



ISSN 2080-1807

Marcin Karwowski*

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

e-mail: marcin.pawel.karwowski@gmail.com

Specjalista informacji w projektach unijnych

DOI: 10.12775/TSB.2013.008

STRESZCZENIE: Absolwenci informacji naukowej i bibliotekoznawstwa dzięki szerokim kompetencjom i umiejętnościom uzyskanym w toku studiów coraz częściej otrzymują zatrudnienie poza biblioteką. Projekty unijne wydają się bardzo ciekawą opcją ze względu na niemałe zapotrzebowanie na specjalistów informacji oraz wynagrodzenie na „europejskim” poziomie. Artykuł ma na celu ukazanie bogactwa ofert pracy w projektach unijnych dla absolwentów informacji naukowej i bibliotekoznawstwa. Analiza największego portalu organizacji pozarządowych (www.ngo.pl) przeprowadzona na jego potrzeby pozwoliła określić konkretne stanowiska i zadania, które mogłyby wykonywać specjaliści informacji, a analiza SWOT wykazała sens podejmowania prac współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej.

SŁOWA KLUCZOWE: projekty unijne, specjalista informacji, zatrudnienie.

Wprowadzenie

Dla ogółu społeczeństwa określenie *projekty unijne* zdaje się wystarczające, jednak potencjalni pracownicy czy osoby chcące zaangażować się w ich realizację powinny znać szczegóły dotyczące funduszy oraz programów i priorytetów działań inicjowanych przez Unię Europejską.

* Student II roku uzupełniających studiów magisterskich z zakresu informacji naukowej i bibliotekoznawstwa w Instytucie Informacji Naukowej i Bibliologii Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu.

Unia Europejska w celu prawidłowego wydatkowania środków powołała dwie grupy mechanizmów finansowych: fundusze rozwoju oraz fundusze strukturalne. Do pierwszej kategorii są zaliczane Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich oraz Europejski Fundusz Rybacki. Fundusze strukturalne stanowią z kolei Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego oraz Europejski Fundusz Społeczny¹.

Z punktu widzenia specjalistów informacji najbardziej interesujące wydają się dwa ostatnie z wymienionych. Do celów pierwszego – Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego – należą zwiększanie zatrudnienia, rozwój przedsiębiorczości, rozbudowa infrastruktury, wzrost innowacyjności i konkurencyjności gospodarczej, poprawa ochrony, aktywizacja współpracy między sąsiednimi regionami państw członkowskich oraz pomoc techniczna w zakresie lepszego wdrażania dotacji na poziomie krajowym i regionalnym. Jest to fundusz o bardzo rozbudowanej strukturze, składa się bowiem z 21 programów:

- Program Operacyjny Infrastruktura i Środowisko – 15 priorytetów,
- Program Operacyjny Innowacyjna Gospodarka – 9 priorytetów,
- Program Operacyjny Rozwój Polski Wschodniej – 6 osi priorytetowych,
- Program Operacyjny Pomoc Techniczna – 4 priorytety,
- Programy Operacyjne Europejskiej Współpracy Terytorialnej – niepriorytetowane,
- 16 Regionalnych Programów Operacyjnych – dla każdego z województw².

Najbardziej otwarty na specjalistów informacji jest Europejski Fundusz Społeczny. W ramach jednego z jego mechanizmów – Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki – dofinansowywane są projekty społeczne mające na celu wzrost zatrudnienia, rozwój przedsiębiorczości, zapobieganie dyskryminacji społecznej i na rynku pracy, poprawę warunków

¹ Wymienione mechanizmy finansowania dotyczą okresu programowania 2007–2013. Por. *Fundusze 2007–2013* [on-line]. Oficjalny portal Unii Europejskiej EUROPA.EU [dostęp 31 marca 2013]. Dostępny w World Wide Web: http://ec.europa.eu/polska/possibilities_for_funding/funds/index_pl.htm.

² *Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego (EFRR)* [on-line]. Oficjalny portal Unii Europejskiej EUROPA.EU [dostęp 31 marca 2013]. Dostępny w World Wide Web: http://ec.europa.eu/polska/possibilities_for_funding/funds/efrr/index_pl.htm.



pracy, podnoszenie poziomu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych osób pracujących, poprawę systemu edukacji oraz wspieranie budowy i rozwoju struktur publiczno-administracyjnych. Program przewiduje uruchamianie konkursów w ramach dziewięciu priorytetów:

- Priorytet 1: Zatrudnienie i integracja społeczna,
- Priorytet 2: Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia osób pracujących,
- Priorytet 3: Wysoka jakość systemu oświaty,
- Priorytet 4: Szkolnictwo wyższe i nauka,
- Priorytet 5: Dobre rządzenie,
- Priorytet 6: Rynek pracy otwarty dla wszystkich,
- Priorytet 7: Promocja integracji społecznej,
- Priorytet 8: Regionalne kadry gospodarki,
- Priorytet 9: Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach³.

Kompetencje a wymagania

Kompetencje absolwentów informacji naukowej i bibliotekoznawstwa, w stosunku do oczekiwań kadry zarządzającej projektami unijnymi, wydają się odpowiednie, jeśli nie tożsame. Wymagania stawiane potencjalnym kandydatom do udziału w projekcie unijnym można pogrupować w pięć zasadniczych działań:

- kwalifikacje formalne,
- doświadczenie,
- predyspozycje zawodowe,
- umiejętności,
- cechy osobowościowe⁴.

Kwalifikacje formalne to wymagania, które kandydat musi spełnić, by wziąć udział w dalszym postępowaniu rekrutacyjnym. Najczęściej spotykanym kryterium formalnym jest posiadanie dyplomu ukończenia studiów I lub II stopnia. Pojawia się także zapis o obowiązku znajomości

³ *Wstęp do Funduszy Europejskich: Działania* [on-line]. Portal Funduszy Europejskich [dostęp 31 marca 2013]. Dostępny w World Wide Web: <http://www.efs.gov.pl/WstepDoFunduszyEuropejskich/Strony/Dzialania.aspx>.

⁴ Katalog wymagań został opracowany na podstawie analizy ogłoszeń zamieszczonych w Portalu Organizacji Pozarządowych (<http://www.ngo.pl>).



specyfiki projektu. Czasami wymaga się zaświadczenia o niekaralności, co wydaje się logiczne, gdy osoba zarządzająca rozważa wydatkowanie dużych kwot zgodnie z budżetem.

W obrębie grupy dotyczącej doświadczenia pojawiają się wymagania dotyczące pracy w projektach unijnych, czasem zawężone do konkretnego funduszu czy programu. Klasycznie pojawia się pytanie o praktykę na podobnym stanowisku bądź podobną grupę docelową. Dużą rolę odgrywają dobre referencje z poprzednich zakładów pracy.

W ramach predyspozycji zawodowych priorytetowe znaczenie ma wykształcenie zgodne z aplikowanym stanowiskiem, ukończenie kursu lub szkolenia w tym kierunku, a także otwartość na zmiany w zakresie wykształcenia zawodowego.

Do szczególnie poszukiwanych umiejętności można zaliczyć: działanie w zespole, sprawne zarządzanie informacją elektroniczną i drukowaną, efektywne zarządzanie czasem oraz obsługę komputera, programów biurowych, aplikacji projektowych.

Ostatnie z wymienionych wymagań, tj. cechy osobowościowe, również nie pozostają bez znaczenia. Ceni się pracowników otwartych na zmiany, uporządkowanych, dyspozycyjnych, elastycznych, kulturalnych, błyskotliwych i tolerancyjnych, cechujących się wysoką odpornością na stres.

Oferowane stanowiska

Różnorodność wsparcia, jakie proponują projekty unijne, powoduje, że trudno jest dokładnie określić specyfikę danego stanowiska. Co prawda, można odnaleźć pewną gamę stałych funkcji, jednak zarówno w zakresie obowiązków, jak i w samym nazewnictwie panuje duża swoboda. W projektach europejskich nawet posada księgowej może być określona na kilka różnych sposobów. Od specyfiki projektu i zaplanowanych etatów zależy w dużej mierze zakres kompetencji i obowiązków. Często zdarza się, że na potrzeby konkretnego projektu tworzy się indywidualną funkcję. Do stałych posad, powoływanych niezależnie od rodzaju projektu, można zaliczyć jedynie kadrę zarządzającą projektem: kierownika lub koordynatora projektu oraz asystenta projektu. Realizacja żadnego pro-

jektu nie obędzie się również bez specjalisty ds. finansowo-księgowych oraz specjalisty ds. rekrutacji⁵.

Analizując umiejętności studentów ostatnich lat studiów czy absolwentów informacji naukowej i bibliotekoznawstwa, można pokusić się o stwierdzenie, że wielu z nich posiada właściwe kompetencje i predyspozycje do podjęcia zatrudnienia na wielu stanowiskach, także w projektach europejskich. Wydaje się, że studia przygotowują ich do takich zadań, jak:

- zarządzanie informacją, co może zostać wykorzystane na stanowisku asystenta projektu, mobilnego specjalisty, specjalisty ds. wsparcia, administratora strony WWW, konsultanta merytorycznego;
- nawiązywanie i utrzymywanie kontaktu z użytkownikami (w projekcie: beneficjentami), szczególnie przydatne w pracy mobilnego specjalisty, asystenta osoby starszej, asystenta osoby niepełnosprawnej, asystenta osoby chorej, specjalisty ds. rekrutacji, specjalisty ds. wsparcia, asystenta projektu;
- zarządzanie personelem, niezbędne podczas wykonywania czynności leżących w gestii specjalisty ds. rekrutacji, asystenta projektu, koordynatora projektu, specjalisty ds. kadrowo-księgowych;
- świadczenie usług informatycznych, pożądane zwłaszcza na stanowiskach takich, jak grafik, administrator strony WWW, specjalista ds. IT (ang. *Information Technology*).

Poniżej zaprezentowano przykładowe opisy stanowisk w projektach unijnych, w których swoje umiejętności z powodzeniem mogą wykorzystać absolwenci informacji naukowej i bibliotekoznawstwa.

Tabela 1. Przykładowe stanowiska pracy i związane z nimi zakresy obowiązków

Stanowisko	Zakres obowiązków
Mobilny specjalista	<ul style="list-style-type: none"> – rekrutacja uczestniczek/-ków do projektu zgodnie z kryteriami dostępu, – promowanie projektu w lokalnych społecznościach (nawiązanie współpracy z samorządami, związkami wyznaniowymi, instytucjami rynku pracy, organizacja spotkań informacyjno-promocyjnych),

⁵ Program Operacyjny Kapitał Ludzki dla początkujących. Poradnik dla organizacji pozarządowych, wyd. 2, Warszawa 2011, s. 159–161.

Tabela 1. Przykładowe stanowiska pracy (cd.)

Stanowisko	Zakres obowiązków
	<ul style="list-style-type: none"> – administracja i prowadzenie dokumentacji działań zgodnie z obiegiem dokumentów, – organizacja pracy Centrum Integracji Społeczno-Zawodowej – opracowywanie i nadzór nad prawidłowym wdrażaniem harmonogramu zajęć, – docieranie do uczestników, którym stan zdrowia lub zamieszkanie, obowiązek opieki nad osobami zależnymi uniemożliwia dostęp bezpośredni do usług centrum, – zbieranie danych do portalu internetowego
Specjalista ds. wsparcia	<ul style="list-style-type: none"> – nadzór nad promocją i rekrutacją uczestników, – bieżące kontakty z beneficjentami ostatecznymi, – cykliczne spotkania z kadrą projektu, – rozbudowa strony WWW o treści związane z projektem, – współpraca z wykonawcami, – wsparcie księgowego w merytorycznym rozliczaniu kosztów
Asystent projektu	<ul style="list-style-type: none"> – prowadzenie dokumentacji administracyjno-merytorycznej działań, – monitoring działań projektowych, rezultatów i przepływu uczestników, – przygotowanie raportów i sprawozdań, – administracyjna obsługa zespołu projektowego, – nadzór nad przepływem informacji, – promocja projektu

Źródło: opracowanie własne⁶.

Z uwagi na to, że większość osób na stanowiska w projektach unijnych jest rekrutowana w procedurze konkursowej, w ofertach nie podaje się kwoty wynagrodzenia. Z rozmów z osobami zatrudnionymi na stanowiskach mobilnego specjalisty, specjalisty ds. wsparcia oraz asystenta projektu wynika jednak, że pensja brutto stanowi co najmniej dwukrotność najniższego wynagrodzenia krajowego. Dla „świeżo upieczonych” specjalistów informacji taka suma wydaje się bardzo zachę-

⁶ Zestawienie przygotowano na podstawie analizy ofert pracy zamieszczonych na witrynach pracodawców, stronach projektów unijnych i Portalu Organizacji Poza-rządowych.

cająca, zwłaszcza gdy porównać ją z płacą bibliotekarza-stażysty, np. w bibliotekach publicznych.

Analiza SWOT

Analiza SWOT jest narzędziem służącym do wewnętrznej analizy organizacji, projektu czy inwestycji, jak i dowolnego zdarzenia oraz jego otoczenia w celu zoptymalizowania strategii zarządzania bądź zbudowania nowego planu strategicznego. Głównym celem analizy jest określenie aktualnej pozycji badanego przedmiotu i jej perspektyw, a wraz z tym najlepszej strategii postępowania. Sama nazwa *SWOT* pochodzi od pierwszych liter słów czynników klasyfikujących możliwości organizacji: *Strengths* (mocne strony organizacji), *Weaknesses* (słabe strony organizacji), *Opportunities* (szanse – uwarunkowania), *Threats* (zagrożenia)⁷.

Wykorzystując proste mechanizmy analizy SWOT, również kwestie zatrudnienia w projektach unijnych można rozpatrywać w kilku kategoriach.

Tabela 2. Zatrudnienie w projektach unijnych – analiza SWOT

<p>Mocne strony</p> <ul style="list-style-type: none"> – stała płaca, – godne warunki pracy, – jasno określone obowiązki i kompetencje, – przewidywalność 	<p>Słabe strony</p> <ul style="list-style-type: none"> – praca na czas określony, – brak możliwości awansu, – konieczność dostosowania się do nowych warunków pracy, – obowiązki „bez obstawy”
<p>Szanse</p> <ul style="list-style-type: none"> – przejście na stałą posadę niefinansowaną z funduszy UE, – korzystanie ze wsparcia projektowego, – rozwój umiejętności interpersonalnych, – budowa wachlarza kontaktów 	<p>Zagrożenia</p> <ul style="list-style-type: none"> – brak zatrudnienia po zakończeniu projektu – umowy bezskładkowe, – odpowiedzialność za wykonaną pracę przez okres 10 lat

Źródło: opracowanie własne.

⁷ K. Cholewicka-Goździk, *Analiza SWOT – instrument wyboru strategii i polityki jakościowej*, „Problemy Jakości” 2009, nr 2, s. 4–9.

Do pozytywów zaangażowania się w projekty unijne można nieza-przeczalnie zaliczyć stałą płacę. Wynagrodzenie jest tu bowiem, jak i inne koszty, z góry ustalone w chwili podpisywania umowy między beneficjantem a instytucją pośredniczącą, co następuje przed rozpoczęciem projektu. Z uwagi na konieczność przestrzegania procedur wymaganych przez Unię Europejską oraz jej nadzór nad realizowanymi przedsięwzięciami warunki pracy oferowane w projektach są na wysokim poziomie. Duże znaczenie mogą mieć także jasno określone obowiązki i kompetencje, które są zdefiniowane już na etapie pisania wniosku o dofinansowanie projektu. Dla osób, które lubią wiedzieć, co będą robiły za kilka miesięcy, plusem może okazać się harmonogram działań projektowych, który w dość szczegółowy sposób określa, jakie czynności będą wykonywane w konkretnych miesiącach przez cały okres realizacji.

Udział w projekcie niesie ze sobą także pewne negatywy. Podstawowym minusem jest określony czas zatrudnienia, projekt jest bowiem realizowany w określonym przedziale czasu, a po jego zakończeniu nie ma możliwości podpisania umowy na czas nieokreślony. Jeśli wszyscy pracownicy wywiązują się ze swoich obowiązków i nie pojawiają się wakaty, wówczas nie ma możliwości dodatkowych gratyfikacji, gdyż budżet nie przewiduje dodatkowego wynagrodzenia. Pewnym problemem mogą okazać się również tzw. obowiązki bez obstawy. Tym mianem określa się czynności, do których w trakcie planowania projektu nie przypisano realizatora (np. z powodu przeoczenia). Mimo że przy dobrej kadrze kierującej takie obowiązki z reguły zostają przydzielone najbardziej odpowiednim osobom, może się zdarzyć, że dla potencjalnego pracownika będą one wiązały się z dodatkowym, nieprzewidzianym nakładem pracy i czasu.

Specjalista informacji zatrudniony w projekcie dofinansowanym ze środków Unii Europejskiej bez wątpienia staje przed możliwością zaprezentowania swojej wartości pracodawcom. Jeśli jego weryfikacja wypadnie pozytywnie, ma szansę na znalezienie stałej posady opłacanej ze środków własnych firmy. Praca w zespole projektowym to również możliwość zbudowania wachlarza kontaktów oraz rozwinięcia umiejętności interpersonalnych. Zagłębiecie w procedury funduszy ułatwia także odnalezienie wsparcia dla siebie i skorzystania z kursów, szkoleń i staży.

Niestety, uczestnictwo w projekcie wiąże się też z pewnymi zagrożeniami. Po pierwsze, istnieje ryzyko, że piszący projekt przewidzieli



zatrudnienie tylko na podstawie umów bezskładkowych. Ponadto istnieje niebezpieczeństwo, że po zakończeniu projektu osoby w niego zaangażowane będą zmuszone szukać pracy. Pewną niechęć może budzić także kwestia ponoszenia odpowiedzialności za wykonaną pracę przez okres 10 lat od daty zakończenia realizacji projektu.

Podsumowanie

W ciągu ostatnich lat programy studiów bibliotekoznawczych uległy zasadniczym zmianom. Zgodnie z potrzebami środowiska bibliotecznoinformacyjnego ze studiów historyczno-humanistycznych zmieniły się w programy, w których dominują zagadnienia nauki o informacji, zarządzania oraz komunikowania w społeczeństwie informacyjnym, ze szczególnym uwzględnieniem wykorzystywania nowoczesnych technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Niestety, z uwagi na zwiększające się bezrobocie i rosnące wymagania wobec kandydatów do pracy, nawet przy tak daleko idących zmianach programowych uzyskanie stopnia licencjata czy magistra z zakresu informacji naukowej i bibliotekoznawstwa nie gwarantuje dziś otrzymania zatrudnienia.

Dobrym sposobem przeciwdziałania stagnacji zawodowej wydaje się zaangażowanie w projekty unijne. Poza zaletami opisanymi na łamach niniejszego artykułu, uczestnictwo w takim projekcie niesie ze sobą możliwość rozwoju – tak często wymaganych przez obecnych pracodawców – umiejętności miękkich, a więc umiejętności stawiania granic, radzenia sobie z emocjami i stresem, asertywności, zarządzania czasem, czy wreszcie kompetencji przywódczych. Nawet jeśli po zakończeniu projektu pojawia się konieczność poszukiwania pracy, to chcąc być konkurencyjnym na rynku zawodowym, warto takie ryzyko podjąć, a tym samym zyskać szansę na wymianę doświadczeń czy poznanie swoich słabych i silnych stron. Może gdy potencjalni pracodawcy dostrzegą, że studenci informacji naukowej i bibliotekoznawstwa chcą inwestować w siebie i podwyższać swoje kwalifikacje, zaczną na szerszą skalę inicjować projekty ich angażujące i tworzyć dla nich atrakcyjne miejsca pracy.

Information specialist in the EU projects

ABSTRACT: Nowadays, Polish graduates in library and information science (LIS), through broad competences and skills gained during their study, are more likely to receive employment outside the library sector. Projects launched by the European Union seem to be an interesting option due to considerable demand for information specialists and competitive salaries. The article aims to show the wide range of jobs offered to LIS graduates in EU-funded projects. The analysis of the largest Polish non-governmental organizations website (www.ngo.pl) has identified specific positions and tasks that could be undertaken by information specialists. A SWOT analysis indicated that working for EU-funded projects is an attractive career opportunity for LIS graduates.

KEYWORDS: employment, EU projects, information specialist.

