



**Wojewódzki  
Urząd Pracy  
w Białymstoku**

**Nr 1/2018**  
Egzemplarz bezpłatny

# **BIULETYN INFORMACYJNY**



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita  
Polska**

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



# Spis treści



## Rynek Pracy

Działalność metodyczno-szkoleniowa Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Białymstoku w latach 2016-2017 .....	3
Badanie satysfakcji klienta Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku (WUP) .....	6
„Organizacja ucząca się” – konkurs dla pracodawców .....	9



## Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020

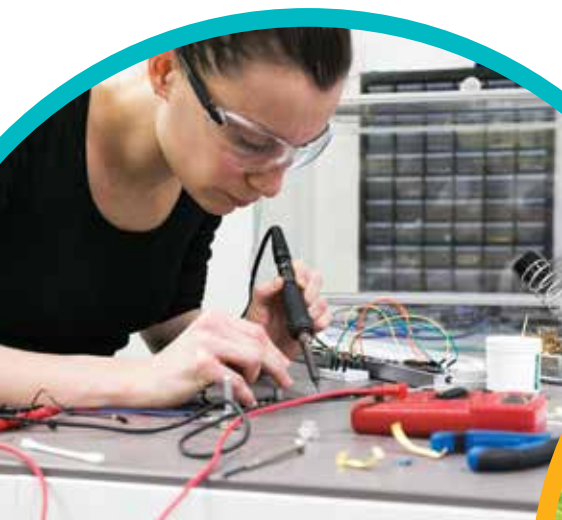
Wiek nie ma znaczenia .....	11
Konie sposobem na biznes .....	14
Opiekun w żłobku lub klubie dziecięcym .....	17
Nowe projekty realizowane w ramach PO WER 2014-2020.....	18

---

**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](mailto:biuro.lasergraf@gmail.com)

Egzemplarz bezpłatny





# Działalność metodyczno-szkoleniowa Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Białymstoku w latach 2016 - 2017

Dorota Bujnowska  
Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej – WUP w Białymstoku

Działalność metodyczno-szkoleniowa prowadzona na rzecz pracowników urzędów pracy należy do zadań ustawowych Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (CiPKZ). Od wielu lat projektujemy i prowadzimy szkolenia według programów rekomendowanych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) oraz autorskich programów opracowywanych przez doradców zawodowych. Specjalizujemy się w szkoleniach miękkich i metodycznych, głównie z zakresu narzędzi i metod pracy doradcy klienta w urzędzie pracy.

W ostatnich dwóch latach działalności (2016 – 2017) przeszkoliliśmy 398 pracowników powiatowych urzędów pracy w ramach 31 szkoleń zorganizowanych przez CiPKZ. Tylko w 2017 r. ze szkoleń skorzystało 192 pracowników, a zorganizowano 12 szkoleń i jedno seminarium metodyczne.

Trenerami szkoleń przygotowywanych i realizowanych przez nasze Centrum są doradcy zawodowi, którzy opracowują programy szkoleń i scenariusze zajęć, wybierają metody i techniki szkoleniowe zapewniające skuteczne przekazywanie wiedzy i umiejętności oraz dostosowują materiały do potrzeb grupy. Większość naszej kadry doradczej posiada uprawnienia trenerskie w zakresie stosowania wybranych metod i narzędzi doradczych, np. Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych, Narzędzie do Badania Kompetencji, Szukam Pracy, Kwestionariusz do profilowania pomocy dla osób bezrobotnych, Kurs Inspiracji.

## Tematyka szkoleń organizowanych przez CiPKZ

Od 2016 r. Centra uzyskały możliwość pozyskiwania środków Funduszu Pracy na zadania związane z prowadzeniem szkoleń pracowników powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w zakresie realizacji podstawowych usług rynku pracy (na podstawie art. 108 ust. 1 pkt 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Tematyka tych szkoleń musi być ściśle powiązana z realizacją usług rynku pracy. Nie można uzyskać dofinansowania na wszystkie szkolenia zgłaszane w zapotrzebowaniu ujętym w planach szkoleniowych. Niemniej jednak, w miarę możliwości wiele szkoleń realizowanych jest bez dodatkowego dofinansowania Funduszu Pracy, przy udziale zasobów własnych jednostki. Dzięki tym dodatkowym środkom Funduszu Pracy istnieje możliwość zapewnienia zakwaterowania i wyżywienia uczestnikom szkoleń, przygotowania materiałów szkoleniowych, czy zwrotu kosztów dojazdu uczestników na szkolenia. Jest to ważny czynnik umożliwiający zapewnienie zaplecza logistycznego i podniesienia jakości szkolenia. Dofinansowanie uzyskują głównie tzw. szkolenia zamawiane, realizowane na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Jak wynika z danych zaprezentowanych w tabeli nr 1, są to w dużej mierze szkolenia w zakresie metod i narzędzi wykorzystywanych w pracy z osobą bezrobotną.

Tabela nr 1. Dane ilościowe dotyczące uczestników szkoleń zrealizowanych przez CiPKZ w Białymstoku w latach 2016-2017 (dofinansowanych z Funduszu Pracy)

Lp.	Nazwa szkolenia	Liczba uczestników szkoleń		
		ogółem	w tym:	
			pracownicy WUP	pracownicy pup woj. podlaskiego
1.	Profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych (2 edycje)	26	0	26
2.	Narzędzie do Badania Kompetencji (3 edycje)	34	5	29
3.	Szkolenie dotyczące nowych zasad zatrudniania cudzoziemców (2 edycje)	33	2	31
4.	Szkolenie zawodoznawcze – zastosowanie klasyfikacji zawodów i specjalności w pracy doradcy klienta (2 edycje)	31	0	31
5.	Program „Szukam Pracy”	13	0	13
Razem		137	7	130

Źródło: opracowanie własne



Większość szkoleń, które organizujemy, odbywa się w siedzibie WUP w Białymstoku. Są to z reguły szkolenia, które wymagają przygotowania i wykorzystania sprzętu komputerowego i materiałów metodycznych. Przy szkoleniach kilkudniowych możliwe jest zapewnienie zakwaterowania i wyżywienia, ponadto uczestnikom zamiejscowym zwrot kosztów dojazdu. W 2016 r. w ramach umowy z MRPIPS przeszkoliliśmy 41 osób (w tym 39 pracowników powiatowych urzędów pacy i 2 pracowników WUP), natomiast w 2017 r. już 96 osób (w tym 91 pracowników powiatowych urzędów pacy i 5 pracowników WUP), tj. o 22 osoby więcej niż zakładano w planach. Na organizację szkoleń wydatkowano mniejszą kwotę niż pierwotnie szacowano. Złożył się na to brak kosztów wynajmu sali szkoleniowej, ponieważ większość szkoleń odbyła się w naszej własnej sali oraz fakt, że nie wszyscy uczestnicy ubiegali się o zwrot kosztów dojazdu. W związku z tym, że kadra urzędów pracy bierze udział w szkoleniach nieodpłatnie, cieszą się one dość dużym zainteresowaniem i nie ma problemów na etapie rekrutacji uczestników. Należy dodać, że warunkiem udziału w szkoleniach jest zawsze powiązanie tematyki szkolenia z zadaniami realizowanymi przez pracownika na stanowisku pracy. Zwracamy na to szczególną uwagę na etapie naboru uczestników szkolenia.

Na przestrzeni ostatnich dwóch lat zrealizowaliśmy dwie edycje szkolenia w zakresie zastosowania *Kwestionariusza do profilowania osób bezrobotnych*, trzy edycje szkolenia pt. „*Narzędzie do Badania Kompetencji*”



**Tabela nr 2. Dane ilościowe dotyczące uczestników szkoleń zrealizowanych przez CiPKZ w Białymstoku w latach 2016-2017 (szkolenia bez dofinansowania z Funduszu Pracy)**

Lp.	Nazwa szkolenia	Liczba uczestników szkoleń			
		ogółem	w tym:		
			pracownicy WUP	pracownicy pup woj. podlaskiego	inni
1.	Trening antystresowy (8 edycji)	87	32	55	-
2.	Coaching kariery – wsparcie osób bezrobotnych w poszukiwaniu i utrzymaniu pracy ze szczególnym uwzględnieniem osób młodych (seminarium metodyczne)	41	9	32	-
3.	Warsztat pracy doradcy zawodowego - zastosowanie wybranych próbek pracy z projektu PI PWP Nowy Model Rekrutacji	12	12	0	-
4.	Efektywna obsługa cudzoziemców w urzędzie pracy	24	0	24	-
5.	Szkolenie zawodoznawcze	31	6	25	-
6.	Usługi sieci EURES. Narzędzia wspomagające realizację usług (7 edycji)	103	0	103	-
7.	Praca tymczasowa, praca sezonowa w Polsce i za granicą	21	3	15	3
8.	Rekrutacja i selekcja – wybrane zagadnienia w kontekście działań sieci EURES	36	3	14	19
Razem		355	65	268	22

Źródło: opracowanie własne



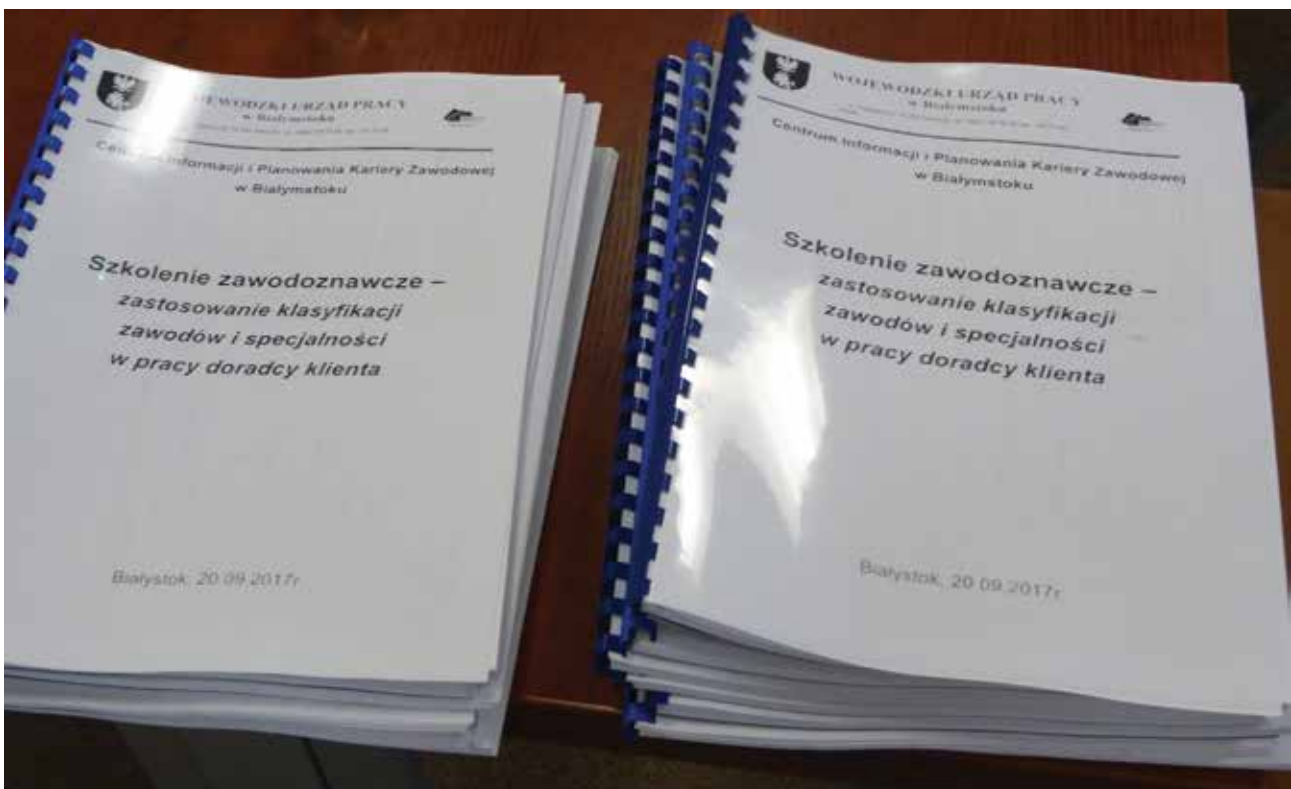
tencji”, po dwie edycje szkoleń zawodoznawczych oraz szkoleń dotyczących nowych zasad zatrudniania cudzoziemców, a także jedną edycję szkolenia w zakresie stosowania programu pt. „Szukam Pracy.” Dzięki współpracy z innymi instytucjami, korzystamy również z możliwości zaproszenia ekspertów na niektóre nasze szkolenia. W ten sposób możemy wzbogacić prezentowane treści i poszerzyć je o aspekt praktyczny. Na szkolenia zawodoznawcze zapraszani są przedstawiciele firm (wybranych branż), przedstawiciele Kuratorium Oświaty w Białymstoku (np. w celu prezentacji zagadnień związanych z klasyfikacją zawodów szkolnictwa zawodowego) oraz specjaliści WUP w Białymstoku ds. badań i analiz (omówienie Barometru Zawodów). Na szkoleniu dotyczącym nowych zasad zatrudniania cudzoziemców trenerami – ekspertami byli również pracownicy Powiatowych Urzędów Pracy z Suwałk, Łomży oraz Białegostoku, zajmujący się obsługą pracodawców zainteresowanych zatrudnianiem cudzoziemców. Część szkolenia, która została poświęcona sprawom pobytowym cudzoziemców na terytorium RP oraz kontroli legalności zatrudnienia, była przeprowadzona przez pracowników Podlaskiego Oddziału Straży Granicznej oraz Okręgowego Inspektoratu Państwowej Inspekcji Pracy.

Oprócz szkoleń realizowanych na zlecenie MRPIPS, opracowujemy i wdrażamy swoje autorskie programy szkoleniowe, często z uwzględnieniem specyfiki stanowisk naszych odbiorców. W tabeli nr 2 zostały przedstawione niektóre z tematów szkoleń realizowanych przez naszych doradców zawodowych i doradców EURES w okresie ostatnich dwóch lat. W związku z potrzebą wzmacniania kompetencji społecznych osób pracujących z klientem, dużym zainteresowaniem cieszyły się organizowane przez nas treningi antystresowe. Celem tych szkoleń było zidentyfikowanie czynników stresogennych w codziennym funkcjonowaniu pracowników oraz nauka prostych i skutecznych metod radzenia sobie ze stresem. W 2016 r. wprowadziliśmy do swojej oferty szkolenie zawodoznawcze, które było adresowane do doradców klienta z powiatowych urzędów pracy

województwa podlaskiego. Klasyfikacja zawodów i specjalności jest jednym z podstawowych narzędzi pracy nie tylko doradcy zawodowego, ale również pośrednika pracy czy specjalisty ds. rozwoju zawodowego. Uczestnicy tego szkolenia poznali podstawowe pojęcia stosowane w zawodoznawstwie, budowę *Klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy* oraz zasady klasyfikowania zawodów. Ważnym aspektem szkolenia była praktyczna możliwość przećwiczenia procesu klasyfikowania zawodów poprzez przyporządkowanie zawodów z klasyfikacji do stanowisk pracy pojawiających się w ofertach pracy. Większość naszych szkoleń projektowana jest tak, aby można było przetestować nabytą wiedzę, co przekłada się na efektywność szkolenia oraz duże prawdopodobieństwo wykorzystania wiedzy i umiejętności w pracy.

Zachodzące zmiany przepisów oraz pojawianie się nowych metod i technik pracy wywołuje potrzebę projektowania nowych szkoleń. I tak, przeprowadzone w 2017 r. szkolenia **na temat nowych zasad zatrudniania cudzoziemców**, były efektem wprowadzenia zmian przepisów w zakresie zatrudniania cudzoziemców z państw trzecich przez polskich pracodawców, które weszły w życie 1 stycznia 2018 r. Szkolenie pozwoliło na praktyczne omówienie procedur obowiązujących przy wydawaniu zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemców oraz zmian w zakresie obowiązującego oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.

Szkolenia nie tylko dostarczają wiedzy i umiejętności umożliwiających pracownikom prawidłową realizację zadań na stanowisku pracy, ale również stanowią ważny czynnik motywacyjny, wpływający na poziom zaangażowania w wykonywanie pracy. Wewnętrzna ewaluacja działalności metodyczno-szkoleniowej i feedback ze strony odbiorców pozwala na doskonalenie przeprowadzanych szkoleń oraz inspiruje do poszukiwania nowych pomysłów. Oferta szkoleniowa ClIPKZ odpowiada tylko częściowo na potrzeby zgłaszane przez powiatowe urzędy pracy, a zapotrzebowanie na różne szkolenia merytoryczne jest bardzo duże.





# Badanie satysfakcji klienta Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku (WUP)

Magdalena Wasiluk  
Wydział Badań i Analiz WUP w Białymstoku

Badanie ankietowe satysfakcji klienta WUP w Białymstoku prowadzone jest już od kilku lat. Dzięki niemu zapoznaliśmy się z rzetelną opinią osób i instytucji na temat jakości usług świadczonych przez WUP, oceną kompetencji personelu, a także weryfikujemy bieżące oczekiwania klientów względem sposobu załatwiania ich spraw.

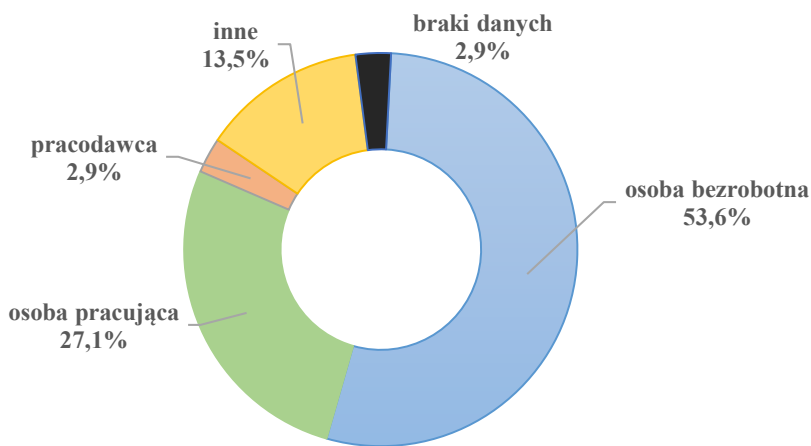
W tegorocznym badaniu wzięło udział 207 wybranych losowo klientów korzystających z usług WUP. Co drugi klient posiadał status osoby bezrobotnej (53,6%), co czwarty był osobą pracującą (27,1%). Najmniej liczną grupę stanowili pracodawcy – niespełna 3%. W kategorii „inni respondenci” (13,5%) zanotowano klientów, którzy np. przebywali na urlopie wychowawczym, byli w okresie wypowiedzenia, czy w trakcie przekwalifikowania się.

Klienci WUP przychodzili najczęściej w celu odbycia szkolenia oferowanego przez jednostkę. Grupa ta stanowiła 65,6% wszystkich przebadanych osób. Spotkania/konsultacje dotyczące pozyskania dotacji były istotne dla 9,4% badanych respondentów. Najmniejszym zainteresowaniem cieszyły się wybrane usługi WUP, jak: uzyskanie oferty pracy – 4,4%, poradnictwo zawodowe – 3,9%,

załatwienie praw związanych z wnioskiem o płatność – 3,3%, pozyskanie informacji o naborze wniosków – 3,3%, złożenie sprawozdania – 1,1%, pomoc w pisaniu CV – 0,6%.

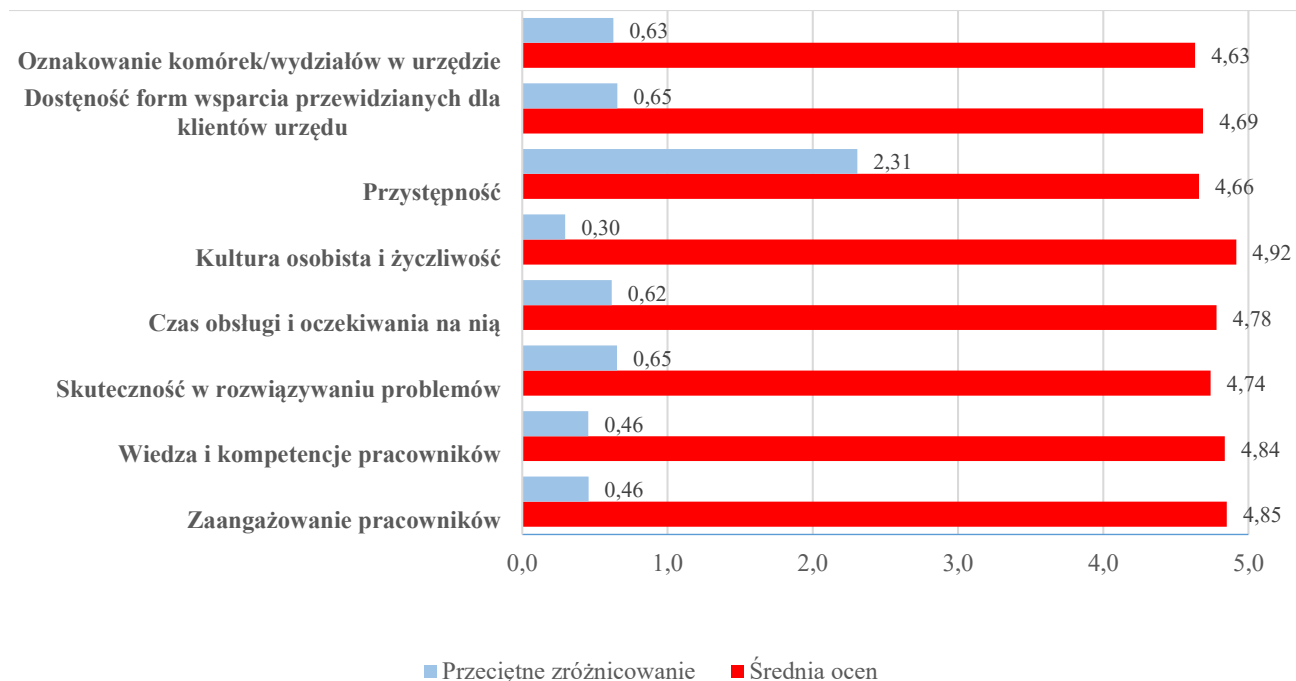
Ocenie została poddana jakość usług świadczonych przez pracowników WUP w Białymstoku. Klienci ocenia-

**Wykres 1. Udział poszczególnych grup respondentów uczestniczących w badaniu, N=207**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania.

**Wykres 2. Uśrednione oceny oraz miara zróżnicowania poszczególnych wymiarów obsługi klienta WUP w Białymstoku**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania.



li poszczególne wymiary obsługi klienta, na które składają się:

- zaangażowanie pracowników,
- wiedza i kompetencje pracowników,
- skuteczność rozwiązywania problemów,
- czas obsługi i oczekiwania klientów,
- kultura osobista i życzliwość,
- przystępność (odległość od miejsca zamieszkania, godziny otwarcia, kontakt telefoniczny),
- dostępność form wsparcia,
- oznakowanie komórek/wydziałów.

Badani wyrażali swą opinię posługując się 5-cio stopniową skalą, gdzie 1 oznaczało „w ogóle nie jestem usatysfakcjonowany/-a”, natomiast 5 - „jestem bardzo usatysfakcjonowany/-a”.

Działalność pracowników WUP najlepiej została oceniona w wymiarze kultury osobistej i życzliwości, tj. 181 respondentów wystawiło średnią ocenę 4,92. Pozostałe aspekty pracy personelu WUP również zostały ocenione wysoko i tak:

- zaangażowanie – 4,85,
- wiedza i kompetencje – 4,85,
- czas obsługi i oczekiwania – 4,78,
- skuteczność w rozwiązywaniu problemów – 4,74,
- dostępność form wsparcia – 4,69,
- oznakowanie komórek/wydziałów – 4,63,
- przystępność – 4,50.

Badani w swych ocenach byli względnie zgodni, wystawiając podobne noty między sobą, o czym świadczą wartości przeciętnego zróżnicowania (odchylenie standardowe). Największe zróżnicowanie wystąpiło w przypadku oceny wymiaru „przystępność”, gdzie rozbieżność w ocenach odchyła się od średniej o +/- 0,84 stopnia, z czego tylko 10% z ogółu ocen było niższych niż dobre. Wynika to w dużej mierze z odległości miejsca zamieszkania klienta, którą jest zmuszony

pokonywać, by dotrzeć do siedziby WUP-u. Zróżnicowania w ocenie pozostałych parametrów były niewielkie, nie większe niż jeden stopień. Najmniejsze zróżnicowanie wystąpiło w ocenie wymiaru „kultura osobista i życzliwość”, tj. przeciętne zróżnicowanie ocen +/- wyniosło 0,30 stopnia, z czego aż 90% ogółu stanowiły noty bardzo dobre.

O dużym zadowoleniu klientów z jakości usług świadczonych przez WUP świadczą wypowiedzi ankietowanych w ramach pytań otwartych. W większości mają one wydźwięk pozytywny.

Badani klienci zostali poproszeni o ocenę sposobu przekazywania informacji z wyszczególnieniem rodzaju komunikacji. Ankietowani mieli możliwość opiniowania funkcjonowania czterech kanałów informacyjnych, tj. kontaktu na miejscu z klientem, kontaktu telefonicznego, e-maila oraz strony internetowej. W trakcie oceniania ankietowani mieli do dyspozycji 5-cio stopniową skalę, gdzie 1 oznaczała „w ogóle nie jestem usatysfakcjonowany/-a”, natomiast 5 – „jestem bardzo usatysfakcjonowany/-a”. Oprócz tego ankietowani mieli możliwość wstawienia 0, które oznaczało, iż „nie korzystałem/-am z wyszczególnionego rodzaju komunikacji”.

Najwyższą średnią z wystawionych ocen uzyskał kontakt na miejscu z doradcą klienta – 4,83, gdzie 87% respondentów wystawiło noty najwyższe. Dobrze oceniono formę kontaktu telefonicznego – 4,77 oraz poprzez pocztę elektroniczną (4,75), a także za pośrednictwem strony internetowej – 4,73.

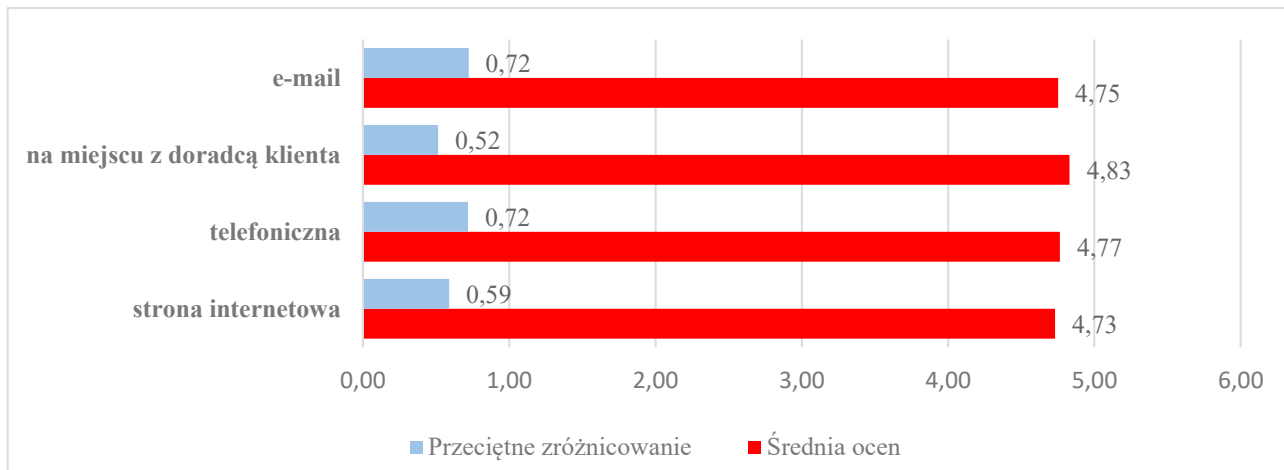
**„Moim zdaniem wszystko działa tak jak trzeba. Nic bym nie zmieniła”.**

**„Wydaje mi się, że ciężko by było znaleźć cokolwiek, co można by było poprawić”.**

**„Doceniam stały kontakt telefoniczny i bezpośredni, nie mam uwag”.**



**Wykres 3. Uśrednione oceny oraz miara zróżnicowania poszczególnych wymiarów obsługi klienta WUP w Białymstoku**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Respondenci w swych ocenach w większości byli zgodni. Wystawione przez nich noty nie różniły się między sobą znacznie. Największe zróżnicowanie wystąpiło w przypadku oceny kontaktu przez e-mail oraz kontaktu telefonicznego, gdzie przeciętnie zróżnicowanie ocen (odchylenie standardowe), wyniosło  $\pm 0,72$  stopnia. W przypadku kontaktu poprzez stronę internetową oraz na miejscu z doradcą klienta, ta sama miara wyniosła odpowiednio:  $\pm 0,59$  i  $\pm 0,52$  stopnia. Ankietowani zaznaczyli, iż najrzadziej

korzystają z e-mail – 48 badanych (30,4%) i strony internetowej – 39 osób (23,2%). Należy dodać, że w tych kategoriach najwięcej było odmów odpowiedzi.

Być może przyczyną takiego stanu rzeczy są większe wymagania naszych klientów odnośnie rozwiązań teleinformatycznych. W kwestii proponowanych zmian, które miałyby usprawnić pracę WUP w Białymstoku, badani wskazywali, iż są zmuszeni dostarczać dokumenty drogą tradycyjną, pomimo funkcjonowania oprogramowania temu służącego, tj. SL 2014. Kolejną propozycją było stworzenie specjalnych kont internetowych, stanowiących profile każdego klienta, gdzie umieszczone byłyby informacje o datach wizyt, przeszłości zawodowej bądź propozycji usług. Uczestnicy badania wskazywali również na szerszą promocję działań i usług świadczonych przez Urząd.

„Uważam, że Państwo powinni prowadzić (bądź zaangażować w reklamę, promocję) warsztaty w liceach, uczelniach publicznych i prywatnych”.

(Pomocne byłoby) „konto internetowe na stronie np. z datami wizyt, z przeszłymi pracami, informacjami, gdzie się udać (...)”

„Zrezygnować z konieczności dostarczania papierowych wersji dokumentów (pism, wniosków itp.) w przypadku, gdy są one przesyłane systemem SL 2014”.







# „Organizacja ucząca się” – konkurs dla pracodawców

Joanna Matlak  
Wydział Rynku Pracy – WUP w Białymstoku



Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku we współpracy z Wydziałem Inżynierii Zarządzania Politechniki Białostockiej i Gazetą Współczesną, chcąc promować pracodawców stosujących dobre rozwiązania z zakresu organizacyjnego uczenia się, wyszedł z inicjatywą zorganizowania konkursu pt. „Organizacja ucząca się” skierowanego do pracodawców z województwa podlaskiego inwestujących w rozwój kompetencji pracowników, zorientowanych na zarządzanie wiedzą oraz wyróżniających się m.in. kulturą organizacyjną stymulującą rozwiązania prorozwojowe. Konkurs jest też jedną z form upowszechniania idei „organizacji uczącej się”, służącej rozwojowi i budowaniu przewagi konkurencyjnej firm oraz promowania kształcenia ustawicznego pracowników m.in. poprzez korzystanie ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Pierwsza edycja konkursu miała miejsce w 2015 roku.

Pracodawcy uczestniczący w konkursie, mają szansę uzyskać prestiżowy tytuł „Organizacji uczącej się”, pokazując, że są organizacjami, które m.in. inwestują w rozwój kompetencji swoich pracowników, a tym samym w rozwój firmy. Dodatkowo oceniane są też stosowane rozwiązania pod kątem m.in. elastycznej struktury organizacyjnej, strategii personalnej, kultury organizacyjnej stymulującej zachowania prorozwojowe, elastyczność zatrudnienia oraz możliwość wykorzystania kwalifikacji pracowników odpowiednio do zmieniających się warunków i potrzeb otoczenia. „Organizacja ucząca się” to organizacja, która ciągle się rozwija, podnosząc sprawność działania i dostosowując się do zachodzących zmian.

W konkursie mogą wziąć udział zarówno firmy z sektora MŚP, duże firmy, jak i pracodawcy z sektora publicznego. Zwycięzcy Konkursu są wyłaniani w trzech kategoriach:

- „Mikro i Małe Przedsiębiorstwa” (zatrudnienie do 49 pracowników),
- „Średnie i Duże Przedsiębiorstwa” (zatrudnienie od 50 pracowników),
- „Sektor publiczny”.

Odrębne kategorie konkursowe umożliwiają prezentację swojej działalności i dokonań firmom różnej wielkości, a także jednostkom z sektora publicznego. Ogłoszenie wyników i wręczenie nagród zwycięzcom konkursu odbywa się podczas uroczystej gali. Dodatkową nagrodą jest promocja zwycięzców na lokalnym rynku pracy.

W roku 2017 odbyła się trzecia edycja konkursu „ORGANIZACJA UCZĄCA SIĘ 2017”, która wpisała się na stałe w kalendarz wydarzeń regionalnych oraz w świadomość pracodawców, że warto chwalić się inwestycją w pracowników. W trzeciej edycji udział wzięło 29 firm z regionu. Najlepsze firmy otrzymały nagrody i wyróżnienia wręczone 5 lutego 2018 r. podczas konferencji „Krajowy Fundusz Szkoleniowy – instrumentem wsparcia pracodawców” w Białostockim Ośrodku Kultury – sala Kina Forum. Organizatorem konferencji był Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku. Honorowy Patronat nad uroczystą Galą ogłoszenia wyników i wręczenia nagród w konkursie „Organizacja ucząca się 2017” objęła Pani Elżbieta Rafalska Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.



## Zwycięzcy konkursu „Organizacja ucząca się 2017” w poszczególnych kategoriach:

### Kategoria „Mikro i Małe Przedsiębiorstwa”

(zatrudnienie do 49 pracowników)

- Laureat konkursu:  
UNICO Katarzyna, Adam Jasińscy Sp. Jawna
- Wyróżnienia:  
BITCRAFT Sp. z o.o., ATM Krzysztof Miklaszewicz – usługi budowlane

### Kategoria „Średnie i Duże Przedsiębiorstwa”

(zatrudnienie od 50 pracowników)

- Laureat konkursu:  
Danwood S.A.
- Wyróżnienia:  
PROMOTECH Sp. z o.o., UNIBEP S.A.

### Kategoria „Sektor publiczny”

- Laureat konkursu:

Szpital Wojewódzki im. dr. L. Rydygiera  
w Suwałkach

- Wyróżnienia:  
Centrum Kształcenia Ustawicznego w Białymstoku, Wojewódzka Stacja Pogotowienia Ratunkowego SP ZOZ w Suwałkach

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku w roku 2018 planuje zorganizować kolejną, czwartą edycję konkursu „Organizacja ucząca się 2018”. Warunki uczestnictwa oraz szczegółowe informacje na temat konkursu zostaną zamieszczone na stronie internetowej <http://wupbialystok.praca.gov.pl/> w III kwartale 2018 roku.

Serdecznie zapraszamy pracodawców z województwa podlaskiego do udziału w konkursie.





# Wiek nie ma znaczenia

Karolina Skiendziel

● Nazywam się Karolina Skiendziel i jestem właścicielką kawiarni „Kawa na Ławę”. Mam 24 lata i od prawie dwóch lat prowadzę swoją własną działalność gospodarczą. Chciałabym, aby ten artykuł zachęcił młodych i tych starszych do podejmowania wyzwania, jakim jest prowadzenie swojej działalności – WIEK NIE MA ZNACZENIA. Zachęcam do przeczytania!



● Jak zrodził się pomysł na prowadzoną działalność gospodarczą?

Początkowo prowadziłam pracownię tortów artystycznych. Lokalizacja pracowni była koszmar – lokal w piwnicy. Szczerze napiszę, że sama bym nie zamówiła tortu bądź ciasta w pracowni znajdującej się w piwnicy – początki zawsze są trudne, decydujemy się na warunki, które uważamy w danym momencie za odpowiednie. Po roku postawiłam wszystko na jedną kartę, miałam niezaspokojone ambicje. Ponieważ bardzo lubię przebywać i rozmawiać z ludźmi, postanowiłam stworzyć miejsce, gdzie ludzie będą czuli się swobodnie – miejsce, w którym można porozmawiać o wszystkim. Powstała kawiarnia z dobrą kawą i świeżym ciastem, które nie zawiera ulepszczy. Kawiarnia zachęca do przyścia swoim wystrojem. Myślę, że są to detale, bo kawiarnię tworzą ludzie, którzy nas odwiedzają.

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

O możliwości skorzystania ze środków unijnych dowiedziałam się od siostry, która pół roku wcześniej ubiegała się o dotację na rozpoczęcie działalności. Aby otrzymać dotację, trzeba udać się do Powiatowego Urzędu Pracy, w którym dowiemy się o różnych projektach umożliwiających rozpoczęcie działalności bądź pomocnych w jej rozwinięciu.

Podstawą ubiegania się o dofinansowanie ze środków unijnych jest biznesplan – czego potrzebujemy, aby nasza działalność mogła funkcjonować. W moim przypadku były to miksery, piekarniki, chłodziarki i dużo innych urządzeń cukierniczych. W przypadku przydzielenia dofinansowania potrzebujemy dwóch żyrantów, którzy zabezpieczą w razie nieudanego rozwoju biznesu. Trzeba być pewnym swoich możliwości oraz znaleźć swój złoty środek na osobisty rozwój. Moja jedyna rada na tym etapie planowania: Nigdy nie wątp w swoje możliwości!!

● Opis prowadzonej działalności gospodarczej.

Prowadzę kawiarnię i pracownię tortów artystycznych. Codziennie wypiekamy świeże ciasta, posiadamy w swojej ofercie różnego rodzaju herbaty liściaste, które





serwujemy w zaparzaczu – nie znajdziecie u nas herbaty w torebce. Uważam, że naszą charakterystyczną cechą jest kawa wypalana w augustowskiej palarni. Kawa jest rewelacyjna, właściciel ma ogromną wiedzę „kawową”, wręcz można rzec, że wychował się na plantacji kawy. Uważam, że nie trzeba daleko szukać, żeby stworzyć miejsce, które będzie zaskakiwać swoją „innością”.

Oprócz kawiarni moją pasją są torty artystyczne – a między innymi modelowanie figurek. Niektóre figurki modeluję kilka godzin, jest to dla mnie forma resetu, wyłączam myślenie i tworzę. Każdy tort jest inny, nie tylko ze względu na wygląd, ale również komponowanie smaków, co jest głównym elementem hasła: tort artystyczny. Nasuwa mi się jeden wniosek, pisać można dużo, ale najlepiej przyjść i samemu spróbować!

### ● Jak wygląda Pani dzień pracy?

Dzień pracy zaczynam od 7-8 rano. Kawiarnię otwieramy o 10, więc mamy 2 godziny aby upiec ciasto, nasze słynne mini pavlove, bądź deserki oraz przygotować kawiarnię. Jeżeli na weekend mam zamówione torty, to środa jest „dniem biszkoptu”, wypiekamy biszkopty na jajczkach od szczęśliwych kurek. W okresie wakacyjnym prowadzimy warsztaty małego cukiernika, wypiekamy razem muffiny, kruche ciasteczka, rogaliki, lizaki bezowe, cake popsy, również bawimy się masą cukrową. Więc od poniedziałku do piątku od 10.00 do 13.30 w pracowni szaleje zazwyczaj 12 młodych cukierników.





Bywa czasem, że mój dzień pracy zaczyna się od 4-5, a kończy 22-24. Zawsze się śmieję, że zasypiam z mikserem i z nim się budzę. Jestem indywidualistką i uważam, że nikt nie zrobi lepiej niż ja. Staramy się codziennie wypiekać inne ciasto, jedynie mini pavlova są naszym standardem, który cieszy się dużym zainteresowaniem.

#### ● Zalety prowadzenia własnej działalności.

Myślę, że jedną z wielu zalet prowadzenia własnej działalności jest słynna niezależność. Jesteś sam sobie szefem i to od ciebie zależy, jak wysoko postawisz sobie poprzeczkę i czy ta poprzeczka będzie stała w miejscu, czy będziesz ją sukcesywnie podnosić. Również rozwijanie swoich umiejętności, szkolimy się w marketingu na błędach. Moją osobistą zaletą prowadzenia swojej działalności jest dobry kontakt z pracownikami, uwielbiam z nimi pracować, daję im możliwość wprowadzania swoich pomysłów i smaków. U mnie w kawiarni każdy jest równy, nie lubię jak się zwraca do mnie „szefowo”.

#### ● W jaki sposób środki unijne pomogły Pani w rozpoczęciu i prowadzeniu działalności. (Czy zdecydowałaby się Pani na działalność bez możliwości skorzystania z bezzwrotnej dotacji?)

Bez dotacji nigdy nie podjąłabym ryzyka. Jednak możliwość dotacji według mnie stanowi 80% podjęcia pozytywnej decyzji o rozpoczęciu działalności gospodarczej. Nie można się nastawiać, że środki unijne opłacą nam wszystkie potrzebne rzeczy do rozpoczęcia działalności. Stanowią większą część, ale również

trzeba coś dać od siebie. W moim przypadku środki pozwoliły mi zakupić miksery, piekarniki, chłodnie, lodówki, stoły cukiernicze, podstawowe narzędzia cukiernicze i dekoratorskie, a resztę zawdzięczam mężowi i tacie, którzy przygotowali mi cały lokal, w którym mogłam się realizować zawodowo.

#### ● Plany zawodowe na przyszłość.

Aktualnie moim jedynym większym planem na przyszłość jest stworzenie sali warsztatowej dla wszystkich, gdzie będę mogła dzielić się swoimi umiejętnościami i zarażać swoją pasją. Miejsce, gdzie wspólnie będziemy piec ciasta, dzielić się przepisami, wzajemnie się uczyć. Również mam w planach serię szkoleń, aby nauczyć się nowych technik dekoratorskich i modelarskich. Od nowego roku chciałabym wziąć udział w kilku prestiżowych konkursach.

Nie zaniehbując kawiarni, mam kilka pomysłów, które chciałabym wprowadzić zarówno do słodkości jak i do samego wystroju.

#### ● W jaki sposób zachęciłaby Pani inne osoby do spróbowania swoich sił w prowadzeniu własnego biznesu.

Myślę, że do takiej decyzji nie można zachęcić. Prowadzenie swojej działalności wymaga od nas 110% zaangażowania, mocnego kręgosłupa, 100% pewnych decyzji i wyrzeczeń, które towarzyszą w początkach biznesu. Jeżeli masz plan na swój biznes, który będzie dawał możliwość rozwoju Twoich umiejętności i hartowanie charakteru, to czemu nie spróbować?



# Konie sposobem na biznes

Karolina Kułak

## ● Jak zrodził się pomysł na prowadzoną działalność gospodarczą?

Z pasji. Konie to moja pasja, towarzyszą mi one od najmłodszych lat. Jeźdźcę konno odkąd pamiętam, mimo że w mojej rodzinie nie było tradycji jeździeckich, rodzice zawsze mnie wspierali w rozwijaniu mojej pasji, umożliwiając mi naukę jazdy konnej w różnych ośrodkach w regionie. Z czasem mogłam wykorzystać swoje umiejętności i pomagałam znajomym, przyjaciółom w pracy z ich końmi, później jako studentka dorabiałam jako pomoc instruktora jazdy konnej w jednym z ośrodków jeździeckich. Wtedy narodził się pomysł, że może warto zacząć pracować na własny rachunek. Każdy „koniarz” marzy o własnej stajni, koniach, by łączyć pasję z pracą. Jak wspomniałam w mojej rodzinie nigdy nie było koni, więc warunków na własną stajnię również brakowało. Jednak w podjęciu decyzji o założeniu własnej szkółki jeździeckiej wspierał mnie mój narzeczony (już teraz mąż ;) ) którego rodzina mieszka na wsi. To dzięki niemu miałam do dyspozycji odpowiednią infrastrukturę oraz tereny, które mogłam z łatwością zamienić na pastwiska i plac treningowy. Doświadczenie z dzieciństwa zdobyte w czasie przebywania w różnych ośrodkach jeździeckich oraz późniejsza praca przy szkoleniu jeźdźców i koni to był doskonały fundament do tego, aby stworzyć własną stajnię i szkołkę jeździecką.

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

O możliwości skorzystania ze środków unijnych w formie bezzwrotnej dotacji dowiedziałam się od znajomych, którzy sami skorzystali z takiej dotacji. W momencie, gdy wiedziałam już, że przyszedł czas na podjęcie własnej działalności, zgłosiłam się do Powiatowego Urzędu Pracy w Sokółce. Zarejestrowano mnie jako osobę bezrobotną, przy czym od razu zaznaczyłam, że chciałabym się starać o dotację na własną działalność gospodarczą. Następnie skierowano mnie na kurs, gdzie przedstawiono nam podstawy księgowości, dołączyłam także pomoc w napisaniu wniosku. Kurs ukończyłam już z gotowym wnioskiem, który następnego dnia złożyłam w PUP w Sokółce. Wszystko przebiegało dość sprawnie. Ze względu na nietypowy charakter mojej działalności i ewentualnie dalszego przeznaczenia środków, wymagano ode mnie szczegółowych opisów i wyjaśnień, ale to nie było sprawą kłopotliwą. Na moje szczęście wniosek został rozpatrzony pozytywnie, więc tylko wizyta w urzędzie, aby założyć firmę i lada moment środki były na koncie. Po dokonaniu wszystkich zakupów należało przedstawić faktury za zakupione sprzęty i po wszystkim. W tym roku mijają już 2 lata odkąd prowadzę działalność i sama nie wiem, kiedy to zleciało.

## ● Opis prowadzonej działalności gospodarczej.

Stajnia nad Stawem Popławce to usługi szkoleniowe, a dokładnie szkołka jeździecka. Ofertę swoją kierujemy do wszystkich, którzy chcieliby rozpocząć naukę jazdy

konnej i swoją przygodę z końmi, a także dla tych, którzy posiadają już pewne umiejętności i chcieliby je dalej rozwijać. Nasza szkołka wyróżnia się spośród innych tym, że zajęcia są prowadzone indywidualnie, dzięki temu możemy zapewnić najwyższą jakość szkolenia i zdobyć bardzo dobrych podstaw jazdy konnej. Szkolimy nie tylko ludzi, ale również konie. Oferujemy trening koni, pracę z młodymi końmi oraz szkolenie par jeździec – koń, umożliwiając rozwój od poziomu podstawowego aż po starty w zawodach.



## ● Jak wygląda Pani dzień pracy?

Dzień pracy zaczyna się na pewno bardzo wcześnie i bardzo późno się kończy. Wraz z rozwojem naszej stajni i przybywaniem kolejnych klientów konieczne było dokupienie koni. Konie, które posiadaliśmy z mężem już wcześniej dla siebie, a które pomagały mi rozkręcić cały biznes, nie wyrabiały się z ilością jeźdźców i coraz to nowych chętnych do jazdy. Stąd, w tej chwili pod opieką mamy 15 koni. Moja praca polega zatem nie tylko na prowadzeniu zajęć jazdy konnej i jej nauczaniu, ale również na opiece nad naszymi zwierzętami, bo bez nich nie byłoby tego miejsca. Dzień zaczyna się zatem rano karmieniem koni, wypuszczaniem ich na pastwiska, zabiegami pielęgnacyjnymi wokół nich. Natomiast w ciągu dnia odbywają się zajęcia jeździeckie z klien-



tami według ustalonego wcześniej harmonogramu. Zawsze na zajęcia umawiamy się z jeźdźcami wcześniej, każdy rezerwuje odpowiadający mu termin i godzinę na zajęcia, dzięki temu możemy zaplanować cały grafik pracy na dany dzień. Po zakończonych zajęciach, które trwają nie raz do wieczora zwłaszcza w sezonie letnim, trzeba się ponownie zająć końmi, które na noc wracają do swoich boksów w stajni, gdzie czeka na nie kolacja i zasłużony odpoczynek. Przy koniach, które wymagają dodatkowej opieki wykonuję wszystkie niezbędne zabiegi, tak aby kolejnego dnia były równie chętne do pracy co instruktor.

#### ● Zalety prowadzenia własnej działalności.

Największą zaletą własnej działalności jest według mnie niezależność. Sami organizujemy swój dzień pracy, co nie raz wymaga również sporej samodyscypliny. W moim przypadku pasja stała się moją pracą, własnym biznesem więc nie czuję, że pracuję. Robię to dla siebie, na swój własny rachunek.

#### ● W jaki sposób środki unijne pomogły Pani w rozpoczęciu i prowadzeniu działalności. (Czy zdecydowałyby się Pani/Pan na działalność bez możliwości skorzystania z bezzwrotnej dotacji?)

Środki unijne wykorzystałam na zakupienie sprzętu jeździeckiego. Część takiego sprzętu udało mi się zgromadzić w ciągu całej mojej jeździeckiej przygody, jednak byłby on niewystarczający. Sprzęt jeździecki jest bardzo drogi i póki udałoby się na niego zarobić i kupić mogłoby się okazać, że nie mam na czym pracować.

Dzięki środkom na wstępie mogłam zaoferować moim klientom naukę jazdy konnej na profesjonalnym, dobrze dopasowanym sprzęcie jeździeckim, tj. siodła do jazdy konnej, kaski dla jeźdźców. Myślę również, że to pomogło w rozwoju działalności. Klienci przychodząc do mnie i widząc zadbane sprzęt, duży wybór kasków, które są niezbędne i zapewniają bezpieczeństwo jeźdźcy, zanim wsiedli na konia mogli już poczuć, że do szkolenia podchodzę na najwyższym profesjonalnym poziomie.

#### ● Plany zawodowe na przyszłość.

Ciągle się rozwijam. W tym momencie szkółka prosperuje bardzo dobrze, mamy już bazę swoich stałych klientów, ciągle pojawiają się nowi. Jednak sporym ograniczeniem naszej pracy jest pogoda. Wszystkie zajęcia odbywają się na zewnątrz. Mamy w Polsce takie miesiące, zwłaszcza jesienią i zimą, kiedy pogoda naprawdę daje w kość, nawet najbardziej zatwardziali jeźdźcy rezygnują z zajęć i zdarza się, że przez cały tydzień uda się tylko kilka z kilkunastu zaplanowanych zajęć. W planach mam więc sporą inwestycję, jaką jest hala jeździecka, która umożliwi mi pracę przez okrągły rok bez względu na pogodę i warunki panujące na zewnątrz. Dalej w planach mam stworzenie bazy noclegowej z odpowiednim zapleczem socjalnym, tak by móc organizować obozy jeździeckie dla dzieci i młodzieży. Obecnie nasza oferta skierowana jest przede wszystkim do osób indywidualnych, jednak ilość zapytań o możliwość wypoczynku wakacyjnego w formie obozów jest tak duża, że strasznie żałuję, gdy muszę odmówić. Póki co są to plany bardzo odległe, ale uważam, że realne.



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

Zawsze warto próbować. Jeśli jesteśmy w czymś dobrzy, to na pewno odniesiemy sukces. Zawsze powtarzam, że każdy biznes ma swoich odbiorców. Na rynku

jest jeszcze wiele luk, które właśnie nasz pomysł mógłby zapełnić. Potrzebne jest dużo samodyscypliny, umiejętności zorganizowania swojej pracy i przede wszystkim chęci do pracy, bo własny biznes to nie tylko liczenie wpływów, ale pracujemy dla siebie, co sprawia, że rano inaczej wstaje się z łóżka.







# Opiekun w żłobku lub klubie dziecięcym

Julita Magruk



Firma Optima HRS Kinga Koronkiewicz wychodząc naprzeciw najnowszym trendom rynku pracy oraz oczekiwaniom ustawy z dnia 4 lutego 2011 roku o opiece nad dziećmi do lat 3, oferuje udział w atrakcyjnym projekcie pt. „Opiekun w żłobku lub klubie dziecięcym”.

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.

Głównym celem projektu jest nabycie kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, umożliwiającego pracę w zawodzie opiekuna w żłobku lub klubie dziecięcym.

Termin realizacji projektu: 01.02.2018 roku – 28.02.2018 roku

W ramach projektu firma Optima HRS oferuje uczestnictwo w 280 godzinnym szkoleniu „Opiekun w żłobku lub klubie dziecięcym”. Uczestniczki szkolenia uzyskają wiedzę i kompetencje do opieki i prowadzenia zajęć wspierających rozwój dzieci w wieku do lat 3, opartych na wiedzy dotyczącej budowy i funkcjonowania ludzkiego organizmu, prawidłowości rozwoju psychofizycznego dziecka, metod stymulowania wszechstronnego rozwoju dziecka, higieny, pielęgnacji, żywienia i wychowania dziecka, współpracy z rodziną, zasad prowadzenia różnorodnych form opieki nad dzieckiem zarówno od strony organizacyjno-prawnej, jak i metodycznej. Potwierdzeniem zdobytych w trakcie szkolenia umiejętności jest zaświadczenie, uprawniające do wyko-

nywania zawodu opiekuna w żłobku/klubie dziecięcym, które otrzymają uczestniczki zajęć. Szkolenie „Opiekun w żłobku lub klubie dziecięcym” posiada akredytację Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Po zakończonym szkoleniu uczestniczki projektu wezmą udział w 3-miesięcznych stażach zawodowych w żłobkach lub klubach malucha, w trakcie których zdobędą praktyczne umiejętności oraz doświadczenie w pracy w zakresie opieki nad dziećmi w wieku do lat 3.

Dodatkowymi atutami uczestnictwa w projekcie są indywidualne spotkania z doradcą zawodowym i pośrednikiem pracy. Podczas spotkań doradca zawodowy zdiagnozuje możliwości doskonalenia zawodowego i zidentyfikuje stopień oddalenia od rynku pracy, opracuje indywidualny Plan Działania każdego z uczestników projektu oraz zdiagnozuje problemy zawodowe, pomoże ustalić sposób ich rozwiązania. Ponadto doradca wspólnie z uczestniczką przygotowuje/zaktualizuje CV i list motywacyjny oraz opracuje możliwe ścieżki rozwoju zawodowego.

Efektom spotkania z pośrednikiem pracy będzie wybór ofert pracy w usługach opiekuńczych, zgodnie z kwalifikacjami i umiejętnościami uczestniczek, nabytymi dzięki udziałowi w projekcie oraz potrzebami uczestniczek zidentyfikowanymi w IPD i podczas poradnictwa zawodowego.



Do udziału w projekcie firma Optima HRS zaprasza pozostające bez zatrudnienia kobiety w wieku 15-29 lat, zamieszkujące powiat białostocki, sokólski lub miasto Białystok, które:

- posiadają wykształcenie co najmniej średnie;
- nie szkolą się i nie uczestniczą w kształceniu formalnym w trybie stacjonarnym;
- nie posiadają kwalifikacji w zawodzie: pielęgniarki, położnej, opiekunki dziecięcej, nauczyciela wychowania przedszkolnego, nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej lub pedagoga opiekuńczo-wychowawczego;
- chcą podjąć pracę w żłobku lub klubie dziecięcym jako opiekun.

## Korzyści z udziału w projekcie:

- nabycie uprawnień do wykonywania atrakcyjnego na współczesnym rynku pracy zawodu opiekuna w żłobku lub klubie dziecięcym
- nabycie kwalifikacji i doświadczenia w zakresie opieki nad dziećmi w wieku do lat 3
- podjęcie pracy w żłobku lub klubie malucha

### Dodatkowe korzyści:

- stypendium szkoleniowe w kwocie 1860 zł,
- dopłata do kosztów dojazdu na szkolenie (osoby mieszkające poza Białymstokiem) w kwocie do 210 zł,
- stypendium stażowe w kwocie 997,40zł/m-c,
- dopłata do kosztów dojazdu na staż (osoby mieszkające poza Białymstokiem) w kwocie do 120 zł/m-c,
- ubezpieczenie NNW.

**Osoby zainteresowane udziałem w projekcie  
zapraszamy do Biura Projektu:  
Optima HRS Kinga Koronkiewicz  
ul. Piękna 5, lok. 12 P (I piętro) Białystok  
tel. 506 783 916**

# Zachęcamy Państwa do udziału w projektach wyłonionych do realizacji w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020

Uczestnikami projektów mogą być wyłącznie osoby bierne zawodowo lub osoby bezrobotne niezarejestrowane w urzędzie pracy, w tym osoby z niepełnosprawnościami, w wieku 15-29 lat (do dnia poprzedzającego dzień 30 urodzin), które nie

uczestniczą w kształceniu i szkoleniu. Wiek uczestnika ustala się na podstawie daty urodzenia w dniu rozpoczęcia udziału w projekcie.

Projekt: Oda do młodości III			
Realizator	Wsparcie	Okres realizacji	Dane kontaktowe
Biurow Doradczono-Szkoleniowe APLIKON Marcin Drewnowski	- poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy - szkolenia - staże - subsydiowane zatrudnienie	01.06.2018 - 31.08.2019	ul. Ludowa 78/18 18-200 Wysokie Mazowieckie tel. 86 275 44 036
Projekt: Nowa droga			
Realizator	Wsparcie	Okres realizacji	Dane kontaktowe
Fundacja Science Point	- indywidualne doradztwo zawodowe - poradnictwo psychologiczne - warsztaty aktywnego poszukiwania pracy - kursy zawodowe/szkolenia - staże zawodowe - pośrednictwo pracy	01.08.2018 - 31.07.2019	ul. Elektryczna 1/3 15-080 Białystok tel. 85 732 01 22



Projekt: Success			
Realizator	Wsparcie	Okres realizacji	Dane kontaktowe
Agencja Rozwoju Regionalnego ARES S.A. w Suwałkach	<ul style="list-style-type: none"><li>- indywidualne doradztwo zawodowe</li><li>- poradnictwo psychologiczne</li><li>- pośrednictwo pracy</li><li>- warsztaty aktywnego poszukiwania pracy</li><li>- kursy zawodowe</li><li>- staże zawodowe</li></ul>	01.08.2018 - 31.07.2019	ul. Noniewicza 42A 16-400 Suwałki tel. 87 566 614 06
Projekt: Od stażysty do specjalisty POWER			
Realizator	Wsparcie	Okres realizacji	Dane kontaktowe
OPTIMA HRS Kinga Koronkiewicz	<ul style="list-style-type: none"><li>- indywidualny plan działania,</li><li>- indywidualne poradnictwo zawodowe,</li><li>- indywidualne pośrednictwo pracy</li><li>- staże zawodowe,</li></ul>	01.05.2018 - 30.04.2019	ul. Chmielna 2 lok. 31 00-020 Warszawa <u>Biurowisko projektu:</u> ul. Piękna 5 lok. 22 15-282 Białystok tel. 85 745 56 73
Projekt: Zdobądź zawodowy POWER - edycja II			
Realizator	Wsparcie	Okres realizacji	Dane kontaktowe
OPTIMA HRS Kinga Koronkiewicz	<ul style="list-style-type: none"><li>- indywidualny plan działania,</li><li>- indywidualne poradnictwo zawodowe</li><li>- staże zawodowe</li><li>- indywidualne pośrednictwo pracy</li></ul>	01.05.2018 - 30.04.2019	ul. Chmielna 2 lok. 31 00-020 Warszawa <u>Biurowisko projektu:</u> ul. Piękna 5 lok. 22 15-282 Białystok tel. 85 745 56 73
Projekt: Mam staż, mam POWER!			
Realizator	Wsparcie	Okres realizacji	Dane kontaktowe
OPTIMA HRS Kinga Koronkiewicz	<ul style="list-style-type: none"><li>- indywidualny plan działania</li><li>- indywidualne poradnictwo zawodowe</li><li>- staże zawodowe</li><li>- indywidualne pośrednictwo pracy</li></ul>	01.11.2018-31.10.2019	ul. Chmielna 2 lok. 31 00-020 Warszawa <u>Biurowisko projektu:</u> ul. Piękna 5 lok. 22 15-282 Białystok tel. 85 745 56 73
Projekt: Staż zawodowy szansą na twój sukces			
Realizator	Wsparcie	Okres realizacji	Dane kontaktowe
Open Education Group Sp. z o.o	<ul style="list-style-type: none"><li>- indywidualne poradnictwo zawodowe oraz indywidualny plan działania</li><li>- staże zawodowe</li><li>- pośrednictwo pracy</li></ul>	02.05.2018-31.05.2019	ul. Jagienki 4 15-480 Białystok tel. 85 869 11 70

**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

**wupbialystok.praca.gov.pl**

– strona Wojewódzkiego Urzędu Pracy  
w Białymstoku

**www.power.gov.pl**

– serwis Programu Operacyjnego  
Wiedza Edukacja Rozwój

**www.funduszeuropejskie.gov.pl**

– portal Funduszy Europejskich