inicjatywą

zorganizowania drugiej edycji konkursu pt. „**Organizacja ucząca się 2016**” skierowanego do pracodawców z regionu inwestujących w rozwój kompetencji pracowników, zorientowanych na za-

rzządzanie wiedzą oraz wyróżniających się m.in. kulturą organizacyjną stymulującą rozwiązania prorozwojowe.

Pracodawcy mają szansę uzyskać prestiżowy tytuł „Organizacji uczącej się 2016”, pokazując, że są organizacjami, które m.in. inwestują w rozwój kompetencji swoich pracowników, a tym samym w rozwój firmy. Stosowanie tych rozwiązań wpływa na wyższą efektywność działań, elastyczność zatrudnienia oraz możliwość wykorzystania kwalifikacji pracowników odpowiednio do zmieniających się warunków i potrzeb otoczenia. Pracownicy z kolei odnoszą korzyści z pracy w takiej organizacji osiągając większą satysfakcję z pracy, zwiększając swoje zaangażowanie, a także identyfikację z przedsiębiorstwem. „Organizacja ucząca się” to organizacja, która ciągle się rozwija, podnosząc sprawność działania i dostosowuje się do zachodzących zmian.

W konkursie mogą wziąć udział zarówno firmy z sektora MSP, duże firmy, jak i pracodawcy z sektora publicznego. Zwycięzcy Konkursu zostaną wyłonieni w trzech kategoriach z uwzględnieniem obszaru działania:

- a) „Mikro i Małe Przedsiębiorstwa” (zatrudnienie do 49 pracowników) – zwycięzca zostanie wyłoniony w każdym powiecie ziemskim i grodzkim woj. podlaskiego,
- b) „Średnie i Duże Przedsiębiorstwa” (zatrudnienie

od 50 pracowników) – zwycięzca zostanie wyłoniony w województwie podlaskim,
c) „Sektor publiczny” – zwycięzca zostanie wyłoniony w województwie podlaskim.

Odrębne kategorie konkursowe umożliwiają prezentację swojej działalności i dokonań firmom różnej wielkości, a także jednostkom z sektora publicznego.

Konkurs jest też jedną z form upowszechniania idei „organizacji uczącej się”, służącej rozwojowi i budowaniu przewagi konkurencyjnej firm.

Założeniem Konkursu jest wybór najlepszych pracodawców stosujących zasady „organizacyjnego uczenia się” w oparciu o złożone i ocenione przez Kapitułę Konkursową formularze zgłoszeniowe. Laureaci Konkursu otrzymają dyplom grawerowany oraz zostaną uhonorowani tytułem „Organizacji uczącej się 2016”. Ogłoszenie wyników i wręczenie nagród nastąpi w styczniu 2017 r. podczas uroczystej Gali.

Szczegółowych informacji na temat konkursu należy szukać na stronie internetowej wupbialystok.praca.gov.pl w zakładce Konkurs „Organizacja ucząca się 2016”.

Termin przesyłania formularzy na adres Wojewódzkiego Urzędu Pracy, ul. Pogodna 22, 15-354 Białystok **od 1 września 2016 r. do 31 października 2016 r.** (decyduje data wpływu).

Serdecznie zapraszamy pracodawców z województwa podlaskiego do udziału w konkursie.

Europejskie Dni Pracodawcy w województwie podlaskim – 4-15.04.2016

Aneta Mikielwicz, Michał Raciborski

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Opracowanie powstało na podstawie informacji przesłanych z powiatowych urzędów pracy, biorących udział w Europejskich Dniach Pracodawcy

Europejskie Dni Pracodawcy to przedsięwzięcie zainicjowane przez Sieć Europejskich Publicznych Służb Zatrudnienia na rzecz wspierania współpracy pomiędzy pracodawcami i publicznymi służbami zatrudnienia we wszystkich krajach Unii Europejskiej / Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Wydarzenie było realizowane również przez urzędy pracy na terenie całej Polski.

W ramach Europejskich Dni Pracodawcy Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, we współpracy z podlaskimi Powiatowymi Urzędami Pracy, Podlaską Wojewódzką Komendą Ochotniczych Hufców Pracy oraz Białostockim Parkiem Naukowo-Technologicznym, Politechniką Białostocką, Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Podlaskim Oddziałem Straży Granicznej, Okręgowym Inspektoratem Pracy w Białymstoku, Głównym

Punktem Informacyjnym Funduszy Europejskich w Białymstoku, Podlaską Fundacją Rozwoju Regionalnego, Zakładem Aktywności Zawodowej SOWA w Lipniaku zorganizował w dniach **4 – 15 kwietnia 2016 r.** szereg spotkań skierowanych do pracodawców, przedsiębiorców, a także pracowników firm zainteresowanych własnym rozwojem zawodowym i pozyskaniem wsparcia oferowanego przez urzędy pracy.

Celem spotkań było przede wszystkim wzmocnienie współpracy publicznych służb zatrudnienia z pracodawcami, poprzez podniesienie wiedzy w zakresie oferowanych usług oraz kreowanie pozytywnego i profesjonalnego wizerunku urzędów pracy. Działania w ramach Europejskich Dni Pracodawcy doprowadziły do nawiązania współpracy z pracodawcami, którzy dotąd nie korzystali z usług

urzędów pracy. Europejskie Dni Pracodawcy zostały objęte honorowym patronatem Wojewody Podlaskiego oraz Marszałka Województwa Podlaskiego.

Europejskie Dni Pracodawcy w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Białymstoku

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku zorganizował 5 seminariów skierowanych do pracodawców:

04.04.2016 r. – „Rozwój przedsiębiorczości – aspekty finansowe”

Seminarium zostało zorganizowane w Białostockim Parku Naukowo-Technologicznym, gdzie zaprezentowano platformę startową dla nowych pomysłów Hub of Talents BPN-T, jak również możliwości finansowania działalności małych i średnich przedsiębiorstw oraz ich rozwoju na rynkach międzynarodowych. Dodatkowo przedstawiono instrumenty finansowe urzędu pracy skierowane do pracodawców oraz środki Funduszy Europejskich dostępne na rozwój przedsiębiorczości.

06.04.2016 r. – „Wsparcie pracodawców i pracowników w zakresie godzenia życia zawodowego z prywatnym przy wykorzystaniu środków EFS w ramach RPOWP”

Celem seminarium było przedstawienie założeń programu Przedsiębiorczość i aktywność zawodowa, Działania 2.2. Działania na rzecz równowagi praca – życie, RPOWP na lata 2014-2020, przyczyniające się do powrotu na rynek pracy osób sprawujących opiekę nad dziećmi do lat 3. Podczas spotkania przedstawiono ogólne informacje o konkursie oraz cele działania, typy projektu, podmioty uprawnione do ubiegania się o dofinansowanie, formy i źródła finansowania wydatków, charakterystykę odbiorców wsparcia, wymagania w zakresie wskaźników oraz kryteria wyboru projektów.

07.04.2016 r. – „Wsparcie pracodawców i rozwoju zawodowego pracowników”

Podczas seminarium zostały omówione możliwości wsparcia kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz założenia dotyczące wspierania finansowania m.in. szkoleń i usług rozwojowych pracodawców i pracowników ze środków UE. Omówiono również koncepcję organiza-



cji uczącej się wraz z prezentacją dobrej praktyki takiej organizacji (laureat konkursu „Organizacja ucząca się 2015” – firma Auto Breczko).

08.04.2016 r. - „Zatrudnianie osób niepełnosprawnych”

W trakcie seminarium przedstawiono możliwości aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych za pośrednictwem Zakładów Aktywności Zawodowej, wraz z informacjami na temat możliwości utworzenia takiej placówki oraz prezentacją dobrej praktyki – na postawie działalności Zakładu Aktywności Zawodowej Sowa w Lipniaku. Poza tym przedstawiciel Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku omówił obowiązki pracodawcy przy tworzeniu miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, natomiast przedstawiciele PFRON oraz PUP - możliwości wsparcia finansowego w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.



13.04.2016 r. – „Legalne zatrudnianie cudzoziemców”

Podczas seminarium przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy w Białymstoku omówił zasady rejestracji oświadczeń o zamiarze powierzania wykonywania pracy obywatelom Republiki Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdowy, Federacji Rosyjskiej i Ukrainy. Następnie przedstawiciele PIP oraz Podlaskiej Straży Granicznej zaprezentowali kompetencje instytucji w zakresie kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców. Przedstawione zostały również możliwości uzyskania wsparcia dla pracodawców w zatrudnieniu obywateli UE w ramach programu „Twoja pierwsza praca z EURES-em.”

Warsztaty dla pracowników firm oraz działania doradcze

Pracownicy Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Białymstoku i Łomży przeprowadzili warsztaty rozwojowe skierowane do pracowników: 12 i 15.04.2016 r. „Zredukuj stres” (w warsztatach wzięli udział pracownicy Urzędu Miejskiego w Białymstoku oraz Zarządu Mienia Komunalnego), 14.04.2016 r. „Asertywność i radzenie sobie w trudnych sytuacjach społecznych” (warsztaty dla pracowników firmy NZOZ Eskulap);

14.04.2016 r. „Sytuacje kryzysowe – w trosce o siebie i innych” (warsztaty dla pracowników Straży Miejskiej w Łomży). Pracodawcy skorzystali również z konsultacji indywidualnych oferowanych m.in. przez doradców zawodowych w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Suwałkach.

Seminaria, konferencje, targi pracy w powiatach województwa podlaskiego

W dniu 5 kwietnia 2016 r. **Powiatowy Urząd Pracy w Sokółce**, przy współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Białymstoku, zorganizował seminarium pn. „Pracownik Fundamentem Sukcesu”. Głównym celem seminarium była promocja Krajowego Funduszu Szkoleniowego, projektów realizowanych przez urząd pracy na rzecz aktywizacji rynku pracy oraz możliwości pozyskiwania środków z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego 2014-2020 na szkolenia pracowników zakładów pracy, a także zakładanie żłobków i przedszkoli. W programie znalazły się następujące zagadnienia: aktualna sytuacja na rynku pracy w powiecie sokólskim, wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących finansowane ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, indywidualizacja wsparcia, czyli szkolenia na zamówienie współfinansowane ze środków UE, wsparcie pracodawców i pracowników w zakresie godzenia życia zawodowego z prywatnym przy wykorzystaniu środków EFS w ramach RPOWP, promocja projektów realizowanych przez PUP współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, „Praca dla młodych” – nowa forma wsparcia pracodawców i przedsiębiorców.

6 kwietnia 2016 r. odbyła się konferencja pt. „Środki EFS wsparciem rozwoju lokalnego rynku pracy”, organizowana przez **Powiatowy Urząd Pracy w Białymstoku**, która była zwieńczeniem kolejnej edycji Konkursu „Pracodawca – Partner”. W trakcie konferencji wręczone zostały nagrody przyznane pracodawcom z terenu powiatu białostockiego i miasta Białystok w kategoriach: mały pracodawca – zatrudniający do 20 osób, średni – zatrudniających od 20 do 100 pracowników oraz duży, zatrudniający powyżej 100 osób. Udział w konkursie brały także firmy, które powstały dzięki wsparciu finansowemu PUP w Białymstoku. W trakcie konferencji omawiana była następująca tematyka: arbitraż jako alternatywna metoda rozstrzygania sporów, projekty Powiatowego Urzędu Pracy w Białymstoku – wsparcie pracodawców i osób bezrobotnych w 2016 roku ze środków EFS, wsparcie rozwoju lokalnych firm dzięki środkom Powiatowego Urzędu Pracy w Białymstoku na przykładzie „Sushi To Go” – Kamil Młynarczyk. W konferencji uczestniczyło 84 przedstawicieli firm i instytucji rynku pracy.

6 kwietnia 2016 r. miało miejsce kolejne wydarzenie – seminarium dla pracodawców pod nazwą „Inwestycja w młodego pracownika kapitałem pracodawcy”, zorganizowane przez **Powiatowy Urząd Pracy w Sejnach**. Przyczyniło się ono do ożywienia i wzmocnienia współpracy między PUP w Sejnach a lokalnymi pracodawcami, poszerzenia ich wiedzy w zakresie usług i instrumentów rynku pracy oferowanych przez urząd pracy.

7 kwietnia 2016 r. odbyła się natomiast konferencja, organizowana przez **Starostę Powiatu Bielskiego i Powiatowy Urząd Pracy w Bielsku Podlaskim**, pod nazwą „Usługi rynku pracy skierowane do pracodawców”. W konferencji uczestniczyli: Starosta Powiatu Bielskiego, przedstawiciele urzędów pracy, pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku oraz 90 zaproszonych pracodawców, jak również przedstawiciele fundacji i organizacji pozarządowych działających na terenie powiatu bielskiego. Głównym tematem konferencji były usługi i instrumenty rynku pracy, którymi powiatowy urząd pracy może wesprzeć lokalnych przedsiębiorców. Starosta Bielski przedstawił analizę i perspektywy rozwoju rynku pracy w powiecie bielskim. Dyrektor WUP w Białymstoku poinformowała o ogłoszonych konkursach z Europejskiego Funduszu Społecznego. Pracownicy PUP w Bielsku Podlaskim przedstawili projekty i programy realizowane w urzędzie oraz ofertę skierowaną do pracodawców. Przedstawicielka Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku zaprezentowała działalność inspekcji pracy.

W **Powiatowym Urzędzie Pracy w Łomży** w ramach Europejskich Dni Pracodawcy 8 kwietnia 2016 r. odbyło się spotkanie z pracodawcami, którego celem było nawiązanie i podtrzymanie współpracy z lokalnymi firmami, szersze poznanie i weryfikacja ich potrzeb, wskazanie i ustalenie wspólnych działań możliwych do zastosowania. W programie spotkania znalazły się następujące zagadnienia: usługi adresowane do pracodawców (pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i szkolenia), instrumenty rynku pracy (m.in. staże, prace interwencyjne, instrumenty wspierające osoby do 30 roku życia i po ukończeniu 50 roku życia), informacje dotyczące możliwości kształcenia ustawicznego pracodawcy i jego pracowników w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego, informacje dla pracodawcy planującego zatrudnić cudzoziemców, możliwości korzystania z usług urzędu pracy drogą elektroniczną poprzez moduł www.praca.gov.pl. W spotkaniu wzięło udział 24 pracodawców z terenu działania PUP w Łomży.

W ramach Europejskich Dni Pracodawcy konferencję zorganizował także **Powiatowy Urząd Pracy w Wysokiem Mazowieckiem**. Odbyła się ona 14.04.2016 r. pod nazwą „Efektywna współpraca gwarancją sukcesu.” Wzięło w niej udział 47 pracodawców i przedsiębiorców z terenu powiatu, reprezentujących różne branże i zawody, a także przedstawiciele lokalnych władz samorządowych oraz dyrektorzy szkół. Uczestnicy zostali zapozna-

ni z sytuacją na rynku pracy powiatu wysokoma-zowieckiego, siecią międzynarodowego pośrednictwa pracy EURES, instrumentami rynku pracy adresowanymi do osób młodych oraz zasadami wspierania kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.



14.04.2016 r. **Powiatowy Urząd Pracy w Hajnówce** zorganizował Targi Pracy, które miały na celu rozpowszechnianie informacji na temat działań prowadzonych przez urząd oraz zbliżenie osób bezrobotnych do środowiska pracodawców, jak również umożliwienie bezpośredniego kontaktu kandydatów do pracy z pracodawcami. W targach wzięło udział ok. 180 osób.

W dniu 15.04.2016 r. w **Powiatowym Urzędzie Pracy w Filii w Łapach** odbyło się spotkanie informacyjne skierowane do pracodawców i przedsiębiorców pt. „Wsparcie w tworzeniu nowych miejsc pracy i rozwoju zawodowym pracodawców i pracowników”. Program spotkania obejmował prezentację usług i instrumentów rynku pracy wspierających pracodawców w tworzeniu nowych miejsc pracy i zatrudnianiu pracowników wraz z omówieniem programów i projektów EFS realizowanych przez PUP w Białymstoku. Uczestników spotkania zapoznano z formą wsparcia, jaką jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy oraz promowano usługę poradnictwa zawodowego dla pracodawców jako pomocy w doborze kandydatów do pracy. Pracownicy Filii PUP w Łapach zachęcali przybyłych na spotkanie pracodawców i przedsiębiorców do skorzystania z oferowanych form wsparcia. W spotkaniu uczestniczyli właściciele oraz przedstawiciele 7 firm działających na lokalnym rynku.

Inne działania na rzecz lokalnych pracodawców realizowane przez powiatowe urzędy pracy województwa podlaskiego

W ramach Europejskich Dni Pracodawcy powiatowe urzędy pracy województwa podlaskiego organizowały także konsultacje indywidualne, giełdy pracy oraz spotkania z pracodawcami. **Powiatowy Urząd Pracy w Białymstoku** w trakcie konsultacji

promował oferowane formy wsparcia w tworzeniu nowych miejsc pracy oraz kształceniu ustawicznym pracodawcy ich pracowników, natomiast w trakcie giełd pracy prowadził nabór na stanowiska: pomocniczy robotnik budowlany, murarz, zbrojarz, cieśla, dekarz, kasjer-sprzedawca. W konsultacjach uczestniczyło łącznie 24 pracodawców, a w giełdach pracy – 36 osób bezrobotnych. W ramach Europejskich Dni Pracodawcy pośrednicy pracy z PUP w Białymstoku podczas wizyt w terenie odwiedzili 46 pracodawców. W trakcie tych wizyt promowano usługi i instrumenty rynku pracy na rzecz zabezpieczenia potrzeb kadrowych lokalnych pracodawców. Dzięki wizytom pozyskano i zrealizowano 23 oferty pracy niesubsydiowanej, a 51 osób zostało skierowanych na subsydiowane miejsca aktywizacji zawodowej.

Powiatowy Urząd Pracy w Hajnówce zorganizował giełdę pracy oraz spotkania z pracodawcami, których celem było zaspokojenie potrzeb kadrowych pracodawców na stanowiskach: sortowanie i klasyfikacja oblogów, pomoc kuchenna, pomoc agenta ubezpieczeniowego, pomoc kelnera, pomoc pokojowej, pomoc kucharza. W spotkaniach wzięło udział 31 bezrobotnych. PUP w Hajnówce przeprowadził również indywidualne konsultacje z pracodawcami, których celem była pomoc w wypełnieniu dokumentacji dotyczącej wsparcia pracodawców. Z konsultacji skorzystało ok. 30 pracodawców.

11.04.2016 r. giełdy pracy odbyły się również w **Powiatowym Urzędzie Pracy w Sokółce** oraz w **Filii PUP w Dąbrowie Białostockiej**. Miały na celu wybór przez pracodawcę, przy współudziale doradców klienta i doradców zawodowych, potencjalnych pracowników do pracy na stanowiska ślusarz, tokarz oraz pakowacz kory. W giełdach wzięło udział 38 osób bezrobotnych. Ponadto doradcy klienta PUP w Sokółce oraz Filii PUP w Dąbrowie Białostockiej udzielili 122 pracodawcom z terenu powiatu sokólskiego indywidualnych konsultacji dotyczących wypełniania wniosków na subsydiowane miejsca pracy i pomocy w doborze kandydatów do pracy. Aby dotrzeć do jak największej liczby klientów urzędu, PUP w Sokółce zorganizował także stoisko wystawiennicze na sali operacyjnej Centrum Aktywizacji Zawodowej, gdzie promowano usługi rynku pracy oraz aktualne formy wsparcia skierowane zarówno do pracodawców, jak i osób bezrobotnych.

Powiatowy Urząd Pracy w Suwałkach przeprowadził z 24 lokalnymi pracodawcami konsultacje, których tematyka rozmów dotyczyła głównie subsydiowanego zatrudnienia (prace interwencyjne, staże zawodowe). Omawiane były też zagadnienia w zakresie planowania rozwoju zawodowego oraz nowych instrumentów rynku pracy, tj. refundacji części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne (w odniesieniu do skierowanych bezrobotnych do 30 roku życia), trójstronnych umów szkoleniowych, a także Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Kwalifikacje a kompetencje

Monika Sopek

inspektor wojewódzki, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku



Rozwój gospodarczy współczesnych krajów w głównej mierze zależy od postępujących w nich zmian społeczno-ekonomicznych. Są one nierozdzielnie związane z postępem wiedzy oraz wpływami nowych dziedzin nauki, które przyczyniają się do rozwoju jednostki oraz jej kompetencji. Okres ery przemysłowej XIX i połowy XX wieku, w której dominowała wytwórczość oparta na produkcji masowej, mało zróżnicowanej, charakteryzowała gospodarka wymagająca od potencjalnego pracownika określonego zakresu umiejętności zawodowych. Z reguły były one dość proste i ograniczone jeśli nie do jednej, to do zestawu kilku z nich. Synonimem epoki stało się naukowe zarządzanie (F.W. Tylor), w którym każdy element pracy robotników był ściśle ustalony. Z góry ustalone było, co powinien wytwarzać każdy robotnik oraz zaprojektowany został efektywny sposób wykonywania poszczególnych elementów danego zadania. Wykonywanie takich czynności zawodowych wymagało od pracownika ograniczonego, często prostego zestawu kompetencji zawodowych. Współczesny ponowoczesny świat wraz z jego zróżnicowaniem stawia

przed rynkiem pracy oraz pracownikiem nowe wyzwania, wśród których istotne znaczenie ma jakość i złożoność posiadanych przez niego umiejętności w połączeniu z ich zróżnicowaniem. W społeczeństwach opartych na wiedzy, w których istotne znaczenie dla rozwoju gospodarki zyskało wytwarzanie i przekazywanie informacji i usług, a nie jak dotąd wytwarzanie produktów, ważnymi z punktu wykonywania pracy stały się kompetencje istotne z uwagi na treść, rodzaj i zakres pracy, kompetencje nastawione na rozwój danego zawodu, tym samym uwzględniające ewolucję w wykonywaniu pracy i zawodu. Jednocześnie odeszliśmy od odtworczego wykonywania pracy, ograniczonego do wykorzystywania posiadanych kompetencji na rzecz ciągłego kształtowania nowych kompetencji, zdobywania nowych kwalifikacji. Szczególnie istotne znaczenie zyskało zdobywanie nowych umiejętności w kontekście nieustannie zmieniającego się rynku pracy, którego uczestnik kilkakrotnie w ciągu swojej kariery zawodowej zmienia miejsce zatrudnienia, stanowisko, a nierzadko także zawód bądź zakres obowiązków w ramach tego samego za-

wodu. W tej sytuacji ważna stała się elastyczność oraz mobilność w adaptowaniu się do zmieniających się oczekiwań pracodawców¹ oraz zdobywanie profesji pożądanых w danym momencie na rynku pracy. Wykonywany zawód, który stanowi źródło dochodów, może być charakteryzowany jako zestaw zadań (czynności) wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wymagających kompetencji nabytych w toku uczenia się lub praktyki, specjalność natomiast obejmuje część zawodu, wymagającą dodatkowych kompetencji.²

Wśród kluczowych wymagań pracodawców poszukujących pracowników, pojawiających się w prawie każdej ofercie pracy są kwalifikacje zawodowe, określające zakres i jakość przygotowania niezbędnego do wykonywania konkretnej pracy. Są to umiejętności oraz wiedza niezbędne do wykonywania zadań wynikających z zakresu obowiązków na danym stanowisku pracy. Posiadanie kwalifikacji potwierdzonych przyznaniem konkretnych uprawnień rozpoznawanych w określonych branżach zawodowych pozwala łatwiej dopasować kandydata w procesie rekrutacji do odpowiadającego mu stanowiska. Pomimo znaczenia, jakie mają dla pracodawcy posiadane przez potencjalnych pracowników kwalifikacje, coraz częściej odchodzą oni od przywiązywania do nich głównej wagi na rzecz kompetencji, o posiadaniu których można jedynie wnioskować na podstawie szeregu obserwowalnych zachowań³.

Interesujący punkt widzenia na zagadnienie dotyczące rozróżniania kwalifikacji oraz kompetencji przedstawia P.F. Drucker. Postuluje on, iż w swojej aktywności zawodowej pracownik powinien rozpoznawać swoje mocne strony i podejmować te zadania, w których jego umiejęt-

ności i predyspozycje mogą być najlepiej wykorzystane. Bliski jest mu pogląd, iż „każdy może zdobyć dodatkowe umiejętności, wiedzę, kwalifikacje, aby nie być posądzonym o brak kompetencji w wykonywanym przez siebie zawodzie”⁴. Zdolności, talenty, inne czynniki wrodzone nie stanowią warunku koniecznego do nabycia kompetencji. Znacząco wpływają jednak na poziom ich opanowania. Jak pisze F.P. Drucker, „matematykiem trzeba się urodzić, każdy jednak może nauczyć się trygonometrii. To samo dotyczy nauki języków obcych, czy jakiegokolwiek innej ważnej dziedziny wiedzy”⁵. Do nabycia samej kompetencji nie są konieczne specyficzne zdolności i talenty, choć stanowią one bardzo istotny czynnik w procesie opanowania kompetencji na poziomie wysokim i ich wykorzystywania w celu uzyskania sukcesu. Można zaryzykować twierdzenie, że w przypadku niektórych kompetencji zdolności i predyspozycje stanowią czynnik niezbędny do ich osiągnięcia, a w odniesieniu do innych kompetencji uwarunkowania osobowościowe w wysokim stopniu sprzyjają wybitnym osiągnięciom, ale nie są konieczne do ich opanowania na poziomie przeciętnym⁶.

Słowo kompetencja pochodzące z języka łacińskiego (*competentia*) oznacza odpowiedniość, zgodność. Osoba kompetentna to potrafiąca wykonywać zdefiniowane czynności, zdolna do realizowania zadań w określonym obszarze lub wypełniania pewnych zadań zgodnie z przyjętymi standardami⁷. W rozumieniu zawodowym kompetencje to dyspozycje przejawiające się w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw, pozwalające pełnić zadania zawodowe na odpowiednim, wymaganym poziomie. W tym podejściu wiedza jest uj-



¹ Taradejna B., *Rola kompetencji zawodowych na współczesnym rynku pracy*, [w:] „Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka”, nr 8, sierpień, Centralny Instytut Ochrony Pracy Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa 2014 str. 1
² Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dn. 07.08.2014 w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. z 2014 r., poz. 1145) str. 71
³ Liwosz E., Nowak M., Pankiewicz K. *Szukam Pracy. Program szkolenia w Klubie Pracy MP i PS Warszawa 2009 str. 126*
⁴ Moczydłowska J.M. *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi a motywowanie pracowników* str. 31 za: B.R. Kuc, *Od zarządzania do przywództwa*, Wydawnictwo Menedżerskie PTM, Warszawa 2004, s. 317.
⁵ Ibid. s.31, za: P.F. Drucker, *Zarządzanie w XXI wieku*, Wydawnictwo MUZA SA, Warszawa 2000 str. 173
⁶ Ibid. s. 31-32
⁷ Taradejna B., *Rola kompetencji zawodowych na współczesnym rynku pracy op.cit. str. 23*, za: Rakowska A., Sito-Lutek A. *Doskonalenie kompetencji menedżerskich*. PWN, Warszawa 2000

mowana jako zasoby informacji na temat faktów, zasad i praw (rozumienie dlaczego tak wyglądają fakty), stylów działania w określonej sytuacji. Tak rozumiane pojęcie wiedzy warunkuje więc wykonywanie określonych czynności w sposób społecznie uznawany za właściwy⁸.

Kompetencjami możemy też nazwać dyspozycje, które osiągamy w procesie uczenia się w ciągu naszego całego życia. W wyniku niego osiągamy określony poziom sprawności, który powoduje, iż potrafimy efektywnie działać w jakiejś dziedzinie. Istotnym czynnikiem, od którego zależą posiadane przez nas kompetencje są nasze postawy, czyli to jakie posiadamy właściwości, system wartości, motywy postępowania, sprawności, obraz nas samych oraz jak postrzegamy pełnione przez nas role społeczne. Widać tu, iż kompetencje to bardzo szeroki zakres naszych osobistych właściwości, wśród których wiedza i umiejętności współlistnieją obok naszego rozumienia i pragnienia⁹.

Wysokie oczekiwania dotyczące wiedzy, umiejętności, postaw, zdolności i predyspozycji stawiane współcześnie pracownikom znajdują odzwierciedlenie w znacznej liczbie wyodrębnionych kompetencji zawodowych. Tworzy to konieczność ich grupowania, tworzenia logicznych struktur i skupisk, klasyfikowanie to może odnosić się do różnych kryteriów. Jedną z takich klasyfikacji wyróżnia kompetencje bazowe oraz wykonawcze, które wspólnie budują kompetencje zawodowe. W skład pierwszych z nich wchodzi kompetencje: społeczne (np. negocjowanie), poznawcze (np. elastyczność myślenia), osobiste (np. radzenie sobie ze stresem), drugich natomiast: biznesowe (np. diagnozowanie potrzeb klienta), firmowe (np. sprawność organizacyjna), menedżerskie (np. planowanie)¹⁰.

Inną z prób systematyzacji kompetencji zawodowych zaproponowaną przez F. Delamare Le Dist i J. Winterton dzieli je na:

1) kompetencje poznawcze, które obejmują takie umiejętności, predyspozycje i zdolności, jak: uczenie się, rozumienie, zapamiętywanie, ciekawość świata, otwartość, unikanie stereotypów,

2) kompetencje funkcjonalne związane z kompetencjami zawodowymi i stanowiskowymi, czyli świadczącymi o umiejętnym wykonywaniu jakiegoś zawodu, samodzielnej i efektywnej pracy na jakimś stanowisku,

3) kompetencje społeczne określające obszar kontaktów międzyludzkich, zwłaszcza zdolność do empatii, współpracy, przekonywania, rozwiązywania konfliktów,

4) metakompetencje wiążące się ze zdolnością do refleksji, umiejętnością radzenia sobie w warunkach niepewności¹¹.

Duże znaczenie ma posiadanie przez pracownika kompetencji zawodowych, ale ważne są również uzyskane przez niego kwalifikacje zawodowe. Posiadane kwalifikacje świadczą bowiem o jakości przygotowania do wykonywania zadań w danym zawodzie, funkcjonującym w ramach określonych społecznie standardów.

Przyjęta 14.01.2016 roku Ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji określa kwalifikacje jako zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, nabytych w edukacji formalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący¹². We wprowadzonej Ustawie znalazł się również zapis o tym, iż w ciągu 6 miesięcy od jej wejścia powstanie Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji, gromadzący informacje o kwalifikacjach rynkowych (nieregulowanych przepisami prawa, nadawanych na zasadzie swobody działalności gospodarczej), prowadzony przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości¹³. Rejestr, który ma powstać, stanowić będzie źródło informacji na temat kwalifikacji włączonych do niego na mocy decyzji właściwego ministra oraz sposobu jego certyfikowania¹⁴. Do czasu powstania wymienionego Rejestru nie można jednoznacznie określić pełnej listy kwalifikacji oraz instytucji je certyfikujących. W obecnej chwili można uznać, że kwalifikacje certyfikowane to takie, które są nadawane w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego, nadawane przez organy władz publicznych i samorządowych (np.: Urząd Dozoru Technicznego).

W odniesieniu do działań realizowanych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014 - 2020, w którym, w przypadku ukończenia przez uczestnika wsparcia w postaci szkoleń, istotne znaczenie ma uzyskanie przez niego kwalifikacji zawodowych ustalono, iż uznawanie pozostałych kwalifikacji (poza wymienionymi po-

⁸ Ibid., s. 23, za: Kossakowska M., Sołtysińska I. *Szkolenia pracowników a rozwój organizacji*. Oficyna Wydawnicza, Kraków 2002

⁹ Ibid. za: Czechowska-Bieluga M., Kanios A., Sarzyńska E. *Profile kompetencji społecznych osób pracujących i bezrobotnych*. Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2009

¹⁰ Moczydłowska J.M. *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi a motywowanie pracowników* str. 40-42 za: G. Filipowicz, *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2004, s. 19.

¹¹ Ibid. str. 40

¹² *Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji*, Poz. 64, art.2 pkt. 8

¹³ Ibid. art. 106, pkt. 1 i 2

¹⁴ Ibid. art. 14, pkt. 1 i 2

wyżej systemami) do czasu powstania Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji należy do każdej instytucji będącej stroną umowy o dofinansowanie (IP, IZ). Instytucja taka decyduje o uznaniu danego dokumentu za potwierdzający uzyskanie kwalifikacji na podstawie przesłanek - walidacji, certyfikowania, rozpoznawalności i uznawalności w danej branży. Tym samym w sytuacjach, gdy wniosek o dofinansowanie odnosi się do konkretnej kwalifikacji, Beneficjent projektu powinien zostać zobowiązany do dostarczenia informacji o podstawie prawnej lub innych uregulowaniach, które stanowią podstawę dla instytucji do przeprowadzenia procedury certyfikowania oraz uzasadnienie potwierdzenia rozpoznawalności certyfikatu w branży, w zakresie której wydane zostaną certyfikaty ¹⁵.

Do czasu powstania Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji poszukiwanie informacji na temat w pełni wartościowych kwalifikacji, które znajdują się w bazach różnych instytucji certyfikujących jest nieco utrudnione m.in. przez to, iż są one w znacznej mierze niekompletne. W połowie 2016 roku mamy dysponować powyższym rejestrem, który powinien znacząco ułatwić ich klasyfikowanie, podobnie jak ma to miejsce w przypadku powstałych w 2011 roku Krajowych Ram Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego. W odniesieniu do charakterystyk zawodowych dysponujemy dziś standardami kompetencji zawodowych dla 300 zawodów/specjalności oraz standardami kwalifikacji zawodowych dla 253 zawodów/specjalności, są one jednak niewystarczające dla wyczerpującego scharakteryzowania poszukiwanych niejednokrotnie uprawnień, umiejętności.



¹⁵ *Podstawowe informacje dotyczące uzyskiwania kwalifikacji w ramach projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego*, Wydział Monitorowania Departament Europejskiego Funduszu Społecznego Ministerstwo Rozwoju, Warszawa 26.04.2016 r., s. 5

WYSZUKIWARKA DOTACJI

– prosta droga do znalezienia szkoleń, staży, dotacji z Unii Europejskiej

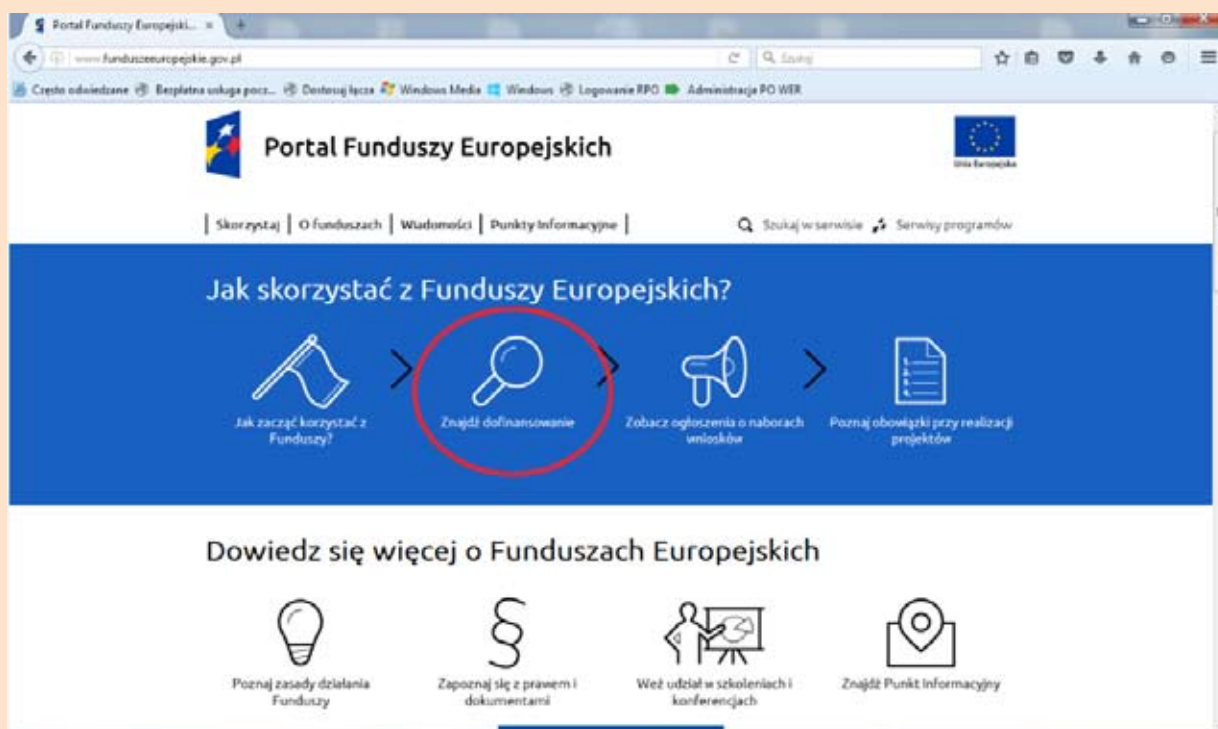
Małgorzata Drozdowska

inspektor wojewódzki, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Powszechnie wiadomo, że w ramach wsparcia oferowanego przez Unię Europejską możemy skorzystać z bezpłatnych szkoleń, kursów zawodowych, studiów, staży, czy otrzymać środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Problem zaczyna się jednak wtedy, gdy zaczynamy szukać interesujących nas form. Często nie wiemy, jakie instytucje organizują szkolenia bądź gdzie należy się udać w celu uzyskania informacji o kursach organizowanych w naszym regionie.

Istnieje bardzo prosty sposób, by na bieżąco sprawdzać aktualnie oferowane formy wsparcia w każdym z województw. W perspektywie finansowej 2014 – 2020 Ministerstwo Rozwoju utworzyło **Portal Funduszy Europejskich** www.funduszeuropejskie.gov.pl, w ramach którego funkcjonuje tzw. **Wyszukiwarka dotacji**.

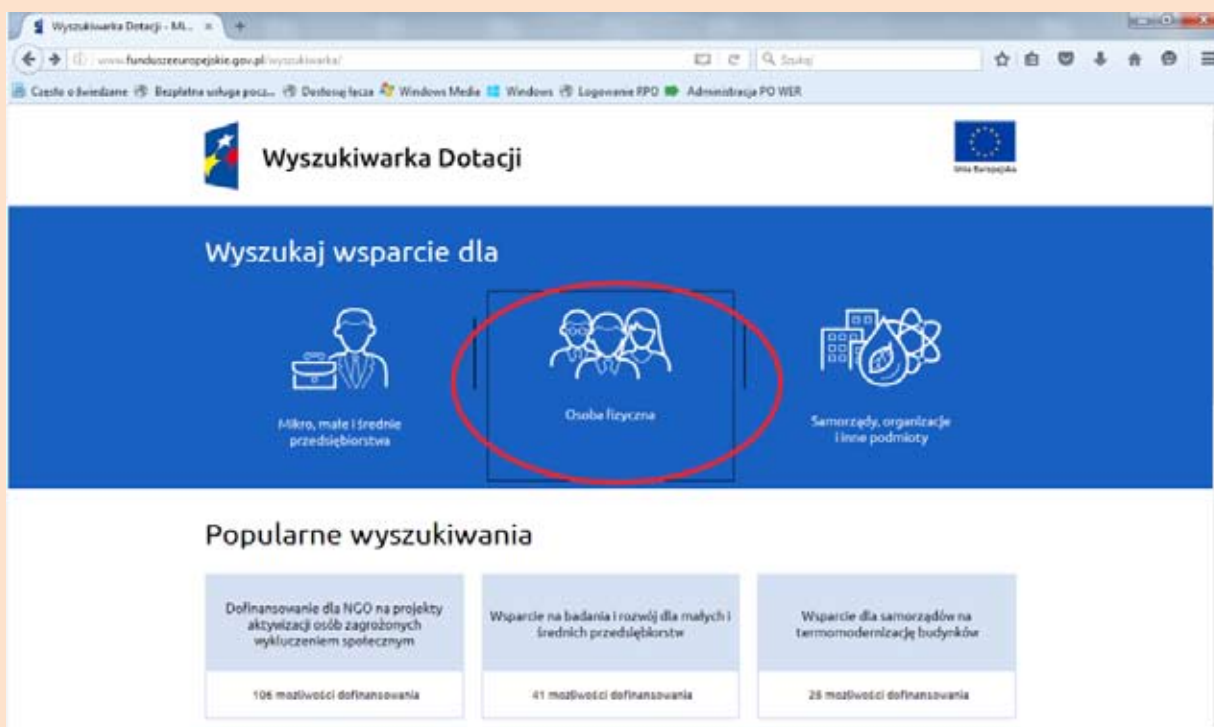
Poniżej przedstawiona została ścieżka wyszukiwania wsparcia w ramach „Wyszukiwarki dotacji”.



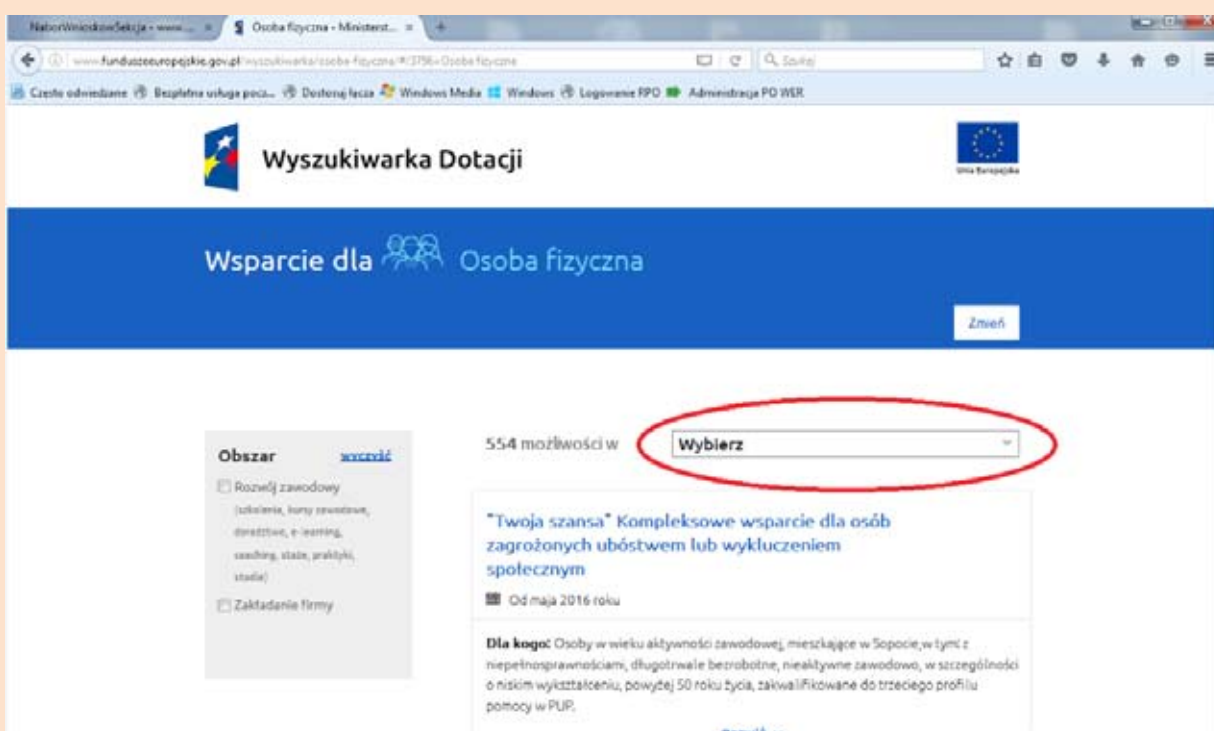
Po wejściu na stronę www.funduszeuropejskie.gov.pl należy wybrać zakładkę „Znajdź dofinansowanie”.

Pojawi się „Wyszukiwarka dotacji”, w której możemy sprawdzić interesujące nas wsparcie w podziale na:

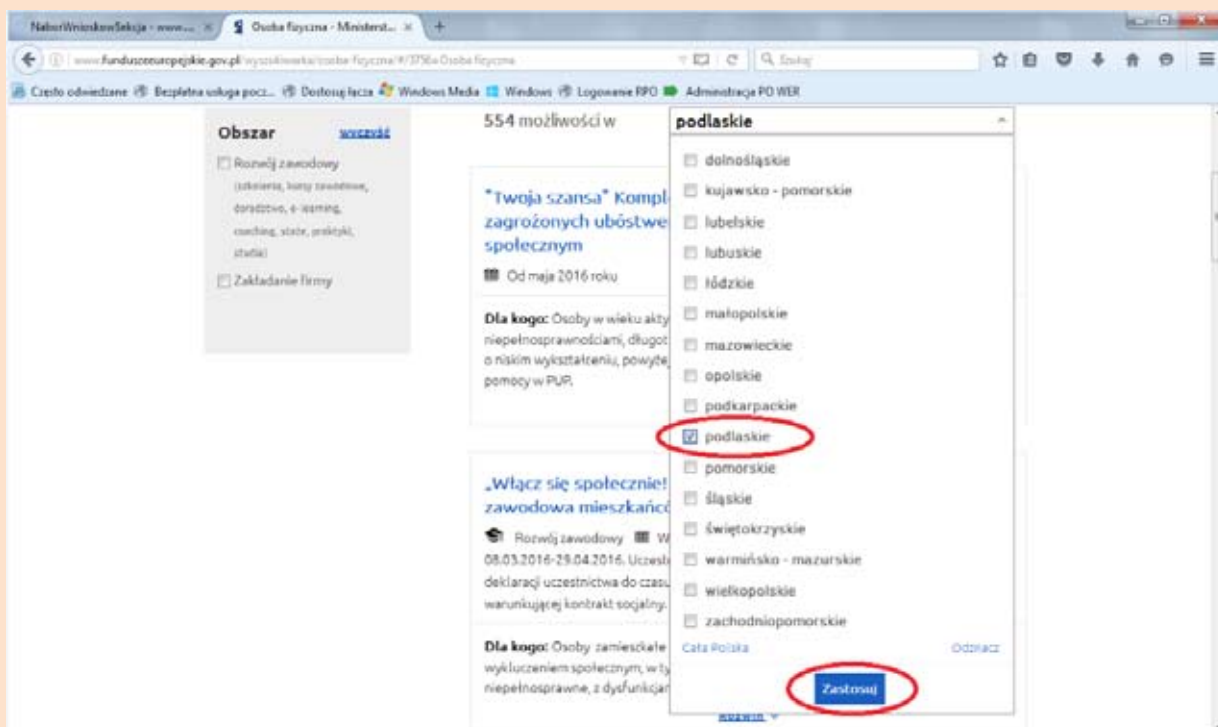
- przedsiębiorstwa,
- osoby fizyczne,
- samorządy i organizacje.



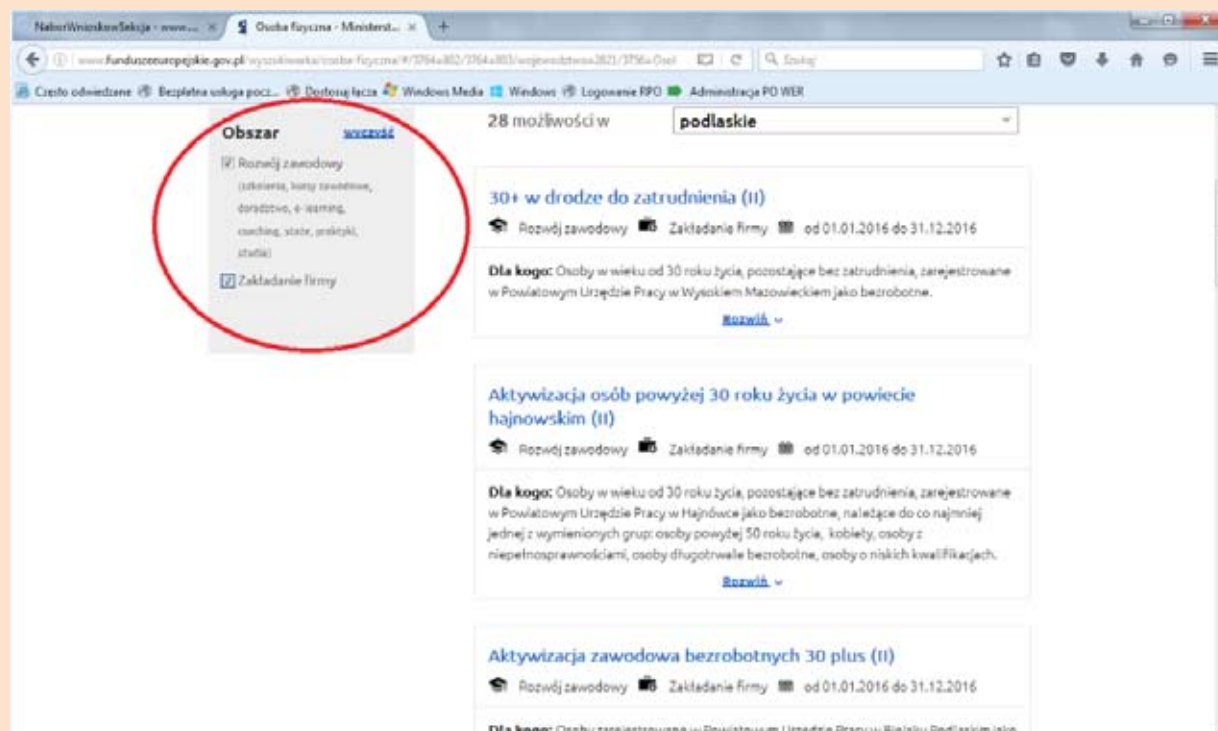
W dalszej części przedstawiona zostanie droga wyszukiwania wsparcia na przykładzie zakładki „Osoba fizyczna”. Wyszukiwanie wsparcia w dwóch pozostałych zakładkach, tj.: „Mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa” i „Samorządy, organizacje i inne podmioty” odbywa się w analogiczny sposób.



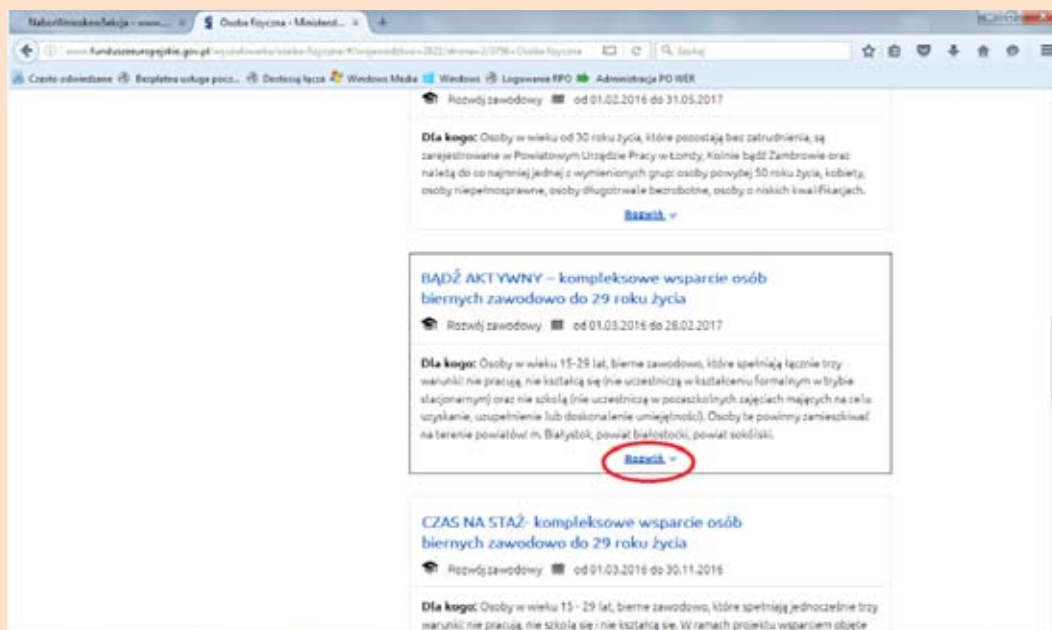
Po kliknięciu zakładki „Osoba fizyczna” pojawi się lista wszystkich oferowanych form z całej Polski. W celu wybrania interesującego nas województwa należy kliknąć górny pasek z napisem „Wybierz”.



Pojawi się lista 16-stu województw. Aby wybrać konkretny obszar, należy zaznaczyć kwadracik przy porządkowany do danego województwa, np. podlaskiego i zatwierdzić poprzez kliknięcie „Zastosuj”.



Na szarym polu z napisem „Obszar” możemy wybrać rodzaj wsparcia, którego szukamy. W tym celu należy odznaczyć kwadracik przy napisie „Rozwój zawodowy” bądź „Zakładanie firmy”, w zależności od poszukiwanej przez nas formy wsparcia. Można zaznaczyć jednocześnie obydwie pola.



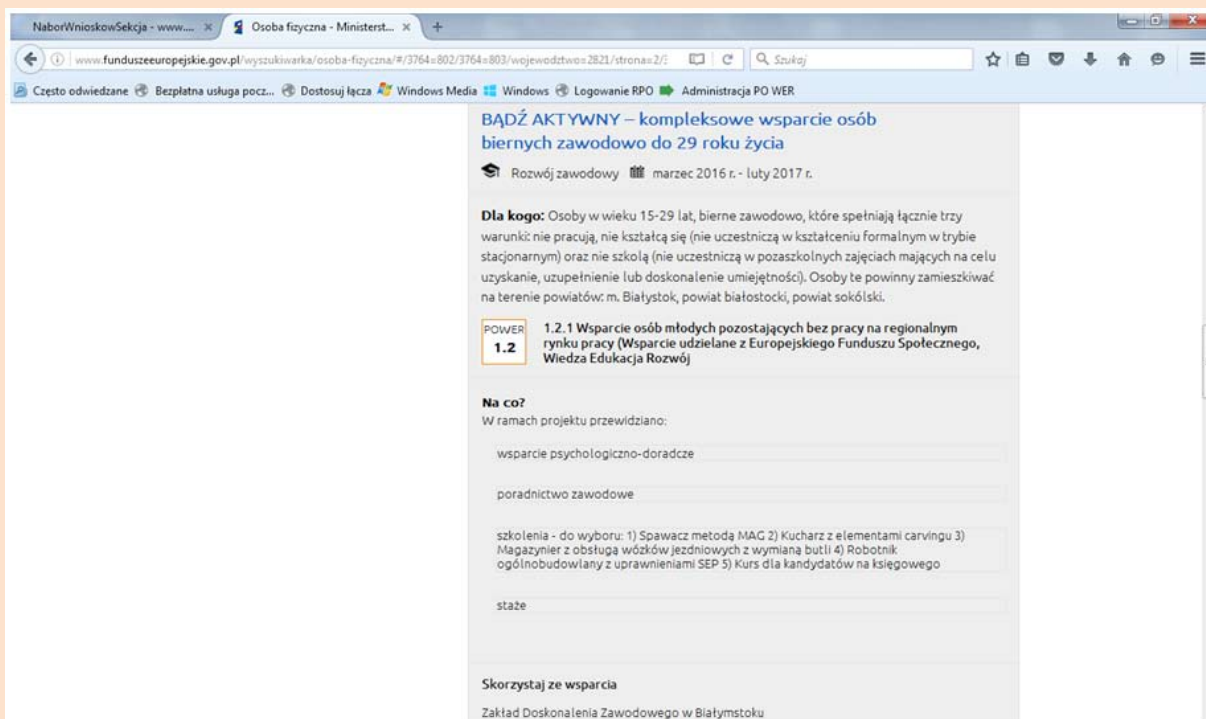
Pojawi się zbiorcza lista zawierająca aktualnie realizowane projekty. Na liście widoczne są podstawowe dane, takie jak: tytuł projektu (niebieska czcionka), okres w jakim można uzyskać wsparcie oraz informacje o tym kto może wziąć udział w projekcie. W celu rozwinięcia opisu interesującego nas projektu należy kliknąć „Rozwiń”.

Pojawi się rozszerzony opis wybranego projektu, zawierający kompleksowe informacje o projekcie, tj.:

- kto może wziąć udział w projekcie,
- w jakim terminie,
- formy wsparcia przewidziane w projekcie, np. szkolenia, staże, jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej wraz z krótkim opisem,
- dane instytucji realizującej projekt (adres, telefon, e-mail),

- odnośnik do strony internetowej instytucji realizującej projekt (należy kliknąć „Zobacz ofertę”.

Poniższe zrzuty przedstawiają rozszerzoną informację dotyczącą wsparcia oferowanego w wybranym projekcie pt.: „BĄDŹ AKTYWNY – kompleksowe wsparcie osób biernych zawodowo do 29 roku życia”, który jest realizowany przez Zakład Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014 – 2020.



Nabor/Wnioskow/Sekcja - www... x Osoba fizyczna - Ministerst... x +

www.funduszeuropejskie.gov.pl/wyszukiwarka/osoba-fizyczna/4/2764+802/2764+803/województwo:2621/strona:2/

Często odwiedzane Bezplacna usługa pocz... Dostępną łącz Windows Media Windows Logowanie RPO Administracja PO WER

Skorzystaj ze wsparcia

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku

ul. Pogodna 63/1
15-365 Białystok
tel. 85 74 25 750
fax: 85 74 23 651
e-mail: zdz@zdz.bialystok.pl

od 01.01.2016 do 28.02.2017

Dodatkowe informacje:
diagnostyka indywidualna - ma na celu zidentyfikowanie potrzeb szkoleniowych i opracowanie lub zaktualizowanie wspólnie z uczestnikiem Indywidualnego Planu Działania, który ułatwi rozpoznanie potrzeb zawodowych (1,5 godz./os.)

poradnictwo zawodowe - zajęcia indywidualne (10 godzin/os.), planowanie rozwoju kariery zawodowej, udzielanie pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia. Następnie 8h wsparcia w zależności od potrzeb np. Warsztat „Techniki aktywnego poszukiwania pracy” (poprawa umiejętności poruszania się po rynku pracy, przygotowywania dokumentów aplikacyjnych), autooprezentacja (przygotowanie pod kątem pozytywnego wizerunku przed pracodawcą)

wsparcie psychologiczne - zajęcia indywidualne z mentorem/psychologiem mające na celu zwiększenie motywacji do udziału w projekcie (lub spotkania terapeutyczne dla os. ze specjalnymi potrzebami).

szkolenia - jedno do wyboru: **1) Spawacz metodą MAG 2) Kucharz z elementami carvingu 3) Magazynier z obsługą wózków jezdniowych z wymianą butli 4) Robotnik ogólnobudowlany z uprawnieniami SEP 5) Kurs dla kandydatów na**

Nabor/Wnioskow/Sekcja - www... x Osoba fizyczna - Ministerst... x +

www.funduszeuropejskie.gov.pl/wyszukiwarka/osoba-fizyczna/4/2764+802/2764+803/województwo:2621/strona:2/

Często odwiedzane Bezplacna usługa pocz... Dostępną łącz Windows Media Windows Logowanie RPO Administracja PO WER

specjalnymi potrzebami.

szkolenia - jedno do wyboru: **1) Spawacz metodą MAG 2) Kucharz z elementami carvingu 3) Magazynier z obsługą wózków jezdniowych z wymianą butli 4) Robotnik ogólnobudowlany z uprawnieniami SEP 5) Kurs dla kandydatów na księgowego** Szkolenia kończą się egzaminem i uzyskaniem certyfikatu potwierdzającego uzyskane kwalifikacje. Szkolenia prowadzone są w trybie 8r. 6-8 godzin dziennie w 4 os. grupach. Uczestnikom zapewniony zostanie zwrot kosztów dojazdu na szkolenie/egzamin, zwrot kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną, stypendium szkoleniowe, materiały szkoleniowe itp.

staż - czas trwania stażu: 3 miesiące. Uczestnikom zostanie zapewniony zwrot kosztów dojazdu na staż, zwrot kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną, stypendium stażowe

[Zobacz ofertę](#)

[Zwiń](#)

CZAS NA STAŻ- kompleksowe wsparcie osób biernych zawodowo do 29 roku życia

Rozwój zawodowy marzec 2016 r. - listopad 2016 r.

Dla kogo: Osoby w wieku 15 - 29 lat, biernie zawodowo, które spełniają jednocześnie trzy warunki: nie pracują, nie szkolą się i nie kształcą się. W ramach projektu wsparciem objęte zostaną osoby zamieszkujące powiaty: m. Suwałki, powiat suwalski, augustowski, sejneński, grajewski, moniecki.

[Rozwiń](#)

W przypadku trudności w obsłudze „Wyszukiwarki Dotacji” prosimy o kontakt z Punktem Kontaktowym Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku pod numerem tel.: (85) 74 97 247 lub osobiście – ul. Pogodna 22, pokój nr 02 (niski parter).

**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