



Wojewódzki
Urząd Pracy
w Białymstoku

Nr 2/2018
Egzemplarz bezpłatny

BIULETYN INFORMACYJNY



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Spis treści



Rynek Pracy

Analiza dostępności i skuteczności instrumentów wsparcia kształcenia ustawicznego w ramach KFS, PO WER i PSF w świetle wyników badania pracodawców	3
Sytuacja kobiet na rynku pracy w woj. podlaskim	7
Dobre praktyki w biznesie - wywiad z lekarzem weterynarii Panem Kamilem Mordasem, właścicielem gabinetu weterynaryjnego w Suwałkach	9



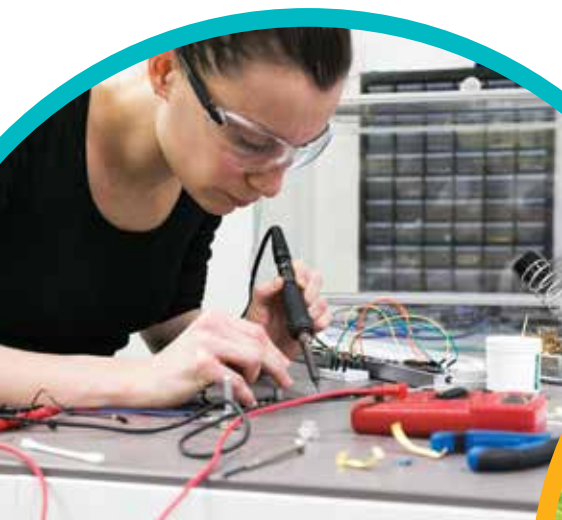
Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020

Projekty aktywizujące zawodowo: „Zdobądź zawodowy POWER – edycja II” oraz „Od stażysty do specjalisty PO WER”	11
Wybierz pracę, którą kochasz, a nie przepracujesz ani jednego dnia w Twoim życiu	12
Stawki jednostkowe – pilotażowe zastosowanie w województwie podlaskim	14
Własny biznes – pierwsze kroki	16

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

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

Egzemplarz bezpłatny





Analiza dostępności i skuteczności instrumentów wsparcia kształcenia ustawicznego w ramach KFS, PO WER i PSF w świetle wyników badania pracodawców

Magdalena Wasiluk
Wydział Badań i Analiz – WUP Białystok

W 2017 r. zespół badawczy Politechniki Białostockiej zrealizował na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku badanie pn. „Potrzeby pracodawców w zakresie wsparcia w kształceniu ustawicznym w zawodach deficytowych w województwie podlaskim”. Realizacja tego badania stanowiła odpowiedź na potrzebę informacji o poszukiwanych kwalifikacjach i kompetencjach na rynku pracy, w obliczu coraz bardziej zauważalnej luki między posiadanymi przez pracowników kwalifikacjami i kompetencjami, a tymi wymaganymi przez pracodawców oraz o możliwościach wsparcia firm w podnoszeniu kwalifikacji i umiejętności zawodowych pracowników potrzebnych na stanowisku pracy. Do udziału w projekcie badawczym zaangażowano 446 pracodawców reprezentujących kluczowe branże gospodarki regionu. By uzyskać pełen obraz sytuacji na rynku pracy, przebadano także 207 przedstawicieli szkół zawodowych kształcących w zawodach deficytowych oraz przedstawicieli instytucji edukacji i firm szkoleniowych.

Dostępne formy wsparcia kształcenia ustawicznego pracodawców i pracowników

Jedną z przyczyn analizowanego stanu rzeczy, co zobrazowało niniejsze badanie, jest niedopasowanie treści kształconych do potrzeb rynku pracy. Kształcenie zawodowe nie spełnia oczekiwań pracodawców w tym zakresie. Pracodawcy chcący pozyskać specjalistę w zawodzie deficytowym, zmuszeni są inwestować w podniesienie kompetencji i kwalifikacji potencjalnego pracownika, co wiąże się z dużymi kosztami.

By wspomóc przedsiębiorców oraz pracowników w tym procesie, stworzono instrumenty wsparcia kształcenia ustawicznego w ramach różnych źródeł finansowania, tj. Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS), Program Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER), Podmiotowy

System Finansowania usług rozwojowych wdrażanych w ramach RPO WP 2014-2020 (PSF). Instrumenty te dedykowane są do różnych grup osób, o nieidentycznej sytuacji na rynku pracy. Analizowane instrumenty wsparcia różnią się od siebie grupą docelową, a także świadczonymi formami pomocy, ale cel ich jest ten sam, tj. umożliwienie podmiotom i osobom potrzebującym dofinansowania/wsparcia w kształceniu ustawicznym pracowników i pracodawców.

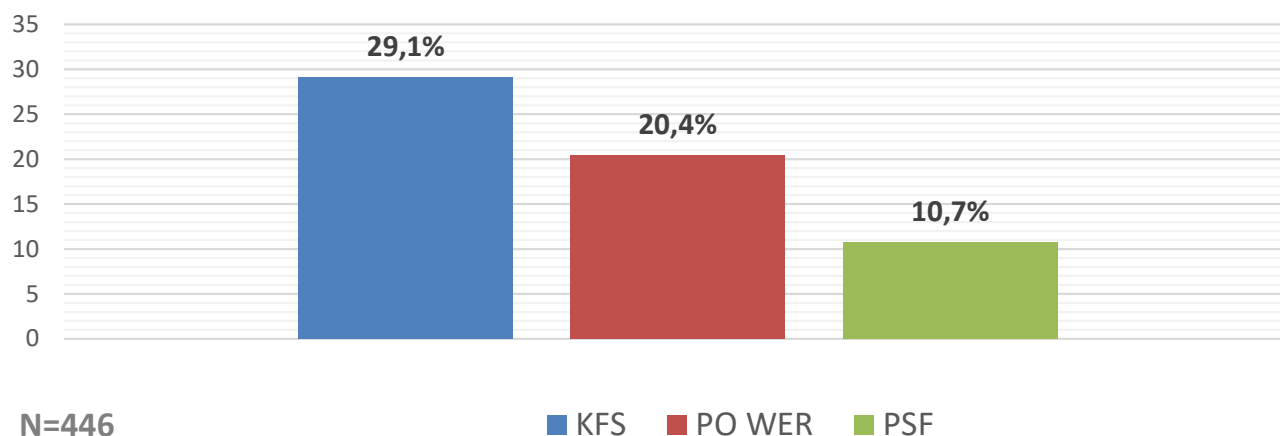
Czy podlascy pracodawcy znają możliwości wsparcia kształcenia ustawicznego?

Jak wynika z badania, wśród ankietowanych pracodawców (N=446) najbardziej rozpowszechniona jest wiedza na temat form wsparcia kształcenia ustawicznego oferowanych w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego – ponad 29% deklaruje ich znajomość. Przedsiębiorcy rzadziej słyszeli o wsparciu dostępnym w ramach PO WER (20%). Najmniej rozpoznawalnym instrumentem wśród ankietowanych okazał się Podmiotowy System Finansowania usług rozwojowych, o którym słyszało 11% badanych.

Spośród wszystkich badanych przedsiębiorców 43% z nich posiada wiedzę o istnieniu przynajmniej jednego z analizowanych instrumentów wsparcia. Znajomość co najmniej dwóch z nich zadeklarowało 17% badanych.

Ankietowani potwierdzają znajomość wsparcia z KFS-u, jednak tylko około 12% z nich oceniło swoją wiedzę jako wysoką bądź bardzo wysoką. Ponad połowa badanych stan wiedzy w tym obszarze określiła jako niski bądź bardzo niski. W przypadku PO WER, tylko 7% badanych stwierdziło, iż ten system wsparcia zna w stopniu wysokim bądź bardzo wysokim. Około 55% respondentów określiło, iż posiada niski stan wiedzy bądź bardzo niski. Respondenci zapytani zostali również

Rysunek 1. Deklarowana znajomość poszczególnych instrumentów wsparcia kształcenia ustawicznego wśród pracodawców w woj. podlaskim





o znajomość kolejnego instrumentu wsparcia pracodawców, jakim są działania w ramach Podmiotowego Systemu Finansowania usług rozwojowych (PSF). Okazało się, że połowa z nich ocenia swoją wiedzę jako niską, natomiast wiedzę wysoką deklaruje 10,5% uczestników badania.

Spośród wszystkich badanych pracodawców 10% korzystało w przeszłości z analizowanych form wsparcia kształcenia ustawicznego. Najczęściej korzystano z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

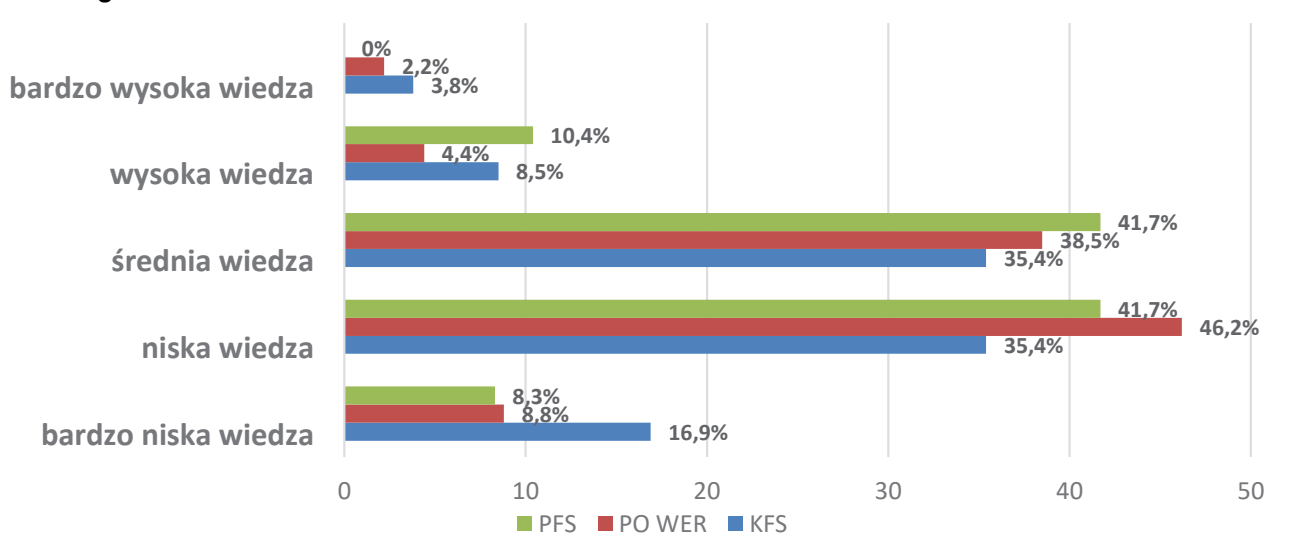
Około 90% korzystających z KFS pozyskiwało środki na dofinansowanie kursów i studiów podyplomowych realizowanych z inicjatywy pracodawców lub za ich zgodą. Blisko co trzeci korzystający z KFS pozyskiwał środki na dofinansowanie egzaminów umożliwiających uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych, a co pią-

ty na dofinansowanie diagnozy potrzeb szkoleniowych firmy w zakresie kształcenia ustawicznego. Około 13% skorzystało z dofinansowania badań lekarskich lub psychologicznych wymaganych do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu.

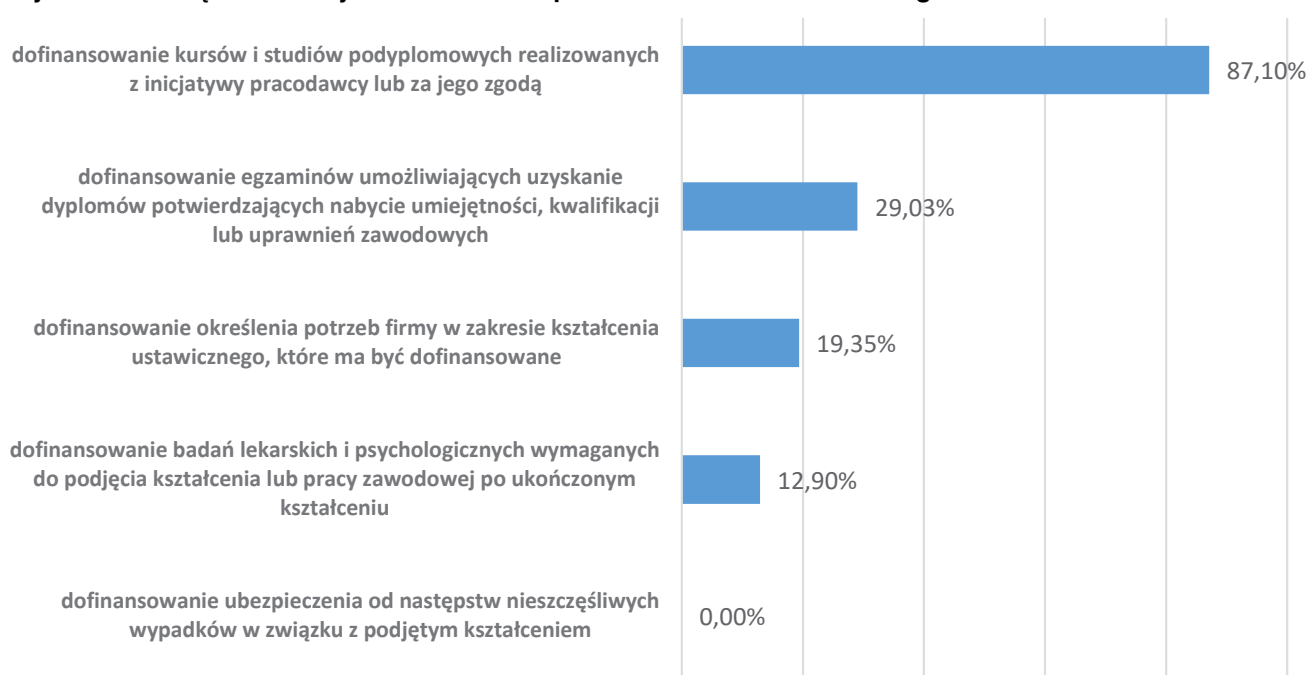
Ze wsparcia PO WER korzystało 16 przedsiębiorców, stanowiąc 3,6% badanych. Pomoc ta najczęściej przybierała formę dofinansowania: szkoleń, praktyk, staży, kursów, doradztwa, zatrudnienia subsydiowanego.

Najmniej licznie pracodawcy korzystali ze wsparcia w ramach Podmiotowego Systemu Finansowania usług rozwojowych, bowiem tylko 1,1% z nich zdecydowało się na nie. Pracodawcy korzystali ze zbioru ofert usług rozwojowych, m.in. szkoleń i doradztwa wpisanych do Bazy Usług Rozwojowych, a także pozyskali środki na refundację kosztów poniesionych na kształcenie personelu.

Rysunek 2. Ocena znajomości przedsiębiorców poszczególnych instrumentów wsparcia kształcenia ustawicznego



Rysunek 3. Częstość korzystania z form wsparcia kształcenia ustawicznego w ramach KFS





Jak pracodawcy oceniają skuteczność form wsparcia kształcenia ustawicznego?

Ocena skuteczności wsparcia dostępnych instrumentów wsparcia kształcenia ustawicznego przez podlaskich przedsiębiorców jest zróżnicowana w zależności od ich rodzaju i okresu funkcjonowania na rynku.

Blisko połowa badanych, którzy skorzystali z KFS, ocenia wysoko lub bardzo wysoko skuteczność zrealizowanych w ramach tego instrumentu działań. Tylko 13% wskazało na niską bądź bardzo niską skuteczność.

Spośród ankietowanych wyłoniono osoby, które w przeszłości korzystały ze wsparcia oferowanego w ramach PO WER. Poproszono je o dokonanie oceny skuteczności zrealizowanych działań. W opinii ankietowanych, jest ona wysoka, notę taką wystawiła ponad połowa z nich. Tylko co piąty określił, iż jest ona niska bądź bardzo niska.

Spośród wszystkich analizowanych instrumentów, najniżej został oceniony Podmiotowy System Finansowania usług rozwojowych. Respondenci wystawili skrajne oceny: 40% z nich określiło skuteczność tego

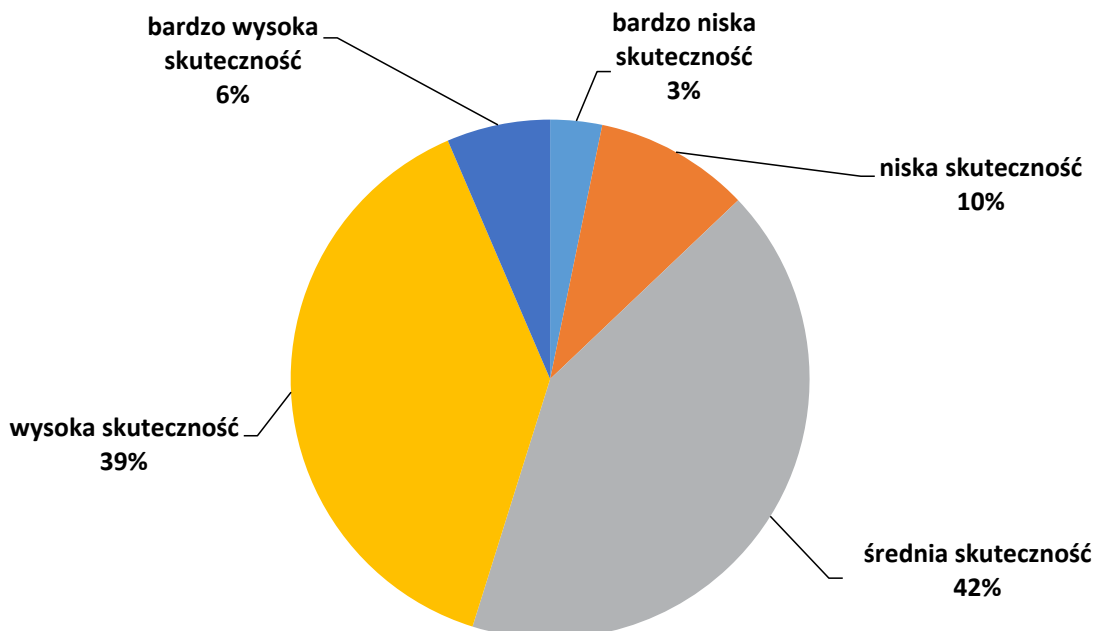
wsparcia jako niską i 40% jako wysoką. Spowodowane to mogło być tym, iż jest to stosunkowo nowy instrument, którego efektywność działania możliwa będzie do oszacowania dopiero za jakiś czas.

Plany rozwoju zasobów kadrowych na przyszłość

Pracodawców zapytano także o ich plany dotyczące skorzystania ze wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego w przyszłości. Spośród wszystkich analizowanych instrumentów, największym zainteresowaniem cieszy się wsparcie pracodawców ze strony KFS. Około 60% badanych zamierza bowiem skorzystać z niego ponownie.

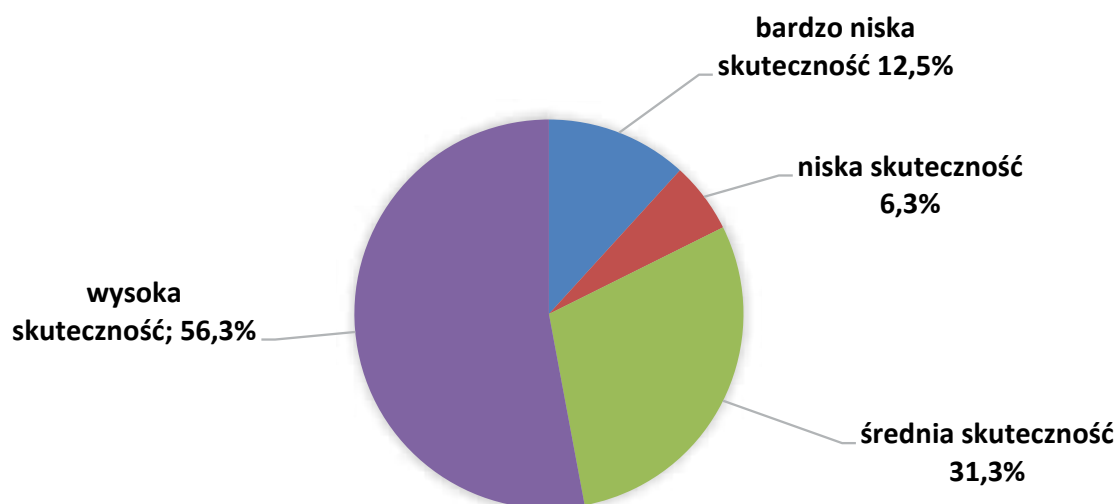
O atrakcyjności form wsparcia oferowanych w ramach KFS świadczy fakt, iż każda z nich cieszy się dużym zainteresowaniem. Najwięcej pracodawców - około 75% planuje pozyskanie środków na dofinansowanie kursów i studiów podyplomowych realizowanych z inicjatywy pracodawców lub za ich zgodą. Z dofinansowania egzaminów umożliwiających uzyskanie dyplomów potwierdza-

Rysunek 4. Ocena skuteczności form wsparcia kształcenia ustawicznego w ramach KFS



N=130

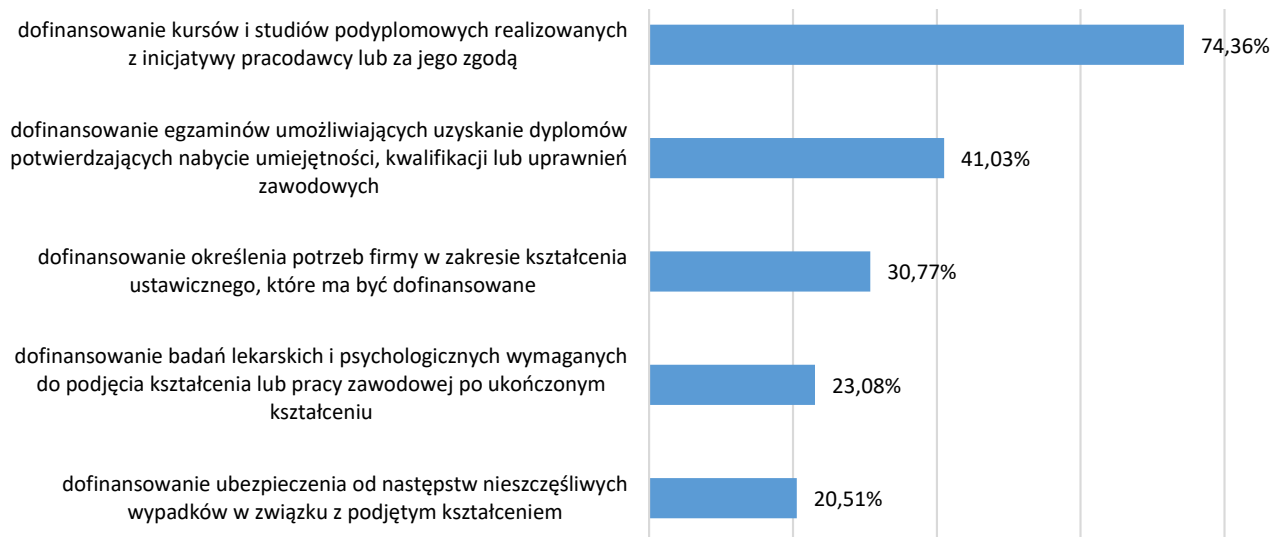
Rysunek 5. Ocena skuteczności form wsparcia kształcenia ustawicznego w ramach PO WER



N=16



Rysunek 6. Plany pracodawców dotyczące ponownego skorzystania z form wsparcia w ramach KFS



jących nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych za pomocą środków KFS, zamierza skorzystać 41% badanych. Nieco mniej atrakcyjne, w opinii przedsiębiorców, okazało się pozyskanie dofinansowania w celu określenia potrzeb firmy w zakresie kształcenia ustawicznego, które znajduje się w obszarze zainteresowania 31% badanych. Najmniej popularne, chociaż cieszące się ciągle sporym zainteresowaniem, okazało się dofinansowanie ubezpieczeń od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem, którym zainteresowany był co 5 badany.

Spośród badanych przedsiębiorców, około 35% z nich zadeklarowało chęć ponownego skorzystania z oferty PO WER.

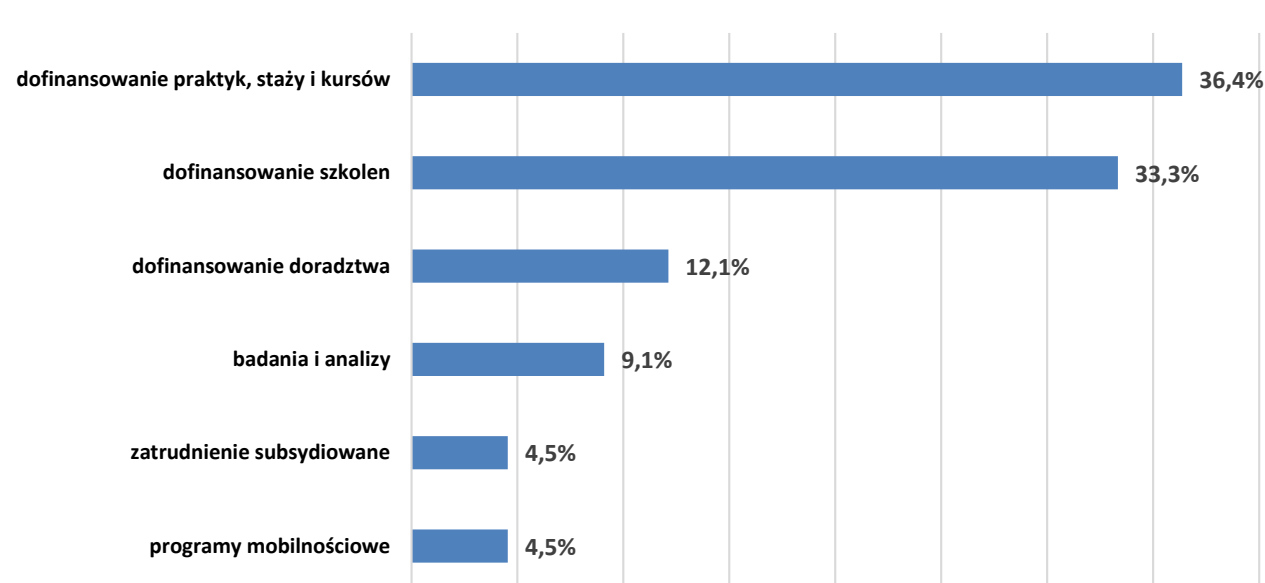
Pracodawcy chcieliby w przyszłości pozyskać środki w ramach tego programu głównie na dofinansowanie praktyk, staży i kursów (36%), dofinansowanie szkoleń (33%) oraz doradztwa (12%). Ze stosunkowo małym zainteresowaniem spotkały się programy mobilnościowe oraz zatrudnienie subsydiowane (po 4,5% wskazań).

Deklaracje co do ponownego skorzystania ze wsparcia Podmiotowego Systemu Finansowania usług rozwojowych złożyło 37,5% badanych. Najbardziej pożąda-

nymi formami wsparcia są korzystanie ze zbioru ofert usług rozwojowych (52%) i refundacja kosztów poniesionych na kształcenie personelu (44%).

Przedsiębiorcy biorący udział w badaniu posiadają różnicowaną wiedzę na temat instrumentów wsparcia kształcenia ustawicznego. Najbardziej rozpoznawalnym i wykorzystywanym jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS), w mniejszym zaś stopniu znane są: Program Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) i Podmiotowy System Finansowania usług rozwojowych wdrażany w ramach RPO WP (PSF). Według badanych, najsukceszniej ze względu na efektywność form wsparcia kształcenia ustawicznego ocenione zostały działania podejmowane w ramach PO WER, najslabiej zaś w ramach PSF. Badani pracodawcy planują w przyszłości skorzystać z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, z czego najwięcej chciałoby pozyskać środki na dofinansowanie kursów i studiów podyplomowych realizowanych z inicjatywy pracodawców lub za ich zgodą. Pracodawcy, którzy poddali w wątpliwość opłacalność niektórych instrumentów i form wsparcia, uzasadniają to koniecznością poniesienia wysokich kosztów nieobecności pracownika i jego delegacji na czas szkolenia czy stażu.

Rysunek 6. Plany pracodawców dotyczące ponownego skorzystania z form wsparcia w ramach KFS





Sytuacja kobiet na rynku pracy w woj. podlaskim

Aneta Niegiersz
Wydział Badań i Analiz – WUP Białystok

Jak wygląda sytuacja kobiet na podlaskim rynku pracy? Jak oceniane jest wsparcie kierowane do kobiet pracujących i pozostających bez pracy w województwie podlaskim? Czy istnieją różnice między kobietą pracownikiem a mężczyzną pracownikiem? Jakie są bariery w podejmowaniu pracy przez podlaskie kobiety?

Na te oraz inne pytania odpowiedzi udzielają autorzy badania pt. „Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim”, które na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku zostało zrealizowane przez zespół badawczy z Wydziału Inżynierii Zarządzania Politechniki Białostockiej w okresie od czerwca do września 2017 roku. Jego głównym celem była diagnoza sytuacji kobiet pracujących i pozostających bez pracy w województwie podlaskim.

Badaniem ankietowym objęto 430 kobiet pracujących, 401 kobiet pozostających bez pracy, 418 mężczyzn, a także pracodawców i przedstawicielki organizacji zrzeszających kobiety i działających na ich rzecz, przedstawicieli lokalnego biznesu, organizacji otoczenia rynku pracy oraz stowarzyszeń. Dodatkowo zrealizowano 4 panele badawcze, 15 wywiadów pogłębionych oraz debatę oksfordzką na Wydziale Inżynierii Zarządzania Politechniki Białostockiej. Zastosowanie różnorodnych metod i technik badawczych pozwoliło na uzyskanie rzetelnej i pogłębionej wiedzy na temat sytuacji kobiet w woj. podlaskim.

Okiem pracodawcy

Jak wskazują wyniki badania, przedsiębiorcy widzą zmiany, jakie w ostatnich latach zachodzą na rynku pracy. Ich zdaniem stał się on rynkiem pracownika, a nie rynkiem pracodawcy. Kobiety są częściej niż mężczyźni pracownikami lepiej wykwalifikowanymi – są bardziej wykształcone i ukierunkowane na zdobywanie wiedzy. Częściej niż mężczyźni kształcą się ustawicznie. Zdaniem badanych pracodawców, chęć uzupełniania kompetencji i podnoszenie kwalifikacji kreuje pozytywny wizerunek kobiety na rynku pracy. Jednak zbyt duży nacisk na kształcenie na poziomie wyższym, przy jednoczesnym zaniedbaniu szkolnictwa zawodowego spowodował, że wśród kobiet w woj. podlaskim brakuje wykwalifikowanych szwaczek, kucharek czy pracowników branży hotelarskiej.

Pracodawcy dostrzegają również, że następuje stopniowy proces zacierania się różnic pomiędzy zawodami typowo kobiecymi i typowo męskimi. Coraz więcej kobiet zostaje inżynierami i podejmuje pracę w branżach wcześniej zdominowanych przez mężczyzn.

Na taką sytuację może mieć wpływ system świadczeń na rzecz równouprawnienia kobiet i mężczyzn na rynku pracy (np. urlopy tacierzyńskie) oraz coraz bardziej powszechny model partnerski przedkładający się na współdzielenie opieki nad rodziną i dziećmi. Przejawem tego zjawiska jest zwiększający się odsetek absencji w pracy (urlopy, zwolnienia) mężczyzn ze względu na pełnioną opiekę nad dziećmi, co do tej pory było domeną kobiet i stanowiło jedną z objętości przy ich zatrudnianiu.

W opinii pracodawców na aktywność kobiet na rynku pracy wpływa również zapewnienie opieki przedszkolnej i żłobkowej. I nie chodzi tu jedynie o zwiększenie ilości

placówek, ale także o dostosowanie godzin ich pracy do potrzeb rodziców.

Pracodawcy widzą także czynniki wpływające negatywnie na zatrudnianie kobiet i zaliczyli do nich: niski poziom wynagrodzeń w województwie podlaskim w porównaniu z innymi regionami; napływ tańszych pracowników zza granicy; funkcjonowanie w świadomości społecznej stereotypów na temat kobiet; rozwój szarej strefy; niedostosowanie systemu edukacji do potrzeb rynku pracy; zwiększone zapotrzebowanie na stanowiska wykonawcze oraz niższy poziom wynagrodzeń kobiet w stosunku do mężczyzn.

Natomiast rządowy Program 500+ odbierają raczej negatywnie, gdyż ich zdaniem zmniejszył on motywację kobiet do podejmowania pracy, wpłynął na odejścia pracowników i zwiększenie potencjału szarej strefy oraz musiał zwiększenie wynagrodzeń.

Perspektywa kobiet pracujących

Ocena sytuacji na rynku pracy przez kobiety zależy od ich statusu. Kobiety pracujące zapytane o opinię nt. podlaskiego rynku pracy odpowiadają, że nie ma zbyt wielu interesujących ofert pracy, a główną przyczynę ograniczenia aktywności zawodowej widzą w obowiązkach rodzicielskich. Podkreślają, że proces równouprawnienia płci na rynku pracy jest stosunkowo powolny i kobiety wciąż biorą na siebie większość obowiązków związanych z opieką nad dziećmi. Ich zdaniem pracodawcy częściej zatrudniają mężczyzn, ponieważ nie korzystają z urlopów wychowawczych i zwolnień lekarskich, które są sporym obciążeniem.

Kobiety pracujące poproszone zostały o wskazanie czynników, które mają największy wpływ na zatrudnienie kobiet. Najwięcej badanych kobiet (62%) stwierdziło, że na zatrudnienie decydujący wpływ ma wykształcenie. Na kolejnych miejscach znalazły się znajomości i kwestia wieku (odpowiednio: 46% i 45%). Co czwarta z badanych kobiet uznała, że czynnikiem wpływającym na zatrudnienie jest sytuacja rodzinna związana z posiadaniem dzieci.

Zdecydowana większość badanych kobiet (75%) pracowała uprzednio w kilku firmach, z czego połowa zmieniła pracę do pięciu razy. Powody skłaniające kobiety do zmiany miejsca pracy były różne. Najczęściej wymieniane były względy ekonomiczne, poczucie stagnacji w rozwoju zawodowym oraz zmiana miejsca zamieszkania. Zwracano również uwagę na relacje w miejscu pracy i aspekty prawne. Warto podkreślić, że w większości badane kobiety nie wahały się przed przejściem z jednego miejsca pracy do drugiego.

Cennych informacji dostarczyła analiza postaw przedsiębiorczych wśród kobiet pracujących. Respondentki zapytane o czynniki zachęcające do założenia własnej firmy, najczęściej wskazywały na programy wspierające młodych



przedsiębiorców, które w najbardziej znaczący sposób wpływają na liczbę nowopowstałych działalności. Bardzo istotne były również kwestie finansowe, pragnienie samodzielności i brak satysfakcji z obecnie wykonywanej pracy. Część odpowiedzi koncentrowała się wokół możliwości bycia własnym szefem oraz wzorców płynących z domu.

Badane kobiety w większości (55%) zauważają pozytywny wpływ Programu Rodzina 500+, duża część z nich uważa jednak, że przyczynił się on do zwiększenia zachowań patologicznych, nieuzasadnionej konsumpcji oraz świadomej rezygnacji z życia zawodowego (38%).

Sytuacja kobiet pozostających bez pracy

Kolejną badaną grupą były kobiety pozostające bez pracy. Respondentki poproszone zostały o ocenę ich sytuacji na rynku pracy i wskazanie przyczyn braku aktywności zawodowej.

Najczęściej wskazywanym powodem pozostawania bez zatrudnienia są trudności w znalezieniu pracy odpowiadającej posiadanym kwalifikacjom. Co trzecia z badanych kobiet ograniczyła swoją aktywność zawodową ze względu na naukę i doksztalcanie się. Około 1/4 badanych zrezygnowało z zatrudnienia lub poszukiwania pracy ze względu na opiekę nad dziećmi. O tym, że w ogóle nie można znaleźć jakiegokolwiek pracy, mówiło 11% respondentek.

Mimo trudności, zdecydowana większość z nich deklaruje zamiar podjęcia pracy w najbliższym czasie. Część badanych zgłaszała także gotowość mobilności zawodowej i przestrzennej w celu znalezienia lepszej pracy (w większym stopniu zawodowej niż przestrzennej), przede wszystkim ze względu na lepsze zarobki oraz możliwości rozwoju zawodowego. Warto jednak zauważyć, że część niepracujących kobiet nie zamierza zmieniać istniejącego stanu, gdyż ich sytuacja materialna jest zadowalająca, otrzymują wsparcie i pomoc od rodziny lub korzystają z Programu 500+.

Kobiety pozostające bez pracy widzą różnice pomiędzy sytuacją kobiet i mężczyzn na podlaskim rynku pracy. 60% badanych kobiet uważa, że ich sytuacja na rynku

pracy jest gorsza niż sytuacja mężczyzn, a tylko 5% było przeciwnego zdania. Zdaniem 35% ankietowanych, sytuacja kobiet i mężczyzn jest taka sama.

Zdaniem przedstawicielek organizacji

W nakreśleniu pełnego obrazu kobiet na podlaskim rynku pracy pomocne było badanie organizacji kobiecych zrzeszających kobiety lub działających na ich rzecz. W opinii przedstawicielek organizacji kobiecych, problem płci na rynku pracy jest widoczny, ze względu na silne uwarunkowane czynniki społeczno-kulturowe, zwłaszcza w mniejszych społecznościach. Wciąż istnieją różnice w wychowywaniu w chłopców i dziewcząt, co znacząco oddziałuje na kształtowanie kariery zawodowej kobiet w przyszłości. Dodatkowo na sytuację kobiet na rynku pracy wpływa dominujący w woj. podlaskim tradycyjny model rodziny. Podkreślano również, że w regionie funkcjonuje niekorzystny stereotyp kobiety przedsiębiorczej, przedkładającej karierę zawodową nad rodzinę.

Wysoko zostały ocenione działania promocyjne uczelni i szkół zawodowych, zachęcające kobiety do podejmowania kształcenia w zawodach traktowanych dotychczas jako męskie. W opinii przedstawicielek organizacji, głównym czynnikiem poprawiającym sytuację kobiet na rynku pracy jest edukowanie, polegające na uświadamianiu kobietom ich atutów i potencjału do prowadzenia własnej firmy.

Zdaniem badanych, Program 500+ z jednej strony negatywnie wpłynął na aktywność zawodową kobiet, z drugiej zaś podkreślił wartość pracy, wymuszając tym samym wzrost wynagrodzeń, zwłaszcza w zawodach niskopłatnych.

Powyższy tekst stanowi jedynie skrót najistotniejszych zagadnień poruszanych w raporcie. Publikacja zawierająca szczegółowe wyniki badania dotyczące sytuacji kobiet w województwie podlaskim dostępna jest na stronie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku pod adresem <http://wupbialystok.praca.gov.pl/> w zakładce Statystyka i analizy.

Opracowanie własne na podstawie Notatki medialnej „Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim”

Przyczyny pozostawania bez pracy badanych kobiet (w %)



źródło: Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim, pod red. Ewy Rollnik-Sadowskiej, WUP w Białymstoku, Białystok 2007, s.123



Dobre praktyki w biznesie - wywiad z lekarzem weterynarii Kamilem Mordasem

Halina Sobolewska

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej – WUP w Białymstoku, OT w Suwałkach

Wywiad przeprowadziła Halina Sobolewska, doradca zawodowy z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP w Białymstoku – Suwałkach. Pan Kamil Mordas na etapie przygotowań do założenia swojej firmy skorzystał z kompleksowego wsparcia doradczego Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej oraz dotacji z Funduszu Pracy na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Od wielu lat doradcy zawodowi Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej prowadzą porady zawodowe w zakresie przygotowania osób bezrobotnych do rozpoczęcia działalności gospodarczej, w szczególności na etapie formułowania pomysłu na biznes i określania predyspozycji przedsiębiorczych, gromadzenia niezbędnych zasobów, przygotowywania dokumentacji związanej z rejestracją firmy. Osoby zainteresowane pogłębianiem wiedzy w obszarze przedsiębiorczości mogą również u nas skorzystać z oferty bezpłatnych warsztatów, jakie prowadzimy cyklicznie w Białymstoku, Łomży i Suwałkach („Biznesplan od podstaw”, „Moja firma”, „Zakładam własną firmę”, „Coaching przedsiębiorczości”). Często nasi stali klienci utrzymują kontakt z doradcami zawodowymi nawet już po założeniu działalności gospodarczej, kiedy to poszukują informacji i porad w zakresie kolejnych działań rozwojowych dla siebie lub swoich pracowników.

● Skąd pomysł na prowadzoną działalność gospodarczą?

K.M.: Moja wielka pasja to przyroda i wszystko, co z nią związane. Od zawsze kierowała mną chęć pomocy zwierzętom. Jestem absolwentem Wydziału Medycyny Weterynaryjnej SGGW w Warszawie. Już w trakcie studiów zdobywałem doświadczenie na licznych praktykach w lecznicach weterynaryjnych. Po zdobyciu wykształcenia odbyłem staże zagraniczne w Touhy Animal Hospital oraz Basinski Animal Clinic w USA. Po powrocie do kraju pracowałem w klinice dla zwierząt w Białymstoku. Od zawsze jednak myślałem o powrocie do miasta rodzinnego – do Suwałk. Spełnieniem tych marzeń jest własny gabinet weterynaryjny, w którym kieruję się indywidualnym podejściem do pacjenta oraz jego właściciela.

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

K.M.: O możliwości skorzystania ze środków unijnych dowiedziałem się z informacji zamieszczonych w źródłach internetowych. Zgłosiłem się do PUP w Suwałkach oraz uczestniczyłem w spotkaniu „Zakładam





własną firmę” w Centrum Informacji i Planowania Karier Zawodowej w Suwałkach, gdzie usłyszałem o wszystkich dostępnych formach wsparcia nowych przedsiębiorców. Specjaliści wyjaśnili mi krok po kroku, jakie warunki należy spełnić, aby uzyskać dofinansowanie. Pierwszym etapem było złożenie w Powiatowym Urzędzie Pracy w Suwałkach wniosku o dofinansowanie, z dokładną charakterystyką swojego biznesu. Po uzyskaniu pozytywnej decyzji zarejestrowałem firmę, dokonałem zakupu sprzętu weterynaryjnego, wynająłem lokal i rozpocząłem działalność. Początki były trudne, ale było warto.

● Na czym polega Pańska praca?

K.M.: Prowadzę gabinet, który specjalizuje się w profilaktyce i leczeniu małych zwierząt towarzyszących, głównie psów, kotów oraz zwierząt egzotycznych. Dysponujemy zapleczem diagnostycznym oraz współpracujemy z innymi placówkami dbającymi o zdrowie zwierząt. W celu postawienia szybkiej diagnozy, na miejscu wykonujemy podstawowe badania krwi, moczu czy USG. W ofercie gabinetu klienci znajdą szeroki wybór karm bytowych i leczniczych, preparatów witaminowych i pielęgnacyjnych.

Mój dzień pracy to nie tylko praca w gabinecie, ale również wizyty domowe. W związku z indywidualnym podejściem do pacjenta, spotkanie z pupilem wygląda różnie. Na początku zaczynam od zapoznania się z nim i jego właścicielem. Następnie zbieram szczegółowy wywiad, czyli prowadzę szczerą rozmowę z opiekunem zwierzęcia. W następnej kolejności wykonuję badanie ogólne i w razie potrzeby badania dodatkowe. Po postawieniu rozpoznania aplikuję leki, wydaję zalecenia i wyznaczam termin kolejnej wizyty. Pomiędzy wizytami uzupełniam dokumentację medyczną, spisuję listę produktów niezbędnych do zamówienia i zajmuję się podstawową księgowością. Mam świadomość, że branża weterynaryjna rozwija się bardzo szybko, dlatego nieustannie dążę do rozwoju i poszerzania swojej wiedzy, a tym samym oferty gabinetu. Planuję zakup nowego sprzętu oraz uczestniczę w licznych szkoleniach.

● Zalety prowadzenia własnej działalności.

K.M.: Najważniejszą zaletą prowadzenia własnej działalności jest niezależność oraz możliwość realizowania własnych planów i marzeń. To ja sam kreuję rodzaj i jakość oferowanych usług oraz odczuwam satysfakcję z realizowanych celów. Praca ze zwierzętami i dodatkowo na własny rachunek to moja pasja.



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

K.M.: Środki unijne umożliwiły mi rozpoczęcie własnej działalności. Dzięki temu mogłem zakupić niezbędny, profesjonalny sprzęt, a co za tym idzie wyposażyć swój własny gabinet tak, jak zawsze chciałem. Gdyby nie przyznana dotacja, jeszcze długo rozważałbym założenie własnej działalności, ponieważ nie dysponowałem wystarczającymi środkami finansowymi na jej uruchomienie.

● Plany zawodowe na przyszłość.

K.M.: W przyszłości chciałbym poszerzyć ofertę firmy o usługi groomerskie, tzn. pielęgnacyjne dla zwierząt i sklep z artykułami dla zwierząt. Marzy mi się, żeby wszystkie usługi i produkty dla zwierząt były dostępne w jednym miejscu. Jeżeli chodzi o medycynę weterynaryjną, ciągle poszerzam swoją wiedzę, uczestnicząc w licznych szkoleniach i warsztatach. Zdobynam nowe doświadczenia i dbam o to, by moi pacjenci byli objęci jak najlepszą opieką.

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

K.M.: Najważniejszy jest niebanalny pomysł, który ma szansę sprawdzić się na danym rynku. Jeśli wykonujesz swoje zajęcie z pasją i zaangażowaniem, a do tego daje Ci to dużą satysfakcję, nie zwlekaj! Staraj się o dofinansowanie i realizuj swoje marzenia. Warto podjąć takie ryzyko!

Dziękuję za rozmowę.



Projekty aktywizujące zawodowo: „Zdobądź zawodowy POWER – edycja II” oraz „Od stażysty do specjalisty POWER”

Martyna Suchocka

Firma Optima HRS Kinga Koronkiewicz, stawiając sobie za cel aktywizację zawodową młodych ludzi, będących w trudnej sytuacji na rynku pracy, zaprasza do udziału w projektach pt. „Zdobądź zawodowy POWER – edycja II” oraz „Od stażysty do specjalisty POWER”.

Projekty są współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.

Do udziału w projektach zapraszamy osoby:

- w przedziale wiekowym 15-29 lat,
- zamieszkujące powiat białostocki, sokólski lub miasto Białystok,
- nie szkolące się i nie uczestniczące w kształceniu formalnym w trybie stacjonarnym,

Termin realizacji projektów: 01.05.2018 r. – 30.04.2019 r.

W ramach projektu „Zdobądź zawodowy POWER – edycja II” firma Optima HRS oferuje 5 miesięczny staż, natomiast w projekcie „Od stażysty do specjalisty POWER” długość stażu wynosi 6 miesięcy.

Stáže zawodowe mają na celu przygotowanie do pracy w zawodach uznanych za deficytowe oraz aktywizację zawodową młodych osób. Przykładowymi miejscami stażu są firmy usługowe, biura rachunkowe czy hurtownie. Stażyści uzyskują doświadczenie zawodowe na takich stanowiskach, jak pracownik biurowy, grafik komputerowy, pomoc nauczyciela, asystent stomatologiczny itp.

Wszyscy uczestnicy przed rozpoczęciem stażu odbywają 2 spotkania z doradcą zawodowym, w ramach których uzyskują informacje o zawodach, rynku pracy i umiejętnościach niezbędnych przy aktywnym poszu-

kiwaniu pracy. Celem poradnictwa zawodowego jest zdiagnozowanie problemów zawodowych uczestników i ustalenie sposobów ich rozwiązania. Doradca wspólnie z uczestnikami przygotowuje bądź zaktualizuje CV i list motywacyjny oraz przeprowadza ćwiczenie symulujące rozmowę kwalifikacyjną. Doradca prowadząc wywiad określa stan wyjściowy uczestnika, jego mocne i słabe strony, potencjał i cele zawodowe. Efektem spotkania jest opracowanie Indywidualnego Planu Działania dla każdego uczestnika.

Po zakończeniu stażu każdy uczestnik otrzymuje wsparcie w postaci spotkania z pośrednikiem pracy, który dokonuje wyboru ofert pracy zgodnych z kwalifikacjami i kompetencjami uczestnika oraz doświadczeniem zawodowym nabytym w ramach stażu odbytego w projekcie.

Najlepszym stażystom gwarantujemy zatrudnienie na umowę o pracę na okres min. 3 miesięcy w wymiarze min. 1/2 etatu.

Korzyści z udziału w projekcie:

- zdobycie cennego doświadczenia,
- przyuczenie do zawodu,
- stypendium stażowe w wysokości 997.40 zł miesięcznie na rękę,
- dopłatę do kosztów dojazdu w wysokości do 250 zł/miesięcznie,
- dopłatę do kosztów opieki nad dzieckiem/ osobą zależną w wysokości do 410 zł/miesięcznie,
- ubezpieczenie NNW.

Osoby zainteresowane udziałem w projektach zapraszamy do Biura Projektu:

Optima HRS Kinga Koronkiewicz
ul. Piękna 5, lok. 12 P (I piętro) Białystok
tel. 506 783 916





Wybierz pracę, którą kochasz, a nie przepracujesz ani jednego dnia w Twoim życiu

Katarzyna Falkowska

● Jak zrodził się pomysł na prowadzoną działalność gospodarczą?

Moja przygoda z fizjoterapią rozpoczęła się w 2010 roku, gdy rozpoczęłam studia na Uniwersytecie Medycznym w Białymstoku. Od zawsze byłam bardzo sprawna fizycznie. Z przyjemnością uprawiałam sport, stąd wiedziałam, że na pewno odnajdę się na tym kierunku studiów. Po zakończeniu kształcenia zauważyłam, że wiele moich bliskich koleżanek boryka się z problemem dużego, wydętego i osłabionego brzucha po porodzie. Skarżyły się, iż z rana mają płaski brzuch, a wieczorem już wydęty – tak jakby były dalej w ciąży. Nie była to tylko kwestia diety – zazwyczaj wszystkie były szczupłe i dbały o sylwetkę. Zaczęłam wnikliwie szukać kursów doszkalających i tak właśnie wpadłam na pomysł założenia działalności o nazwie Sprawna Babka.

● Z jakiego źródła dowiedziała się Pani o możliwości skorzystania ze środków unijnych? Jak wyglądała procedura przyznania tych środków?

O możliwości skorzystania ze środków unijnych dowiedziałam się od zadowolonych znajomych, którzy skorzystali z pomocy Powiatowego Urzędu Pracy. Sama

również chciałam się rozwijać, a także stworzyć w Białymstoku coś nowego, innowacyjnego.

Procedura przyznania środków unijnych przebiegła bardzo sprawnie. Na początek wymyśliłam biznes plan – potwierdzający innowacyjność mojej działalności gospodarczej, następnie uzupełniłam niezbędną dokumentację (wniosek o dofinansowanie, wykaz placówek, w których zdobywałam wcześniej doświadczenie zawodowe, a także odbywałam praktyki). Po uzyskaniu pozytywnej odpowiedzi z Powiatowego Urzędu Pracy, rozpoczęłam całą procedurę założenia działalności.

● Opis prowadzonej działalności gospodarczej.

Sprawna Babka to miejsce dla każdej kobiety. Specjalizuję się w kompleksowej terapii kobiet. W gabinecie zajmuję się nie tylko kobietami w ciąży, które mają problemy z bólem miednicy bądź kręgosłupa, rozcięciem spojenia łonowego czy rozstępem mięśni prostych brzucha, ale także kobietami w okresie poporodowym. Takie pacjentki często przychodzą z dolegliwościami takimi jak: nietrzymanie moczu, obniżenie ścian pochwy, czy też zrosty po cesarskim cięciu. Do gabinetu fizjoterapeutycznego trafiają kobiety z bolesnymi miesiączkami, bolesnym współżyciem, zaparciami i hemoroidami.





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

Dzięki przyznaniu mi środków unijnych możliwy był zakup niezbędnego sprzętu do gabinetu oraz akcesoriów do rehabilitacji, stworzenia strony internetowej, a także rozreklamowania mojej firmy. Uważam, że taka dotacja jest świetnym sposobem na rozwój własnych pomysłów, a także na wzbogacenie rynku pracy o nowych specjalistów. Ze względów finansowych otwarcie działalności w moim przypadku byłoby niemożliwa.

● **Plany zawodowe na przyszłość.**

W najbliższej przyszłości będę starała się wyposażyć gabinet w nowy sprzęt do elektrostymulacji, a także będę uczestniczyć w kolejnych kursach specjalizacyjnych.

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

Prowadzenie własnej działalności dało mi chęci, a także możliwości do ciągłego rozwijania własnych umiejętności. Jedną z najważniejszych zalet jest praca w najbardziej interesującej mnie dziedzinie. Własna firma wymaga wiele wysiłku i zaangażowania, ale satysfakcja z wykonanej pracy jest bezcenna. Polecam każdemu, kto ma pomysł na siebie.

Przykrym problemem, który spotykany jest bardzo często u moich pacjentek to parcia naglące, częstomocz, a także nykturia.

● **Jak wygląda Pani dzień pracy?**

Każdego poranka rozpoczynam dzień pyszną kawą oraz obfitym śniadaniem. Jest to podstawa, by mieć siłę wykonywać zabiegi w gabinecie. Zazwyczaj każdy dzień wygląda inaczej, gdyż do pacjenta trzeba zawsze podejść indywidualnie. Każda pacjentka ma swoją dokumentację medyczną, w której zapisany jest przebieg oraz efekty terapii.

● **Zalety prowadzenia własnej działalności.**

W prowadzeniu własnej działalności najbardziej cenię sobie możliwość przeznaczenia odpowiedniej ilości czasu każdemu pacjentowi – bez pośpiechu, z uwagą i dokładnością można przyjrzeć się dolegliwościom pacjenta, wytłumaczyć cel oraz przebieg terapii, a także dobrać odpowiednie techniki pracy. Kolejną zaletą jest możliwość samokształcenia, elastyczność godzin pracy, a także długości urlopu. Przy odpowiednim zaangażowaniu i wkładzie pracy można osiągnąć zadowalające zarobki, co jest niezbędne w przypadku chęci rozwoju gabinetu oraz własnej osoby.





Stawki jednostkowe – pilotażowe zastosowanie w województwie podlaskim

Agnieszka Tekień
Wydział Wdrażania PO WER – WUP Białystok

W 2018 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku w ramach konkursu nr POWR.01.02.01-IP.11-20-001/18 zastosował pilotażowo stawki jednostkowe opracowane przez Instytucję Zarządzającą Programem Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój (IZ PO WER).

Jest to pierwszy konkurs w Polsce, w którym stawki jednostkowe mają zastosowanie w projektach konkursowych Osi Priorytetowej I Osoby młode na rynku pracy Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, Działanie 1.2 Wsparcie osób młodych na regionalnym rynku pracy – projekty konkursowe, Poddziałania 1.2.1 Wsparcie udzielane z Europejskiego Funduszu Społecznego. Tym samym we wszystkich projektach złożonych w odpowiedzi na niniejszy konkurs powinny zostać uwzględnione stawki jednostkowe.

Stawki jednostkowe obejmują instrumenty i usługi rynku pracy wskazane w *Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* bądź inne działania mające przyczynić się do aktywizacji zawodowej czy też poprawy sytuacji na rynku pracy. Należy przy tym zaznaczyć, iż stawki jednostkowe nie dotyczą takich form wsparcia jak:

- dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej i wsparcia pomostowego (w ramach konkursu nr POWR.01.02.01-IP.11-20-001/18 nie przewidziano typu projektu, który umożliwiłby realizację danej formy wsparcia);
- zatrudnienia subsydiowanego;
- doposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy.

W ramach naboru nr POWR.01.02.01-IP.11-20-001/18 rozliczenie zatrudnienia subsydiowanego i doposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy możliwe jest na podstawie faktycznie ponoszonych wydatków.

Uczestnikami projektów składanych w odpowiedzi na konkurs nr POWR.01.02.01-IP.11-20-001/18 są osoby młode, w tym z osobami niepełnosprawnościami, w wieku 15-29 lat, z następujących grup:

- osoby pozostające bez pracy – osoby bierne zawodowo lub osoby bezrobotne niezarejestrowane w urzędzie pracy, w szczególności osoby z kategorii NEET zgodnie z definicją przyjętą w Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020;
- osoby z następujących grup docelowych: imigranci, reemigranci, osoby odchodzące z rolnictwa i ich rodziny, tzw. ubodzy pracujący, osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych oraz pracujący w ramach umów cywilno-prawnych.

Mając na uwadze powyższe stawki jednostkowe obejmują:

- usługi aktywizacji zawodowej osób młodych niepracujących;
- usługi zmierzające do poprawy sytuacji na rynku pracy osób młodych pracujących.

Wskazane usługi będą realizowane zgodnie z zaplanowaną dla danego uczestnika projektu ścieżką poprzez indywidualną i kompleksową pomoc wynikającą z Indywidualnego Planu Działania (IPD) lub dokumentu, który pełni analogiczną funkcję.

Obligatoryjne dla każdego uczestnika projektu są dwa elementy wsparcia (IPD oraz pośrednictwo pracy lub pośrednictwo zawodowe). Kolejne formy wsparcia powinny wynikać z IPD lub analogicznego dokumentu i będą zależały od indywidualnych potrzeb oraz możliwości uczestnika projektu.

Stawka jednostkowa aktywizacji zawodowej osób młodych niepracujących wynosi 11 550,00 zł, przy czym Beneficjent otrzymuje:

- 90% stawki jednostkowej (10 395,00 zł) za realizowanie usług aktywizacji zawodowej zgodnych z zakresem stawki jednostkowej w zakresie obligatoryjnych instrumentów wsparcia dla każdego uczestnika oraz za zrealizowanie pełnego zakresu wsparcia wynikającego z IPD;
- 10% stawki jednostkowej (1 155,00 zł) za doprowadzenie każdego uczestnika do zatrudnienia spełniającego kryterium efektywności zatrudnieniowej, przy czym ta stawka jednostkowa wypłacana jest jedynie w sytuacji, gdy Beneficjent jest uprawniony do otrzymania stawki jednostkowej w wysokości 90%;
- 50% stawki jednostkowej (5 775,00 zł), gdy uczestnik przerwie udział w projekcie w związku z podjęciem zatrudnienia spełniającego kryterium efektywności zatrudnieniowej i jednocześnie w ramach projektu dla uczestnika opracowano IPD lub inny dokument pełniący analogiczną funkcję oraz w chwili podjęcia zatrudnienia uczestnik brał udział przynajmniej w jednej z form wsparcia przewidzianych w IPD lub analogicznym dokumencie, innej niż obligatoryjnej: pośrednictwo zawodowe i pośrednictwo pracy.

11 550,00 zł

tyle wynosi stawka jednostkowa aktywizacji zawodowej osób młodych niepracujących



Powyższa stawka jednostkowa nie będzie kwalifikowalna w ogóle w przypadku, gdy:

- uczestnik przerwie udział w projekcie w związku z podjęciem zatrudnienia, a w ramach projektu opracowano dla niego jedynie IPD lub inny dokument pełniący analogiczną funkcję lub opracowano dla niego IPD lub inny dokument pełniący analogiczną funkcję oraz dodatkowo objęto go wsparciem jedynie formami obligatoryjnymi;
- uczestnik przerwie udział w projekcie z innych powodów niż podjęcie zatrudnienia.

Stawka jednostkowa wsparcia osób młodych pracujących wynosi 4 780,00 zł, przy czym Beneficjent otrzymuje:

- 90% stawki jednostkowej (4302,00 zł) za zrealizowanie usług aktywizacji zawodowej zmierzających do poprawy sytuacji uczestnika na rynku pracy w zakresie obligatoryjnych instrumentów wsparcia dla każdego uczestnika oraz za zrealizowanie pełnego zakresu wsparcia wynikającego z IPD;
- 10% stawki jednostkowej (478,00 zł) za doprowadzenie uczestnika projektu do poprawy jego sytuacji na rynku pracy spełniającej kryterium efektywności zawodowej, przy czym ta stawka jednostkowa wypłacana jest jedynie w sytuacji, gdy Beneficjent jest uprawniony do otrzymania stawki jednostkowej w wysokości 90%
- 50% stawki jednostkowej (2 390,00 zł), gdy uczestnik przerwie udział w projekcie z powodu poprawy swojej sytuacji na rynku pracy spełniającej kryterium efektywności zawodowej i jednocześnie w ramach

projektu dla uczestnika opracowano IPD lub inny dokument pełniący analogiczną funkcję oraz w chwili podjęcia zatrudnienia uczestnik brał udział przynajmniej w jednej z form wsparcia przewidzianych w IPD lub analogicznym dokumencie, innej niż obligatoryjnej: poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy.

Powyższa stawka jednostkowa nie będzie kwalifikowalna w ogóle w przypadku, gdy:

- uczestnik przerwie udział w projekcie z powodu poprawy swojej sytuacji na rynku pracy, a w ramach projektu opracowano dla niego jedynie IPD lub inny dokument pełniący analogiczną funkcję lub opracowano dla niego IPD lub inny dokument pełniący analogiczną funkcję oraz dodatkowo objęto go wsparciem jedynie formami obligatoryjnymi;

uczestnik przerwie udział w projekcie z innych powodów niż poprawa sytuacji na rynku pracy w rozumieniu kryterium efektywności zawodowej.

Być może po przetestowaniu stawek jednostkowych w konkursach organizowanych pilotażowo w 2018 roku w województwie podlaskim oraz zachodniopomorskim i zebraniu doświadczeń Instytucja Zarządzająca PO WER podejmie decyzję o zastosowaniu stawek jednostkowych w konkursach organizowanych w kolejnych latach. Jest to bardzo prawdopodobne, ponieważ Komisja Europejska rekomenduje stosowanie uproszczonych metod rozliczania, a stawki jednostkowe są właśnie jedną z takich metod.

4 780,00
zł

**tyle wynosi
stawka jednostkowa wsparcia
osób młodych pracujących**





Własny biznes - pierwsze kroki

Maciej Niemyjski

● W jaki sposób zrodził się pomysł na prowadzoną działalność gospodarczą?

Zanim założyłem własną działalność gospodarczą przez jakiś czas pracowałem w hotelowym SPA jako terapeuta, niestety była to praca, która wymagała dyspozycyjności także w weekendy i święta, co po pewnym czasie zaczynało się odbijać na życiu prywatnym. Wiedziałem, że w tej branży jest bardzo ciężko o umowę o pracę więc jedynym wyjściem, aby nie zaczynać pracy na różnego rodzaju umowy zlecenie i posiadać wszystkie składki i ubezpieczenie, było założenie własnej działalności gospodarczej.

● Z jakiego źródła dowiedział się Pan o możliwości skorzystania ze środków unijnych? Jak wyglądała procedura przyznania tych środków.

O możliwości korzystania z środków unijnych wiedziałem już dawno, ale zawsze przerażały mnie procedury. Ostatecznie okazało się to nie aż tak skomplikowane. Na początku zarejestrowałem się jako osoba bezrobotna. Następnie wystarczyło wypełnić wniosek o przyznanie środków. To było tak naprawdę najtrudniejsze, ponieważ taki wniosek ma kilkanaście stron i trzeba zawrzeć w nim bardzo szczegółowe informacje

odnośnie działalności, którą chciałem prowadzić. Dlatego siadając do takiego wniosku, dobrze jest mieć już plan na własną działalność. Następnie zarejestrowałem działalność i potwierdzenie razem z wnioskiem złożyłem w Powiatowym Urzędzie Pracy i już tylko czekałem na przyznanie środków (to wszystko co pamiętam, chyba niczego nie pominąłem).

● Opis prowadzonej działalności gospodarczej.

Na moją działalność gospodarczą składają dwie specjalizacje. Prowadzę treningi piłki nożnej dla dzieci i dodatkowo zajmuję się masażami i rehabilitacją domową. Posiadam licencję UEFA C, która uprawnia mnie do prowadzenia piłkarskich drużyn dzieci do lat 12 i mam dyplom ukończenia studiów fizjoterapii na AWF. Obecnie współpracuję ze szkołą piłkarską, pod której marką prowadzę grupy dziecięce. Współpraca rozwijała się na tyle dobrze, że obecnie dodatkowo koordynuję pracę kilku mniejszych oddziałów tej samej szkoły z okolicznych mniejszych miejscowości. Jest to głównie część mojej pracy, a dodatkowo ogłaszam się na różne sposoby i prowadzę rehabilitację domową lub masaże z dojazdem do pacjenta. Nie posiadam własnego gabinetu, więc jest to przede wszystkim praca mobilna.









● Jak wygląda Pana dzień pracy?

Mój dzień pracy zaczyna się wczesnie rano, na początku zajmuję się bieżącymi sprawami dotyczącymi kilku małych ośrodków, które koordynuję. Rozwiązuję problemy, odpowiadam na pytania, pilnuję żeby wszystko funkcjonowało jak należy, żeby każdy mały oddział się rozwijał. Około 13-14 godziny kończę to zajęcie, wracam do domu na obiad i zaczynam drugi etap swojego dnia pracy. Od godziny 15-16 zaczynam od umówionych pacjentów prywatnych, a następnie prowadzę treningi piłkarskie z dziećmi. Około godziny 20 wracam już do domu.

● Zalety prowadzenia własnej działalności.

Uważam, że największą zaletą prowadzenia działalności gospodarczej jest to, że mam świadomość, że pracuję „na swoje”, nie muszę szukać dodatkowej motywacji do pracy. Rozwijam coś, co sam prowadzę, co sam stworzyłem. Inną zaletą jest to, że mam wiedzę o składkach i podatkach. Widzę ile zarabiam brutto, a ile netto. Ludzie często nie mają świadomości, co dzieje się z ich pieniędzmi, jakie składki są odprowadzane. Wiele się o tym nauczyłem i teraz naprawdę rozumiem, po co to wszystko jest.

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

Gdybym nie dostał środków z Powiatowego Urzędu Pracy, prawdopodobnie też założyłbym działalność go-

spodarczą, ale na pewno byłoby o wiele trudniej i nie byłbym w stanie tak dynamicznie jej rozwinąć. Dzięki środkom byłem w stanie już na początku kupić pełne wyposażenie do prowadzenia tego rodzaju działalności. Kupiłem akcesoria niezbędne do masażu, odpowiedni sprzęt treningowy dla dzieci. Gdyby nie środki, pewnie musiałbym wziąć kredyt, który prawdopodobnie do dzisiaj bym spłacał i zdecydowanie ograniczyłoby to moje możliwości.

● Plany zawodowe na przyszłość.

Przede wszystkim uważam, że osoba stojąca w miejscu, tak naprawdę się cofa. Cały świat, gospodarka idzie do przodu, więc trzeba cały czas się rozwijać. Jeśli ktoś chce otworzyć działalność, doprowadzić ją do pewnego poziomu i na tym poprzestać, to lepiej sobie odpuścić. Ja cały czas staram się podnosić swoje kwalifikacje poprzez różnego rodzaju kursy i szkolenia. W najbliższej przyszłości chcę rozwijać szkołę piłkarską, której świadczę swoje usługi, poszerzać jej działalność i zwiększyć swoje możliwości, między innymi kolejnymi kursami trenerskimi.

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

Nie ma większej satysfakcji niż zrobienie swojej pracy ze swojej pasji. Dodatkowo posiadanie własnej działalności samoczynnie motywuje do rozwijania jej. Własna działalność gospodarcza gwarantuje niezależność i sami decydujemy o tym w jaki sposób, i w którym kierunku się rozwijać.



**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