



[Wupwarszawa.praca.gov.pl](http://Wupwarszawa.praca.gov.pl)

5/2020

BIULETYN  
WOJEWÓDZKIEGO  
URZĘDU PRACY  
W WARSZAWIE

# MAZOWIECKI RYNEK PRACY

NUMER 97 ROK XVI ISSN 2082-856X



**Fantomy**  
kształcą medyków s.12



Zdjęcie: Sylwia Tarkowska, Collegium Mazovia

## W NUMERZE:

### WUP W WARSZAWIE

Pomoc z tarczy przedłużona do zakończenia pandemii	4
Stopa bezrobocia na Mazowszu wzrasta	5
Minister uruchomił rezerwę na aktywizację bezrobotnych	6
Zwolnienia grupowe na Mazowszu	7
Outplacement, czyli sposób na eleganckie rozstanie	8
Upadłości dopiero przed nami?	10
Fantomy kształcą medyków	12
Powrót do (hybrydowej) pracy, szkoły, uczelni	14
Współpraca ze szkołami w nowych realiach	16
11. Forum Rozwoju Mazowsza	17
Miliony złotych na poprawę życia mieszkańców	18
Fundusze unijne w subregionie radomskim	19
Oswoić zmianę	20
Kolejna edycja Barometru zawodów w regionie ostrołęckim	22
Era człowieka	23
Aktywność na 100 procent	24
Szanse wykorzystane, szanse zmarnowane	25
Wyższe zasiłki dla bezrobotnych	28
Zasady postępowania obowiązujące pracowników w czasie epidemii Covid-19	29



Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, ul. Młynarska 16, 01-205 Warszawa, tel. 22 578 44 00, wup@wup.mazowsze.pl

Redaguje zespół w składzie:

redaktor naczelna Wiesława Lipińska

współpraca redakcyjna Weronika Kowalska

projekt graficzny Anna J. Wlazło i Marcin Rucki

projekt okładki, skład i łamanie Małgorzata Brecht

korekta Joanna Nieborek

stali współpracownicy: pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie i filii w Ciechanowie, Ostrołęce, Płocku, Radomiu i Siedlcach oraz pracownicy Publicznych Służb Zatrudnienia

Zdjęcia: Adobe Stock; archiwum WUP w Warszawie;

Franciszek Mazur/Smartlink

Adres redakcji: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, ul. Młynarska 16, 01-205 Warszawa, p. 31,

tel. 22 578 44 16, 22 578 44 93 w.kowalska@wup.mazowsze.pl

Wydawnictwo bezpłatne. Nakład: 1800 egz.

Druk: Pro-Print Usługi Poligraficzne, ul. Daleka 9, 96-321 Grzegorzewice

Redakcja zastrzega sobie możliwość skracania nadesłanych tekstów.

Przedruk materiałów jest możliwy wyłącznie za zgodą Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie i za podaniem źródła.



## Tomasz Sieradz

DYREKTOR WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W WARSZAWIE

Ciąłe nasze życie to działanie i pasja. Unikając zaangażowania w działania i pasje naszych czasów, ryzykujemy, że w ogóle nie zaznamy życia. Herodot

Wkroczyliśmy w kolejny etap „nowej normalności”. W ostatnich tygodniach wzmoczonej pracy związanej z obsługą Tarczy antykrzysowej, nie unikaliliśmy zaangażowania, nie zatamaliśmy rąk, nie poddaliśmy się zniechęceniu i lękom, lecz stawiliśmy czoła pojawiającym się wyzwaniom – idąc za słowami greckiego uczonego Herodota – zaznaliśmy życia. Wygląda na to, że sytuacja, w której obecnie się znajdujemy, może nas napawać nieśmiałą nadzieją. Bezrobocie na Mazowszu wzrasta systematycznie, ale nie gwałtownie. Od kwietnia stopa bezrobocia wzrosła o 0,5 proc., co przy wcześniejszych, dramatycznych przewidywaniach ekspertów jest zaskakująco pozytywnym scenariuszem.

Dziś widzimy, że nowa rzeczywistość otworzyła przed nami następne drzwi, powoli pozwalając wyjść do ludzi i stawiać sobie bardziej śmiałe cele. Po okresie odseparowania i ograniczenia kontaktów, odbyły się pierwsze konferencje, szkolenia i spotkania z naszymi klientami.

Jednym z ważniejszych wydarzeń był zorganizowany przez Mazowiecką Jednostkę Wdrażania Programów Unijnych cykl konferencji podsumowujących Regionalny Program Województwa Mazowieckiego 2014–2020 – „Efekty UE w wielu odstępach. Mazowsze 2020”. Podczas spotkań i prelekcji m.in. w Siedlcach i Radomiu, dokonano bilansu projektów, także tych dotyczących rynku pracy, zrealizowanych dzięki funduszom unijnym w poszczególnych regionach.

Ożywienie widać również w doradztwie zawodowym. W najbliższym czasie Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej radomskiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy przeprowadzi spotkania z niesłyszącymi dziećmi. Wiodącym tematem będzie planowanie kariery zawodowej przez osoby niepełnosprawne oraz przekazanie im informacji na temat rynku pracy. Spotkania odbywać się będą z zachowaniem rygoru sanitarno-epidemiologicznego. Prowadzone są również rozmowy z innymi placówkami oświatowymi na temat przyszłej współpracy, między innymi w formie hybrydowej.

Obecnie najważniejszym zadaniem dla nas jest tworzenie nowatorskich, skutecznych rozwiązań na tych płaszczyznach, na których zagrożenie pandemiczne ograniczyło bezpośrednie kontakty międzyludzkie. Tendencję tę widać nie tylko w naszym urzędzie, ale w zasadzie na każdej płaszczyźnie społecznej. Wszyscy szukamy nowych, często hybrydowych form pracy, nauki i życia. Jednym z takich innowacyjnych projektów są centra symulacji medycznej. Dzięki wykorzystaniu manekinów i metod umożliwiających użycie prawdziwego sprzętu medycznego w symulowanych warunkach, miejsca te dają możliwość zdobycia praktycznych umiejętności przez przyszłych medyków, w sytuacji braku możliwości bezpośredniego kontaktu z pacjentem.

Również rynek pracy przechodzi na naszych oczach eksperyment. Część firm podejmuje wyzwanie przejścia na system zdalny bądź hybrydowy. Jest to dla wszystkich duże wyzwanie i wiele zależy od utworzenia odpowiednio dostosowanych systemów, przygotowania mentalnego i psychicznego zarówno kadry, jak i pracowników, do działania w zupełnie innych niż dotąd realiach, a co za tym idzie – zaprzyjaźnienie się z cyfryzacją i nowymi technologiami. Jak zauważa Paweł Trojanowski w artykule „Powrót do (hybrydowej) pracy, nauki, szkoły”, funkcjonowanie w systemem hybrydowym – choć bardzo wygodne i dużo bezpieczniejsze w czasie pandemii – wymaga od nas większej dyscypliny, samodzielności i dobrej organizacji czasu. Autor podkreśla również, że powracając do hybrydowej pracy lub szkoły musimy poradzić sobie ze stresem poprzez własną aktywność.

Jest to bardzo słuszna uwaga, ponieważ dzisiejsze czasy wymagają od nas trzech fundamentalnych elementów: odwagi – do podejmowania śmiałych i innowacyjnych decyzji, otwartości na nowe doświadczenia, wiedzę i zdobywanie umiejętności, a także właśnie szeroko pojętej aktywności – z całym jej spektrum działania, szukania motywacji i pasji.

Dzisiejsze realia są dla nas nową, często nieznaną płaszczyzną, dlatego ważna w naszym działaniu jest także wyrozumiałość – zarówno w stosunku do otaczających nas ludzi, jak i do siebie samych. Jak powiedział Ralph Waldo Emerson, amerykański pisarz i myśliciel: „Nie bądź zbyt wrażliwy i krytyczny w stosunku do swoich działań. Całe życie jest eksperymentem”. Dzisiaj, słowa te wydają się bardziej aktualne niż można było przypuszczać jeszcze kilka miesięcy temu, gdyż właśnie ten eksperyment może być początkiem odkryć, które pozytywnie zmienią naszą rzeczywistość i pomogą zbudować bezpieczną przystań, mimo niespokojnych czasów.

Tomasz Sieradz

# POMOC Z TARCZY PRZEDŁUŻONA DO ZAKOŃCZENIA PANDEMII

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie będzie kontynuował wypłaty na ochronę miejsc pracy

WIESŁAWA LIPIŃSKA

Zgodnie z wrześniową nowelizacją tzw. ustawy covidowej (Tarcza 5.0) pracodawcy mogą wnioskować o pomoc finansową do czasu zakończenia pandemii.

O wsparcie w związku z COVID-19 mogą ubiegać się pracodawcy, którzy odnotowali spadek obrotów oraz wprowadzili obniżony wymiar czasu pracy lub przestój ekonomiczny. Od 24 czerwca, zgodnie z ustawą o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych na zapewnienie płynności finansowej przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 (Tarcza 4.0), Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie przyjmuje również wnioski od pracodawców, którzy odnotowali spadek obrotów, ale nie wprowadzili ani przestoju ekonomicznego, ani obniżonego wymiaru czasu pracy. Pracodawca może otrzymać dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika w wysokości 2452,27 zł miesięcznie przez okres trzech miesięcy.

Od wejścia w życie Tarczy antykrzysowej, czyli od 1 kwietnia do końca września br., WUP w Warszawie wypłacił 9 100 mazowieckim pracodawcom ponad 2 mld 250 mln zł na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników. Do urzędu wpłynęło 18,5 tys. wniosków o wartości ponad 4 mld 851 mln zł na utrzymanie miejsc pracy około 1,1 mln zatrudnionych w mazowieckich firmach. ♦



**TOMASZ SIERADZ**

dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie będzie kontynuował wypłaty na ochronę miejsc pracy.

22 września Prezydent RP podpisał ustawę z 17 września 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw, która przedłuża okres dofinansowania wynagrodzeń pracowników ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Zgodnie z art. 15gh, wnioski o przyznanie świadczeń dla pracodawców mogą być składane najpóźniej w terminie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii. Traci natomiast moc art. 15g ustawy z dnia 31 marca 2020 r., który określał czas pomocy przez 180 dni, czyli do 27 września 2020 roku.

**Tarcza Antykrzysowa**

# STOPA BEZROBOCIA NA MAZOWSZU WZRASTA

Od kwietnia do sierpnia przybyło ponad 12 tys. bezrobotnych

WERONIKA KOWALSKA

**N**a koniec sierpnia 2020 roku na Mazowszu było zarejestrowanych 145 718 osób bezrobotnych, czyli o 625 osób więcej niż w poprzednim miesiącu oraz o 20 156 osób więcej niż w sierpniu 2019 roku.

Stopa bezrobocia wynosi 5,2 proc. i jest o 0,5 proc. wyższa niż w kwietniu br., od kiedy z powodu pandemii poziom bezrobocia systematycznie wzrasta, co obrazuje wykres nr 1. Do marca, przed ogłoszeniem lockdownu, stopa bezrobocia spadała.

Największa liczba bezrobotnych wystąpiła w miastach: Warszawa – 24 168 osób; Radom – 11 718 osób i Płock – 4 463 osób oraz w powiatach: radomskim – 9 941 osób, wołomińskim – 6 542 osoby i płockim – 4 147 osób. Najmniejszą liczbę bezrobotnych odnotowano w powiatach: łosickim – 719 osób, białobrzeskim – 1 211 osób oraz grójeckim – 1 289 osób.

– Na Mazowszu obserwujemy powolny wzrost bezrobocia, zmniejszyła się również liczba ofert pracy oferowanych przez pracodawców, choć nie jest to gwałtowny spadek – wyjaśnia Artur Pozorek, wicedyrektor ds. Usług Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie. – Wydaje się, że kryzys spowodowany pandemią COVID-19 nie jest aż tak dotkliwy dla polskiej gospodarki, a sytuacja na rynku pracy w najbliższych miesiącach nie powinna ulec załamaniu – dodaje A. Pozorek.

## Wciąż więcej bezrobotnych przybywa niż ubywa

Od kwietnia systematycznie wzrasta liczba osób bez pracy. W ciągu pięciu miesięcy przybyło 12 325 osób bezrobotnych.

W sierpniu napływ osób bezrobotnych był większy od odpływu. Do rejestru mazowieckich urzędów pracy włączono 12 376 osób (z czego 7 894 pracowników zostało zwolnionych z przyczyn zakładu pracy), wyrejestrowano natomiast 11 751 osób. Dla porównania, w kwietniu włączono 10 660 osób bezrobotnych (w tym 6 772 osoby zwolnione z przyczyn zakładu pracy), a wyrejestrowano 5 028 osób.

## Miejsca pracy i aktywizacji zawodowej

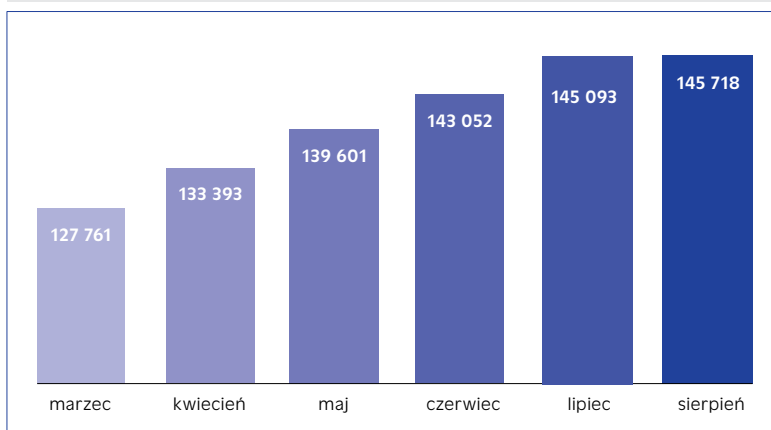
Według danych statystycznych, po kwietniowym zastoju, liczba miejsc pracy rosła w maju i czerwcu, a niewielki spadek nastąpił w lipcu i sierpniu – różnica o 759 ofert zatrudnienia. W lipcu pracodawcy zgłosili do mazowieckich urzędów pracy 12 513 miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, a w sierpniu były to 11 754 wolne miejsca pracy (wykres 2).

Spadek liczby miejsc pracy w sierpniu może mieć związek z sezonowością w branży turystycznej i rolnictwie.

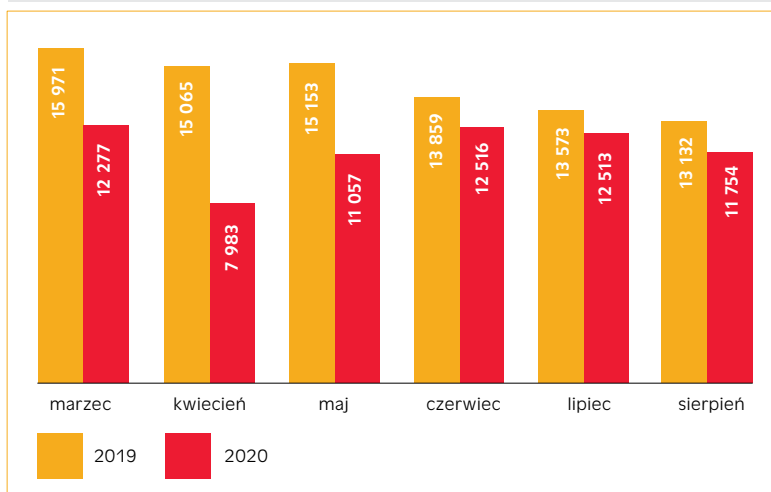
W poprzednich miesiącach było to kolejno: marzec – 12 277 miejsc pracy; kwiecień – 7 983 miejsca (spadek w stosunku do marca o 4 294 miejsca pracy); maj – 11 057 miejsc; czerwiec – 12 516 miejsc.

Rok wcześniej, w sierpniu 2019 roku, pracodawcy zgłosili do mazowieckich urzędów pracy 13 132 wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej, czyli o ponad tysiąc trzysta miejsc więcej niż w tym samym miesiącu tego roku. ♦

**Wykres 1. LICZBA ZAREJESTROWANYCH BEZROBOTNYCH OD MARCA DO SIERPANIA 2020 R.**



**Wykres 2. PORÓWNANIE LICZBY MIEJSC PRACY OD MARCA DO SIERPANIA W LATACH 2019–2020**



# MINISTER URUCHOMIŁ REZERWĘ NA AKTYWIZACJĘ BEZROBOTNYCH

Dwadzieścia dwa urzędy pracy z Mazowsza otrzymały 22 mln zł z rezerwy Funduszu Pracy na dofinansowanie programów na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych

GRZEGORZ BODZIOCH

**Tabela. PODZIAŁ ŚRODKÓW Z REZERWY FUNDUSZU PRACY  
DLA MAZOWIECKICH POWIATOWYCH URZĘDÓW PRACY**

Powiat	Kwoty w tys. zł	Regiony wysokiego bezrobocia	Dłużnicy alimentacyjni	Programy specjalne
białobrzeski	282,0			
ciechanowski	922,2	1 346,9		
garwoliński		300,0		
grójecki	792,2			
koziński			72,0	
lipski		160,0		
makowski		2 326,0		
mławski				1 316,0
nowodworski	63,5	297,5		
ostrowski	1 101,0	825,0		
płocki		508,8		
przasnyski	1 300,0			
przysuski	986,0	1 736,0		
pułtowski	221,0	477,0		
radomski		2 450,0		
siedlecki	484,0			
sierpecki		749,8		
sochaczewski	76,7			
sokołowski	228,0			
szydłowiecki		1 250,8		
warszawski zachodni	90,0			
wyszkowski	1 430,7			
<b>Razem</b>	<b>7 977,3</b>	<b>12 427,8</b>	<b>72,0</b>	<b>1 316,0</b>

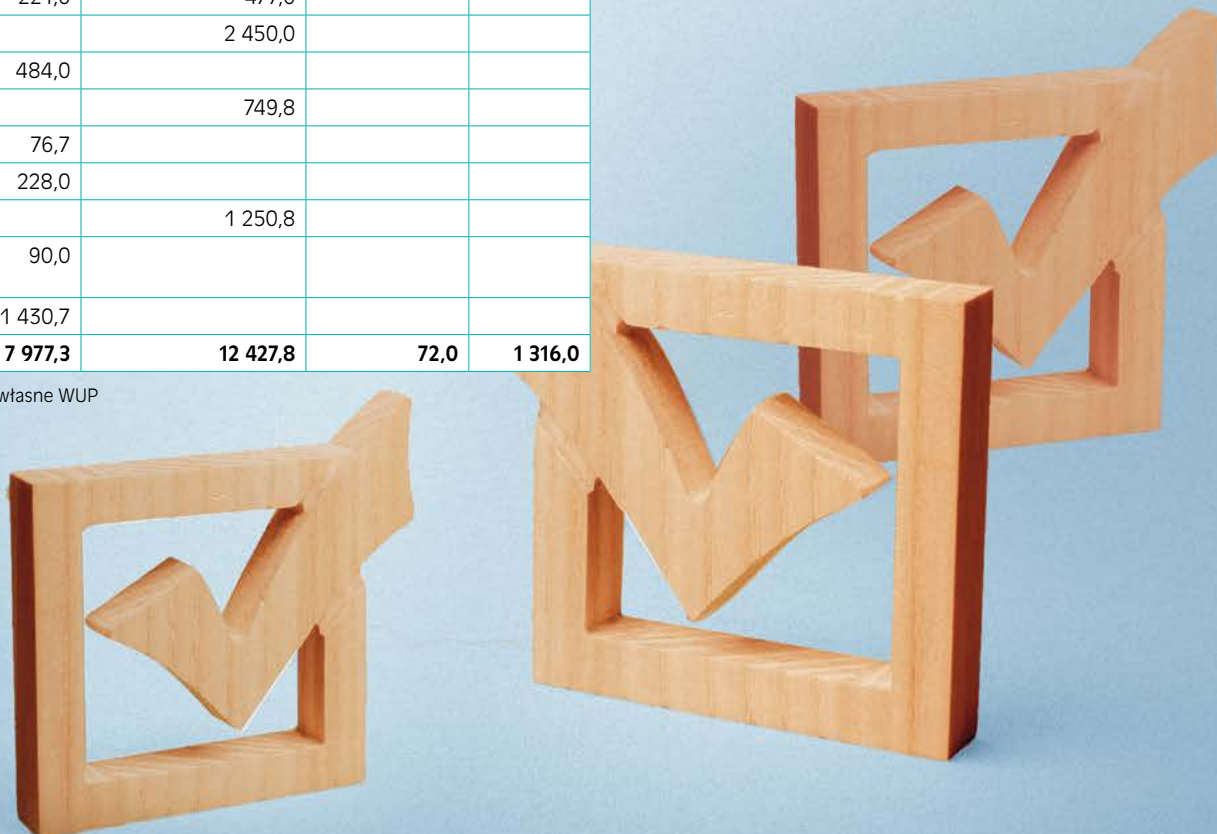
Źródło: Opracowanie własne WUP

**P**od koniec czerwca br. Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej ogłosił nabór wniosków o przyznanie dodatkowych środków z rezerwy Funduszu Pracy. Mazowieckie urzędy pracy wnioskowały o środki na wspieranie osób bezrobotnych:

- ▶ mieszkających na wsi;
- ▶ w regionach wysokiego bezrobocia;
- ▶ będących dłużnikami alimentacyjnymi;
- ▶ uczestniczących w programach specjalnych.

Mazowieckie samorządy złożyły wnioski na kwotę blisko 22 mln zł. W połowie lipca służby zatrudnienia otrzymały decyzje finansowe umożliwiające rozpoczęcie działań.

Na realizację programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych finansowanej z rezerwy Funduszu Pracy, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przyznał kwotę, o którą wnioskowały powiatowe urzędy pracy z terenu województwa mazowieckiego. Podział środków znajduje się w tabeli. ♦



# ZWOLNIENIA GRUPOWE NA MAZOWSZU

Największe zwolnienia grupowe w sierpniu zapowiedziała sieć handlowa Carrefour

WERONIKA KOWALSKA

**D**o mazowieckich urzędów pracy w sierpniu br. zamiar zwolnień grupowych zgłosiło 19 pracodawców. W wyniku planowanych wypowiedzeń pracę może stracić 4 933 pracowników, o 3 919 osób więcej niż miesiąc wcześniej, kiedy to pracodawcy zamierzali zwolnić 1 014 osób.

## Zgłoszenie zamiaru zwolnień grupowych

W sierpniu br. 19 pracodawców zgłosiło zamiar grupowych redukcji zatrudnienia, zamierzając zwolnić 4 933 pracowników; w sierpniu ub.r. był to odpowiednio 1 pracodawca i 28 pracowników.

Największe zwolnienia zapowiedziały firmy: Carrefour Polska sp. z o.o. – 4 035 wypowiedzeń (w tym 3 993 pracowników, którym wręczone zostaną wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy); Schindler Polska sp. z o.o. – 510 wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy; PGE Polska Grupa Energetyczna – 162 wypowiedzenia. Najwięcej zwolnień zgłoszono w branżach: handel, biura, budownictwo.

– W sierpniu znacznie wzrosła liczba osób zgłoszonych do zwolnień grupowych, choć w większości są to pracownicy sieci Carrefour, którym wręczone zostaną wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy, co wpływa na zawyżenie statystyk. Obserwujemy również największą od kwietnia liczbę zwolnień grupowych. Ta sytuacja może być wynikiem sezonowych wahań i nie musi oznaczać wyższych zwolnień w nadchodzących miesiącach – wyjaśnia Artur Pozorek, wicedyrektor ds. Usług Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.

## Zwolnienia w sierpniu

13 mazowieckich pracodawców zwolniło w sierpniu pracowników w ramach zwolnień grupowych. Redukcją zatrudnienia zostało objętych 729 osób; rok wcześniej – 13 pracodawców rozwiązało umowę o pracę z 647 pracownikami. Najwięcej osób zwolniono w branżach: finanse, produkcja i handel.

Zgodnie z obowiązującą ustawą o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, pracodawca zobowiązany jest zgłosić zamiar zwolnień grupowych do właściwego, ze względu na siedzibę firmy, urzędu pracy. W związku z tym liczba osób przewidzianych do zwolnienia i zwolnionych na obszarze województwa mazowieckiego może być nieznacznie zawyżona z uwagi na to, że planowane zwolnienia lub dokonywane zwolnienia mają miejsce w filiach różnych instytucji na terenie całej Polski, posiadających siedzibę firmy na Mazowszu. ♦



Źródło: Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy



# OUTPLACEMENT, CZYLI SPOSÓB NA ELEGANCKIE ROZSTANIE

*Na czym polega system łagodnych zwolnień i jak udzielić wsparcia zwalnianym pracownikom?*

MAGDALENA MATYSZEWSKA

**N**a początku 2020 roku sytuacja w kraju związana z zatrudnieniem, miała się bardzo dobrze – stopa bezrobocia wynosiła 5,2 proc., a od kilku lat w kontekście zatrudnienia mówiliśmy o „rynku pracownika”. Zgodnie z tym pojęciem, pracodawcy długo szukali odpowiednich osób do pracy w swoich zakładach, często korzystając przy tym z pomocy profesjonalistów – agencji zatrudnienia i pośrednictwa pracy. W agencjach natomiast bazy osób bezrobotnych, chętnych do pracy od zaraz, praktycznie nie istniały, a królującą metodą pozyskiwania kandydatów na zlecenie dla klienta była metoda headhunting i direct search, czyli przeniesienie osoby z jednej instytucji do drugiej.

## Zwolnienia trudne dla wszystkich

Aż do połowy marca bieżącego roku nic nie wskazywało na gruntowne zmiany w tym zakresie. Paraliż związany z wirusem w jednakowym stopniu dotknął pracodawców, których plany budżetowe na 2020 rok praktycznie z dnia na dzień musiały ulec znacznej zmianie oraz pracowników, którzy uświadomili sobie, że przez wprowadzone obostrzenia część z nich może nie utrzymać stanowiska pracy. Pracodawcy w obliczu nowej, pełnej niejasności i chaosu sytuacji, zachowywali jednak zdrowy rozsądek. W wielu przypadkach przekierowano pracowników na pracę zdalną, tzw. home office, zmniejszono i zmieniono godziny pracy, aby zminimalizować

styczność z drugim człowiekiem, w porozumieniu obniżano pensje, a także wprowadzono monitorowany reżim sanitarny. W niektórych firmach pracownikom, którzy dotąd poruszali się komunikacją miejską, użyczono samochodów służbowych. Wszystkie te możliwości nie wystarczyły jednak, aby ustrzec się od zwolnień.

Główny Urząd Statystyczny podaje, że w sierpniu bieżącego roku bezrobocie w naszym kraju wynosiło 6,1 proc. Od lutego notujemy z miesiąca na miesiąc ciągły wzrost. Obecna sytuacja jest niewątpliwie związana z epidemią. Firmy w obliczu trudności, często nie mając wyjścia, zaczęły wręczać swoim pracownikom wypowiedzenia. Okoliczności takie zawsze są problematyczne dla obydwu stron. Dla firmy – nadwyrężony zostaje wizerunek, mogą pojawić się negatywne opinie na jej temat; pracownik natomiast przeżywa silny stres związany ze zwolnieniem w obliczu kryzysu i poszukiwaniem pracy w tym niełatwym czasie.

### Wsparcie na nowej drodze

Jak zapobiec jednemu i drugiemu? Jednym ze sposobów łagodnego poradzenia sobie ze zwolnieniami pracowników jest outplacement, czyli program zaplanowanych działań o charakterze doradczo-szkoleniowym, wspierający zwalnianych pracowników w podjęciu nowej pracy, a także oferujący pomoc psychologiczno-doradczą.

Program outplacementu może obejmować:

- ▶ warsztaty psychologiczne;
- ▶ doradztwo zawodowe;
- ▶ pomoc w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych;
- ▶ pośrednictwo i pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy;
- ▶ szkolenia i warsztaty;
- ▶ ocenę kompetencji w zakresie prowadzenia własnego biznesu;
- ▶ wsparcie przy organizacji i rejestracji działalności.

Wyróżnia się dwa główne rodzaje outplacementu:

- ▶ indywidualny – zazwyczaj obejmuje wsparciem pracowników wyższego szczebla, tj. kadry zarządzającej; przy outplacementie indywidualnym uwzględnić należy personalnie najważniejsze potrzeby uczestników;
- ▶ grupowy – program skierowany jednocześnie do grupy osób; w odróżnieniu od programu indywidualnego nie ma na względzie w tak dużym stopniu personalnych potrzeb uczestników.

Obydwa rodzaje outplacementu mogą występować również łącznie. Priorytetem jest, aby firma, która przeprowadza usługę, zaangażowała się i podeszła do niej w sposób indywidualny, swoim wsparciem stworzyła warunki prowadzące uczestników do zatrudnienia – i na tym się skupiła. Innowacyjny proces outplacementu powinien zakładać, że trener ma stać się mistrzem, który czuwa i wskazuje drogę do osiągnięcia sukcesu, czyli

znalezienia pracy. Podczas tej drogi należy zastosować wiele metod i narzędzi prowadzących do uzyskania zaufania i autorytetu przez trenera. Warto również dodać, że realizując program należy wykorzystać nowoczesne narzędzia internetowe, które towarzyszą nam każdego dnia i które wykorzystujemy do komunikacji.

### Rozstać się „po ludzku”

Podjęte działania w programie outplacementu powinny mieć na celu profesjonalne zakończenie współpracy z osobami zwolnionymi, ale przede wszystkim zapewnić im specjalistyczną pomoc. Outplacement jest niewątpliwie elementem, który składa się na pozytywny employer branding. W stresującej sytuacji redukcji etatów, kiedy górę biorą złe emocje i niepewność, pomoc pracodawcy i jego troska o losy zwalnianych osób może być nieoceniona. Najważniejsze korzyści płynące z oferowanej przez pracodawców usługi outplacementu, to głównie utrzymanie dobrej opinii o pracodawcy w obliczu redukcji zatrudnienia oraz wsparcie ze strony związków zawodowych. Pozytywny wydzźwięk outplacementu pozostawia również u osób, które w firmie utrzymują zatrudnienie. Działania te zwiększają zaufanie do firmy, która jawi się jako instytucja odpowiedzialna, wychodząca naprzeciw potrzebom osób, które znalazły się w trudnej sytuacji.

W dobie koronawirusa zauważa się zwiększenie świadomości i wzrost popytu na takie usługi. Nie ulega wątpliwości, że warto zastanowić się nad wprowadzeniem takich programów w sytuacji planowanych zwolnień.

Izba Gospodarcza Regionu Płockiego serdecznie zaprasza do kontaktu firmy, które chciałyby skorzystać z programu outplacementowego. Służymy radą, indywidualnie dobieramy program i narzędzia pracy. ♦



#### IZBA GOSPODARCZA REGIONU PŁOCKIEGO

Stary Rynek 8, 09-400 Płock  
tel. +48 24 364 99 89  
e-mail: biuro@igrp.com.pl

**MAGDALENA MATYSZEWSKA**, p.o. dyrektor  
Biura Izby Gospodarczej Regionu Płockiego

# UPADŁOŚCI DOPIERO PRZED NAMI?

W pierwszym i drugim kwartale br. ogłoszono o 3 procent mniej upadłości i restrukturyzacji niż w analogicznym okresie ubiegłego roku

ANNA FILARECKA

**S**padek nie przekłada się na mniejszą liczbę wykazów składanych przez pracodawców wnioskujących o wypłatę ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w związku z ich niewypłacalnością. Obrazuje to Tabela.

Jak wynika z analizy Coface fala upadłości dopiero przed nami. Zaznaczyć należy, że gdyby nie zostały wprowadzone środki wsparcia dla przedsiębiorców w ramach Tarczy antykryzysowej, liczba upadłości ogłoszonych w latach 2020–2021 byłaby znacznie większa.

Według Coface w pierwszej połowie tego roku sądy ogłosiły postanowienia o upadłości i restrukturyzacji 452 polskich firm (wg danych na koniec czerwca br.), czyli o 3 proc. mniej niż w analogicznym okresie 2019 roku. Wśród wszystkich rodzajów postępowań najczęściej ogłoszono upadłości – 257. Stanowią one 57 procent wszystkich postępowań.

Zdaniem autorów raportu brak fali bankructw firm w Polsce w tak trudnej sytuacji gospodarczej to efekt kilku czynników. Poza rządowymi pakietami antykryzysowymi, które przyniosły biznesowi wsparcie płynnościowe, wskazują oni zawieszenie obowiązku składania wniosku o upadłość przez dłużnika. W ocenie Coface firmy w trudnej sytuacji płynnościowej niechętnie korzystały z przewidzianych prawem możliwości upadłości lub restrukturyzacji, ponieważ to pozbawiało je możliwości skorzystania ze wsparcia, jakie daje Tarcza antykryzysowa.

Z kolei w czerwcu wprowadzono nowy typ postępowania skierowany do firm dotkniętych skutkami pandemii COVID-19 – uproszczone postępowanie restrukturyzacyjne.

Ponadto mniejsza liczba dotychczas ogłoszonych postanowień wynika z przestoju w działaniu sądów, które jeszcze nie rozpatrzyły wszystkich wniosków z poprzednich miesięcy.

**Wraz z wygasającym wsparciem dla firm oraz zakończeniem stanu epidemii przesuającym obowiązek składania wniosków upadłościowych, wzrośnie liczba upadłości i restrukturyzacji. Proces ten prawdopodobnie nabierze na sile w 2021 r., pomimo tego, że polska gospodarka będzie wychodzić z recesji**

## Upadłości przesunięte w czasie?

Jak czytamy w raporcie: "Wyższe liczby upadłości i restrukturyzacji nadejdą w kolejnych miesiącach". Dodano, że wraz z wygasającym wsparciem dla firm oraz zakończeniem stanu epidemii przesuującym obowiązek składania wniosków upadłościowych, wzrośnie liczba postanowień. "Proces ten prawdopodobnie nabierze na sile w 2021 r., pomimo tego, że polska gospodarka będzie wychodzić z recesji. Jednak, gdyby nie zostały wprowadzone środki wsparcia dla przedsiębiorców, liczba bankructw w latach 2020–2021 byłaby z pewnością znacznie większa" – oceniają eksperci.

Raport wskazuje, że wyższa liczba postępowań jest już widoczna w niektórych branżach, które ucierpiały na lockdownie lub już przed pandemią odczuwały pogorszenie koniunktury.

**Tabela. WYKONANIE ZREALIZOWANYCH ZADAŃ W ZAKRESIE WYPŁATY ŚWIADCZEŃ Z FGŚP ZA OKRES: 1 STYCZNIA–30 CZERWCA 2020 R.**

Okres	Liczba wypłaconych świadczeń	Kwota wypłaconych świadczeń w zł	Liczba osób objętych wypłatą	Liczba pracodawców korzystających ze świadczeń FGŚP/liczba pracodawców, w stosunku do których wnioskowano o wypłatę ze środków FGŚP	Liczba złożonych wniosków
01.01.20 -30.06.20	2152	7 451 457,26	764/788 liczbaosób niepowtarzająca się /powtarzająca się	79/135	324 wniosków indywidualnych 49 wykazów 69 odmów
01.01.19 -30.06.19	5995	16 778 416,72	1936/2102 liczba osób niepowtarzająca się /powtarzająca się	98/174	628 wniosków indywidualnych 46 wykazów 144 odmowy
01.01.18 -30.06.18	3722	9 656 809,51	1247/1347 liczba osób niepowtarzająca się /powtarzająca się	127/171	604 wniosków indywidualnych 49 wykazów 90 odmów

Źródło: opracowane na podstawie danych pozyskanych z rejestru prowadzonego przez WUP w Warszawie

## UPADŁOŚCI I RESTRUKTURYZACJE WEDŁUG REGIONÓW

województwo	liczba** upadłości i restr. I-VI 2019	liczba** upadłości i restr. I-VI 2020	zmiana
mazowieckie	82	70	-15%
wielkopolskie	53	58	+9%
dolnośląskie	58	52	-10%
śląskie	48	48	bez zmian
kujawsko-pomorskie	25	30	+20%
podlaskie	36	28	-22%
warmińsko-mazurskie	9	26	+189%
podkarpackie	27	21	-22%
pomorskie	17	22	+29%
zachodniopomorskie	15	22	+47%
małopolskie	29	17	-41%
łódzkie	26	17	-35%
świętokrzyskie	8	14	+75%
lubelskie	15	9	-40%
opolskie	10	9	porównyw.
lubuskie	9	9	bez zmian
<b>ogółem</b>	<b>467</b>	<b>452</b>	<b>-3%</b>

\*\* Stan wg wiedzy na koniec pierwszego półrocza.



Źródło: raport Coface "Upadłości i restrukturyzacje firm w Polsce w II kw. 2020 roku"

W pierwszej połowie 2020 r. upadłości i restrukturyzacje w branżach: hotelarskiej i gastronomii zwiększyły się ponad dwukrotnie, w produkcji artykułów spożywczych i napojów o niemal 70 procent, a w branży metalurgicznej o ponad 60 procent.

Jeśli chodzi o poszczególne branże, to w produkcji przemysłowej zanotowano wzrost upadłości o 10 procent. "Jest to zupełnie zrozumiałe, jeśli weźmiemy pod uwagę, jak wiele firm musiało znacząco ograniczyć lub nawet wstrzymać produkcję w okresie od marca do maja. Problemy z poprawnym funkcjonowaniem łańcucha dostaw zaburzyły produkcję, a do tego brak możliwości utrzymywania pracowników w fabrykach zupełnie zdezorganizowało działalność operacyjną firm produkcyjnych. Załamał się rynek motoryzacyjny, dla którego produkowało wiele firm działających w branży przetwórstwa metali. Ucierpiały firmy produkujące artykuły spożywcze" – ocenia raport.

Z kolei w handlu zanotowano znaczny spadek liczby ogłaszanych upadłości, mimo że zdecydowana większość firm zarówno działających jako dystrybutorzy, jak i detaliści, zanotowała spadki sprzedaży. Dotyczy to nawet największych graczy na rynku, dużych sieci handlowych, które po pierwszej fali zakupów na zapas dokonywanych przez konsumentów, musiały zmierzyć się z ograniczeniami prawnymi wpływającymi na liczbę odwiedzających je klientów. "W handlu zwyciężył ten, kto miał dobrze zorganizowaną sprzedaż e-commerce i mógł szybko i sprawnie przerzucić sprzedaż do tego kanału. Decydowała dobrze zorganizowana platforma handlowa, logistyka i pozycja na rynku. Firmy, które wcześniej opierały działalność na handlu tradycyjnym, kryzys kosztował bardzo dużo" – ocenia Coface. Wskazuje, że dla tej branży kluczowe będzie drugie półrocze i fakt, czy odbuduje się popyt wewnętrzny.

Najbardziej ucierpiała branża usługowa, w której większość firm po prostu zamknęła działalność na okres 6-8 tygodni. "To

niestety już odbiło się w statystykach upadłościowych, a kolejny kwartał przyniesie zapewne dalszy wzrost liczby upadłości w tej branży" – ocenia raport.

Największy wzrost postępowań (+36 proc.) zaobserwowano w rolnictwie, co w ocenie autorów raportu stanowi efekt statystyczny bazy. Branża dotąd raczej w ogóle nie korzystała z instrumentu, jakim było składanie wniosków o ogłoszenie upadłości. Obecnie również rolnicy mają taką możliwość, co sprawia, że sektor ten pojawił się w statystykach upadłościowych w dużo większym zakresie.

### Budownictwo i transport bez większych strat

Jedyna branża, której nie dotknęło dotychczas załamanie to budownictwo. Pandemia nie wpłynęła w sposób zasadniczy na sytuację firm w tej branży. Udział budownictwa w ogólnej liczbie upadłości i restrukturyzacji zmniejszył się do 11,3 procent, co daje wynik o ponad połowę niższy w porównaniu z rekordowym rokiem 2012, kiedy co czwarte postanowienie sądowe dotyczyło firmy budowlanej.

Nie najgorzej wygląda też sytuacja firm transportowych. Mimo że wiele przedsiębiorstw musiało ograniczyć działalność, zwłaszcza w marcu i na początku kwietnia, obecnie sytuacja stopniowo wraca do normy.

### Podwójne zadanie FGŚP

Ciężar zaspokajania należności pracowniczych związanych z upadłościami z dużym prawdopodobieństwem przejmie Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, który obecnie jest już przeciążony zadaniami wynikającymi z Tarczy antykryzysowej. Przed nami kolejne wielkie przedsięwzięcie – rozliczenie udzielonej pomocy beneficjentom, które będzie rozłożone na kolejne 3 lata. ♦



Zdjęcia: Sylwia Tarkowska

# FANTOMY KSZTAŁCĄ MEDYKÓW

*Centra symulacji medycznej na siedleckich uczelniach szansą na zdobycie praktycznych umiejętności przez przyszłych medyków*

MARTYNA KARCZ

**N**auka zawodów medycznych wymaga, obok zgromadzenia niezbędnej wiedzy teoretycznej, również zdobycia umiejętności praktycznych. Te, w odróżnieniu od wielu zawodów technicznych, są związane z opieką oraz ratowaniem życia i kształtują się na podstawie kontaktu z ludźmi. Nie zawsze jest to jednak możliwe, szczególnie, gdy kontakt – tak jak teraz, w czasie zagrożenia epidemiologicznego – jest mocno utrudniony, a niekiedy wręcz niemożliwy. Pojawia się więc wyzwanie: jak uczyć w praktyce zawodu medyków, których tak bardzo na rynku pracy brakuje, kiedy nie mogą oni mieć bezpośredniego kontaktu z pacjentem? Doskonałą alternatywą okazują się centra symulacji medycznej, w których przyszli medycy – na fantomach, w warunkach odzwierciedlających rzeczywistość i kontrolowanych przy użyciu sprzętu komputerowego oraz rejestratorów obrazu i dźwięku – mogą sprawdzać i rozwijać swoje umiejętności.

Centra symulacji medycznej działają w wielu miastach i cieszą się ogromną popularnością. W Siedlcach, w 2019 roku w Collegium Mazovia Innowacyjnej Szkole Wyższej zostało otwarte Centrum Symulacji Medycznej dla pielęgniarek. Dzięki swojej popularności stało

się swoistą wizytówką uczelni. Ponadto w pierwszej połowie 2020 roku zarówno Collegium Mazovia, jak i Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny dostały łącznie ponad 5 milionów złotych ze środków unijnych na rozwój i tworzenie nowych centrów symulacji, w których studenci kierunków medycznych będą mogli lepiej przygotować się do zawodu. Realizacja projektów ma potrwać do 31 grudnia 2022 roku. Zgodnie z nim w Collegium Mazovia powstanie specjalne centrum dla położnych, a Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny będzie kształcił przyszłe pielęgniarki. Dzięki utworzonym centrach studenci będą mogli nauczyć się, m.in. jak prawidłowo podawać leki, wykonywać wkłucia, a także opatrywać rany i monitorować funkcje życiowe pacjenta.

## Alternatywa dla tradycyjnego kształcenia

Za początek wykorzystywania symulatorów w dziedzinie medycyny uznaje się rok 1960, kiedy to jedna z norweskich firm zaczęła produkować specjalne manekiny „Resuci Anne”, służące do nauki prowadzenia zabiegów resuscytacyjnych. Od tamtej pory dziedzina ta znacznie się rozwinęła. Niestety przez lata praca oraz

kształcenie na manekinach nie były wystarczająco rozpozszechnione i doceniane. Dziś ze względu na ograniczenia wynikające z sytuacji epidemiologicznej, taka forma zdobywania wiedzy okazuje się bardzo przydatna.

Życie w czasie pandemii pokazało, jak dużą zaletą może być wdrożenie nowych technik dydaktycznych do programów nauczania. Ta praktyka, przyczynić się może do wzrostu jakości kształcenia młodej kadry medycznej. Niewątpliwie centrum symulacji medycznej z takiej możliwości korzysta. Ćwiczenia z użyciem symulatorów zapewniają nowoczesne kształcenie praktyczne, będące dużo bezpieczniejszą metodą nauki i zdobywania umiejętności niż dotychczasowe szkolenia na żywym organizmie. Manekiny oraz pozostałe sprzęty do symulacji można w łatwy i szybki sposób zdezynfekować. Praca na symulatorach zmniejsza również potrzebę gromadzenia się w większych grupach, a także pozwala na zachowanie dystansu między uczestnikami ćwiczeń – praktyczne zajęcia z udziałem pacjentów zawsze wymagają kontaktu bezpośredniego pomiędzy ludźmi i w konsekwencji w czasie pandemii są dużo mniej bezpieczne.

Symulacja medyczna jest metodą, która umożliwia użycie prawdziwego sprzętu medycznego w warunkach symulowanych. Szkolenia prowadzone są w specjalnych pomieszczeniach, które odwzorowują naturalne środowisko pracy, m.in. w sali intensywnej terapii, karetki, bloku operacyjnego, szpitalnego oddziału ratunkowego lub sali porodowej. Wszystko to pozwala na łączenie wiedzy teoretycznej z umiejętnościami praktycznymi przy zachowaniu wszelkich zasad bezpieczeństwa i higieny.

### Wiarygodny scenariusz narzędziem nauki

Należy jednak pamiętać, że symulacja i umiejętności praktyczne muszą bazować na zdobytej w ramach zajęć i wykładów teoretycznej wiedzy. Fundamentem zajęć symulacyjnych jest scenariusz, na podstawie którego odbywa się szkolenie. Scenariusz powinien zawierać m.in. opis okoliczności zdarzenia, przedstawiać historię pacjenta i przebieg jego choroby. Symulację medyczną można podzielić na kilka kategorii:

- ▶ symulację niskiej wierności,
- ▶ symulację wysokiej wierności,
- ▶ symulację z udziałem pacjenta standaryzowanego.

Symulacja o niskiej wierności polega na wykorzystaniu różnorodnych manekinów oraz trenażerów do nauki umiejętności technicznych. Wiedza zdobyta na tym poziomie jest podstawą do dalszej nauki oraz szkoleń w zakresie symulacji wysokiej wierności.

Symulacja wysokiej wierności cechuje się wykorzystaniem zaawansowanego symulatora w postaci pacjenta, który oddycha, mówi, mruga oczami, a także poci się i krwawi. Symulator reaguje na leczenie jak człowiek, może reagować na podawane mu leki oraz zabiegi. „Pacjent” posiada także funkcję dynamicznej zmiany parametrów życiowych, co pozwala na realistyczne przedstawienie objawów choroby. Dzięki temu każdy z uczestniczących ma możliwość samodzielnego podejmowania decyzji dalszego leczenia. W trakcie leczenia można wykonać m.in. badanie USG i EKG.

Ważna jest również komunikacja pomiędzy pacjentem, personelem medycznym i poszczególnymi pracownikami personelu medycznego. Na potrzeby szkolenia

został stworzony tzw. pacjent standaryzowany. Jest to dobrze przygotowana osoba, która odgrywa rolę pacjenta. Umiejętność komunikacji, nie tylko z pacjentem lub jego rodziną, ale właśnie w zespole personelu, jest bardzo ważnym elementem. Sprawna komunikacja pomaga w wielu sytuacjach zachować spokój, a także daje możliwość reagowania na zachowania innych osób w danym momencie i danej sytuacji.

Celem tworzenia centrów symulacji medycznych niewątpliwie jest podniesienie jakości oraz skuteczności praktycznego nauczania studentów na kierunkach medycznych. Symulatory wykorzystywane do nauki są narzędziem umożliwiającym wykrycie i wyeliminowanie ludzkich błędów. Pozwalają dostosować kształcenie do wymagań oraz oczekiwań rynku, a także wzmocnić praktyczne przygotowanie przyszłej kadry medycznej. Niewątpliwie spodziewanym efektem, którego oczekują uczelnie, ma być zwiększone zainteresowanie studiami na kierunkach medycznych, a co za tym idzie ograniczenie w przyszłości deficytu kadry medycznej w Polsce, na Mazowszu i w subregionie siedleckim. ♦



Celem centrów jest praktyczne nauczanie studentów medycyny



Kształcenie na manekinach w czasach pandemii okazało się niezwykle przydatne

# POWRÓT DO (HYBRYDOWEJ) PRACY, SZKOŁY, UCZELNI

*Częściowo zdalne formy pracy i nauki wydają się być nieuniknione. Jak wypracować złoty środek i odnaleźć się w nowym, cyfrowym systemie życia?*

PAWEŁ TROJANOWSKI

**H**ybryda - słownik języka polskiego definiuje to słowo, jako coś złożonego z różnych, często niepasujących do siebie elementów. Słowo to zyskuje ostatnio na popularności – mówimy o hybrydowych samochodach, hybrydowych formach zatrudnienia, a wraz z rozpoczęciem nowego roku szkolnego nawet o hybrydowej edukacji.

Sfera edukacji to najważniejsze otoczenie rynku pracy. Bez przemyślanych, odpowiadających potrzebom społeczno-gospodarczym i efektywnych procesów kształcenia nie będzie wykwalifikowanych i kompetentnych kadr. Drugie półrocze roku szkolnego i akademickiego 2019/2020 roku wymusiło kształcenie zdalne i mobilne. Pierwsze półrocze obecnego, zaczynamy w realiach nowej normalności, testując powrót do nauki stacjonarnej, ale odbywającej się w mniej lub bardziej ścisłym reżimie sanitarnym. Wśród uczniów, rodziców i nauczycieli czuć wyraźnie napięcie oraz niepokój, czy nauka zdalna nie zostanie wprowadzona ponownie. W marcu tego roku nikt nie był na nią przygotowany. Obecnie wiemy, że jak będzie trzeba, to jakoś temu podołamy (choć wyniki tegorocznych matur wskazują, że raczej gorzej niż lepiej), ale entuzjastów tej formy edukacji jest jednak zdecydowanie mniej niż ich zwolenników. Po pierwszej połowie września wiemy także, że pojawiły się oficjalne decyzje kilku uczelni i szkół wyższych o podjęciu hybrydowego lub całkowicie zdalnego procesu kształcenia przynajmniej w I semestrze tego roku szkolnego. O skutki takiego obrotu sprawy martwią się ekonomiści i włodarze zwłaszcza dużych miast, bo nauka lub studia stacjonarne, to fizyczna obecność i funkcjonowanie w miejscowości, gdzie mieści się dana placówka. Brak uczących się, to brak wynajmowanych mieszkań, klientów korzystających z usług, zmniejszenie skali handlu i sprzedaży. To tylko wybrane, przewidywalne skutki nauki internetowej, które oczywiście będą miały bezpośredni wpływ na rynek pracy.

## Korzyści i pułapki cyfrowego życia

Ale wróćmy do hybrydowej edukacji. Kształcenie zdalne kusi swoją elastycznością – obie strony zarówno ten kto edukuje, jak i ten kto jest edukowany, nie są związane miejscem, w którym ten proces się odbywa, może poza faktem dostępu do w miarę szybkiego łącza internetowego. Organizacja czasowa jest także dużo bardziej swobodna, a i koncentracja uwagi w sytuacji, gdy cała lekcja, wykład lub konferencja są nagrywane sprawia, że możemy na chwilę się wyłączyć, zawsze mamy możliwość powrócić do treści. Oczywiście szybciej, pewniej i bardziej efektywnie z dobrodziejstw cyfryzacji korzystają w tych procesach ci, którzy nie boją się technologii, o jej entuzjastach nie wspominając. Ale jest też druga grupa – to osoby, które z wielu naprawdę różnych powodów

*Hybrydowa nauka wymaga od uczącego się większej dyscypliny, samodzielności i dobrej organizacji*

mają problemy z aktywnością w tym wirtualnym, skomputeryzowanym świecie. Niestety są oni w trudnej sytuacji, gdyż wniosek główny, który wysuwa się samistnie po doświadczeniach okresu mierzenia się z pandemią, jest taki, że brak kompetencji cyfrowych w nowej normalności jest już dzisiaj silnym czynnikiem wykluczającym z rynku pracy, a w przyszłości może być tym decydującym. – W szkołach, gdzie mówi się, że edukacja cyfrowa się nie spisała i nie będzie kontynuowana, krzywdzi się uczniów. Takie kształcenie w szkole nie powinno być traktowane jako przymus związany z pandemią, ale jako element niezbędny, aby zapewnić młodzieży bezpieczniejszą przyszłość – zauważa prof. Lech Mankiewicz w artykule pt. „Edukacja cyfrowa powinna budować solidne fundamenty ekonomicznego, społecznego bezpieczeństwa”, opublikowanym 6 września 2020 roku na portalu PlusHR.pl. – I pewnie może być tak, że Chiny, które zapowiedziały budowę

platformy do edukacji cyfrowej, mającej być jedną z najlepszych na świecie, osiągną dzięki temu globalną przewagę ekonomiczną. Bo mądrze wykorzystana wiedza buduje podstawy ekonomicznego rozwoju – uważa Mankiewicz.

Hybrydowa nauka wymaga od uczącego się większej dyscypliny, samodzielności i dobrej organizacji czasu. Kusząca możliwość powrotu do nagranych materiałów jest złudna, nowe rzeczy i nowe zadania mogą skutecznie utrudnić znalezienie czasu na powrót do tego, co już za nami. Podobnie sprawy mają się ze zdalną pracą. Przy wykorzystaniu technologii cyfrowych w niezwykle prosty sposób można oszacować zaangażowanie danej osoby, choć nie zawsze jest to ocena sprawiedliwa i uwzględniająca wszystkie aspekty. Szybki, przeliczalny, porównywalny i przeprowadzany na bieżąco pomiar zaangażowania w stosunku do dużej grupy osób kusi tych, którzy stoją po drugiej stronie procesu kształcenia w placówkach edukacyjnych i w obszarze zarządzania w firmach lub organizacjach. Niestety w większości wypadków będzie to wywoływało stres. I tu dochodzimy do kluczowego zagadnienia – jak sprawić, by zaangażowanie ucznia, studenta bądź pracownika poddanego hybrydowej nauce lub pracy było wysokie, ale jednocześnie nie wiązało się z negatywną reakcją stresową, zniechęceniem lub wręcz wrogością? Sprawa jest prosta tylko w przypadku tych, dla których to czego się uczą lub co wykonują, czym się zajmują zawodowo stanowi ich pasję. Przytaczając słowa Konfucjusza: Znajdź pracę, którą kochasz, a do końca życia nie będziesz musiał pracować ani jednego dnia więcej.

Niestety w zdecydowanej większości przypadków nauka lub praca nie łączą się z pasją.

## Motywacja i działanie kluczem do sukcesu

W takiej sytuacji słowem kluczem w szkole i pracy w XXI wieku staje się: motywacja, a bardziej konkretnie wyrażenie: źródła motywacji. Żeby osiągnąć zadawalający

stan zaangażowania człowiek musi chcieć działać, a to chcenie musi być czymś spowodowane lub zdeterminowane. Wielokrotnie, zwłaszcza w artykułach z czasu pandemii poruszyliśmy kwestię „działania, w miejsce czekania”. Zmiany sankcjonujące hybrydowość procesów życiowo-zawodowo-społecznych jeszcze mocniej kładą nacisk na konieczność działania i dążenia do rozwoju osobistego i zawodowego. Jedną z złotych myśli Michela Tanusa brzmi: Nie siedź i nie czekaj, aż coś przyjdzie do ciebie. Walcz o to, czego chcesz, weź odpowiedzialność za siebie.

Russ Harris, angielski lekarz i psychoterapeuta, stwierdził natomiast, że brak motywacji jest niemożliwy i że we wszystkich aktywnościach człowieka ulokowany jest jakiś element motywacji. Uzasadniał to tym, że każde nasze działanie jest powodowane dążeniem do osiągnięcia czegoś, jakiegoś efektu bądź celu. Uproszczając – motywacja, to chęć zrobienia czegoś. Nierozzerwalnym elementem motywacji jest więc działanie, aktywność. Tu dochodzimy do pewnego paradoksu, ponieważ czekając na cudowną motywację do działania, zwiększa się nasza bierność, a z kolei taki brak aktywności sprawia, że niknie w nas motywacja do działania. Harris w swojej książce „Zrozumieć ACT. Terapia akceptacji i zaangażowania w praktyce” podnosi aspekt działania jako element kluczowy w życiu człowieka (skrót nazwy pochodzi od angielskich słów: Acceptance and Commitment Therapy, z kolei słowo act – z angielskiego oznacza czasownik działać). – ACT zakłada bowiem, że jakość życia zależy przede wszystkim od odważnego, kierowanego wartościami działania oraz, że poprawa jakości twojego życia jest możliwa bez względu na to, ile objawów występuje

u ciebie pod warunkiem, że reagujesz na nie z uważnością. Innymi słowy celem terapii akceptacji i zaangażowania jest życie uważne i zgodne z wartościami, a nie redukcja objawów. Chociaż terapia ta zazwyczaj prowadzi do złagodzenia objawów, to samo ograniczenie symptomów nigdy nie jest jej celem – pisze Harris.

### Aktywność lekarstwem na stres

Powracając do hybrydowej pracy, szkoły i uczelni musimy poradzić sobie ze stresem i obawami o najbliższą przyszłość właśnie poprzez aktywność. To porada banalna, ale w swej prostocie skrywa klucz do mechanizmu pobudzającego motywację i zwiększającego zaangażowanie.

W jednym ze swoich pierwszych materiałów filmowych znany youtuber Krzysztof Gonciarz mówi: „Nazywam się Krzysztof, podobnie jak większość ludzi na świecie nie mam żadnego talentu, jest bardzo dużo rzeczy, w których jestem absolutnie bezradziejny. Mimo to chyba wiem, jak nauczyć się czegośkolwiek. Teraz wam o tym opowiem. Krok pierwszy – rób to. Uczenie się czegośkolwiek, to taka niekończąca się seria prób... i błędów. Porażek i sukcesów. Często się ludzie mnie pytają, jak się nauczyć kręcić filmy. Ja nie wiem – ja je po prostu zacząłem robić. Tak, jak nie wiem, jak się lata dronem, ale po prostu to robię. Nie ważne, czego chcesz się nauczyć z swojego życia. Sposób jest na wszystko taki sam. Zaczynaj to robić! I rób do skutku! Nie ma kroku drugiego, jest tylko krok pierwszy: rób to. (...) Nauka jest jak widzenie nieskończoności, tam gdzie wszyscy zobaczą tylko powtarzanie jednej rzeczy, ty za każdym razem będziesz widzieć coś innego. Sekret ludzi, którzy robią coś dobrze? Robią to odpowiednio długo. Może chcesz być

dobry w lepieniu pierogów? A może chcesz robić filmy? Po prostu zacznij robić swoje i nie słuchaj ludzi, którzy mówią, że Ci nie wychodzi, bo na pewno dużo razy Ci nie wyjdzie. Tylko, że to nie ma znaczenia. Uczenie się czegoś to jak bycie szaleńcem. Jedną, tą samą rzecz powtarzając przez dni, tygodnie, lata. Najpiękniejszą rzeczą na świecie, to śnieżna kula Twoich umiejętności. Im większa, tym łatwiej docześć Ci do niej kolejne rzeczy. Każdy ma coś, czego chciałby się nauczyć, a większość ludzi myśli, że... nie wie, jak się za to zabrać. A tu nie ma się nad czym zastanawiać. Trzeba robić. Robić. Robić. Robić. Nie musisz mieć w życiu żadnego talentu. Cała pasja jaką masz w sobie, to krok pierwszy.”

***Powracając do hybrydowej pracy, szkoły i uczelni musimy poradzić sobie ze stresem i obawami o najbliższą przyszłość właśnie poprzez własną aktywność***

Podsumowując – od używanej dawno, dawno temu przez uczniów tabliczki glinianej i rysika, do tabletu, smartphona i laptopa musiało minąć tysiące lat. Zmiany formy nauki i pracy są naturalne. Te hybrydowe, do których przmusiła nas pandemia, przyszły po prostu szybciej niż ktokolwiek mógł się spodziewać. Jak sobie z nimi poradzić? Działać, pracować – czyli, jak stwierdza wyżej wymieniony youtuber – robić. Z pewnością będziemy za jakiś czas mistrzami w hybrydowych sferach, staną się one czymś naturalnym, bo bez względu na strach i opór, który towarzyszy zmianie, to dobro wprowadzone przez zmianę zostanie. A to, do czego przyzwyczaić się nie da – na skutek siły wyparcia nie przetrwa. ♦







# WSPÓŁPRACA ZE SZKOŁAMI W NOWYCH REALIACH

*Po miesiącach ograniczeń w bezpośrednich kontaktach z naszymi klientami powoli wracamy do tej formy poradnictwa zawodowego. Po rozpoczęciu roku szkolnego pora na poszukiwanie nowych form współpracy*

## JANUSZ WOJCIESZEK-ŁYŚ

**O**statnie miesiące pokazały, jak szybko mogą zmieniać się realia rynku pracy i jak bardzo potrzebne są umiejętności szybkiego uczenia się i dostosowywania do zmian.

Do wybuchu pandemii, w ramach prowadzonych działań pracownicy radomskiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie współpracowali z uczelniami oraz szkołami regionu, uczestnicząc lub organizując spotkania, konferencje, a także biorąc udział w targach pracy w formie stacjonarnej. Były to spotkania z zakresu poradnictwa zawodowego, informacje na temat instytucji rynku pracy, a także edukacja zawodowa. Doradcy zawodowi zapoznawali także młode osoby przygotowujące się do wejścia na rynek pracy z wymaganiami i oczekiwaniami pracodawców, realiami rynku pracy i sposobami przygotowania dokumentów aplikacyjnych. Młodzież miała okazję do przeprowadzenia testów predyspozycji zawodowych oraz dyskusji o wyborze dalszego kształcenia lub podjęcia zatrudnienia. W spotkaniach poza doradcami zawodowymi brał także udział doradca EURES z filii WUP w Radomiu. Dzięki temu młodzi ludzie mogli uzyskać wiedzę na temat mobilności zawodowej na terenie UE, edukacji za granicą, wyzwań globalnego rynku pracy, wolontariatu oraz podejmowania bezpiecznego zatrudnienia (zwłaszcza pracy sezonowej). Wśród celów organizowanych spotkań było m.in. wspieranie rozwoju edukacyjnego i zawodowego uczniów oraz uświadomienie młodym ludziom możliwości, jakie przed nimi stoją na obecnym rynku pracy. Wiedza ta stanowi podstawę do planowania swojej ścieżki kariery zawodowej w taki sposób, aby była ona zgodna z cechami osobowości i predyspozycjami, ale także, aby dawała realne szanse zatrudnienia oraz satysfakcję z wykonywanego zawodu.

W obecnej sytuacji nie da się powrócić do przyjętych w latach poprzednich form kontaktu, zwłaszcza do organizowania spotkań grupowych i dużych imprez masowych, takich jak np. stacjonarne targi pracy. Szkoły i uczelnie będą prowadzić edukację w warunkach obostrzeń sanitarnych. Jak wobec tych wyzwań kontynuować współpracę z placówkami oświatowymi i realizować wyznaczone zadania? Należy poszukiwać nowych form kontaktu, w tym sprawdzonych już i bezpiecznych spotkań grupowych i edukacyjnych prowadzonych w formie wirtualnej.

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej radomskiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, w ramach współpracy ze Specjalnym Ośrodkiem Szkolno-Wychowawczym dla Dzieci Niestyszających w Radomiu, przeprowadzi spotkania, których wiodącym tematem będzie planowanie kariery zawodowej przez osoby niepełnosprawne oraz przekazanie im informacji na temat rynku pracy. Spotkania zarówno na terenie filii WUP, jak i szkoły będą odbywać się z zachowaniem rygoru sanitarno-epidemiologicznego. Prowadzone są również rozmowy z innymi placówkami oświatowymi na temat współpracy między innymi w formie hybrydowej.

Mimo iż większość szkół w kraju rozpoczęła naukę w formie stacjonarnej, to jednak odbywa się ona przy utrzymaniu dystansu społecznego oraz ograniczaniu organizowania spotkań zbiorowych. Po okresie adaptacyjnym, gdy placówki organizują własną pracę dostosowując się do nowych regulacji, przyjdzie czas na organizowanie współpracy szkół z instytucjami zewnętrznymi, w tym instytucjami rynku pracy. Pora więc na poszukiwanie i wypracowanie nowych form kontaktów. ♦

# 11. FORUM ROZWOJU MAZOWSZA

Od 11 lat Forum jest okazją dla przedstawicieli wielu dziedzin życia kulturalnego i społecznego do zaprezentowania efektów wdrażania funduszy europejskich na Mazowszu

KALINA FOMIN

Jesienią 2020 roku Mazowiecka Jednostka Wdrażania Programów Unijnych już po raz 11. organizuje Forum Rozwoju Mazowsza, czyli największe wydarzenie poświęcone funduszom europejskim w regionie. Forum planowane jest na 4 listopada pod hasłem #eFEktUE. W związku z zagrożeniem związanym z epidemią COVID-19, tegoroczne wydarzenie odbędzie się wyjątkowo w formie online. Debaty i wystąpienia będą równocześnie transmitowane z dwóch studiów nagraniowych. Wirtualnej przestrzeni odbędą się połączenia na żywo z beneficjentami, czaty z ekspertami oraz pokazy filmów promujących dofinansowane projekty. Udział w wydarzeniu jest bezpłatny, jednak trzeba się wcześniej zarejestrować.

## Program tegorocznego Forum

Podczas Forum nie zabraknie rozmów o wpływie epidemii na rozwój Mazowsza. Zostaną poruszone zagadnienia związane ze stanem opieki zdrowotnej i wyzwani z jakimi mierzą się lekarze, ratownicy medyczni, ale też sami pacjenci. W trakcie wydarzenia prelegenci

będą dyskutować na temat sytuacji przedsiębiorstw, edukacji zdalnej oraz kwestii związanych ze zrównoważoną gospodarką.

Z pewnością podczas debat nie zostaną pominięte zagadnienia związane z np. e-usługami, rynkiem pracy, wsparciem osób starszych i niesamodzielnych, kulturą i efektywnością energetyczną, które wpisują się w obszary Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Mazowieckiego 2014-2020.

## Poprzednia edycja

10. Forum Rozwoju Mazowsza przyciągnęło ponad 90 prelegentów, ponad 50 partnerów i przeszło dwa tysiące odwiedzających. Podczas dwóch dni przedstawiono spektrum zmian, jakie dzięki wsparciu funduszy europejskich dokonały się na Mazowszu na przestrzeni ostatnich 15 lat. Wydarzenie odbyło się pod honorowym patronatem Marszałka Województwa Mazowieckiego, Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej oraz Przedstawicielstwa Komisji Europejskiej w Polsce. Więcej o 11. Forum Rozwoju Mazowsza na stronie [forumrozwojumazowsza.eu](http://forumrozwojumazowsza.eu) ♦

## 11. e-Forum Rozwoju Mazowsza – rozwinięcie zagadnień programowych

### E-USŁUGI

- wykorzystanie e-usług w administracji, kulturze, medycynie, edukacji
- jak sprawdzić się e-usługi w czasie pandemii?
- efekty projektów unijnych – jaki zakres usług mamy już online?

### KULTURA

- sytuacja sektora kultury na Mazowszu
- jak na ofertę kulturalną wpłynęła epidemia?
- czy artyści i twórcy są bardziej „e” czy jednak pozostają przy „analogowych” rozwiązaniach?

### RYNEK PRACY

- wyzwania z jakimi mierzą się pracodawcy, pracownicy i kandydaci do pracy
- jak odnaleźć się na współczesnym rynku pracy?
- czy zmieniło się podejście do pracy na etacie i samozatrudnienia w związku z epidemią?

### EFEKTYWNOŚĆ ENERGETYCZNA

- jak oszczędzić energię na co dzień?
- co mogą zrobić samorządy, przedsiębiorcy, ale też sami mieszkańcy?
- jak ten obszar wspierają fundusze europejskie?

### WSPARCIE OSÓB STARSZYCH

- system wsparcia osób starszych (np. domy opieki medycznej)
- potrzeby i wyzwania w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i jakości życia

### TURYSTYKA I KULTURA

- czy Mazowsza może być alternatywą dla wyjazdów zagranicznych?
- oferta kulturalna, turystyczna i rekreacyjna na Mazowszu, dofinansowana ze środków europejskich











# KONFERENCJA EFEKTY UE W WIELU ODSŁONACH

## MILIONY ZŁOTYCH NA POPRAWĘ ŻYCIA MIESZKAŃCÓW

Relacja z regionalnej konferencji „Efekty UE w wielu odsłonach. Mazowsze 2020” w Siedlcach, zorganizowanej przez Mazowiecką Jednostkę Wdrażania Programów Unijnych

PAWEŁ TROJANOWSKI

**M**azowiecka Jednostka Wdrażania Programów Unijnych zorganizowała tradycyjnie już cykl konferencji podsumowujących wdrażanie Regionalnego Programu Województwa Mazowieckiego 2014-2020. Wraz z kończącą się perspektywą warto przybliżyć przedsięwzięcia zrealizowane dzięki funduszom unijnym w poszczególnych regionach Mazowsza.

Na zaproszenie zamiejscowego oddziału MJWPU w Siedlcach mieliśmy okazję przedstawić działania WUP w Warszawie w zakresie wdrażania przez nasz urząd programów unijnych, a także w obszarze przyznawanych przedsiębiorcom środków na ochronę miejsc pracy z tzw. Tarczy antykrzysowej. Pierwsza konferencja z cyklu odbyła się w Siedlcach 4 września.

W dobie obostrzeń sanitarnych warto podkreślić, że konferencje MJWPU od lat transmitowane są w Internecie na żywo, a biorąc pod uwagę konieczność ograniczenia liczby uczestniczących bezpośrednio w spotkaniu, pozwoliło to wszystkim zainteresowanym śledzić wydarzenie online. Nagrany materiał filmowy z konferencji dostępny jest w mediach społecznościowych, w tym na stronie facebookowej Fundusze dla Mazowsza.

**W kończącym się okresie programowania 2014–2020 udało się zrealizować w subregionie siedleckim 210 projektów, a do beneficjentów z naszego terenu trafiło 493,9 mln zł dofinansowania z Unii Europejskiej**

### Kluczowe inwestycje za unijne środki

Wydarzenie dedykowane było regionowi siedleckiemu. Gości przywitała kierownik Oddziału Zamiejscowego MJWPU w Siedlcach Justyna Zembrowska. Uroczystego otwarcia konferencji dokonała członek Zarządu Województwa Mazowieckiego Elżbieta Lanc.

– Wiele odsłon Unii Europejskiej jest dla nas ważne, bo są to projekty twarde, inwestycyjne, ale też te projekty miękkie, społeczne, trudniejsze, bez nich trudno byłoby realizować zadania. To też projekty w obszarze kultury – powiedziała Elżbieta Lanc. – Za to wszystko, co się zadziało i kończy się w ramach tej ostatniej perspektywy dziękuję Państwu. Zapraszam do wielu przemysłań i dyskusji nad nową perspektywą, nad tym, co przed nami. Bo myślę, że to co przed nami jest równie ważne. Chciałabym, życzę sobie i mam takie marzenie, żeby ten czas był dobrze wykorzystany, szczególnie dla naszego regionu siedleckiego, w którym się znajdujemy – dodała.

Elżbieta Lanc w swoim wystąpieniu mocno podkreśliła zaangażowanie Samorządu Województwa Mazowieckiego i jego

natychmiastową reakcją na potrzeby, zwłaszcza służby zdrowia, wynikające z zagrożenia pandemicznego. Dzięki przekierowaniu unijnych środków finansowych możliwe było doposażenie szpitali i placówek medycznych w sprzęt i materiały.

Samorząd Województwa Mazowieckiego jako pierwszy region w kraju uruchomił środki unijne na walkę z pandemią i jest w trakcie realizacji kilku projektów:

- ▶ zakup niezbędnego sprzętu oraz adaptacja pomieszczeń w związku z pojawieniem się koronawirusa SARS-CoV-2 na terenie województwa mazowieckiego – wartość projektu, to obecnie 255 mln zł, z czego 224,9 mln zł stanowią środki unijne;
- ▶ mazowiecki program przygotowania szkół, nauczycieli i uczniów do nauczania zdalnego – przygotowanie do edukacji zdalnej – wartość projektu to blisko 35 mln zł, z czego 27,9 mln zł stanowią środki unijne. Łączna liczba szkół objętych wsparciem to 236 placówek;
- ▶ zwiększenie potencjału zespołów ratownictwa medycznego oraz zespołów transportu medycznego i sanitarnego w przeciwdziałaniu COVID-19 – pomoc dla zespołów ratownictwa medycznego – wartość projektu to 29,9 mln zł, a 24 mln zł pochodzi z funduszy europejskich. Do 3 września br. stacjom pogotowia ratunkowego przekazano środki finansowe w wysokości 19,8 mln zł;
- ▶ dotacje dla przedsiębiorców – konkurs w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Mazowieckiego 2014–2020, Działanie 3.3 Innowacje w MŚP, typ projektów – finansowanie wydatków małych i średnich przedsiębiorstw, których sytuacja pogorszyła się w związku z pandemią COVID-19, dotyczące utrzymania bieżącej działalności firmy i zapewnienia płynności finansowej – pula środków z Unii Europejskiej to ponad 66,9 mln zł.

### Dofinansowanie na co drugi wniosek

Jakie wnioski warto wyciągnąć z konferencji? Otóż kończąca się perspektywa dla subregionu siedleckiego, to przede wszystkim miliony złotych wykorzystanych na poprawę życia mieszkańców.

Monika Tchórznicka, zastępca dyrektora MJWPU ds. EFRR, omawiając efekty funduszy europejskich w regionie zwróciła uwagę, że realizowane projekty są bardzo różnorodne. W kończącym się okresie programowania 2014–2020 udało się zrealizować w subregionie siedleckim 210 projektów, a do beneficjentów z naszego terenu trafiło 493,9 mln zł dofinansowania z Unii Europejskiej. Dzięki tym nakładom finansowym w znaczący sposób został wsparty dalszy rozwój wielu inicjatyw, zwłaszcza z obszaru poprawy komunikacji i połączeń drogowych, gospodarki niskoemisyjnej, ochrony i służby zdrowia, poprawy infrastruktury komunalnej, a także w zakresie kultury, historii i dziedzictwa narodowego.

# MAZOWSZE 2020

– W subregionie siedleckim dofinansowanie zdobywa co drugi wniosek. Najwięcej projektów realizują beneficjenci z terenu Siedlec i jest ich 59, następnie w powiecie garwolińskim realizowane są 44 projekty oraz 30 w powiecie sokołowskim – podsumowała M. Tchórznicka. Na zakończenie swojego wystąpienia prelegentka podkreśliła kluczową rolę samorządów w procesie ubiegania się o realizację projektów współfinansowanych ze środków unijnych – 60 proc. wszystkich wniosków było złożonych przez samorządy i ich jednostki organizacyjne. Dyrektorka Tchórznicka omówiła również najczęstsze błędy popełniane na etapie składania wniosków. Zachęcała także, by na bieżąco zgłaszać dostrzegalne i możliwe do wystąpienia trudności w realizacji projektu wskazując, że im wcześniej zostaną one zgłoszone, tym łatwiej MJWPU wesprze beneficjenta w ewentualnej modyfikacji lub zmianie w zapisach we wniosku o dofinansowanie.

Dobre praktyki i zrealizowane projekty z regionu siedleckiego przedstawili: dyrektor Delegatury UMWM w Siedlcach Magdalena Sałata, członek Zarządu Mazowieckiego Szpitala Wojewódzkiego

w Siedlcach Dariusz Młynarczyk, wójt Gminy Przesmyki Andrzej Lucjan Skolimowski, dyrektor Muzeum Regionalnego w Siedlcach Sławomir Kordaczuk, burmistrz Miasta i Gminy Pilawa Albina Łubian, kierownik Zakładu Utylizacji Odpadów w Siedlcach Paweł Olszewski oraz Elżbieta Miszkurka i Paweł Trojanowski z filii WUP w Siedlcach.

Cieszy również fakt, że duża część z puli środków unijnych dostępnych dla Mazowsza, z sukcesem i za pośrednictwem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, pozwoliła na realizację projektów przyczyniających się do szybszego powrotu do pracy rodziców, zapewniając im jednocześnie profesjonalną opiekę nad dziećmi.

W kontekście walki z pandemią i w nawiązaniu do apelu z konferencji zachęcamy wszystkich pracodawców, którzy jeszcze nie składali wniosków o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników, a odczuli istotny, zgodny z zapisami ustawowymi spadek obrotów gospodarczych spowodowanych skutkami pandemii, do skorzystania z tej formy wsparcia. ♦

## FUNDUSZE UNIJNE W SUBREGIONIE RADOMSKIM

*Do beneficjentów z radomskiego trafiło już przeszło 550 mln zł. Udało się zrealizować 331 projektów, wśród nich są także działania z zakresu rynku pracy*

### JANUSZ WOJCIESZEK-ŁYŚ

**P**odczas konferencji „Efekty UE w wielu odstonach. Mazowsze 2020”, która odbyła się 9 września w Muzeum Wsi Radomskiej, dokonano bilansu realizowanych projektów unijnych w kończącej się perspektywie programowania na lata 2014–2020.

Na spotkaniu nie zabrakło odniesień do bieżącej sytuacji związanej z zagrożeniem pandemią COVID-19. Wicemarszałek Województwa Mazowieckiego Rafał Rajkowski zauważył, że region Mazowsze jako jeden z pierwszych regionów w kraju uruchomił fundusze na zwalczanie zagrożenia związanego z COVID-19. Były to środki kierowane m.in. na doposażenie szpitali w sprzęt ochronny. Na wsparcie służby zdrowia wydano ok. 255 mln zł.

Dyrektor Mazowieckiej Jednostki Wdrażania Programów Unijnych (MJWPU) Mariusz Frankowski poinformował, że na Mazowszu do tej pory podpisano ponad trzy tysiące umów na dotacje opiewające na kwotę blisko 7 mld zł. Z tego 331 projektów na kwotę ponad 550 mln zł dotyczy regionu radomskiego. W samym Radomiu jest realizowanych 126 projektów dofinansowanych kwotą ok. 64 mln zł. Jako przykłady udanych projektów w regionie radomskim Mariusz Frankowski podał rozbudowę drogi wojewódzkiej nr 747 w Lipsku, termomodernizację budynków użyteczności publicznej w gminie Wierzbica oraz przebudowę zabytkowego kina „Świt” w Zwoleniu. Ważnym projektem, zwłaszcza w obecnej sytuacji zdrowotnej, był projekt rozbudowy systemu teleinformatycznego i rozwój e-usług w szpitalu w Koźlenicach. – Wciąż prowadzone są nabory wniosków na kolejne projekty. Najwięcej wniosków z subregionu radomskiego złożyły samorządy. Kolejną, najliczniejszą grupą byli przedsiębiorcy. Co drugi wniosek z subregionu radomskiego otrzymał dofinansowanie – mówił M. Frankowski.

Dyrektor MJWPU poinformował również o pracach nad nowym okresem programowania na lata 2021–2027. – Na razie trwają jeszcze procedury dotyczące przyjęcia nowego budżetu na poziomie instytucji unijnych. Na pewno jednym z najważniejszych celów nowego okresu programowania będzie tzw. „Zielony Ład” – wyjaśnił M. Frankowski.

W programie konferencji były też prezentacje projektów realizowanych przez beneficjentów z subregionu radomskiego. ♦



# OSWOIĆ ZMIANĘ

MAGDALENA MROZEK

**S**wiat zmienia się nieustannie. Badacze różnych dziedzin, ekonomii, filozofii, medycyny dysponują coraz większą wiedzą. Rozwój nigdy wcześniej nie był tak dynamiczny jak w czasach współczesnych, a pomimo to przyszłość jest wciąż nieuchwytna i nieprzewidywalna. A może tak właśnie ma być, że człowiek dążąc do całkowitego opanowania świata, nigdy do końca nie będzie nim dysponował?

## Rola zdarzeń losowych

Rok przed wybuchem światowego kryzysu finansowego w 2008 r., Nassim Nicholas Taleb, obywatel USA libańskiego pochodzenia, profesor finansów, a zarazem praktyk zarządzania, filozof i analityk ryzyka, w swojej książce „Czarny łabędź. O skutkach nieprzewidywalnych zdarzeń” szczegółowo opisał zagadnienia losowości i przypadkowości w gospodarce i życiu ludzi. Książka jako światowy bestseller, została uznana za jedną z dwunastu najważniejszych pozycji wydanych po II Wojnie Światowej. Kilka lat później, jako antidotum na nieprzewidywalność i niepewność jutra, Taleb wydał „Antykruchość. O rzeczach, którym służą wstrząsy”. Według Taleba historię tworzą właśnie „czarne łabędzie”, czyli „nieprzewidywalne, nieregularne zdarzenia o ogromnej skali i potężnych konsekwencjach, których nikt wcześniej nie był w stanie przewidzieć”. Zaliczyć do nich można dojście do władzy Hitlera, zamach na World Trade Center lub obecną pandemię koronawirusa.

W tworzeniu prognoz przyszłości nie powinno się zatem bazować jedynie na analizie wydarzeń, które miały miejsce w przeszłości, czy podejmować nadmierny wysiłek w celu zrozumienia zjawisk codziennych i zwyczajnych. Powstrzymując się przed dokładnym przewidywaniem przyszłości warto jednak tworzyć możliwe różne scenariusze zdarzeń oraz potencjalne strategie działania, jednocześnie nie przywiązując się do nich zbyt mocno. Warto również, właśnie na okoliczność wystąpienia „czarnych łabędzi”, profilaktycznie wzmacniać swoją odporność. Taleb wprowadza pojęcie antykruchości, czyli wewnętrznego umacniania się poprzez nieustanne eksperymentowanie się poprzez nieustanne eksperymentowanie, testowanie i wychodzenie naprzeciw zmienności świata. Takie podejście do

życia porównuje do treningów sportowych, które prowadzą do zdrowia i dobrej kondycji tylko w sytuacji, kiedy systematycznie podejmowany wysiłek, stopniowo rozwija pewne sprawności. Zbyt intensywne forsowanie mięśni prowadzi natomiast do kontuzji i niepowodzeń. Powtarzalny, ale możliwy do opanowania stres, pojawiający się w wyniku podejmowania wyzwań i wychodzenia ze swojej strefy komfortu, jest rodzajem szczeniaki uodparniającej nas na trudności wynikające z nieprzewidywalnych zdarzeń. W biznesie, kiedy firma unika stresu, zapewniając sobie głównie bezpieczeństwo, jej nieużywany potencjał słabnie. W rezultacie takim podmiotom trudno jest przetrwać w sytuacji nagłego kryzysu.

**To przypadek i nieprzewidywane zdarzenia często decydują o wyborach. Nie znaczy to jednak, że nie warto przymierzać się do przyszłości, ale jedna ze wskazówek, jaką eksperci dają osobom aktywnym na rynku pracy brzmi: „Kiedy robisz plany na przyszłość, najlepiej zapisz je ołówkiem i miej w pogotowiu gumkę”**

Antykruchość utożsamiana jest z wieloma eksperymentami, w których tolerowane są również błędy. Taleb ubolewa nad tym, że gospodarka, społeczeństwa i poszczególne osoby, „tracą swoją naturalną odporność wskutek wprowadzania rozlicznych narzędzi i metod ubezpieczania się przed ryzykiem, ale głównie poprzez przeniesienie ciężaru ryzyka i odpowiedzialności na inne podmioty (...)”. W koncepcji Czarnego Łabędzia i antykruchości niepewność i nieprzewidywalność przestają być traktowane jedynie jako zagrożenia, lecz także jako szanse na konstruktywne przemiany.

## Edukacja i praca na przestrzeni lat

Tak, jak w innych obszarach życia, człowiek od zarania dziejów próbował również szukać odpowiedzi odnoszących się do edukacji i pracy. Pierwsze opisy sytuacji wyboru zawodu w tradycji europejskiej sięgają VIII

w p.n.e., a temat ten podejmował wówczas Hezjod, grecki myśliciel i poeta. Opisał on wiele zawodów, które wymagały określonych zdolności i ukształtowanych umiejętności. W IV w p.n.e. Platon w swoim dziele „Państwo” podkreślał fakt, że rozwój zawodowy rozpoczyna się we wczesnym dzieciństwie i postulował powszechne nauczanie dzieci obojga płci. Arystoteles natomiast, ze względu na możliwość indywidualnego podejścia do każdego dziecka, był zwolennikiem nauczania domowego. Promował także potrzebę zdobywania szerokiej wiedzy ogólnej, twierdził bowiem, że daleko wykracza ona poza ramy prostych kwalifikacji zawodowych. „Kto chce wydoskonalić się w jakiejś sztuce czy nauce, powinien wedle powszechnego mniemania zająć się tym, co ogólne i to ile można poznać”, ponieważ „najlepszą opiekę jednostkową zapewnia zarówno lekarz, jak nauczyciel gimnastyki, jak każdy inny, jeśli posiada ogólną wiedzę o tym, co jest wskazane dla wszystkich, a co tylko dla pewnego rodzaju osób”. W czasach nowożytnych, najstarsze opracowanie zawodoznawcze powstało w 955 roku w Iraku, a jego autorami byli arabscy reformatorzy z Basry. Stworzyli oni dzieło o charakterze encyklopedii zawierającej całą ówczesną wiedzę o zawodach. Już w XV w., po wynalezieniu druku, na szeroką skalę zaczęły powstawać prace o charakterze poradników zawodowych. Wiele innych ciekawych informacji zbieranych na przestrzeni lat przez dokumentalistów doradztwa zawodowego można znaleźć w publikacji dr Anny Paszkowskiej-Rogacz „Psychologiczne podstawy wyboru zawodu”.

Współczesne naukowe podstawy doradztwa zawodowego wiążą się z powstawaniem kolejnych koncepcji rozwoju i wyboru zawodu. Do najstarszych, sięgających początków XX w., należą koncepcje cechy i czynnika, ściśle powiązane z rozwojem testów psychologicznych. We wszystkich teoriach rozwijających się w tym nurcie kategorią opisu człowieka jest „cecha”. Testy miały służyć pomiarowi natężenia cech posiadanych przez osobę badaną, a w konsekwencji prognozowaniu jej potencjalnych osiągnięć w przyszłości. W pierwszej połowie XX w. na rozwój koncepcji zawodowych niebagatelny wpływ miała również

działalność austriackiego lekarza Zygmunta Freuda. Na bazie psychoanalizy powstały psychodynamiczne teorie zawodowe podkreślające znaczenie nieświadomych procesów zapoczątkowanych w bardzo wczesnych etapach rozwoju człowieka. Ten nurt w doradztwie zawodowym reprezentowała m.in. Anna Roe, która jako psycholog kliniczny badała wpływ relacji rodzinnych na rozwój osobowości i kariery. Inny aspekt istotny dla lepszego rozumienia i funkcjonowania człowieka w świecie pracy, wniosły koncepcje rozwojowe, uwzględniające fakt, że człowiek rozwija się i zmienia na przestrzeni całego swojego życia. Donald E. Super wyodrębnił pięć podstawowych faz rozwoju zawodowego: fazę wzrostu, poszukiwań, zajęcia pozycji, konsolidacji oraz fazę schyłku. Każda z tych faz zawiera typowe zadania rozwojowe, których zrealizowanie jest istotne dla spełnienia się w różnych rolach życiowych i zawodowych.

W latach 70. XX wieku kanadyjski psycholog Albert Bandura w wyniku prowadzonych badań stworzył teorię społecznego uczenia się, której podstawowym założeniem jest to, że człowiek uczy się poprzez obserwację i naśladowanie. W doradztwie zawodowym zaczął rozwijać się nurt poznawczo-społeczny, eksponujący aktywną rolę człowieka w procesie podejmowania decyzji. Zaczęto podkreślać zdolność człowieka do inicjowania zmian w karierze zawodowej oraz potrzebę dostosowywania się do zmiennych okoliczności życia.

Współcześni badacze i doradcy zawodowi John Krumboltz i Al Levin zauważyli potrzebę zmiany paradygmatu w doradztwie zawodowym dotyczącego podejścia do planowania kariery. Coraz częściej zdarza się, że zmiennych i niepewnych elementów życia jest na tyle dużo, że niemożliwe staje się określenie celu zawodowego jedynie w wyniku analizy i refleksji. W takich sytuacjach należy rozpocząć działanie, będąc w stanie niepewności bez posiadania wszystkich potrzebnych informacji. Cele klarują się wówczas w trakcie działania. W wyniku przeprowadzonych badań Krumboltz i Levin zauważyli, że większość osób zadowolonych ze swojego życia zawodowego, rozpoczynając swoje kariery, nie miała wyraźnego celu i planu działania. To przypadek i nieprzewidziane zdarzenia często decydują o wyborach. Nie znaczy to jednak, że nie warto przymierzać się do przyszłości, ale jedna ze wskazówek, jaką eksperci dają osobom aktywnym na rynku pracy brzmi: „Kiedy robisz plany na przyszłość, najlepiej zapisz je ołówkiem i miej w pogotowiu gumkę”. Ich wnioski

i rekomendacje są spójne z koncepcją Czarnych Łabędzi, czyli nieprzewidzianych zdarzeń, które należy włączyć w swój stały sposób myślenia jako nieodłączne elementy życia.

### Poradnictwo w obliczu zmian

Obecnie poradnictwo musi szukać odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób wspierać ludzi w tak bardzo zmieniającym się i niepewnym świecie. Z jednej strony bowiem zdajemy sobie sprawę z dynamiki i kierunku współczesnych zmian, wiadomo, że pewne procesy są nieuniknione i nieodwracalne, z drugiej strony jednak ludzie nadal mają swoje ludzkie potrzeby, nie przestali odczuwać emocji, zastanawiać się nad sensem swojej egzystencji, a ich organizmy mają określoną wydolność. Należy też pamiętać o tym, że jako ludzie w różnym stopniu jesteśmy aktywni, że indywidualnie każdy z nas ma



inne zapotrzebowanie na stymulację i jest to związane z budową naszego układu nerwowego. Nie ma czegoś takiego, jak obiektywnie mało czy dużo zadań, obiektywnie łatwa lub trudna sytuacja. To, co dla jednej osoby oznacza mało, dla innej może być granicą jej fizycznych i psychicznych możliwości. Różnice te najbardziej widoczne są w sytuacjach trudnych, granicznych, kiedy jedni bardzo szybko wypadają z biegu ekstremalnych wydarzeń, a inni nie dość, że nie wypadają, to mają siłę do podtrzymywania innych. Siła ta może mieć podłoże genetyczne, ale nie tylko.

Teorie wychowawcze i rozwojowe, również te związane z obszarem zawodowym opisane powyżej, wskazują na wiele innych czynników mających wpływ na to, jak człowiek funkcjonuje i jak radzi sobie w zmiennych okolicznościach życia. Do czynników tych należą warunki, w jakich wychowujemy się i dojrzewamy, ale także nasza wewnętrzna motywacja do uczenia się, kształtowania w sobie nowych postaw

i nawyków, nabywania nowych umiejętności. Pracując z ludźmi doświadczającymi zmian, często nagłych i nieprzewidzianych, tak jak teraz w czasie pandemii, doradcy zawodowi sami musieli szybko przeformułować swój dotychczasowy sposób pracy. Bywa, że szczegółowo opracowane plany ich klientów poparte dogłębną analizą predyspozycji i rynku pracy, z tygodnia na tydzień legły w gruzach. Dodatkowo w związku z zagrożeniem zakażenia zablokowana została możliwość bezpośredniego kontaktu, a poradnictwo zdalne wydawało się trudne do wdrożenia. Doradcy w pierwszej kolejności sami musieli wewnętrznie utwierdzić się w przekonaniu, że ich praca, choć w innych warunkach i zmienionej formie, nadal ma sens. Każda zmiana ma swoją dynamikę, początkowo budzi strach, opór, niepewność, dopiero potem pojawia się ciekawość i perspektywa innych, być może nawet lepszych rozwiązań. Okazało się, że poradnictwo na odległość również może być wartościowe oraz że ważniejsze niż same nośniki – mail, telefon czy komunikator internetowy – jest sam kontakt z człowiekiem, ofiarowany mu czas i uwaga doradcy. Vance Peavy twórca podejścia socjodynamicznego w poradnictwie zawodowym dał wiele innych wskazówek pomocnych ludziom doświadczającym trudności w wyniku mniej lub bardziej przewidywanych zmian i wstrząsów życiowych. On sam nie miał łatwego dzieciństwa, wraz z matką doświadczył przemocy ze strony ojczyma, który był nałogowym alkoholikiem. W poradzeniu sobie z trudnymi doświadczeniami pomogli mu dobrzy ludzie, doskonale rozumiejący jego sytuację. Według Peavego zachowane w pamięci własne graniczne doświadczenia sprawiają, że doradca zachowuje szacunek i pokorę wobec historii osób, które poszukują rady. On sam głęboko wierzył w moc ludzkiego ducha oraz siłę relacji międzyludzkich, podkreślał, że czyjaś wiara w człowieka wyzwała w nim potencjał potrzebny do poradzenia sobie nawet z najtrudniejszymi sytuacjami. Metaforą życia, którą często przytaczał była metafora wierzby: „Wierzba to wspaniałe drzewo. Wiecie dlaczego? Bo jest zdolna przetrwać zimą. W temperaturze 60 stopni poniżej zera. Ugina się pod ciężarem lodu i potem się podnosi. Rośnie w niewiarygodnie trudnych warunkach, a mimo to każdej wiosny jest tak piękna. Myślę o tych małych wierzbach, które rosną na brzegach strumyków. Chylą się, ale nie łamią. Stoją niewzruszone. Trwają w surowych warunkach. Żyją w słońcu.” My też żyjemy, oswajamy kolejne zmiany. Cieszymy się życiem. Dajemy radę. ♦

# KOLEJNA EDYCJA BAROMETRU ZAWODÓW W REGIONIE OSTROŁĘCKIM

*Badaniem zostały objęte cztery powiaty: makowski, ostrołęcki, ostrowski i przasnyski*

MAGDALENA PROT, JOLANTA BAŁDYGA



Fot. Magdalena Prot

Uczestnicy panelu ekspertów podczas badania w Powiatowym Urzędzie Pracy w Makowie Mazowieckim

**B**adanie Barometr zawodów – realizowane przez Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie – prognozujące zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach, po raz kolejny zostało przeprowadzone w regionie ostrołęckim na przełomie września i października br.

Barometr zawodów to jednoroczna prognoza sytuacji w zawodach, ukazująca zapotrzebowanie na zawody zarówno w każdym z powiatów w Polsce, jak i na poziomie województw. Badanie dzieli zawody na trzy grupy: deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe. Nowa metodologia realizacji analizy zakłada połączenie Barometru zawodów z Monitoringiem zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

W ramach tegorocznej edycji badania nie wprowadzono na listę nowych zawodów. Pojawiło się jedynie 16 nowych podkategorii, dwie podkategorie zostały przeniesione pomiędzy zawodami, a dwa zawody zostały wyodrębnione jako zawody szkolne (zdobnik ceramiki i lakiernik samochodowy). Barometr zawodów jest badaniem jakościowym, w którym prognozuje się zapotrzebowanie na pracowników w określonych zawodach w nadchodzącym roku. Powstaje osobno dla każdego powiatu. Opiera się na opinii ekspertów, którzy w toku dyskusji udzielają odpowiedzi na pytania: Jak zmieni się

zapotrzebowanie na pracowników w danym zawodzie w nadchodzącym roku? Będzie rosnąć, maleć, czy pozostanie bez zmian? W jaki sposób będzie się kształtować relacja między dostępną siłą roboczą, a zapotrzebowaniem na pracowników w danym zawodzie? Wystąpi deficyt poszukujących pracy, nadwyżka, czy popyt i podaż będą zrównoważone?

## Odmierna sytuacja w powiatach

Obecna sytuacja na rynku pracy w województwie mazowieckim, tak jak w całym kraju, jest bardzo złożona i zróżnicowana. Kontrasty widoczne są również w poszczególnych powiatach. Inne zapotrzebowanie na zawody zauważamy w powiecie ostrołęckim, inne w makowskim, a jeszcze inne w ostrowskim lub przasnyskim. Zależy to m.in. od położenia, planowanych inwestycji w powiecie, funkcjonujących i rozwijających się zakładów produkcyjnych na danym terenie. Przewidywania dotyczące prognoz zapotrzebowania na zawody są obecnie bardzo trudne ze względu na wpływ pandemii na rynek pracy. Oceniając sytuację, na pewno trzeba będzie zwrócić szczególną uwagę na zawody i branże, które najdotkliwiej odczuły zmiany na skutek epidemii COVID-19. Analizie podlegają tylko te zawody, które występują na danym powiatowym rynku pracy.

W przypadku zawodów związanych z branżami najbardziej dotkniętymi skutkami pandemii, eksperci przy tworzeniu prognozy dla swojego rejonu będą odnosić się do bieżącej sytuacji. Istotnym czynnikiem oceny będzie wzrost lub spadek liczby zarejestrowanych bezrobotnych w danym zawodzie oraz zwolnienia grupowe zgłoszone przez lokalnych pracodawców.

Już teraz można przypuszczać, że największe zmiany w obecnej sytuacji na rynku pracy będą odnosiły się do branży turystycznej, gastronomicznej, hotelarskiej, działalności artystycznej, kulturalnej i rozrywkowej. Z wieloma problemami boryka się również branża fryzjersko-kosmetyczna, sportowa, rekreacyjna oraz fizjoterapeutyczna. Praktycznie nie funkcjonuje także działalność targowo-wystawiennicza, bardzo ucierpiała branża związana z organizacją szkoleń, imprez i wesel.

Na ocenę sytuacji w poszczególnych grupach zawodowych i zawodach będą miały wpływ: planowane inwestycje, tworzenie lub likwidacja zakładów pracy, otwieranie i likwidacja kierunków kształcenia w szkołach i związana ściśle z tym zmiana liczby absolwentów. Nowym elementem badania będzie także bezpośredni wpływ skutków epidemii COVID-19 na lokalny rynek pracy.

### **Analiza zawodowców cennym źródłem informacji**

Ekspert biorący udział w badaniu, podczas oceny poszczególnych zawodów i grup zawodowych, będą zwracali również uwagę na trudności z dostępem do pracowników odpowiadających określonym potrzebom pracodawców. Na podstawie opracowań, danych i innych źródeł informacji oraz własnych obserwacji i doświadczeń, będą starali się wskazać jakich wymogów nie spełniają osoby poszukujące pracy, jakie są deficyty umiejętności i kompetencji, co może być przeszkodą w efektywnym poszukiwaniu zatrudnienia. Te informacje będą stanowiły cenną wskazówkę dla osób, które stoją przed podjęciem decyzji mającej wpływ na kształtowanie kariery edukacyjnej i zawodowej.

W każdym roku badane są aktualne kwestie związane z zawodami i rynkiem pracy. Podczas przeprowadzanych paneli uczestniczące w nich osoby dyskutują na temat wyzwań i procesów przed jakimi staje rynek pracy.

Efekt badania Barometr zawodów przedstawiony w postaci raportów i plakatów podsumowujących pracę ekspertów, w chwili obecnej nie wymaga już zaangażowania w reklamowanie jego wyników lub zachęcania do zapoznawania się z publikacjami. Coraz więcej osób korzysta z kolejnych edycji badania wyników analiz, uważa je za cenne źródło informacji, nad którym pracują praktycy, m.in. osoby bezpośrednio zaangażowane w pracę z poszukującymi zatrudnienia i pracodawcami, a także pracownicy instytucji rynku pracy.

Przygotowując się do rozpoczęcia badania zadajemy sobie coraz więcej pytań. Takim refleksjom i przemyśleniom sprzyja sytuacja wywołana przez pandemię, która zaskoczyła bez wyjątku wszystkich uczestników rynku pracy.

Przed nami kolejne wyzwania, ale też czas bardzo ciekawej, dającej wiele satysfakcji i wymagającej pełnego zaangażowania pracy. Wszystko to przy zachowaniu ściśle określonych wymogów sanitarnych. ♦

# ERA CZŁOWIEKA

*W dziejach ludzkości co jakiś czas następują zmiany na tyle rewolucyjne, że stają się symbolem danej epoki. Dziś jesteśmy świadkami początku nowej ery: Ery Człowieka*



**W** dziejach ludzkości co jakiś czas następują zmiany na tyle rewolucyjne, że stają się symbolem danej epoki. Dziś jesteśmy świadkami początku nowej ery: Ery Człowieka.

Do nadejścia Ery Człowieka przyczyniają się globalne trendy, takie jak recesja, błyskawiczny rozwój technologiczny, zmiany demograficzne oraz rosnące znaczenie rynków rozwijających się. Zmiany te nabierają coraz większego tempa, a ich skutki odczuwalne są także w Polsce.

ManpowerGroup podkreśla, że nowa rzeczywistość, w której potencjał ludzki jest kluczowym czynnikiem wzrostu gospodarczego, niesie ze sobą istotne zmiany zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. Świat przechodzi istotną transformację, w obliczu której konieczna będzie modyfikacja modeli biznesowych, zmiana oceny wartości produktów oraz dostosowanie systemów społecznych.

W Erze Człowieka największym wyzwaniem dla firm będzie określenie ich potrzeb w zakresie talentów nie na chwilę obecną, lecz w perspektywie 5-, 10-letniej. Następnym niezbędnym krokiem jest dopasowanie strategii zatrudnienia do strategii biznesowej, ze zwróceniem szczególnej uwagi na działania mające na celu przyciągnięcie, utrzymywanie i rozwój pracowników. Pracodawcy powinni na nowo określić wewnętrzne modele pracy i politykę personalną, tak by wspierały rozpoznawanie i rozwijanie potencjału pracowników, dzięki którym firma osiągnie sukces w nowej rzeczywistości.

Dotarcie do talentów wymaga odejścia od traktowania wszystkich pracowników jedną miarą, angażuje natomiast pracodawcę w budowanie indywidualnych, ludzkich relacji. Rozwój technologiczny i rosnąca popularność mediów społecznościowych przyczyniają się do większej ekspozycji informacji osobistych, umożliwiając tym samym bezpośrednie interakcje na każdym poziomie zarówno pracodawcy z pracownikiem, jak i sprzedawcy z konsumentem.

Wkraczając w Ery Człowieka firmy stają przed wyzwaniem i wspaniałą szansą na uaktywnienie ich największego potencjału – Ludzi – którzy pokierują rozwojem biznesu. Światowy kryzys gospodarczy, szybkie tempo rozwoju technologicznego, oczekiwanie większej przejrzystości procesów biznesowych oraz rosnąca mobilność społeczeństw doprowadziły nas do progu nowej ery. Teraz rządy państw, przedsiębiorstwa oraz jednostki muszą pracować razem, by wyzwolić ludzki potencjał, który stanowi istotę Ery Człowieka.

Więcej na temat Ery Człowieka na stronie [manpowergroup.pl](http://manpowergroup.pl) ♦

Źródło: [www.manpower.pl/raporty-ryнку-pracy/](http://www.manpower.pl/raporty-ryнку-pracy/)



# AKTYWNOŚĆ NA 100 PROCENT

Ponad 400 słuchaczy w Płockim Powiatowym Uniwersytecie Trzeciego Wieku. Oferta edukacyjna obejmuje m.in. kursy komputerowe i językowe, warsztaty plastyczne, wykłady z historii i literatury

ANDRZEJ BARCIŃSKI



Uczestnicy kursów Płockiego Uniwersytetu Trzeciego Wieku

**P**łocki Powiatowy Uniwersytet Trzeciego Wieku (PPUTW) powstał w 2017 roku, należy więc do jednych z najmłodszych placówek zarówno na Mazowszu, jak i w kraju. Coś go jednak wyróżnia spośród innych uniwersytetów trzeciego wieku – działa na terenie całego powiatu płockiego, a dokładnie na terenie 10 jego gmin: Bielsk, Bodzanów, Brudzeń Duży, Drobin, Mała Wieś, Nowy Duninów, Radzanowo, Słubice, Starożreby i Wyszołgród. Gdy powstawał był pierwszym w Polsce, działającym w takiej formule. W każdej z wymienionych gmin działa jedna filia PPUTW, a w gminach Radzanowo i Starożreby – działają po dwie jednostki, czyli łącznie 12 filii, w których uczy się około 400 słuchaczy. Na co dzień, w porozumieniu z wójtami i burmistrzami, każdą z filii kieruje koordynator powołany przez założyciela Uniwersytetu. Nad całością czuwa Zarząd Samodzielnego Koła Terenowego nr 168 Społecznego Towarzystwa Oświatowego w Małej Wsi oraz koordynator powiatowy, którym od początku działalności jest Wiesław Żmuda.

Pomysł utworzenia PPUTW zrodził się 2-3 lata przed jego założeniem, z inspiracji posła na Sejm RP, a obecnie wicemarszałka Sejmu Piotra Zgorzelskiego, który często podnosił ten temat, zwracając uwagę na potrzebę dotarcia z ofertą edukacyjną do ludzi w „trzecim wieku”, również na wsi. Niestety większość z nich nie była w stanie dotrzeć do działających w Płocku uniwersytetów trzeciego wieku.

Bez wątpliwa wiele zasłużonym dla PPUTW jest starosta płocki Mariusz Bieniek, bez którego przychylności i wsparcia nie byłoby naszego Uniwersytetu. Starostwo to nasze ogromne wsparcie, szczególnie Wydział Edukacji, Kultury i Spraw Społecznych z dyrektorką Małgorzatą Struzik na czele i Wydział Rozwoju Gospodarczego i Promocji zarządzany przez dyrektora Karolinę Koper. To do nich najczęściej zwracamy się z pomysłami i prośbami.

Pierwszą instytucją, która wyciągnęła do nas rękę z ofertą wsparcia, była płocka filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie – za co jesteśmy bardzo wdzięczni.

Staramy się docierać do naszych słuchaczy z atrakcyjną ofertą edukacyjną. Do tej pory były to: wykłady z historii naszego regionu, Wilna i Wileńszczyzny, Dolnego Śląska i Szlaku Orlich Gniazd; literatury; muzykologii (wykłady Grzegorza Kramarza); warsztaty plastyczne; kursy komputerowe; kursy językowe i szereg innych działań. Uroczystości obchodzimy rozpoczęcie i zakończenie roku akademickiego w miejscach niezwykłych – w Teatrze Płockim i Muzeum Wsi Mazowieckiej w Sierpcu. Magia tych miejsc uatrakcyjniona ciekawymi występami artystów (jak choćby występ „Trzech tenorów” w Teatrze Płockim), daje uczestnikom możliwość odpowiedniego przeżywania wydarzenia.

Myślę, że przyjemnie zapadły w pamięci uczestników nasze wyjazdy na Wileńszczyznę – śladami Marszałka Józefa Piłsudskiego – gdzie raz nawet udało się nam uczestniczyć, razem z tamtejszymi Polakami, w uroczystościach 74. rocznicy bitwy pod Krawczunami (ostatni akord operacji wileńskiej Armii Krajowej). Niestety teraz nastąpiły trudne czasy pandemii, które ograniczają mocno kontakty międzyludzkie. Mimo to, staramy się nadal realizować nasze cele.

W tym roku otrzymaliśmy wsparcie finansowe na realizację dwóch ciekawych zadań:

- ▶ „Aktywność na 100 %! – projekt wspierający aktywność społeczną osób starszych” ma na celu zwiększenie samodzielności i wzmocnienie aktywności społecznej osób w wieku 55+ z terenu powiatu płockiego. Zadanie współfinansowane jest ze środków Samorządu Województwa Mazowieckiego;
- ▶ „Świadoma e-mobilność słuchaczy Płockiego Powiatowego Uniwersytetu Trzeciego Wieku” to zadanie współfinansowane z Rządowego Programu na Rzecz Aktywności Osób Starszych na lata 2014–2020 – Edukacja 2020 ASOS.

Pozyskane środki stwarzają nam możliwości przeprowadzenia szkoleń z e-mobilności osób starszych i ich bezpieczeństwa w sieci oraz zorganizowanie darmowych porad prawnych dla seniorów. Umożliwią nam również przeprowadzenie szkoleń na opiekunów nieformalnych osób niesamodzielnych, a także zorganizowanie inauguracji roku akademickiego 2020–2021 i uroczystości pod nazwą „Biesiada patriotyczna” na Święto Niepodległości 11 listopada.

Wszystkie nasze działania możliwe są dzięki ludziom dobrej woli, wszystkim tym, którzy mimo nawału własnych obowiązków potrafią dać choć cząstkę siebie innym, a póki co, takich ludzi nam nie brakuje – i niech tak zostanie ♦

## PŁOCKI POWIATOWY UNIwersYTET TRZECIEGO WIEKU

ul. Kochanowskiego 17, 09-460 Mała Wieś

### ANDRZEJ BARCIŃSKI

prezes Samodzielnego Koła Terenowego nr 168 Społecznego Towarzystwa Oświatowego w Małej Wsi  
tel. 505 425 046



## SZANSE WYKORZYSTANE, SZANSE ZMARNOWANE

*Obstrzenia towarzyszące pandemii na pewien czas zmieniły zakres możliwości rozwoju dostępnych dla specjalistów i menedżerów*

### AGNIESZKA KOLENDA

Zawieszeniu uległy wszelkie formy kształcenia stacjonarnego, a dopasowanie oferty szkoleniowej do rzeczywistości pracy zdalnej często nie było priorytetem dla organizacji starających się jak najszybciej dokonać zmian niezbędnych do zachowania ciągłości biznesowej w nowych okolicznościach rynkowych.

Więcej czasu spędzanego w domu oraz niepewność wobec swojej przyszłości na rynku pracy dla części pracowników stanowiły wystarczający argument do podejmowania działań ukierunkowanych na zdobycie nowych umiejętności. Jak wynika z badania Hays Poland, w okresie pandemii z pojawiających się możliwości rozwoju skorzystało 48 proc. specjalistów i menedżerów. Okres izolacji społecznej sprawił, że na kilka miesięcy spowolnieniu uległo tempo życia, a wydłużeniu – czas spędzany w domu. Co więcej, w szczytowym okresie pandemii wiele firm

szkoleniowych, organizacji branżowych oraz ekspertów dzieliło się wiedzą nieodpłatnie, organizując webinaria i konferencje online, a także udostępniając wartościowe publikacje. Choć mogłoby się wydawać, iż były to warunki sprzyjające podejmowaniu działań rozwojowych, to dla wielu ekspertów pandemia była na tyle intensywnym okresem, że na dodatkowe aktywności często brakowało czasu i energii.

Jak wynika z badania internetowego Hays Poland, przeprowadzonego w sierpniu 2020 r. na grupie blisko 1100 respondentów, z możliwości zdobycia nowych kompetencji w okresie pandemii skorzystało 48 proc. specjalistów i menedżerów. Wśród powodów braku aktywności w tym zakresie respondenci badania najczęściej wskazywali na brak czasu (34 proc.), brak środków finansowych na odpłatne formy kształcenia (28 proc.) oraz brak siły lub chęci

do podejmowania działań rozwojowych (24 proc. wskazań). Wyniki pokazują, że dla wielu pracowników szczytowy okres pandemii był czasem niepewności i podwyższonego poziomu stresu, a co za tym idzie – większego zmęczenia. Więcej czasu spędzanego w domu nie sprawiło bowiem, że profesjonalści automatycznie znaleźli dodatkowe pokłady energii i zapału do samorozwoju. Okres pracy zdalnej dla niektórych osób był niezwykle stresujący, co mogło wynikać z braku doświadczenia w tym sposobie realizacji zawodowych obowiązków, dynamicznych zmian zachodzących w firmach, a także obaw o zdrowie swoje i bliskich. Do tego często dochodziło wyzwanie zdalnego nauczania i zapewnienia dzieciom opieki. Mimo że teoretycznie czasu na rozwój powinno być więcej, to tak naprawdę dni izolacji były na tyle intensywne i stresujące, że specjalistom często brakowało motywacji do podejmowania dodatkowych działań. W szczególności, że całe życie zawodowe, towarzyskie i kulturalne rozgrywało się w świecie online, a dostępne w tym czasie opcje rozwoju nie były pod tym względem wyjątkiem, co nie zachęcało do spędzania kolejnych godzin przed monitorem.

#### **Czy w okresie pandemii skorzystał(a) Pan/Pani z możliwości zdobycia nowych kompetencji, np. kursów online, webinarów?**

**48** proc. – tak

**52** proc. – nie

Źródło: badanie Hays Poland, sierpień 2020 r.

W okresie funkcjonowania największych ograniczeń w życiu publicznym wiele firm szkoleniowych i organizacji branżowych przeniosło swoje kursy do świata online. Wyniki badania pozwalają wywnioskować, że w wielu przypadkach był to proces zakończony sukcesem. W grupie osób, które w okresie pandemii nie podjęły działań ukierunkowanych na zdobycie nowych umiejętności, jedynie 6 proc. jako powód swojej decyzji wskazało niesatysfakcjonujący poziom szkoleń prowadzonych w formacie online, a 2 proc. – brak opcji rozwoju dostępnych w formie online. Od pewnego czasu obserwowany jest zarówno powrót pracowników do biur, jak i trend stopniowego wznawiania szkoleń stacjonarnych. Organizowane są już nawet pierwsze, hybrydowe konferencje branżowe, łączące transmisję online z fizyczną obecnością prelegentów i ograniczoną liczbą uczestników w centrum konferencyjnym. Można zatem oczekiwać, że profesjonalści, którzy niechętnie podchodzili do rozwoju w formie zdalnej, już wkrótce będą cieszyć się większymi możliwościami rozwoju.

Jednocześnie warto nadmienić, że co dziesiąty respondent badania nie podjął w ostatnich miesiącach działań rozwojowych, ponieważ nie odczuwał takiej potrzeby. Tymczasem rozwój kompetencji i stałe dopasowywanie zestawu posiadanych zdolności do aktualnych oraz prognozowanych trendów jest działaniem będącym w interesie zarówno profesjonalistów, jak i pracodawców. Wiele firm wciąż znajduje się w okresie przejściowym, w którym realizacja niektórych planów uzależniona jest od sytuacji zagrożenia epidemicznego oraz kondycji gospodarki czy branży, w której prowadzona jest ich działalność biznesowa. Należy jednak oczekiwać, że opracowane w okresie pandemii strategie wyjścia z sytuacji kryzysowej i jeszcze lepszego dopasowania modelu biznesowego do nowych okoliczności skutkują zmianą zapotrzebowania pracodawców na kompetencje.

#### **Z jakich powodów nie podjął/podjęła Pan/Pani działań rozwojowych?\***

**34** proc. – brak czasu

**28** proc. – brak środków finansowych

**24** proc. – brak siły lub chęci podjęcia takich działań

**10** proc. – brak potrzeby rozwoju nowych kompetencji

**6** proc. – niska jakość rozwiązań dostępnych online

**2** proc. – brak opcji rozwoju dostępnych w formie online

**16** proc. – inny

\* Wyłącznie respondenci, którzy w okresie pandemii nie podjęli działań rozwojowych. Procenty nie sumują się do 100, gdyż możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: badanie Hays Poland, sierpień 2020 r.

Ostatnie miesiące pokazały, że w obliczu dynamicznych zmian pracownikom do skutecznej pracy niezbędne są nie tylko kompetencje „twarde”, specyficzne dla pracy na danym stanowisku, ale przede wszystkim uniwersalne kompetencje „miękkie”, wpływające na ich zachowanie oraz postawy przyjmowane w określonej sytuacji. Pandemia uwiarydociła, jak ważna jest m.in. umiejętność szybkiej adaptacji do zmian, kompetencje w zakresie komunikacji – również tej prowadzonej online – oraz inteligencja emocjonalna. W ostatnim czasie na znaczeniu w sposób szczególny zyskały jednak kompetencje cyfrowe. Przyspieszenie rewolucji technologicznej w firmach skutkowało większą koncentracją pracodawców na kompetencjach związanych z wykorzystaniem nowoczesnych technologii. Przy czym nie jest to tożsame wyłącznie ze wzrostem zapotrzebowania na ekspertów w dziedzinie IT. Umiejętność korzystania z technologii w życiu zawodowym w rosnącym stopniu staje się niezbędna do pracy na niemal każdym stanowisku. Popularyzacja narzędzi wykorzystywanych do pracy zdalnej, rozwiązań chmurowych, a także postępująca automatyzacja procesów to tylko niektóre z powodów, dla których pracodawcy dostrzegają konieczność inwestowania w rozwój kompetencji cyfrowych wśród pracowników.

W nowych okolicznościach firmy dążą do osiągnięcia większej elastyczności, stawiając na zdolność szybkiego dopasowania biznesu do zmiennych warunków. To z kolei jest niemożliwe, gdy pracownicy nie posiadają odpowiednich kompetencji „miękkich”. Bez tego elementu budowanie przewagi kompetencyjnej przedsiębiorstw może być utrudnione lub wręcz niemożliwe w obecnej, nowej rzeczywistości rynkowej. Wyniki badania Hays pokazują jednak, że podczas pandemii możliwości rozwoju pracownikom zagwarantowało zaledwie 33 proc. firm.

Jednocześnie aż co czwarty respondent badania nie był w stanie udzielić odpowiedzi na to pytanie, co może świadczyć o niskim priorytecie, jaki firmy nadawały rozwojowi pracowników w ostatnich miesiącach. Mnogość komunikatów kierowanych do zatrudnionych w okresie dynamicznych zmian i wprowadzania powszechnej pracy zdalnej w istocie mogła sprawić, że informacje na temat organizowanych szkoleń i webinarów były ograniczane do minimum lub umykały uwadze pracowników. Wciąż jednak aż 42 proc. respondentów badania zadeklarowało, że ich pracodawcy w ciągu ostatnich miesięcy nie stworzyli okazji do zdobywania nowych umiejętności. W niektórych przypadkach taka decyzja mogła być podyktowana wyzwaniami natury technicznej lub finansowej, podczas gdy w innych – specyfiką stanowisk i profilem prowadzonej

P L A N

działalności biznesowej. Przeniesienie oferty szkoleniowej do świata online nie zawsze było priorytetem dla firm zmagających się z negatywnymi konsekwencjami pandemii.

**Czy podczas pandemii Pan/Pani pracodawca udostępnił pracownikom możliwości rozwoju, np. szkolenia online, webinaria itp.?**

- 25 proc. – tak, wszystkim pracownikom
- 8 proc. – tak, niektórym pracownikom
- 42 proc. – nie
- 25 proc. – nie wiem

Źródło: badanie Hays Poland, sierpień 2020 r.

Część pracowników samodzielnie poszukiwała odpowiednich dla siebie rozwiązań, upatrując w okresie izolacji szansy na nadrobienie branżowych zaległości, naukę obsługi nowego programu lub też pogłębienie wiedzy na dotąd nieznanym temacie. Osoby, które podczas pandemii poświęciły czas na rozwój, w podejmowanych działaniach najczęściej koncentrowały się na kompetencjach „twardych”, specyficznych dla obecnego wykonywanego zawodu (34%), wiedzy branżowej (30%) oraz uniwersalnych kompetencjach miękkich (21 proc.). Kolejne 19 proc. respondentów rozwijało kompetencje związane z zarządzaniem zespołami, a 17 proc. – procesem zmiany.

**Jakich aspektów rozwoju dotyczyły podjęte przez Pana/Panią działania rozwojowe?\***

- 34 proc. – kompetencji „twardych”, specyficznych dla obecnego zawodu
- 30 proc. – wiedzy branżowej
- 21 proc. – uniwersalnych kompetencji „miękkich”
- 19 proc. – kompetencji menedżerskich
- 18 proc. – kompetencji „twardych”, specyficznych dla zawodu innego niż obecnie wykonywany
- 18 proc. – własnych zainteresowań, hobby
- 17 proc. – kompetencji związanych z zarządzaniem zmianą
- 14 proc. – radzenia sobie ze stresem, wellbeingu, dobrostanu
- 3 proc. – innych

\* Wyłącznie respondenci, którzy w okresie pandemii podjęli takie działania. Procenty nie sumują się do 100, gdyż możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: badanie Hays Poland, sierpień 2020 r.

W grupie osób podejmujących działania rozwojowe 18 proc. respondentów skoncentrowało się na pozyskaniu kompetencji „twardych”, związanych z zawodem innym niż obecnie wykonywany, a kolejne 18 proc. poświęciło uwagę własnym zainteresowaniom. W obu tych przypadkach aktywności mogły być pierwszym krokiem na drodze do zmiany zawodu lub obszaru specjalizacyjnego. Jest to spójne z wynikami badania Hays „Nowe

oblicze normalności”, w którym 46 proc. ankietowanych specjalistów i menedżerów nie wyklucza, że w perspektywie najbliższych 3 lat zmieni wykonywaną profesję. Jednocześnie, mimo że 94 proc. respondentów badania uznało, że posiada wszystkie kompetencje niezbędne do pracy na obecnym stanowisku, to aż 74 proc. zgodziło się z tezą, iż obecny czas sprzyja zdobywaniu nowych umiejętności.

**Jak ocenia Pan/Pani prawdopodobieństwo zmiany wykonywanego zawodu w perspektywie najbliższych 3 lat?**

- 26 proc. – bardzo prawdopodobne
- 20 proc. – raczej prawdopodobne
- 31 proc. – trudno powiedzieć
- 19 proc. – raczej nieprawdopodobne
- 4 proc. – zupełnie nieprawdopodobne

Źródło: Raport Hays Poland „Nowe oblicze normalności”, lipiec 2020 r.

**Czy obecna sytuacja jest dobrym czasem na zdobycie nowych umiejętności i kwalifikacji?**

- 74 proc. – tak
- 26 proc. – nie

Źródło: raport Hays Poland „Nowe oblicze normalności”, lipiec 2020 r.

Obecny czas sprzyja refleksji nad zawodową przyszłością. Wielu specjalistów zastanawia się, jakie kompetencje czy działania pomogłyby zwiększyć atrakcyjność ich kandydatur w oczach potencjalnych pracodawców zarówno teraz, jak i w przyszłości. Wielu profesjonalistów – bez względu na fakt, czy posiadają pracę, czy też nie – uważnie obserwuje rozwój sytuacji na rynku pracy i dokonuje oceny, na ile ich aktualna profesja jest przyszłościowa. W obliczu skali zmian zachodzących w życiu społecznym, gospodarczym i zawodowym zastanawiają się, czy w perspektywie kilku lat określona profesja umożliwi osiągnięcie stabilizacji w karierze. Ogromna część aktywnych zawodowo osób będzie tworzyła różne scenariusze na wypadek utraty zatrudnienia czy trudności ze znalezieniem pracy w zawodzie, co dla niektórych będzie oznaczało przekwalifikowanie.

Podsumowując, specjaliści chcą się rozwijać, a zmiany zachodzące na globalnym rynku pracy w rosnącym stopniu ich do tego motywują. Pandemia pokazała, jak wiele może się zmienić w krótkim czasie, zarówno w życiu prywatnym, jak i zawodowym. Pracownicy – bez względu na doświadczenia zebrane na przestrzeni ostatnich miesięcy – chcą mieć pewność, że ich kompetencje i wiedza będą odpowiadać na oczekiwania pracodawców teraz i w przyszłości. O postępującej automatyzacji i cyfryzacji biznesu mówiło się już od dawna, warto zatem podejmować działania, które ułatwią – tak pracownikom, jak i pracodawcom – odnalezienie się w nowej, postpandemicznej i jeszcze bardziej zorientowanej na technologię rzeczywistości. ♦

Przedruk: kwartalnik Rynek Pracy nr 4/2020, pismo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

## O AUTORCE

### AGNIESZKA KOLENDA, HAYS POLAND

Executive Director w Hays Poland. Ekspert w obszarze rekrutacji, zarządzania sprzedażą, projektami oraz zespołem – również rozproszonym. Z branżą doradztwa personalnego związana od ponad 10 lat. Od 7 lat związana z Hays Poland. Obecnie jako Executive Director zarządza pracą konsultantów realizujących procesy rekrutacyjne na stanowiska specjalistyczne i menedżerskie, realizowane w Krakowie, Katowicach, Poznaniu, Wrocławiu i Trójmieście. Doświadczenia zawodowe zdobywała na stanowiskach kierowniczych zarówno w rekrutacji, jak i zarządzaniu sprzedażą. Absolwentka studiów magisterskich i podyplomowych w zakresie zarządzania finansami na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach oraz studiów podyplomowych związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi w Górnośląskiej Wyższej Szkole Handlowej.

# WYŻSZE ZASIŁKI DLA BEZROBOTNYCH

Wyższe zasiłki od 1 września, czyli ważne zmiany w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Ustawa o dodatku solidarnościowym, oprócz zasad przyznawania samego dodatku, wprowadza też kilka istotnych zmian w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Najważniejsza dotyczy podwyższenia zasiłku dla osób bezrobotnych. Zmiana ta będzie obowiązywać od 1 września 2020 roku.

Ustawa o dodatku solidarnościowym weszła w życie 21 czerwca 2020 roku. Znajdują się w niej jednak zapisy, dotyczące ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, które wchodzi w życie 1 września 2020 roku.

## Nowe stawki


Zgodnie z nowymi przepisami, od 1 września 2020 roku, wysokość zasiłku wynosi: 1200 zł/brutto miesięcznie w okresie pierwszych 90 dni posiadania prawa do zasiłku; 942,30 zł/brutto miesięcznie w okresie kolejnych dni posiadania prawa do zasiłku.

Nowe stawki obejmują również zasiłki, stypendia i dodatki aktywizacyjne, o których mowa w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, przyznane przed dniem wejścia w życie ustawy o dodatku solidarnościowym, a więc przed dniem 21 czerwca 2020 roku.

Również osoby, będące w dniu wejścia w życie ustawy o dodatku solidarnościowym (21 czerwca 2020 roku) w okresie nieprzystąpienia do zasiłku dla bezrobotnych (karencji), po upływie

tego okresu, nabywają prawo do zasiłku w wysokości określonej w ustawie o dodatku solidarnościowym (od 1 września 2020 roku: 1200 zł/brutto miesięcznie w okresie pierwszych 90 dni posiadania prawa do zasiłku; 942,30 zł/brutto miesięcznie w okresie kolejnych dni posiadania prawa do zasiłku).

## Obniżony wymiar czasu pracy

Druga zmiana, którą ustawa o dodatku solidarnościowym wprowadza do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, dotyczy okresu pracy, ustalanego przy przyznawaniu prawa do zasiłku dla bezrobotnych. I tak, do 365 dni zalicza się również okresy zatrudnienia z wynagrodzeniem poniżej minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie w przypadku osób, którym na podstawie art. 15g ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, obniżono wymiar czasu pracy skutkujący obniżeniem wysokości wynagrodzenia poniżej minimalnego wynagrodzenia za pracę, jeżeli przed wskazanym obniżeniem wymiaru czasu pracy osoby te osiągały miesięcznie wynagrodzenie w kwocie co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę. 

Wojciech Napora, Zielona Linia 19524, Centrum Informacyjne Służb Zatrudnienia, artykuł zgodny ze stanem prawnym na dzień 21 sierpnia 2020 roku

 **Zielona Linia**  
CENTRUM INFORMACYJNE SŁUŻB ZATRUDNIENIA

# ZASADY POSTĘPOWANIA OBOWIĄZUJĄCE PRACOWNIKÓW W CZASIE EPIDEMII COVID-19

*Jednym z podstawowych środków ograniczających prawdopodobieństwo zarażenia SARS-CoV-2 w miejscu pracy jest zapewnienie odpowiedniego dystansu fizycznego pomiędzy pracownikami*

ADAM MIROSZ

Zgodnie z Zarządzeniem nr 23/20 Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, od 17 sierpnia do odwołania pracownicy Urzędu są zobowiązani do stosowania w godzinach pracy środków ochrony indywidualnej. Pracodawca zapewnił wszystkim zatrudnionym środki ochrony indywidualnej.

Wprowadzono następujące zasady:

- ▶ ograniczenie liczby osób przebywających równocześnie we wspólnych pomieszczeniach: w pokojach biurowych i sekretariatach poza pracownikami świadczącymi pracę oraz w pokojach socjalnych może przebywać dodatkowo jedna osoba; podczas przemieszczania się po korytarzach i schodach należy zachować dystans minimum 1,5 metra; z windy w tym samym czasie mogą korzystać maksymalnie dwie osoby;
- ▶ umiejscowienie stanowisk pracy w taki sposób, aby zapewnić zachowanie między nimi odległości co najmniej 1,5 m;
- ▶ rezygnacja ze spotkań (np. seminariów, szkoleń czy konferencji) wymagających bezpośredniej fizycznej obecności pracowników i zastąpienie ich przez tele lub wideokonferencje. Jeżeli bezpośrednie spotkanie pracowników jest bezwzględnie konieczne, należy ograniczyć liczbę uczestników (maksymalnie do 15), zapewnić zachowanie między nimi 1,5 m odległości oraz maksymalnie skrócić czas spotkania.

## Kontakty z interesantami

Jeżeli wykonywana praca wiąże się z kontaktami bezpośrednimi z interesantami, do środków ograniczających prawdopodobieństwo zarażenia SARS-CoV-2 należą:

- ▶ ustalenie kolejności wejść interesantów na teren urzędu po wcześniejszym umówieniu się na wizytę, rejestrowanie danych osób przychodzących z zewnątrz;
- ▶ pomiar temperatury ciała osób wizytujących (na obszarze czoła lub dolnej części szyi) – za ich zgodą na wykonanie pomiaru;
- ▶ zastosowanie przezroczystych ekranów, np. ze szkła lub tworzywa sztucznego, oddzielających pracowników od interesantów;
- ▶ ograniczenie czasu bezpośredniego kontaktu (do max. 15 minut);
- ▶ stosowanie środków ochrony indywidualnej, np. sprzętu ochrony układu oddechowego, osłon oczu i twarzy, rękawic jednorazowych;
- ▶ stosowanie środków do dezynfekcji rąk oraz powierzchni roboczych.

## Przestrzeganie zasad higieny i postępowanie w przypadku podejrzenia COVID-19

Od pracowników wymagane jest regularne mycie rąk mydłem i wodą oraz wietrzenie pomieszczeń oraz obowiązkowe informowanie bezpośredniego przełożonego o złym stanie zdrowia.

W przypadku wystąpienia niepokojących objawów takich jak: gorączka powyżej 38°C, kaszel, duszność i problemy z oddychaniem, pracownik nie powinien przychodzić do pracy, ale pozostać w domu oraz skontaktować się telefonicznie ze stacją sanitarno-epidemiologiczną, oddziałem zakaźnym, a w razie pogarszania

się stanu zdrowia zadzwonić pod numer 999 lub 112. W przypadku wystąpienia niepokojących objawów, sugerujących możliwość zakażenia koronawirusem, u pracownika wykonującego zadania na stanowisku pracy należy:

- ▶ niezwłocznie odsunąć pracownika od pracy, wyposażyć go w maskę ochronną, rękawiczki oraz odizolować go od innych pracowników;
- ▶ odesłać pracownika transportem indywidualnym (własnym lub sanitarnym) do domu lub w przypadku, gdy jest to niemożliwe, pracownik powinien oczekiwać na transport w wyznaczonym pomieszczeniu, w którym jest możliwe czasowe odizolowanie od innych osób;
- ▶ w przypadku, gdy nie ma możliwości zorganizowania pomieszczenia dla osoby, u której podejrzewa się zakażenie, należy wydzielić miejsce, w którym osoba ta bezpiecznie poczeka na transport;
- ▶ wstrzymać przyjmowanie klientów i ustalić listę osób, które miały bezpośredni kontakt z tym pracownikiem;
- ▶ zgłosić przypadek podejrzenia zachorowania na COVID-19 do wojewódzkiej stacji sanitarno-epidemiologicznej i postępować zgodnie z zaleceniami pracowników odpowiednich służb Państwowego Ratownictwa Medycznego.

## Kwarantanna i zabezpieczenie miejsca pracy

Osoby, które przebywały w bezpośrednim kontakcie z pracownikiem zarażonym koronawirusem powinny stosować się do zaleceń służby sanitarno-epidemiologicznej. Współpracownicy, którzy nie mieli bliskiego kontaktu z chorym pracownikiem, mogą nadal wykonywać pracę w miejscu pracy.

Bardzo istotne jest zabezpieczenie miejsca pracy, gdzie pracowała osoba, u której jest podejrzenie infekcji. W takiej sytuacji należy: wyłączyć z funkcjonowania pomieszczenie, w którym pracował pracownik; przeprowadzić dokładną dezynfekcję wszystkich mebli, sprzętów, przedmiotów, dodatkowo przewietrzyć pomieszczenie; przeprowadzić dezynfekcję drogi, która prowadzi do tego pomieszczenia oraz pomieszczeń socjalnych.

O zaistniałej sytuacji powinien zostać poinformowany zarządca budynku, który zobowiązany jest przeprowadzić dezynfekcję części wspólnych budynku.

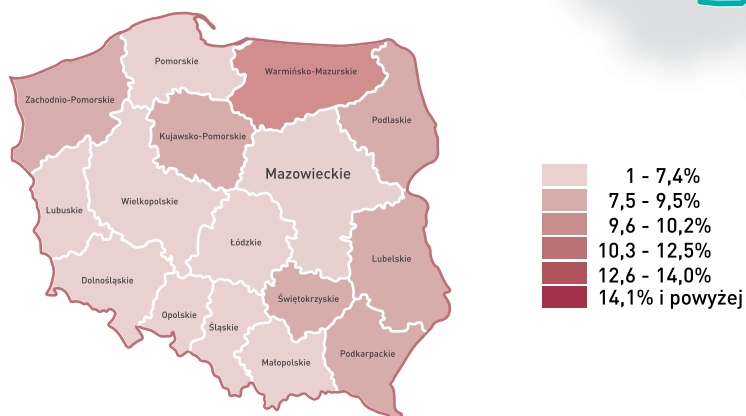
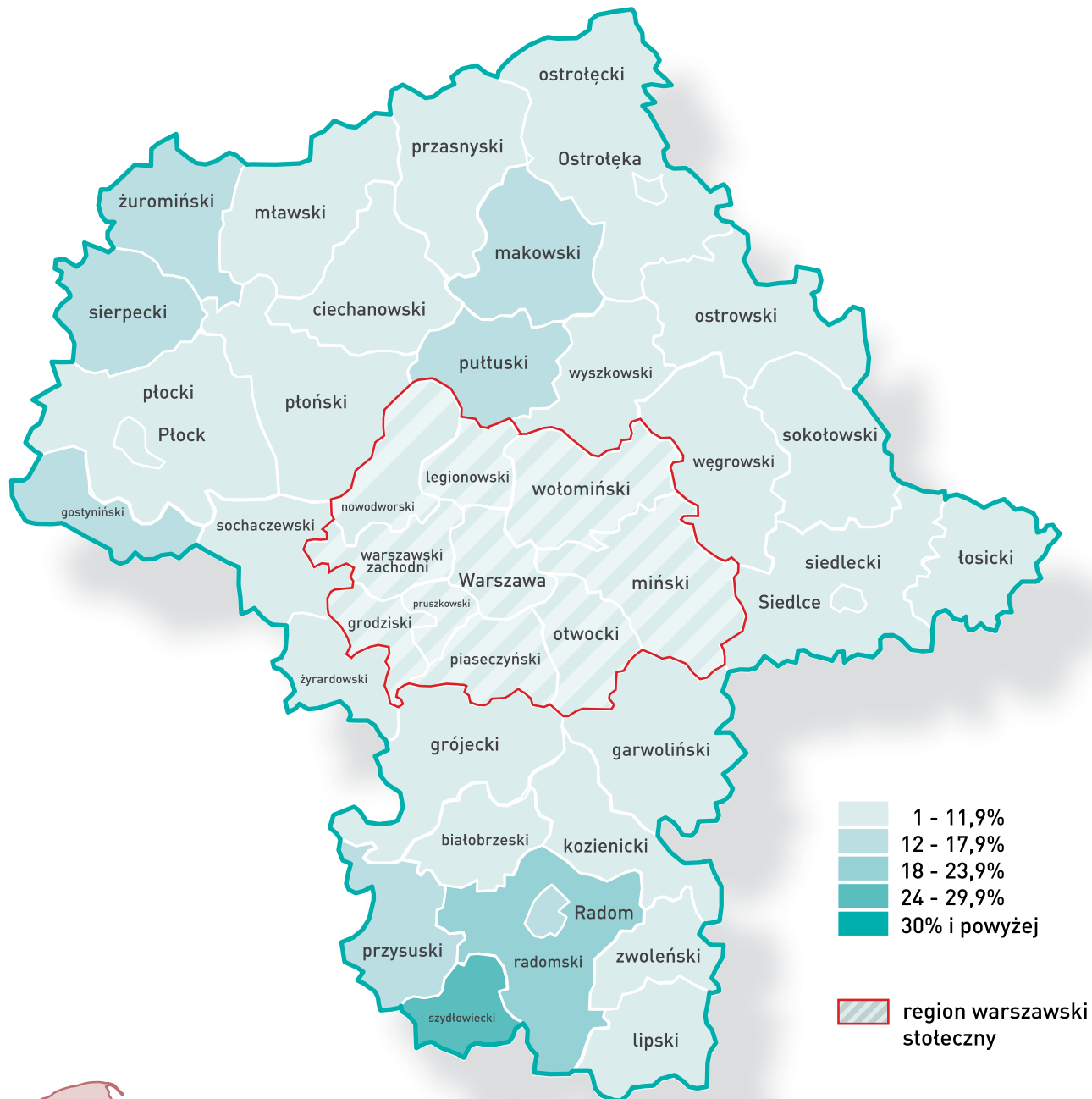
## Postępowanie w przypadku podejrzenia u klienta zakażenia koronawirusem

W przypadku widocznych oznak choroby, klient nie może być wpuszczony na teren urzędu.

Należy go poinformować o konieczności zgłoszenia się do najbliższego oddziału zakaźnego i konsultacji z lekarzem. Incydent należy zgłosić kierownictwu urzędu, co umożliwi ustalenie obszaru, w którym poruszała się i przebywała taka osoba, przeprowadzenie rutynowego sprzątnięcia oraz zdezynfekowanie powierzchni dotykowych (klamki, poręcze, uchwyty itp.). Kierownicy komórek organizacyjnych powinni sporządzić listę obejmującą pracowników, którzy kontaktowali się z takim klientem i przekazać kierownictwu urzędu. Szczegółowe wytyczne na temat postępowania w takich przypadkach dostępne są na stronie Głównego Inspektora Sanitarnego [gis.gov.pl](https://gis.gov.pl) lub na stronie [gov.pl/web/koronawirus](https://gov.pl/web/koronawirus). ♦

## STOPA BEZROBOCIA

### STAN W KOŃCU SIERPNI 2020 ROKU



## ZAPRASZAMY DO KONTAKTU

### ▶ WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W WARSZAWIE

✉ ul. Młynarska 16, 01-205 Warszawa

☎ 22 578 44 00

@ wup@wup.mazowsze.pl

✉ ul. Erazma Ciołka 10a, 01-402 Warszawa

☎ 22 532 22 00

Tomasz Sieradz  
dyrektor WUP w Warszawie

☎ 22 578 44 90

Artur Pozorek  
p.o. wicedyrektor ds. Usług Rynku Pracy

☎ 22 578 44 97

Emilia Jędrej  
wicedyrektor ds. Funduszy Europejskich

☎ 22 578 44 95

### ▶ FILIE:

w Ciechanowie

✉ ul. Wodna 1, 06-400 Ciechanów

☎ 23 673 07 30, 23 673 07 31

@ ciechanow@wup.mazowsze.pl

w Ostrołęce

✉ ul. Poznańska 17, 07-400 Ostrołęka

☎ 29 760 30 70, 29 760 40 15

@ ostroleka@wup.mazowsze.pl

w Płocku

✉ ul. Kolegialna 19, 09-402 Płock

☎ 24 264 03 75, 24 264 03 76

@ plock@wup.mazowsze.pl

w Radomiu

✉ ul. Mokra 2, 26-600 Radom

☎ 48 368 97 00

@ radom@wup.mazowsze.pl

w Siedlcach

✉ ul. Pułaskiego 19/21, 08-110 Siedlce

☎ 25 632 73 21

@ siedlce@wup.mazowsze.pl

