

PRACA : ROZWÓJ

Nr 3/2018 (7)

EGZEMPLARZ BEZPŁATNY

Ekonomia społeczna

I ty możesz zostać społecznie zaangażowanym przedsiębiorcą

Ekonomia społeczna szansą dla rynku pracy

Coaching – nowość w doradztwie zawodowym



Ekonomia społeczna

Spis treści

KRZYSZTOF BUCZKOWSKI

Wprowadzenie /3

EWA BRZOSKO

Ekonomia społeczna szansą dla rynku pracy /4

BEATA PUDA

I ty możesz zostać społecznie zaangażowaną przedsiębiorcą.
Dołącz do Podmiotów Ekonomii Społecznej Mazowsza Płockiego /9

KRZYSZTOF BUCZKOWSKI, AGNIESZKA RUMIANOWSKA, ANDRZEJ JAGODZIŃSKI

Badanie opinii osób bezrobotnych na temat szans i zagrożeń na rynku pracy
w ramach projektu Talent-Wiedza-Umiejętności realizowanego w Miejskim
Urzędzie Pracy w Płocku /14

MAŁGORZATA KAMIŃSKA

Edukacja ustawiczna szansą na rozwój i karierę /18

ANNA KRAWCZYK

Coaching – nowość w doradztwie zawodowym /22

MAŁGORZATA OLENDER

Krajowy Fundusz Szkoleniowy 2018 /25

ALEKSANDRA SŁUPSKA

Konstytucja biznesu /27

STATYSTYKI MUP

NINA OBRĘBSKA

Sytuacja na lokalnym rynku pracy /29

WYDARZENIA MUP

Dni Otwarte Funduszy Europejskich /30

Dzień Osób z Niepełnosprawnością – „Sięgnij po sukces” /30

Zespół redakcyjny

Krzysztof Buczkowski – redaktor naczelny
Małgorzata Ziembicka – sekretarz redakcji
Ewa Brzosko – współpraca i promocja

Łukasz Aleksandrowicz – projekt graficzny i skład

Wydawca

Miejski Urząd Pracy w Płocku
ul. 3 Maja 16, 09-400 Płock
sekretariat@mup.plock.eu
tel. +48 24 367 18 30 | fax +48 24 367 18 31
Nr ISSN 2543-7968



Szanowni Państwo!

Dr KRZYSZTOF BUCZKOWSKI

Dyrektor Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku

Konstytucja RP z 2 kwietnia 1997 r. w art. 24 wskazuje, iż: „Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej.” Prawo do pracy zostało zagwarantowane w Kodeksie Pracy, ale przede wszystkim także w prawie międzynarodowym, m.in. w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Europejskiej Karcie Społecznej, Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych i Kulturalnych czy Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej. W każdym z powyższych dokumentów ujęcie prawa do pracy ma charakter wolnościowy.

Przywołane akty normatywne wskazują, że jest to prawo człowieka, a państwo ma zapewnić instrumenty służące do jego realizacji, a tym samym gwarantujące wzrost zatrudnienia. W ostatnim czasie pewne środowiska stosując wyjątkowo krzywdzący skrót myślowy nawiązujący do zmniejszającej się stopy bezrobocia, podważają potrzebę dalszego funkcjonowania urzędów pracy. W każdej sprawnie funkcjonującej gospodarce to właśnie publiczne służby zatrudnienia i tworzące je struktury – poczynając od Ministra właściwego ds. pracy, poprzez wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy – są konieczne do wypełnienia celu jakim jest pełne zatrudnienie, przywołane w art. 65 ust. 5 Ustawy Zasadniczej. Ponadto europejska polityka rynku pracy, którą współtworzymy, w zakresie ograniczania skutków bezrobocia w istotny sposób opiera się na funkcjonowaniu urzędów pracy, a obowiązek utrzymywania publicznych służb zatrudnienia wynika z podpisanych konwencji międzynarodowych.

Polskie urzędy pracy realizują szereg zadań związanych nie tylko z wdrażaniem programów aktywizacji zawodowej, ale także wypłatą różnorodnych świadczeń z Funduszu Pracy, realizacją zadań obejmujących zakres migracji zarobkowych oraz wsparciem osób pozostających bez zatrudnienia współfinansowanym z Europejskiego Funduszu Społecznego. Warto o tym przypominać, ponieważ różnym osobom w różnych okresach życia przychodzi korzystać z usług publicznych służb zatrudnienia.

Grupą wymagającą szczególnego wsparcia są długotrwale bezrobotni, zwłaszcza Ci oddaleni od rynku pracy nieposiadający ani odpowiednich kwalifikacji, ani doświadczenia zawodowego oraz niejednokrotnie znajdujący się w złej kondycji psychofizycznej, co uniemożliwia im powrót do grona osób aktywnych zawodowo. Właśnie z myślą o tych osobach Miejski Urząd Pracy w Płocku przygotował projekt Talent-Wiedza-Umiejętności i wspólnie z Państwową Wyższą Szkołą Zawodową w Płocku przeprowadził bezpłatny cykl szkoleń i powiązane badania naukowe w zakresie rozwoju osobistego uczestników. Zapraszam do zapoznania się z wynikami oraz lektury pozostałych artykułów tworzących niniejszy numer biuletynu „Praca i Rozwój”, w tym szczególnie dotyczących tematu przewodniego numeru czyli ekonomii społecznej i spółdzielni socjalnych.

Ekonomia społeczna szansą dla rynku pracy



EWA BRZOSKO

Miejski Urząd Pracy w Płocku

Ekonomia społeczna jest jednym ze sposobów określenia działalności gospodarczej, która łączy w sobie cele społeczne i ekonomiczne.¹ Nadrzędną jej zasadą jest pierwszeństwo działania na rzecz ludzi nad powiększaniem zysku – oznacza to, że dla jednostek ekonomii społecznej poza celem gospodarczym niezmiernie ważna jest misja społeczna.² Jest także jednym ze sposobów poszukiwania innowacyjnych rozwiązań problemu wykluczenia społecznego grup defaworyzowanych.³ Nie przynależy rynkowi i państwu, a tym samym jako komplementarny komponent dla działań państwa, umożliwia ograniczenie jego nieefektywności w pewnych obszarach.⁴ Przyczyn jej rozwoju upatruje się w tym, iż sektor publiczny czy rynkowy nie jest w stanie w sposób wystarczający rozpoznać i zaspokoić w pełni wszystkich potrzeb społecznych.⁵ Podsumowując, ekonomia społeczna radzi sobie z zaspokajaniem i wypełnianiem tych potrzeb, których nie mogą wypełnić inne sektory.⁶ Oparta jest na wartościach solidarności, partycypacji i samorządności, a tym samym odgrywa kluczową rolę w społecznym rozwoju lokalnym.⁷ Zapobiega również wykluczeniu społecznemu i łagodzi napięcia społeczne, a tym samym wspomaga proces budowania społeczeństwa obywatelskiego.⁸ Harmonizuje także z priorytetami Unii Europejskiej, tj.: pełne zatrudnienie, walka przeciwko biedzie, spójność społeczna, lepsze zarządzanie, demokracja uczestnicząca oraz stabilny rozwój.⁹ Podkreśla wagę ustroju scalającego wydajność gospodarczą ze sprawiedliwością dla ludzi,¹⁰ a jej fundamentalnymi wartościami są godność pracownika i szacunek dla jego roli społecznej.¹¹



Synonimy ekonomii społecznej¹²

Kluczową zasadą ekonomii społecznej jest świadczenie usług na rzecz członków organizacji oraz społeczności, niezależność i demokratyczny sposób zarządzania oraz specyficzna „filozofia” traktowania zysku, który w tym przypadku jest raczej środkiem umożliwiającym realizację działań organizacji oraz szeroko rozumianych celów społecznych niż celem samym w sobie.¹³

1 J. Pach, K. Kowalska, R. Śliwa, *Zarys problematyki ekonomii społecznej jako propozycji podejścia do wzmacniania dobrobytu gospodarczego*, *Przedsiębiorczość-Edukacja*, 13-2017, s. 344

2 <http://www.rops-bialystok.pl/>

3 J. Pach, K. Kowalska, R. Śliwa, *Zarys...*, op. cit., s. 342

4 Katarzyna Nagel, *Teoretyczne i definicyjne ujęcie ekonomii społecznej*, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, s. 71

5 Tamże, s. 78

6 Tamże, s. 78

7 P. Mikołajczak, W. Czernasty, *Wspieranie rozwoju przedsiębiorstw ekonomii społecznej w Polsce przez fundusze europejskie*, *Ekonomiczne Problemy Usług* nr 116, 2015, s. 420

8 <http://es.rops.rzeszow.pl>

9 <http://es.rops.rzeszow.pl>

10 J. Pach, K. Kowalska, R. Śliwa, *Zarys...*, op. cit., s. 345

11 Tamże, s. 349

12 *Regionalny Plan Rozwoju Ekonomii Społecznej w Województwie Małopolskim na lata 2013-2020*, projekt, załącznik nr 1 do Uchwały Nr 264/13 Zarządu Województwa Małopolskiego z dnia 5 marca 2013 roku, s. 4

13 Tamże, s. 5



Wspólne cechy dla podmiotów ekonomii społecznej:¹⁴

- ▶ prymat celów indywidualnych i społecznych nad kapitałem,
- ▶ dobrowolne i otwarte członkostwo,
- ▶ demokratyczna kontrola sprawowana przez członków (z wyjątkiem fundacji),
- ▶ połączenie interesów członków, użytkowników i interesu ogólnego,
- ▶ rozwijanie i przyjmowanie wartości solidarności i odpowiedzialności,
- ▶ autonomiczne zarządzanie i niezależność od władz państwowych,
- ▶ podstawowe nadwyżki przeznaczane są na stały rozwój celów i usług dla członków lub wspólnych zadań.

Najczęściej występujące obszary działania podmiotów ekonomii społecznej:¹⁵

- ▶ usługi opiekuńcze (nad osobami starszymi, nad dziećmi),
- ▶ rekultywacja zniszczonych terenów,
- ▶ kształtowanie krajobrazu, pielęgnacja terenów zielonych,
- ▶ ochrona środowiska,
- ▶ zagospodarowanie odpadów,
- ▶ usługi komunalne: remontowo-budowlane, utrzymywanie czystości, naprawa dróg,
- ▶ kultura,
- ▶ edukacja,
- ▶ sport i rekreacja,
- ▶ ochrona zdrowia,
- ▶ przygotowywanie posiłków i catering,
- ▶ rękodzieło, działalność związana z tradycją regionalną,
- ▶ usługi o charakterze wzajemnym, np. Towarzystwa Ubezpieczeń Wzajemnych, banki czasu.

¹⁴ <http://www.pi-on.pl/>

¹⁵ Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej Województwa Śląskiego, *Ekonomia społeczna. Broszura informacyjna*, Katowice, czerwiec 2013, s. 10

rozumiane są jako, zgodnie z definicją europejskiej sieci badawczej European Research Network, działalność o głównie społecznym nastawieniu, której zyski w założeniu są reinwestowane w jej cele lub we wspólnotę, a nie wykorzystywane do maksymalizacji zysku lub zwiększenia dochodu udziałowców czy też właścicieli

(J. Pach, K. Kowalska, R. Śliwa, *Zarys problematyki ekonomii społecznej jako propozycji podejścia do wzmacniania dobrobytu gospodarczego*, Przedsiębiorczość-Edukacja, 13-2017, s. 345)

stanowią węższą kategorię podmiotów ekonomii społecznej

(Regionalny Plan Rozwoju Ekonomii Społecznej w Województwie Małopolskim na lata 2013-2020, projekt, załącznik nr 1 do Uchwały Nr 264/13 Zarządu Województwa Małopolskiego z dnia 5 marca 2013 roku, s. 3)

PRZEDSIĘBIORSTWA SPOŁECZNE

powinny spełniać większość z kryteriów ekonomicznych i społecznych charakterystycznych dla inicjatyw wpisujących się w ekonomię społeczną

(J. Pach, K. Kowalska, R. Śliwa, *Zarys problematyki ekonomii społecznej jako propozycji podejścia do wzmacniania dobrobytu gospodarczego*, Przedsiębiorczość-Edukacja, 13-2017, s. 346)

stanowią najistotniejszy element ekonomii społecznej

(Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej Województwa Śląskiego, *Ekonomia społeczna. Broszura informacyjna*, Katowice, czerwiec 2013, s. 3)

KRYTERIA EKONOMICZNE

- ▶ stała działalność mająca bezpośrednio na celu produkcję dóbr i/lub sprzedaż usług
- ▶ wymóg choćby minimalnej liczby płatnych pracowników
- ▶ ponoszenie znacznego ryzyka ekonomicznego w prowadzeniu działalności
- ▶ wysoki stopień autonomii działania, tj. niezależność, suwerenność instytucji w stosunku do instytucji publicznych

KRYTERIA SPOŁECZNE

- ▶ proces decyzyjny nie opierający się na posiadanym kapitale – specyficzny, możliwie demokratyczny system zarządzania (jeden członek – jeden głos)
- ▶ jasny cel służenia wspólnocie lokalnej
- ▶ ograniczona dystrybucja zysków
- ▶ możliwie wspólnotowy charakter działania
- ▶ inicjatywa zapoczątkowana oddolnie przez grupę ludzi

16 Regionalny Plan..., op. cit., s. 6

Do podmiotów ekonomii społecznej zalicza się:¹⁷

- ▶ organizacje pozarządowe oraz podmioty wymienione w art. 3 ust. 3 Ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o pożytku publicznym i wolontariacie (Dz. U. z dnia 29 maja 2003 r. z późn. zm.), wśród których najczęściej wymienia się:
 - ▶ stowarzyszenia,
 - ▶ fundacje,
 - ▶ spółdzielnie socjalne.
- ▶ CIS – Centra Integracji Społecznej,
- ▶ KIS – Kluby Integracji Społecznej,
- ▶ ZAZ – Zakłady Aktywności Zawodowej,
- ▶ WTZ – Warsztaty Terapii Zajęciowej,
- ▶ Spółdzielnie pracy, spółdzielnie inwalidów i niewidomych.



Foto: Freepik (freepik.com)

Sektor ekonomii społecznej można podzielić na 3 segmenty:¹⁸

Podmioty o charakterze integracyjnym

- ▶ mają umożliwić reintegrację społeczną i zawodową osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, tj. ZAZ, WTZ, CIS, KIS,
- ▶ formy te nie będą w żadnym wypadku przedsiębiorstwami społecznymi.

Podmioty o charakterze pożytku publicznego

- ▶ są to organizacje pozarządowe prowadzące działalność odpłatną i nieodpłatną pożytku publicznego,
- ▶ podmioty te mogą stać się przedsiębiorstwami społecznymi, o ile podejmą działalność gospodarczą w określonym zakresie, podejmując również zobowiązania statutowe odnośnie dystrybucji zysku.

¹⁷ J. Pach, K. Kowalska, R. Śliwa, *Zarys...op. cit.*, s. 346

¹⁸ *Regionalny Plan...*, op. cit., s. 9

Podmioty o charakterze rynkowym

- można je podzielić na 3 podgrupy:
 - ▶ podmioty pożytku publicznego prowadzące działalność gospodarczą, z której zyski wspierają realizację celów statutowych,
 - ▶ spółdzielnie, których celem jest zatrudnienie,
 - ▶ pozostałe spółdzielnie o charakterze konsumenckim i wzajemnościowym,
- niektóre z podmiotów należących do dwóch pierwszych podgrup będą mogły uzyskać status przedsiębiorstwa społecznego.

Funkcje podmiotów ekonomii społecznej¹⁹

Podstawowe funkcje, realizowane przez bezpośrednie działania:

Funkcja generowania miejsc pracy i aktywizacji zawodowej osób z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym

Funkcja mobilizowania lokalnych przewag konkurencyjnych

Funkcja dostarczania usług użyteczności publicznej, w tym usług deficytowych (zwłaszcza tam, gdzie ani państwo, ani rynek nie są w stanie ich zaspokoić)

Pozostałe funkcje, które mają charakter oddziaływania pośredniego i są związane z wartościami i kulturą organizacyjną:

Funkcja wzmocnienia kapitału społecznego

Funkcja mobilizowania postaw przedsiębiorczych

Funkcja wzmocnienia postaw obywatelskich

¹⁹ Tamże, s. 13

I ty możesz zostać społecznie zaangażowanym przedsiębiorcą. Dołącz do Podmiotów Ekonomii Społecznej Mazowsza Płockiego.



BEATA PUDA

Kierownik Ośrodka Wsparcia Ekonomii Społecznej w Płocku

Spółdzielnia socjalna łączy w sobie cechy przedsiębiorstwa i organizacji pozarządowej. Nie jest nastawiona na zysk, ale na korzyści płynące dla społeczności lokalnej. Głównym celem działalności jest pomoc osobom, które z różnych powodów nie radzą sobie na rynku pracy. Zatrudnienie w takim miejscu pozwala nabrać doświadczenia, zwiększyć pewność siebie i zyskać nowe umiejętności, które mogą się przydać na dalszej ścieżce zawodowej.

Spółdzielnie socjalne mogą zakładać osoby fizyczne lub osoby prawne (w praktyce: gminy, powiaty, stowarzyszenia, fundacje, itp.). W spółdzielni socjalnej przynajmniej 50 procent członków muszą tworzyć osoby z tzw. grup zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, czyli osoby bezrobotne i niepełnosprawne, absolwenci centrów lub klubów integracji społecznej oraz osoby młode do 30. roku życia lub starsze po 50 roku życia, które mają status osób poszukujących pracy bez zatrudnienia, czyli np. pracujących w oparciu o umowę zlecenie.

W odróżnieniu od innych podmiotów ekonomii społecznej spółdzielnia socjalna wymaga dużej samodzielności i odpowiedzialności jej członków. Każdy członek, niezależnie od wielkości udziału w spółdzielni, dysponuje jednym głosem. To sprawia, że członkowie spółdzielni uczą się samodzielności i długofalowego planowania. Sami dbają o finanse, zarządzają własną działalnością.

Ważnym wsparciem dla spółdzielni socjalnych są bezzwrotne dotacje zarówno dla zakładanych, jak i istniejących przedsiębiorstw socjalnych. Istnieją różne projekty, do których można zgłaszać swoją inicjatywę, na terenie Miasta Płock, powiatu płockiego, sierpeckiego i gostynińskiego funkcję taką pełni *Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej Mazowsza Płockiego*.

Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej (OWES)

Centrum Innowacji Społeczeństwa Informacyjnego (OWES) w partnerstwie ze Stowarzyszeniem Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL w Warszawie oraz Wyższą Szkołą Pedagogiczną im. Janusza Korczaka w Warszawie otrzymało dofinansowanie na realizację wsparcia skierowanego do podmiotów ekonomii społecznej oraz przedsiębiorstw społecznych z terenu Mazowsza Płockiego.

Głównym celem OWES jest kompleksowe wsparcie sektora ekonomii społecznej na terenie subregionu płockiego poprzez następujące działania:

1. zwiększenie liczby podmiotów ekonomii prowadzących działalność odpłatną pożytku publicznego oraz działalność gospodarczą;
2. podniesienie potencjału społeczno-ekonomicznego przedsiębiorstw społecznych;

3. wzmocnienie stabilności i przygotowanie do samodzielnego funkcjonowania tworzonych przedsiębiorstw społecznych;
4. utworzenie miejsc pracy dla osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym w istniejących i nowotworzonych przedsiębiorstwach społecznych;
5. podniesienie wiedzy z zakresu ekonomii społecznej;
6. promocja i upowszechnianie idei ekonomii społecznej oraz zatrudnienia w tym sektorze.

W ramach projektu realizowane są szkolenia, doradztwo specjalistyczne: prawne, marketingowe, finansowo-księgowo, biznesowe, usługi mentoringu biznesowego dla Podmiotów Ekonomii Społecznej, a także dotacje na utworzenie i utrzymanie stanowisk pracy.

Spółdzielnie mogą ubiegać się o dwie formy wsparcia:

- ▶ **dotacja inwestycyjna** – na środki trwałe, narzędzia i wyposażenie niezbędne do prowadzenia danego typu działalności (np. wyposażenie kuchni dla lokalu gastronomicznego lub narzędzia do prac ogrodniczych, komputery, itp.);
- ▶ **wsparcie pomostowe** – musi być przeznaczony na pokrycie podstawowych kosztów funkcjonowania spółdzielni w okresie pierwszych 6-12 miesięcy działania.

Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej Mazowsza Płockiego, w wyniku tegorocznego naboru przyznał dotacje następującym spółdzielniom:

▶ **COLOR Spółdzielnia Socjalna** to przedsiębiorstwo społeczne, której założycielami są dwie osoby prawne: Stowarzyszenie Lokalna Grupa Działania „Rozwoju Północnego Mazowsza” oraz Stowarzyszenie Wspierania Aktywności Lokalnej „JUVENTA MAZOWSZE”.

Spółdzielnia utworzyła 6 nowych miejsc pracy dla osób długotrwale bezrobotnych. Spółdzielnia świadczy usługi transportowe, kurierskie, wynajem samochodów wraz z kierowcą, pomoc innym kierowcom w przypadku sytuacji awaryjnych. W ramach swojej działalności, planuje uruchomić usługę TAXI-bezpieczne dziecko skierowaną do rodziców, którzy nie zawsze mogą odwieźć swoje dziecko do szkoły, na zajęcia pozalekcyjne.



▶ **PROFORMA Spółdzielnia Socjalna** to przedsiębiorstwo społeczne, której założycielami jest 7 osób fizycznych, w tym 6 osób bezrobotnych, zagrożonych ubóstwem oraz wykluczeniem społecznym. Przedmiotem działalności Spółdzielni Socjalnej PROFORMA jest świadczenie usług trenerskich w formie treningów personalnych i grupowych, indywidualnie dostosowanych do klientów na terenie miasta Płocka. Spółdzielnia będzie także prowadziła sprzedaż suplementów diety, tj. witaminy, minerały, błonniki, ekstrakty – z naciskiem na produkty BIO oraz odżywkę dla sportowców.



Foto: Archiwum OWES

WIOSKA SŁOWIAŃSKA Spółdzielnia Socjalna to przedsiębiorstwo społeczne założone przez dwie osoby prawne: Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw Lokalnych „Nasze Ostrowy” i Gminę Gozdowo.

Spółdzielnia utworzy nowych 6 miejsc pracy dla bezrobotnych kobiet, zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, które podejmą się pracy opiekunek środowiskowych i/lub animatorek społeczno – kulturalnych. W ramach Spółdzielni świadczone będą usługi opiekuńcze nad osobami starszymi i osobami niesamodzielnymi. Powstaną gospodarstwa edukacyjne, w których uczestnicy zdobędą wiedzę na temat dawnych maszyn i sprzętów gospodarstwa domowego oraz poznają techniki rzemiosła. Na zagospodarowanym terenie będzie prowadzona gra fabularna oparta na legendzie o powstaniu niektórych wsi mazowieckich. Organizowane będą cykliczne imprezy integracyjne podczas których sprzedawane będą wytwarzane produkty: wyroby z wikliny, ozdoby okolicznościowe, przetwory owocowo-warzywne wyprodukowane przez okoliczne gospodarstwa.



Foto: Archiwum OWES



Foto: Archiwum OWES

Warto wspomnieć, że dzięki m.in. wsparciu OWES Mazowsza Płockiego funkcjonują już inne spółdzielnie socjalne: **Spółdzielnia Socjalna Osób Prawnych „Centrum Usług Środowiskowych” (CUŚ)**, jednym z filarów działalności są usługi komunalne dla gminy Drobin, ale CUŚ prowadzi również Warsztat Terapii Zajęciowej w Mirostawiu, Dzienny Dom Senior-Wigor w Drobinie oraz hotel dla bezdomnych psów w Małej Wsi.



Foto: Archiwum OWES

Kolejnym przykładem na efektywne działanie spółdzielni socjalnej jest „Szansa” **Spółdzielnia Socjalna**, działająca na terenie miasta Płocka, która oferuje m.in. usługi gastronomiczne, jak również organizuje imprezy rozrywkowe z wykorzystaniem mobilnej sceny i sprzętu nagłaśniającego, organizuje kursy, szkolenia dla potrzeb rynku pracy.

Innowacyjnym podejściem do uatrakcyjnienia oferty turystycznej nabrzeża wiślanego w Płocku charakteryzuje się **Spółdzielnia Socjalna Fun Park**, oferując zajęcia w parku linowym, spływy kajakowe, grę w Paintball-a. Firma planuje rozszerzyć swoją działalność poprzez stworzenie plenerowych miejsc odpoczynku, które sprzyjać będą społecznej integracji osób z różnych grup wiekowych.

W Polsce większość spółdzielni socjalnych prowadzi działalność o zasięgu lokalnym i regionalnym, a 27,8 proc. z nich działała w zasięgu ogólnokrajowym. Jedynie 1,4 proc. spółdzielni prowadzi działalność międzynarodową. Liczba spółdzielni z roku na rok wzrasta, pod koniec 2015 roku było ich ok. 1300, a w 2017r. liczba ta wzrosła do 1480.



Foto: Archiwum OWES



Foto: Archiwum OWES

Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej Mazowsza Płockiego zaprasza do współpracy

Biuro projektu mieści się przy Al. Jana Kilińskiego 12A, 09-402 Płock (budynek ECG)

www.owes.eu

e-mail: sekretariat@owes.eu

Kierownik OWES – Beata Puda

email: beata.puda@wp.pl

„Bon Appetit” Spółdzielnia Socjalna

Przedsiębiorstwo Społeczne „Bon Appetit” Spółdzielnia Socjalna zajmuje się działalnością gastronomiczną, przede wszystkim nastawioną na sprzedaż mobilną. Produkty oferowane z FOOD TRUCKA, to potrawy wytworzone z ziemniaka, warzyw i owoców na wiele sposobów – hamburgery, szaszłyki, kanapki pannini, chipsy ziemniaczane własnego wyrobu o różnych smakach, domowe placki ziemniaczane z dodatkami mięsnymi i warzywnymi.

Jednakże jednocześnie chcemy w krótkim czasie uruchomić stacjonarny punkt sprzedaży w centrum miasta Płocka, gdzie również będziemy sprzedawać potrawy z ziemniaka na różne sposoby.

Działalność prowadzona w FOOD TRUCKU będzie odbywała się głównie na obszarze miasta Płocka i Powiatu Płockiego, jednak nie wykluczamy działalności poza tym obszarem. FOOD TRUCK będzie przemieszczał się w różne miejsca (np. zatłoczone parkingi, centrum miasta, imprezy i eventy okolicznościowe, firmy, szkoły) po uprzednim uzyskaniu zezwolenia na stacjonowanie. Miejsce działalności zależy od zgłaszanego zapotrzebowania oraz ustaleń z pozyskanymi klientami.

Dodatkowo wyjdziemy z ofertą przygotowywania posiłków – cateringu zgodnie ze złożonym przez klienta zamówieniem i dostarczeniem go bezpośrednio we wskazane przez klienta miejsce. Posiłki będziemy przygotowywać w odrębnym pomieszczeniu gastronomicznym, które będziemy wynajmować.

„Bon Appetit” Spółdzielnia Socjalna

ul. Jachowicza 38, 09-400 Płock

e-mail: bonappetitsps@onet.pl



Foto: skeeze (freepik.com)

Badanie opinii osób bezrobotnych na temat szans i zagrożeń na rynku pracy w ramach projektu Talent-Wiedza-Umiejętności realizowanego w Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku



Dr KRZYSZTOF BUCZKOWSKI

MUP w Płocku, PWSZ w Płocku

Dr AGNIESZKA RUMIANOWSKA, Dr ANDRZEJ JAGODZIŃSKI

PWSZ w Płocku



Wstęp

Dobra sytuacja gospodarcza kraju i powiązany z nią rekordowo niski poziom bezrobocia sprawia, że urzędy pracy mają wyjątkowo trudne zadanie do zrealizowania – aktywizację zawodową osób, które z różnych przyczyn nie chcą podjąć legalnego zatrudnienia, np. ze względu na stan zdrowia, opiekę nad członkiem rodziny, dochody z „innych” źródeł lub ogólną niechęć do rozwoju osobistego i tym samym zawodowego. Paradoksalnie (jak wynika ze statystyk prowadzonych przez Miejski Urząd Pracy w Płocku), ta ostatnia grupa stanowi istotny odsetek wszystkich zarejestrowanych osób bezrobotnych.

Istniejące programy aktywizacyjne w połączeniu z systemem oceny efektywności kosztowej urzędów nie sprzyjają podejmowaniu drogiej, zindywidualizowanych działań doradczo-szkoleniowych opartych np. o diagnozę psychologiczną osób bezrobotnych i powiązane spotkania motywacyjne. W odpowiedzi na wspomniane wyzwania Miejski Urząd Pracy w Płocku w obszarze prowadzonych działań aktywizacyjnych realizuje autorski projekt Talent-Wiedza-Umiejętności. W jego ramach organizowane są badania, szkolenia oraz spotkania zarówno z pracodawcami jak i osobami bezrobotnymi w celu zdiagnozowania barier rozwojowych i przygotowania optymalnej oferty dla wszystkich środowisk współpracujących z Miejskim Urzędem Pracy w Płocku.



Badanie opinii uczestników kursu

W kwietniu 2018 roku wspólnie z Państwową Wyższą Szkołą Zawodową w Płocku zrealizowano cykl wykładów dla osób bezrobotnych legitymujących się głównie średnim wykształceniem. Wspomniane spotkania ułożyły się w swoisty kurs pn. „Świadome kształtowanie własnego rozwoju zawodowego”, którego celem było pokazanie zalet uczenia się przez całe życie w tym edukacji na poziomie wyższym. Z uczestnikami kursu przeprowadzono w dniach 10-11 kwietnia 2018 roku również pogłębione badanie opinii dotyczące postrzegania szans i zagrożeń na rynku pracy. Badanie przeprowadzono metodą ankietową za pomocą kwestionariusza ankiety, składającego się z ośmiu pytań. Celem badania była próba identyfikacji wybranych cech rynku pracy w opinii osób posiadających status bezrobotnych.

W badaniu udział wzięło 17 osób posiadających status bezrobotnych, w tym 13 kobiet (tj. 76,4%) i 4 mężczyzn (tj. 23,5%). Najwięcej osób (tj. 41,1%) było w wieku do 25 roku życia, 23,5%, to osoby w wieku pomiędzy 26-30 rokiem życia, 17,6% stanowiły osoby w wieku 31-35 lat. Próbę badawczą w przedziale wiekowym pomiędzy 36-40 rokiem życia i 41-45, reprezentowały po 2 osoby (tj. 11,7%). Wśród badanych, 8 osób (tj. 47%) legitymowało się wykształceniem średnim tzw. ogólnym, 5 badanych (tj. 29,4%) posiadało wykształcenie średnie zawodowe, jedna osoba miała wykształcenie policealne i średnie techniczne. Dwie osoby legitymowały się wykształceniem wyższym licencjackim. Wszyscy ankietowani mieszkają w Płocku.

Jednym z problemów interesujących badaczy było pytanie, jakim osobom (wg ankietowanych) jest łatwiej, a jakim trudniej znaleźć pracę. Problemy ten szczegółowo, ilustruje **tabela 1**.

Tabela 1. Jakim osobom jest łatwiej znaleźć pracę?

Rodzaj pracy	Rozkład procentowy odpowiedzi
Osobom dobrze wykształconym	70,5%
Osobom młodym	5,8%
Mającym doświadczenie zawodowe	64,7%
Znającym języki obce	11,7%
Mężczyznom	5,8%

W osobistym odczuciu respondentów, największą szansę na znalezienie pracy mają osoby dobrze wykształcone (tj. 70,5%) z doświadczeniem zawodowym (64,7%) oraz znające, języki obce (11,7%). Takie zmienne, jak młodość czy płeć – według badanych – nie odgrywają decydującego znaczenia w procesie poszukiwania pracy.

Tym samym, według opinii respondentów, najtrudniej znaleźć jest pracę osobom bez doświadczenia zawodowego (70,5%), osobom starszym (41,1%) oraz nieznającym języków obcych (29,4%). Natomiast nie powinny mieć „barier wejścia na rynek pracy” osoby dobrze wykształcone (11,7%). Ponownie, również płeć zdaniem badanych nie jest przeszkodą w znalezieniu pracy.

Kolejną kwestią interesującą badaczy było sprawdzenie „jakiego rodzaju pracę jest łatwiej znaleźć”? Wyniki badań, ilustruje **tabela 2**.

Tabela 2. Jakiego rodzaju pracę jest łatwiej znaleźć?

Rodzaj pracy	Rozkład procentowy odpowiedzi
Nisko płatną	58,8%
Dorywczą	32,5%
Na czarno	29,4%
Fizyczną	47%



Foto: Freepik.diller (freepik.com)



Foto: nensuria (freepik.com)

Według większości ankietowanych, najłatwiej jest znaleźć pracę nisko płatną (58,8%). Jako drugie zajęcie, które jest oferowane dla uczestników rynku pracy wskazano pracę „fizyczną” (47%). Pozostałe oferty pracy według opinii osób bezrobotnych są również dostępne i kształtują się odpowiednio dla „pracy dorywczej” 35,2% oraz „pracy na czarno” 29,4%.

Analogicznie sprawdzono, jakiego rodzaju pracę według respondentów jest trudniej znaleźć – dla 58,8% badanych, najtrudniej na rynku pracy znaleźć jest pracę „dająca satysfakcję”. Jako drugą wskazano pracę „dobrze płatną” (35,2%). Trudno jest również o pracę „stałą”, dającą komfort bezpieczeństwa zatrudnienia (23,5%). Do rzadkości należy praca prestiżowa „na wysokim stanowisku” (17,6%). Dla osób młodych posiadających wyższe wykształcenie taka sytuacja na rynku pracy może działać demotywująco, jeżeli chodzi o zarządzanie własną karierą zawodową.

Następne analizowane zagadnienie dotyczyło najczęstszych sposobów poszukiwania pracy przez badane osoby bezrobotne. Wyniki przedstawia **tabela 3**.

Tabela 3. Sposoby poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne

Rodzaj pracy	Rozkład procentowy odpowiedzi
Poparcie (znajomych, rodziny itp.)	28,4%
Skontaktowanie się z osobą mającą wpływ na zatrudnienie	47%
Udzielanie informacji o miejscu pracy	35,2%
Śledzenie ofert pracy w prasie	70,5%
Złożenie oferty w firmie	23,5%
Zasięgnięcie informacji u pośredników	11,7%
Nie wiem	5,8%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

Na podstawie zebranych danych, nasuwa się wniosek, iż śledzenie ofert w prasie dla osób bezrobotnych to najważniejsze działanie, które może doprowadzić do zatrudnienia (70,5%). Ważnym źródłem jest również odpowiednia informacja, a więc kontakt z osobą mającą wpływ na zatrudnienie (47%) oraz kontakt z osobami posiadającymi aktualną wiedzę o wolnych miejscach pracy lub planowanej rekrutacji pracowników (35,2%). Co trzecia badana osoba wierzy w bezpośrednie poparcie przy poszukiwaniu pracy. Mniejszą wagę przypisuje się złożeniu oferty w firmie (23,5%).

Od dawna istnieje opinia, że protekcja jest częstym zjawiskiem, jeśli chodzi o sposób uzyskania zatrudnienia. Na podstawie udzielonych odpowiedzi można stwierdzić, iż osoby bezrobotne zdają sobie sprawę, jak ważną rolę w procesie poszukiwania pracy odgrywają znajomości. To negatywne zjawisko, często zauważa blisko połowa respondentów. Interesującym może być fakt, iż ok. 20% badanych nie ma zdania na ten temat.

Podsumowanie

Wyniki badań przeprowadzone wśród osób bezrobotnych umożliwiają sformułowanie kilku ważnych wniosków dotyczących szans i zagrożeń występujących na rynku pracy, a mianowicie:

1. w opinii osób badanych, głównym czynnikiem ułatwiającym aktywizację zawodową na rynku pracy jest solidne wykształcenie, doświadczenie zawodowe, połączone ze znajomością języków obcych.
2. natomiast o wiele trudniej jest znaleźć pracę osobom bez doświadczenia zawodowego, osobom starszym oraz niezającym języków obcych.
3. w opinii respondentów, najczęściej pracodawcy oferują pracę „nisko płatną”, i „fizyczną”.
4. najtrudniej na rynku pracy znaleźć jest pracę „dająca satysfakcję” oraz „dobrze płatną”.
5. śledzenie ofert w prasie dla osób bezrobotnych to najpopularniejsze działanie, które może doprowadzić do zatrudnienia.

Powyższa identyfikacja barier stojących na drodze w znalezieniu pracy przez osoby bezrobotne ma istotne znaczenie, ponieważ pozwala określić kierunki działań w celu ich eliminacji. Bardzo ważne wydaje się więc w takiej sytuacji korzystanie – bez względu na wiek bezrobotnego – z wszystkich możliwych form wsparcia rozwoju zawodowego, np.: doradztwa zawodowego, szkoleń i kursów zawodowych, planowania własnej ścieżki kariery czy rozpoczęcie studiów na wyższej uczelni, aby w ten sposób pozyskane nowe kwalifikacje czy umiejętności odpowiadały oczekiwaniom i potrzebom pracodawców i dawały pełną satysfakcję tym, którzy chcą inwestować w swoją przyszłość. Warto na koniec przywołać pewną życiową „mądrość”, którą można potraktować jako drogowskaz postępowania dla każdego człowieka bez względu na status zawodowy, a mianowicie:

Gdziekolwiek się teraz znajdujesz, to dobre miejsce, aby zacząć. Wysiętek, który zainwestujesz dzisiaj, będzie się liczył jutro.



Edukacja ustawiczna szansą na rozwój i karierę



Dr MAŁGORZATA KAMIŃSKA

Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku

Rzeczony technik i technologii informatycznych w XX wieku sprawiły, że aktualnie mamy do czynienia z cywilizacją nadmiaru danych, informacji i wiedzy, którą przeciętny człowiek może odbierać jako chaos informacyjny, relatywizm poznawczy, etyczny i estetyczny, anarchię, utratę dotychczasowych punktów oparcia w poznawaniu i wartościowaniu. Te wskaźniki swoistego „zagubienia” współczesnego człowieka – zdaniem wielu środowisk opiniotwórczych – mają potwierdzać potrzebę budowania **społeczeństwa opartego na wiedzy** lub – zdaniem innych – społeczeństwa postindustrialnego, globalnego, sieciowego, informatycznego itd.¹ W społeczeństwie opartym na wiedzy rozwój społeczny wyznaczany jest **wiedzą i informacją**, a kluczowe czynności to wytwarzanie, przechowywanie, przetwarzanie, przekazywanie, pobieranie i wykorzystywanie informacji. Funkcjonalność społeczeństwa opartego na wiedzy mierzona jest stopniem upowszechniania wiedzy naukowej oraz uświadomieniem znaczenia podnoszenia kwalifikacji i samorozwoju w budowaniu własnej przyszłości.

Ważną rolę w odnalezieniu się na współczesnym rynku pracy pełni dobrze zorganizowany i efektywny system ustawicznego kształcenia i doskonalenia zawodowego. **Kształcenie i szkolenie ustawiczne** w krajach Unii Europejskiej zostało uznane już kilkanaście lat temu za jeden z priorytetów edukacyjnych. Koncepcja „uczenia się przez całe życie” (*Life Long Learning*), zapoczątkowana strategią bolońską w 2000 roku stała się hasłem przewodnim. Pod tym pojęciem kryją się „wszelkie działania, zmierzające do poprawy poziomu wiedzy, umiejętności i kompetencji w pespektywie osobistej, obywatelskiej, społecznej i/lub związanej z zatrudnieniem”.² Idea *Life Long Learning* dotyczy zarówno rozwoju indywidualnego, jak i rozwoju cech społecznych we wszystkich formach i kontekstach, w systemie formalnym, nieformalnym i pozaformalnym. Nacisk kładziony jest na zachęcanie do nauki przez całe życie, już od wczesnego dzieciństwa.³ **Kształcenie ustawiczne** stanowi część tej koncepcji w odniesieniu do osób dorosłych i jest rozumiane jako kompleks procesów oświatowych: formalnych, nieformalnych i incydentalnych, które, niezależnie od treści, poziomu i metod umożliwiają uzupełnienie wykształcenia w formach szkolnych i pozaszkolnych, dzięki czemu osoby dorosłe rozwijają swoje zdolności, wzbogacają wiedzę, udoskonalają kwalifikacje zawodowe lub zdobywają nowy zawód, zmieniają swoje postawy.⁴

W Komunikacie Komisji Europejskiej z marca 2010 roku pod hasłem *EUROPA 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu* wskazano, iż „realizacja zasady uczenia się przez całe życie (LLL) wymaga działań dostosowujących kształcenie zawodowe i ustawiczne do potrzeb rynku pracy i warunków

1 T. Hejnicka-Bezwińska, *Pedagogika ogólna*, Warszawa 2008, s. 29.

2 <http://www.pi.gov.pl/PARP>, *Człowiek uczy się przez całe życie – koncepcja Life Long Learning*.

3 Tamże.

4 *Strategia rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010, Edukacja Ustawiczna Dorosłych 2003*, nr 3, s. 7.

gospodarki opartej na wiedzy”.⁵ Zgodnie z definicją przyjętą przez Komisję Europejską **kształcenie i szkolenie ustawiczne** to „edukacja lub szkolenia po zakończeniu wstępnego kształcenia i szkolenia, lub po wejściu na rynek pracy, mające na celu umożliwienie osobom indywidualnym: 1. rozwoju lub aktualizacji wiedzy i/lub umiejętności; 2. zdobycia nowych umiejętności w celu rozwoju kariery zawodowej lub przekwalifikowania się; 3. kontynuacji rozwoju osobistego lub zawodowego (Cedefop, 2008)”.⁶

W *Strategii* podkreśla się ideę **rozwoju inteligentnego** czyli zwiększenia roli wiedzy i innowacji jako sił napędowych naszego przyszłego rozwoju. Wymaga to podniesienia jakości edukacji, poprawy wyników działalności badawczej, wspierania transferu innowacji i wiedzy w Unii, pełnego wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych, a także zadbania o to, by innowacyjne pomysły przeradzały się w nowe produkty i usługi, które przyczyniałyby się do zwiększenia wzrostu, tworzenia nowych miejsc pracy i rozwiązywania problemów społecznych w Europie i na świecie. Istotnym obszarem działań realizacyjnych jest **kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie**, a w tym m.in. działań na rzecz, nie tylko modernizacji kształcenia formalnego, ale także „oficjalnego uznania uczenia się nieformalnego i pozaformalnego”.⁷ Uczenie nieformalne i pozaformalne ma nieco inny wymiar niż uczenie się formalne, jednak wszystkie trzy formy są uznawane jako niezbędne w uczeniu się przez całe życie. **Formalne uczenie się** „jest realizowane w zorganizowanym i usystematyzowanym środowisku, przeznaczonym specjalnie do tego celu i zwykle prowadzi do uzyskania określonych kwalifikacji, na ogół w postaci świadectwa i dyplomu”.⁸ Edukację formalną odnosi się do określonego wieku uczących się – od 5-7 lat do 20-25 lat. Jest ona zapewniana przez system szkół, kolegiów, uniwersytetów i innych instytucji kształcenia formalnego. **Uczenie się nieformalne** „wynika z codziennej aktywności w pracy, w rodzinie lub w czasie wolnym. Efektem uczenia się nieformalnego są umiejętności zdobyte w wyniku doświadczeń życiowych lub zawodowych, umiejętności zarządzania projektami lub umiejętności w dziedzinie technologii informacyjno-komunikacyjnych zdobyte w pracy lub poza pracą zawodową, znajomość języków i umiejętności międzykulturowe uzyskane podczas pobytu w innym kraju, a także umiejętności zdobyte poprzez wolontariat, zajęcia kulturalne, sport, pracę z młodzieżą lub czynności wykonywane w domu np. opieka nad dzieckiem”.⁹ **Uczenie się pozaformalne** ma charakter zorganizowanych i trwałych działań edukacyjnych, które odbywają się zarówno w instytucjach oświatowych, jak i poza nimi i są skierowane do osób w każdym wieku (w przeciwieństwie do edukacji formalnej). Mogą one służyć pomocy w nauce, przekazaniu umiejętności zawodowych, życiowych lub w zakresie kultury ogólnej. Mogą obejmować programy kształcenia dorosłych oraz dzieci i młodzieży.¹⁰

Zarówno kształcenie formalne, jak i edukacja nieformalna i pozaformalna powinny stanowić komplementarną całość edukacji całościowej. **Formalne kształcenie** stanowi niezbędną i kluczową podstawę przyszłej pracy w zawodzie, jednak bez ciągłego i systematycznego **podwyższania kwalifikacji oraz aktualizacji, unowocześniania kompetencji za-**

⁵ Por. *EUROPA 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Komunikat Komisji Europejskiej, Bruksela 2010.

⁶ Komisja Europejska/EACEA/Eurydice, 2015. *Adult Education and Training in Europe: Widening Access to Learning Opportunities*. (Edukacja i szkolenia dorosłych w Europie: zwiększanie dostępu do możliwości uczenia się) Raport Eurydice. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, s. 151.

⁷ Por. *EUROPA 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Komunikat Komisji Europejskiej, Bruksela 2010, s. 14.

⁸ Komisja Europejska/EACEA/Eurydice, 2015. *Adult Education and Training in Europe: Widening Access to Learning Opportunities*. (Edukacja i szkolenia dorosłych w Europie: zwiększanie dostępu do możliwości uczenia się) Raport Eurydice. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, s. 154.

⁹ Tamże.

¹⁰ Tamże, s. 154-155.

wodowych nie można mówić o pełnym rozwoju intelektualnym i społeczno-kulturowym człowieka i wykorzystaniu potencjału edukacyjnego w karierze zawodowej. Nie bez znaczenia jest także potrzeba rozwijania wiedzy i umiejętności osobistych, kompetencji emocjonalnych czy postaw kreatywności, przedsiębiorczości i innowacyjności. Edukacja ustawiczna stwarza szansę na zdobycie nowej wiedzy i umiejętności, zdobycie nowych kwalifikacji, co z kolei przekłada się na lepsze perspektywy rozwojowe, samorealizację, lepszą jakość życia w wymiarze osobistym i społecznym.



Koncepcja uczenia się przez całe życie zakłada skierowanie uwagi na osobę uczącą się, na jej potrzeby i oczekiwania. Ważne jest zatem, aby procesy edukacyjne uwzględniały indywidualne możliwości i zaangażowanie uczącego się, który powinien być świadomym uczestnikiem i odbiorcą edukacji. Efekty uczenia się powinny wynikać z dobrze dobranych, nowoczesnych programów kształcenia, technik i narzędzi edukacyjnych (dostosowanych do wieku i możliwości uczącego się), a także postawy i metod działania nauczyciela (bardziej doradcy, przewodnika, mentora niż przekaziciela wiedzy). Ośrodki edukacyjne powinny pełnić rolę centrów wiedzy, które mobilizują i stymulują do uczenia się, a uczący się mają zapewniony dostęp do systemu doradztwa i wsparcia informacyjnego. Proces kształcenia ustawicznego odbywa się w miejscu i formie dogodnej dla uczących się, bez barier ze względu na miejsce zamieszkania, wiek, status społeczny np. z użyciem technologii informacyjno-komunikacyjnych.¹¹

¹¹ Por. D. Korzan, *Kształcenie ustawiczne – przegląd literatury*, www.korzan.edu.pl/pdf/ustawiczne.pdf



Kształcenie formalne przebiega dziś na kilku szczeblach edukacyjnych. Edukacja na poziomie wyższym umożliwia uzyskanie wykształcenia wyższego zawodowego (licencjat) lub magisterskiego. Wymagania rynku pracy dotyczą jednak nie tylko poziomu wykształcenia, ale także kierunku i specjalności. Z pewnością większe szanse mają te osoby, które zdecydowały się na wzbogacenie swoich kwalifikacji poprzez podjęcie studiów magisterskich na innej specjalności lub kierunku. Możliwości jest wiele. Uczelnie wyższe oferują w tym zakresie szereg ścieżek drożności kształcenia np. w Szkole Wyższej im. Pawła Włodkowica w Płocku realizowane są różne kierunki kształcenia i specjalności w ramach studiów licencjackich i magisterskich. Uczelnia wychodzi naprzeciw oczekiwaniom uczących się, tworzy możliwości elastycznego podejścia do form i metod kształcenia osób w różnym wieku i o różnych potrzebach edukacyjnych i zawodowych. Dogodne umiejscowienie uczelni oraz doświadczona kadra dydaktyczna sprzyja budowaniu lokalnego centrum wiedzy, z dostępem do systemu doradztwa i wsparcia edukacyjno-zawodowego.

Wejście na rynek pracy lub zmianę aktualnej sytuacji zawodowej ułatwia ukończenie specjalistycznych kursów zawodowych lub studiów podyplomowych, które w istotny sposób podwyższają poziom kompetencji i zakres kwalifikacji zawodowych. Tym bardziej, że mogą w nich uczestniczyć już absolwenci studiów licencjackich. Z takiej szerokiej gamy kursów i studiów podyplomowych, organizowanych przez Szkołę Wyższą im. Pawła Włodkowica w Płocku, korzystają liczni mieszkańcy Płocka i regionu. Nieocenione są także staże i praktyki zawodowe, realizowane już podczas studiów lub zaraz po ich ukończeniu. Warto również zadbać o rozwijanie kompetencji miękkich na szkoleniach, kursach doskonalących i warsztatach, bowiem pracodawcy cenią sobie u pracowników takie umiejętności jak praca zespołowa, samodzielność i inicjatywność, dobrą organizację pracy, chęć samodoskonalenia i samorealizacji. Coraz częściej rozwinięte kompetencje społeczne i emocjonalne stają się poważnym atutem na rynku pracy. W tym przypadku znaczące może okazać się zdobywanie doświadczeń poprzez uczenie się nieformalne lub pozaformalne np. w trakcie wolontariatu, prowadzenia zajęć z dziećmi i młodzieżą lub z seniorami czy pracy za granicą.

Z punktu widzenia samorozwoju i kształtowania kariery zawodowej kształcenie ustawiczne w procesie uczenia się przez całe życie już dawno przestało być nauką refleksją. W społeczeństwie opartym na wiedzy stanowi niezbędne, realne, praktyczne ogniwo w dążeniu do realizacji planów i zamierzeń. Warto zatem zadbać o własny potencjał edukacyjny i zawodowy, aby można było czerpać z niego jak najwięcej korzyści i satysfakcji.

Coaching – nowość w doradztwie zawodowym



ANNA KRAWCZYK

MUP w Płocku

Gotowość do zmian jest jedną z kompetencji poszukiwanych na rynku pracy. Tempo zmian w naszym otoczeniu, z jakimi spotykamy się na co dzień powoduje, że dotychczasowa pewność zatrudnienia zanika na korzyść skuteczności do podjęcia zatrudnienia. Nie jesteśmy pewni, czy czujemy się gotowi do zmiany i czy w ogóle jesteśmy zdolni by stanąć im na przeciw, bez względu na to jakiej sfery zmiana dotyczy – czy osobistej czy może zawodowej. Wiadomo, że zmiana nie jest łatwym procesem, zwłaszcza taka, która nie wynika z naszej własnej świadomej decyzji, a pociąga za sobą często burzę emocjonalną, zwłaszcza w początkowej fazie. Rolą doradcy zawodowego jest pokazanie klientowi, że mimo wszystkich nieszczęść które nas otaczają istnieje jeszcze nadzieja, w której kierunku warto pójść, a wraz z nią łatwiej zdecydować się na to, co jest niepewne, czyli decyzja o zmianie.

Doradca pomagając osobom, które wspiera, przygląda się ich przekonaniom, potrzebom oraz wartościom czy po prostu wewnętrznemu „JA” klienta. Zadając odpowiednie pytania podważa obecny, niezmienny stan rzeczy.

Zadawanie pytań chroni przed biernym przyjmowaniem tego, co mówią inni i przeciwdziała stagnacji, a także inspiruje do energicznego zastosowania naszych zdolności twórczych w celu rozwiązania problemu.

Nie jest ważne ile czasu trwa relacja z klientem ponieważ doradcy zależy na tym, by wyniósł on ze spotkań coś dla siebie oraz swojej sytuacji, i tak oczywistą wartością dla klientów urzędów pracy jest między innymi ustalenie celu zawodowego a także przygotowanie dokumentów aplikacyjnych.

Dla doradcy zawodowego, największą, a zarazem wciąż procentującą korzyścią jest to, kiedy klient odzyska ponownie wiarę w to, że potrafi, że nadaje się, że posiada wystarczające możliwości by zrobić pierwszy krok i zmienić otaczającą go rzeczywistość oraz, że nie boi się wziąć odpowiedzialności za działania które nastąpią później.

Jako doradca zawodowy na co dzień obserwuję stałą potrzebę rozwoju zawodowego i osobistego wśród osób poszukujących zatrudnienia. Widać również, jak dużym problemem jest podjęcie decyzji o zmianie. Intensywna praca z klientem to odpowiedź na oczekiwania stawiane przez pracodawców, które są związane z dynamicznymi zmianami jakie zachodzą na rynku pracy oraz rozwojem nowych technologii. Specjaliści, którzy zajmują się problematyką rynku pracy zwracają dużą uwagę na konieczność adaptacji potencjalnych pracowników do zmieniających się cały czas realiów, a także ciągłą gotowość do podejmowania nowych wyzwań. Doradcy zawodowi stale odkrywają nowe, efektywne oraz skuteczne metody pracy z osobami poszukującymi pracy. Wskazane są więc rozwiązania, które łagodzą skutki bezrobocia oraz aktywizują osoby bezrobotne do zmiany. Zatem celowe jest

doskonalenie doradców zawodowych i prowadzenie usług o poszerzającej się tematyce i w różnych obszarach, wraz z zastosowaniem różnych narzędzi i metod, które są adresowane do konkretnych odbiorców. Dlatego też **coaching** wydaje się być dobrym narzędziem, które doradca zawodowy może wykorzystać do pracy z klientem poszukującym zatrudnienia.

Co to jest coaching?

Coaching jest młodą dziedziną nauki, która polega na poszukiwaniu i budowaniu swojej tożsamości oraz określeniu odpowiednich kategorii identyfikujących problemy, które są przez nią badane. Coaching jest najczęściej rozumiany jako oddziałujący proces szkolenia, który wykorzystuje różne metody z dziedziny psychologii, socjologii, zarządzania, ekonomii.

Coaching to doradztwo twórcze, rozmowa, w trakcie której doradca (coach) zadaje pytania, pozwalające osobie, której pomaga lepiej przyjrzeć się problemowi, sprawdzić wszystkie możliwości rozwiązania, znaleźć ich zalety i ograniczenia

Doradca zawodowy jako coach

Doradca zawodowy, który wykorzystuje elementy coachingu w swojej pracy jest specjalistą w zakresie pojmowania procesów poznawczych w dziedzinie zachowań, które są istotne by rozwiązać problemy i zrealizować cele klientów. Specyfika sytuacji zawodowej osób bezrobotnych stanowi charakterystyczny kontekst procesu zmian pobudzanych przez doradcę. W przypadku konkretnego klienta następuje zmiana kontekstu, który w procesie doradczym jest oparty na stałych regułach, które są związane z potrzebami odnoszącymi się do aktywizacji zawodowej.



Osoby bezrobotne są nastawione głównie na poszukiwanie zatrudnienia, dlatego też pracują nad zmianą od początku spotkania z doradcą. Rolą doradcy/coacha jest nie tylko precyzyjne poznanie zasobów klienta i praca nad ich rozwojem, ale przede wszystkim ukierunkowanie go na cel i motywowanie do działania. Warunkiem powodzenia procesu jest osobiste zaangażowanie prowadzącego w działania klienta nakierowane na jego potrzeby i potencjał.

Doradca, korzystający z elementów coachingu, skupia uwagę podopiecznego na jego atutowych umiejętnościach, preferencjach, wartościach, doświadczeniach, predyspozycjach, a także motywuje go, by spojrzeć na siebie oraz na swoją sytuację z innych różnych perspektyw. Źródła motywacji klient powinien odkrywać sam.

Doradca-coach z góry nastawiony jest na pozytywny wizerunek klienta. Osoby bezrobotne najczęściej posiadają niską samoocenę oraz obniżone poczucie własnej wartości. I właśnie na tym skupia się doradca, gdyż jego rolą jest wydobyć te zasoby klientów które posiadają, ale nie są ich świadomi. Zasadą pracy doradcy, który korzysta z zasad coachingu jest rzeczowe zadawanie pytań. To właśnie pytania powodują, że klient odkrywa w sobie nowe możliwości. Zatem pytania powinny być jasne i zrozumiałe. Ważnymi pytaniami są te, które odnoszą się do celu, który klient sformułował na początku procesu doradczego. Idealne pytania to te, które nie powinny zawierać wyraźnych sugestii.

Ważne jest, by klient zrozumiał, iż on sam ma wpływ na osiągnięcie wyznaczonego przez siebie celu. Cel osoby bezrobotnej powinien być realny, mierzalny, możliwy do osiągnięcia, osadzony w czasie, konkretny. Rolą doradcy jest również uświadomienie klientowi, że on sam jest odpowiedzialny za proces zmiany. Doradca zawodowy podobnie jak coach pracuje z klientem w oparciu o standardy etyczne, a także zgodnie z zasadą dobrowolności, równości i poufności.

Każda osoba, która towarzyszy w rozwoju innej, również sama powinna się rozwijać, dotyczy to również doradcy zawodowego, jak i trenera czy coacha. Profesjonaliści dbają o swój warsztat i stale go udoskonalą poprzez szkolenia, udział w warsztatach, sesjach treningowych, ciągle pozyskują nową wiedzę i informacje o obszarach, które są w zakresie zadań doradcy-coacha.

Obecność elementów coachingu w poradnictwie zawodowym nie powoduje odejścia od wsparcia czysto doradczego. Można uznać, iż coaching jest nowym sposobem, który jak najbardziej można stosować we współczesnym doradztwie zawodowym. Metody i narzędzia stosowane w doradztwie zawodowym są stale dostosowywane do potrzeb klientów. Współczesne doradztwo zawodowe skupia się przede wszystkim na indywidualnym podejściu do klienta.

Warsztat doradcy zawodowego wzbogacony o kompetencje coachingowe przynosi wymierne korzyści dla doradcy w postaci efektywnej i skutecznej pracy z klientem, a tym samym całego procesu doradczego. Powoduje to również wzrost satysfakcji doradcy z wykonywanej pracy, a także chęć stałego rozwoju oraz przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu. Doradztwo, które jest realizowane w oparciu o elementy coachingu, przyczynia się do zmiany postawy klienta, co widać w samodzielnym podejmowaniu przez niego decyzji oraz świadomego korzystania z własnych zasobów.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy 2018

 **MAŁGORZATA OLENDER**

MUP w Płocku



Miejski Urząd Pracy w Płocku prowadził w okresie **od 16.02.2018 r. do 02.03.2018 r.** nabór wniosków pracodawców o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego w roku 2018, obejmujących:

- ▶ kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
- ▶ egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych.

Pracodawca, który miał siedzibę albo miejsce prowadzenia działalności na terenie miasta Płocka, zainteresowany uzyskaniem środków na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy mógł złożyć wniosek w formie papierowej lub elektronicznej (przez ePUAP) w dniach 19.02.2018 r. – 02.03.2018 r.

Pracodawca mógł otrzymać środki z KFS na finansowanie:

- ▶ 80% kosztów kształcenia ustawicznego, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika (20% kosztów pokrywa pracodawca – wkład własny) i nie więcej niż 50.000 złotych na firmę;
- ▶ 100% kosztów kształcenia ustawicznego, jeśli należy do grupy mikroprzedsiębiorców, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika i nie więcej niż 25.000 złotych na firmę.

Maksymalna kwota dofinansowania jednego działania dla 1 pracownika/pracodawcy wynosiła:

- ▶ w przypadku kursów – do 5.000,00 zł;
- ▶ w przypadku studiów podyplomowych – do 8.000,00 zł.

Urząd przyznawał wsparcie ze środków KFS w pierwszej kolejności pracodawcom, których wnioski spełniały wymagania określone przynajmniej w jednym z przyjętych przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej priorytetów:

Priorytet pierwszy – *Wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;*

Priorytet drugi – *Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy;*

Priorytet trzeci – *Wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej.*

Kryteria rozpatrywania wniosków były następujące:

- ▶ zgodność dofinansowywanych działań z ustalonymi priorytetami wydatkowania środków KFS na dany rok,
- ▶ zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników kształcenia ustawicznego z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy,
- ▶ koszty usługi kształcenia ustawicznego wskazanej do sfinansowania ze środków KFS w porównaniu z kosztami podobnych usług dostępnych na rynku,
- ▶ posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego finansowanej ze środków KFS certyfikatów jakości oferowanych usług kształcenia ustawicznego,
- ▶ w przypadku kursów – posiadanie przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego dokumentu, na podstawie którego prowadzi on pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego, plany dotyczącego dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS,
- ▶ możliwość sfinansowania ze środków KFS działań określonych we wniosku, z uwzględnieniem limitów, o których mowa w art. 109 ust. 2k i 2m ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W ramach limitu podstawowego Miejski Urząd Pracy w Płocku otrzymał środki na realizację zadań w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego w roku 2018 w wysokości 550.600,00 zł (dla porównania w roku 2017 była to kwota 1.200.000,00 zł).

W w/w naborze wpłynęło 88 wniosków z czego 56 zostało rozpatrzonych pozytywnie.

Dopiero po zaangażowaniu wszystkich środków KFS pochodzących z limitu podstawowego, wydatkowanego zgodnie z priorytetami ministra, powiatowe (miejskie) urzędy pracy mogą występować do ministerstwa o środki na realizację wniosków, które spełniają warunki określone w priorytetach przyjętych przez Radę Rynku Pracy.

Priorytety Rady Rynku Pracy wydatkowania rezerwy KFS:

1. wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
2. wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia;

Szczegółowe informacje nt. Krajowego Funduszu Szkoleniowego udzielane są w siedzibie Centrum Aktywizacji Zawodowej Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku, ul. 3 Maja 16 – pokój nr 216 i 217 (II piętro) lub telefonicznie 24 367 18 66/11.

Konstytucja biznesu



ALEKSANDRA SŁUPSKA

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Płocku

30 kwietnia 2018 r. weszła w życie tzw. Konstytucja biznesu, którą tworzą:

- ▶ ustawa z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców (Dz. U. poz. 646),
- ▶ ustawa z dnia 6 marca 2018 r. przepisy wprowadzające ustawę – Prawo przedsiębiorców oraz inne ustawy dotyczące działalności gospodarczej (Dz. U. poz. 650).

Konstytucja biznesu wprowadza dla przedsiębiorców tzw. „ulgę na start”.

Osoba, która skorzysta z ulgi na start, nie będzie podlegała ubezpieczeniom społecznym przez 6 miesięcy kalendarzowych od dnia podjęcia działalności gospodarczej. Podlega natomiast ubezpieczeniu zdrowotnemu i z tego tytułu musi odprowadzać składki na to ubezpieczenie.

Do 6 miesięcy zalicza się pełne miesiące kalendarzowe. Jeśli osoba korzystająca z „ulgi na start” rozpocznie działalność 7 lipca 2018 r. to okres ulgi liczy od sierpnia 2018 r. Jeśli działalność rozpocznie 1 lipca 2018 r. to ulgę liczy od lipca 2018 r.

Z ulgi na start mogą skorzystać osoby, które:

- ▶ rozpoczynają prowadzenie działalności gospodarczej po raz pierwszy albo ponownie po upływie co najmniej 60 miesięcy kalendarzowych od dnia jej ostatniego zawieszenia lub zakończenia;
- ▶ nie wykonują działalności gospodarczej na rzecz byłego pracodawcy, na rzecz którego przed dniem rozpoczęcia działalności gospodarczej w bieżącym lub poprzednim roku kalendarzowym wykonywały w ramach stosunku pracy lub spółdzielczego stosunku pracy czynności wchodzące w zakres wykonywanej działalności.



Foto: jarmoluk (pixabay.com)



Foto: Freepik (freepik.com)

Osoba, która skorzysta z „ulgi na start” **nie jest** osobą prowadzącą działalność gospodarczą w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Osoba współpracująca z osobą, która korzysta z „ulgi na start”, podlega ubezpieczeniom społecznym na zasadach ogólnych dla osób współpracujących przy prowadzeniu działalności gospodarczej.

Ważne!

- ▶ Zawieszenie działalności gospodarczej w okresie korzystania z „ulgi na start” nie przerywa biegu 6 miesięcy.
- ▶ Można zrezygnować z „ulgi na start”. W takim przypadku nie będzie można z niej skorzystać ani wstecz, ani na bieżąco. Ponownie z „ulgi na start” będzie można skorzystać po upływie 60 miesięcy od dnia jej zakończenia lub zawieszenia działalności gospodarczej.

Ulga na start – dokumenty

Osoby, które korzystają z „ulgi na start” składają dokumenty ubezpieczeniowe z kodem **0540XX**.

Osoba, która korzysta z „ulgi na start” i rozlicza składki tylko za siebie (jednoosobowa działalność gospodarcza), musi złożyć deklarację rozliczeniową ZUS DRA za pierwszy miesiąc działalności. Następnie deklaracje będą się tworzyć systemowo.

Co po uldze na start?

Osoby, którym skończył się okres korzystania z „ulgi na start”, mają prawo opłacać przez kolejne 24 miesiące tzw. składki preferencyjne, czyli składki od zadeklarowanej kwoty nie niższej niż 30% minimalnego wynagrodzenia (w 2018 r. – 630 zł). Dopiero po tym okresie opłaca się składki w pełnej wysokości – jak pozostałe osoby prowadzące działalność – od podstawy wynoszącej 60% przeciętnego prognozowanego wynagrodzenia (w 2018 r. – 2665,80 zł).

Źródło: www.zus.pl

Sytuacja na lokalnym rynku pracy – – wielkość i struktura bezrobocia rejestrowanego w m. Płock

Maj 2018 r.

 **NINA OBRĘBSKA** Miejski Urząd Pracy w Płocku

W maju 2018 r. sytuację na płockim rynku pracy charakteryzowały:

- ▶ **liczba bezrobotnych zarejestrowanych w Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku na poziomie 4.315 osób**, tj. o 690 osób mniej niż przed rokiem (maj 2017 r. – 5.005 os.) i o 141 osób mniej niż w ubiegłym miesiącu (kwiecień 2018 r. – 4.456 os.),
- ▶ **liczba bezrobotnych kobiet zarejestrowanych w Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku na poziomie 2.708 osób**, tj. o 260 kobiet mniej niż przed rokiem (maj 2017 r. – 2.968 os.) i o 56 kobiet mniej niż w ubiegłym miesiącu (kwiecień 2018 r. – 2.764 os.),
- ▶ przewaga w ogóle bezrobotnych, bezrobotnych w grupach: bez prawa do zasiłku (87,9%)¹, poprzednio pracujących (89,9%)², długotrwale bezrobotnych (55,5%), kobiet (62,8%)³,
- ▶ **stopa bezrobocia na poziomie 6,8%**. W tym samym okresie stopa bezrobocia w kraju wyniosła 6,1%, a w województwie – 5,2%.
- ▶ **wzrost liczby wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej** zgłoszonych w miesiącu w stosunku do danych za maj 2017 r. (o 7 ofert) oraz w stosunku do danych za kwiecień 2018 r. (o 111 ofert). **Ogółem liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszonych w miesiącu wyniosła 391 ofert.**

Tabela 1. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej w okresie styczeń – maj 2018 r.

WYSZCZEGÓLNIENIE		Zgłoszone w okresie sprawozdawczym (narastająco od początku 2018 r.)				W końcu maja 2018 r.		
		razem	z rubr. 1 dotyczące pracy			razem	w tym niewykorzystane dłużej niż 30 dni	
			subsydiowanej	z sektora publicznego	sezonowej			
0		1	2	3	4	5	6	
Ogółem wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej (w.02+w.03)*		01	1829	541	188	5	256	15
z ogółem w tym	zatrudnienie lub inna praca zarobkowa	02	1376	88	58	5	239	5
	miejsca aktywizacji zawodowej	03	453	453	130	X	17	10
	staże	04	351	351	28	X	15	10
	przygotowanie zawodowe dorosłych	05	0	0	0	X	0	0
	prace społecznie użyteczne	06	102	102	102	X	2	0
	dla niepełnosprawnych	07	46	10	0	0	4	0
	dla osób w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki	08	0	0	0	0	0	0

- 1 Bezrobotni z prawem do zasiłku – 12,1%.
- 2 Dotychczas niepracujący – 10,1%.
- 3 Mężczyźni – 37,2%.

* Wiersz 01 Ogółem wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej to suma zgłoszonych przez pracodawców wolnych miejsc zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej oraz miejsc aktywizacji zawodowej (staży, przygotowania zawodowego dorosłych, prac społecznie użytecznych).

Opracowanie: Samodzielne Stanowisko ds. statystyk i analiz | Płock, czerwiec 2018 r.
Źródło: sprawozdanie MRPIPS-01 o rynku pracy

Dni Otwarte Funduszy Europejskich

W dniach 11-12 maja 2018 r. w ramach „Dni Otwartych Funduszy Europejskich” swoje przedsięwzięcie prezentowała uczestniczka projektu „Aktywizacja osób w wieku 30 lat i powyżej pozostających bez pracy w Mieście Płocku (II)” realizowanego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Mazowieckiego 2014-2020, Oś priorytetowa VIII – Rozwój rynku pracy, Działanie 8.1 Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych przez PUP – projekty pozakonkursowe.

Wydarzenie to nosiło tytuł: **Ubezpieczenia – Mój biznes ze środków Unii Europejskiej.**

Miejsce wydarzenia: Płock, Al. Stanisława Jachowicza 30A.

W ramach ww. wydarzenia wszyscy odwiedzający mogli:

- ▶ skorzystać z bezpłatnych konsultacji w zakresie ubezpieczeń,
- ▶ zapoznać się z ofertą ubezpieczenia ponad 12 Towarzystw Ubezpieczeniowych,
- ▶ dowiedzieć się, jak pozyskać środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej z Urzędu Pracy,
- ▶ dowiedzieć się jak krok po kroku rozpocząć swój biznes.

Osoba, która rozpoczęła działalność gospodarczą w branży ubezpieczeń chętnie informowała odwiedzających o możliwościach i korzyściach, jakie daje uczestnictwo w projekcie współfinansowanym z Unii Europejskiej.

Udział w „Dniach Otwartych Funduszy Europejskich” był okazją do zaprezentowania dobrych praktyk, pozytywnych efektów wykorzystania środków unijnych i do wymiany doświadczeń.



Dzień Osób z Niepełnosprawnością – „Sięgnij po sukces”

W dniu 11 maja 2018 r. pracownicy Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku wzięli udział w Dniu Osób z Niepełnosprawnością – „Sięgnij po sukces” organizowanym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Płocku. Podczas dyżuru pracownicy MUP udzielali osobom zainteresowanym informacji i porad z zakresu wspierania aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością oraz organizacji aktywnych programów na rzecz osób niepełnosprawnych.



Fotorelacja z Płockich Targów Aktywności Zawodowej 2017



**PŁOCKIE TARGI
AKTYWNOŚCI
ZAWODOWEJ
2018**



**Zapraszamy do uczestnictwa
w 2018 roku** Szczegóły na następnej stronie ▶



PŁOCKIE TARGI AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ 2018

11 PAŹDZIERNIKA 2018 r. w godz. 10.00-14.00,
Hala Widowiskowo-Sportowa ORLEN ARENA w Płocku,
Plac Celebry Papieskiej 1.

Płockie Targi Aktywności Zawodowej to wydarzenie, które stwarza szereg możliwości aktywizacji lokalnego rynku pracy. Dedykowane jest zarówno osobom poszukującym zatrudnienia, ale także tym zainteresowanym zmianą lub podniesieniem kwalifikacji oraz pracodawcom.

Dla uczestniczących w Targach osób aktywnie poszukujących zatrudnienia, studentów, absolwentów, bezrobotnych i pracujących, to wyjątkowa okazja do spotkania w jednym miejscu przedstawicieli firm działających w różnych branżach i zweryfikowania swoich oczekiwań w bezpośredniej rozmowie. To szansa na znalezienie wymarzonej pracy, stażu czy praktyk. Osoby zainteresowane podniesieniem lub zmianą kwalifikacji zawodowych będą mogły skorzystać z oferty szkoleniowej i edukacyjnej wielu branżowych instytucji.

Przedsiębiorców oraz inne podmioty zainteresowane prezentacją swojej oferty szerokiemu gronu odbiorców zapraszamy do współpracy. Targi stwarzają szansę, aby zapisać się w świadomości przyszłych pracowników, zaprezentować swoją markę i prowadzone projekty rekrutacyjne, wsłuchać się w oczekiwania potencjalnych kandydatów, podzielić się doświadczeniami z przedstawicielami pozostałych firm oraz nawiązać cenne kontakty biznesowe.

Organizatorzy zapewniają 75 stoisk wystawienniczych oraz promocję przedsięwzięcia realizowaną na terenie miasta Płocka i okolicznych powiatów, w lokalnych mediach, Internecie, na uczelniach oraz w instytucjach publicznych. Informacja o wystawcach zostanie również zamieszczona w biuletynie Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku.

1 sierpnia 2018 r. rozpoczniemy nabór, dołącz do grona Wystawców. Dla wszystkich uczestników udział w Targach jest **bezpłatny**.

Informacji udzielają pracownicy Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku:
ul. 3 Maja 16, II piętro pokój 201 lub 204 | tel. 24 367 18 43/51,
e-mail: oferty.pracy@mup.plock.eu