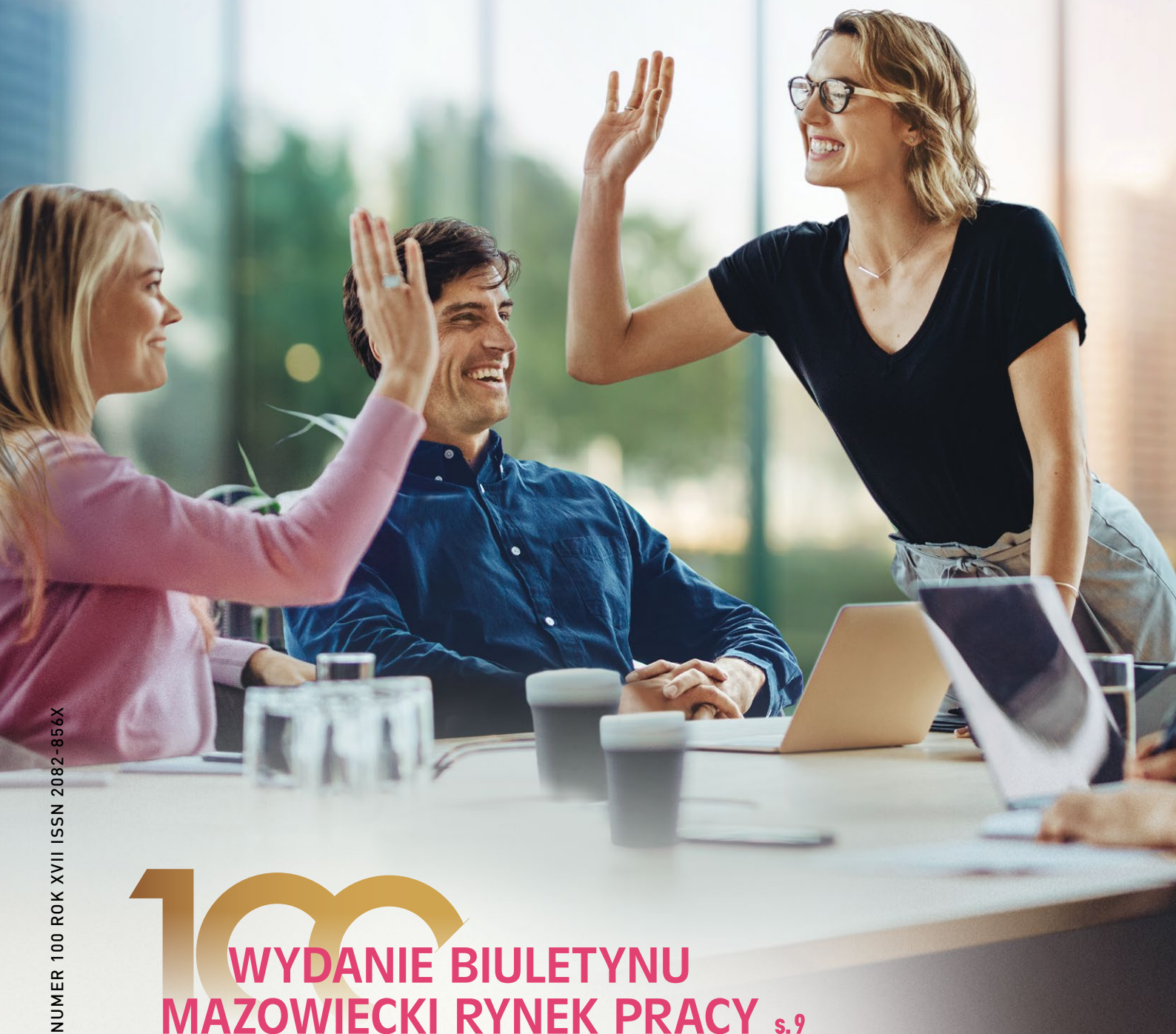


2/2021

BIULETYN
WOJEWÓDZKIEGO
URZĘDU PRACY
W WARSZAWIE

MAZOWIECKI RYNEK PRACY

TRZY kroki
do sukcesu s.8



NUMER 100 ROK XVII ISSN 2082-856X

100

WYDANIE BIULETYNU
MAZOWIECKI RYNEK PRACY s.9



W NUMERZE:

WUP W WARSZAWIE

Tarcza branżowa przedłużona	4
Na mazowieckim rynku pracy stabilnie	5
Budowanie alternatywnych form doradztwa zawodowego	6
Sto wydań minęło jak jeden dzień	9
Kalendarium	13
Dobra komunikacja wyzwaniem przyszłości	16
Targi pracy online dla przyszłych kadr wojskowych	19
Trzy kroki do sukcesu	20
Przeniesieni do sieci	23
Niepełnosprawność nie musi wykluczać	24
Rejestr podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia	26
Rozwój lokalny w obliczu pandemii	28



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE



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: 1500 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

Połączenie sił to początek, pozostanie razem to postęp, wspólna praca to sukces
Henry Ford

Początek! Rok 2004 był dla Polski rokiem szczególnym. To właśnie wtedy nasz kraj stał się członkiem Unii Europejskiej. Również dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie to początek nowego projektu – siedemnaście lat temu rozpoczęliśmy wspólną wyprawę w nieznane i podjęliśmy się stworzenia biuletynu, który – jak pisał w pierwszym numerze mój poprzednik Tadeusz Zajac – miał spełniać rolę forum do dyskusji, wymiany poglądów oraz doświadczeń związanych z funkcjonowaniem rynku pracy.

Postęp! Pierwsze lata naszej pracy nad biuletynem były nie lada wyzwaniem. W końcu każde przedsięwzięcie wymaga zarówno wizji, jak i odwagi. Już na początku naszej drogi wiedzieliśmy, iż nasze pismo ma przed sobą bardzo ważne zadanie – informowanie o możliwościach aktywizacji zawodowej mieszkańców naszego regionu. Jak słusznie zauważył pierwszy redaktor naczelny Mazowieckiego Rynku Pracy Aleksander Kornatowski: „czuliśmy, że trzeba stworzyć pismo, które będzie miało rolę nie tylko informacyjną, ale też integracyjną. Widzieliśmy w tym szansę na scalenie całego środowiska działającego na rzecz rynku pracy.” Dziś z perspektywy czasu, z satysfakcją mogę uznać, iż wywiązujemy się z tego założenia.

Na przestrzeni lat zbudowaliśmy profesjonalny i zgrany zespół. Nasz biuletyn tworzą zarówno współpracownicy wewnętrzni – pracownicy WUP w Warszawie i jego filii, jak i autorzy zewnętrzni związani z instytucjami rynku pracy, eksperci, specjaliści i przedsiębiorcy. Wspólna praca umocniła więzi zawodowe, pomogła podnieść nasze kompetencje, a biuletyn stał się pełnoprawnym źródłem wiedzy i informacji o działaniach Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, powiatowych urzędów pracy, organizacji pozarządowych, instytutów badawczych oraz o aktualnych trendach i kierunkach aktywizacji zawodowej.

Sukces!. Właśnie ten zgrany zespół – w mojej ocenie – jest największym owocem wieloletniej współpracy i naszą inwestycją w przyszłość. Odczucie moje potwierdzają badania, na które powołuje się Paweł Trojanowski w artykule „Dobra komunikacja wyzwaniem przyszłości”, gdzie, jak cytuje autor: „na pierwszym miejscu wśród najważniejszych narzędzi motywacyjnych wskazywanych przez badanych jest właśnie budowanie solidnej sieci komunikacji”.

I tą właśnie siecią komunikacji stał się dla nas biuletyn Mazowiecki Rynek Pracy. Nasze czasopismo – poza oczywistą rolą informacyjną – pełni dla nas funkcję łącznika. Pozwala tworzyć poczucie wspólnoty i przynależności do Mazowsza, ale również pomaga w nawiązywaniu dialogu z otoczeniem. Te właśnie aspekty uważam za kluczowy sukces naszego przedsięwzięcia. Przeszliśmy całą drogę – od połączenia sił, do wspólnej pracy – i konsekwentnie ją kontynuujemy, dumni z osiągnięć i otwarci na nowe doświadczenia.

Dziś oddaję do Państwa rąk ten szczególny, 100. numer naszego biuletynu. Życzę sobie i nam wszystkim, kolejnych lat budującej współpracy i rozwijających relacji – zarówno na płaszczyźnie zawodowej, jak i w nie mniej ważnej sferze koleżeńskiej. Dziękuję wszystkim za włożoną pracę, serce i zaangażowanie. Owocnej lektury!

Tomasz Sieradz

TARCZA BRANŻOWA PRZEDŁUŻONA

Do 30 czerwca br. mazowieccy przedsiębiorcy prowadzący działalność gospodarczą oznaczoną 59 kodami Polskiej Klasyfikacji Działalności mogą składać wnioski o dofinansowanie wynagrodzeń pracowników do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie

WIESŁAWA LIPIŃSKA

Przedłużenie wsparcia na trzy miesiące w ramach tarczy branżowej przewiduje nowelizacja rozporządzenia w sprawie wsparcia uczestników obrotu gospodarczego poszkodowanych wskutek pandemii COVID-19 (tzw. Tarcza 9.0), przyjęta 16 kwietnia br. przez Radę Ministrów.

O pomoc w wojewódzkich urzędach pracy mogą dalej ubiegać się przedsiębiorcy z 43 rodzajów działalności gospodarczej oznaczonych według kodów Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), które już wcześniej były objęte obostrzeniami, a także uwzględniono 16 dodatkowych kodów, m.in. salony kosmetyczne, fryzjerskie, sklepy meblowe, budowlane oraz prowadzący handel detaliczny w galeriach handlowych.

O dofinansowanie wynagrodzeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych mogą ubiegać się przedsiębiorcy, którzy:

- ▶ na dzień 31 marca 2021 roku prowadzili działalność w wymienionych w rozporządzeniu branżach jako działalność wiodącą;
- ▶ odnotowali obniżenie co najmniej o 40 proc. przychodu z działalności gospodarczej uzyskanego w jednym z trzech miesięcy poprzedzających miesiąc złożenia wniosku, w stosunku do przychodu uzyskanego w miesiącu poprzednim lub w analogicznym miesiącu roku poprzedniego, a także w lutym 2020 r. lub we wrześniu 2020 roku.

Po zawarciu umowy z Dyrektorem Wojewódzkiego Urzędu Pracy, dofinansowanie w wysokości 2 tys. zł przysługuje pracodawcy przez trzy miesiące i obejmuje zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia oraz innych form świadczenia usług i pracy, od których odprowadzane są składki ZUS. Wnioski o przyznanie dopłaty do wynagrodzeń będzie można składać do 30 czerwca 2021 roku. Przewiduje się wpływ ok. 5 tys. wniosków od przedsiębiorców.

W rozporządzeniu z 16 kwietnia br. nie ujęto trzech kodów PKD, które były wymienione we wcześniejszych rozporządzeniach Rady Ministrów: 47.81.Z (sprzedaż detaliczna żywności, napojów i wyrobów tytoniowych prowadzona na straganach i targowiskach); 47.82.Z (sprzedaż detaliczna wyrobów tekstylnych, odzieży i obuwi prowadzona na straganach i targowiskach); 47.89.Z (sprzedaż detaliczna pozostałych wyrobów prowadzona na straganach i targowiskach). ♦

Do 15 maja br. w ramach tarczy branżowej do WUP w Warszawie wpłynęło 6300 wniosków mazowieckich przedsiębiorców o wartości 321 mln zł na dofinansowanie wynagrodzeń 68 tys. pracowników

Tabela. SZESNAŚCIE DODATKOWYCH KODÓW PKD BRANŻ WYMNIENIONYCH W ROZPORZĄDZENIU RADY MINISTRÓW Z 16 KWIEŚNIA 2021 ROKU

Kod PKD	
47.41.Z	Sprzedaż detaliczna komputerów, urządzeń peryferyjnych i oprogramowania prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach
47.42.Z	Sprzedaż detaliczna sprzętu telekomunikacyjnego prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach
47.43.Z	Sprzedaż detaliczna sprzętu audiowizualnego prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach
47.51.Z	Sprzedaż detaliczna wyrobów tekstylnych prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach
47.52.Z	Sprzedaż detaliczna drobnych wyrobów metalowych, farb i szkła prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach
47.53.Z	Sprzedaż detaliczna dywanów, chodników i innych pokryć podłogowych oraz pokryć ściennych prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach
47.54.Z	Sprzedaż detaliczna elektrycznego sprzętu gospodarstwa domowego prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach
47.59.Z	Sprzedaż detaliczna mebli, sprzętu oświetleniowego i pozostałych artykułów użytku domowego prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach
47.64.Z	Sprzedaż detaliczna sprzętu sportowego prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach
47.65.Z	Sprzedaż detaliczna gier i zabawek prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach
47.75.Z	Sprzedaż detaliczna kosmetyków i artykułów toaletowych prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach
47.77.Z	Sprzedaż detaliczna zegarków, zegarów i biżuterii prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach
77.29.Z	Wypożyczanie i dzierżawa pozostałych artykułów użytku osobistego i domowego
77.39.Z	Wynajem i dzierżawa pozostałych maszyn, urządzeń oraz dóbr materialnych, gdzie indziej niesklasyfikowane
96.02.Z	Fryzjerstwo i pozostałe zabiegi kosmetyczne
96.09.Z	Pozostała działalność usługowa, gdzie indziej niesklasyfikowana

NA MAZOWIECKIM RYNKU PRACY STABILNIE

Porównanie sytuacji na mazowieckim rynku pracy w pierwszych kwartałach 2020 i 2021 roku

WERONIKA KOWALSKA

Stopa bezrobocia w pierwszym kwartale 2021 roku utrzymuje się na stabilnym poziomie i oscyluje pomiędzy 5,3 a 5,4 proc., w marcu wynosiła 5,3 proc., tj. o 0,8 procenta więcej niż w marcu ubiegłego roku.

Liczba zarejestrowanych bezrobotnych

Na koniec pierwszego kwartału 2021 roku, na Mazowszu było zarejestrowanych 149 939 osób bezrobotnych. Porównując liczbę bezrobotnych do analogicznego okresu 2020 roku, odnotowano wzrost o 22 178 osób – w marcu 2020 roku w rejestrach mazowieckich urzędów pracy widniało 127 761 osób. Dokładne dane przedstawia Wykres 1.

Pod koniec I kwartału br. napływ osób bezrobotnych był mniejszy od odpływu. Do rejestru mazowieckich urzędów pracy włączono 12 603 osoby (z czego 7 870 pracowników zostało zwolnionych z przyczyn zakładu pracy), wyrejestrowano natomiast 15 210 osób. W tym samym okresie zeszłego roku, tj. pod koniec marca 2020 roku, sytuacja wyglądała podobnie – napływ również był mniejszy od odpływu – do rejestru włączono 11 216 osób (z czego 5 931 pracowników zostało zwolnionych z przyczyn zakładu pracy), wyrejestrowano natomiast 13 080 bezrobotnych.

Miejsca pracy i aktywizacji zawodowej

Z dostępnych danych wynika, iż miejsca pracy i aktywizacji zawodowej w bieżącym roku utrzymują się na poziomie podobnym do roku 2020. W I kwartale 2021 roku pracodawcy zgłosili do mazowieckich urzędów pracy 42 923 wolne miejsca pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 106 miejsc mniej niż w I kwartale 2020 roku, kiedy było to 43 029 ofert pracy i aktywizacji zawodowej.

Zgłoszenia zamiaru zwolnień grupowych

W pierwszych trzech miesiącach br. 30 pracodawców zgłosiło zamiar grupowych redukcji zatrudnienia, zamierzając zwolnić 6 015 pracowników, z czego ponad połowa (3 309 osób) to pracownicy, którym miały zostać wręczone wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy. Największe zwolnienia zapowiedziały firmy: w styczniu – Polskie Linie Lotnicze LOT S.A. – 300 osób; w lutym – Norauto Polska Sp. z o.o. – 333 osoby; w marcu – Bank Polska Kasa Opieki Spółka Akcyjna – 2360 (w tym 1250 wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy). W I kwartale ub.r. 33 pracodawców zgłosiło zamiar grupowych redukcji zatrudnienia, zamierzając zwolnić 5 271 pracowników.

Zwolnienia grupowe

W pierwszych trzech miesiącach br. 50 mazowieckich pracodawców zwolniło pracowników w ramach zwolnień grupowych. Redukcją zatrudnienia zostało objętych 1 180 osób. To o 167 osób więcej niż w I kwartale zeszłego roku, kiedy to 34 pracodawców zwolniło 1 013 pracowników. Szczegółowe dane przedstawia Wykres 2.

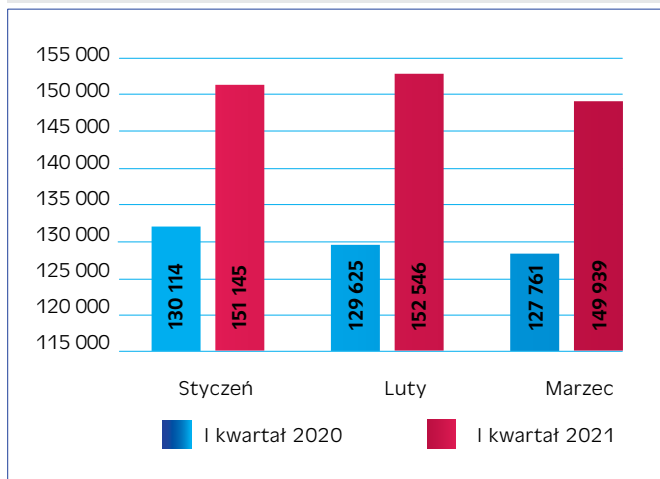
W 2021 roku, w poszczególnych miesiącach, zwolnienia objęły przede wszystkim branże: styczeń – usługi finansowe, handel hurtowy i detaliczny, hotele i zakwaterowanie; luty – usługi finansowe,

handel hurtowy i detaliczny, produkcja przemysłowa; marzec – usługi finansowe, magazynowanie i działalność usługowa wspomagająca transport, przetwórstwo przemysłowe.

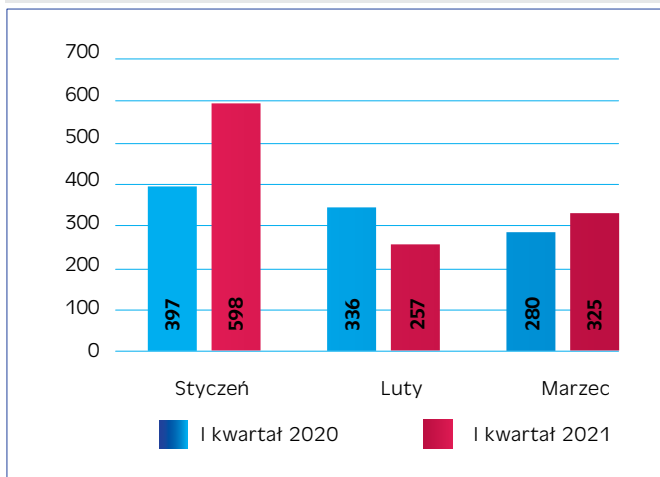
Najwięcej osób zwolniono w firmach: w styczniu – Bank Polska Kasa Opieki Spółka Akcyjna – 181 osób; w lutym – Kantar Polska Spółka Akcyjna – 45 osób; w marcu – Polpharma Biuro Handlowe Sp. z o.o. – 137 osób.

W I kwartale ubiegłego roku wśród branż objętych zwolnieniami dominowały: styczeń – finanse i handel; luty – telekomunikacja i handel; marzec – bankowość, handel i produkcja. ♦

Wykres 1. PORÓWNANIE LICZBY BEZROBOTNYCH W I KWARTALE 2020 I 2021 ROKU



Wykres 2. PORÓWNANIE LICZBY ZWOLNIEŃ GRUPOWYCH W I KWARTALE 2020 I 2021 ROKU





BUDOWANIE ALTERNATYWNYCH FORM DORADZTWA ZAWODOWEGO

Kilka wyspecjalizowanych międzynarodowych instytucji i organizacji przeprowadziło badanie w kilkudziesięciu państwach na temat doradztwa zawodowego w czasie pandemii

JANUSZ WOJCIESZEK-ŁYŚ

Dominującym celem badania, które trwało od kwietnia do czerwca ubiegłego roku, było przeprowadzenie międzynarodowej ankiety obrazującej w jaki sposób w obliczu pierwszej fali pandemii państwa i organizacje zmieniały swoją politykę i system oferowanych usług w zakresie doradztwa zawodowego oraz jak pandemia i wiążące się z tym konsekwencje społeczne uświadomiły, iż niezbędne jest reformowanie dotychczasowego modelu poradnictwa zawodowego. Warto zadać pytanie: na ile niektóre z podjętych z konieczności działań, okażą się trwałe i przyczynią się do poprawy standardów świadczonych usług?

Międzynarodowa ankieta

W badaniu uczestniczyły 93 państwa na całym świecie, w tym również liczne kraje europejskie, m.in. Niemcy, Francja, Hiszpania, Ukraina, Norwegia i Rosja – a także bardzo różniące się od siebie państwa, jak choćby: Stany Zjednoczone, Kanada, Japonia, Korea Południowa, Turcja, Mongolia, Filipiny, Liban, Meksyk, Malezja, Peru, Uganda i Afganistan. Niestety w badaniach zabrakło Polski. Podmiotami przygotowującymi międzynarodowy raport były m.in. CEDEFOP (wyspecjalizowana agenda Unii Europejskiej w zakresie edukacji i doradztwa), ILO (Międzynarodowa Organizacja Pracy), Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) i UNESCO. Sama pandemia – jak przyznają badacze – mogła utrudniać przesyłanie odpowiedzi w niektórych regionach. Wśród respondentów znaleźli się zarówno praktycy poradnictwa zawodowego (najlicniejsza grupa), jak i naukowcy, urzędnicy i decydenci. Nie wszyscy z przeszło 1300 uczestników badania odpowiedzieli na całość pytań.

Respondentów zapytano m.in. czy w okresie pandemii pojawiły się w ich państwach nowe, godne zainteresowania usługi doradcze, które mogłyby stanowić inspirację dla doradców zawodowych w innych państwach. Wśród odpowiedzi (m.in. Dania, Francja, Irlandia, Grecja, Hiszpania, Sri Lanka) często wskazywano na przeniesienie usług doradczych (dla różnych grup wiekowych, w tym młodzieży) do internetu, gdzie odbywały się one w formie online. Warto tu zauważyć, że taka forma kontaktu z klientami pojawiła się także wśród usług Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie. Respondenci mieli świadomość ograniczeń związanych z dostępnością sprzętu i wyposażenia oraz umiejętnością korzystania z technologii informacyjnych przez samych klientów. Warto też zwrócić uwagę, że dzięki temu, iż wiele osób korzysta z urządzeń mobilnych (takich jak smartfony), łatwiej jest do nich dotrzeć poprzez nowe technologie. Kolejna kwestia dotyczy szkoleń i przygotowania do prowadzenia w szerokim zakresie usług w formie online przez samych doradców, a także innych specjalistów zajmujących się rynkiem pracy i rozwojem kariery zawodowej. Nie wszyscy z nich posiadają odpowiednie umiejętności w tym zakresie. W tym kontekście szczerze brzmi zacytowana w badaniu wypowiedź naukowca z Rosji, który określił wcześniejsze próby komunikacji w formie zdalnej z klientami jako „domowe” i „rzemieślnicze”.

Przedstawiciele m.in. Malty, Anglii, Włoch i Czarnogóry wskazywali na szersze wykorzystanie zarówno poczty elektronicznej, jak też prowadzenia webinarów i organizowanie internetowych targów pracy. Korzystano przy tym z takich kanałów komunikacji jak: Skype, Microsoft Teams, Zoom. Na kanale YouTube lub w mediach społecznościowych (Facebook) udostępniano samouczki związane z poradnictwem

zawodowym. Prowadzono seminaria w formie online dla absolwentów szkół (Szkocja) oraz rodziców (Walia, Dania). Instytucje edukacyjne proponowały udział w internetowych Dniach Otwartych. Odbywały się też sesje online dotyczące sporządzania dokumentów aplikacyjnych i redukcji stresu. Respondenci z Łotwy, Maroka i Hiszpanii wskazywali na znaczny wzrost wykorzystywania dokumentów w formie cyfrowej zamiast tradycyjnej formy papierowej. Estońscy, po wprowadzeniu decyzji o lockdownie, obserwowali u siebie znaczny spadek poradnictwa w formie tradycyjnej na rzecz wzrostu usług w formie online. W Chile, Grecji, Hiszpanii wskazywano również na wykorzystanie komunikacji telefonicznej, w tym uruchomienie infolinii dla klientów w zastępstwie spotkań z doradcami zawodowymi. Uczestnicy badania z Turcji podali przykład poradnictwa prowadzonego za pośrednictwem audycji radiowych. Z kolei doradcy zawodowi z Mongolii przyznali, iż musieli zmienić dotychczasową praktykę i w obliczu pandemii – wielu z nich zaczęło korzystać z mediów społecznościowych. Użyteczne okazały się także opracowane w przystępny i atrakcyjny sposób ikonografiki przeznaczone dla studentów i uczniów (Malta) – zadbano o to, aby przekaz był zrozumiały dla osób z dysfunkcjami intelektualnymi.

Pandemia bodźcem do transformacji

Niespodziewany kryzys spowodował nie tylko konieczność szybkiego poszukiwania alternatywnych form komunikacji, ale też uzmysłowił potrzebę głębszych i długofalowych zmian w podejmowanych działaniach na rzecz rynku pracy w tym obszarze doradztwa zawodowego. Choć także wcześniej, choćby z uwagi na szybko zachodzące zmiany technologiczne, widziano potrzebę zmiany dotychczasowej praktyki w doradztwie zawodowym, to pandemia niemal z dnia na dzień wykazała taką konieczność. Wzrosło zapotrzebowanie i znaczenie technologii cyfrowych, sztucznej inteligencji, botów, gromadzenia i udostępniania w przystępnej formie elektronicznej informacji o rynku pracy, edukacji i szkoleniach.

Respondentów zapytano m.in. czy w okresie pandemii pojawiły się w ich państwach nowe, godne zainteresowania usługi doradcze, które mogłyby stanowić inspirację dla doradców zawodowych w innych państwach

Jednak poza samą technologią i w szerszym wymiarze, kryzys skłonił do zadawania pytań o redefinicję dotychczasowego podejścia do doradztwa zawodowego oraz jego roli i konieczności wdrożenia szerszej reformy, niż tylko zmian dotyczących zwiększenia zakresu dostępnych środków technicznych oraz form komunikacji.

Uczestnicy badania wskazywali, iż doradztwo zawodowe powinno stać się jednym z elementów pokonywania i wychodzenia z obecnego kryzysu, przy czym na poglądy respondentów mogły wpływać: sektor, region i państwo pochodzenia. Generalnie uznano, że umiejętność zarządzania karierą stanowi ważny element rynku pracy i osobistej rozwoju zawodowego. Respondenci wskazywali też na rolę edukacji, szkoleń, doskonalenia zawodowego oraz zdolności interpersonalnych w życiu zawodowym.

Wiele potrzeb (np. tych dotyczących młodzieży) zostało rozpoznanych już wcześniej, jeszcze przed pojawieniem się kryzysu – podkreślali ankietowani. Za ważne uznali oni koordynację polityki rynku pracy i oferowanych usług oraz wdrażanie i promowanie innowacji w usługach doradczych, a także bardziej spersonalizowane podejście do klienta. Wskazywano na możliwość korzystania z usług w formie hybrydowej (online i face to face). Respondenci dostrzegli również rosnącą rolę umiejętności cyfrowych, w tym m.in. w prowadzeniu kształcenia na odległość oraz zdolności do nauki w formie online. Wśród najistotniejszych elementów polityki rynku pracy w najbliższym czasie wymieniano m.in. poradnictwo zawodowe (w tym spersonalizowane), pomoc w poszukiwaniu pracy oraz wsparcie dla grup defaworyzowanych lub wsparcie psychospołeczne.

Respondenci dostrzegli także rolę organizacji międzynarodowych, wymiany dobrych praktyk (również w wymiarze międzynarodowym), jako ważne w doskonaleniu doradztwa zawodowego oraz podnoszeniu świadomości decydentów. Edukacja i szkolenia nie powinny ominąć także samych doradców zawodowych w sytuacji pojawiania się

nowych wyzwań na rynku pracy. Za niedostateczną uznano rolę poradnictwa i doradztwa na poziomie przedsiębiorstw (zwłaszcza małych i średnich). Tymczasem właśnie ten sektor biznesu odgrywa istotną rolę w gospodarkach licznych państw. W wypowiedziach respondentów pojawiały się też propozycje stworzenia globalnego systemu poradnictwa zawodowego oraz opracowania wspólnych standardów w odpowiedzi na wyzwania o charakterze światowym.

Nowa jakość usług – jak skutecznie pomagać?

Badanie pokazało, że tak jak w innych sferach życia społecznego, także i doradztwa zawodowego nie ominęły restrykcje i ograniczenia oraz konieczność budowy nowych, alternatywnych form świadczenia usług. W wielu państwach pojawiły się innowacyjne praktyki, choć np. kraje skandynawskie wprowadzały nowoczesne technologie i nowatorskie podejście w usługach obszaru rynku pracy także przed pandemią. Nieoczekiwanym pozytywnym efektem pandemii było przejście na nowe formy kontaktu i nowoczesne formy usług bardzo szybko i bez zbędnych procedur, co wcześniej często napotykało na silny opór i brak zrozumienia u niektórych decydentów. Konieczność wymusiła zmianę postaw. Pojawiły się jednak obawy w związku z brakiem lub utrudnionym dostępem do usług (w tym cyfrowych) grup najbardziej wrażliwych, takich jak osoby o niskich kwalifikacjach i specjalnych potrzebach, niepełnosprawnych i migrantów. Grupy te nawet przed pandemią miały utrudniony dostęp do usług rynku pracy, a obecna sytuacja tylko te ograniczenia pogłębiła. Słabsze grupy społeczne (w tym młodzież) także mogą mieć po pandemii utrudniony dostęp do zatrudnienia, a oferowana im praca może być niskopłatna i krótkoterminowa.

Uczestnicy badania wskazywali, iż doradztwo zawodowe powinno stać się jednym z elementów pokonywania i wychodzenia z obecnego kryzysu, przy czym na poglądy respondentów mogły wpływać: sektor, region i państwo pochodzenia

Potrzebna jest również szersza edukacja prawna w obszarze zatrudnienia i prawa pracy. Warto zwiększać zainteresowanie usługami doradczymi dla pracowników sektora przedsiębiorstw, w tym zwłaszcza małych i średnich. Decydenci i rządy powinny przemyśleć rolę doradztwa zawodowego w całościowej polityce reformowania rynku pracy. Należałoby dokonać przeglądu usług, poszukiwać i wdrażać innowacyjne metody oraz nowoczesne rozwiązania technologiczne, nie zapominając jednak o osobach wykluczonych technologicznie i cyfrowo. Wiele do zrobienia jest także w sferze współpracy i wymiany międzynarodowej oraz dzielenia się doświadczeniami między państwami. ♦



Źródła: „Doradztwo zawodowe polityka i praktyka w pandemii. Wyniki wspólnego międzynarodowego badania”, https://eures.praca.gov.pl/zal/pandemia-raport_en.pdf

100

WYDANIE BIULETYNU MAZOWIECKI RYNEK PRACY



STO WYDAŃ MINĘŁO JAK JEDEN DZIEŃ

WIESŁAWA LIPIŃSKA

Przez siedemnaście lat 483 autorów – pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie i jego filii oraz kolegów związanych z instytucjami rynku pracy – próbowało swoich sił w dziennikarskim rzemiośle. Wielu sprawdziło się i do dzisiaj aktywnie współuczestniczy w tworzeniu wydawnictwa.

Na kserokopiarce

Pierwszy numer Mazowieckiego Rynek Pracy ukazał się w listopadzie 2004 r. w nakładzie 400 egz. Na Mazowszu brakowało publikatora, który wyjaśniałby działania, pracę, problemy, ale i sukcesy Publicznych Służb Zatrudnienia. W tej sytuacji pomysł redagowania czasopisma zrodził się niemal sam. Ówczesny dyrektor WUP w Warszawie Tadeusz Zajac wyraził zgodę na wydawanie takiego pisma.

Po dwóch miesiącach pracy redakcyjnej i po tygodniu kopiowania i ręcznego bindowania czterystu egzemplarzy, w listopadzie 2004 roku pierwszy na Mazowszu i w kraju numer biuletynu Wojewódzkiego Urzędu Pracy był gotowy. Te 400 egzemplarzy zapoczątkowało stałe wydawnictwo, które ukazuje się od siedemnastu lat i jest doceniane przez pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia i samorządowców.

Byliśmy prekursorami tego typu informatorów w Polsce. Rok później Wojewódzkie Urzędy Pracy m.in. w Krakowie, Olsztynie i Białymstoku rozpoczęły publikację własnych, podobnych do naszego wydawnictw.

Platforma wymiany doświadczeń

Biuletyn zmieniał się, tak jak zmieniały się urzędy pracy i zadania Publicznych Służb Zatrudnienia. Od początku istnienia łamy Mazowieckiego Rynku Pracy są miejscem partnerskiej współpracy, dyskusji i wymiany doświadczeń na tematy regionalnej polityki rynku pracy i aktywizacji zawodowej mieszkańców Mazowsza.

Ale jest kilka stałych elementów tej siedemnastoletniej historii – autorzy piszący artykuły do naszego biuletynu. Niektórzy piszą od początku istnienia wydawnictwa. Obecnie jest nas prawie 70 osób, które w miarę regularnie przygotowują informacje i materiały. Dla pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie i naszych stałych współpracowników to wyzwanie i dodatkowe obowiązki służbowe, często wykonywane w domu „po godzinach” lub w weekendy. I właśnie dzięki wspólnemu entuzjazmowi i wysiłkowi nasze wydawnictwo dociera do mieszkańców Mazowsza.

– Z Mazowieckim Rynkiem Pracy zetknąłem się kilkanaście lat temu, jako członek Zarządu Województwa Mazowieckiego, a teraz mam przyjemność świętować z Państwem ten wspólny jubileusz – powiedział Tomasz Sieradz, dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.



**ALEKSANDER
KORNATOWSKI**

pierwszy redaktor naczelny
biuletynu Mazowiecki Rynek Pracy

Tak się złożyło, że gdy rozpoczynałem pracę w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie, najbliższy skład osobowy był mocno dziennikarski, a na pewno doceniający media. Z jednej strony mieliśmy więc potrzebę informowania o tym, co się dzieje w obszarze rynku pracy. Z drugiej – czuliśmy, że trzeba stworzyć pismo, które będzie miało rolę nie tylko informacyjną, ale też integracyjną. Widzieliśmy w tym szansę na scalenie całego środowiska działającego na rzecz rynku pracy. Bo to nie miał być biuletyn o działalności wojewódzkiego urzędu pracy, tylko pismo traktujące o rynku pracy na Mazowszu, uwzględniające perspektywę lokalnych instytucji i organizacji.

Z taką ideą wyszliśmy do powiatowych urzędów pracy, które chętnie to podchwyciły. To był również czas tworzenia na Mazowszu gminnych centrów informacji (GCI) i akademickich biur karier (ABK). Zarówno powiatowe urzędy pracy, jak i GCI oraz ABK przygotowywały swoje materiały. Teksty, a zwłaszcza zdjęcia, wymagały jeszcze ogromu pracy. Mimo to, tematów do prezentacji było w pewnym momencie więcej niż miejsca. Okazało się więc, że taka przestrzeń do dzielenia się pomysłami, rozwiązaniami, ale też chwaleń osiągnięciami, była i jest potrzebna.

W ten sposób wszyscy zaangażowani w uzdrawianie rynku pracy mogli na bieżąco śledzić działania mazowieckich instytucji, czytać o zmianach prawnych, nowych rozwiązaniach, a jednocześnie pracodawcy i osoby szukające pracy mogły znaleźć informacje o trendach, o tym, gdzie i jak się szkolić.

Jestem przekonany, że to bardzo skonsolidowało całe środowisko i było pomocnym narzędziem w codziennej pracy, ale i w komunikowaniu się między urzędami.

– Regularne wydawanie czasopisma nie byłoby możliwe bez publikacji przygotowywanych przez naszych autorów. Składam wszystkim Państwu serdeczne podziękowania za zaangażowanie w tworzenie biuletynu – podkreślił Tomasz Sieradz.

Jubileuszowe wydanie

Obecna szata graficzna biuletynu i kształt redakcyjny to wynik ewolucji, eksperymentów i doświadczeń edytorskich. Nie zniechęcaliśmy się – od 2007 roku przyświecała nam zasada „szukajcie a znajdziecie”.



PAWEŁ TROJANOWSKI

kierownik Zespołu
ds. Regionalnej Polityki Rynku
Pracy i Europejskiego Funduszu
Społecznego, filia WUP
w Siedlcach

Pamiętam, że na początku współpracy z redakcją biuletynu koncentrowałem się na pisaniu artykułów relacjonujących wydarzenia, które miały miejsce na terenie działalności siedleckiej filii WUP. Wraz z szybkim rozwojem Internetu oraz dostępem do informacji i faktem, że biuletyn ukazywał się w dwumiesięcznym cyklu wydawniczym, zacząłem odchodzić od bieżących wydarzeń i skupiłem się na materiałach analitycznych. Podejmowałem tematy mające swoje głębsze zakorzenienie w przeszłości, swoją ważność w teraźniejszości i mogące stać się kluczowymi w przyszłości.

Dzisiaj odczuwam satysfakcję, kiedy moje przewidywania faktycznie się sprawdzają. Gdy pisałem w 2011 roku o zielonych miejscach pracy, czyli tych sprzyjających ochronie środowiska i energii odnawialnej – mało kto potrafił rozszyfrować hasła takie jak OZE lub fotowoltaika. A dzisiaj? To jedne z topowych tematów gospodarczych. Podobnie było z publikacjami promującymi kształcenie zawodowe i medyczne. Obecnie wiemy, że te obszary okazały się odporne na kryzys pandemiczny, ale zarazem są to zawody deficytowe. Jak bumerang wracają tematy opisywane przez mnie znacznie wcześniej – konieczność wspierania i rozwoju przedsiębiorczości, pokazywanie korzyści wynikających z długiej aktywności zawodowej, cyfryzacja rynku pracy itd. Żywię głęboką nadzieję, że będziemy mieli okazję wykorzystać zgromadzoną wiedzę i doświadczenie, by móc w tych obszarach wspierać rozwój rynku pracy na Mazowszu.

Z okazji 100. wydania Mazowieckiego Rynku Pracy pragnę też serdecznie podziękować Pani Wiesławie Lipińskiej za zawsze cenne uwagi, wsparcie, motywację, a także każde dobre słowo.

Grafik Marcin Rucki i redaktor naczelna Wiesława Lipińska ucząc się sztuki łamania i redagowania, szukali aż... znaleźli Annę Mazur-Wlazło – długoletnią redaktorkę i wydawcę w prestiżowych wydawnictwach, która w 2011 roku nasze pomysły i poszukiwania uporządkowała i redagując biuletyn nadała mu kształt profesjonalnego wydawnictwa. W 2018 r. Anna Mazur-Wlazło i Marcin Rucki opracowali oraz wprowadzili nowoczesny layout, który służy nam do dzisiaj. Od 2019 roku przygotowaniem graficznym, składem i łamaniem zajmuje się Gosia Brecht. W czerwcu 2020 roku do zespołu redakcyjnego

W SKRÓCIE O BIULETYNIE

REDAKTORZY NACZELNI

Aleksander Kornatowski: 2004-2007
Wiesława Lipińska: 2007 – nadal

NAKŁAD

> 2004 rok: 400 egz. > 2007 rok: 1000 egz.
> 2008 rok: 1500 egz. > 2011 rok: 1800 egz.
> 2021 rok: 1500 egz.

AUTORZY

> od 2004 roku 483 autorów publikowało artykuły w biuletynie
> 70 autorów regularnie pisało artykuły do naszego wydawnictwa



URSZULA MURAWSKA

kierownik Działu Marketingu Urzędu
Pracy m. st. Warszawy

Do biuletynu pisaliśmy i czytaliśmy tam o projektach – niektóre mogły być inspiracją przy realizacji kolejnych programów. Poznając rozwiązania i doświadczenia innych mogliśmy „nie wyważać otwartych drzwi”. Sami też mogliśmy pochwalić się wprowadzonymi pomysłami, przedstawić wnioski z przeprowadzonych badań lub inicjować dyskusję na ważny dla nas temat.

Pracownicy Urzędu Pracy m. st. Warszawy: Kasia Skłodowska, Piotr Kłosowski, Joanna Halczewska, Kasia Żach-Grzyb i ja mieliśmy przyjemność dołączenia do szacownego grona autorów piszących do biuletynu. Z przyjemnością dzieliłiśmy się informacjami o efektach naszych działań i propozycjach dla naszych Klientów, pisaliśmy co ciekawego i nowego udało się zrobić.

Mazowiecki Rynek Pracy, choć bardzo określony tematycznie, ma swoich czytelników w różnych gremiach. Dzięki temu prezentujemy nasze treści „na zewnątrz”, wychodzimy z ważnymi komunikatami o mazowieckim rynku pracy poza środowisko PSZ. To skuteczny sposób na budowanie marki urzędów pracy. Przedstawiając nasze dobre praktyki, pokazujemy potrzebne i efektywne działania, to powoli i mozolnie pozwala odejść od postrzegania urzędów pracy jako „pośredniaków”. Każde wydanie biuletynu WUP w Warszawie ma szansę zmienić taki sposób myślenia o nas. Życzenia kolejnych, udanych 100 wydań dla twórców biuletynu, to także życzenia dla nas wszystkich.

dołączyła Weronika Kowalska, która zdobywała doświadczenie zawodowe w warszawskich wydawnictwach i redakcjach.

Redakcja periodyku nie mogłaby dobrze działać bez nieocenionej pracy korektorów – pracowników naszego Urzędu: Pawła Sęktasa, Magdaleny Kołomańskiej, Anny Żabińskiej, a ostatnio Joanny Nieborek.

– Sto wydań minęło jak jeden dzień, chciałoby się zaśpiewać – mówi dyrektor Tomasz Sieradz. – Pierwszym redaktorem naczelnym czasopisma był Aleksander Kornatowski, od 2007 roku piśmem kieruje Wiesława Lipińska, rzeczniczka naszego Urzędu. I kieruje dobrze, wprowadzając pożyteczne zmiany redakcyjne, tematyczne i graficzne – dodaje.

Obecny biuletyn to profesjonalne pismo, które znalazło stałe miejsce na mazowieckim rynku pracy. Ponad 800 egzemplarzy jest rozsyłanych do: samorządów wszystkich szczebli, administracji rządowej, klubów pracy, akademickich biur karier, gminnych centrów informacji, stowarzyszeń społecznych, wyższych uczelni, instytucji i organizacji pracodawców, instytucji związanych z rynkiem pracy, organizacji pozarządowych, poradni psychologiczno-pedagogicznych oraz bibliotek publicznych w całym kraju. Pozostałe egzemplarze są dystrybuowane na regionalnych imprezach plenerowych, targach pracy i konferencjach.

Nie byłoby naszego informatora gdyby nie nasi szefowie, którzy nigdy nie ingerowali i nie narzucali publikowanych treści, dając zespołowi redakcyjnemu swobodę działania. Bez takiego „oddechu” czasopisma zazwyczaj umierają. A my żyjemy i dobrze się mamy.

Do zobaczenia w 2029 roku, kiedy ukaże się 150. wydanie Mazowieckiego Rynku Pracy. ♦



BARBARA PIKIEWICZ

specjalista ds. marketingu
Szkoły im. 72. Pułku Piechoty
w Radomiu Zakładu
Doskonalenia Zawodowego

Każde doświadczenie zawodowe jest potrzebne w pracy dziennikarskiej. W tym kontekście moja współpraca redakcyjna z informatorem Mazowiecki Rynek Pracy wniosła wiele nowego. Jest tu możliwość sprawdzenia się w publicystyce dotyczącej tematyki zatrudnienia, i to w każdym jej aspekcie. Ale jednocześnie lektura periodyku daje dostęp do najważniejszych i aktualnych zagadnień rządzących rynkiem pracy w największym województwie – mazowieckim.

Moje publikacje na łamach Mazowieckiego Rynku Pracy są pochodną doświadczeń z pracy na stanowiskach związanych z promocją, monitoringiem i ewaluacją projektów unijnych realizowanych przez Centrum Kształcenia Zawodowego oraz Szkoły im. 72 Pułku Piechoty w Radomiu Zakładu Doskonalenia Zawodowego. Na przestrzeni ostatnich kilku lat mogłam przekazywać Czytelnikom biuletynu informacje na temat rezultatów tych działań w kontekście rynku pracy. Miałam też możliwość zaprezentowania konkretnych osób z Radomia i subregionu radomskiego, które wzięły udział w projektach europejskich, ale też specjalistów przygotowujących wnioski i kreujących politykę społeczną w oparciu o analizy lokalnego i mazowieckiego rynku pracy. Czasopismo redagowane jest ze wszelkich miar profesjonalnie, zespół autorów i współpracowników gwarantuje wysoki poziom publicystyki, nie mającej nic wspólnego z jakże modnymi dziś fake newsami, naganiającymi rzesze czytelników i reklamodawców. Tu chodzi o zupełnie coś innego. Rzetelne, poparte faktami dziennikarstwo.



KALENDARIUM



2004

Pierwszy numer

– Problemy rynku pracy na Mazowszu i w stolicy stawiają przed służbami zatrudnienia nowe wymagania i dyktują nową jakość pracy – tak przed siedemnastu laty ówczesny dyrektor WUP w Warszawie Tadeusz Jan Zajac zachęcał do lektury pierwszego numeru naszego wydawnictwa pt. Mazowiecki Rynek Pracy. Pierwszym redaktorem naczelnym był ówczesny rzecznik Urzędu Aleksander Kornatowski.

Prace trwają

Powiat sztytowiecki zalicza się do 10 najbardziej zagrożonych bezrobociem rejonów kraju. Stopa bezrobocia sięga tam 39 proc. – czytamy w materiale analizującym mazowiecki rynek pracy w trzecim numerze biuletynu z lutego 2005 roku. Wydawnictwo liczyło 24 kolumny i zawierało m.in. działy: „Wydarzyło się w WUP”, „Wspólna Europa”, „Urząd Marszałkowski”, „Legalność zatrudnienia” i „Mazowsze”. Prace nad czasopismem wciąż trwały. W czerwcowym wydaniu po raz pierwszy pojawiła się stała winieta – białe litery na czerwonym tle. Biuletyn łamał Paweł Skutecki.

2005



EFS ma swoje kolumny

W lutym biuletyn zwiększył objętość do 28 kolumn, dodatkowo pojawiły się cztery kolumny przygotowywane przez Wydział Wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego. Prezentowały nowe konkursy na środki unijne, ich wykorzystanie, podpowiadały, jak uniknąć błędów przy wypełnianiu dokumentacji konkursowej. W sierpniowym wydaniu winieta biuletynu zmieniła kolor na zielony, a w grudniu objętość znowu urosła, od tego czasu wydawnictwo liczyło 32 kolumny. W czerwcu łamanie biuletynu przejęła Agnieszka Sobieska.



2006

Kamień milowy

W 2007 roku nakład biuletynu po raz pierwszy osiągnął 1000 egzemplarzy, a zespół współpracowników liczył już około 30 osób z całego Mazowsza. Od października pieczę redakcyjną nad informatorem przejęła rzeczniczka prasowa Urzędu Wiesława Lipińska, doświadczona dziennikarka. Zaczęły się prace nad szatą graficzną biuletynu.

2007





2008

Porządek i kolor

W lutym biuletyn ukazał się w nowej szacie przygotowanej przez Wiesławę Lipińską i grafika Marcina Ruckiego. Pojawiła się nowa winieta, która po kilku liftingach przetrwała do 2011 roku. Na stronie drugiej znalazł się spis treści, informacje zostały uporządkowane w stałe działy: „Z prac WUP w Warszawie”, „Wiadomości z Mazowsza”, każda filia WUP dostała również własne, stałe miejsce oznaczone na paginie nazwą miasta i jego herbem. Zaczęły pojawiać się duże zdjęcia, redakcja nawiązała współpracę z agencjami fotograficznymi, co pozwoliło korzystać także z profesjonalnego serwisu fotograficznego, grafik zdecydowanie operował też kolorem. W zespole redakcyjnym pojawiła się osoba, która zajmowała się korektą, co pozwoliło wyeliminować błędy redakcyjne. Nakład periodyku zwiększył się do 1500 egz.

Czytelna nawigacja i własne okładki

Od stycznia 2011 roku biuletyn ukazuje się w nakładzie 1800 egz. W numerze lutowym została dopracowana winieta – białe litery na czerwonym tle, a okładka zyskała stałą szarozieloną ramkę. W lipcu, wraz z przejęciem opieki redakcyjnej nad biuletynem przez Annę Mazur-Wlazło, zaczęły się prace nad nowym layoutem. Zmiany dotyczyły szaty graficznej, elementów typograficznych oraz układu tematycznego gazety. Ujednoliliśmy więc czcionki, dostosowaliśmy je do tematyki tekstów, uporządkowaliśmy zasady budowania tytułów i nagłówków oraz wprowadziliśmy stałe elementy graficzne porządkujące zawartość pisma. I tak każdy dział został oznaczony przypisanym mu na stałe kolorem i nazwą na paginie. Ten sam kolor wykorzystywany był też przy wszystkich elementach graficznych w dziale. Często sami tworzyliśmy okładki, wykorzystując własne zdjęcia, w miarę możliwości staraliśmy się, aby anonsowały one najważniejsze treści w numerze.



2011

Nowoczesność i minimalizm

Od końca 2017 roku trwały prace nad unowocześnieniem layoutu. Anna Mazur-Wlazło i Marcin Rucki przez kilka miesięcy tworzyli nową szatę graficzną – nowoczesną i odpowiadającą standardom profesjonalnego czasopisma – z podziałem na kolumny dotyczące działalności WUP w Warszawie, filii w Radomiu, Siedlcach, Ostrołęce, Ciechanowie i Płocku oraz zawierające informacje o mazowieckim rynku pracy. Zmianie uległa również winieta – minimalistyczna, nawiązująca do tworzonego w tym czasie nowego Systemu Identyfikacji Wizualnej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie. Trzeci numer: maj-czerwiec 2018 roku – ukazał się już w nowej szacie graficznej, która obowiązuje do dziś.



2017

2018



2019

Nowa graficzka

W połowie roku z Urzędu odszedł grafik Marcin Rudzki. Jego miejsce zajęła Gosia Brecht – dynamiczna i kreatywna graficzka, która unowocześnia sposób łamania, nadając naszemu biuletynowi czytelności i przejrzystości.

W cieniu pandemii

Drugi i trzeci numer dwumiesięcznika – ze względu na wprowadzenie lockdownu i przeorganizowanie pracy WUP – były redagowane i wydawane w ekstremalnych warunkach: zdalnie, bez artykułów pracowników WUP w Warszawie i jego pięciu filii. Większość z nich została oddelegowana do rozpatrywania wniosków przedsiębiorców ubiegających się o dopłaty do wynagrodzeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Zapętnienie 30 stron było nie lada wyzwaniem.

Udało się – ukazały się publikacje głównie autorów zewnętrznych o bieżącej sytuacji gospodarczej i pomocy z Tarczy antykrzysowej. Trzeci, majowo-czerwcowy numer był zarazem ostatnim, redagowanym przez Annę Mazur-Wlazło, która po dziesięciu latach zakończyła pracę w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie. Od czerwca w naszym małym zespole redakcyjnym pracuje Weronika Kowalska.

2020



2021



Przetrwaliśmy i trwamy!

Czas pandemii wymusił zmiany. Większość kadry w dalszym ciągu jest oddelegowana do zadań związanych z obsługą tarcz antykrzysowych, ale jest kilku pracowników, którzy regularnie przygotowują ciekawe analizy o tendencjach na rynku pracy w czasie pandemii oraz współpracowników z różnych mazowieckich instytucji współdziałających z naszym Urzędem. W tym roku, ze względu na brak imprez plenerowych, targowych, eventów i konferencji, gdzie dystrybuowaliśmy nasz biuletyn, zmniejszyliśmy liczbę wydań z sześciu do czterech oraz nakład jednego wydania – z 1800 do 1500 egzemplarzy.



czerwiec
2021

Wierzmy, że w przyszłym roku powrócimy do formuły dwumiesięcznika i wyższego nakładu.

Dziękujemy!

DOBRA KOMUNIKACJA WYZWANIEM PRZYSZŁOŚCI

Sprawna wymiana informacji i zgrany zespół to bezcenne wartości efektywnej pracy

PAWEŁ TROJANOWSKI



W podręczniku do historii dla klasy 4. szkoły podstawowej pada stwierdzenie, że najlepszą formą uniknięcia bądź rozwiązania konfliktu jest rozmowa (wsparcie dzieci w nauce zdalnej czasami przypomina takie pozytywne kwestie). W świecie, gdzie o konflikt nie trudno, bo zwiększony poziom stresu, napięcia i niepokoju jest wręcz wymarzoną środowiskiem, aby spór się pojawił – warto o tym pamiętać. Rozmowa, a właściwie szeroko rozumiana komunikacja przeżywa właśnie prawdziwą rewolucję. Wkroczyliśmy w erę sieci 5G, dzięki której uzyskujemy kosmiczną prędkość transferu danych, co sprawia, że połączenia video stają się zupełnie powszechne i naturalne. Komunikatorów wszelkiego rodzaju używamy zamiennie z pocztą elektroniczną lub telefonem. Wszystko wokół nas jest smart i online, co sprawia, że tak naprawdę jesteśmy w nieustającym kontakcie. Jednak warto postawić pytanie, czy to wszystko sprawiło, że komunikacja jest skuteczna, a pracownicy czują się bardziej doinformowani i zintegrowani?

Dla przypomnienia – komunikacja jest procesem zachodzącym między nadawcą a odbiorcą informacji. Jej celem jest zamierzone poszerzenie lub zmiana

świadomości. Na ten proces składa się zakodowanie informacji przez nadawcę i przekazanie jej przez formalny lub nieformalny kanał – czyli poprzez wykorzystanie nośnika informacji. Następnie dochodzi do odbioru zakodowanej informacji, po czym niezbędne jest jej odkodowanie. Aby proces zakończył się zgodnie z oczekiwaniem nadawcy, wymagana jest reakcja zwrotna ze strony odbiorcy.

Czym zastąpić face to face?

Tyle w kontekście teoretyczno-akademickim, bo w praktyce wygląda to już zdecydowanie gorzej... czyli będzie teraz o sytuacji pandemicznej? Tak, bo zagrożenie zarażeniem COVID-19 spowodowało zarówno utrudnienia w możliwości wykorzystywania (tak cennej) komunikacji niewerbalnej, ale też doprowadziło do rozproszenia zespołów. To wszystko wymusiło potrzebę znalezienia sposobów i nowych form swoistej „indywidualnej komunikacji zespołowej”, która byłaby równie skuteczna i efektywna jak ta zwykła, codzienna komunikacja między pracownikami obecnymi fizycznie w biurze. Piszę o komunikacji werbalnej jako o cennej

z dzisiejszego punktu widzenia, bo jeszcze do niedawna na ten aspekt nie zwracaliśmy aż tak dużej uwagi. Byliśmy ze sobą, mogliśmy się spotykać, więc to oczywiste, że komunikowaliśmy się niewerbalnie. Oczywiście, że komunikowaliśmy się niewerbalnie. Oczywiście, że na każdym szkoleniu ze skutecznej komunikacji trenerzy podkreślali istotność takich kwestii jak mowa ciała, gestykulacja i tego typu przekaźniki informacji, zgodnie z ideą „everything communicate” – czyli „wszystko komunikuje”. Jednak dopiero zderzenie się z wymuszonym, notorycznym brakiem możliwości spotkania fizycznego z rozmówcą uświadomił, że odkodowanie informacji bez kontaktu face to face jest czasami wielce problematyczne. Mówi się w końcu, że obraz zastępuje tysiąc słów.

W kompleksowym raporcie „Rynek pracy po koronawirusie”, opublikowanym w listopadzie 2020 roku, poprzedzonym ogólnopolskimi badaniami wykonanymi na zlecenie BIGRAM i THINKTANK przez agencję badawczą Cube Research – dużo miejsca poświęcono właśnie kwestiom komunikacji, organizacji pracy, zarządzania i motywacji w organizacji. Autorzy raportu zwrócili uwagę na kluczową rolę działów personalnych i HR w firmach, które podczas pandemii najczęściej odpowiadały za zmiany wprowadzane w firmach: „Wdrażały w organizacjach pracę zdalną świadczoną z home office, odpowiadały za efektywną komunikację w zespole i pomiędzy poszczególnymi jego członkami, dawały wsparcie oraz motywowały szczególnie tych, którzy mieli trudności z szybkim przystosowaniem się do nowych warunków pracy. Specjaliści ds. zasobów ludzkich będą mieli jeszcze więcej pracy, bo wkrótce wszystkie procesy HR – takie jak: rekrutacja, szkolenia, oceny pracownicze, wdrażanie nowych pracowników do firmy, a nawet zarządzanie kryzysowe, czy procesy restrukturyzacji i zwolnień – będą świadczone online.”

Z raportu jednoznacznie wynika, że w obliczu pandemii i w kontekście pracy zdalnej największą trudnością i barierą (pomijając oczywiście: dogodne warunki, niedobór sprzętu, słabe prędkości internetu) były problemy z komunikacją w zespole lub też brakiem komunikacji ze strony zarządu. Wypowiadający się na łamach raportu Tomasz Kosik, dyrektor generalny Emerson Process Management, wyraża swoje zaskoczenie: „Analizując wyniki

raportu, zastanawia mnie, dlaczego w czasach pracy zdalnej, najważniejszym sposobem motywacji staje się stawianie pracownikom jasnych celów i zadań. Czyż nie powinno się tak robić na co dzień? Jeszcze bardziej dziwi, że tak wielu menedżerów dopiero teraz zaczyna myśleć o budowaniu solidnej sieci komunikacji. Przecież taką komunikację budujemy w czasach spokoju, a gdy następuje czas walki o przetrwanie, posługujemy się nią w sposób automatyczny i naturalny. Wtedy wszyscy pracownicy są dobrze poinformowani o planach firmy i wiedzą, co robić niezależnie od sytuacji.”

Według autorów raportu na pierwszym miejscu wśród najważniejszych narzędzi motywacyjnych wskazywanych przez badanych jest właśnie „budowanie solidnej sieci komunikacji”. W opracowaniu stwierdzono, że pożądanym kierunkiem, w którym powinny zmierzać firmy, jest właśnie praca nad komunikacją, a także budowanie poczucia wspólnoty przy jednoczesnym zaangażowaniu do pracowników i wspieraniu ich w samodzielności. Dr Małgorzata Bonikowska, współzałożyciel i prezes ośrodka THINKTANK, podsumowuje: „W niepewnych czasach ludzie ewidentnie chcą współuczestniczyć w losach instytucji, w których pracują. Liczy się budowanie solidnej sieci komunikacji, zwiększanie autonomii pracowników i ich partycypacji, ustalanie wspólnych celów, delegowanie mniejszych i osiągalnych zadań, promowanie innowacyjności i kreatywności, jasne kryteria wyników i motywatory pozapłacowe. Respondenci doceniają przywództwo strategiczne i wspomagające, a przede wszystkim sytuacyjne (aż 53 proc. wskazań). To oznacza, że potrzebujemy dziś nie tyle charyzmatycznych liderów, co przewodników. Jeśli wskażą kierunek, sami wiemy, co robić, aby dojść do celu.”

Innowacyjne pomysły na integrację

W odniesieniu do wyników raportu warto zwrócić uwagę na realizowany przez firmę Pracownia Gier Szkoleniowych, trzyletni projekt „Zgrany Urząd”. To wyjątkowe partnerstwo Mazowieckiej Jednostki Wdrażania Programów Unijnych (MJWPU), Pracowni Gier Szkoleniowych oraz holenderskiego Technologicznego Uniwersytetu w Delft, współfinansowane ze środków unijnych. Jego celem jest opracowanie i wdrożenie nowoczesnych

programów szkoleniowych dla kadry urzędników nie tylko MJWPU, ale też innych podobnych instytucji w Polsce. Projekt zakłada udział pracowników urzędu w szeregu inspirujących warsztatów i szkoleń, rozwijających ważne i cenne na rynku pracy umiejętności XXI wieku: zarządzanie, współpracę w zespole i skuteczną komunikację. Całe przedsięwzięcie będzie wartościowe ze względu na kompetencje potrzebne w pracy zespołowej, przy jednoczesnym rozwoju osobistym jego uczestników – zwłaszcza w tym ostatnim obszarze – dobrej komunikacji.

Unikatowość projektu polega na stworzeniu i wdrożeniu w urzędzie zupełnie nowej linii szkoleń opartych o symulacje organizacyjne, a to wszystko dostosowane do potrzeb i kontekstu działania organizacji. Symulacje organizacyjne uważane są za najnowocześniejsze metody treningowe, stosowane przede wszystkim przez sektor biznesowy, ale coraz częściej są także wykorzystywane w administracji publicznej na świecie i w Polsce. Badania nad szkoleniowymi walorami symulacji organizacyjnych prowadzone są od kilkudziesięciu lat m.in. na Uniwersytecie Technicznym Delft. Dowiedziano, że rozwój wiedzy i umiejętności poprzez symulacje jest nie tylko możliwy, ale bardziej skuteczny niż w tradycyjnych szkoleniach.

Pandemia, która zaskoczyła realizatorów projektu w trakcie jego trwania, spowodowała konieczność wprowadzenia modyfikacji w zakresie realizacji i postawienia większego nacisku na zastosowanie innych narzędzi, w tym tych online.

– Jeszcze przed pandemią zakładaliśmy, że jedna z symulacji wraz z procesem rozwojowym, będzie projektowana online. Przygotowaliśmy kompleksowy program „Klient czy petent? Obywatel w centrum usług publicznych”. W pierwszym kroku, uczestnicy biorą udział w edycji specjalnej gry Archipelago Competence Game przygotowanej przede wszystkim dla pracowników administracji publicznej. W grze wcielamy się w rolę pracownika, który współpracuje z klientami online, a do wyboru ma jedynie komunikację zdalną. O ile przed pandemią była to rzadkość w administracji, rok 2020 pokazał, że musimy i możemy zmienić sposób myślenia o współpracy i obsłudze klienta. Pandemia COVID-19 sprawiła, że inną symulację projektowaną jako duże wydarzenie w sali szkoleniowej zmieniliśmy na formę zdalną – opowiada o modyfikacjach w realizacji projektu Agnieszka Leśny, trenerka i project manager w PGS Pracownia Gier Szkoleniowych Sp. z o.o. i dodaje: „Zmiany w projekcie wymuszone przez pandemię, to zamiana charakteru symulacji integracyjnej przeznaczonej dla całej organizacji (150 uczestników) z gry stacjonarnej w online. Zamiast całodziennego wydarzenia dla dużej grupy zaproponowaliśmy rozgrywkę online, która mała przyczynić się do lepszego poznania się i integracji pracowników oraz warsztat bazujący na doświadczeniach z rozgrywki i koncentrujący się na tematyce współpracy i innowacyjności. Pandemia sprawiła również, że inaczej zaprojektowaliśmy wspomniany proces rozwojowy dookoła gry Archipelago. Początkowo planowaliśmy to jako doświadczenie typowo e-learningowe. Z czasem zrozumieliśmy, że pracownicy są obecnie bardzo zmęczeni tego typu formami i są one zdecydowanie

nadrepzentatywne w czasie pracy zdalnej. Wprowadziliśmy więc przewagę formy video (wywiady, wystąpienia ekspertów) w miejsce lektur, czy zadań do rozwiązania – a cały program oparliśmy na dowolności. Uczestnik sam będzie wybierał, które zagadnienia go interesują i z tego ułoży swój indywidualny plan rozwoju. My jedynie zasugerujemy ścieżkę, wspomagając się analizą przebiegu rozgrywki każdego gracza.”

Z pewnością wdrożenie produktów projektu „Zgrany Urząd” pozwoli w warunkach symulacyjnych uzyskać informację zwrotną, jak w instytucji publicznej można poprawić komunikację i integrację między pracownikami. Tego typu rozwiązania przyczynią się do zwiększenia świadomości deficytów kompetencyjnych, ale to dobrze, bo warto poznać niedoskonałości w sytuacji symulowanej, by w rzeczywistości uniknąć błędów i konfliktów.

Podsumowując – komunikacja jest wyzwaniem, któremu trzeba stale się przyglądać i poświęcać czas na jej usprawnianie. Trzymam kciuki, byśmy wszyscy wrócili do możliwości częstszych spotkań bezpośrednich, ale też zachęcam, by integrować rozproszone zespoły przy użyciu akceptowalnych i wartościowych narzędzi, to z pewnością wpłynie pozytywnie nie tylko na efektywność pracy, ale przede wszystkim na większą samodzielność, motywację i poczucie współdziałania wszystkich pracowników organizacji. ♦

Źródła: pulshr.pl – Zaufanie, słuchanie i dobra komunikacja.

Oto recepta na trudne czasy;

bigram.pl i think-tank.pl – Raport: Rynek pracy po koronawirusie;

pracowniagier.com – Projekt Zgrany Urząd

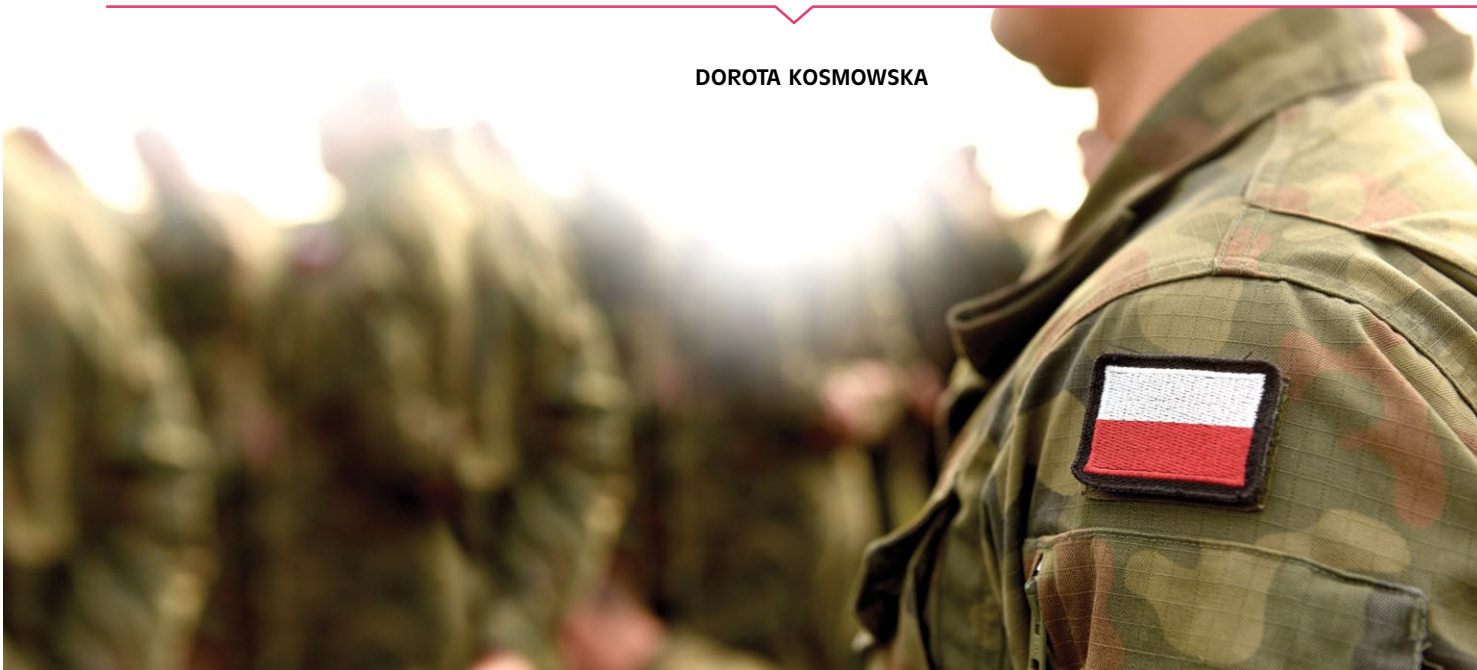


fot. archiwum Pracownia Gier Szkoleniowych

TARGI PRACY ONLINE DLA PRZYSZŁYCH KADR WOJSKOWYCH

Oferty staży, praktyk i szkoleń dla absolwentów przedstawiły m.in. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie i CitiBank Europe na III Targach Pracy Akademii Sztuki Wojennej

DOROTA KOSMOWSKA



Doradcy z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie wzięli udział w III Targach Pracy Akademii Sztuki Wojennej (ASzWoj), które odbyły się 29 kwietnia 2021 r. na platformie MS Teams.

Celem przedsięwzięcia było umożliwienie studentom i absolwentom ASzWoj zapoznanie się z ofertami pracy oraz pozyskanie informacji, gdzie można odbyć ciekawe staże lub praktyki, umożliwiające w przyszłości sprawdzenie wiedzy zdobytej na studiach.

Uczestnicy targów poznali oferty instytucji i firm takich jak:

- ▶ Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego,
- ▶ Służba Ochrony Państwa,
- ▶ Komenda Stołeczna Policji,
- ▶ Komenda Główna Straży Granicznej Biuro Kadr i Szkolenia,
- ▶ Nadwiślański Oddział Straży Granicznej,
- ▶ Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie,
- ▶ CitiBank Europe PLC.

Podczas targów doradcy zawodowi Dorota Kosmowska i Beata Kujaszczyk oraz doradca EURES Maciej Trędotka opowiedzieli o zadaniach Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, w tym o usługach Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej z zakresu poradnictwa zawodowego oraz międzynarodowego pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES. Studenci i absolwenci dowiedzieli się o możliwości skorzystania z konsultacji indywidualnych z doradcami zawodowymi przez telefon, e-mail lub aplikację Microsoft Teams, a także

o możliwości uczestnictwa w spotkaniach grupowych prowadzonych online w formie dwugodzinnych webinarów, których tematyka obejmuje zarówno planowanie kariery, poszukiwanie pracy, jak i zakładanie własnej działalności gospodarczej.

Zwieńczeniem III Targów Pracy Akademii Sztuki Wojennej było zaprezentowanie przez przedstawiciela Biura Karier ASzWoj oraz koordynatora Programu Erasmus+ miejsc do odbycia praktyk studenckich oraz czat, na którym studenci otrzymali odpowiedzi na nurtujące ich pytania. ♦

TRZY KROKI DO SUKCESU

Osiąganie satysfakcjonującej ścieżki kariery zawodowej to proces, którego można się nauczyć – niezależnie od okoliczności i otaczających nas warunków

PAWEŁ TROJANOWSKI

Ponad dekadę temu Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie realizował szereg projektów własnych współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej w ramach promowania samozatrudnienia i rozwoju przedsiębiorczości na Mazowszu. Piękne były to czasy, kiedy mogliśmy osoby chętne do związania swojego życia z działalnością gospodarczą wspierać zarówno merytorycznie, jak i finansowo w założeniu ich mikrofirm. Był to swoisty „Czas na biznes” i pod taką też nazwą wdrażane były w siedleckiej filii WUP projekty z Działania 6.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na lata 2007-2014.

Dlaczego wspominam to przedsięwzięcie? Bo dziś, kiedy większość pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy jest zaangażowanych w realizację zadań z zakresu Tarczy anty kryzysowej, z częścią z tych przedsiębiorców, którzy wtedy zaczynali swoją przygodę z biznesem, spotykamy się ponownie. Tym razem w roli tych, którzy wspierają pracodawcę w utrzymaniu miejsc pracy jego pracowników. Poznając trudności i zawirowania, które dzisiaj spotykają przedsiębiorców – uważam, że osoby, które skorzystały z udziału w projektach „Czas na biznes”, prowadzą swoje firmy do dziś i zatrudniają pracowników – są żywymi symbolami sukcesu. I właśnie o drodze do sukcesu, w tym ludzkim wymiarze, chciałbym napisać w niniejszym artykule.

A więc wyobraźmy sobie wielki, majestatyczny i groźnie wyglądający szczyt góry, na który pragniemy wejść. Potraktujmy wejście na niego jako osiągnięcie sukcesu – zdobycie nowych kwalifikacji, kolejnego poziomu wykształcenia, nowej atrakcyjnej oferty pracy lub otworzenie własnego biznesu. Szczyt mimo, że piękny i kuszący – zdaje się być odległy, a na samą myśl o pokonaniu drogi, aby do niego dotrzeć – spotykamy się z szeregiem obaw. Pojawiają się więc pytania. Jak się do tego zabrać? Jak właściwie przygotować i co zrobić, by na ten szczyt dotrzeć? I tak w ogóle – czy warto?

Tam gdzie pytania, tam i wątpliwości. Wśród wielu z nich można znaleźć cechy wspólne i podzielić je na trzy grupy barier, które stają na drodze do sukcesu. Skoro tak, zadajmy sobie pytanie, jakie przeszkody spotkają nas przy wykonywaniu tytułowych trzech kroków?

Odważne mierzenie się z lękami i podjęcie decyzji – w przeciwieństwie do tkwienia w nieustającej postawie wyczekującej na właściwy moment – pozwala zawsze zrobić przysłowiowy „pierwszy krok”

Bariera pierwsza: nieznajomość samego siebie, wstyd i brak pewności

W starożytnych Delfach na steli stojącej przed świątynią Apollona wyryte były maksymy delfickie, zwane także przykazaniami siedmiu mędrców. Jedna z nich, chyba najbardziej znana, umieszczona na frontonie świątyni brzmiała: „poznaj samego siebie”. Do dziś sentencje te są uważane za najstarsze dydaktyczne teksty mądrości greckiej, a rola samoświadomości w rozwoju osobistym współcześnie nabiera coraz większego znaczenia. W końcu, jak mówiła amerykańska aktywistka Marian Wright Edelman: „nie możesz stać się kimś, kogo nie znasz”.

Stojąc u podnóża góry, czyli rozmyślając o celu, który przed sobą stawiamy – odczuwamy różne niepokojące stany emocjonalne. To zupełnie naturalne. Nasz mózg zaczyna się mierzyć z nieznanym. Ci, którzy mają w sobie żyłkę odkrywcy i od razu entuzjastycznie podchodzą do myśli o spotkaniu tego, co obce i inne – należą do zdecydowanej mniejszości. Na ogół umysł podpowiada nam ucieczkę i powrót do obszaru, w którym czuje się bezpiecznie. To właśnie o tym mówią wszyscy trenerzy personalni lub coachowie stwierdzając, że podstawą dokonania zmiany jest opuszczenie strefy komfortu. Pamiętajmy

jednak, że nasz mózg wbrew pozorom uwielbia nowości, więc ani kroku wstecz!

Doradcy zawodowi doskonale znają opublikowaną w 1970 roku teorię czterech faz nabywania kompetencji – Noela Burcha, zwaną potocznie drabiną kompetencji. Zgodnie z nią, w toku nabywania wiedzy i umiejętności przechodzimy przez cztery szczeble – od nieświadomej niekompetencji, przez świadomą niekompetencję, świadomą kompetencję, do nieświadomej kompetencji. Najprościej jest to wytłumaczyć na przykładzie jazdy samochodem. Jako małe dzieci nie wiemy, że nie potrafimy nim jeździć i że są nam potrzebne jakieś uprawnienia. Już w dorosłym życiu, kiedy zdamy sobie sprawę, że jazdy samochodem trzeba się nauczyć i przejdziemy przez dwa szczeble pośrednie, tzn. męczący kurs i stresujący egzamin (czasami z kilkoma powtórkami), później przez pierwszy rok jazdy samochodem z mocno zaciśniętymi rękami na kierownicy – dochodzimy do momentu, gdy uprawnienia posiadamy od kilkunastu lat i samochód prowadzimy zupełnie swobodnie i bezstresowo.

Pierwsza bariera w osiąganiu sukcesu pojawia się właśnie przy wkroczeniu na drugi szczebel drabiny kompetencji, tj. gdy wchodzimy w przestrzeń świadomej niekompetencji. Zdajemy sobie sprawę, że czegoś nam brak, czegoś nie umiemy, nie jesteśmy w posiadaniu jakichś zasobów. I w tym momencie ważne jest, aby nie poddać się na nas demotywu, ale mobilizująco. To pierwsze zadanie, które musimy wykonać – nie poddać się zwątpieniu, nie wmówić sobie: „to nie dla mnie”, „ja się do tego nie nadaję”, ale ustalić, co potrzebuję zrobić, żeby pójść dalej. Czego potrzeba, żeby rozpocząć kurs lub studia – na przykład ustalić wymagania formalne i merytoryczne; czego, żeby dostać nową pracę – poznać oczekiwania przyszłego pracodawcy; czego z kolei, żeby otworzyć biznes – w tym przypadku np. przygotować zarys biznesplanu. Strach ma wielkie oczy właśnie poprzez to, że nie znamy siebie i nie wiemy z czym mamy się zmierzyć. Wracając do metafory zdobywania szczytu – musimy



najpierw chociażby chwycić za mapę, poznać szlak i jego wymagania, popracować nad kondycją, sprawdzić pogodę i spakować plecak.

Bariera druga: strach i brak decyzyjności

Spakowani i gotowi do wyruszenia na podbój szczytu, z mapą w ręku, stoimy przy głównym wejściu na szlak i... no właśnie – często rezygnujemy z wyruszenia na szczyt. Znowu strach, zwątpienie i brak pewności siebie wzięty nad nami górę. Tak dla przypomnienia (bo o zjawisku zmiany i reakcji na nią pisze się ostatnio bardzo dużo), każdej zmianie zazwyczaj towarzyszy strach przed tym, co przyniesie oraz nietrwałość efektów, których zmiana jest przyczyną. Kwietniowe wydanie magazynu Wydawnictwa Infor „HR personel&zarządzanie” poświęcone jest w dużej części roli jaką odgrywa odwaga – rozumiana oczywiście jako postawa i oczekiwana kompetencja tak u pracowników, jak i menadżerów. Winston Churchill mawiał: „Sukces nigdy nie jest ostateczny. Porażka nigdy nie jest totalna. Liczy się tylko odwaga.” Podejmowanie decyzji, zwłaszcza w sytuacji, która daleka jest od stabilnej – nie należy do

łatwych. Każda odważna decyzja, płynąca pod prąd lub wspinanie się na szczyt, zawsze wiąże się z ryzykiem, a na pewno z wysiłkiem i mierzeniem się z przeciwnościami losu. Stąd tak często rezygnujemy lub w najgorszym wypadku idziemy na potoczną „łatwiznę”, czyli wybieramy proste, niewymagające wysiłku rozwiązania, choćby takie jak studia na słabszej uczelni, pracę poniżej kwalifikacji, kupon w totolotka na chybił trafił w miejsce własnego biznesu. Zrezygnowani, marudzący pod nosem, schodzimy ze szlaku z plecakiem na plecach, bo to jeszcze nie czas, by wchodzić na szczyt.

Strach, a konkretniej brak odwagi, to zhora naszych czasów. Zachowawczość i unikanie podejmowania decyzji jest bardzo często powodem zaciągania hamulca w funkcjonowaniu każdej organizacji. Oczywiście nie traktujemy odwagi jako ryzykanctwa. „Odwaga jest świadomością i śmiałością postawą wobec niebezpieczeństwa, przy czym nie jest to brak strachu, ale umiejętność przewycięzania go (...)” – pisze Katarzyna Muzyczyszyn w artykule „Przewycięzmy strach. Jak stawiać czoło wyzwaniom w zarządzaniu zespołem”. Jednocześnie autorka wskazuje,

że najważniejsza forma odwagi to: „Odwaga do tego, by przyznawać się do błędów, własnych słabości i być po prostu sobą. Menedżer, który wie wszystko, który nigdy się nie pomylił, który zna odpowiedzi na wszystkie pytania i który niczego się nie obawia po prostu nie istnieje. To ideał, którego nikt nie chce dościsnąć. Ludzi pociągają ci, którzy nie obawiają się przyznać do tego, że mają wady i nie obawiają się prosić o pomoc, gdy jej potrzebują. To daje pewność, że to właśnie oni potrafią widzieć rzeczy takimi jakie one są rzeczywiście, a to już duży krok w kierunku tego, by móc im zaufać.”

Jednocześnie wszystkim sceptykom i tym z natury mniej odważnym chciałbym przekazać dobrą wiadomość – odwagi można się nauczyć. Podpieram to wynikami z doświadczeń autorki książki pt. „Odwaga w przywództwie” – dr Brene Brown, która przeprowadziła badania na Uniwersytecie w Huston i na ich podstawie zaobserwowała, że odwaga jest umiejętnością, którą można nabyć, rozwijać, ćwiczyć i mierzyć jej postępy.

Odważne mierzenie się z lękami i podjęcie decyzji, w przeciwieństwie do tkwienia w nieustającej postawie wyczekującej ▶

na właściwy moment – pozwala zawsze zrobić przysłowiowy „pierwszy krok”. Pierwszy i najważniejszy, bo dający nam informację zwrotną, a jednocześnie szalenie pozytywnie wpływający na poczucie własnej wartości. Coachowie na pytanie po co opuszczać strefę komfortu zazwyczaj odpowiadają – bo tam, poza nią, dzieje się magia.

Bariera trzecia: bierność i niekonsekwencja

Brawo, jesteś w drodze na szczyt. Przygotowany i po podjęciu odważnej decyzji – wyruszyłeś na szlak. Poniekąd w nieznaną, ale jednak z mapą w rękę, prowiąntem i płaszczem przeciwdeszczowym w plecaku. Zacząłeś nowy kurs lub studia, złożyłeś dokumenty aplikacyjne, napisałeś biznesplan, a może nawet wystąpiłeś z wnioskiem do powiatowego urzędu pracy o środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej. I co dalej? Wbrew pozorom, to jeszcze nie koniec trudności. Wręcz odwrotnie, do tej pory lęki i obawy były czymś mało realnym, wytworem wyobraźni lub stanami emocjonalnymi, teraz przyszedł czas na mierzenie się z trudami rzeczywistości. Pojawiają się więc kolejne bariery, trudny egzamin, stresująca rozmowa kwalifikacyjna, wezwanie do uzupełnienia lub korekty wniosku – i gdzieś tam razem z nimi – zniechęcenie, bierność, a nawet pytanie, czy nie lepiej sobie odpuścić? W sumie jesteś dalej niż bliżej do celu, po co się tak męczyć, to przecież nie miało być aż takie trudne.

Bierność i brak konsekwencji, to nieodrowne stany pojawiające się w procesie zmiany. Biorą górę zwłaszcza wtedy, kiedy pomimo podjętego wysiłku – czasami w ogóle nie dostrzegamy efektu. Ale trzeba pamiętać, że przysłowiowa kropla wody jest w stanie wydrążyć skałę. Często podręczniki z zakresu motywacji i realizacji zamierzeń kładą nacisk na to, by skupić się na celu. Tak, ta koncentracja jest ważna, ale jeszcze ważniejsza jest konsekwencja i skupienie się na samym procesie dochodzenia do celu. Dlaczego? Ponieważ wytrwałość prowadzi do utrwalania w człowieku dobrych nawyków. Na pytanie: dlaczego jedni odnoszą sukces, a inni nie, Charles Duhigg – laureat Nagrody Pulitzera w kategorii dziennikarstwo „wyjaśniające” – w książce „Siła nawyku” jednoznacznie stwierdza, że wszystko jest kwestią nawyków: „Jeśli wierzysz, że możesz się zmienić – jeśli uczynisz z tego nawyk – zmiana staje się realna. I na tym właśnie polega prawdziwa siła nawyków: wiedza, że twoje nawyki są

takie, jakie sobie wybierasz (...). Cały ten proces w naszym mózgu jest trzystopniową pętlą. Po pierwsze mamy wskazówkę, wyzwacz, który mówi mózgowi, aby przeszedł w tryb automatyczny i podpowiada, który nawyk należy wybrać. Potem jest zwyczaj, który może mieć charakter fizyczny, umysłowy czy emocjonalny. I na końcu mamy nagrodę, pomagającą mózgowi zdecydować, czy dana pętla jest warta zapamiętania na przyszłość. Z czasem ta pętla – wskazówka, zwyczaj, nagroda – staje się coraz bardziej zautomatyzowana.”

Sukces małych zwycięstw

Brawo! Jesteś na szczycie. Dzięki sobie, dobremu przygotowaniu, wyruszeniu na szlak i aktywnemu, konsekwentnemu oraz wytrwałemu dążeniu do celu – ukończyłeś szkolenie, zmieniłeś pracę, twoja firma doskonale wpasowała się w rynek. A przy okazji nabyłeś nowe umiejętności, twoja pewność siebie zdecydowanie wzrosła i całkiem przypadkiem zmieniłeś wiele swoich nawyków na lepsze i zdrowsze. Co zrobisz z tym wszystkim? Rozejrzyj się dookoła. Ten, który zdobyłeś, to tylko jeden ze szczytów w niezmiernym paśmie, jakim jest twoje życie. Zostajesz tu czy idziesz dalej?

Jeśli osiągnięcie sukcesów potraktujesz jako proces – to wiesz, że pokonanie wszystkich opisanych powyżej barier zależy wyłącznie od ciebie. Więc zachęcam – ruszaj dalej!

Cytując wymienionego wcześniej Charlesa Duhigga: „Małe zwycięstwa są dokładnie tym, czym się wydają i są częścią procesu, w którym kluczowe nawyki prowadzą do daleko idących zmian. Ogromna liczba badań wykazała, że małe zwycięstwa mają olbrzymią moc i wywierają wpływ zupełnie nieproporcjonalny do osiągnięć idących z nimi w parze. „Małe zwycięstwa są ciągłym stosowaniem małych przewag”, napisał jeden z profesorów z Cornell University w 1984 roku. „Kiedy udało się osiągnąć małe zwycięstwo, uruchamiamy siły sprzyjające osiągnięciu

kolejnego”. Małe zwycięstwa napędzają zmiany, przekształcając małe przewagi we wzorce, przekonując ludzi, iż większe osiągnięcia są w ich zasięgu.”

Wracając do przedsiębiorców, którzy utworzyli działalność w ramach projektów realizowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie i wskazywanych przeze mnie jako symbol osiągniętego sukcesu. Ich przykład pokazuje, że w trudnej sytuacji w jakiej wielu z nich znalazło się na skutek pandemii – wyuczone nawyki, doświadczenie przedsiębiorcze i mocne osadzenie w procesie jakim jest prowadzenie własnej firmy – bardzo się przydało, gdy znowu stanęli przed decyzją, czy wejść na kolejny szczyt. A w tym przypadku – czy dalej prowadzić swoją działalność, utrzymywać pracowników, ponosić koszty, gdy często brak przychodów. Łatwo jest komuś powiedzieć: nie poddawaj się! Wchodź na ten szczyt! Wiedząc jednak co osiągnęli do tej pory – mogliśmy śmiało powiedzieć im coś więcej – walczcie! Wygracie, bo znacie metodę trzech korków do sukcesu, bo przeszliście ją już nie raz, osiągnięcie sukcesu to wasza nabyta umiejętność, wasz swoisty „sukcesowy nawyk”, teraz pora, żeby go znowu uaktywnić. A my jako WUP, jesteśmy przy was na tym szlaku i tam gdzie możemy wspieramy, abyście nie ulegli zwątpieniu i nie zawrócili z drogi do osiągnięcia kolejnego sukcesu.

Podsumowując: na bazie książek i poradników, zwłaszcza tych pisanych przez mówców motywacyjnych, psychologów i trenerów personalnych, należy przyjąć, że do osiągnięcia sukcesu wystarczą trzy kroki: samoświadomość, odwaga w podejmowaniu decyzji i konsekwentna aktywność. Wydaje się proste, prawda? Nie zawsze jednak takie jest, gdyż jako ludzie często preferujemy proste i szybkie rozwiązania w miejsce długich procesów zmiany wpływających na nasze nawyki. Powołując się na słowa Charles Duhigga, warto jednak pamiętać, że: „siła woli jest umiejętnością, której można się nauczyć, tak samo jak dzieci uczą się matematyki czy mówienia „dziękuję”. ♦



PRZENIESIENI DO SIECI

Nowe formy komunikacji online, które w ostatnich miesiącach stały się koniecznością, mogą pozostać z nami na stałe zarówno w życiu codziennym, jak i doradztwie zawodowym

BEATA KUJSZCZYK

Wielomiesięczna konieczność pozostania w domach i zachowania dystansu społecznego, wymusiła wprowadzenie modelu pracy zdalnej, a nauczanie dorosłych, dzieci i młodzieży przeniosło się do sieci.

Ograniczenia związane z możliwością bezpośrednich kontaktów międzyludzkich zarówno prywatnych, jak i zawodowych sprawiły, że w 2020 r. na popularności zyskiwały wszelkie aplikacje i platformy internetowe służące do spotkań, wideokonferencji, lekcji, webinarów lub szkoleń online. To, co do niedawna było wyborem, wygodną opcją, nagle stało się koniecznością, czymś, bez czego już nikt nie wyobraża sobie normalnego funkcjonowania i co z pewnością, nawet jeżeli uda się powrócić do względnej normalności, pozostanie już z nami na zawsze.

Online korzystny dla szkoleń

Cały rynek szkoleniowy musiał szybko przystosować się do zachodzących zmian i w miejsce ofert stacjonarnych szkoleń zaproponować formy oparte na spotkaniach w sieci. Okazało się to zresztą bardzo korzystnym rozwiązaniem pod względem finansowym. Zniknęła konieczność wynajmowania sal szkoleniowych, ponoszenia kosztów związanych z noclegami i wyżywieniem. Choć nic nie zastąpi bezpośredniego spotkania trenera lub szkoleniowca z grupą, to wszyscy zdają sobie sprawę z tego, że nie ma wyjścia i trzeba przystosować się do obecnych wymagań i warunków oraz wprowadzić nowe formy pracy z grupą. Bardzo przydatnymi, powszechnie używanymi przez branżę szkoleniową narzędziami są internetowe platformy do kontaktów online. Co sprawia, że są one tak popularne? Poza obiektywnymi okolicznościami uniemożliwiającymi spotkania bezpośrednie, to po prostu tani i wygodny sposób na zgromadzenie w jednym miejscu (wirtualna sala szkoleniowa) nawet – jeżeli zachodzi taka potrzeba – kilkuset osób jednocześnie, dla których można przeprowadzić wykład, kurs, szkolenie, lekcje online lub po prostu zaprezentować i sprzedać określone produkty bądź usługi – a wszystko przez internet z wykorzystaniem platformy webinarowej. Przestaje mieć znaczenie, gdzie mieszka i aktualnie znajduje się osoba zainteresowana tematyką wykładu. Zwiększa to znacząco zasięgi i liczebność grupy docelowej, w stosunku do możliwości szkoleń w trybie stacjonarnym. Jest to forma bardzo wygodna również z perspektywy uczestnika. Wystarczy, że posiada komputer lub smartfon z dostępem do internetu i bez problemu może brać udział w wybranym spotkaniu z dowolnego miejsca na świecie. Ta dostępność otwiera też możliwości skorzystania z oferty przez osoby, które wcześniej mogły napotkać spore utrudnienia np. z powodu zamieszkiwania w mniejszych miejscowościach lub miejscach oddalonych od dużych ośrodków, gdzie takie usługi były najłatwiej dostępne. Nie sposób nie docenić

również oszczędności czasu i środków związanych z dojazdem na miejsce wydarzenia.

Na rynku dostępnych jest wiele platform do prowadzenia webinarów, w przeważającej większości płatnych, więc każdy kto chce bądź musi w ten sposób docierać do swoich odbiorców, może znaleźć platformę spełniającą jego wymagania i potrzeby. O popularności tej formy świadczą też dane – popularność frazy „webinar” w wyszukiwarkach internetowych w 2020 roku wzrosła o ponad 3000 procent w stosunku do roku poprzedniego.

Cały rynek szkoleniowy musiał szybko przystosować się do zachodzących zmian i w miejsce ofert stacjonarnych szkoleń zaproponować formy oparte na spotkaniach w sieci

Poradnictwo w nowej odsłonie

Jednym z głównych zadań Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej jest poradnictwo realizowane w formie konsultacji indywidualnych i szkoleń grupowych. Obecna sytuacja, która od miesięcy nie pozwala na bezpośrednią obsługę klientów, spowodowała, że nasi doradcy pracują w trybie zdalnym, świadcząc usługi poradnictwa z wykorzystaniem telefonu, maila i spotkań na MS Teams oraz prowadząc webinary za pośrednictwem aplikacji Microsoftu.

Aktualnie w ofercie mamy dwa webinary – „Pierwsze kroki we własnym biznesie” oraz „Oswoić zmianę, czyli słów kilka o karierze nie tylko w czasie pandemii”. Pierwszy kierowany jest do osób planujących otwarcie własnej firmy. Uczestnicy wydarzenia mogą dowiedzieć się, jakie składki będą musieli płacić do ZUS, czym są i jakie mogą być koszty prowadzenia działalności, jak wybrać najkorzystniejszą formę opodatkowania, co to jest podatek VAT i czy zawsze trzeba go płacić oraz jakich formalności należy dopełnić, aby zarejestrować jednoosobową działalność gospodarczą. Drugi z webinarów skierowany jest do osób znajdujących się w sytuacji zmiany zawodowej, stojących przed decyzją o przebranżowieniu lub zmianie miejsca pracy i mających w związku z tym wiele obaw i niepewności. Dzięki udziałowi w webinarze dowiedzą się, jak przejść przez proces zmiany w sposób świadomy z wykorzystaniem posiadanych zasobów własnych oraz skąd czerpać inspiracje i pomysły na życie zawodowe.

Choć wszyscy liczymy na jak najszybszy powrót do normalnej pracy i możliwość prowadzenia konsultacji i warsztatów z bezpośrednim udziałem naszych klientów, to jednak nikt nie ma wątpliwości, że aktualnie wykorzystywane formy komunikacji, na stałe wpiszą się w specyfikę pracy doradcy zawodowego i pozostaną już z nami na zawsze. ♦



fot. archiwum Fundacja proFesjonalni Aktywni i Młodzi

Uczestnicy międzynarodowego szkolenia „iYWnspiration”, zrealizowanego w Radomiu w lutym 2020 r. w ramach projektu „Inclusive Youth Work

NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ NIE MUSI WYKLUCZAĆ

Działania na rzecz osób z niepełnosprawnościami mogą przyczynić się do ogromnej zmiany w wielu aspektach ich życia, także na rynku pracy

AGNIESZKA GRABOWSKA

Od lutego 2019 roku radomska Fundacja proFesjonalni Aktywni i Młodzi jest partnerem w międzynarodowym projekcie „Inclusive Youth Work” realizowanym w ramach Programu Erasmus Plus. Głównym celem tego dwuletniego projektu jest wymiana doświadczeń organizacji partnerskich z Estonii, Armenii, Gruzji i Polski oraz wspólne wypracowanie rozwiązań i narzędzi dla pracowników młodzieżowych, które będą ich wspierać w działaniach związanych z włączaniem młodzieży z niepełnosprawnością. Udostępni to zwiększenie aktywnego uczestnictwa młodzieży w życiu społecznym, zdobywanie nowych umiejętności i doświadczenia, które umożliwią im lepsze funkcjonowanie, również na rynku pracy. W ramach projektu dotychczas odbyły się wizyty studyjne i seminaria, jak i międzynarodowe szkolenie w Radomiu „iYWnspiration” dla pracowników młodzieżowych ze wszystkich krajów partnerskich.

Wymiana doświadczeń pomiędzy organizacjami uczestniczącymi w projekcie pozwala stwierdzić, że działania na rzecz osób z niepełnosprawnościami nie są podejmowane wyłącznie w ramach międzynarodowych inicjatyw – choć te ostatnie ułatwiają wypracowanie nowych, innowacyjnych rozwiązań – ale zaczynają być wdrażane lokalnie we wszystkich krajach partnerskich. Włączanie osób z niepełnosprawnościami jest obecnie jednym z kluczowych działań podejmowanych w Polsce. Zagadnienie dotyczące

włączania tej grupy do życia społecznego i publicznego zapisane jest w Konstytucji RP, jako gwarancja równego traktowania wszystkich obywateli i zapewnienie o niedyskryminowaniu nikogo w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny (rozdział II art. 32). Bardzo długo zapis ten wydawał się być martwy. Jednakże od kilkunastu lat organy państwowe coraz bardziej świadomie dążą do wypełnienia zapisanych w konstytucji zobowiązań, wspierając organizacje pozarządowe wypełniające od wielu lat obowiązki państwa w tym obszarze.

Ułatwić normalne życie

Obserwujemy również zmianę podejścia do osób z niepełnosprawnością. Przestają być one traktowane jako słabsze, niezaradne, wymagające nieustannej pomocy i tym samym zachęcane do niesamodzielności i pozostania w domu, podejście to zmienia się na rzecz działań umożliwiających samostanowienie o sobie i samodzielne funkcjonowanie w życiu społecznym i publicznym. Należy zauważyć, że są one coraz bardziej świadome swoich praw i aktywnie domagają się ich wypełnienia. Warto tu wspomnieć o organizowanym od 2015 roku corocznie Kongresie Osób z Niepełnosprawnościami, wydarzeniu ogólnopolskim, którego protagonistami są osoby z niepełnosprawnościami. Na kongresie omawiane są ich najważniejsze problemy, a także wypracowywane

propozycje działań, które pozwoliłyby wdrożyć w Polsce podejście do niepełnosprawności zawarte w Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych i zapewnić im godne, niezależne życie.

Ratyfikowanie przez Polskę w 2012 roku „Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych” zintensyfikowało działania Polski dotyczące przestrzegania praw tych osób, jak również ich formalnego upodmiotowienia i traktowania na równi z innymi obywatelami. Cykliczna sprawozdawczość rządu z wypełniania zapisów konwencji oraz raportowanie organizacji pozarządowych w tym zakresie wymusza bardzo konkretne, regularne działania państwa, które przyczyniają się do polepszenia sytuacji w różnych aspektach życia osób z niepełnosprawnościami w Polsce.

Najważniejsze włączenie społeczne

Program Dostępność Plus zainicjowany przez Ministerstwo Funduszy i Rozwoju w 2018 roku, dotyczący zapewnienia swobodnego dostępu do dóbr, usług oraz możliwości udziału w życiu społecznym i publicznym osób o szczególnych potrzebach, w tym osób z niepełnosprawnościami, objął swoim zasięgiem takie dziedziny życia jak: architektura, transport, edukacja, służba zdrowia i cyfryzacja. Był jednym z pierwszych programów tak kompleksowo wspierającym działania związane z niwelowaniem barier osób ze specjalnymi potrzebami. Projekty w ramach Programu Dostępność Plus będą realizowane do 2025 roku. Członkostwo Polski w Unii Europejskiej i korzystanie z funduszy europejskich wymusiło działania związane z projektowaniem uniwersalnym tak pod kątem architektonicznym, jak i usługowym, co niewątpliwie wpływa na podniesienie jakości życia osób z niepełnosprawnościami w kontekście wieloaspektowej dostępności.

Szczególnie ważnym obszarem związanym z włączaniem i dostępnością jest edukacja. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9 sierpnia 2017 roku reguluje sposób organizowania i ustala zasady edukacji włączającej między innymi w kontekście uczniów z niepełnosprawnościami. Stwarza ono sposobność na wprowadzenie rozwiązań umożliwiających uczniom z niepełnosprawnościami naukę w szkołach masowych poprzez np. dostosowanie architektoniczne budynku, zapewnienie tłumacza języka migowego, nauczyciela wspierającego, dostosowanie programu nauczania do możliwości ucznia. Jako kluczowe korzyści edukacji włączającej również w kontekście pełnosprawnych uczniów wymieniane są: wspólna nauka wszystkich dzieci z danego terenu, osvajanie pełnosprawnych rówieśników z odmiernością, nauka akceptacji, tolerancji i solidarności.

Wciąż zbyt mała dostępność

Należy wspomnieć o instytucjach kultury, które bardzo aktywnie angażują się w działania ułatwiające korzystanie z oferty osobom z niepełnosprawnościami. Organizują one specjalne pokazy i oprowadzania w miejscach dostosowanych do osób na wózkach inwalidzkich z tłumaczem języka migowego lub audiodeskrypcją. Dziwić może niska frekwencja w tego typu wydarzeniach. Wynika ona z bardzo ograniczonej w rzeczywistości oferty dla tej grupy odbiorców. Wydarzenia przywołane powyżej, organizowane są określonego dnia o wyznaczonej godzinie. Nie jest to równościowe podejście, gdyż np. odbiorcy pełnosprawni sami decydują, kiedy chcą skorzystać z oferty instytucji kultury i w jakim zakresie oferta jest dla nich bogatsza. Osoby z niepełnosprawnościami muszą natomiast dostosować się do miejsca i czasu wybranego przez organizatora. Często, nawet jeśli samo miejsce wydarzenia jest dostosowane do osób z niepełnosprawnością, otoczenie i dojazd do tego miejsca są niedostosowane, co uniemożliwia uczestnictwo. Dzieje się tak również w przypadku np. gwarantowanego prawem

czasu antenowego z udogodnieniami dla osób z niepełnosprawnością sensoryczną. To nadawca decyduje, które programy oraz w jakim czasie antenowym będą tłumaczone na język migowy, wyświetlane z napisami lub z audiodeskrypcją. Mamy tu do czynienia z ukłonem w stronę osób z niepełnosprawnością, którym oferuje się możliwość pełnego uczestnictwa w życiu kulturalnym. Jednak o miejscu, czasie i zakresie tego uczestnictwa decydują inne osoby, a nie odbiorcy proponowanych działań. Jest to jeden z głównych problemów zidentyfikowanych przez osoby z niepełnosprawnością w kontekście dostępności i włączenia.

Kluczową rolę w procesie włączania odgrywa sektor pozarządowy, który poprzez działania oddolne wspiera osoby z niepełnosprawnościami oraz edukuje społeczeństwo na temat niepełnosprawności. Działania te umożliwiają przenikanie się światów i budowanie wzajemnego zrozumienia

Oddolne przełamywanie barier

Kluczową rolę w procesie włączania odgrywa sektor pozarządowy, który poprzez działania oddolne wspiera osoby z niepełnosprawnościami oraz edukuje społeczeństwo na temat niepełnosprawności. Działania te dopuszczają przenikanie się światów i budowanie wzajemnego zrozumienia.

Fundacje, stowarzyszenia, grupy nieformalne prowadzą regularne działania na rzecz równego traktowania i dostępu do kultury, edukacji, rynku pracy, informacji, służby zdrowia i wielu innych. Wiele inicjatyw wychodzi od samych osób z niepełnosprawnością oraz ich rodzin i najbliższego otoczenia. Zakładają fundacje, stowarzyszenia, przedsiębiorstwa zatrudniające osoby z niepełnosprawnościami. Organizują warsztaty, prelekcje, telefony zaufania, oraz wykłady dotyczące niepełnosprawności dla różnych grup, w tym rodziców dzieci z niepełnosprawnościami.

Obserwujemy zmiany zachodzące w społeczeństwie polskim, w tym rosnącą świadomość społeczną w omawianym obszarze. Jednak zmiana jest procesem, który zachodzi powoli. W wielu dziedzinach dopiero zaczynamy do niej dojrzywać. Włączanie osób z niepełnosprawnościami wiąże się w praktyce z inwestowaniem dodatkowych zasobów finansowych, czasowych, ludzkich, jak również zmianą dotychczasowego sposobu myślenia. Nie jest to łatwe. Często barierą są: pieniądze, brak świadomości urzędników, niedoinformowanie, brak empatii lub wręcz strach.

Wierzymy jednak w moc edukacji i projektów oddolnych, stąd udział Fundacji FAQM w projekcie „Inclusive Youth Work”, który może tę zmianę wpierać w obszarze działań nieformalnych młodzieży. ♦



AGNIESZKA GRABOWSKA

O AUTORCE

Prezes Fundacji proFesjonalni Aktywni Kulturalni Młodzi. Związana z sektorem pozarządowym od 2010 roku. Koordynator projektów lokalnych i międzynarodowych. Główne obszary zainteresowań to: edukacja pozaformalna, dostępność, młodzież, uczenie międzykulturowe i rynek pracy. Koordynator projektu „Inclusive Youth Work”.

REJESTR PODMIOTÓW PROWADZĄCYCH AGENCJE ZATRUDNIENIA

Dokumentem potwierdzającym wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia jest wydawany certyfikat lub certyfikaty o dokonaniu wpisu do tego rejestru

KAMIL NOWOSIELSKI



Działalność agencji zatrudnienia jest działalnością regulowaną w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2021 r. poz. 162) i do jej prowadzenia wymagany jest wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Po wpisaniu do rejestru, agencje zatrudnienia mogą świadczyć usługi w zakresie pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego lub pracy tymczasowej.

Na terenie województwa mazowieckiego organem właściwym w zakresie prowadzenia rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia jest Marszałek Województwa Mazowieckiego. Stosowne upoważnienie do

działania w imieniu Marszałka Województwa Mazowieckiego w zakresie prowadzenia ww. rejestru posiada Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie i Wicedyrektorowie w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie. Komórką organizacyjną Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie odpowiedzialną za wykonywanie czynności związanych z prowadzeniem rejestru agencji zatrudnienia jest Zespół ds. Rejestru Agencji Zatrudnienia w Wydziale Obsługi Instytucji i Partnerów Rynku Pracy.

Dokumentem potwierdzającym wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, jest wydawany certyfikat lub certyfikaty o dokonaniu wpisu do tego rejestru. Na liczbę agencji zatrudnienia wpisywanych

w rejestrze podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, mogą wpływać różne czynniki, związane w szczególności z możliwością wprowadzenia zmian przepisów prawnych dotyczących realizowanych usług, zmian sytuacji gospodarczej, czy jak w roku 2020 – sytuacja pandemiczna w Polsce oraz na świecie uwarunkowana rozprzestrzenieniem się koronawirusa i związane z tymi czynnikami obostrzenia i zmiany na rynku pracy.

W skali całego kraju w dokonywaniu wpisów do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia i wydawaniu certyfikatów o dokonaniu wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia przoduje województwo mazowieckie. Znajduje to potwierdzenie w danych zawartych w Krajowym Rejestrze Agencji Zatrudnienia (KRAZ), dostępnym w Systemie Teleinformatycznym Obsługi Rejestrów PSZ – STOR.

W 2020 roku nastąpił spadek liczby agencji zatrudnienia wpisywanych do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, w stosunku do liczby agencji zatrudnienia wpisywanych w 2019 roku

Dane statystyczne dotyczące rejestru

Z danych zawartych w Krajowym Rejestrze Agencji Zatrudnienia wynika, że w 2020 roku do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia zostały wpisane 423 nowe podmioty mające swoje siedziby na terenie województwa mazowieckiego, dla których wydano 664 certyfikaty potwierdzające dokonanie wpisu do ww. rejestru, i uprawniające do świadczenia usług w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego lub w zakresie pracy tymczasowej, zgodnie z zakresem usług wskazanych we wniosku o wpis do rejestru. Ponadto w 2020 roku dokonywano zmian wpisów w rejestrze w zakresie siedziby, oznaczenia podmiotu prowadzącego agencje zatrudnienia lub w zakresie świadczonych przez podmiot usług i wydano dla 156 agencji zatrudnienia zaktualizowane certyfikaty, uwzględniające wymienione zmiany. Dodatkowo w przypadku 83 agencji zatrudnienia dokonano zmian innych danych w rejestrze, niewymagających wydania zaktualizowanych certyfikatów m.in. w zakresie: dodania dodatkowego miejsca prowadzenia działalności, zmiany danych teleadresowych lub zmian w składzie zarządu danej agencji zatrudnienia.

Dla porównania w roku 2019 do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia zostały wpisane 534 nowe agencje zatrudnienia mające swoje siedziby na terenie województwa mazowieckiego, dla których zostały wydane 842 certyfikaty potwierdzające dokonanie wpisu do rejestru i uprawniające do świadczenia usług w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego lub w zakresie pracy tymczasowej, zgodnie z zakresem usług wskazanych we wniosku o wpis do rejestru.

W 2019 roku dokonywano także zmian wpisów w rejestrze w zakresie siedziby, oznaczenia podmiotu prowadzącego agencje zatrudnienia lub w zakresie świadczonych

przez podmiot usług i wydano dla 132 agencji zatrudnienia zaktualizowane certyfikaty, uwzględniające zmiany. W przypadku 69 agencji zatrudnienia dokonano zmian innych danych w rejestrze, niewymagających wydania zaktualizowanych certyfikatów.

Stan pandemii a prowadzenie działalności

Z powyższego wynika, że w 2020 roku nastąpił spadek liczby agencji zatrudnienia wpisywanych do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, w stosunku do liczby agencji zatrudnienia wpisywanych w 2019 roku. Pomimo sytuacji pandemicznej w Polsce i na świecie uwarunkowanej rozprzestrzenieniem się koronawirusa oraz związanymi z tym obostrzeniami, zmianami na rynku pracy i ograniczeniem aktywności w gospodarce – rejestr podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia był prowadzony na bieżąco, a przedsiębiorcy byli nadal zainteresowani prowadzeniem agencji zatrudnienia i świadczeniem usług w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego lub pracy tymczasowej.

W sytuacji opanowania, ustania stanu pandemii, zmniejszenia lub zniesienia obostrzeń związanych z tym stanem i ożywienia gospodarki, liczba agencji zatrudnienia wpisywanych do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia powinna wzrosnąć.

Warto podkreślić, że ogólna liczba czynnych agencji zatrudnienia, mających swoje siedziby na terenie województwa mazowieckiego w 2020 roku, była jednak większa niż w 2019 roku. Dane zawarte w Krajowym Rejestrze Agencji Zatrudnienia wskazują, że na koniec grudnia 2020 roku w rejestrze podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia znajdowało się 1 859 czynnych agencji zatrudnienia mających swoje siedziby na terenie województwa mazowieckiego.

Z kolei na koniec grudnia 2019 roku w rejestrze znajdowało się 1 711 czynnych agencji zatrudnienia mających swoje siedziby na terenie województwa mazowieckiego. W skali całego kraju na koniec grudnia 2020 roku w rejestrze podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia znajdowało się 8 814 czynnych agencji zatrudnienia, natomiast na koniec grudnia 2019 roku takich czynnych agencji zatrudnienia było 8 755.

Udzielanie informacji klientom urzędu

Poza wykonywaniem czynności związanych z prowadzeniem rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, klientom urzędu – w szczególności podmiotom prowadzącym albo zamierzającym prowadzić agencje zatrudnienia – udzielane są informacje o rodzajach i działalności agencji zatrudnienia, które świadczą usługi w zakresie: doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy lub pracy tymczasowej oraz informacje o zasadach wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia i warunkach prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z przepisami ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Ponadto w Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie na bieżąco współdziała z Państwową Inspekcją Pracy w sprawach przestrzegania przepisów powyższej ustawy dotyczących agencji zatrudnienia. ♦

ROZWÓJ LOKALNY W OBLICZU PANDEMII

Projekty współfinansowane z funduszy unijnych dotyczą m.in. nowatorskich pomysłów na biznes, poprawy stanu środowiska naturalnego i podnoszenia atrakcyjności turystycznej regionu

IZABELA CZARTORYSKA, ANDRZEJ DŁUGOŁĘCKI

WSPÓŁPRACA: JAN MIROŃCZUK

Reżim sanitarny związany z wybuchem pandemii Covid-19 w znaczący sposób ogranicza nasze działania, w szczególności te, które wymagają bezpośrednich kontaktów z beneficjentami i mieszkańcami. Musieliśmy zrezygnować z wielu zaplanowanych przedsięwzięć lub przesunąć je w czasie. Pomimo trudności nie rezygnujemy jednak z osiągnięcia celów zapisanych w dokumencie programowym na lata 2014-2020 jako rozwój lokalny kierowany przez społeczność.

W roku 2020 skończył się kolejny okres programowy dla operacji współfinansowanych w ramach środków Unii Europejskiej. Stowarzyszenie Społecznej Samopomocy – Lokalna Grupa Działania (SSS LGD) w Ciechanowie, w ramach Lokalnej Strategii Rozwoju (LSR) dla 13 gmin członkowskich subregionu ciechanowskiego (powiaty: żuromiński oraz częściowo mławski i ciechanowski), współfinansuje zadania zapisane w osi 4 LEADER Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich. Jednocześnie od roku 2014 jesteśmy liderem partnerstwa w subregionie, którego sygnatariuszami są między innymi cztery powiatowe urzędy pracy, ciechanowska filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie oraz ciechanowska filia Wyższej Szkoły Menedżerskiej w Warszawie. W ramach tego dokumentu partnerzy nawzajem wspomagają się w realizacji przedsięwzięć na rzecz rozwoju lokalnego, łagodzenia skutków bezrobocia oraz rozwiązywania problemów społecznych. Zadania realizowane przez Stowarzyszenie Społecznej Samopomocy – Lokalna Grupa Działania przyjmowane są przez organ decyzyjny, którym jest Rada LGD, a jej członkami są między innymi przedstawiciele sygnatariuszy wspomnianego porozumienia. W IV kwartale minionego roku odbyło się jedno z ostatnich posiedzeń Rady LGD w celu rozpatrzenia rekordowej liczby wniosków w ramach pięciu konkursów zgodnych z celami zapisanymi w dokumencie programowym.

Nowoczesne inwestycje

W ostatnim naborze, w ramach którego wpłynęło 57 wniosków, największym zainteresowaniem cieszyło się podejmowanie działalności gospodarczej. Ze złożonych 25 wniosków, 12 uzyskało wymagania punktowe określone w kryteriach lokalnych i zmieściło się w limicie dostępnych środków. Największe uznanie członków Rady zyskała innowacyjna operacja DOTSDSIGN (działalność usługowa), polegająca na artystycznym malowaniu ścian z wykorzystaniem robota Muralist-Leonardo. Zaprojektowane wcześniej grafiki tworzą piękne, niższe i oryginalne murale. Dzięki odpowiednim farbom robot może pracować również w pomieszczeniach

zamkniętych, a użycie farb antysmogowych wpływa korzystnie na środowisko, tworząc jednocześnie dzieła sztuki.

Kolejny interesujący pomysł to tworzenie mikro-przedsiębiorstwa oferującego catering dietetyczny. Przy współpracy z dietetykiem powstanie firma dysponująca nowoczesnym zapleczem gastronomicznym, która będzie kompleksowo dbała o zdrowe odżywianie. Dodatkowym atutem będzie wykorzystanie produktów od lokalnych producentów i przetwórców.

Zastosowane rozwiązania proekologiczne pozytywnie wpłyną na poprawę stanu środowiska naturalnego oraz zdecydowanie zmniejszą koszty energii i ogrzewania

Zasoby przyrodniczo-kulturowe i historyczne są największym atutem obszaru LGD i stanowią o atrakcyjności gmin członkowskich. Ze względu na swój niepowtarzalny charakter oraz duże walory krajobrazowe i przyrodnicze na tym terenie można tworzyć miejsca wypoczynku, rekreacji oraz rozwijać turystykę wodną, rowerową i pieszą. Atrakcyjność obszaru LGD jest wykorzystywana przy organizowaniu czynnego wypoczynku dzieci i młodzieży nie tylko z gmin członkowskich, ale również w ramach wymiany międzyregionalnej i międzynarodowej. Na terenie gminy Strzegowo powstanie firma, która poprzez wykorzystanie zasobów naturalnych oraz innowacyjne rozwiązania ekologiczne, stworzy możliwości podziwiania walorów rzeki Wkry. Komplementarność operacji z innymi przedsięwzięciami realizowanymi na obszarze LSR znacząco podniesie atrakcyjność turystyczną gminy, zapewniając jednocześnie zatrudnienie osobie z grupy defaworyzowanej. Nowocześnie wyposażone, ekologiczne kajaki i staną się jedną z wizytówek turystycznych gminy.

Rozwój w parze z ekologią

Ostatni nabór dał również możliwość utworzenia nowych miejsc pracy w dotychczas istniejących firmach. Do konkursu przystąpiło siedem podmiotów, a sześć z nich zmieściło się w limicie środków. Rada LGD jednogłośnie zdecydowała, że najlepszy w tej kategorii jest projekt, który zakłada modernizację obiektu agroturystycznego poprzez instalację paneli fotowoltaicznych i pompy ciepła. Operacja zaplanowana przez Gospodarstwo Agroturystyczne „Nad Stawami” nie tylko podniesie atrakcyjność turystyczną gminy Żuromin – zastosowane rozwiązania proekologiczne pozytywnie wpłyną



na poprawę stanu środowiska naturalnego oraz zdecydowanie zmniejszą koszty energii i ogrzewania.

Jedno z przedsięwzięć branży gastronomiczno-turystycznej również stawia na rozwój przy wykorzystaniu lokalnych zasobów naturalnych i zakłada wsparcie edukacyjne oraz sportowe dzieci i młodzieży. Wyremontowany budynek oraz zakupione wyposażenie pomoże ocenić predyspozycje dzieci w wyborze kierunku kształcenia zawodowego lub dyscypliny sportowej. Ponadto przedsięwzięcie ma wpłynąć na aktywność fizyczną mieszkańców.

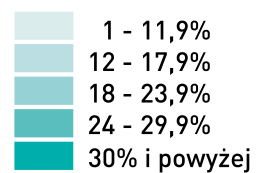
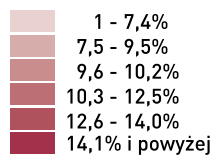
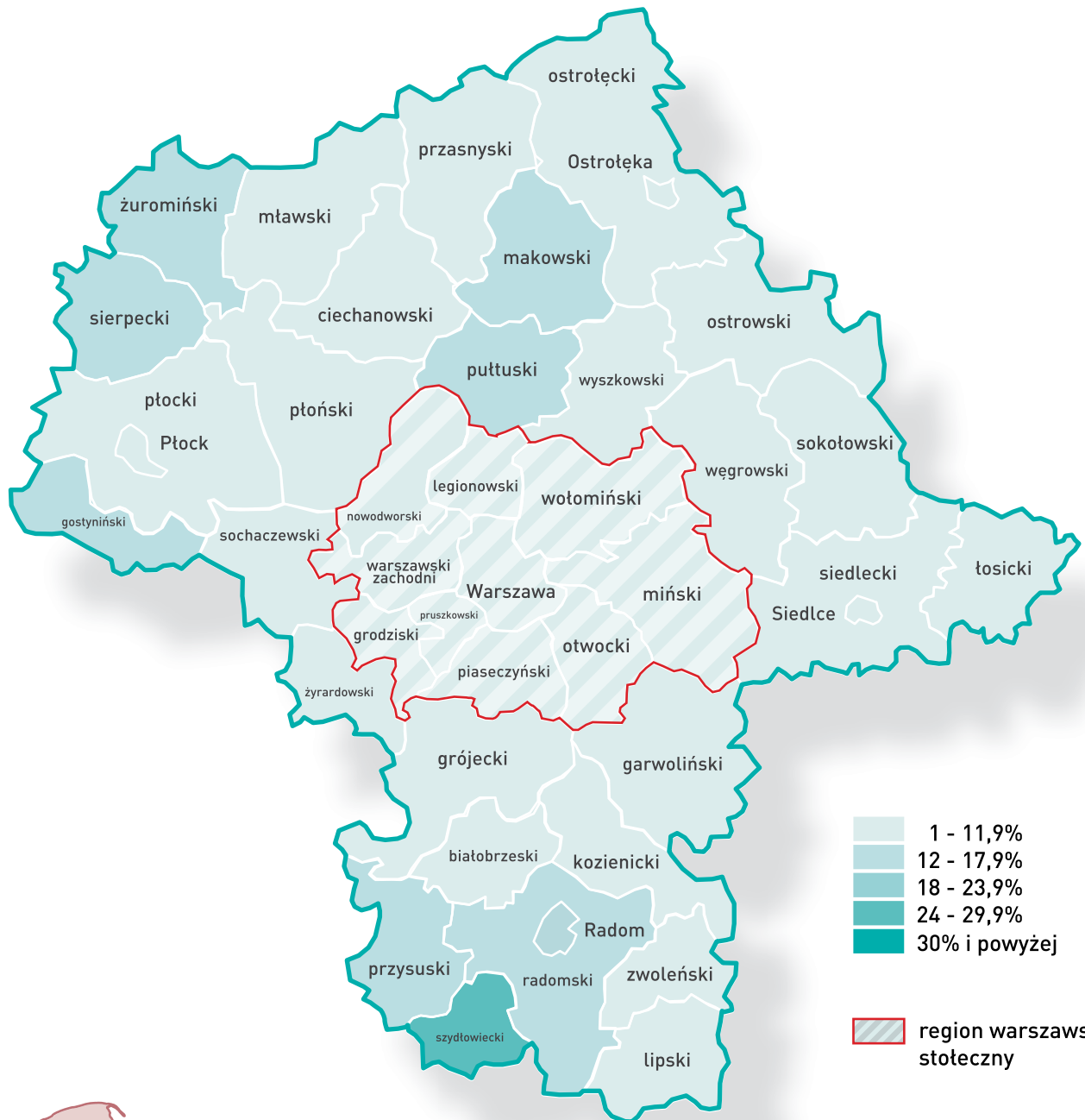
W ramach operacji dotyczących budowy, przebudowy ogólnodostępnej i niekomercyjnej infrastruktury turystycznej, rekreacyjnej lub kulturalnej, zostało złożonych 18 projektów, z czego sześć Rada zakwalifikowała do realizacji. Na szczególną uwagę zasłużył projekt mający na celu aktywizację mieszkańców i wzmocnienie kapitału społecznego poprzez stworzenie miejsca rekreacji oraz edukacji ekologicznej. Koto łowieckie z terenu powiatu żuromińskiego, rozwijając już istniejącą infrastrukturę rekreacyjną, utworzy m.in. altany na świeżym powietrzu, wzbogaci możliwość spędzania wolnego czasu na łonie przyrody w ramach integracji międzypokoleniowej oraz stanie się zachętą turystyczną do odwiedzania obszaru LGD.


Starostwo Powiatowe w Żurominie w ramach aktywizacji mieszkańców i wzmocnienia kapitału społecznego wesprze lokalne inicjatywy w zakresie rozwoju infrastruktury i imprez kulturalno-rekreacyjnych poprzez utworzenie mini zoo. Zaplanowana operacja o charakterze innowacyjnym wykreuje nową dla całego obszaru LGD atrakcję turystyczną. Będzie to miejsce edukacji dla wszystkich mieszkańców, a w szczególności dla dzieci i młodzieży. Miejsce inwestycji zaplanowane jest na terenie zespołu szkół o kierunkach rolniczych.

Rada LGD wysoko oceniła również wniosek Stowarzyszenia START, który zakłada podniesienie aktywności społecznej mieszkańców poprzez zorganizowanie czterech nieodpłatnych kursów o różnorodnej tematyce dla grup defaworyzowanych, w tym bezrobotnych. Projekt wzmocni potencjał edukacyjny mieszkańców i podniesi ich atrakcyjność prozatrudnieniową na rynku pracy.

Zdajemy sobie sprawę, że wybrane przez organ decyzyjny, ważne dla przedsiębiorców, jednostek samorządu terytorialnego, organizacji pozarządowych i przedstawicieli społeczności lokalnej subregionu ciechanowskiego operacje będą trudne do realizacji w warunkach pandemii i reżimu sanitarnego. Biuro LGD oraz władze stowarzyszenia dołożą wszelkich starań, aby pomóc naszym beneficjentom w pełnym ich wdrożeniu. ♦

STOPA BEZROBOCIA
STAN NA KONIEC MARCA 2021



 region warszawski stoleczny

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
wicedyrektor ds. Usług Rynku Pracy

☎ 22 578 44 97

Emilia Jędrej
wicedyrektor ds. Funduszy Europejskich
i Rozwoju Zawodowego

☎ 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. Kolegiarna 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





Wupwarszawa.praca.gov.pl