

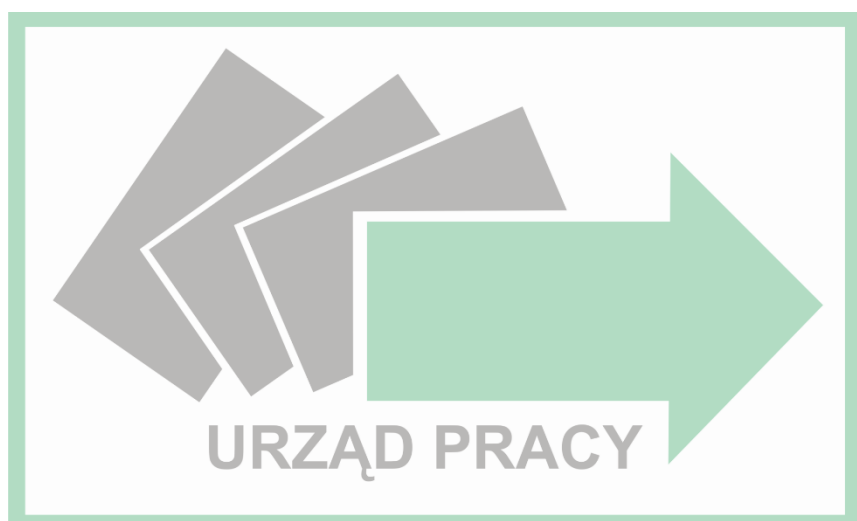


e-info

- INFORMACJE
- NOWOŚCI
- PODSUMOWANIA

LISTOPAD
2024

www.rybnik.praca.gov.pl



Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku



Szanowni Państwo,

we współczesnym, nieustannie ewoluującym rynku pracy, inwestowanie w rozwój umiejętności zawodowych staje się nie tylko chęcią, ale wręcz koniecznością.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) stanowi fundamentalne narzędzie, umożliwiające przedsiębiorcom dostosowanie kompetencji swoich pracowników do bieżących wymagań rynkowych. Wspiera tym samym rozwój i konkurencyjność firm.

Listopadowe wydanie Elektronicznego Informatora e-info ma na celu przybliżenie Państwu możliwości wynikających ze współpracy z rybnickim urzędem pracy oraz ukazanie korzyści płynących z inwestowania w rozwój zawodowy.

W naszym informatorze znajdą Państwo m.in. informacje na temat zasad ubiegania się o środki z KFS oraz praktyczne wskazówki dotyczące efektywnego zarządzania zasobami ludzkimi w obliczu dynamicznych zmian ekonomiczno-gospodarczych.

Warto pamiętać, że innowacyjne rozwiązania umożliwiają nie tylko optymalizację kosztów, ale także zwiększenie zaangażowania i satysfakcji pracowników, co w dłuższej perspektywie przekłada się na lepsze wyniki finansowe firmy.

Serdecznie zachęcam do lektury oraz zapoznania się z dostępnymi formami wsparcia i możliwościami współpracy oferowanymi przez Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku.

Anna Michalczyk

Dyrektor

Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku

Nowoczesne formy szkoleń – inwestycja w rozwój firmy

W dzisiejszym szybko zmieniającym się świecie kluczem do sukcesu każdej firmy jest dobrze wykształcona i zmotywowana kadra. Tradycyjne metody szkoleniowe coraz częściej ustępują miejsca nowoczesnym, elastycznym formom edukacji, które lepiej odpowiadają na potrzeby współczesnych pracowników. Wśród nich szczególną rolę odgrywają e-learning oraz blended learning, które pozwalają na efektywne zdobywanie wiedzy i umiejętności dostosowane do indywidualnych potrzeb pracowników.

Bazujący na technologiach cyfrowych e-learning umożliwia zdobywanie wiedzy w dowolnym czasie i miejscu. Dzięki temu, pracownicy mogą rozwijać swoje kompetencje bez konieczności rezygnowania z codziennych obowiązków. Interaktywne materiały, takie jak filmy, quizy czy symulacje, angażują uczestników, co przekłada się na wyższą skuteczność nauki. Dodatkową zaletą tej formy jest możliwość dostosowania tempa nauki do indywidualnych potrzeb każdego pracownika. E-learning to także idealne rozwiązanie dla firm, które pragną zoptymalizować koszty szkoleniowe, eliminując wydatki na dojazdy, zakwaterowanie czy wy-

najem sal szkoleniowych. Blended learning, czyli nauka hybrydowa, łączy zalety e-learningu z tradycyjnymi metodami szkoleniowymi. Część materiału pracownicy przyswajają samodzielnie online, a pozostałą – podczas spotkań z trenerem. Umożliwia to doskonalenie zarówno wiedzy teoretycznej, jak i umiejętności praktycznych. Taki model jest szczególnie skuteczny w przypadku szkoleń rozwijających umiejętności miękkie, takie jak komunikacja, współpraca w zespole czy rozwiązywanie problemów. Bezpośredni kontakt z trenerem i innymi uczestnikami szkoleń daje możliwość lepszego przyswajania treści, a jednocześnie sprzyja wymianie doświadczeń, co znacząco podnosi efektywność nauki. Zarówno e-learning, jak i blended learning to rozwiązania, które nie tylko pozwalają firmom na ograniczenie kosztów, ale również na bardziej zindywidualizowane podejście do rozwoju kompetencji pracowników. Dzięki tym metodom możliwe jest stworzenie elastycznego środowiska nauki, które sprzyja efektywnemu rozwojowi zawodowemu.

Inwestycja w nowoczesne formy szkoleń to inwestycja w przyszłość Państwa firmy. Dzięki nim pracownicy będą lepiej przygotowani do wykonywa-

nia swoich obowiązków, bardziej zmotywowani i lojalni. To z kolei przełoży się na wzrost efektywności pracy i osiągnięcie lepszych wyników finansowych.

Zapraszamy do kontaktu z naszymi doradcami, którzy pomogą wybrać odpowiednie szkolenie dla pracowników. Jeżeli chcieliby Państwo zgłębić temat nowoczesnych metod nauczania, polecamy następujące pozycje:

1. Clark, R. C., & Mayer, R. E. (2016). *E-Learning and the Science of Instruction: Proven Guidelines for Consumers and Designers of Multimedia Learning*. Wiley.

Publikacja oferuje wytyczne dotyczące projektowania i oceny efektywności kursów e-learningowych.

2. Garrison, D. R., & Vaughan, N. D. (2008). *Blended Learning in Higher Education: Framework, Principles, and Guidelines*. Jossey-Bass.

Autorzy przedstawiają zasady wdrażania blended learning, kładąc nacisk na teoretyczne i praktyczne aspekty tej metody.

3. Hrastinski, S. (2019). What Do We Mean by Blended Learning? *Tech-Trends*, 63(5), 564–569.

Artykuł analizuje różne definicje blended learning i jego potencjalne korzyści w praktyce.

4. Means, B., Toyama, Y., Murphy, R., Bakia, M., & Jones, K. (2010). Analysis and Review of Online Learning Studies. U.S. Department of Education. Evaluation of Evidence-Based Practices in Online Learning: A Meta-Raport prezentuje wyniki badań nad skutecznością e-learningu w porównaniu z tradycyjnym nauczaniem.

*dr Artur Jochlik - doradca
zawodowy - stażysta*

Spotkanie w zakładzie pracy

Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku zaprasza pracodawców do bezpośredniego kontaktu z pracownikami urzędu podczas wizyty w zakładzie pracy. W trakcie umówionego spotkania pośrednik pracy wraz z doradcą zawodowym przyjmą nie na wolne stanowisko pracy, zapoznają się z miejscem pracy oraz niezbędnymi wymaganiami na danym stanowisku, co z pewnością usprawni rekrutację. Ponadto pracownicy urzędu przedstawią informacje o podstawowych usługach rynku pracy, możliwościach pomocy w pozyskiwaniu pracowników, a także o formach refundacji. W przypadku zainteresowania prosimy o kontakt telefoniczny lub za pośrednictwem poczty elektronicznej w celu ustalenia dogodnego dla Państwa terminu spotkania. Do współpracy zapraszają pośrednicy pracy zajmujący się obsługą pracodawców pod numerem tel. 32 4221623 wew. 226; e-mail: posrednictwo@rybnik.praca.gov.pl



*Marta Otremba - doradca klienta
Powiatowego Urzędu
Pracy w Rybniku*

Mapa pomocy doradczej dla przedsiębiorców¹

Spośród wielu zadań, które spo- skać od doradcy zawodowego. Nato- ników. W drugim wypadku wizyta do- czywają na doradcach zawodowych, miast uszczegółowienie potrzebnych radcy, partnerującemu specjalście ds. nie sposób pominąć ich możliwości informacji załatwiają specjalistyczne rozwoju zawodowego, w ośrodku szko- świadczenia szerokiego zakresu usług szkolenia i/lub kontakt z odpowiednimi leniowym lub w miejscu praktyk kur- dla przyszłych i istniejących już specjalistami - praktykami. Mając po- santów skierowanych przez urząd przedsiębiorców. Aby doradcy mogli wyższe założenia na uwadze można na szkolenie, może mieć charakter stric- świadczyć tego typu pomoc, powinni przejść do opisu realnych możliwości te zawodoznawczy. Może służyć pozna- dysponować specjalistyczną wiedzą. pomocy doradczej w zakresie przedsię- niu specjalistycznych maszyn, urządzeń, Muszą zatem ustawicznie pogłębiać biorczości. nowoczesnych procesów technologicz-

swoje kompetencje zawodowe, dosto- Opierając się na praktykach wypra- nych itp. sówujących je do aktualnej sytuacji. cowanych przez kluczowych pracowni- nych itp. Można więc stwierdzić, że należą oni ków PUP Rybnik³ można przedstawić okazją przedstawienia zakresu usług do kategorii pracowników wiedzy – realne sposoby działań na rzecz praco- doradczych dla pracodawców. przedsiębiorców intelektualnych² – dawców. Realizacja usług na wysokim **Współpraca się oplaca** uzupełnianie kompetencji potrzeb- poziomie jest możliwa tylko przy Kolejnym sposobem usług dorad- nych do skutecznego doradzania mają współpracy i zaangażowaniu różnych czych dla biznesu może być udział m.in. wpisane w charakter pracy. Pomimo specjalistów urzędu, ale w tym artykule doradców na spotkaniach z pracodawca- otwartości doradców na nowe zadania opisana będzie głównie rola doradców mi, współpraca z Cechem Rzemiosł, może występować pewna obawa zawodowych. Izbą Przemysłowo-Handlową, uczest-

związana z tematyką przedsiębiorczo- **Robocze wizyty** nictwo we wszelkich wydarzeniach ści, dotycząca np. zagadnień praw- Przykładem działań doradczych mo- związanych z przedsiębiorczością – nych, finansowo-księgowych, podat- gą być wizyty u pracodawców, targi pracy, jarmarki pracy, dni przed- siębiorczości itp. Jako przykład może wiedza jest zarezerwowana dla po- ka, a także doradcy i specjalisty ds. roz- posłużyć czynny udział doradców za- szczególnych doradców: ds. finan- woju zawodowego. W pierwszym przy- wodowych PUP Rybnik w organizowa- sów, podatków, radców prawnych itp. padku cel wizyty powinien być nakiero- niu Światowego Tygodnia Przedsię- Doświadczenie pokazuje, że osoby wany na promocję usług związaną biorczości. W jego ramach, wspólnie zamierzające założyć własną firmę z bezpłatną rekrutacją i selekcją pra- z innymi specjalistami urzędu, doradcy potrzebują takich informacji – i z re- cowników lub wspieranie rozwoju za- prowadzą indywidualne konsultacje guły podstawowy pakiet mogą uzy- wodowego pracodawcy i jego pracow- z uczniami, osobami bezrobotnymi,

1. Prezentowany artykuł jest skrótem materiału zawartego w książce J. Żyro, Funkcjonalistyczne ujęcie wielowymiarowości poradnic- twa zawodowego. Przegląd wybranych artykułów: <https://tiny.pl/dwq2j>

2. Doradcy zawodowi to kategoria specjalistów, których zadaniem jest zdobywanie, wymiana i wykorzystywanie wiedzy. Powinni cechować się przedsiębiorczością intelektualną, czyli „wysoką umiejętnością obserwacji otoczenia, dostępem do informacji i jej przet- warzaniem, kreatywnością oraz innowacyjnością”, w: M. Bąk, P. Kulawczak (red.), Przedsiębiorczość intelektualna i technologiczna XXI wieku, Warszawa 2009, Krajowa Izba Gospodarcza, s. 7.

3. PUP Rybnik wziął udział w projekcie realizowanym przez CTC Polska Sp. z o.o.: „Urząd pracy partnerem dla pracodawców. Mo- dernizacja systemu współpracy publicznych służb zatrudnienia z pracodawcami” i otrzymał certyfikat: PUP Rybnik – partnerem dla pracodawców. Szczegółowy opis badań i metod budowania współpracy urzędów pracy z pracodawcami w: M.S. Szczepański (red. naukowy), Urząd pracy partnerem dla pracodawców Tom I i II, Opole 2008, Instytut Śląski Sp. z o.o.

grupowe warsztaty z zakresu przed-nych projektach, działaniach prowadzo- stanowiska, stworzenia profilu osobo-
siębiorczości oraz Jarmark Ofert nych w ramach Ogólnopolskiego Tygo- wego itp. Może być poprzedzona wizy-
Pracy połączony z promocją przedsię- dnia Kariery – znanego na terenie po- tą w zakładzie pracy. W celu dokonania
biorczości, pogadanki, warsztaty oraz wiatu rybnickiego, jako Rybnickie Dni skutecznego naboru, doradcy mogą wy-
punkty konsultacyjne. Warto dodać, Kariery. Dużym zainteresowaniem, korzystać bogaty warsztat zawodowy
że ww. wydarzenia uzupełniane ze strony właścicieli firm, cieszą się oraz stosować szeroki wachlarz metod
są wielokanałową kampanią promują- warsztaty prowadzone przez doradców i technik selekcji pracowników. Spo-
cą przedsiębiorczość w wielu me- i psychologów RPPZ, dotyczące roz- śród najczęściej stosowanych metod
diach. Należy podkreślić, że wydarze- wiązania sytuacji konfliktowych, można wymienić: różne rodzaje wywia-
nia związane z obchodami dni przed- zwiękuszające kompetencje komunika- dów (swobodny, pogłębiony, standary-
siębiorczości są w PUP Rybnik pro- cyjne, menadżerskie, zasady planowania zowany, narracyjny itp.) testy wiedzy
wadzone cyklicznie od wielu lat. ścieżek rozwoju zawodowego, sposoby i umiejętności, studia przypadku, ele-

Nową inicjatywą, w której wzięli wprowadzania nowych pracowników menty Assessment Center – koszyk
udział doradcy zawodowi PUP do zespołu itp. zadań, dyskusja grupowa, odgrywanie

Rybnik, jako partnerzy Urzędu **Rekrutacja i selekcja pracowników** scenek rodzajowych itp.⁵

Miasta Rybnika, był udział w Akade- Kolejnym sposobem pomocy przed- **Szkolenia z przedsiębiorczości**
mii halo!biznes i przeprowadzenie siębiorcom przez doradców zawodo- Bardzo ważnym elementem w przy-
warsztatów dla przedsiębiorców wych jest pomoc pracodawcy w rekruta- gotowaniu osób bezrobotnych do pro-
pn. „Pozafinansowe czynniki wpły- cji i selekcji przyszłych pracowników, wadzenia własnej firmy, są zajęcia
wające na sprzedaż”, zakończone w szczególności na stanowiska wyma- z szeroko rozumianej przedsiębiorczo-
indywidualnymi konsultacjami. gające szczególnych predyspozycji ści. Tematyka warsztatów obejmuje

**Lokalne partnerstwo, jako sposób i kompetencji zawodowych. Rybnicy w szczególności: diagnozę preferencji
promocji usług doradczych** doradcy świadcząc tego typu usługi, i predyspozycji, kształtowanie postaw

Dobra współpraca doradców za- wcielają się w rolę doradców personal- przedsiębiorczych, tworzenie biznespla-
wodowych z pracodawcami jest m.in. nych.⁴ Jest to możliwe dzięki specjali- nu, pomoc w wypełnianiu dokumentów,
wynikiem działania Rybnickiej Plat- stycznej wiedzy, doskonalonej na odpo- badanie rynku, określenie planu marke-
formy Poradnictwa Zawodowego wiednich kursach zawodowych. Rekru- tingowego oraz źródeł finansowania
(RPPZ) – lokalnego partnerstwa tacja i selekcja powinna być poprzedzo- działalności. Jednakże w czasach tak
na rzecz planowania i rozwoju zawo- na zebraniem informacji w celu pozna- dużej konkurencji dobry pomysł i przy-
dowego. Wieloletnia współpraca nia kultury organizacyjnej firmy, okre- gotowanie fachowe nie wystarczają
z instytucjami polega m.in. na współ- ślenia wymagań, poznania specyfiki do odniesienia sukcesu w biznesie.

4. Na etapie rekrutacji doradcy zawodowi mogą wykorzystywać bazy danych swoich klientów i/lub pośredników pracy, wybierając spośród nich osoby o najbardziej zbliżonym profilu osobowości na potrzeby konkretnego stanowiska pracy. Zastosowanie w kolejnym etapie naboru odpowiednich metod i technik selekcji, ułatwia ostateczną weryfikację kandydatów.

5. Praktycznych wiadomości dotyczących naboru pracowników dostarcza m.in. książka M. Dale, Skuteczna rekrutacja i selekcja pracowników, Kraków 2006, Oficyna Ekonomiczna.

Istotne są również aspekty psychosocjologiczne w prowadzeniu działalności⁶. Dlatego doradcy na zajęciach poruszają wątki związane: z zarządzaniem firmą, Public Relations, współpracą z mediami, doбором pracowników, zasadami poprawnej komunikacji - tworzeniem schematów i kanałów informacyjnych w firmie, psychologią obsługi klienta, etyką w biznesie, usługami posprzedażowymi, utrzymaniem klienta itp.

Warto w tym miejscu nadmienić, że od kilku lat wszystkie osoby bezrobotne ubiegające się o dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej, uczestniczą w specjalistycznym szkoleniu pn. „ABC przedsiębiorczości” prowadzone przez praktyków z danej dziedziny.

Wspieranie rozwoju zawodowego pracodawcy i jego pracowników

Powyższe działania otwierają drogę do zaproponowania kolejnych usług, które Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy określa, jako wspieranie rozwoju zawodowego pracodawcy i jego pracowników. Promocję tego typu usług można robić w każdej sytuacji i na różne sposoby np.: wykorzystując wizyty w zakładach pracy poprzez jakościowe badania socjologiczne, nieformalne rozmowy w trakcie konferencji, targów pracy itp. Zebrane

dane mogą posłużyć do przedstawienia konkretnych usług skierowanych do pracodawców i ich pracowników. Wprowadzenie tej formy pomocy skierowane powinno być przede wszystkim do sektora small businessu, (dlatego że w tego typu zakładach nie ma rozwiniętych działów HR). Tematyka konsultacji i szkoleń może dotyczyć tzw. kompetencji społecznych (np. komunikacji interpersonalnej, gotowości do zmian, jak wybrać klienta docelowego, z jakich

narzędzi marketingowych warto skorzystać w celu maksymalizacji efektów działań w sieci, jak na branding firmy wpływa pracownik/właściciel itp.). Obsługa przedsiębiorców należących do sektora mikro, małych, a nawet średnich firm pokazuje, że ww. aspekty wiedzy mogą być zawsze rozwijane i doskonalone. Wśród wielu osób rozpoczynających przygodę z biznesem ten rodzaj kompetencji nie jest doceniany, a przez to nie jest uważany, jako czynnik wyróżniający ich z grona podobnych firm, wpływający przy tym na markę firmy. Powyższe obszary wymagają od doradców bardzo głębokiej i specjalistycznej wiedzy. Odrębnym zadaniem może być prowadzenie działań outplacementowych. Rola doradcy sprowadza się do konsultacji prowadzonych na terenie zakładu, mających na celu pomoc psychologiczno-doradczą, łagodzącą sytuacje konfliktowe oraz

ułatwiającą pracownikom zaplanować nową ścieżkę zawodową.

Media jako narzędzie usług doradczych dla przedsiębiorców

Kolejnym sposobem będącym cennym źródłem informacji dla przyszłych i obecnych przedsiębiorców, są media społecznościowe i publikacje Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku. Stanowią one nowoczesne narzędzie doradcze, odgrywające kluczową rolę we współpracy z pracodawcami. Wykorzystywanie przez urząd platform, takich jak: Facebook, Instagram, YouTube, pozwala na efektywne dotarcie do szerokiego grona odbiorców w celu przekazywania informacji o dostępnych formach wsparcia czy trendach rynku pracy. Tego rodzaju działania nie tylko zwiększają świadomość pracodawców na temat dostępnych zasobów, ale także promują dobre praktyki w zakresie zatrudniania i rozwoju pracowników.

W następnych artykułach e-info, znajdziecie Państwo uszczegółowienie kluczowych usług dla przedsiębiorców, prowadzonych przez rybnicki urząd pracy.

Jacek Żyro - Kierownik Działu ds. Poradnictwa Zawodowego Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku

6. Program warsztatów pt. Psychosocjologiczne aspekty prowadzenia własnej działalności gospodarczej dostępny jest w Zeszytach Metodycznym Rybnickiej Platformy Poradnictwa Zawodowego pod adresem: https://tiny.pl/gk_22k5w

II edycja projektu „Aktywizacja osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rybniku” na lata 2025-2026 przed nami!



OFEROWANE WSPARCIE:

- staże,
- szkolenia,
- prace interwencyjne,
- refundacje wyposażenia stanowiska pracy,
- jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej.

Uczestnikiem projektu może zostać każda osoba bezrobotna zarejestrowana w PUP w Rybniku.

**Całkowita wartość projektu:
5.701.933,16 zł,
w tym kwota z części EFS+:
4.846.643,18 zł.
Działanie 05.01 FE SL.**



Fundusze Europejskie
dla Śląskiego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Województwo
Śląskie

RYBNIK.PRACA.GOV.PL

Jak Krajowy Fundusz Szkoleniowy zmienia rynek pracy?

- Rozmowa z Grzegorzem Gołąbkem - Kierownikiem Działu ds. Szkoleń i Programów

Aleksandra Łukowczyk: Czym jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy i jak może pomóc pracodawcom oraz ich pracownikom?

Grzegorz Gołąbek: Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) stanowi wydzieloną część Funduszu Pracy, przeznaczoną na dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców, podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. Celem pomocy udzielanej ze środków KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań zmieniającej się gospodarki. Zwiększenie inwestycji w potencjał kadrowy powinno poprawić zarówno pozycję firm, jak i samych pracowników na konkurencyjnym rynku pracy.

no do życia nową formę wsparcia dla pracodawców i ich pracowników. To była jakościowa zmiana w funkcjonowaniu powiatowych urzędów pracy. Grzegorz Gołąbek: Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) stanowi wydzieloną część Funduszu Pracy, przeznaczoną na dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców, podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. Celem pomocy udzielanej ze środków KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań zmieniającej się gospodarki. Zwiększenie inwestycji w potencjał kadrowy powinno poprawić zarówno pozycję firm, jak i samych pracowników na konkurencyjnym rynku pracy.

Dotychczas działania urzędów pracy skupiały się na wsparciu osób w uzyskaniu zatrudnienia. Teraz chodziło o to, aby poprzez rozwój i kształcenie osoby zatrudnione nie traciły pracy, a firmy coraz lepiej radziły sobie w dynamicznie zmieniającej się gospodarce. Urzędy dostały nowe zadanie do realizacji. Brakowało jednakże zarówno wytycznych, jak i etatów. Wszyscy się uczyliśmy, jak najlepiej realizować pomoc pracodawcom w podnoszeniu ich kwalifikacji i zatrudnianym przez nich pracownikom.

AŁ: Co może być finansowane z KFS?

GG: Można otrzymać środki KFS na sfinansowanie kształcenia ustawicznego podejmowanego przez siebie i swoich pracowników w wysokości: • 80% kosztów kształcenia ustawicznego, ale nie więcej niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika, • 100% kosztów kształcenia ustawicznego – w przypadku mikro przedsiębiorcy (do 10 osób zatrudnionych) – ale nie może przekroczyć wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

AŁ: Jak wyglądały początki KFS?

GG: Początki Krajowego Funduszu Szkoleniowego sięgają 2014 roku, kiedy wraz ze zmianą ustawy powoła-

- kursy i studia podyplomowe oraz egzaminy, w których wezmą udział pracownicy z inicjatywy pracodawcy, - badania lekarskie i psychologiczne, jeśli okażą się niezbędne, - ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z udziałem w kształceniu ustawicznym. Wniosek o przyznanie środków z KFS na kształcenie ustawiczne należy złożyć do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności zgodnie z terminami naboru określonymi przez PUP.

AŁ: Czy KFS finansuje szkolenia zagraniczne?

GG: Nie jest zabronione dofinansowanie szkoleń realizowanych w instytucjach szkoleniowych, mających siedzibę za granicą. Jednakże ze względu na konieczność racjonalnego wydatkowania środków publicznych, urząd pracy poprosi pracodawcę o wyjaśnienia i szczegółowe uzasadnienie dofinansowania kształcenia ustawicznego w instytucji zagranicznej zważywszy, że koszty takiej usługi szkoleniowej mogą być wyższe niż na rynku krajowym. Wątpliwe uzasadnienie może być podstawą do nieuwzględnienia wniosku pracodawcy.

Dokumenty wystawiane przez zagraniczne firmy szkoleniowe powinny zostać przetłumaczone na język polski przez tłumacza przysięgłego przed złożeniem ich w urzędzie pracy.

AŁ: Czy warto inwestować w szkolenia online z funduszy KFS?

GG: Oczywiście, podkreślmy, że zawsze warto się uczyć, podnosić swoje kwalifikacje, aktualizować wiedzę. Szkolenia online realizowane w różnej formie, czy to w czasie rzeczywistym czy na platformie, czy też mieszane, są coraz lepszej jakości. Oczywiście są zawody, w których bez praktyki się nie obejdziemy np. spawacz, pielęgniarka i wiele jeszcze innych, ale szkolenia online, co dla pracodawcy jest szczególnie ważne, oszczędzają czas i są tańsze niż stacjonarne.

AŁ: Jak złożyć wniosek o dofinansowanie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego?

GG: Wnioski o dofinansowanie KFS składamy w terminach wyznaczonych przez powiatowy urząd pracy. Możemy je złożyć elektronicznie wykorzystując w tym celu podpis kwalifikowany lub profil zaufany. Można również złożyć osobiście w kancelarii urzędu, czy też pocztą. Należy zawsze pamiętać, aby złożone były w dniach i godzinach podanych w ogłoszeniu. Złożone później, poza wyznaczonymi godzinami, nie będą rozpatrywane.

AŁ: Najczęstsze błędy popełniane przy składaniu wniosków i jak ich unikać?

GG: Trudno określić, jakie błędy przy składaniu wniosków popełniane są najczęściej, jest ich tyle ile wniosków. Ale błędy zawsze można poprawić.

Najważniejsze natomiast jest to, żeby wniosek był kompletny, zawierał wszystkie obowiązkowe dokumenty, gdyż ich brak powoduje, że pozostawia się go bez rozpatrzenia, co uniemożliwia uzyskanie dofinansowania. W naszym urzędzie ogłaszając nabór piszemy o tym, a w treści wniosku dodatkowo umieściliśmy „ściągawkę”, co wniosek zawierać musi aby nie został odrzucony.

AŁ: Jakie są kryteria oceny wniosku?

GG: Kryteria oceny wniosków regulują przepisy. Najważniejsze, aby cena kształcenia nie odbiegała od cen rynkowych a instytucja realizująca kurs lub studia podyplomowe posiadała certyfikat jakości gwarantujący świadczenie usługi na najwyższym poziomie. Ważne jest również, czy kształcenie pozwoli utrzymać zatrudnienie, czy odbywa się w zawodach deficytowych. takich których jest brak na rynku, czy służy rozwojowi przedsiębiorstwa. Przy każdym naborze wniosków KFS, organizowanym przez nasz urząd, publikujemy szczegółowe kryteria oceny wniosków wraz z ich punktacją.

AŁ: Rola Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku w realizacji KFS.

GG: Jest zasadnicza i podstawowa. Wsparcie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego kształcenia ustawicznego pracodawców i pracowników jest udzielane tylko przez powiatowe urzędy pracy. One też promują KFS, udzielają wszelkich informacji pracodawcom, często doradzają i ostatecznie finansują

kształcenie ustawiczne, co do zasady w wysokości 80% kosztów a dla mikroprzedsiębiorstw 100% kosztów kursu, egzaminu, czy studiów podyplomowych.

AŁ: Korzyści z inwestowania w rozwój pracowników dzięki KFS.

GG: W ogóle inwestowanie w rozwój pracowników jest korzystne dla pracodawcy, korzystne dla firmy. A już dzięki możliwości skorzystania ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego jest jeszcze opłacalne. Oczywiście koszty ponosi również pracodawca lecz środki uzyskane z KFS-u w sposób znaczący je minimalizują.

AŁ: Jak szkolenia mogą zwiększyć wydajność i zaangażowanie pracowników?

GG: Myślę, że to już jest temat dokładnie zbadany, podnoszenie kwalifikacji jest absolutnie konieczne we współczesnym świecie, a każdy pracownik HR-ów wie, że jest to sposób na motywowanie pracownika do efektywniejszej pracy.

AŁ: Jakie są koszty organizacji szkolenia i jak je minimalizować dzięki KFS?

GG: W przypadku mikroprzedsiębiorców KFS pokrywa całość kosztów kształcenia ustawicznego, a w przypadku pracodawców zatrudniających 10 lub więcej osób 80%, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia na jednego uczestnika, na dzień dzisiejszy (wrzesień 2024) jest to kwota w wysokości 24.115,23 zł.

AŁ: KFS na przestrzeni lat, jak zmieniły się potrzeby szkoleniowe firm?

GG: Najważniejsza jest aktualizacja wiedzy, dotyczy to zarówno fryzjerki, księgowej, cukiernika czy programisty. Coraz większe jest zapotrzebowania na kursy z zakresu IT, szkolenia związane z zachowaniem norm i standardów produkcyjnych np. w branży automotive. W naszym urzędzie pracy przez wszystkie te lata największe dofinansowanie ze środków KFS otrzymały firmy z branży automotive, służby zdrowia, IT, branży beauty i produkcyjnej. Dofinansowaliśmy również kształcenie pracowników urzędów (oprócz naszego) ośrodków pomocy społecznej oraz organizacji pozarządowych. Na koniec chciałbym podać kilka danych statystycznych. W ciągu 10 lat istnienia KFS rozpatrzyliśmy ponad cztery tysiące wniosków, podpisaliśmy ponad dwa tysiące dwię-

Rozmawiała Aleksandra Łukowczyk



Grzegorz Gołąbek

Kierownik działu ds. Szkoleń i Programów w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rybniku

Absolwent studiów podyplomowych z zakresu poradnictwa zawodowego na Uniwersytecie Warszawskim, magister politologii Uniwersytetu Wrocławskiego. Krajowy ekspert Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER), doradca zawodowy w Powiatowym Zespole ds. Orzekania o Niepełnosprawności. Absolwent wielu szkoleń i kursów z zakresu wiedzy o rynku pracy. Ponad trzydziestoletni staż pracy w służbach zatrudnienia. Współtwórca Rybnickiej Platformy Poradnictwa Zawodowego – lokalnego partnerstwa na rzecz planowania i rozwoju zawodowego zrzeszającego 13 instytucji rynku pracy, edukacji oraz organizacji przedsiębiorców. Koordynator w PUP Rybnik wsparcia rozwoju zawodowego osób bezrobotnych, pracowników i pracodawców ze środków Funduszu Pracy, Unii Europejskiej, Krajowego Funduszu Szkoleniowego.



Zasoby Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku

Zasoby Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku



Zasoby Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku

KRAJOWY FUNDUSZ SZKOLENIOWY

K

To wsparcie adresowane do pracowników i pracodawców.

Ma na celu dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców.

F

Środki można pozyskać na zasadzie pomocy de minimis.

Pracodawca powinien wnieść wkład własny w wysokości 20% kosztów, a 80 % kształcenia sfinansuje KFS.

S

Jeżeli pracodawca zatrudnia do 10 osób, to ze środków KFS można sfinansować 100% kosztów kształcenia.

Kurs na sukces – social media w biznesie

Współczesny rynek pracy przypomina ocean, który zalewa nas falami nowości i możliwości, jednocześnie wymagając od nas umiejętności nawiązywania relacji biznesowych nie jest chwilowym trendem, ale kluczowym narzędziem, które rewolucjonizuje komunikację. Przekształca krajobraz rynku pracy i redefiniuje pojęcie współpracy na lokalnym i globalnym poziomie.

Przede wszystkim, istotna tu jest zdolność do adaptacji, co oznacza elastyczność w dostosowywaniu się do nowych technologii, trendów i wymagań rynku. Ważna jest również umiejętność analitycznego myślenia i rozwiązywania problemów, co pozwala na szybkie i skuteczne podejmowanie decyzji w obliczu niepewności. Ciągła chęć do nauki i rozwijania swoich kompetencji jest niezbędna, by nie zatonać w oceanie zmian, lecz płynąć z prądem ku nowym możliwościom. Nieodzowne są także kompetencje komunikacyjne, gdyż umożliwiają one efektywną współpracę w zróżnicowanych zespołach oraz budowanie wartościowych relacji.

Dzięki aktywnemu użytkowaniu mediów społecznościowych przez instytucje rynku pracy oraz przedsiębiorców, szeroko otwierają się wcześniej trudno dostępne porty.

Social media pozwalają na nawiązywanie kontaktów i rozwijanie zawodowych sieci, niezależnie od poło-

żenia geograficznego. Wykorzystywanie serwisów społecznościowych w nawiązywaniu relacji biznesowych nie jest chwilowym trendem, ale kluczowym narzędziem, które rewolucjonizuje komunikację. Przekształca krajobraz rynku pracy i redefiniuje pojęcie współpracy na lokalnym i globalnym poziomie.

Media społecznościowe nie tylko umożliwiają szybkie dzielenie się informacjami, ale także stwarzają przestrzeń do dialogu i wymiany doświadczeń, co jest nieocenione w kontekście współpracy pomiędzy różnymi sektorami, w tym pracodawców z urzędami pracy. Tego rodzaju kooperacja jest niezbędna, aby skutecznie odpowiadać na potrzeby rynku oraz wspierać rozwój zawodowy pracowników.

Jeśli działania te są oparte na zaufaniu i wspólnym celu, jakim jest rozwój lokalnej gospodarki, przyczynia się to do powstawania silnych relacji w regionalnym środowisku biznesowym.

Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku aktywnie wykorzystuje platformy, takie jak: Facebook, Instagram i YouTube, aby promować programy i formy wsparcia oraz inicjować kontakty zawodowe osób bezrobotnych z pracodawcami.

Dzięki social mediom, urząd także inspiruje i motywuje swoich odbiorców,

co z kolei przyczynia się do zwiększenia ich zaangażowania w działania na rynku pracy. Media społecznościowe umożliwiają także szybką reakcję na potrzeby lokalnej społeczności i dostosowanie swoich działań do aktualnych trendów rynkowych.

Wykorzystywanie social mediów w biznesie niesie ze sobą także wyzwania. Potrzeba zachowania profesjonalizmu w sieci i umiejętność zarządzania wizerunkiem cyfrowym, ryzyko dezinformacji, to tylko niektóre z nich.

Te ostatnie, niczym piranie, rozprzeważają się błyskawicznie, często kłusując użytkowników niesprawdzonymi faktami, fałszywymi wiadomościami i zmanipulowanymi treściami. W tych warunkach, fundamentalną rolę odgrywają publiczne służby zatrudnienia, które stają się strażnikami prawdziwej informacji.

Rybnicki urząd pracy, zwiększając zasięg treści poprzez aktywność w mediach społecznościowych, efektywnie je upowszechnia. Kierowane do różnych grup odbiorców, komunikaty, trafiają do nich w odpowiednim czasie, wpływając na podejmowane decyzje edukacyjno-zawodowe. Ponadto, używając nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych (elektronicznych kanałów przekazu np. Messenger) oraz narzędzi interaktywnych (m.in. anima-

-cji, ebooków, quizów online), wzbudza osobom bezrobotnym oraz przedsię- sem. Kluczem do sukcesu jest umiejętne zainteresowanie społeczne i zachęca biorcom narzędzia i wiedzę niezbędną nawigowanie po cyfrowej toni. do kontaktu. do odniesienia sukcesu zawodowego. W tym oceanie możliwości, to każdy

Poprzez skuteczne łączenie nowo- Obecność w mediach społeczno- z nas decyduje, które fale złapie i jakie czesnych technologii z tradycyjnymi ściowych powinna być zaplanowana wyzwania podjąć, aby dotrzeć metodami działania, Powiatowy Urząd i przemyślana. Dodatkowo, wykorzy- do celu.

Pracy w Rybniku przyczynia się do roz- stując wiatr zmian, można skutecznie woju lokalnego rynku pracy, oferując sterować karierą czy własnym bizne-

*Aleksandra Łukowczyk - doradca
zawodowy Powiatowego Urzędu*



*Grafika: Aleksandra Łukowczyk
Projekt w canva.com*

Kompetencje miękkie na fali

W szybko zmieniającym się otoczeniu biznesu, kompetencje miękkie pełnią rolę kompasów, które pozwalają na skuteczne nawigowanie przez życiowe sztormy i wyzwania. Dzięki nim można żeglować z większą pewnością siebie i odwagą, odkrywając przy tym nowe lądy.

Firmy mają wiele możliwości, by wypłynąć na szerokie wody i wyróżnić się na tle konkurencji. Jedną z nich jest doskonalenie kompetencji miękkich.

Inwestowanie w rozwój zawodowy swój i pracowników, pozwala organizacjom nie tylko efektywnie odpowiadać na szybkie zmiany rynkowe, ale także budować inspirujące i wspierające środowisko pracy. Taka strategia stwarza warunki do kreatywnego myślenia, a także innowacyjnego działania. Dzięki temu firmy mogą przyciągać talenty, które widać w ich wizji i wartości.

Marka zyskuje na znaczeniu, łącząc innowacyjność z autentycznością oraz koncentracją na człowieku. Empatia, jako fundament skutecznego budowania relacji, odgrywa tu ważną rolę, umożliwiając tworzenie głębokich więzi zarówno z klientami, jak i pracownikami. Za jej sprawą możliwe jest kształtowanie atmosfery pełnej zaufania, co z kolei przyczynia

się do wzrostu zaangażowania zespołu pracowniczego oraz lojalności klientów.

Praca zespołowa, wzbogacona o gotowość do przyjmowania nowych pomysłów, staje się motorem napędowym kreatywności, co jest niezbędne przy wdrażaniu innowacji. Natomiast płynna współpraca z kontrahentami oraz instytucjami, w tym publicznymi służbami zatrudnienia, wzmacnia reputację firmy jako rzetelnego pracodawcy.

W dobie cyfryzacji równie istotne stają się kompetencje związane z social mediami, które pozwalają firmom na efektywne zarządzanie wizerunkiem oraz nawiązywanie trwałych relacji z klientami i pracownikami. Umiejętność prowadzenia angażujących kampanii marketingowych, tworzenia treści przyciągających uwagę oraz monitorowania opinii w mediach społecznościowych to istotne aspekty, które wpływają na postrzeganie marki.

Ponadto firmy, które potrafią skutecznie komunikować się za pomocą mediów społecznościowych zyskują większą widoczność i docierają do szerszej grupy odbiorców.

Korzystanie z mediów społecznościowych to działanie, które wymaga nie tylko biegłości w zarządzaniu informacją, ale również elastycznego podejścia do społeczności internetowej oraz proponowanie jej wartościowych treści.

Przydatnym narzędziem w tej strategii jest storytelling, który umożliwia nawiązywanie autentycznych relacji z konsumentami. Dzięki opowiadaniu angażujących historii, marka może przyciągnąć uwagę, wzbudzić emocje i zainspirować swoich odbiorców do działania. Wprowadzając nowy produkt, warto stworzyć opowieść o procesie jego powstawania, towarzyszących temu emocjach oraz konkretnych korzyściach, jakie niesie dla użytkowników w ich codziennym użytkowaniu. Takie podejście przekłada się na wzrost zainteresowania oferowanymi produktami czy usługami, a marka staje się bliższa odbiorcom, co stanowi fundament jej długoterminowej obecności na rynku.

Pracodawcy za pomocą social mediów mogą także prezentować kulturę organizacyjną, dzielić się sukcesami. Robienie tego za pomocą takich platform, jak Facebook czy Instagram, pozwala na ukazanie wartości, którymi się kierują, atmosfery pracy oraz codziennych aktywności zespołu. Na przykład, publikowanie zdjęć z firmowych wyjazdów czy relacje z wydarzeń, mogą pokazać, że przedsiębiorstwo dba o rozwój osobisty i zawodowy swoich pracowników oraz angażuje się w działania społeczne. Dodatkowo, dzielenie się osiągnięciami, takimi jak zdobycie prestiżowej nagrody, czy zakończenie dużego

projektu z sukcesem, wzmacnia zaufanie pracowników i kandydatów.

Umiejętne korzystanie z social mediów, ciągłe doskonalenie – to nieodzowne elementy, które przyczyniają się do rozwoju firm. Dzięki temu możliwe jest nie tylko umocnienie ich pozycji

na arenie krajowej, ale również skuteczne konkurowanie na rynkach zagranicznych.

Chociaż ocean jest niebezpieczny, daje możliwość odkrywania nowych wysp, pełnych skarbów.

Przy odpowiednim przygotowaniu

i właściwym nastawieniu, każda nowa fala może posłużyć jako impuls do dalszego rozwoju.

*Aleksandra Łukowczyk - doradca
zawodowy Powiatowego Urzędu
Pracy w Rybniku*



*Grafika: Aleksandra Łukowczyk
Projekt w canva.com*

Złowieni w sieci – nowoczesne podejście do rekrutacji

W miarę jak cyfrowe fale niosą estetyki oraz umiejętności kreowania dla osób poszukujących zatrudnienia, coraz więcej danych, rekrutacja staje się bardziej złożona, wymagając od specjalistów nie tylko wiedzy i umiejętności, ale i stosowania nowoczesnych metod, narzędzi oraz współpracy z zaufanymi partnerami.

Choć tradycyjne mapy pozostają w pamięci, to innowacje w połączeniu z ludzką intuicją, pozwalają odkrywania i pozyskiwania talentów.

Obserwując treści publikowane przez kandydatów, pracodawcy mają możliwość poznania cech osobowych, które nie są wymienione w dokumentach aplikacyjnych. Osoba publikująca w mediach społecznościowych może ujawniać zdolności potencjalnego pracownika w zakresie fotografii, designu czy marketingu, co jest nie zwykle cenne w branżach kreatywnych. Platforma ta pozwala kandydatom na pokazanie swojego wycucia

Z kolei aktywność na Instagramie może ujawniać zdolności potencjalnego pracownika w zakresie fotografii, designu czy marketingu, co jest nie zwykle cenne w branżach kreatywnych. Platforma ta pozwala kandydatom na pokazanie swojego wycucia

tych wydarzeń w mediach społecznościowych zwiększa ich zasięg i skuteczność, przyciągając większą liczbę uczestników.

Rekrutacja staje się sztuką balanso-

wania między technologią a instynktami. W tej podróży, nowoczesne narzędzia są jak latarnie morskie, oświetlające drogę. Jednak to za spr-

wą ludzkiej wnikliwości można zinter-

pretować subtelne znaki i wyłowić prawdziwe talenty.

*Aleksandra Łukowczyk - doradca
zawodowy Powiatowego Urzędu
Pracy w Rybniku*



*Grafika: Aleksandra Łukowczyk
Projekt w canva.com*

KFS można przeznaczyć na dofinansowanie:

K

**Określonych potrzeb firmy
z zakresu kształcenia
ustawicznego.**

**Studiów podyplomowych
i kursów.**

F

**Badań lekarskich
i psychologicznych
po ukończonym kształceniu.**

**Egzaminów potwierdzających
nabycie kwalifikacji lub
uprawnień zawodowych.**

S

**Ubezpieczenia od następstw
nieszczęśliwych wypadków
w związku z podjęciem
kształcenia.**

Rozwój kompetencji pracowników, a wsparcie KFS

W ciągu kilku lat, polski rynek pracy zaczął się zmieniać na skalę do tej pory niespotykaną. Rozwija się w ujęciu: technologicznym, społecznym i socjalnym. Z jednej strony, mamy tysiące nieobsadzonych stanowisk pracy, na które brakuje kandydatów, a z drugiej mamy kapitał ludzki, który mógłby wrócić na rynek pracy, poprzez zwiększenie swoich kompetencji zawodowych. Wśród aktorów rynku pracy mamy także osoby pracujące, które chcą i widzą potrzebę rozwoju swoich zasobów poprzez podwyższanie kwalifikacji i kompetencji oraz ich pracodawców. O tych dwóch grupach będzie właśnie mowa.

Podsumowując, jest to zdolność do podejmowania określonych działań, czyli zastosowania w praktyce wszystkich kompetencji łączą się, wzajemnie się uzupełniając. Należy także pamiętać, aby nie utożsamiać kompetencji z umiejętnościami. Te pierwsze, odnoszą się do zdolności efektywnego wykorzystania swoich zasobów w działaniu z uwzględnieniem wymogów środowiska i specyfiki danej sytuacji. Po krótko, są wynikiem procesu edukacji lub samodoskonalenia, a także doświadczeń zdobytych na przestrzeni lat. Umiejętności natomiast, to poszczególne zdolności, które umożliwiają wykonywanie określonych czynności lub zadań. Możemy wyróżnić sprawność: manualną, intelektualną oraz społeczną. Nabywa się je, poprzez naukę, trening i praktykę. Możemy zatem wysnuć wniosek, że kompetencja jest cechą nadrzędną, gdyż stanowi kompleksowe podejście do funkcjonowania jednostki w różnych sytuacjach, obejmując swoim zakresem umiejętności teoretyczne i praktyczne.

Jeżeli przedsiębiorca chciałby, aby Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku, pomógł mu w dofinansowaniu kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców może ubiegać się o dofinansowania z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Jego głównym celem, jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu nieadekwatnych kompetencji względem zmieniającej się gospodarki. Środki otrzymane z KFS pracodawca może przeznaczyć na:

Jeżeli przedsiębiorca chciałby, aby Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku, pomógł mu w dofinansowaniu kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców może ubiegać się o dofinansowania z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Jego głównym celem, jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu nieadekwatnych kompetencji względem zmieniającej się gospodarki. Środki otrzymane z KFS pracodawca może przeznaczyć na:

- określenie potrzeb firmy w zakresie kształcenia ustawicznego, która ma być dofinansowane,

- kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
 - egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
 - badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
 - ubezpieczeniu od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.
- Pracodawco, jeżeli chcesz rozwijać swoją organizację, wzmocnij swoje kadry poprzez rozwój kompetencji. Składaj wnioski. Korzystaj z KFS.

*Małgorzata Bąk - doradca
zawodowy Powiatowego Urzędu
Pracy w Rybniku*

„Amazonka” skorzystała z KFS

Nabór wniosków do Krajowego Funduszu Szkoleniowego przeprowadzany jest zwykle na początku roku. W tych dniach przedsiębiorcy odwiedzają urzędy pracy w celu złożenia wniosków.

W 2024 roku do Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku wpłynęło 647 wniosków. Dofinansowanie kształcenia ustawicznego to nie tylko inwestycja w rozwój firmy, to także wsparcie pracowników na konkurencyjnym rynku pracy.

O celowości szkoleń i ich roli w prowadzeniu własnego biznesu nie trzeba przekonywać Pani Wiesławy Włodyki, właścicielki Warsztatu Fryzjerskiego

„Amazonka”, która złożyła wnioski, aby uzyskać dofinansowanie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Pani Wiesława przygodę z prowadzeniem własnego biznesu rozpoczęła w czasie pandemii. Gdy zapadła decyzja o zamykaniu salonów fryzjerskich, nie chciała być bierna. Wzięła sprawy w swoje ręce i zdecydowała się na szkolenie. Początkowo były to kursy on-line, następnie, gdy było to już możliwe, postawiła na formy stacjonarne.

Ze strony internetowej Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku dowiedziała się o naborze wniosków Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Wybrała

szkolenia, wypełniła wniosek i udało jej się uzyskać wsparcie z urzędu.

Zdecydowała się na rozwijanie umiejętności w zakresie usług fryzjerskich dla mężczyzn, obejmujących cięcie włosów, golenie oraz konturowanie zarostu. W sferze damskiej skoncentrowała się na doskonaleniu cięć, koloryzacji i upięć. Dzięki tym szkoleniom zyskała możliwość zapoznania się z najnowszymi trendami obowiązującymi w branży. To podejście nie tylko wzbogaciło jej wiedzę, ale także pozwoliło sprostać oczekiwaniom klientów i podnieść jakość świadczonych usług.

*Agnieszka Lazar - pracownik
Powiatowego Urzędu Pracy
w Rybniku*

Jak można się starać o dofinansowanie z KFS?

K

Wystarczy złożyć wniosek do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy lub miejsca prowadzenia działalności.

F

S

Pracownicy działu ds. Szkoleń i Programów Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku w razie pytań i wątpliwości, chętnie odpowiedzą na Państwa pytania pod nr telefonu 32 4226095 wew. 202, 203.

„ABC podejmowania działalności gospodarczej”

Jednorazowa dotacja na podjęcie działalności gospodarczej przyznawana z urzędu pracy, stanowi realną pomoc w walce z bezrobociem.

Obecnie kwota tej dotacji nie jest większa niż 6-krotność przeciętnego wynagrodzenia i wynosi ok. 35 tys. zł. Dużym plusem takiej dotacji jest fakt, że jest bezzwrotna. Należy jednak spełnić kilka warunków.

Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku wychodzi naprzeciw osobom zainteresowanym podjęciem działalności gospodarczej. Na każdym etapie realizacji tego przedsięwzięcia, pracownicy wytłumaczą zawilości oraz pomogą sprawdzić gotowy już wniosek.

Kto może otrzymać takie dofinansowanie? - Osoby bezrobotne, absolwenci lub poszukujący pracy nieopozostający w zatrudnieniu lub niewykonujący innej pracy zarobkowej opiekun osoby niepełnosprawnej.

Obowiązkiem osoby, która otrzyma to dofinansowanie jest prowadzenie działalności gospodarczej przez okres co najmniej 12 miesięcy i niepodjęcie zatrudnienia w pierwszych 12 miesiącach jej prowadzenia.

Do Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku, do września wpłynęło 79 wniosków o dofinansowanie do założenia własnej działalności gospodarczej. Stawiając na własny biznes przyszli przedsiębiorcy wybierają szeroko pojętą branżę fryzjersko-kosmetyczną, gastronomiczną oraz budowlaną.

Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku przy udziale m.in. doradców z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach, oddziału ZUS w Chorzowie czy Krajowej Administracji Skarbowej, organizuje bezpłatne warsztaty pn. „ABC podejmowania działalności gospodarczej”. Szkolenie ma na celu przygotowanie osób do założenia wła-

snej działalności gospodarczej, zakłada zajęcia teoretyczne oraz ćwiczenia praktyczne w formie wykładów i prezentacji. Harmonogram kursu obejmuje m.in. podstawy prawne i procedury zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej, podatki, księgowość małych podmiotów gospodarczych, ubezpieczenia i rozliczenia z ZUS i US, VAT, podstawy prawa pracy, zatrudnianie pracowników, marketing i reklamę w social mediach oraz techniki obsługi klienta. Szkolenie trwa 24 godziny i kończy się egzaminem. Każdy uczestnik otrzymuje stosowne zaświadczenie potwierdzające odbyte szkolenie. W tym roku z tej możliwości skorzystało 77 osób.

Decyzja o założeniu własnej firmy to odważy krok, który wiąże się ze zmianą dotychczasowego trybu życia. Przedsiębiorca bierze los w swoje ręce, czasem wszystko stawia na jedną kartę, dlatego ważne jest, by był to świadomy wybór. Wszak prężnie działająca firma, to nie tylko satysfakcja dla właściciela, to również stworzenie nowych miejsc pracy.

*Agnieszka Lazar - pracownik
Powiatowego Urzędu Pracy
w Rybniku*



Zwiększ inwestycje Twojej firmy ze wsparciem finansowym z urzędu pracy

Jednym z głównych celów każdej działalności gospodarczej jest maksymalizacja zysków poprzez zwiększenie przychodów i minimalizowanie kosztów.

Należy jednak podkreślić, że aby przetrwać na rynku, przedsiębiorstwa muszą być konkurencyjne. Oznacza to ciągłe doskonalenie wyrobów, usług i procesów biznesowych. Lokowanie kapitału w rozwój nowych produktów i technologii jest więc kluczem dla długoterminowego sukcesu firmy.

Zwiększenie produktywności oraz innowacyjność nie byłyby możliwe bez inwestowania w kapitał ludzki:

Z dobrze przeszkolonym i zmotywowanym zespołem firma może osiągać wyższe wyniki, ponieważ pracownicy są bardziej efektywni. Ponadto, mając dostęp do nowych technologii oraz metod pracy, są bardziej skłonni do wprowadzania innowacji. Kiedy pracownicy widzą, że ich pracodawca inwestuje w ich rozwój, są bardziej zaangażowani i zadowoleni z pracy, co przekłada się na lepszą atmosferę w zespole.

Jak inwestować w rozwój firmy bez ponoszenia większych kosztów?

Istotnym partnerem, dofinansowującym rozwój lokalnych podmiotów gospodarczych jest bezapelacyjnie Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku.

W ofercie urzędu znajduje się szeroki katalog usług i instrumentów

umożliwiający firmom pozyskanie środków finansowych na inwestycje rzeczowe oraz przede wszystkim na inwestycje w kapitał ludzki.

Poniżej przedstawiamy kluczowe instrumenty, które w znaczący sposób mogą przyczynić się do rozwoju firmy.

Wsparcie z urzędu pracy zwiększające inwestycje rzeczowe firmy:

- refundacja kosztów wyposażenia stanowiska pracy

Środki finansowe w kwocie do 600% przeciętnego wynagrodzenia (na refundację kosztów związanych z wyposażeniem lub doposażeniem stanowiska pracy).

Wsparcie z urzędu pracy zwiększające inwestycje w kapitał ludzki:

- bon szkoleniowy

Środki finansowe w kwocie do 100% przeciętnego wynagrodzenia na sfinansowanie szkolenia lub szkoleń oraz opłacenia kosztów badań lekarskich i psychologicznych, przejazdu, zakwaterowania dla osoby bezrobotnej do 30

roku życia, która ma uprawdopodobnić zatrudnienie w Twojej firmie po uzyskaniu odpowiednich kwalifikacji.

- szkolenie indywidualne

Środki finansowe w kwocie do 300% przeciętnego wynagrodzenia na sfinansowanie szkolenia dla osoby bezrobotnej bez względu na wiek, która ma uprawdopodobnić zatrudnienia w Twojej firmie po uzyskaniu odpowiednich kwalifikacji. Z dofinansowa-

nia można również skorzystać w przypadku zatrudnionego już pracownika w wieku powyżej 45 roku życia.

- dofinansowanie studiów podyplomowych.

Środki finansowe w kwocie do 300% przeciętnego wynagrodzenia na dofinansowanie studiów podyplomowych dla osoby bezrobotnej bez względu na wiek, która ma uprawdopodobnić zatrudnienia w Twojej firmie po uzyskaniu odpowiednich kwalifikacji.

Z dofinansowania można również skorzystać w przypadku zatrudnionego już pracownika w wieku powyżej 45 roku życia.

- bon na zatrudnienie

Refundacja kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości 100% zasiłku dla bezrobotnych przez okres pierwszych 12 miesięcy przy zatrudnieniu pracownika do 30 roku życia na okres minimum 18 miesięcy.

- dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+

Dofinansowanie maksymalnie do 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie przez okres 12 miesięcy (przy zatrudnieniu pracownika w wieku 50-60 lat na okres minimum 18 miesięcy), przez okres 24 miesięcy (dotyczy zatrudnienia pracowników powyżej 60 lat na okres minimum 36 miesięcy).

• prace interwencyjne Staż realizowany jest przez okres 3-12 zasobów. Dzięki oszczędnościom uży-

Zwrot części kosztów poniesionych w miesiący w pełnym wymiarze czasu skanym w ramach racjonalizacji kosz-

na wynagrodzenia, nagrody, składki pracy. tów, firmy mogą reinwestować w dalszy

na ubezpieczenia społeczne zatrudnia- • przygotowanie zawodowe dorosłych rozwój, na przykład w nowe technolo-

nego pracownika. Refundacja wydatków poniesionych gie, czy ekspansję na nowe rynki.

Okres refundacji wynosi maksymalnie na każdego uczestnika do wysokości Mniejsze koszty operacyjne to także

6 miesięcy i warunkowany jest dal- 2% przeciętnego wynagrodzenia za każ- mniejsze ryzyko finansowe, co jest

szym zatrudnieniem pracownika przez dy pełny miesiąc realizacji programu. szczególnie ważne w czasach niepew-

kolejne 3 miesiące. Jednorazowa premia za każdy pełny ności gospodarczej. Firmom łatwiej

Wysokość refundacji nie może prze- miesiąc przygotowania zawodowego będzie reagować na zmiany, takie jak

kroczyć kwoty obliczanej jako iloczyn dorosłych każdego uczestnika, jeżeli spadek popytu czy wzrost cen surow-

liczby zatrudnionych w miesiącu ukończy program pomyślnie zdanych ców.

w przeliczeniu na pełny wymiar czasu egzaminem. Reasumując, inwestycje zwłaszcza

pracy oraz kwoty zasiłku dla bezro- Optymalizacja kosztów dzięki inwe- te wspierane przez urzędy pracy, mogą

botnych. stycjom firmy sfinansowanym lub dofi- stać się kluczowe dla wzrostu efektyw-

• staż nansowanym z urzędu pracy to szansa ności i innowacyjności firmy.

Bezkosztowe wdrożenie do samo- na poprawę procesów biznesowych,

dzielnego wykonywania obowiązków co w dalszej perspektywie prowadzić

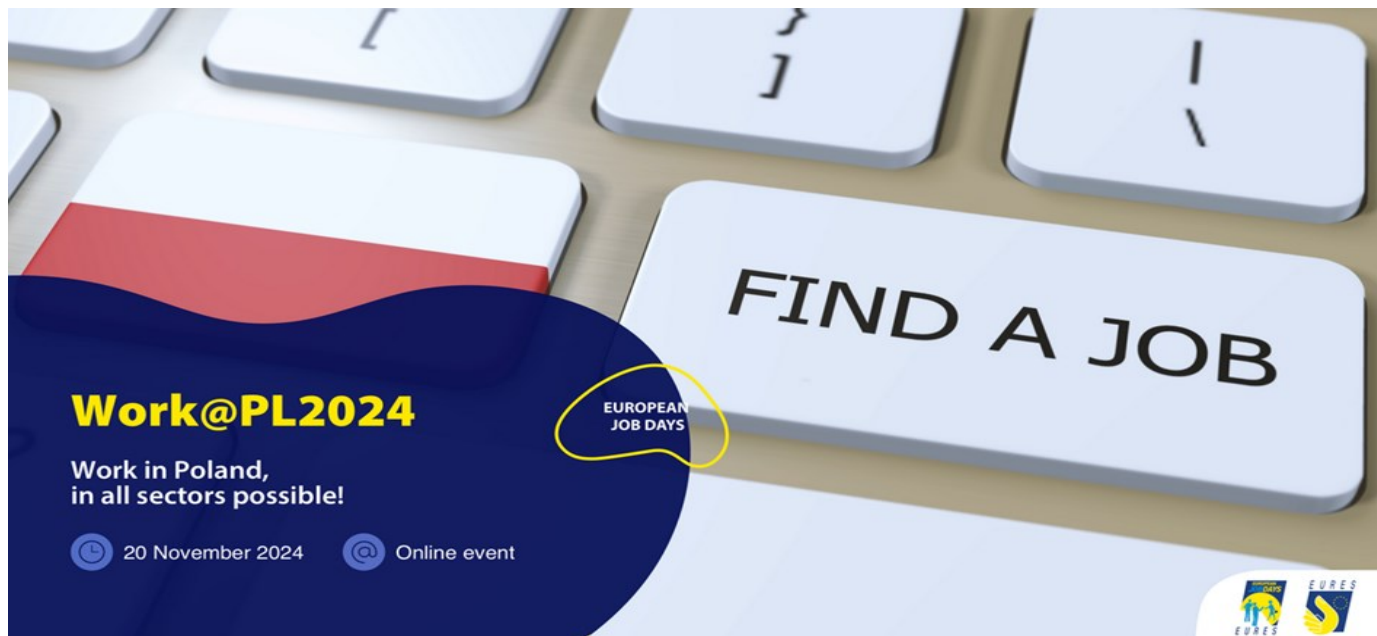
na danym stanowisku oraz sprawdze- będzie przedsiębiorstwo do większej

nie umiejętności kandydata do pracy. efektywności i lepszego wykorzystania

*Beata Zelent-Bieniek - doradca
zawodowy Powiatowego Urzędu
Pracy w Rybniku*



Infografika: Beata Zelent-Bieniek



Zaproszenie do udziału w wirtualnych targach pracy

Jesteś polskim pracodawcą, który poszukuje pracownika z zagranicy?

Zapraszamy Państwa do wzięcia udziału w Europejskim Dniu Pracy Work@PL2024!

Europejskie Dni Pracy (EDP) to ogólnoeuropejskie targi pracy organizowane na platformie internetowej Komisji Europejskiej, które dają możliwość dotarcia do pracowników z innych europejskich krajów.

Wydarzenie odbędzie się dnia 6 grudnia br. w godzinach od 10:00 do 14:00 na platformie internetowej www.europeanjobdays.eu. Tego dnia będziecie Państwo mogli porozmawiać z kandydatami za pośrednictwem indy-

widualnych chat'ów on-line.

Aby wziąć udział w wydarzeniu należy zarejestrować swoje konto na platformie www.europeanjobdays.eu. Następnie na stronie Work@PL2024, należy wybrać odpowiednie wydarzenia.

Dodanie profilu pracodawcy jest możliwe wykonując kolejno następujących czynności:

- kliknij w żółty kafelek register for this event,
- kliknij create new account,
- wybierz I am an Employer i uzupełnij wszystkie wymagane pola (Mandatory Field).

Konto pracodawcy zostanie aktywowane po sprawdzeniu danych przez

organizatorów. Ostateczny termin rejestracji polskich pracodawców upływa 30 listopada br.

Organizatorami wydarzenia są Wojewódzkie Urzędy Pracy w Warszawie, Białymstoku, Katowicach, Krakowie, Poznaniu i Zielonej Górze.

Zachęcamy również do śledzenia wszelkich informacji na temat usług EURES na Facebooku używając: #EURES30 #EURESjobs

Serdecznie zapraszamy!

*Marta Otremba - doradca klienta
Powiatowego Urzędu
Pracy w Rybniku*

facebook.com/EURESjobs

twitter.com/EURESjob

linkedin.com/company/eures

instagram.com/euresjobs/

facebook.com/yourEURESPolska/



[zapisz się na newsletter](#)



eures.praca.gov.pl



eures.europa.eu/index_pl

Fanpage pełen inspiracji
i newsów

**Obserwuj nas
na Facebooku!**



Bądź na bieżąco
z wydarzeniami, które
organizujemy!

**Obserwuj nas
na Instagramie!**



Filmowe pigułki
wiedzy

**Subskrybuj nasz
kanał YouTube!**



**Powiatowy Urząd Pracy
w Rybniku**

DANE KONTAKTOWE

POWIATOWY URZĄD PRACY W RYBNIKU



POŚREDNICTWO PRACY

tel. 32 4226095, 32 4221623 wew. 226

e-mail: posrednictwo@rybnik.praca.gov.pl

PORADNICTWO ZAWODOWE

tel. 32 4226095, 32 4221623 wew. 231, 232, 238, 239, 241

e-mail: poradnictwo@rybnik.praca.gov.pl

SZKOLENIA I PROGRAMY

tel. 32 4226095, 32 4221623 wew. 202, 203

e-mail: szkolenia@rybnik.praca.gov.pl

INSTRUMENTY RYNKU PRACY

tel. 32 4226095, 32 4221623 wew. 211

e-mail: instrumenty@rybnik.praca.gov.pl

DZIAŁ DS. EWIDENCJI, ŚWIADCZEŃ I INFORMACJI

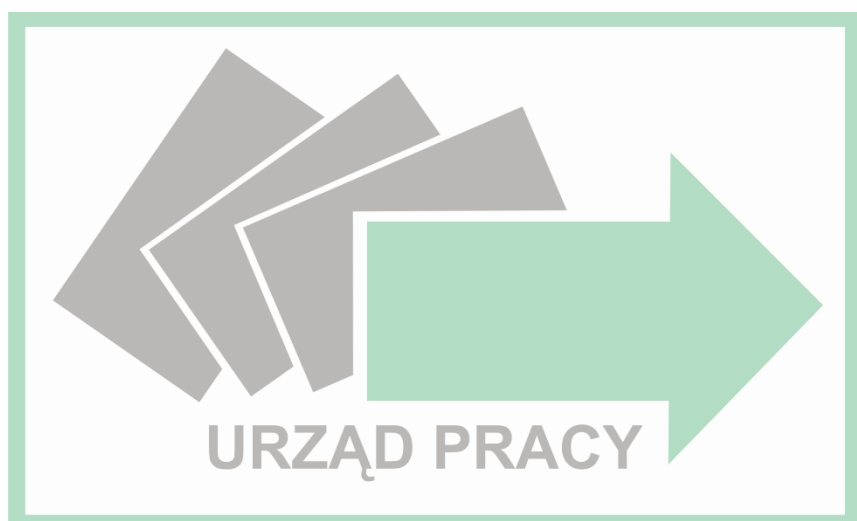
tel. 32 4226095, 32 4221623 wew. 216

e-mail: kweiner@rybnik.praca.gov.pl

LOKALNY PUNKT INFORMACYJNO- KONSULTACYJNY W CZERWIONCE-LESZCZYNACH

tel. 32 7231737

e-mail: kancelaria@rybnik.praca.gov.pl



Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku



POWIATOWY URZĄD PRACY W RYBNIKU

Dane teleadresowe:

ul. Jankowicka 1

44-200 Rybnik

www.rybnik.praca.gov.pl

tel. 32 4226095, 32 4221623

fax 32 4223962

e-mail: kancelaria@rybnik.praca.gov.pl