

**RAPORT
O SZKOLENIACH
ORGANIZOWANYCH
W WOJEWÓDZTWIE
ŚWIĘTOKRZYSKIM
Z WYKORZYSTANIEM
ŚRODKÓW PUBLICZNYCH**

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy
ul. Witosa 86, 25-561 Kielce
tel. 041 36 41 600, fax 041 36 41 666
strona internetowa: www.wup.kielce.pl
e-mail: wup@wup.kielce.pl

Redakcja:

Wojewódzki Urząd Pracy

Wydział Obsługi Rynku Pracy
we współpracy z
Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej,
Wydziałem Polityki Rynku Pracy
oraz Wydziałem Badań i Analiz Rynku Pracy

Nakład: 300 egz.

SPIS TREŚCI str.

PRZEDMOWA	5
1. SZKOLENIE JAKO FORMA PODNOSZENIA KWALIFIKACJI	7
2. INFORMACJA O REJESTRZE INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH	11
2.1. Cele i zadania oraz akty prawne dotyczące Rejestru	11
2.2. Zasady uzyskania wpisu do RIS oraz obowiązki instytucji szkoleniowych	13
3. CHARAKTERYSTYKA ZAREJESTROWANYCH INSTYTUCJI ORAZ ICH OFERTY SZKOLENIOWEJ	15
3.1. Liczba zarejestrowanych instytucji szkoleniowych	15
3.2. Charakterystyka instytucji szkoleniowych zarejestrowanych w województwie świętokrzyskim.	18
3.3. Obszary tematyczne oferowane przez instytucje szkoleniowe	19
4. DZIAŁALNOŚĆ INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH NA PODSTAWIE RAPORTU OPRACOWANEGO W RAMACH PROJEKTU „OD DIAGNOZY DO PROGNOZY - POTRZEBY GOSPODARKI A JAKOŚĆ KAPITAŁU LUDZKIEGO W WOJEWÓDZTWIE ŚWIĘTOKRZYSKIM”	25
5. SZKOLENIA DLA OSÓB BEZROBOTNYCH I PRACUJĄCYCH FINANSOWANE ZE ŚRODKÓW EFS W RAMACH PROGRAMU OPERACYJNEGO KAPITAŁ LUDZKI 2007 - 2013	33
6. SZKOLENIA DLA BEZROBOTNYCH FINANSOWANE ZE ŚRODKÓW FUNDUSZU PRACY	39
7. DOBRE PRAKTYKI POWIATOWYCH URZĘDÓW PRACY W ZAKRESIE AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB BEZROBOTNYCH I POSZUKUJĄCYCH PRACY	45

PRZEDMOWA

Kształcenie ustawiczne nabiera w ostatnich latach coraz większego znaczenia. Przemiany społeczne i ekonomiczne oraz postęp naukowo-techniczny powodują ciągłą potrzebę zdobywania dodatkowych lub nowych kwalifikacji zawodowych oraz doskonalenia już posiadanych. Są one niezbędne w codziennym życiu osobistym i zawodowym. Aby móc rozwijać i realizować własne aspiracje warto korzystać z różnych form kształcenia. Mogą to być m.in. seminaria, warsztaty szkoleniowe, praktyki, staże, studia podyplomowe, przygotowanie zawodowe lub wszelkiego rodzaju kursy. Organizacją tego typu przedsięwzięć zajmują się oprócz szkół, służby zatrudnienia, stowarzyszenia, organizacje pozarządowe, zakłady pracy czy instytucje szkoleniowe.

Raport zawiera informacje na temat Rejestru Instytucji Szkoleniowych, charakterystykę instytucji szkoleniowych działających na terenie województwa świętokrzyskiego wraz z ich ofertą kursową. Ponadto przedstawia zagadnienia dotyczące szkoleń dla osób bezrobotnych i pracujących finansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 oraz szkoleń dla bezrobotnych finansowanych z Funduszu Pracy. Istotnym uzupełnieniem poruszanej w raporcie tematyki jest materiał dotyczący dobrych praktyk powiatowych urzędów pracy w zakresie aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

Niniejszy Raport stanowi źródło informacji dla pracowników publicznych służb zatrudnienia na temat organizacji i wyboru wykonawców usług szkoleniowych oraz innych form wsparcia.

Mogą z niego korzystać także pracodawcy zainteresowani podniesieniem lub zmianą kwalifikacji pracowników, jak również osoby bezrobotne i poszukujące pracy, zamierzające przekwalifikować się lub podwyższyć swoje umiejętności.

Wyrażam nadzieję, iż zawarte w nim dane ułatwią prowadzenie analiz skuteczności oddziaływania szkoleń na rynek pracy oraz przyczynią się do podwyższenia ich jakości i efektywności oraz do racjonalizacji wydatków finansowanych ze środków publicznych.

Jednocześnie zachęcam do korzystania z innych opracowań udostępnianych na stronie internetowej naszego Urzędu.

Andrzej Lato
Dyrektor
Wojewódzkiego Urzędu Pracy



1. SZKOLENIE JAKO FORMA PODNOSZENIA KWALIFIKACJI

Obecnie żyjemy w świecie szybko zachodzących przemian społeczno-gospodarczych, którym towarzyszy ciągły postęp naukowo-techniczny. Rozwój gospodarki rynkowej, stosowanie nowoczesnych technologii produkcyjnych oraz rozbudowanego systemu informacyjno-komunikacyjnego w znaczący sposób wpływają na wszystkie podmioty funkcjonujące na rynku. Zarówno duże przedsiębiorstwa, jak i małe firmy muszą dostosować się do rodzaju i tempa zmian. Powoduje to zwiększanie wymagań ze strony pracodawców w stosunku do pracowników oraz kandydatów ubiegających się o pracę. Dlatego osoby chcące być aktywne i atrakcyjne zawodowo muszą mieć świadomość konieczności podnoszenia swoich kwalifikacji w ciągu całego okresu pracy zawodowej. Bycie konkurencyjnym na rynku pracy wymaga dostosowania się do rosnących potrzeb i oczekiwań pracodawców. Osiągnięty poziom wykształcenia, zdobyty zawód czy nawet doświadczenie zawodowe nie gwarantują stałości i ciągłości zatrudnienia. Nieodrzeczne jest poszerzanie wiedzy teoretycznej, nabywanie umiejętności praktycznych czy ćwiczenie zdolności interpersonalnych tak, aby nadążać za wymaganiami rynku pracy. Wyższe kwalifikacje to zwiększenie szans na otrzymanie awansu, gratyfikacji finansowej lub pozafinansowej czy możliwość wyboru atrakcyjnej oferty pracy. Z tych więc powodów, proces uczenia się nie powinien zostać zakończony na etapie edukacji szkolnej, lecz w celu przystosowania się do zmieniającej się rzeczywistości, musi trwać przez całe życie. Istotne jest także wykształcenie określonych zachowań, postaw i cech osobowości, m.in. motywacji i chęci do zmian oraz wytrwałości w dążeniu do celu.

Z kolei – analizując kwestię ze strony pracodawców – odpowiednie tempo reagowania na zmiany należy do najważniejszych czynników decydujących o konkurencyjności przedsiębiorstw. Dlatego też posiadanie wykwalifikowanych kadr, gotowych do wzbogacania wiedzy i podwyższania kompetencji daje możliwość utrzymania wysokiej pozycji rynkowej i rozwoju firmy. To właśnie od jakości zasobów ludzkich bezpośrednio jest uzależniony sukces i perspektywy rozkwitu. W interesie więc pracodawców pozostaje szkolenie kadr według określonych standardów, przy pomocy nowoczesnych metod i w oparciu o sprawdzonej jakości oferty instytucji szkoleniowych.



Możliwości takie daje korzystanie z **form kształcenia ustawicznego** (ang. *lifelong learning*), spośród których szczególnie atrakcyjną i funkcjonalną są **szkolenia**.

Zgodnie z definicją przyjętą przez Komisję Europejską, ten rodzaj zdobywania wiedzy zaliczany jest do kategorii kształcenia formalnego, prowadzonego w placówkach oświatowych i ośrodkach szkoleniowych, które kończy się uzyskaniem dyplomów lub świadectw kwalifikacji. Według definicji określonej w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – **szkolenie to pozaszkolne zajęcia mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy, w tym umiejętności poszukiwania zatrudnienia**.

Zmiany zachodzące na rynku pracy powodują zagrożenie stabilizacji zawodowej osób pracujących, a w przypadku osób pozostających bez zatrudnienia w znacznym stopniu zwiększają wymagania posiadania kwalifikacji zawodo-

wych adekwatnych do bieżącego zapotrzebowania rynku. Każdy może stanąć przed koniecznością podjęcia decyzji dotyczących uzupełnienia kwalifikacji, niezależnie od posiadanego poziomu wykształcenia. Ale może zdarzyć się też tak, że rynek pracy wymusi przekwalifikowanie lub nawet kilkakrotną zmianę zawodu.

W tej sytuacji decyzja o rozpoczęciu szkolenia powinna być podejmowana w sposób przemyślany. Odpowiedni dobór szkolenia pozwoli zaoszczędzić czas, pieniądze i w efekcie przyczyni się do pozytywnej zmiany sytuacji zawodowej.



Poniżej wymienione są kroki, których realizacja może pomóc w doborze odpowiedniego szkolenia:

1. Ustal zawód lub rodzaj pracy, którą chcesz wykonywać.
2. Określ posiadane umiejętności.
3. Dowiedz się, jakich kwalifikacji poszukują pracodawcy.
4. Ustal, skąd będziesz czerpać informacje o szkoleniach.
5. Określ kryteria, na które zwrócisz uwagę wybierając szkolenie i firmę szkoleniową.
6. Oceń swoje możliwości uczestniczenia w wybranym szkoleniu.
7. Poszukaj instytucji, które mogą Ci pomóc w sfinansowaniu szkolenia.
8. Sprawdź, jakie dokumenty powinieneś zgromadzić zapisując się na szkolenie.¹

Szkolenie jest inwestowaniem w przyszłość, musi zatem opierać się na długookresowych planach. Decyzja o jego wyborze powinna być poprzedzona wskazaniem celu, do jakiego ma ono doprowadzić. Ważne jest określenie, co można dzięki szkoleniu uzyskać, jakie możliwości pojawiają się po jego ukończeniu. Warto zadać sobie pytanie, czy umożliwi ono wykonywanie konkretnej czynności czy zdobycie nowego zawodu? A może przyczyni się do zwiększenia zakresu możliwości w ramach już posiadanego zawodu?

¹ Na podstawie: M.Mańturz, Dziesięć kroków do szkolenia. Przewodnik dla osób wybierających szkolenie, MPiPS, Warszawa 2003 r.

Istotne są również kryteria zastosowane przy wyborze instytucji szkoleniowej, zwłaszcza iż wiele z nich oferuje podobne szkolenia. Należy zwrócić uwagę na uprawnienia, jakie firma posiada oraz warunki, jakie zapewnia uczestnikom (baza lokalowa, dydaktyczna, możliwość odbywania zajęć praktycznych itp). Wskazane jest także porównanie ofert pod względem liczby godzin szkolenia w stosunku do jego ceny.

Kolejną bardzo ważną kwestią jest ocena możliwości uczestnictwa w szkoleniu. Należy przeanalizować nie tylko swoją sytuację finansową, ale także dyspozycję czasową, możliwości dojazdu oraz spełnienie podstawowych wymagań dotyczących uczestnictwa w szkoleniu, takich jak posiadanie określonego wykształcenia, uprawnień lub dobrego stanu zdrowia.

2. INFORMACJA O REJESTRZE INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH

2.1. Cele i zadania oraz akty prawne dotyczące Rejestru

Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach (WUP) realizuje zadania samorządu województwa w zakresie polityki rynku pracy. Jednym z nich jest prowadzenie od 1 grudnia 2004 roku **Rejestru Instytucji Szkoleniowych (RIS)**, który należy do narzędzi rynku pracy mających wpływ na upowszechnienie, zwiększenie dostępności i poprawę jakości usług szkoleniowych.

Każda instytucja szkoleniowa zainteresowana prowadzeniem szkoleń osób bezrobotnych i poszukujących pracy z wykorzystaniem środków publicznych (takich jak np. Fundusz Pracy, PFRON, fundusze pomocowe Unii Europejskiej) jest zobowiązana posiadać wpis do Rejestru.

Rejestr Instytucji Szkoleniowych zawiera m.in. informacje o:

- nazwie i adresie instytucji szkoleniowej,
- kadrze prowadzącej szkolenia,
- bazie lokalowej, jej wyposażeniu i środkach dydaktycznych,
- metodach oceny jakości szkoleń,
- liczbie bezrobotnych i poszukujących pracy objętych szkoleniem i/lub przygotowaniem zawodowym w okresie ostatniego roku,
- udzielanej nieodpłatnie pomocy uczestnikom i absolwentom szkolenia lub przygotowania zawodowego dorosłych polegającej na informowaniu o sytuacji na rynku pracy i zapotrzebowaniu na kwalifikacje,
- tematyce szkoleń oraz przygotowania zawodowego dorosłych.

Prowadzenie Rejestru ma na celu:

- umożliwienie bezrobotnym i poszukującym pracy orientacji na rynku ofert szkoleniowych,
- ułatwienie służbom zatrudnienia poszukiwania wykonawców usług szkoleniowych,
- dostosowanie ofert programowych instytucji szkoleniowych do potrzeb rynku pracy,
- racjonalizację wydatków ze środków publicznych przeznaczonych na szkolenia bezrobotnych i poszukujących pracy,
- podwyższenie jakości i efektywności szkoleń,
- ułatwienie rozwoju kształcenia ustawicznego.

Podstawę prawną prowadzenia Rejestru Instytucji Szkoleniowych stanowi art. 8 ust. 1 pkt 13b i art. 20 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. ***o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*** (t.j. Dz. U. z 2008r. Nr 69 poz. 415, z późn. zm.). Szczegółowy tryb dokonywania wpisu do Rejestru określa Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 października 2004r. ***w sprawie rejestru instytucji szkoleniowych*** (Dz. U. Nr 236, poz. 2365 z późn. zm.). Rozporządzenie określa też tryb wykreślenia instytucji, uaktualniania danych w rejestrze, wzór wniosku o wpis oraz wymagane dokumenty.

Z dniem 1 stycznia 2011r. weszło w życie Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 grudnia 2010 r. (Dz. U. z 2010r. Nr 241 poz. 1620) zmieniające rozporządzenie w sprawie rejestru instytucji szkoleniowych, które uprościło procedurę ubiegania się o wpis do Rejestru.

2.2. Zasady uzyskania wpisu do RIS oraz obowiązki instytucji szkoleniowych

Instytucja szkoleniowa ubiegająca się o wpis do Rejestru składa wniosek w wojewódzkim urzędzie pracy właściwym dla jej siedziby, podając dane dotyczące tej jednostki oraz dane dotyczące oddziałów lub filii. Natomiast filie i oddziały instytucji szkoleniowych posiadające podstawy prawne do samodzielnego działania składają indywidualnie wniosek o wpis do Rejestru do WUP właściwego ze względu na siedzibę tej filii lub oddziału.

Wnioski o wpis do Rejestru mogą być wypełniane i przekazywane w formie elektronicznej w przypadku posiadania przez instytucję elektronicznego podpisu kwalifikowanego. Forma elektroniczna nie jest jednak wystarczająca do wpisania instytucji szkoleniowej do Rejestru, jeżeli nie dysponuje ona podpisem elektronicznym. Wówczas w ślad za wersją elektroniczną obowiązana jest do przekazania wniosku w formie papierowej.



Do wniosku instytucja szkoleniowa dołącza **kopię aktualnego dokumentu, na podstawie którego prowadzi edukację pozaszkolną** i kopie dokumentów potwierdzających **posiadaną akredytację** (wydaną na podstawie przepisów o systemie oświaty) lub **certyfikaty jakości** (np. certyfikat systemu zarządzania jakością kształcenia/szkolenia, wydany na podstawie międzynarodowych norm ISO serii 9000, standard HACCP, certyfikat dla szkół językowych PASE lub inny znak jakości).

Rejestr jest jawny, bezpłatny i prowadzony w formie elektronicznej.

Dostęp do Rejestru posiadają wszyscy użytkownicy Internetu. Wojewódzki urząd pracy zawiadamia pisemnie instytucję szkoleniową o dokonanych wpisach. Od momentu rejestracji instytucja ma obowiązek informować wojewódzki urząd pracy o kontynuowaniu działalności szkoleniowej w kolejnym roku kalendarzowym, a także o zmianie siedziby, otwarciu i likwidacji oddziałów lub filii. Wojewódzki urząd pracy może wykreślić instytucję szkoleniową z Rejestru w określonych w ustawie sytuacjach.

Baza danych o zarejestrowanych instytucjach szkoleniowych jest dostępna pod następującymi adresami internetowymi:

- 1) www.ris.praca.gov.pl
- 2) www.psz.praca.gov.pl (zakładka: Rejestr Instytucji Szkoleniowych)
- 3) www.wup.kielce.pl (zakładka: Rejestr Instytucji Szkoleniowych)

3. CHARAKTERYSTYKA ZAREJESTROWANYCH INSTYTUCJI ORAZ ICH OFERTY SZKOLENIOWEJ

3.1. Liczba zarejestrowanych instytucji szkoleniowych

Na koniec 2010 roku w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych zarejestrowanych było łącznie w kraju 9.241 instytucji. Najwięcej z nich było w województwie mazowieckim – 17,9% i wielkopolskim – 9,8% ogółu. Dla porównania w województwie świętokrzyskim liczba instytucji stanowi 2,7% wszystkich instytucji wpisanych do RIS.

LICZBA INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH W POLSCE
WEDŁUG WOJEWÓDZTW stan na koniec 2010 roku

WOJEWÓDZTWO	LICZBA INSTYTUCJI
DOLNOŚLĄSKIE	643
KUJAWSKO – POMORSKIE	540
LUBELSKIE	559
LUBUSKIE	273
ŁÓDZKIE	555
MAŁOPOLSKIE	701
MAZOWIECKIE	1.654
OPOLSKIE	270
PODKARPACKIE	434
PODLASKIE	315
POMORSKIE	589
ŚLĄSKIE	576
ŚWIĘTOKRZYSKIE	249
WARMIŃSKO – MAZURSKIE	400
WIELKOPOLSKIE	910
ZACHODNIOPOMORSKIE	573
RAZEM	9.241

CHARAKTERYSTYKA ZAREJESTROWANYCH INSTYTUCJI ORAZ ICH OFERTY SZKOLENIOWEJ

Na terenie województwa świętokrzyskiego w elektronicznym Rejestrze Instytucji Szkoleniowych na dzień 31.12.2010 r. zarejestrowanych było 249 instytucji. W ciągu roku wpisano 40 nowych instytucji szkoleniowych, natomiast wykreślono – 12.

LICZBA INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH ZAREJESTROWANYCH W RIS W WOJEWÓDZTWIE ŚWIĘTOKRZYSKIM W LATACH 2007-2010

Powiat	2007	2008	2009	2010
Buski	4	4	3	4
Jędrzejowski	7	8	8	9
Kazimierski	3	4	2	1
Kielecki	11	4	9	13
Konecki	6	6	8	11
m.Kielce	108	93	119	129
Opatowski	2	2	2	4
Ostrowiecki	15	14	21	23
Pińczowski	3	3	3	3
Sandomierski	6	6	7	8
Skarżyski	17	14	17	18
Starachowicki	15	13	13	15
Staszowski	4	4	8	9
Włoszczowski	2	2	2	2
Razem:	203	177	221	249

stan na koniec danego roku

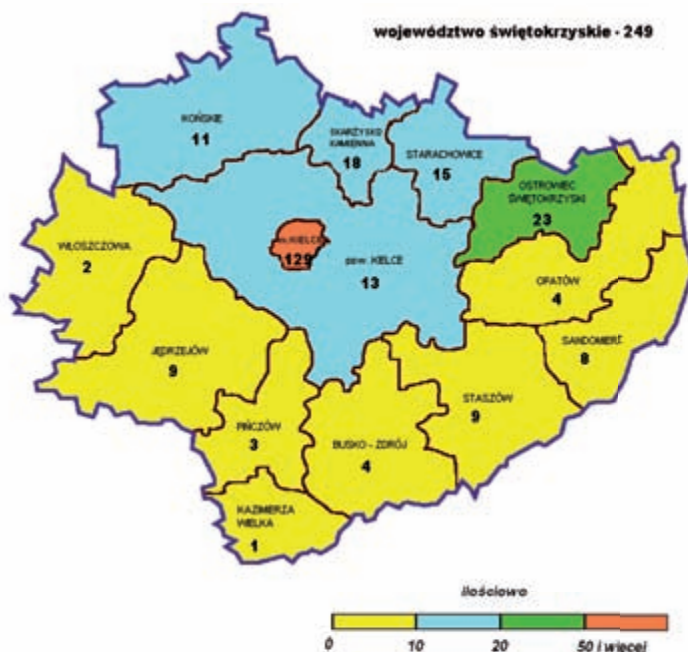
Na przestrzeni czterech lat liczba zarejestrowanych instytucji szkoleniowych w większości przypadków ciągle rosła. W powiatach: pińczowskim i włoszczowskim utrzymywała się na stałym poziomie, a jedynie w powiecie kazimierskim odnotowano spadek ilości instytucji szkoleniowych.

Największy wzrost liczby instytucji od roku 2007 nastąpił w mieście Kielce, następnie w powiecie ostrowieckim, staszowskim, koneckim.

RAPORT O SZKOLENIACH ORGANIZOWANYCH W WOJEWÓDZTWIE ŚWIĘTOKRZYSKIM Z WYKORZYSTANIEM ŚRODKÓW PUBLICZNYCH

Ilość instytucji szkoleniowych w poszczególnych powiatach województwa świętokrzyskiego przedstawia również poniższa mapa.

LICZBA INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH W WOJEWÓDZTWIE ŚWIĘTOKRZYSKIM WEDŁUG POWIATÓW



stan na dzień 31-12-2010

Ponad połowa wszystkich instytucji zarejestrowanych w województwie ma swoją siedzibę w Kielcach – 129 (51,8%). Instytucje zarejestrowane w powiatach ostrowieckim, skarżyskim, starachowickim, kieleckim i koneckim stanowią 32,1% ogółu. W 8 powiatach liczba instytucji nie przekracza 10. Jak przedstawia mapa - większość instytucji, tj. 83,9%, prowadzi swoją działalność w środkowej oraz północnej części województwa.

3.2. Charakterystyka instytucji szkoleniowych zarejestrowanych w województwie świętokrzyskim

W województwie na przestrzeni całego 2010 roku było 301 instytucji wraz z oddziałami i filiami. Spośród nich 20 posiadało status publicznych (utworzonych przez państwo, reprezentowane przez właściwy organ władzy lub administracji publicznej), a 281 to niepubliczne instytucje szkoleniowe (utworzone przez osobę fizyczną lub prawną).

Usługi szkoleniowe oferują przede wszystkim instytucje prowadzone przez osoby fizyczne. W ogólnej liczbie zarejestrowanych instytucji szkoleniowych:

- 157 prowadzonych jest przez osoby fizyczne w formie działalności gospodarczej, co stanowi 52% ogółu;
- 104 to stowarzyszenia, fundacje, spółki oraz inne osoby prawne, stanowiące 35%;
- 24 reprezentowane są przez szkoły średnie, policealne i szkoły wyższe, ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego, centra kształcenia ustawicznego i centra kształcenia praktycznego oraz zakłady pracy, wynoszące ogółem 8%;
- 16 to inna forma organizacyjna, stanowiąca 5%.

Posiadanie akredytacji lub znaku jakości zadeklarowało 70 z 301 zarejestrowanych instytucji, co stanowiło ponad 23% ogółu. W porównaniu do roku ubiegłego oznacza to spadek o prawie 2 pkt. procentowe. Do ewidencji prowadzonej przez jednostkę samorządu terytorialnego na podstawie przepisów ustawy o systemie oświaty wpisanych jest 16,3% instytucji szkoleniowych, co stanowiło spadek o 1,8 pkt. procentowego do ubiegłego roku.

Analiza danych dotyczących wykładowców/trenerów z uwzględnieniem ich wymiaru czasu pracy pokazuje, iż:

- 18% kadry to osoby zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy,
- 82% to osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy.

W porównaniu z latami ubiegłymi sytuacja nie uległa zmianie. Jest to spowodowane w dużej mierze realizacją szkoleń jako jednorazowych projektów z wykorzystaniem środków z Europejskiego Funduszu Społecznego, które to szkolenia wymagają doboru specjalistycznej kadry wykładowców/trenerów.

Dane dotyczące bazy lokalowej i sprzętu, jakimi dysponują instytucje szkoleniowe w województwie wykazały, że:

- własne sale wykładowe posiadało 25% instytucji, sale wynajmowane na stałe - 40%, własne i wynajmowane - 6%, wynajmowane okresowo - 9%. W porównaniu do roku 2009 zmniejszyła się o 2 pkt. procentowe liczba instytucji szkoleniowych posiadających własne sale wykładowe;
- około 32% instytucji szkoleniowych posiada własne pomieszczenia warsztatowe;
- prawie 69% instytucji deklaruje posiadanie własnego sprzętu komputerowego oraz prawie - 95% dostępność do sieci teleinformatycznej.

3.3. Obszary tematyczne oferowane przez instytucje szkoleniowe

Tematyka oferowanych przez instytucje szkoleń staje się coraz bardziej zróżnicowana i dostosowana do wymogów rynku. Dla potrzeb ewidencji instytucji szkoleniowych przyjęto klasyfikację ofert według ustalonych 32 obszarów tematycznych. Jest to ten sam zestaw obszarów, jaki został przyjęty w statystyce publicznej dla badania szkoleń osób bezrobotnych i poszukujących pracy.²

² Obszary szkolenia bezrobotnych i poszukujących pracy dla potrzeb statystyki publicznej w Polsce zostały wyodrębnione z uwzględnieniem obszarów kształcenia występujących w ISCED 1997 (Międzynarodowe Normy Klasyfikacji Kształcenia) oraz dziedzin szkolenia wyszczególnionych w Badaniach Ustawicznego Szkolenia Zawodowego w Przedsiębiorstwach CVTS2, prowadzonych według metodologii Eurostatu. Wykorzystano także doświadczenia z wcześniej stosowanej w Polsce kategoryzacji szkoleń bezrobotnych.

CHARAKTERYSTYKA ZAREJESTROWANYCH INSTYTUCJI ORAZ ICH OFERTY SZKOLENIOWEJ

OFERTA INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH WEDŁUG OBSZARÓW SZKOLENIA

Kod obszaru	Nazwa obszaru szkolenia	Liczba szkoleń			
		2007	2008	2009	2010
1	Podstawowe programy ogólne, w tym: kształcenie umiejętności pisania, czytania i liczenia	1	1	2	2
2	Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	152	171	197	191
3	Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	166	169	173	169
4	Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne	50	53	68	72
5	Nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne, w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia	7	10	16	15
6	Języki obce	334	338	363	352
7	Dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna	1	2	4	4
8	Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami	182	176	194	188
9	Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	161	168	176	175
10	Zarządzanie i administrowanie	183	221	235	224
11	Prace sekretarskie i biurowe	54	52	59	57
12	Prawo	79	78	82	82
13	Nauki o życiu i nauki przyrodnicze, w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka	0	2	3	3
14	Matematyka i statystyka	4	4	5	5
15	Informatyka i wykorzystanie komputerów	345	350	401	392
16	Technika i handel artykułami technicznymi, w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów	322	345	342	342

**RAPORT O SZKOLENIACH ORGANIZOWANYCH
W WOJEWÓDZTWIE ŚWIĘTOKRZYSKIM
Z WYKORZYSTANIEM ŚRODKÓW PUBLICZNYCH**

17	Górnictwo i przetwórstwo przemysłowe, w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny	5	5	5	5
18	Architektura i budownictwo	110	112	120	116
19	Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	29	31	32	38
20	Weterynaria	0	0	2	2
21	Opieka zdrowotna	59	66	93	110
22	Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat	46	45	57	59
23	Ochrona własności i osób	48	51	57	46
24	Ochrona środowiska	12	12	12	10
25	Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja	14	16	30	37
26	Usługi gastronomiczne	84	87	89	96
27	Usługi fryzjerskie, kosmetyczne	132	127	157	208
28	Usługi krawieckie, obuwnicze	7	7	8	8
29	Usługi stolarskie, szklarskie	7	7	8	11
30	Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	421	451	486	497
31	Pozostałe usługi	10	10	16	19
32	Inne obszary szkoleń	202	193	203	216
Ogółem		3.227	3.360	3.695	3.751

W roku 2010 najczęściej pojawiające się w ofercie instytucji obszary tematyczne to:

- usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy,
- informatyka i wykorzystanie komputerów,
- języki obce,
- technika i handel artykułami technicznymi, w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja,
- zarządzanie i administrowanie.

Najbardziej proponowane w zbiorze ofert szkoleniowych obszary to:

- podstawowe programy ogólne, w tym: kształcenie umiejętności pisania, czytania i liczenia,
- weterynaria,
- nauki o życiu i nauki przyrodnicze, w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka,
- dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna,
- matematyka i statystyka.



RAPORT O SZKOLENIACH ORGANIZOWANYCH W WOJEWÓDZTWIE ŚWIĘTOKRZYSKIM Z WYKORZYSTANIEM ŚRODKÓW PUBLICZNYCH

W roku 2010 w stosunku do roku 2009 odnotowano w poniższych obszarach:

znaczący wzrost podaży

- usługi fryzjerskie, kosmetyczne - 32,4%,
- opieka zdrowotna – 18,3%.

nieznaczny wzrost

- usługi gastronomiczne – 7,9%,
- sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne – 5,9%,
- usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy – 2,3%.

spadek

- ochrona własności i osób – 19,3%,
- ochrona środowiska – 16,7%,
- szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu – 2,3%.

LICZBA SZKOLEŃ OFEROWANYCH PRZEZ ZAREJESTROWANE W RIS INSTYTUCJE SZKOLENIOWE

Lp.	Rok	Liczba instytucji szkoleniowych objętych ewidencją*	Liczba oferowanych szkoleń
1.	2007	230	3.227
2.	2008	250	3.360
3.	2009	291	3.695
4.	2010	301	3.751

* Liczba uwzględnia oddziały i filie instytucji szkoleniowych mających siedzibę w naszym województwie, a zarejestrowanych przez inne wojewódzkie urzędy pracy.

Na przestrzeni czterech lat można zaobserwować zarówno wzrost liczby zarejestrowanych instytucji, jak i oferowanych szkoleń. W latach 2007-2010 instytucje szkoleniowe z województwa oferowały łącznie ponad 14 tysięcy szkoleń. **W 2010 roku przeszkoliły ogółem 105.857 osób**, z których 7.593 osoby uzyskały pomoc w zatrudnieniu, a na zlecenie urzędów pracy przeszkolono 6.297 osób.



4. DZIAŁALNOŚĆ INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH NA PODSTAWIE RAPORTU W RAMACH PROJEKTU „OD DIAGNOZY DO PROGNOZY – POTRZEBY GOSPODARKI A JAKOŚĆ KAPITAŁU LUDZKIEGO W WOJEWÓDZTWIE ŚWIĘTOKRZYSKIM”

Z raportu opracowanego w ramach projektu „Od diagnozy do prognozy – potrzeby gospodarki a jakość kapitału ludzkiego w województwie świętokrzyskim” przez Konsorcjum profile – ARC Rynek i Opinia na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach wynika, iż instytucje szkoleniowe mają dosyć rozbudowaną ofertę szkoleń. Najszerszą posiada Zakład Doskonalenia Zawodowego w Kielcach oferujący ponad 70 rodzajów szkoleń. Wśród zarejestrowanych instytucji szkoleniowych 201 przeszkoliło w 2009 roku przynajmniej jedną osobę, a pozostałe nie przeszkoliły żadnej. Łącznie **w 2009 roku** zarejestrowane **instytucje przeszkoliły 130.628 osób**, z których 11,6% (15.135 osób) stanowiły osoby bezrobotne.

Rynek instytucji szkoleniowych jest podzielony na trzy wyraźne grupy pod względem wielkości firm. Pierwsza z nich to instytucje mikro, szkolące do 50 osób rocznie, oferujące często wyspecjalizowane, ukierunkowane na jeden rodzaj szkolenia. Drugą grupę stanowią instytucje średnie, szkolące od 200 do 800 osób rocznie, a trzecia grupa to instytucje szkolące powyżej 1.000 osób rocznie.

Rozkład wielkości instytucji szkoleniowych zależy też od typu prowadzonych szkoleń. Największe zróżnicowanie można odnotować w przypadku instytucji szkoleniowych prowadzących różnego rodzaju kursy nauki zawodu i kursy doszkalające, gdzie z jednej strony mamy ofertę kursów związanych z często występującymi zawodami czy specjalnościami (np. szkolenia nauczycieli, kursy z zakresu księgowości, zarządzania, kursy dla mechaników), obowiązkowe szkolenia z zakresu BHP, jak i bardzo specjalistyczne, np. kursy dla przewodników turystycznych, kursy nurkowania. W przypadku szkół nauki jazdy widać wyraźną dominację średniej wielkości placówek, szkolących rocznie od 200 do 800 osób. Z kolei wśród szkół językowych przeważają szkoły, w których ogólna liczba uczestników nie przekroczyła 200 osób.



Instytucje szkoleniowe różnią się również pod względem udziału bezrobotnych w ogólnej liczbie przeszkolonych osób. Udział ten największy jest w przypadku instytucji prowadzących kursy nauki zawodu i doszkalające (12,6% ogółu przeszkolonych), a najniższy w przypadku szkół językowych (3,7% osób przeszkolonych).

W przypadku instytucji prowadzących szkolenia z nauki zawodu lub doszkalanania wśród 30 instytucji dominowały szkolenia ukierunkowane na osoby bezrobotne, udział tej grupy osób w szkoleniach wynosił od 58% do 100%. Najczęstszą grupą szkoleń oferowanych przez te instytucje były szkolenia z zakresu przedsiębiorczości (oferta w 10 instytucjach szkoleniowych), dla pracowników biurowych (oferta w 7 instytucjach szkoleniowych), nauka zawodu w sektorze usług (oferta w 7 instytucjach szkoleniowych) oraz szkolenia z zakresu IT (oferta w 7 instytucjach szkoleniowych).

Instytucje szkoleniowe pytane były także o sposób kształtowania i zmiany oferty szkoleniowej, w szczególności o to, na ile ich oferta uwzględnia potrzeby rynku. Modyfikację całości lub części swojej oferty deklarowało ¾ firm.

Wykres 1. Ocena dopasowania oferty do potrzeb gospodarki



Źródło: Badanie ilościowe instytucji szkoleniowych przeprowadzone w ramach projektu „Od diagnozy do prognozy...”

Rozpoznanie zapotrzebowania grup docelowych na szkolenia prowadzone jest najczęściej samodzielnie przez instytucje szkoleniowe i nie ma zbyt pogłębionego charakteru. Polega głównie na przeglądzie ogólnodostępnych ofert pracy i trendów rynkowych. Równie często monitoring potrzeb rynku ma postać rozmów z dotychczasowymi klientami lub analizy odpowiedzi na pytania ankietowe uczestników szkoleń. Jedynie niewielka część instytucji współpracuje z firmami, które posiadają wiedzę na temat sytuacji na regionalnym i lokalnym rynku pracy. 15% ogółu firm aktywnie współpracuje z publicznymi służbami zatrudnienia. Jest to najczęstsza forma zasięgania informacji o potrzebach rynku pracy. Często źródłem informacji o zapotrzebowaniu na daną usługę są potencjalni klienci, którzy występują z zapytaniem o możliwość realizacji danej usługi oraz urzędy pracy.

Sposób dokonywania oceny rynku wskazywać może na relatywnie niewielką wiedzę instytucji o rzeczywistych potrzebach szkoleniowych. I chociaż deklarują dopasowywanie oferty do oczekiwań rynkowych, te jednak mogą być niewłaściwie zdiagnozowane.

Wykres 2. Podejmowane działania mające na celu monitorowanie potrzeb rynku



Źródło: Badanie ilościowe instytucji szkoleniowych przeprowadzone w ramach projektu „Od diagnozy do prognozy...”

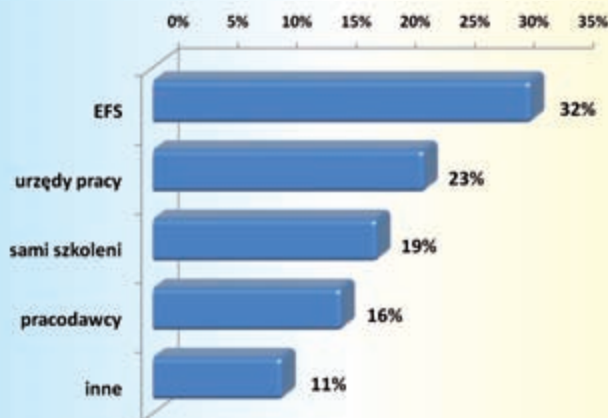
W wyniku przeprowadzonych badań okazało się, że firmy szkoleniowe są zróżnicowane nie tylko pod względem zakresu realizowanych szkoleń, ale również stałości swojej oferty. Niemal wszystkie firmy posiadają określoną ofertę, która podlega tylko nieznacznym modyfikacjom, ale oprócz tego w większym lub mniejszym stopniu organizuje się szkolenia *ad hoc*, odpowiadające bieżącemu zapotrzebowaniu indywidualnych osób lub przedsiębiorców.

Firmy szkoleniowe koncentrują się na bieżących oczekiwaniach swoich obecnych i potencjalnych klientów, nie opracowują długoterminowej strategii rozwoju – nie starają się przewidywać, na jakiego rodzaju szkolenia będzie zapotrzebowanie w przyszłości.

Rynek usług szkoleniowych jest zatem kształtowany w dużym stopniu przez klientów. Im większy udział w finansowaniu zamawianych szkoleń, tym większy wpływ na ofertę – głównie ze strony zlecających usługę pracodawców.

Istotnym obszarem badawczym w instytucjach szkoleniowych było finansowanie szkoleń, głównie określenie - na ile środki Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) służą finansowaniu szkoleń i jak wpływają na ofertę instytucji szkoleniowych.

Wykres 3. Główne źródło finansowania szkoleń



Źródło: Badanie ilościowe instytucji szkoleniowych przeprowadzone w ramach projektu „Od diagnozy do prognozy...”

Ponad połowa z badanych firm szkoleniowych (55%) korzysta z dofinansowania ze środków publicznych. Dla 32% głównym źródłem finansowania szkoleń jest EFS, a w 23% przypadków szkolenia finansują urzędy pracy. Dla większości głównym źródłem finansowania szkoleń są środki EFS lub środki Funduszu Pracy. Stwierdzono niewielki - zaledwie 16% - udział pracodawców jako głównego źródła finansowania szkoleń.

Najczęściej finansują oni szkolenia z zakresu prawa i księgowości, a także służące ogólnemu rozwojowi pracowników różnego szczebla, tj. z zakresu umiejętności miękkich i menedżerskich. Z kolei urzędy pracy w dużym stopniu finansują szkolenia związane z doskonaleniem zawodowym i nauką nowych zawodów.

Nierównomiernie rozkłada się też udział finansowania szkoleń z Europejskiego Funduszu Społecznego. Największy udział odnotowano w finansowa-

niu szkoleń związanych z rozpoczęciem działalności gospodarczej, pozyskiwaniem środków z UE, szkoleń menedżerskich i z zakresu umiejętności miękkich, prawa oraz kursów nauki jazdy. Wśród szkoleń związanych z nauką nowego zawodu często finansowane są szkolenia spawaczy, pracowników opieki osobistej, fryzjerów, kosmetyczek i pokrewnych, pozostałych usług osobistych oraz pracowników usług gastronomicznych, pedagogów i wychowawców. Pracodawcy w większości finansowali szkolenia pracowników obsługujących urządzenia techniczne oraz wózki widłowe, a urzędy pracy najczęściej finansowały szkolenia dla robotników budowlanych oraz spawaczy.



Analizując wiek osób uczestniczących w szkoleniach zaobserwowano, iż w grupie szkoleń związanych z rozpoczęciem działalności gospodarczej lub nabywaniem certyfikatów jakości – przeciętny wiek uczestników przekraczał 40 lat. W przypadku osób chcących uzupełnić swoje kwalifikacje (szkolenia z zakresu prawa, pozyskiwania środków UE, szkolenia menedżerskie czy księgowość) średni wiek uczestników przekraczał 30 lat. W tej grupie wiekowej były również osoby ukierunkowane na naukę nowego zawodu lub doskonalenie zawodowe. Najmłodsza grupa uczestników korzystała ze szkoleń dotyczących nauki jazdy, BHP, umiejętności miękkich czy z zakresu IT. Wśród grupy szkoleń związanych z nabywaniem kompetencji zawodowych do najstarszych należeli uczestnicy szkolący się na kasjerów, operatorów wózków widłowych, przewodników turystycznych, pracowników opieki osobistej czy usług gastronomicznych (średni wiek 40 lat). Rodzaj prowadzonych szkoleń ma też wpływ na strukturę płci uczestników. Mężczyźni przeważają w szkoleniach z zakresu zawodów budowlanych, operatorów wózków widłowych czy urządzeń technicznych, spawaczy i elektryków oraz z zakresu księgowości, certyfikatów

jakości, BHP i dotyczących rozpoczynania działalności gospodarczej. Kobiety natomiast dominowały w szkoleniach związanych z usługami fryzjerskimi i kosmetycznymi, pracą biurową, pozyskiwaniem środków unijnych, a także w szkoleniach kasjerów, pedagogów i wychowawców.

Ponadto przeciętne wykształcenie osób szkolonych jest wyższe niż ogółu osób aktywnych zawodowo w województwie. Osoby z wykształceniem wyższym stanowią 31% ogółu szkolonych, podczas gdy jest to tylko 7% ludności aktywnej zawodowo.

Osoby z wykształceniem średnim to 42% szkolonych wobec 48% ogółu aktywnych zawodowo. Wśród osób szkolonych 11% posiada wykształcenie zawodowe, podczas gdy ich udział w populacji aktywnych zawodowo wynosi 32%. Zbliżony jest również odsetek osób z wykształceniem podstawowym, zarówno wśród osób szkolonych, jak i aktywnych zawodowo. Oznacza to częstszy udział w szkoleniach osób z wykształceniem wyższym od zasadniczego zawodowego.

Osoby bezrobotne najczęściej uczestniczą w szkoleniach instytucji szkoleniowych w województwie w zakresie umiejętności miękkich (np. umiejętność pisania życiorysu i listu motywacyjnego, sposobów poszukiwania pracy), związanych z rozpoczęciem działalności gospodarczej, nauką nowych zawodów i doskonaleniem zawodowym. Duża grupa bezrobotnych szkoliła się na kasjerów oraz z zakresu usług osobistych. W ramach tej grupy najwięcej bezrobotnych ukończyło kursy w zakresie opieki nad dziećmi i osobami starszymi, a pozostali fryzjerskie lub kosmetyczne. Drugą grupę szkoleń z dużym udziałem bezrobotnych stanowią szkolenia dotyczące nabywania umiejętności technicznych - robotników budowlanych, operatorów wózków widłowych. Są to zatem szkolenia związane z działaniami na rzecz poprawy umiejętności i kwalifikacji pod kątem znalezienia nowej pracy.



5. SZKOLENIA DLA OSÓB BEZROBOTNYCH I PRACUJĄCYCH FINANSOWANE ZE ŚRODKÓW EFS W RAMACH PROGRAMU OPERACYJNEGO KAPITAŁ LUDZKI 2007 – 2013

Jednym z podstawowych instrumentów wsparcia finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007 – 2013 są szkolenia mające na celu nabycie, podniesienie lub zmianę kwalifikacji zawodowych. Wojewódzki Urząd Pracy, na mocy uchwały nr 285/07 Zarządu Województwa z dnia 16 maja 2007r., pełni w Programie funkcję Instytucji Pośredniczącej 2 stopnia dla następujących działań:

6.1 „Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie”,

6.2 „Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i zatrudnienia”,

8.1 „Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie”,

**Na ich realizację w latach 2007 – 2013 WUP
dysponuje łączną kwotą 156.369.030 Euro, w tym:**

81.636.960 Euro na Działanie 6.1

17.920.310 Euro na Działanie 6.2

56.811.760 Euro na Działanie 8.1

- Wsparcie w ramach Poddziałania 6.1.1 adresowane jest do osób bezrobotnych oraz pozostających bez zatrudnienia, które, poza możliwością podnoszenia kwalifikacji zawodowych, korzystają z różnych form wsparcia, m.in. takich jak staże, subsydiowane zatrudnienie, poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy. Najbardziej popularną formą, na którą kierowana jest największa grupa uczestników projektów pozostają jednak szkolenia. Spośród wszystkich 65 umów zawartych w latach 2008 – 2011 na realizację Poddziałania 6.1.1, aż 63 ukierunkowane były na wsparcie szkoleniowe, a przeznaczona na ten cel kwota wyniosła **ponad 44 mln zł**. Dzięki udziałowi w projektach kwalifikacje zawodowe podniosło ponad **8.300 osób pozostających bez zatrudnienia**.

- Istotny udział w absorpcji środków Europejskiego Funduszu Społecznego mają powiatowe urzędy pracy, które poza szerokim wachlarzem form wsparcia, w swojej ofercie dla osób bezrobotnych posiadają także szkolenia zawodowe. Dzięki realizacji projektów w ramach Poddziałania 6.1.3 w latach 2008 – 2011 kompleksowe wsparcie otrzymało blisko **37 tysięcy osób**, z których znaczna część uczestniczyła w szkoleniach podnoszących kwalifikacje, a przeznaczona na ten cel kwota wyniosła ok. **249 mln zł**.
- Program Operacyjny Kapitał Ludzki to także możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez osoby pracujące. Ta forma wsparcia, oferowana w ramach Poddziałania 8.1.1 cieszy się bardzo dużym zainteresowaniem mieszkańców regionu, co potwierdza rosnące zapotrzebowanie w tym zakresie, a także jest ważnym elementem budowania społecznej świadomości konieczności kształcenia się przez całe życie. Pracujący mieszkańcy województwa, poprzez udział w różnego rodzaju szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, ugruntowują swoją pozycję na rynku pracy i stają się bardziej konkurencyjni dla pracodawców. O rosnącej potrzebie kształcenia ustawicznego świadczy coroczne zainteresowanie osób pracujących, które jest kilka, a często nawet kilkunastokrotnie wyższe od możliwości oferowanych przez PO KL. Dotychczas ze wsparcia w tym zakresie skorzystało blisko **34 tys. pracujących mieszkańców województwa**.



- Istotnym elementem wzmacniania regionalnej gospodarki jest wsparcie szkoleniowe dla przedsiębiorstw i ich pracowników oferowane w Poddziałaniu 8.1.1. Pomimo, iż projekty dla tej grupy odbiorców są objęte regulami pomocy publicznej, zainteresowanie udziałem w szkoleniach jest duże i potwierdza stale rosnącą świadomość, iż to od poziomu umiejętności i kwalifikacji pracowników w dużej mierze zależy przyszłość firm i ich rozwój. Dzięki dotychczas zawartym **51 umowom** swoje kwalifikacje zawodowe podniosło **ponad 8.300 pracowników przedsiębiorstw**.
- Województwo świętokrzyskie charakteryzuje się rozdrobnionym i nieodchodowym rolnictwem, które cechuje również wysokie bezrobocie, zarówno rejestrowane, jak i ukryte. Działania na rzecz restrukturyzacji zatrudnienia samorząd województwa rozpoczął jeszcze przed przystąpieniem do Unii Europejskiej, a aktualnie proces ten kontynuowany jest w ramach Poddziałania 8.1.2 PO KL. Dzięki zawartym dotychczas **41 umowom o dofinansowanie projektów** kompleksowe wsparcie, którego istotny trzon stanowią szkolenia zawodowe otrzyma blisko **7 tys. mieszkańców obszarów wiejskich**.
- Zapoczątkowany w latach 90-tych proces restrukturyzacji przedsiębiorstw nieuchronnie wiązał się z ograniczeniem zatrudnienia w wielu gałęziach gospodarki. Pomimo, iż czas największych przeobrażeń województwo ma już za sobą, nadal istnieje konieczność udzielania wsparcia osobom zagrożonym utratą pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Służy temu Poddziałanie 8.1.2, którego trzon stanowią działania outplacementowe. Dotychczas zawarte zostały **3 umowy**, w ramach których **215 uczestników** otrzyma kompleksowe wsparcie, na które składa się również możliwość zdobycia kwalifikacji zawodowych, na które istnieje zapotrzebowanie na regionalnym rynku pracy.

Realizacja Działania 8.1 potwierdza rosnące zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji zawodowych zarówno przez pracujące osoby dorosłe, odchodzące z rolnictwa, jak i pracowników przedsiębiorstw. Szkolenia stanowią istotny element procesu kształcenia ustawicznego i nabierają coraz większego znaczenia na otwartym rynku pracy. Ogółem od początku wdrażania programu ze wsparcia w tym zakresie skorzystało ponad **49 tys. mieszkańców regionu**, a wydatkowana na ten cel kwota wyniosła ponad **182 mln zł**.

Ogółem w ramach PO KL Wojewódzki Urząd Pracy zawarł dotychczas 395 umów o dofinansowanie projektów na łączną wartość przekraczającą 575 mln zł, a wsparciem objętych zostało blisko 100 tysięcy mieszkańców naszego regionu.

W wyniku podpisanych umów, zrealizowanych zostało szereg kursów i szkoleń dostosowujących kwalifikacje mieszkańców regionu do potrzeb rynku pracy.

Największym zainteresowaniem osób pozostających bez zatrudnienia oraz pracujących cieszyły się:

a) Szkolenia i kursy dające kwalifikacje w atrakcyjnych, poszukiwanych na rynku zawodach wytwórczo - usługowych:

- szkolenia branży spożywczo – gastronomicznej - cukiernik, rzeźnik, wędliniarz, piekarz, kelner,
- szkolenia dla spawaczy, obejmujące znajomość różnorodnych, nowoczesnych technik spawalniczych stosowanych w tym zawodzie,
- kursy dla operatorów maszyn i urządzeń budowlanych - koparko – ładowarek, maszyn drogowych, suwnic, żurawi przenośnych, wózków widłowych z uprawnieniami europejskimi,
- kursy branży kosmetycznej, wizażu, fryzjerskie,



- kursy w branży turystyczno – hotelarskiej,
- kursy prawa jazdy kat. C + świadectwo kwalifikacji oraz w zakresie przewozu materiałów niebezpiecznych,
- kursy dla opiekunów osób starszych, w tym połączone z animacją czasu wolnego,
- kursy w zakresie nowoczesnych technologii wykończeniowych w budownictwie, dla dekarzy, monterów instalacji i urządzeń sanitarnych,
- szkolenia dla sprzedawców, magazynierów, obsługi kas fiskalnych etc;

b) Projekty w zakresie doskonalenia zawodowego, rozszerzające kompetencje i uprawnienia w ramach posiadanych zawodów:

- specjalista ds. ubezpieczeń;
- szkolenia w zakresie energetyki odnawialnej;
- zaawansowane szkolenia dla księgowych, pracowników działów kadr i rozwoju zasobów ludzkich, specjalistów w zakresie rozliczania ubezpieczeń ZUS itp,
- marketing turystyczny i obsługa ruchu turystycznego,
- specjalistyczne szkolenia dla inżynierów w zakresie m.in. obsługi programu AUTOCAD,
- zarządzanie finansami przedsiębiorstw, szkolenia dla menedżerów, specjalistów ds. zarządzania zmianą gospodarczą w zakresie efektywnych form pracy i wynagradzania,
- szkolenia dla windykatorów, pracowników działów egzekucji i controllingu;
- sanitariusz i opieka medyczna,
- profesjonalne szkolenia informatyczne, w tym dla administratorów sieci komputerowych i grafików komputerowych,
- szkolenia dla specjalistów w zakresie pozyskiwania środków i realizacji projektów unijnych,
- szkolenia dla kosztorysantów budowlanych oraz w zakresie zarządzania jakością, audytu cieplnego budynków, wydawania świadectw energetycznych,
- szkolenia dla specjalistów w zakresie zamówień publicznych.

Wykaz zawartych umów wraz z charakterystyką oferowanego wsparcia w ramach poszczególnych projektów został zamieszczony na stronie internetowej www.wup.kielce.pl/pokl



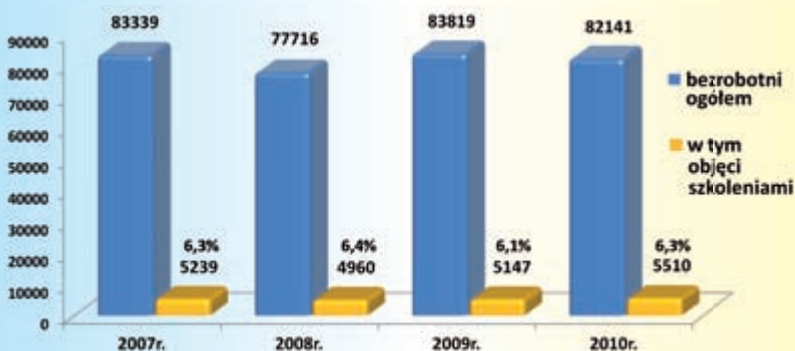
6. SZKOLENIA DLA BEZROBOTNYCH FINANSOWANE ZE ŚRODKÓW FUNDUSZU PRACY

Szkolenia zawodowe dla osób bezrobotnych należą do najważniejszych form aktywnej polityki rynku pracy, które oddziałują, podobnie jak usługi pośrednictwa pracy, doradztwa zawodowego i staże, na podażową stronę rynku pracy.

Zgodnie z zapisem art. 40 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy celem szkolenia jest „podniesienie kwalifikacji zawodowych i innych kwalifikacji zwiększających szanse na podjęcie lub utrzymanie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej”. Ustawa określa czas trwania szkolenia, które może być sfinansowane z Funduszu Pracy. Standardowo szkolenie takie „odbywa się w formie kursu, realizowanego według planu nauczania obejmującego przeciętnie nie mniej niż 25 godzin zegarowych w tygodniu, chyba że przepisy odrębne przewidują niższy wymiar szkolenia. Szkolenie może trwać do 6 miesięcy, a w sytuacjach uzasadnionych programem szkolenia w danym zawodzie nie dłużej niż 24 miesiące” (art. 40, ust. 4 ustawy o promocji...).

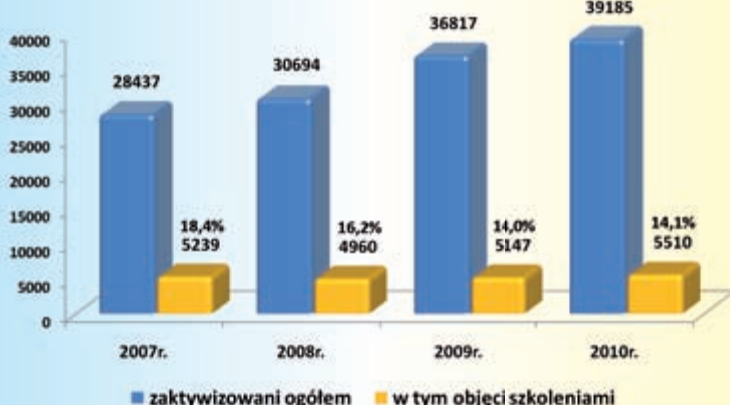
W województwie świętokrzyskim w latach 2007 – 2010 udział osób bezrobotnych skierowanych na szkolenia w ogólnej liczbie zaktywizowanych wahał się od 14 do 18%, a ich udział w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych nie przekroczył 7%.

Wykres 4. Udział osób bezrobotnych skierowanych na szkolenia w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych



SZKOLENIA DLA BEZROBOTNYCH FINANSOWANE ZE ŚRODKÓW FUNDUSZU PRACY

Wykres 5. Udział osób bezrobotnych skierowanych na szkolenia w ogólnej liczbie zaktywizowanych bezrobotnych



Udział środków Funduszu Pracy przeznaczonych na realizację szkoleń w ogólnej kwocie wydatkowanej w województwie na aktywne programy rynku pracy w ciągu czterech lat osiągnął najwyższy poziom – 6,5% w 2007, a najniższy – 3,4% w roku 2010. Odbiegał tym samym od wskaźników krajowych, które w omawianym okresie wahały się w przedziale 9-11%.

Wykres 6. Udział wydatków na szkolenia w ogólnej kwocie wydatków na aktywne programy rynku pracy (w tys. zł)



RAPORT O SZKOLENIACH ORGANIZOWANYCH W WOJEWÓDZTWIE ŚWIĘTOKRZYSKIM Z WYKORZYSTANIEM ŚRODKÓW PUBLICZNYCH

Powyższe wskaźniki dotyczące zarówno udziału bezrobotnych uczestniczących w szkoleniach w ogólnej liczbie zaktywizowanych, jak i udziału wydatków przeznaczonych na ten cel w całej puli środków na aktywizację zawodową należy uznać za zbyt niskie i niewystarczające. Ogranicza to rozwój systemu szkoleń i przekwalifikowań, który ma szczególnie duże znaczenie w warunkach charakterystycznego dla Polski bezrobocia strukturalnego, w którym umiejętności, wiedza i poziom wykształcenia bezrobotnych nie odpowiadają potrzebom rynku. Zalecenia Komisji Europejskiej dotyczące rozszerzania zakresu aktywizacji bezrobotnych poprzez szkolenia wskazują, że udział ten powinien kształtować się na poziomie 25%. W Polsce, także w województwie świętokrzyskim, struktura wydatków na poszczególne formy wsparcia od lat nie zmienia się i najbardziej uprzywilejowane pozostają formy aktywizacji związane z popytową stroną rynku pracy, głównie – z subsydiowanym zatrudnieniem.

W krajach Unii Europejskiej środki przeznaczone na przekwalifikowania i doskonalenie zawodowe dla bezrobotnych stanowią najwyższy udział w wydatkach przeznaczonych na programy prozatrudnieniowe.

Biorąc pod uwagę liczbę osób przeszkolonych w ramach poszczególnych rodzajów (obszarów tematycznych) szkoleń do najpopularniejszych w województwie należą:

Obszar tematyczny	lata				Razem
	2007	2008	2009	2010	
Usługi transportowe (tym kursy prawa jazdy)	1.468	1.158	888	865	4.379
Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami	310	351	375	458	1.494
Rachunkowość, księgowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	379	396	204	299	1.278
Architektura i budownictwo	220	209	411	374	1.214
Usługi fryzjerskie i kosmetyczne	189	189	136	222	736
Technika i handel artykułami technicznymi	172	125	135	210	642

Zdecydowana większość bezrobotnych uczestniczy w szkoleniach grupowych. W ofercie szkoleniowej proponowanej przez powiatowe urzędy pracy przeważają szkolenia trwające nie dłużej niż 3 miesiące, co może mieć korzystny wpływ na efekty zatrudnieniowe. Krótsze szkolenia obniżają ryzyko tzw. efektu zamknięcia, polegającego na osłabieniu zainteresowania poszukiwaniem zatrudnienia podczas uczestnictwa w szkoleniu, co w efekcie wydłuża okres pozostawania bez pracy.

Inaczej przedstawiają się obszary tematyczne szkoleń przeanalizowane pod kątem efektywności zatrudnieniowej. Okazuje się, że najpopularniejsze obszary nie pokrywają się w pełni z tymi, w których osiągnięto najlepsze rezultaty zatrudnieniowe.

W omawianym okresie szkolenia gwarantującą najwyższą efektywność należały do następujących obszarów tematycznych:

- **rok 2007:**
 - BHP - 80,0%
 - technika i handel artykułami technicznymi - 55,8%
 - górnictwo i przetwórstwo przemysłowe - 48,8%
- **rok 2008:**
 - ochrona własności i osób - 52,8%
 - technika i handel artykułami technicznymi - 48,8%
 - opieka zdrowotna - 48,3%
- **rok 2009:**
 - ochrona własności i osób - 46,7%
 - architektura i budownictwo - 34,8%
 - opieka społeczna (w tym opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi) - 48,3%
- **rok 2010:**
 - BHP - 66,7%
 - weterynaria - 50,0%
 - zarządzanie i administrowanie - 47,3%

RAPORT O SZKOLENIACH ORGANIZOWANYCH W WOJEWÓDZTWIE ŚWIĘTOKRZYSKIM Z WYKORZYSTANIEM ŚRODKÓW PUBLICZNYCH

Dla oceny szkoleń jako istotnego elementu aktywnych programów rynku pracy konieczne jest dokonanie pomiaru ich efektywności zatrudnieniowej ogółem oraz efektywności kosztowej:

rok	Efektywność zatrudnieniowa (w %)		Efektywność kosztowa (w zł)			
			uczestnictwa w programie		ponownego zatrudnienia	
	kraj	województwo	kraj	województwo	kraj	województwo
2007	44,4	35,4	1.495,4	1.385,4	3.477,4	4.010,6
2008	39,2	27,8	1.664,2	1.489,2	4.373,8	5.533,0
2009	34,3	22,4	2.255,5	2.184,4	6.761,9	10.036,6
2010	36,7	31,7	2.672,5	2.772,6	7.431,3	8.886,8

Efektywność szkoleń w województwie świętokrzyskim nie jest zadawalająca, odbiega od wskaźników efektywności w kraju, mimo że i one są dalekie od efektów uzyskiwanych w innych krajach Unii Europejskiej. Na wynik ten wpływa jednak przyjęty przez MPiPS okres badania efektów zatrudnieniowych – 3 miesiące od zakończenia kursu. Doświadczenia europejskie wskazują, że pozytywne efekty szkoleń ujawniają się w dłuższej perspektywie. Powszechne na obecnym rynku pracy ryzyko dezaktualizacji kwalifikacji sprawia, że znaczenie szkoleń i innych form podnoszenia kwalifikacji będzie rosło. Jest to zjawisko typowe dla procesów budowy gospodarki opartej na wiedzy.

Z punktu widzenia finansów publicznych, istotne jest również to, iż szkolenia pozostają wciąż jedną z najtańszych form aktywizacji bezrobotnych. Pomimo że w omawianym okresie jednostkowy koszt uczestnictwa i koszt ponownego zatrudnienia, zarówno w kraju, jak i województwie, niemal się podwoił, to i tak jest on niższy od kosztu jednostkowego większości pozostałych instrumentów aktywnej polityki rynku pracy.

Na niższym poziomie kosztów są jedynie prace społecznie użyteczne. Ponadto znaczący wzrost jednostkowych kosztów szkolenia ma swoje uzasadnienie w regulacjach ustawowych. Wynika z wprowadzenia systemu zachęt finansowych wypłacanych uczestnikom szkoleń.

Konieczność realizacji szkoleń i innych form podnoszenia kwalifikacji w ramach aktywnych programów rynku pracy nie budzi wątpliwości. Mają one decydujący wpływ na ograniczanie strukturalnego deficytu kwalifikacji zawodowych na rynku pracy. Wyzwaniem pozostaje stworzenie efektywnego systemu monitorowania popytu na prace i kwalifikacje oraz programowanie kierunków doskonalenia zawodowego odpowiadających popytowej stronie rynku.



7. DOBRE PRAKTYKI POWIATOWYCH URZĘDÓW PRACY W ZAKRESIE AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB BEZROBOTNYCH I POSZUKUJĄCYCH PRACY

W ramach realizacji zadań dotyczących popularyzacji idei uczenia się przez całe życie, upowszechniania dobrych praktyk oraz wspierania metodycznego powiatowych urzędów pracy w zakresie organizacji szkoleń, przygotowania zawodowego dorosłych i staży Wojewódzki Urząd Pracy zwrócił się do Powiatowych Urzędów Pracy woj. świętokrzyskiego z prośbą o przygotowanie materiału informacyjnego prezentującego doświadczenia związane z inicjowaniem, organizowaniem i finansowaniem ww. usług i instrumentów rynku pracy.

Poniżej zamieszczamy syntetyczne opracowania wg stanu na koniec sierpnia 2011r., których autorami są m. in. specjaliści ds. rozwoju zawodowego, specjaliści ds. programów, pośrednicy pracy i doradcy zawodowi. Ze względu na szeroką wiedzę i wieloletnią praktykę w realizacji form aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i poszukujących pracy mogą podzielić się innowacyjnymi rozwiązaniami, sprawdzonymi procedurami i doświadczeniami ze współpracy z pracodawcami i partnerami rynku pracy. Informacje te stanowią materiał metodyczny pozwalający na doskonalenie i rozwój usług rynku pracy świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia.



POWIATOWY URZĄD PRACY W BUSKU-ZDROJU

1. Staże

Aktywna polityka państwa na rynku pracy nie tworzy w zasadzie stałych miejsc pracy, ma ona na celu przede wszystkim przerwanie, choćby na pewien czas, bezczynności zawodowej bezrobotnych, poprawianie ich szans na znalezienie pracy, a także zapewnienie bezpieczeństwa socjalnego. **Jedną z form takiej aktywizacji jest staż.**

W powiecie buskim ten rodzaj instrumentu rynku pracy cieszy się ogromną popularnością zarówno wśród bezrobotnych, jak i też pracodawców. Tak duże zainteresowanie niewątpliwie wynika z faktu, iż pomoc finansowa w postaci stypendium jest kierowana do bezrobotnych, a pracodawcy nie ponoszą praktycznie żadnych kosztów przyjęcia bezrobotnego na staż. Pracodawcy nie są beneficjentami pomocy publicznej i nie muszą dopełniać skomplikowanych formalności jak np. w przypadku prac interwencyjnych. Wydatki na organizację staży tylko w 2010 roku wyniosły prawie 4,4 mln zł, stanowiąc niemal 43% ogółu wydatków na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu, a ilość skierowanych bezrobotnych wyniosła 637 osób. W porównaniu do innych instrumentów rynku pracy wielkość środków przeznaczona na tę formę aktywizacji bezrobotnych była zdecydowanie największa i wynikała z oczekiwań, jakie sygnalizowali pracodawcy. Popularność staży nie wymaga szczególnych działań marketingowych urzędu pracy zachęcających do korzystania z tej formy wsparcia zarówno pracodawców, jak i bezrobotnych. Dlatego też urząd ogranicza się do upowszechniania informacji na temat procedur i zasad organizacji stażu oraz osób uprawnionych do jego odbycia poprzez umieszczanie komunikatów na tablicy ogłoszeń, ekranie LCD umieszczonym w holu urzędu, jak również na własnej stronie internetowej.

Rok 2011 jest szczególnym ze względu na znaczną redukcję środków Funduszu Pracy na aktywne formy aktywizacji zawodowej bezrobotnych. Środki pochodzące z FP oraz EFS na organizację staży w br. nie przekraczają kwoty 1,26 mln zł. Taka sytuacja wymusiła wprowadzenie przez PUP dodatkowych kryteriów określających warunki organizacji staży na zasadach konkursowych tak, aby promowały organizatorów będących pracodawcami, którzy współpracują z PUP w zakresie zgłaszania krajowych ofert pracy, wywiązali się

z wcześniej zawartych umów, nie dokonywali znacznej redukcji zatrudnienia i deklarują zatrudnienie bezrobotnego po zakończeniu stażu. W stosunku do bezrobotnych przyjęte kryteria mają ułatwić odbycie stażu tym, którzy znajdują się w szczególnej sytuacji na rynku pracy i nie mieli jeszcze możliwości odbycia stażu oraz absolwentom wyższych uczelni, którzy mogą odbyć staż w zawodzie zgodnym z kierunkiem ukończonych studiów, nawet jeśli wcześniej odbywali staż. Przyjęty okres trwania stażu nie przekracza 5 miesięcy.

Ocena rezultatów tych działań będzie możliwa najwcześniej z końcem roku po zakończeniu wszystkich zawartych umów. Trudna sytuacja gospodarcza i ekonomiczna, jaka obecnie ma miejsce na świecie, może niekorzystnie wpłynąć na krajowy i lokalny rynek pracy. W tych warunkach osiągnięcie zamierzonych celów może być zagrożone. Dotychczasowy wskaźnik efektywności w zatrudnieniu kształtował się na poziomie 25 – 30%.

2. Przygotowanie zawodowe dorosłych

PUP w Busku-Zdroju nie stosował dotychczas w praktyce przygotowania zawodowego dorosłych z uwagi na brak zainteresowania tą formą pomocy, zarówno ze strony pracodawców, jak i też osób bezrobotnych. W ocenie PUP powodem tej sytuacji jest zbyt duże sformalizowanie tego instrumentu rynku pracy, jego skomplikowana procedura i kosztowna realizacja.

3. Szkolenia

Do podstawowych usług rynku pracy należy organizacja szkoleń. Celem szkolenia osób bezrobotnych organizowanych przez urzędy pracy jest zwiększenie szans uczestników szkoleń na uzyskanie zatrudnienia, podwyższenie dotychczasowych kwalifikacji zawodowych dostosowanych do potrzeb rynku pracy lub zwiększenie aktywności zawodowej.

PUP w Busku-Zdroju w zakresie organizacji szkoleń wykorzystuje rozwiązania wynikające ze standardów określonych w Rozporządzeniu MPiPS z dnia 14 września 2010 r. w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy. Są one uporządkowane i stanowią logiczną całość. PUP promuje usługi szkoleniowe, w szczególności przez przygotowywanie oraz upowszechnianie materiałów informacyjnych o tych usługach, w formie drukowanej i elektronicznej, w tym z wykorzystaniem stron internetowych. Postępowanie przy informowaniu o możliwościach i zasadach korzystania z usług szko-

DOBRE PRAKTYKI POWIATOWYCH URZĘDÓW PRACY W ZAKRESIE AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB BEZROBOTNYCH I POSZUKUJĄCYCH PRACY

leniowych obejmuje udzielenie ustnych informacji osobom uprawnionym do szkolenia o możliwościach i zasadach kierowania na szkolenie, organizowanie spotkań grupowych oraz opracowanie pisemnych informacji. Ważną rolę w tych działaniach odgrywa Klub Pracy, którego zadaniem jest pomoc osobom bezrobotnym, poszukującym pracy oraz innym zainteresowanym w aktywnym poszukiwaniu pracy. Pomoc ta jest realizowana poprzez organizowanie i prowadzenie szkoleń z zakresu umiejętności poszukiwania pracy. Duży wkład w ten proces mają również doradcy zawodowi.

W 2011 roku z powodu znaczącej redukcji środków FP, Urząd realizuje głównie szkolenia indywidualne skierowane pod potrzeby konkretnych pracodawców. W pierwszym półroczu z tej formy pomocy skorzystało 38 osób bezrobotnych. W drugim półroczu, oprócz szkoleń indywidualnych, przewidziano także 2 zawodowe szkolenia grupowe. Łącznie na realizację tej formy pomocy w 2011 roku przewidziano środki FP i EFS w wysokości 284 tys. zł. W ostatnich 3 latach (2008-2010) wskaźnik efektywności w zatrudnieniu kształtował się na poziomie od 23 - 42 % .

Powiatowy Urząd Pracy w Busku-Zdroju realizując swoje zadania ustawowe współpracuje z instytucjami i partnerami rynku pracy. W bieżącym roku wzorem lat ubiegłych zostały zawarte porozumienia z 3 Ośrodkami Pomocy Społecznej mające na celu koordynowanie działań w stosunku do bezrobotnych korzystających z pomocy społecznej. Działania te dotyczą w większości organizowania szkoleń zawodowych przez te instytucje dla osób będących w rejestrze PUP. Urząd również aktywnie uczestniczy w upowszechnianiu różnego rodzaju projektów realizowanych przez partnerów rynku pracy, włącznie z pomocą w rekrutacji i organizowaniu spotkań z potencjalnymi beneficjentami.



POWIATOWY URZĄD PRACY W JĘDRZEJOWIE

Powiatowy Urząd Pracy w Jędrzejowie w okresie od 01.01.2010r. do 30.04.2011 r. realizował w ramach środków Funduszu Pracy z rezerwy Ministra Pracy i Polityki Społecznej „Program aktywizacji zawodowej osób do 30 roku życia” na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej.

Program skierowany był do osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Jędrzejowie, które nie ukończyły 30 roku życia oraz pracodawców z terenu powiatu jędrzejowskiego, i na terenie tego powiatu był realizowany.

Celem programu była realizacja działań aktywizacyjnych w zakresie skutecznego wejścia na rynek pracy w ramach usług i instrumentów rynku pracy wynikających z Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy poprzez zastosowanie następujących form wsparcia:



1. Szkolenia

Szkoleniami objęto łącznie 65 osób bezrobotnych, z których po zakończeniu szkoleń:

- 11 osób otrzymało jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej;
- 16 osób skierowano do odbycia stażu w ramach projektu;
- 3 osoby podjęły staż ze środków Funduszu Pracy przyznanych algorytmem;
- 5 osób podjęło pracę.

Ponadto należy zaznaczyć, że w 2011 roku pracę podjęły kolejne 2 osoby, a 1 osoba została skierowana do wykonywania prac społecznie użytecznych.

2. Przyznanie jednorazowo środków na podjęcie działalności gospodarczej, w tym koszty pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa związanego z podjęciem tej działalności. W ramach programu 11 osobom bezrobotnym przyznano jednorazowo środki na podjęcie działalności gospodarczej. Wszystkie osoby rozpoczęły działalność gospodarczą.

3. Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego

W ramach tej formy wsparcia utworzonych zostało 10 stanowisk pracy, na których zatrudnionych zostało 11 osób bezrobotnych (w tym: 1 osoba w ramach uzupełnienia zatrudnienia).

4. Staże

W ramach staży zawodowych wsparciem objęto 113 osób bezrobotnych. W okresie do dnia 31.12.2010r. udział w programie zakończyło 46 osób. Pozostałe 67 osób udział w projekcie zakończyło w 2011r.

W okresie od dnia 01.01.2011r. do dnia 30.04.2011r. program był kontynuowany i finansowany ze środków Funduszu Pracy przyznanych według algorytmu. W programie uczestniczyły łącznie 173 osoby bezrobotne.

Wszyscy uczestnicy projektu objęci zostali Indywidualnym Planem Działania, stanowiącym ważny element aktywizacji zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia. Zapewnienie zindywidualizowanego wsparcia pozwoliło racjonalnie zaplanować wspólnie z bezrobotnymi ścieżkę ich rozwoju zawodowego i umiejscowienia na rynku pracy. Osobom uprawnionym do odbywania stażu lub szkolenia wypłacano stypendia.

W przypadku, gdy staż/szkolenie były organizowane poza miejscem zamieszkania, bezrobotni mieli możliwość ubiegania się o refundację poniesionych kosztów przejazdu do miejsca odbywania stażu/szkolenia i z powrotem.

Realizacja programu przyczyniła się do promowania samozatrudnienia oraz wspierania zatrudnienia w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw.

W związku z faktem, iż osoby w ramach programu objęte były kompleksowym wsparciem, takim jak: szkolenia zawodowe i ogólne, szkolenia połączone z programem stażu, szkolenia połączone z przyznaniem środków na założenie działalności gospodarczej, staże, refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego oraz Indywidualnym Planem Działania, który jest ważnym elementem aktywizacji zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia. Powiatowy Urząd Pracy w Jędrzejowie chciałby ww. program przedstawić jako własne doświadczenie mogące przyczynić się do doskonalenia i rozwoju usług rynku pracy realizowanych przez publiczne służby zatrudnienia.

POWIATOWY URZĄD PRACY W KAZIMIERZY WIELKIEJ

Staże

Prezentujemy współpracę ze Spółdzielnią Producentów Warzyw i Owoców „SIELEC” w nabyciu praktycznych umiejętności przez osoby bezrobotne.

Ww. Spółdzielnia współpracę z Urzędem rozpoczęła w 2010 roku od złożenia wniosku na przyjęcie 1 osoby bezrobotnej na staż na stanowisku pakowacz. Spółdzielnia zatrudniała wtedy 1 osobę. Po pozytywnym rozpatrzeniu wniosku, na okres od 01.03.2010r. do 31.08.2010r. jako pakowacz, na staż została skierowana osoba będąca 5 lat w rejestrze osób bezrobotnych. Do obowiązków stażysty należało głównie pakowanie warzyw i owoców. Po upływie 4 miesięcy staż został skrócony, ponieważ Pracodawca zatrudnił osobę.

Kolejna osoba bezrobotna, która po odbyciu stażu w Spółdzielni została zatrudniona, to bezrobotny do 25 roku życia, który po 4 miesiącach od rejestracji został skierowany na 6 - miesięczny staż, również na stanowisku pakowacz. Staż odbył w terminie od 01.10.2010r. do 31.03.2011r. i po jego zakończeniu został zatrudniony. W tym czasie Spółdzielnia zatrudniała już 4 osoby.



Do celów, jakie były zakładane, można zaliczyć teoretyczne i przede wszystkim praktyczne nabycie umiejętności na stanowisku pakowacz, zapoznanie się ze specyfiką działania Spółdzielni, co składa się na aktywizację zawodową osób bezrobotnych oraz zwiększenie szans na zatrudnienie.

W roku 2011 liczba osób zatrudnionych w Spółdzielni zwiększyła się i wynosi 6 osób. Ponadto na dzień 12.08.2011r. jedna osoba jest w trakcie odbywania stażu, a osoba poprzednia, która zakończyła staż 30.06.2011r. ma być zatrudniona od 01.09.2011r.

Założone cele zostały zrealizowane, osoby nabyły nowe umiejętności, a także 2 spośród 6 skierowanych na staż zostały zatrudnione u tego samego pracodawcy.

Wspólne działania Powiatowego Urzędu Pracy w Kazimierzy Wielkiej ze Spółdzielnią Producentów Warzyw i Owoców „SIELEC” mogą być wzorem dla pozostałych pracodawców, którzy współpracują z tut. Urzędem.

POWIATOWY URZĄD PRACY W KIELCACH

„Każdy z nas ma w sobie możliwości osiągnięcia każdego celu, zrealizowania każdego marzenia. Czego nam brak, to jedynie wiedzy, umiejętności, ćwiczeń i intuicji, aby wykorzystać to, co już mamy”

Mark Twain

Szkolenia to domena dzisiejszych czasów. Obejmują one różne działania i formy doskonalenia umiejętności, podnoszenia wiedzy i kwalifikacji zawodowych w wielu obszarach. To zajęcia mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy. Są formą ciągłego doskonalenia się i zdobywania wiedzy ustawicznie. Ich popularyzacja sprawia, iż można realizować się zarówno zawodowo podwyższając swoje kwalifikacje oraz rozwijać posiadane już umiejętności.

Szkolenia są jedną z ważniejszych usług realizowanych przez powiatowe urzędy pracy. Stanowią szansę dla osób pozostających bez zatrudnienia na zdobycie nowego zawodu, uzupełnienie posiadanych kwalifikacji zawodowych, a tym samym są pomocne w znalezieniu odpowiedniej pracy.



Powiatowy Urząd Pracy w Kielcach rozpowszechnia usługę organizacji szkoleń m.in. poprzez opracowaną broszurę „Krok po kroku, czyli przychodzi klient do specjalisty do spraw rozwoju zawodowego” dotyczącą możliwości skorzystania ze szkoleń, zasad kierowania na daną usługę oraz praw i obowiązków osób uprawnionych.

Kolejnym rozwiązaniem mającym na celu promowanie szkoleń jest organizowanie zajęć grupowych z osobami będącymi w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Kielcach, podczas których specjaliści do spraw rozwoju zawodowego informują o zasadach i możliwościach skorzystania z usługi organizacji szkoleń. Owe spotkania są również przyczynkiem do promowania projektów szkoleniowych jednostek, z którymi Powiatowy Urząd Pracy w Kielcach podpisał porozumienie o partnerstwie i współpracy. Dzięki takim działaniom osoby bezrobotne mają możliwość zapoznania się z ofertami szkoleniowymi, a w rezultacie zwiększają swoją szansę na zdobycie zatrudnienia poprzez ustawiczne uczenie się. Odzwierciedleniem popularyzacji tej idei jest efektywność i skuteczność szkoleń. W 2010 roku aż 31,98 % osób podjęło pracę po ukończonym szkoleniu zawodowym, natomiast w pierwszym półroczu 2011 roku efektywność szkoleń zawodowych wyniosła 25%.

Ponadto Powiatowy Urząd Pracy w Kielcach wychodząc naprzeciw potrzebom osób pozostających bez zatrudnienia zameldowanych w małych miejscowościach i wsiach - gdzie napotyka się na trudności w dostępie do usług proponowanych przez urząd i inne partnerskie instytucje - **rozpoczyna w miesiącach sierpień – październik br. akcję pn. „Kursy i szkolenia drogą do zatrudnienia” z zakresu organizacji szkoleń.** Celem takiej akcji jest umożliwienie osobom, które nie mają dostępu do Internetu oraz publikacji dot. projektów realizowanych przez instytucje partnerskie, możliwości zapoznania się z zasadami korzystania ze szkoleń, a co za tym idzie uświadomienie potrzeby ciągłego kształcenia się, zdobywania wiedzy i czerpania korzyści w postaci znalezienia odpowiedniej pracy.

Podsumowując, usługa organizacji szkoleń realizowana przez Powiatowy Urząd Pracy w Kielcach stanowi istotne wsparcie dla osób pozostających bez zatrudnienia, stosowane w celu zdobycia, uzupełnienia kwalifikacji zawodowych, a tym samym dające szansę na podjęcie zatrudnienia lub powrót na rynek pracy.

POWIATOWY URZĄD PRACY W KOŃSKICH

Naszym zdaniem przykładem „Dobrych Praktyk” jest realizowany od dnia 07.07.2011r. do dnia 31.12.2011r. przez PUP w Końskich **Program Specjalny „Czas na nas – nowe szanse – nowe możliwości”**. W programie zostały wdrożone działania łączące usługi, instrumenty rynku pracy wraz ze specjalnymi elementami wspierającymi zatrudnienie. Program realizowany jest w ramach dwóch modułów:

MODUŁ I „STAWIAM NA PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ”

Zadania przewidziane w module :

1. Poradnictwo indywidualne.
2. Warsztaty ze specjalistami (doradca zawodowy, prawnik, specjalista ds. finansów i podatków).
3. Indywidualne szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe + przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej (dla 65 osób - kwota dotacji do 20.000 zł).
4. Refundacja kosztów obsługi księgowej firmy (kwota 200 zł, nie więcej niż kwota faktycznie poniesionych wydatków na ten cel przez okres do 4 m-cy).
5. Refundacja części kosztów składek ZUS (kwota 300 zł przez okres do 4 m-cy).



MODUŁ II „STAWIAM NA AKTYWNOŚĆ”

Zadania przewidziane w module :

1. Poradnictwo indywidualne.
2. Warsztaty ze specjalistami (doradca zawodowy, lider Klubu Pracy, psycholog, prawnik).
3. Staże 3-miesięczne oraz dla pracodawcy refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego (25 stanowisk pracy, kwota refundacji – do 20.000 zł).
4. Refundacja kosztów zakupu roweru (do wysokości 500 zł).

Uczestnikami programu specjalnego są osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Końskich spełniające jedno z kryteriów:

- osoba długotrwale bezrobotna, tj. zarejestrowana w ewidencji PUP jako bezrobotna łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego,
- osoba bezrobotna bez wykształcenia średniego.

Zasadniczy wpływ na dobór osób z powyższych kategorii miało miejsce zamieszkania – preferencje dla osób z obszarów wiejskich. W ramach Modułu II dodatkowo brano pod uwagę wykazanie bariery mobilności – utrudnionego dojazdu do miejsca zatrudnienia.

Założonym celem realizacji poszczególnych form jest:

- nabycie praktycznych umiejętności niezbędnych do wykonywania zawodu w miejscu pracy poprzez odbycie stażu,
- uczestnictwo osób zamierzających podjąć działalność gospodarczą w specjalistycznych szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe i umożliwienie im zaistnienia w różnych branżach na rynku pracy.

W programie zastosowano innowacyjne rozwiązanie ułatwiające dojazd uczestników programu (moduł II) do miejsca zatrudnienia poprzez refundację kosztów zakupu roweru (specyficzny element wspierający zatrudnienie).

Uzasadnieniem zastosowanego działania jest brak komunikacji miejskiej i ograniczona komunikacja środkami transportu lokalnego, co w znaczny sposób utrudnia i wydłuża czas dojazdu do pracy. Najtańszy bilet komunikacji publicznej (BUS, PKS) kosztuje 2,50 - 2,80 zł w jedną stronę. W skali miesiąca koszty związane z dojazdem do miejsca pracy są bardzo wysokie.



Powyższe działanie umożliwia zniwelowanie bariery mobilności, zoptymalizowanie czasu dojazdu do pracy oraz odciążenie budżetu domowego. Ponadto oprócz wpływu na realizację celów programu specjalnego pozytywnie oddziałuje na zrównoważony rozwój gospodarki. Pobudza świadomość ekologiczną – w stronę życia w harmonii z przyrodą, propaguje również zdrowy styl życia. Rower to ekonomiczna i ekologiczna forma transportu.

POWIATOWY URZĄD PRACY W OSTROWCU ŚWIĘTOKRZYSKIM

1. Szkolenia

Szkolenie grupowe pn. „Wytapiacz II” z uprawnieniami do eksploatacji:

- urządzeń, instalacji i sieci elektroenergetycznych – urządzenia elektrotermiczne o poj. powyżej 75 Mg do 1 kv;
- instalacji sprężonego powietrza i gazów technicznych do 6 MPa;
- sieci i instalacji gazowych o ciśnieniu powyżej 5 kPa oraz hakowego dźwignic (zapinacza hakowego).

Szkolenie to realizowane było na wniosek pracodawcy zgłoszony podczas diagnozowania potrzeb szkoleniowych na 2011r. w terminie od 13.04.2011r. do 19.04.2011r. i obejmowało realizację zajęć teoretycznych w postaci przygotowania do egzaminów państwowych w wyżej wymienionym zakresie.



Biorąc pod uwagę specyfikę stanowiska pracy i wymagane na nim specjalistyczne uprawnienia oraz brak w ewidencji Urzędu osób z ww. kwalifikacjami, Powiatowy Urząd Pracy w Ostrowcu Św. w planie szkoleń uwzględnił realizację szkolenia dla 15 osób.

Nabór kandydatów oraz kwalifikacja osób na szkolenie prowadzone były we współpracy z pracodawcą. Współpraca ta gwarantowała właściwy dobór uczestników szkolenia, spełniających konkretne wymogi stawiane przez pracodawcę oraz możliwość wcześniejszego zapoznania się z oferowanymi warunkami pracy na stanowisku pracy wytapiacza.

Wybór wykonawcy usługi szkoleniowej dokonany został zgodnie z prawem zamówień publicznych, a Urząd dołożył wszelkich starań, aby wykonawca zapewnił jak najwyższą jakość szkolenia biorąc pod uwagę to, iż kończyło się ono trzema odrębnymi egzaminami państwowymi przed Komisją Kwalifikacyjną działającą zgodnie z przepisami Rozporządzenia Ministra Gospodarki Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 kwietnia 2003r. w sprawie szczegółowych zasad stwierdzania posiadania kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci.

W szkoleniu udział wzięło 15 osób bezrobotnych, które chciały nabyć nowe kwalifikacje i uprawnienia zawodowe.

Wszyscy uczestnicy szkolenia zdali egzaminy z wynikiem pozytywnym oraz otrzymali zaświadczenia o ukończeniu kursu zgodnie z wymogami stawianymi w tym zakresie. Wysoko ocenili sposób organizacji i prowadzenia zajęć. Jako inne korzyści wynikające z udziału w szkoleniu wskazywali na zwiększenie swoich szans na podjęcie zatrudnienia, uzyskanie formalnego potwierdzenia swoich kwalifikacji oraz wzrost samooceny.

Dzięki udziałowi w szkoleniu 12 osób podjęło zatrudnienie w terminie do trzech miesięcy od jego zakończenia.

Szkolenie pn. „ABC przedsiębiorczości”

Pomysł na organizację szkoleń zawodowych z zakresu prowadzenia własnej działalności gospodarczej powstał na skutek zaobserwowania sytuacji, iż większość osób, które otrzymały jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej powraca do rejestru Urzędu Pracy bezpośrednio po 12-miesięcznym okresie prowadzenia firmy.

Osoby rejestrujące się ponownie wskazywały na problemy związane z otwarciem firmy, warunkami jej prowadzenia oraz brakiem wiedzy na temat źródeł pozyskiwania dodatkowych środków finansowych na jej rozwój.

Powiatowy Urząd Pracy w Ostrowcu Św. analizując powyższe, wyszedł naprzeciw oczekiwaniom i potrzebom osób bezrobotnych i przystąpił do

organizacji szkoleń zawodowych w zakresie zakładania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Osoby bezrobotne, zamierzające rozpocząć własną działalność gospodarczą zostały objęte kompleksowym wsparciem, tj. nie tylko przyznaniem jednorazowo środków na podjęcie działalności gospodarczej, ale i przygotowywaniem do jej założenia i prowadzenia w przyszłości poprzez szkolenie.



Organizacja szkolenia ABC przedsiębiorczości miała na celu zwiększenie szans na prowadzenie i utrzymanie działalności gospodarczej przez okres dłuższy niż 12 miesięcy, wyeliminowanie problemów, jakie osoby bezrobotne napotykały na swojej drodze do podjęcia, prowadzenia i utrzymania działalności gospodarczej.

Propozycja udziału w szkoleniu organizowanym przez Urząd została skierowana do 45 osób bezrobotnych zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą w oparciu o środki finansowe z Funduszu Pracy. Szkolenie realizowane było w trzech odrębnych grupach szkoleniowych, z których każda liczyła po 15 osób w terminach 11.04.2011r.-15.04.2011r., 18.04.2011r.-22.04.2011r. i 11.07.2011r. – 15.07.2011r.

Organizowane szkolenia zostały zrealizowane zgodnie z potrzebami osób bezrobotnych. Zajęcia na kursach miały charakter warsztatowy i między innymi dzięki takim metodom, jak np. praca w grupach, studium indywidualnego przypadku, mogły nabyć konkretne umiejętności praktyczne. W szkoleniach zostały wykorzystane również nowoczesne narzędzia informatyczne, takie jak komputery czy specjalistyczne oprogramowanie.

Wysoka jakość świadczonych usług oraz profesjonalizm i przygotowanie wykładowcy zaowocowały wysokim poziomem kursu. Dzięki dobrze zaplanowanemu programowi szkolenia, odpowiednio dobranej ilości godzin bezrobotni zapoznali się z najciekawszymi i najbardziej użytecznymi aspektami swojej pracy jako przyszłych przedsiębiorców.

Szkolenia w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej dały osobom bezrobotnym możliwość zdobycia niezbędnych informacji do zarejestrowania własnej firmy, poznania prawnych uregulowań dotyczących jej prowadzenia i informacji na temat zarządzania nią. Uczestnicy poznali również od strony praktycznej prowadzenie dokumentacji.

Efektem działania Urzędu jest to, iż bezpośrednio po ukończeniu udziału w szkoleniu 40 osób otworzyło własną działalność gospodarczą. Tylko nieliczni uznali, że nie są jeszcze gotowi do pracy na własny rachunek oraz uświadomili sobie, że bycie przedsiębiorcą to dla nich za duże wyzwanie i zaniechali decyzji o założeniu własnej firmy.

Dzięki dobrej praktyce w postaci szkoleń zawodowych z zakresu otwierania i prowadzenia działalności gospodarczej mogliśmy otoczyć osoby bezrobotne kompleksowym wsparciem. Uczestnictwo w szkoleniach przyczyniło się do wzrostu świadomości oraz zwiększenia pewności siebie jako przedsiębiorców na rynku pracy. Sądzymy, iż udział tych osób w dobrych praktykach zaowocował podejmowaniem dojrzałych i przemyślanych alternatywnych rozwiązań, jak również w przyszłości zaowocuje zwiększeniem liczby podmiotów utrzymujących swoją działalność powyżej jednego roku.

Szkolenie pn. „Ogrodnik – aranżacja terenów zielonych”

Szkolenie było odpowiedzią na wzrastające potrzeby uzyskania kwalifikacji zawodowych przez osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy, a w szczególności powyżej 45 roku życia.

Odbyło się w terminie 02.06 - 29.06.2011r. a udział w nim wzięło 10 osób bezrobotnych, zarówno kobiety, jak i mężczyźni.

Powiatowy Urząd Pracy w Ostrowcu Świętokrzyskim poprzez szkolenie zawodowe chciał wesprzeć bezrobotnych mieszkańców i pozwolić im nabyć umiejętności i wiadomości, które warunkują skuteczność i jakość wykonywania zadań zawodowych, charakterystycznych dla zawodu ogrodnika, a wymóg organizacji zajęć praktycznych w miejscach użyteczności publicznej miał na celu poprawę warunków infrastruktury gminnej, jak i stanowił



wizytówkę dla samych uczestników szkolenia.

W organizację zajęć praktycznych pośrednio została włączona gmina Ostrowiec Świętokrzyski, która na wniosek instytucji szkoleniowej udostępniła teren do zagospodarowania przez beneficjentów szkolenia. Instytucja szkoleniowa w ramach zleconej usługi zapewniła dostateczną ilość sadzonek roślin, krzewów oraz innych elementów dekoracji terenów zielonych.

Dodatkowo uczestnicy szkolenia otrzymali wsparcie w postaci badań lekarskich, stypendium szkoleniowego, niezbędnych podręczników, odzieży ochronnej na zajęcia praktyczne oraz poczęstunku podczas szkolenia.

Zaangażowanie uczestników szkolenia wniosło duży wkład w aktywizację zawodową społeczności lokalnej, poprawę wizerunku infrastruktury oraz zaowocowało otrzymaniem propozycji pracy dla 8 absolwentów szkolenia w zawodzie zgodnym z kierunkiem szkolenia przy obsłudze terenów zielonych na terenie gminy.

Biorąc pod uwagę powyższe, szkolenie okazało się w pełni skuteczne i efektywne, a jego organizację można uznać za wzór dobrej praktyki.

Badanie barier utrudniających podjęcie zatrudnienia po odbytym szkoleniu

Powiatowy Urząd Pracy w Ostrowcu Św. obserwując malejącą efektywność zatrudnieniową po szkoleniach zawodowych w 2008r. rozpoczął badanie w postaci ankietyzacji absolwentów szkoleń, którzy nie podjęli zatrudnienia i nadal pozostają w ewidencji tut. Urzędu. Ankietyzacja ta ma na celu zbadać barier utrudniających podjęcie zatrudnienia po odbytym szkoleniu.

W tym celu została opracowana ankieta zawierająca pytania dotyczące barier, zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych, które w sposób pośredni mogą mieć wpływ na późniejszą efektywność szkoleń.

Zidentyfikowanie barier u bezrobotnych decyduje o powodzeniu danego programu aktywizacji zawodowej oraz jednocześnie umożliwia przeciwdziałanie lub ich ograniczanie.

2. Staże

Organizacja stażu dla osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy z wykształceniem technicznym – organizator: **CELSA Huta Ostrowiec Sp. z o.o.**; okres: lata **2010- 2011**; czas trwania umowy uzależniony jest od potrzeb pracodawcy i środków finansowych będących w dyspozycji Starosty Powiatu (**od 3 m-cy do 9 m-cy**).

Celsa Huta Ostrowiec Sp. z o.o. to największy przedsiębiorca regionu, tworzący od jesieni 2003r. ponad tysiąc miejsc pracy. Celsa Huta Ostrowiec Sp. z o.o. jest nowym właścicielem Huty Ostrowiec - zakładu z prawie 200-letnią tradycją hutniczą.

Dla hiszpańskiego inwestora najważniejszy jest rozwój technologiczny i inwestowanie w kapitał ludzki. Dzięki działaniom nowego pracodawcy, część osób zwolnionych z Huty Ostrowiec, znalazła zatrudnienie w nowym podmiocie. Kolejne przedsięwzięcia i stały rozwój Celsy przyczyniają się do powstawania nowych miejsc pracy i szansy na zatrudnienie dla młodych osób posiadających wykształcenie techniczne. Stąd inicjatywa pracodawcy, by umożliwić grupom młodych osób bezrobotnych zarejestrowanych w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Ostrowcu Św. odbycie stażu przez okres nie krótszy niż 3 miesiące, który będzie szansą na późniejsze stałe lub czasowe zatrudnienie w spółce, a przede wszystkim zdobycie doświadczenia, wiedzy i umiejętności praktycznych do wykonywania pracy na stanowiskach związanych z branżą hutniczą. Okres stażu oraz poziom zatrudnienia po jego zakończeniu to efekt negocjacji prowadzonych przez strony, tj. przedstawiciela Spółki i Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy. Dzięki porozumieniu stron, Urząd Pracy miał pewność, że organizacja stażu w Celsie przyniesie wymierne efekty w postaci zatrudnienia osób bezrobotnych na poziomie ok. 50-70%.

RAPORT O SZKOLENIACH ORGANIZOWANYCH W WOJEWÓDZTWIE ŚWIĘTOKRZYSKIM Z WYKORZYSTANIEM ŚRODKÓW PUBLICZNYCH



W 2010r. Celsa Huta Ostrowiec Sp. z o.o. wystąpiła z wnioskiem o organizację stażu dla 72 osób bezrobotnych w zawodach: operator piekocadzi, wytapiacz stali, kontroler złomu, ślusarz remontowy, operator urządzeń do ciągłego odlewania stali, ślusarz hydrauliki, elektryk, logistyk, walcownik, laborant. Miejscem odbywania stażu były Wydziały Walcowni i Stalowni oraz laboratorium

chemiczne Celsy. Wnioskodawca przedstawił predyspozycje psychofizyczne, poziom wykształcenia oraz minimalne kwalifikacje niezbędne do podjęcia stażu. Dobór kandydatów oraz kwalifikacja osób do odbycia stażu prowadzona była we współpracy z Celsą. Dzięki temu, pracodawca miał gwarancję, że zostaną skierowane do niego osoby spełniające kryteria przedstawione we wniosku. Pracownik ds. organizacji staży kierował osoby posiadające wykształcenie mechaniczne (zawodowe lub średnie, w niektórych przypadkach także z wykształceniem wyższym - laborant, logistyk). Organizator stażu, mając na uwadze sytuację na lokalnym rynku pracy i wiedzę, że brakuje osób posiadających wykształcenie hutnicze, przyjął jako kryterium wykształcenie techniczne szeroko pojęte. Bezrobotni, którzy ukończyli szkoły o profilach technicznych (mechanika maszyn i urządzeń, mechanika samochodowa, obróbka skrawaniem, elektronika, elektromechanika) mieli szansę na otrzymanie skierowania na rozmowę kwalifikacyjną prowadzoną przez pracownika Celsy. Każdy zakwalifikowany do odbycia stażu bezrobotny został skierowany przez pracodawcę do lekarza medycyny pracy w celu stwierdzenia zdolności do odbycia stażu na wskazanym stanowisku. Koszt został pokryty



przez pracodawcę i obejmował specjalistyczne badania lekarskie. Bezrobotni, przed rozpoczęciem stażu zostali zapoznani szczegółowo z programem stażu, zawierającym zakres czynności do wykonywania w miejscu pracy. Ponadto zostali przeszkoleni przez pracodawcę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych oraz otrzymali odzież i obuwie ochronne. Pracodawca zapewniał bezrobotnym także bezpłatne posiłki i napoje profilaktyczne. Kontrole przeprowadzane przez pracowników Urzędu Pracy nie wykazały nieprawidłowości. Czas pracy był zgodny z przepisami Kodeksu pracy, a zakres czynności poszczególnych bezrobotnych był realizowany zgodnie z programem stażu. Bezrobotni po zakończeniu stażu otrzymali od organizatora opinię zawierającą informację o zadaniach realizowanych na stażu oraz nabytych umiejętnościach i kwalifikacjach. Ponadto - co istotne - odbycie stażu przyczyniło się do zatrudnienia grupy 35 osób bezrobotnych (w dniu 23.08.2011r. kończy się ostatnia umowa z 2010r. dla 12 osób bezrobotnych, przewidywane zatrudnienie na poziomie ok. 60%).

W 2011r. PUP w Ostrowcu Św. kontynuował współpracę z Celsą Huta Ostrowiec Sp. z o.o. Zostały zawarte 3 umowy łącznie dla 25 osób bezrobotnych. Czas trwania umów o organizację stażu w 2011r. wynosił 3,5 miesiąca. Kryteria kwalifikacji osób do odbycia stażu pozostały takie same, jak w roku ubiegłym. Współpraca Urzędu i Celsy pozwoliła na zorganizowanie stażu w zawodach: ślusarz remontowy, kontroler złomu, operator piecokadzi, elektryk, operator urządzeń przygotowania wsadu, inżynier elektryk, automatyk, operator urządzeń walcowni. Wszystkie umowy zostały zakończone, a efektywność zatrudnienia wynosi obecnie 76% (19 osób otrzymało umowę o pracę na czas określony).

Efektem współpracy Powiatowego Urzędu Pracy w Ostrowcu Św. i Spółki Celsa Huta Ostrowiec jest nie tylko utworzenie wielu nowych miejsc pracy dla osób bezrobotnych, ale także nabycie przez nie doświadczenia i umiejętności praktycznych pożądanych z punktu widzenia rynku pracy w przedsiębiorstwie reprezentującym wysoki poziom standardów produkcji i usług. Bezrobotni odbywający staż w Celsa Huta Ostrowiec Sp. z o.o. mają szansę na stały rozwój zawodowy i pracę w stabilnym przedsiębiorstwie, dla którego kwestie bezpieczeństwa pracy są najważniejsze.

POWIATOWY URZĄD PRACY W SANDOMIERZU

Szkolenia

Powiatowy Urząd Pracy w Sandomierzu w ramach dialogu i współpracy z partnerami społecznymi działa w porozumieniu z Fundacją Sandomierską na rzecz wspierania osób bezrobotnych.

Fundacja Sandomierska została ustanowiona w 1994 roku w momencie przekształcenia Huty Szkła Okiennego „Sandomierz” przez następujących fundatorów:

- Pilkington Polska sp. z o. o. z siedzibą w Sandomierzu, jako główny Fundator,
- Gminę Sandomierz,
- Bank PEKAO SA Oddział Sandomierz,
- Spółdzielnię Budownictwa Mieszkaniowego „Sandomierz” w Sandomierzu.



Celem Fundacji jest głównie inicjowanie i wspieranie przedsięwzięć zmierzających do tworzenia nowych miejsc pracy dla bezrobotnych w Sandomierzu i na terenie powiatów: sandomierskiego, opatowskiego, staszowskiego i tarnobrzskiego, a przede wszystkim dla byłych pracowników HSO „Sandomierz” i Pilkington Polska Sp. z o.o., łagodzenie skutków restrukturyzacji, organizowanie i finansowanie szkoleń, a także udzielanie pożyczek i pomocy w uzyskaniu kredytów na podjęcie działalności gospodarczej. Porozumienie pomiędzy Fundacją Sandomierską a Rejonowym Urzędem Pracy zawarto 30 maja 1996 roku w celu nawiązania współpracy w dziedzinie organizowania i przeprowadzania szkoleń dla osób bezrobotnych. Obecnie współpraca przebiega w oparciu o przepisy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (art. 41). Urząd określa kierunki szkoleń, czuwa nad ich przebiegiem, wypłaca stypendia szkoleniowe, pokrywa koszty niezbędnych badań lekarskich, koszty dojazdu, a wspólnie z Fundacją Sandomierską dokonuje wyboru jednostki szkolącej oraz zatwierdza listę kandydatów na szkolenia. Koszty usługi szkoleniowej pokrywane są ze środków Fundacji Sandomierskiej.

Powiatowy Urząd Pracy w Sandomierzu uznaje współpracę z Fundacją Sandomierską za ważny element swojego działania. Prowadząc działalność szkoleniową Fundacja i Urząd przeszkoliły dotychczas ponad 1200 osób bezrobotnych, umożliwiając im nabycie lub zmianę kwalifikacji zawodowych, głównie w takich kierunkach jak: operator sprzętu ciężkiego, kierowca wózków jezdniowych, spawanie, prawo jazdy, technolog robót wykończeniowych, księgowość, sprzedawca. Bardzo często zmiana kwalifikacji zawodowych lub ich doskonalenie jest jedyną szansą na uaktywnienie zawodowe osoby bezrobotnej. Szkolenia są jedną z efektywniejszych form zwalczania bezrobocia, zarówno w aspekcie jego negatywnych skutków (przerwanie bezczynności zawodowej), jak i samego zjawiska (zdobycie lub zmiana kwalifikacji zawodowych). Fundacja Sandomierska w okresie współpracy z Urzędem przeznaczyła ponad 770 tys. zł na szkolenia osób bezrobotnych.

Wieloletnia współpraca Fundacji Sandomierskiej i Powiatowego Urzędu Pracy w Sandomierzu w znaczny sposób przyczynia się do zmniejszenia skutków bezrobocia i przynosi wiele korzyści osobom bezrobotnym, a także zwiększa ich wkład w walkę z bezrobociem.

POWIATOWY URZĄD PRACY W SKARŻYSKU-KAMIENNEJ

1. Szkolenia

- Szkolenie grupowe pod nazwą i w zakresie tematycznym BRUKARZ.

Szkolenie to zrealizowano we współpracy gminy Skarżysko Kościelne w terminie 25.05 - 27.07.2009r. Było odpowiedzią na list intencyjny partnera lokalnego – gminy Skarżysko Kościelne zgłoszony podczas diagnozowania potrzeb szkoleniowych w grudniu 2008r. Gmina poprzez szkolenie zawodowe chciała wesprzeć bezrobotnych mieszkańców i pozwolić im zdobyć kwalifikacje zawodowe w obrębie zawodu brukarza, a następnie ich zatrudnić. Zaangażowanie gminy i uczestników szkolenia miało również wnieść duży wkład w aktywizację zawodową społeczności lokalnej i poprawę warunków infrastruktury gminnej.

Już w styczniu 2009 szkolenie to znalazło się w planie szkoleń Powiatowego Urzędu Pracy i podpisano porozumienie partnerskie w sprawie jego realizacji. Gmina Skarżysko Kościelne udostępniła pomieszczenia dydaktyczne, w których odbywały się zajęcia teoretyczne, teren z dokumentacją techniczną i materiałami do realizacji części praktycznej szkolenia. Ponadto bardzo

aktywnie zaangażowała się w nabór uczestników szkolenia. Powiatowy Urząd Pracy dokonał wyboru wykonawcy usługi szkoleniowej zgodnie z prawem zamówień publicznych, dołożył też wszelkich starań, aby wykonawca zapewnił jak najwyższą jakość szkolenia.

W szkoleniu udział wzięło 30 osób bezrobotnych, większość o bardzo niskich kwalifikacjach zawodowych, co uniemożli-



wiało im dotychczas swobodne poruszanie się po rynku pracy. Wśród osób uczestniczących w szkoleniu znalazły się dwie kobiety oraz - oprócz mieszkańców gminy Skarżysko Kościelne - również mieszkańcy pozostałych gmin powiatu skarżyskiego, którzy chcieli nabyć nowe umiejętności zawodowe. Uczestnicy szkolenia otrzymali wsparcie w postaci sfinansowania badań lekarskich, stypendium szkoleniowego, zwrotu kosztów dojazdu na szkolenie, a podczas zajęć otrzymali podręczniki, ubranie robocze oraz każdego dnia ciepły posiłek. Absolwenci szkolenia otrzymali zaświadczenia o ukończeniu kursu oraz zaświadczenie potwierdzające posiadanie kwalifikacji zawodowych według wzoru MEN. Wszyscy wysoko ocenili szkolenie, sposób prowadzenia zajęć i atmosferę na zajęciach.

Dzięki udziałowi w szkoleniu 13 osób podjęło zatrudnienie, 1 osoba działalność gospodarczą i 1 staż.

**- Szkolenia wskazane przez uprawnioną osobę
- „szkolenia w trybie indywidualnym”**

Realizując szkolenia wskazane przez uprawnione osoby Powiatowy Urząd Pracy w Skarżysku – Kamiennej położył szczególny nacisk na zapewnienie jak najwyższej efektywności tej formy wsparcia. Od dwóch lat stosowane jest opracowane przez Urząd narzędzie – ankieta, która służy zdefiniowaniu barier w zatrudnieniu, na jakie napotykać absolwenci szkoleń. Osoby, które ukończyły szkolenia finansowane przez PUP i nie podjęły zatrudnienia w terminie 3 miesięcy od jego zakończenia ponownie spotykają się ze specjalistą ds. rozwoju zawodowego.

Podczas wizyty u specjalisty absolwenci szkoleń wskazują na przyczyny powodujące, że nie znaleźli pracy (wypełniają formularz ankiety), omawiają sposoby poszukiwania pracy, a także przedstawiają swoje dalsze plany zawodowe. Wypełnienie tej ankiety i rozmowa ze specjalistą ds. rozwoju zawodowego pozwala określić kierunek dalszego rozwoju zawodowego klienta i podejmować działania niwelujące deficyty kwalifikacji zawodowych. Tak zaplanowany proces aktywizacji zawodowej absolwentów szkoleń umożliwia śledzenie ich losów i usprawnia pracę doradców zawodowych i pośredników pracy.

2. Staże

Innowacyjną praktyką stosowaną od 2010r. przez skarżyski Urząd Pracy jest rejestr pracodawców organizujących staże, którzy nie wywiązali się z deklaracji zatrudnienia osób skierowanych do ich firm na staż. Podjęcie takich działań było spowodowane nie tylko troską o zapewnienie efektywności organizowanych staży, ale przede wszystkim działaniami w interesie samych osób bezrobotnych tak, by mogły one spożytkować nowe umiejętności zawodowe i nabyć doświadczenia zawodowego. Pracodawcy, którzy mimo wcześniejszych deklaracji nie zatrudniają stażystów, po gruntownym zbadaniu całości sprawy mogą trafić do prowadzonego rejestru i spotkać się z sankcjami w postaci odmowy ponownego skierowania kolejnych osób do ich firmy na staż.

POWIATOWY URZĄD PRACY W STARACHOWICACH

1. Staże

Powiatowy Urząd Pracy w Starachowicach realizując staże dla osób bezrobotnych szczególny nacisk kładzie na zapewnienie ich efektywności. W tym celu wprowadzone zostały kryteria dotyczące organizacji staży. Część zapisów ujętych w kryteriach podyktowana była nie tylko troską o zapewnienie efektywności organizowanych staży, ale przede wszystkim działaniami w interesie samych osób bezrobotnych. W tym celu Powiatowy Urząd Pracy w Starachowicach nie organizuje stażu u pracodawcy, który w okresie ostatnich 12 miesięcy przed złożeniem wniosku nie wywiązał się z warunków umów zawartych z Urzędem. Ponadto w przypadku nie wywiązania się z umowy stażowej pracodawca bądź przedsiębiorca nie może w okresie następnych 12 miesięcy skorzystać z innych form oferowanych przez Urząd. Aby mieć pewność, że zawierane umowy będą realizowane do końca wprowadziliśmy w kryteriach także zapis, który mówi, że pracodawca może złożyć wniosek o ponowne skierowanie do niego osoby bezrobotnej do odbycia stażu dopiero po upływie okresu zatrudnienia kończącego poprzednią umowę stażową. Także okres trwania stażu uzależniony jest od deklaracji zatrudnienia po zakończeniu stażu.



Okres ten wynosi:

- **3 miesiące** w przypadku deklaracji zatrudnienia na okres co najmniej **1 miesiąca**,
- **od 4 do 6 miesięcy** w przypadku deklaracji zatrudnienia na okres **co najmniej 2 miesięcy**,
- **od 7 do 9 miesięcy** w przypadku deklaracji zatrudnienia na okres **co najmniej 3 miesięcy**,
- **od 10 do 12 miesięcy** w przypadku deklaracji zatrudnienia na okres **co najmniej 5 miesięcy**.

Zatrudnienie po zakończeniu stażu powinno być w formie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy lub umowy cywilno-prawnej z zapewnieniem wynagrodzenia na poziomie nie niższym niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Zasady dotyczące deklaracji zatrudnienia po zakończonym stażu dotyczą przedsiębiorców i pracodawców prowadzących działalność gospodarczą. W przypadku jednostek sfery budżetowej ostateczną decyzję dotyczącą warunków organizacji stażu w imieniu Starosty podejmuje Dyrektor Urzędu. W przypadku przerwania stażu przez organizatora stażu bądź stażystę pracodawca zobowiązany jest zatrudnić inną dowolnie wybraną przez siebie osobę z rejestru bezrobotnych na okres proporcjonalny do okresu odbytego stażu.

Wszystkie podejmowane przez nas działania zmierzające do zapewnienia jak najlepszej efektywności organizowanych staży podyktowane są troską o osoby bezrobotne, aby po odbyciu stażu mogły wykorzystać nabyte umiejętności zawodowe już w nowym miejscu zatrudnienia pracy. Wprowadzenie kryteriów miało niewątpliwie wpływ na osiągnięcie dość dobrej efektywności zatrudnieniowej staży. Część zapisów, które wprowadziliśmy do kryteriów ma bezpośrednio wpływać na racjonalność gospodarowania i wydatkowania środków Funduszu Pracy oraz Europejskiego Funduszu Społecznego.

W związku z powyższym staż nie może być organizowany u pracodawców prowadzących handel obwoźny lub handel na bazarach i targowiskach oraz w zawodach przy pracach prostych, takich jak: pracownik gospodarczy, pokojowa, woźny, sprzątaczką itp. Ponadto staż nie może być organizowany w sytuacji, gdy pracodawca wykazuje miejsce odbywania stażu, które jest jed-



nocześnie miejscem zamieszkania pracodawcy, chyba że jest wyodrębnionym (z osobnym wejściem) lokalem. Powyższe rozwiązania zostały wprowadzone w trosce o osoby bezrobotne odbywające staż, a także wynikają z trudności dokonywania np. kontroli stwierdzających prawidłowość realizacji umowy stażowej w miejscach, takich jak bazy, targowiska czy też mieszkania prywatne.

Powiatowy Urząd Pracy w Starachowicach dbając o racjonalność gospodarowania i wydatkowania środków publicznych, w przypadku ograniczonej ilości środków przeznaczonych na organizację staży i jednocześnie przy dużym zainte-

resowaniu tą formą aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, w pierwszej kolejności zawiera umowy stażowe z pracodawcami, którzy nie mają aktualnie realizowanych umów. Ponadto wprowadzone zostało ograniczenie dotyczące liczby stażystów odbywających staż jednocześnie u jednego pracodawcy.

2. Szkolenia

W bieżącym roku planem szkoleń objęte zostało szkolenie pn. „ABC przedsiębiorczości” adresowane przede wszystkim do osób bezrobotnych wnioskujących o jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej. Szkolenie to miało na celu teoretyczne i praktyczne przygotowanie jego uczestników do podjęcia działalności na własny rachunek. Ponadto było odpowiedzią na zgłaszane przez osoby bezrobotne obawy, czy poradzą sobie jako przyszli pracodawcy. Dlatego też postanowiliśmy rekrutować większość uczestników tego szkolenia spośród osób, które są już zdeterminowane w planach założenia własnej działalności gospodarczej. Wyszliśmy bowiem z założenia, iż większość osób, które noszą się z zamiarem założenia działalności gospodarczej, posiada pomysł na własną firmę, ale często brak im wiedzy i umiejętności praktycznych niezbędnych przy zakładaniu i prowadzeniu działalności

gospodarczej na własny rachunek. Dlatego też spośród osób, które złożyły wnioski o dotację, doradca zawodowy wybrał te, które czuły się niepewnie na gruncie przepisów prawnych, organizacyjnych i proceduralnych niezbędnych do prowadzenia działalności gospodarczej. Następnie zadaliśmy o to, aby plan szkolenia odpowiadał potrzebom jego uczestników. Dlatego też wśród najważniejszych celów szkolenia znalazły się zasady funkcjonowania i zarządzania małymi firmami, formy prowadzenia ewidencji rachunkowych, zasady rozliczeń finansowych z US i ZUS, zasady funkcjonowania instytucji z otoczenia biznesu itp. Ponadto zależało nam na tym, aby uczestnicy szkolenia nauczyli się rozpoznawać i kształtować swoje cechy osobowościowe przydatne w sprawnym poruszaniu się po rynku pracy.

Taka kompleksowa pomoc dla osoby bezrobotnej, która posiada pomysł na firmę, wydaje się być bardzo uzasadniona. Osoba bezrobotna otrzymuje zarówno pomoc finansową w postaci jednorazowych środków na podjęcie własnej działalności gospodarczej, jak też wiedzę i umiejętności potrzebne do jak najefektywniejszego wykorzystania tych środków.



**RAPORT O SZKOLENIACH ORGANIZOWANYCH
W WOJEWÓDZTWIE ŚWIĘTOKRZYSKIM
Z WYKORZYSTANIEM ŚRODKÓW PUBLICZNYCH**

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W KIELCACH
ul. Witosa 86, 25-561 Kielce
e-mail: wup@wup.kielce.pl

KOMÓRKA ORGANIZACYJNA	TELEFON
SEKRETARIAT	41 36-41-600 fax 41 36-41-666
CENTRUM INFORMACJI I PLANOWANIA KARIERY ZAWODOWEJ	41 36 41 610
WYDZIAŁ BADAŃ I ANALIZ RYNKU PRACY	41 36 41 612
Zespół ds. Statystyki i Analiz	41 36 41 613
Obserwatorium Rynku Pracy	41 36 41 612 41 36 41 614
WYDZIAŁ OBSŁUGI RYNKU PRACY	41 36 41 609
Zespół ds. Pośrednictwa Pracy i Obsługi Instytucji Rynku Pracy - doradca i asystent EURES, - sprawy dot. Rejestru Instytucji Szkoleniowych i Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia	41 36 41 611 41 36 41 607
Zespół ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego	41 36 41 609
WYDZIAŁ POLITYKI RYNKU PRACY	41 36 41 621
Oddział ds. Polityki Rynku Pracy, Projektów i Promocji EFS - stanowisko ds. naboru i oceny wniosków, - stanowiska ds. obsługi projektów	41 36 41 620, 41 36 41 625 41 36 41 624, 41 36 41 636
Oddział ds. Finansowej Obsługi i Monitorowania Projektów EFS - stanowiska ds. monitorowania - stanowiska ds. finansowej obsługi projektów	41 36 41 626, 41 36 41 627 41 36 41 630-633, 41 36 41 644 41 36 41 620
Oddział ds. Kontroli Projektów EFS	41 36 41 634 41 36 41 635

POWIATOWE URZĘDY PRACY

Lp.	PUP	Nr telefonu	Nr faksu	Adres
1.	Busko-Zdrój	41 378 30 54 378 80 55 370 91 10	41 370 91 20	ul. Różana 2 28-100 Busko-Zdrój
2.	Jędrzejów	41 386 54 92	41 386 38 93	ul. Okrzei 49B 28-300 Jędrzejów
3.	Kazimierza Wielka	41 352 29 91	41 352 20 14	ul. Partyzantów 29 28-500 Kazimierza Wielka
4.	Kielce MUP	41 340 60 55	41 340 60 80	ul. Szymanowskiego 6 25-361 Kielce
5.	Kielce PUP	41 367 11 07 367 11 00	41 367 11 99	ul. Kolberga 4 25-620 Kielce
6.	Końskie	41 372 63 63 372 67 01	41 372 63 63	ul. Spółdzielcza 3 26-200 Końskie
7.	Opatów	15 868 03 00	15 868 03 13	ul. Partyzantów 13 27-500 Opatów
8.	Ostrowiec Świętokrzyski	41 265 42 08 265 42 09 265 44 57	41 263 33 40	Al. 3-go Maja 36 27-400 Ostrowiec Świętokrzyski
9.	Pińczów	41 357 26 40	41 357 52 88	ul. Złota 7 28-400 Pińczów
10.	Sandomierz	15 644 14 45 644 14 50	15 644 15 05	ul. Mickiewicza 34 27-600 Sandomierz
11.	Skarżysko-Kamienna	41 251 73 00	41 251 73 06	ul. 1-go Maja 105 26-110 Skarżysko-Kamienna
12.	Starachowice	41 273 62 00	41 273 62 60	ul. Radomska 76 27-200 Starachowice
13.	Staszów	15 864 38 85	15 864 25 06	ul. Szkolna 4 28-200 Staszów
14.	Włoszczowa	41 394 35 40	41 394 37 65	ul. Strażacka 11 29-100 Włoszczowa

Dopełnieniem niniejszego opracowania
jest wykaz kursów oferowanych przez instytucje szkoleniowe
działające w poszczególnych powiatach województwa.

Jest on zamieszczony na stronie internetowej
Wojewódzkiego Urzędu Pracy

www.wup.kielce.pl

Z uwagi na często zmieniające się dane,
na bieżąco dokonywana jest jego aktualizacja.

