

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

**1/2023**

BIULETYN  
WOJEWÓDZKIEGO  
URZĘDU PRACY  
W WARSZAWIE

# MAZOWIECKI RYNEK PRACY

## METaverse

(nie)zwykłym  
rynkem pracy **s.8**

Fundusze unijne  
na aktywizację zawodową  
i edukację **s.4**



## W NUMERZE:

---

### WUP W WARSZAWIE

Fundusze unijne na aktywizację zawodową i edukację	4
Święto Pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia	6
Metaverse (nie)zwykłym rynkiem pracy	8
Rośnie zainteresowanie Krajowym Funduszem Szkoleniowym	11
Wartości kluczem do życiowych decyzji	12
Fundusze Europejskie w kadrze	14
Rozwijać w sobie to co najsilniejsze	16
Spada liczba upadłości	19
Europejski Rok Młodzieży	20
Spotkania informacyjne dla uczniów	21
We współpracy siła	22
Kompetencje jakich nie było	23
Świadoma kariera	24
Dobry pracownik nie ma wieku	25
Integracja i aktywizacja obcokrajowców	27
Mazowsze wspiera uchodźców z Ukrainy	29



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

Redaguje zespół w składzie:

redaktor naczelna Wiesława Lipińska

współpraca redakcyjna Weronika Kowalska

grafik 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: AKCYDENS Zakład Poligraficzny Adam Cichocki i Synowie Sp. J.  
ul. Poczтовая 5, 05-080 Łaski

Redakcja zastrzega sobie możliwość redakcji i 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**

Przed nami ważny okres. Wchodzimy w nową, unijną perspektywę finansową 2021-2027. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie będzie realizował dwa działania – Aktywne zawodowo Mazowsze oraz Nowoczesna i dostępna edukacja na Mazowszu, na które przeznaczone zostało ponad 191,5 mln euro. Realizacja programów jest bezpośrednią odpowiedzią na bieżące potrzeby rynku pracy na Mazowszu – wsparcie bezrobotnych i młodzieży do 18. roku życia, edukację, wprowadzenie telepracy, a także szkolenia dla pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia. Tak szeroko zakrojone działania wymagać będą od nas dużego zaangażowania i reorganizacji Urzędu, a jednocześnie pozwolą nam w sposób realny wpływać na unowocześnienie i rozwój rynku pracy.

Kolejnym wyzwaniem wynikającym z sytuacji geopolitycznej jest integracja cudzoziemców, którzy znaleźli się w naszym kraju w związku z wybuchem konfliktu zbrojnego w Ukrainie. Jako Polacy okazaliśmy wielkie serce przyjmując uciekinierów wojennych do naszych domów i udzielając im wsparcia zarówno na poziomie materialnym, jak i czysto ludzkim. I choć niezaprzeczalnie był to bardzo ważny gest, musimy mieć świadomość, że nasza pomoc, tak naprawdę dopiero się zaczyna. Osoby, które zdecydowały się osiedlić w naszym kraju potrzebują wsparcia w znalezieniu zatrudnienia, przystosowaniu się do polskiej rzeczywistości i kultury. Zauważając ten problem, Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej opracowało projekt pomocy uchodźcom z Ukrainy „Mazowsze dla Ukrainy”, na dofinansowanie którego przeznaczono ze środków UE prawie trzysta i pół miliona złotych. Dzięki tej inicjatywie około 1500 osób będzie mogło skorzystać m.in. z porad terapeutów, doradztwa zawodowego i prawnego. Co ważne, w ramach przedsięwzięcia dostępne będą również kursy języka polskiego, warsztaty różnic kulturowych i spotkania integracyjne ze społecznością lokalną.

Podobny projekt prowadzi również Powiatowy Urząd Pracy w Piasecznie – „Razem Możemy Więcej – pierwsza edycja programu aktywizacyjnego dla Cudzoziemców na lata 2022-2023”, w ramach którego wspiera i aktywizuje 195 obcokrajowców przebywających w powiecie piaseczyńskim.

Wciąż aktualną i ważną dla nas kwestią są dalsze przeobrażenia na rynku pracy – w sferze mentalnej, strukturalnej i organizacyjnej. Czas pandemii przyspieszył i zintensyfikował zmiany w dziedzinie cyfrowej – wprowadzenie nauki i pracy zdalnej wydaje się być jedynie przedśmionkiem tego, co nas czeka w najbliższych latach. Możliwe, że część znanego nam świata przeniesie się całkowicie, bądź w dużej mierze do rzeczywistości wirtualnej. Pisze o tym Paweł Trojanowski w artykule „Metaverse (nie)zwykłym rynkiem pracy”, słusznie zauważając, że cyfrowa rzeczywistość rozwija się w błyskawicznym tempie i otwiera przez nami wręcz nieograniczone możliwości w obszarze gospodarki, pracy, kreacji i relacji społecznych.

Wydarzenia ostatnich kilku lat również w znaczący sposób wpłynęły na nasze priorytety i obraz świata. Widać to w najnowszych trendach HR. Elastyczne formy pracy, ekspansja sztucznej inteligencji, środowisko naturalne stają się dla nas coraz bardziej istotne. Jak przeczytamy w materiale Marzeny Mańturz „Wartości kluczem do życiowych decyzji”, inaczej postrzegamy nasze przekonania, widząc w nich drogowskaz do działań i szansę naszego rozwoju jako spełnionej jednostki.

Jak widać, w obecnych czasach przeobrażenia cywilizacyjne postępują wielotorowo. Tak potężne zmiany nie zostaną bez wpływu na rynek pracy, a co za tym idzie na metody realizowania przez nas usług w sposób adekwatny i pokrywający się z zapotrzebowaniem naszych klientów. Dlatego pracownicy urzędów pracy, jako jedni z pierwszych, muszą rozpoznać i zrozumieć zachodzącą ewolucję (jeśli nie rewolucję) i dostosować do niej sposób działania, aby móc jak najpełniej wykonywać powierzone zadania.

---

Tomasz Sieradz

# Fundusze unijne na aktywizację zawodową i edukację

WIESŁAWA LIPIŃSKA

*Wchodzimy w nową, unijną perspektywę finansową 2021-2027.*

*Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie będzie realizował dwa działania:*

*Aktywne zawodowo Mazowsze oraz Nowoczesna i dostępna edukacja na Mazowszu, na które zostanie przeznaczony ponad 191,5 mln euro. Pierwsze konkursy dotyczące rynku pracy zostaną ogłoszone w II kwartale 2023 roku*

**R**ealizacja projektów będzie odbywała się zarówno w trybie konkurencyjnym, jak i niekonkurencyjnym. W odróżnieniu od obecnie trwającej perspektywy, działania realizowane będą tylko w ramach Programu Regionalnego Fundusze Europejskie dla Mazowsza (FEM 2021-2027). Wojewódzki Urząd Pracy będzie pełnił rolę Instytucji Pośredniczącej w dwóch obszarach: w obszarze rynku pracy oraz częściowo w obszarze edukacji. Alokacja ze środków europejskich wynosi około 191 mln 547 tys. euro, z czego na obszar rynku pracy przeznaczonych zostanie ponad 151 mln euro, a na obszar edukacji wdrażany przez WUP – ponad 40 mln 400 tys. euro.

## **WSPARCIE DLA BEZROBOTNYCH I MŁODZIEŻY DO 18. ROKU ŻYCIA**

W trybie niekonkurencyjnym zakładane są do realizacji dwa typy operacji. Pierwszy dotyczy będzie aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych przez powiatowe

urzędy pracy, które będą realizowały projekty – w szczególności adresowane do osób młodych, długotrwale bezrobotnych, z niepełnosprawnością, słabo wykształconych, kobiet i osób, które ukończyły 50 lat. Uczestnicy projektów będą mogli skorzystać ze staży, szkoleń, bonów szkoleniowych i bonów zatrudnieniowych. Finansowane będą również wyposażenie i wyposażenie stanowiska pracy, prace interwencyjne oraz dotacje na założenie działalności gospodarczej. W ramach tego działania planowane jest objęcie wsparciem około 50 tys. osób bezrobotnych. W odróżnieniu od obecnej perspektywy grupa docelowa będzie obejmowała zarówno osoby po 30. roku życia, jak również osoby młode w wieku 18-30 lat. Dofinansowanie unijne na te działania wynosi 103 miliony 911 tysięcy euro.

Drugi typ projektów zakłada aktywizację zawodową osób młodych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Projekty te będą realizowane przez Ochotnicze Hufce Pracy. Wsparcie skierowane będzie

**Alokacja ze środków europejskich wynosi około 191 mln 547 tys. euro, z czego na obszar rynku pracy przeznaczonych zostanie ponad 151 mln euro, a na obszar edukacji wdrażany przez WUP – ponad 40 mln 400 tys. euro**

do osób w wieku 15-18 lat, które nie ukończyły szkoły podstawowej albo nie kontynuują nauki po ukończeniu tej szkoły. Zakłada się w nich możliwość zdobycia kwalifikacji oraz uzupełnienia wykształcenia. Tutaj kwota przeznaczona przez Unię wynosi 2 miliony 800 tysięcy euro.

W trybie niekonkurencyjnym WUP w Warszawie zajmie się również realizacją projektów z obszaru przystosowania pracowników oraz przedsiębiorców do zmian w gospodarce. Otrzymają oni możliwość pozyskania dofinansowania do szkoleń dla swoich pracowników, będą mogli również skorzystać ze standardowych usług WUP w zakresie doradztwa zawodowego. Alokacja na te działania wynosi 23 miliony 100 tysięcy euro.

W tym samym trybie zaplanowane są działania wspierające Państwowe Służby Zatrudnienia w świadczeniu usług w ramach sieci EURES. Kwota na realizację przedsięwzięcia to 1 milion 400 tysięcy euro.

### **SZKOLENIA DLA PRACOWNIKÓW PUBLICZNYCH SŁUŻB ZATRUDNIENIA I TELEPRACA**

W trybie konkurencyjnym zaplanowane są działania z zakresu wsparcia szkoleniowego dla pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia oraz wsparcia pracodawców z sektora prywatnego we wprowadzaniu telepracy.

Na pierwszy cel, jakim jest poprawa jakości działania urzędów pracy i lepsze dostosowanie ich usług do potrzeb rynków regionalnych, przeznaczono dofinansowanie unijne w wysokości 1 milion 100 tysięcy euro.

Natomiast wsparcie dotyczące telepracy, na które przeznaczono prawie 7 mln 800 tysięcy euro, zakłada finansowanie kosztów utworzenia miejsc telepracy oraz trzymiesięczną refundację wynagrodzenia pracownika. Adresatem pomocy będą osoby zagrożone wykluczeniem z rynku pracy, m.in. opiekunowie osób potrzebujących wsparcia w codziennym funkcjonowaniu, osoby z niepełnosprawnościami, bezrobotne oraz osoby w wieku poprodukcyjnym.

Działania w trybie konkurencyjnym zakładają również aktywizację zawodową biernych zawodowo kobiet w wieku produkcyjnym w jednostce terytorialnej RMR (Region Mazowiecki Regionalny, czyli tereny z wyłączeniem regionu warszawskiego stołecznego).

Polegać one będą na szerokim wsparciu w formie szkoleń, doradztwa, mentoringu, finansowania kosztów opieki nad osobą zależną, czy wsparcia pomostowego w przypadku osób, które założą działalność gospodarczą. Na ten cel przeznaczono ponad 8 mln euro.

### **PROJEKTY EDUKACYJNE**

Ponadto w ramach trybu konkursowego WUP w Warszawie będzie wdrażać typ operacji z obszaru edukacji, zakładających wsparcie kształcenia zawodowego osób dorosłych, które chcą z własnej inicjatywy podnieść swoje kompetencje lub przekwalifikować się, korzystając z modelu finansowania usług rozwojowych dla sektora mikro, małych i średnich przedsiębiorstw oraz osób samozatrudnionych. Ze wstępnej kalkulacji wynika, że pomoc uzyska ok. 22 500 osób. Realizacja tego działania zaplanowana jest w ujęciu

**W odróżnieniu od obecnej perspektywy grupa docelowa będzie obejmowała zarówno osoby po 30. roku życia, jak również osoby młode w wieku 18-30 lat. Dofinansowanie unijne na te działania wynosi 103 miliony 911 tysięcy euro**

subregionalnym, co pozwoli w większym stopniu dostosować wsparcie do potrzeb lokalnych rynków pracy. Dofinansowanie unijne przeznaczone na ten cel wynosi ponad 40 mln 400 tysięcy euro. Pierwsze konkursy edukacyjne ruszą w II kwartale 2024 roku. ♦

# ŚWIĘTO PRACOWNIKÓW Publicznych Służb Zatrudnienia

WERONIKA KOWALSKA, JOLANTA JANOWSKA-KOLIBABSKA

*Po raz dziesiąty obchodziliśmy Dzień Pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia. Podczas uroczystego spotkania zasłużeni pracownicy mazowieckich urzędów pracy zostali uhonorowani dyplomami Marszałka Województwa Mazowieckiego i Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie*



fot. Krzysztof Gwiazda

Grażyna Zalewska Wiceprezes Zarządu ZDZ otrzymała medal pamiątkowy "Pro Masovia"

Uroczystość, zorganizowana przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, odbyła się 30 stycznia w Mazowieckim Teatrze Muzycznym im. Jana Kiepury. Marszałek Województwa Mazowieckiego Adam Struzik objął wydarzenie honorowym patronatem.

W spotkaniu udział wzięli m.in.: Marszałek Województwa Mazowieckiego Adam Struzik, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie Tomasz Sieradz, Wicedyrektor ds. Funduszy Europejskich i Rozwoju Zawodowego Emilia Jędrej, Wicedyrektor ds. Usług Rynku Pracy Artur Pozorek, Członek Zarządu Województwa Mazowieckiego Elżbieta Lanc, Skarbnik Województwa Mazowieckiego Marek Miesztański, Zastępca Dyrektora Wydziału Rynku Pracy MRIPS Mikołaj Tarasiuk, Dyrektor Wydziału Rynku Pracy Mazowieckiego Urzędu

Wojewódzkiego Agnieszka Drwal i Przewodnicząca Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy, Wiceprezes Zarządu Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Warszawie Grażyna Zalewska. Obecni byli także przedstawiciele Zakładu Doskonalenia Zawodowego, Mazowieckiej Jednostki Wdrażania Programów Unijnych i pracownicy instytucji zajmujących się rynkiem pracy.

Uroczystość otworzyli Marszałek Województwa Mazowieckiego Adam Struzik i Dyrektor WUP w Warszawie Tomasz Sieradz. W imieniu Minister Rodziny i Polityki Społecznej Marleny Małąg, list gratulacyjny skierowany do pracowników PSZ odczytał Zastępca Dyrektora Departamentu Rynku Pracy Mikołaj Tarasiuk.

## DYPLOMY ZA ZASŁUGI I ROZSTRZYGNĘCIE KONKURSU FOTOGRAFICZNEGO

Podczas spotkania 65 pracowników mazowieckich urzędów pracy zostało uhonorowanych Dyplomami Uznanie



Pracownicy nagrodzeni Dyplomami Dyrektora WUP w Warszawie

Marszałka Województwa Mazowieckiego, a 24 pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy – Dyplomami Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.

Szczególne wyróżnienie – Medal Pamiątkowy „Pro Masovia” wręczony przez Marszałka Województwa – otrzymała Wiceprezes Zarządu Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Warszawie Grażyna Zalewska, od wielu lat aktywnie działająca na rzecz rozwoju Województwa Mazowieckiego.

W trakcie uroczystości nagrodzono również laureatów konkursu fotograficznego "Mazowiecki Rynek Pracy w obiektywie – jak fundusze europejskie zmieniają życie mieszkańców Mazowsza" (więcej o konkursie na stronach 14-15).

### PODZIĘKOWANIA MARSZAŁKA WOJEWÓDZTWA MAZOWIECKIEGO I NOWE WYZWANIA

Marszałek Województwa Adam Struzik podsumował miniony rok i zwrócił szczególną uwagę na ogromne zaangażowanie pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia w realizację tzw. ustawy covidowej i ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy.

Marszałek zauważył, iż mimo korzystnej sytuacji na rynku pracy i spadku poziomu bezrobocia, rynek jest wciąż bardzo wrażliwy na czynniki gospodarcze, polityczne i demograficzne, czego efektem będą coraz większe oczekiwania wobec Publicznych Służb Zatrudnienia. Dynamiczna sytuacja wymagać będzie nowych rozwiązań, elastyczności i wysokokwalifikowanej kadry oraz otwartości na zmiany.

– Jednym z takich nowych zadań będzie realizacja Programu Regionalnego Fundusze dla Mazowsza 2021-2027 r., który został zatwierdzony przez Komisję Europejską 2 grudnia 2022 roku. W ramach nowej unijnej perspektywy będziecie Państwo odpowiedzialni za realizację projektów związanych z aktywizacją

zawodową mieszkańców Mazowsza oraz podnoszeniem kompetencji pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia, na które przeznaczona została kwota w wysokości 151 mln 111 tys. euro – zauważył marszałek A. Struzik.

### PROGRAM WYDARZENIA

Uczestnicy uroczystości wysłuchali również prelekcji: „P jak pokolenie, Z jak zmiana” – czy Pokolenie Z zrewolucjonizuje rynek pracy? – wygłoszonej przez Katarzynę Siemienkiewicz, eksperta organizacji Pracodawcy RP. Spotkanie uświetnił występ artystów Mazowieckiego Teatru Muzycznego im. Jana Kiepury.

### PRZESZŁO STO LAT HISTORII

Dzień Pracownika Publicznych Służb Zatrudnienia obchodzony jest od 2010 roku. 27 stycznia 1919 roku Naczelnik Państwa Józef Piłsudski wydał nowatorski „Dekret o organizacji państwowych urzędów pośrednictwa pracy i opieki nad wychodźcami”, który przewidywał m.in. wprowadzenie powszechnego dostępu do pośrednictwa pracy i zasiłki dla bezrobotnych. Na kanwie dekretu z 1919 roku, 91 lat później ustanowiono Dzień Pracownika Publicznych Służb Zatrudnienia, który przypada 27 stycznia.

Na Mazowszu funkcjonuje 39 powiatowych urzędów pracy, w tym dwa miejskie (w Płocku i Warszawie), które zatrudniają około 2500 urzędników do obsługi bezrobotnych i poszukujących pracy mieszkańców naszego regionu. Wojewódzki i powiatowe urzędy pracy to kluczowe instytucje realizujące politykę rynku pracy w imieniu samorządów powiatowego i wojewódzkiego.

Lista uhonorowanych dyplomami pracowników PSZ i laureatów konkursu fotograficznego znajduje się na stronie [warszawa.praca.gov.pl](http://warszawa.praca.gov.pl) w zakładce Aktualności/ Święto pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia. ♦





# METAVVERSE

## (nie)zwykłym rynkiem pracy

PAWEŁ TROJANOWSKI

*Wirtualna rzeczywistość rozwija się obecnie w błyskawicznym tempie i otwiera przed nami wręcz nieograniczone możliwości zarówno w obszarze gospodarki, rynku pracy, ludzkiej kreacji, jak i relacji społecznych*

Czy są sobie Państwo w stanie przypomnieć od kiedy stali się szczęśliwymi posiadaczami pierwszego smartofonu ze stałym dostępem do internetu? Kiedy założyli konto na Facebook'u lub w innych mediach społecznościowych? Wbrew pozorom zaledwie od kilkunastu lat towarzyszy nam zjawisko naszej praktycznie stałej obecności w wirtualnym świecie. Skoro więc stało się to tak powszechne – niech nie dziwi Państwa tytuł tego artykułu. Jeśli jest jakiś świat, choćby wirtualny, ale namacalny i żywi ludzie skuszeni jego niezwykłością i elastycznością chcą w nim być – staje się jasnym, że tworzy on dogodne warunki do budowania relacji, tworzenia, świadczenia usług, sprzedawania i kupowania.

### **ŻYCIE W ALTERNATYWNEJ RZECZYWISTOŚCI**

Jednak zanim o rynku pracy i metaverse – krótko o historii. Pojęcie metaverse zostało po raz pierwszy zaprezentowane w powieści science-fiction „Neuromancer” autorstwa Williama Gibsona, opublikowanej w 1984 roku. Opisano w niej wirtualny świat, w którym ludzie mogą przebywać i komunikować się w formie cyfrowej. Od tego czasu metaverse stał się popularnym terminem, który często jest używany do opisywania przyszłych światów wirtualnych.

Warto jednak zaznaczyć, że pojęcie to było używane wcześniej w różnych kontekstach, a koncepcja światów wirtualnych jest znana już od wczesnych dni informatyki i gier wideo. Niemniej jednak, to właśnie William Gibson jest często uważany za jednego z prekursorów i pionierów w dziedzinie science-fiction, który wprowadził pojęcie metaverse do popularnej świadomości.

Dopóki jednak pojęcie to było znane raczej tylko tym, którzy lubią futurystyczne historie, a technologia była zbyt toporna, internet był nierozpowszechnioną i kosztowną usługą telekomunikacyjną – mało komu przychodziło do głowy, że za parę dekad zbliżymy się do momentu, w którym zaczną powstawać wirtualny Meta-swiat.

– Taka technologia już istnieje i Meta idzie w tym kierunku, czyli do metaverse'u. Firma Marka Zuckerberga chce zmonopolizować temat światów wirtualnych i działa tak, żeby tylko z nimi kojarzyła się nazwa metaverse. Wiele jednak wskazuje, że będziemy uczestnikami wielu światów wirtualnych, ale jeśli wirtualna rzeczywistość „do pracy” zostanie upowszechniona przez tego giganta technologicznego, to może wziąć dla siebie całkiem duży kawałek tortu i do tego stołu będzie się już trudno przysiąść. Jedno jest pewne. Sama diagnoza dokonana w Menlo Park jest słuszna i nowe technologie muszą uczestniczyć w integracji i przekształcaniu doświadczeń ludzi w miejscu pracy – tłumaczy w artykule „Meta chce zatrząść rynkiem pracy” na portalu FocusOnBiznes.eu Michał Jeska, założyciel platformy społecznościowej Oyou.me

### **INNOWACYJNY OBSZAR DZIAŁANIA**

Metaverse staje się w Stanach Zjednoczonych i bogatych, rozwiniętych krajach świata coraz bardziej interesującą przestrzenią dla gospodarki. Według wielu analiz, zwłaszcza firm badających rozwój innowacji i opierających się na nich start-upach, będzie też bardzo interesującym

obszarem zatrudnieniowym. Wirtualne i rzeczywiste światy pozwalają na tworzenie nowych form pracy, takich jak kreowanie i sprzedaż treści, projektowanie gier, tworzenie i zarządzanie wirtualnymi społecznościami i wiele innych. Metaverse stwarza wiele możliwości dla nowych zawodów, a także pozwala na wykorzystanie istniejących umiejętności w zupełnie nowej odsłonie. Będzie to szczególnie odczuwalne w przypadku takich branż jak sztuka, reklama, sprzedaż, handel i usługi. Osoby posiadające odpowiednie umiejętności i doświadczenie będą mogły wykorzystać je w nowych, wirtualnych środowiskach.

Światy wirtualne to środowiska zdecydowanie przyjazne dla osób kreatywnych i otwartych na podążanie za trendami. Metaverse zakłada w dużej mierze korzystanie z technologii VR (z ang. Virtual Reality, czyli rzeczywistości wirtualnej), ale nie oznacza to, że musimy koniecznie używać gogli, aby wejść w ten wirtualny świat. Możemy korzystać z komputerów, tabletów lub smartfonów, by zanurzyć się w alternatywne cyfrowe krainy. Metaverse oferuje również możliwość tworzenia wirtualnych miejsc takich jak sklepy, kluby, restauracje, biura itp.

***Metaverse stwarza wiele możliwości dla nowych zawodów, a także pozwala na wykorzystanie istniejących umiejętności w zupełnie nowej odsłonie. Będzie to szczególnie odczuwalne w przypadku takich branż, jak sztuka, reklama, sprzedaż, handel i usługi***

Dzięki temu, że oferuje on wirtualne środowisko, ludzie mogą pracować, kupować, sprzedawać, wymieniać się usługami i zarabiać pieniądze.

Metaverse jest także platformą dla innowacji. Użytkownicy mogą tworzyć i wdrażać nowe produkty i usługi zarówno w rzeczywistości wirtualnej, jak i w rzeczywistości fizycznej. Dlatego właśnie stanie się bardzo ważnym środowiskiem zatrudnieniowym w przyszłości. Wiele osób będzie mogło znaleźć pracę i zarabiać dzięki swoim umiejętnościom w wirtualnym świecie. Jest to też świetna okazja do nawiązania nowych kontaktów zarówno z innymi ludźmi, jak i firmami. Możliwości są nieograniczone, dlatego też metaverse może stać się szeroko stosowanym narzędziem do zarabiania pieniędzy. Co więcej, taka praca bardzo często będzie wykonywana tylko zdalnie, bo fizyczna obecność człowieka w danym miejscu nie będzie miała żadnego znaczenia. Metaverse będzie stanowić nowe miejsce dla pracy zdalnej i rozproszonej. W wirtualnej rzeczywistości pracownicy i współpracownicy mogą współdziałać bez względu na miejsce pobytu, co może być szczególnie korzystne w kontekście doświadczeń po pandemii, ale także rosnącej potrzeby elastyczności w miejscu

pracy i cięcia kosztów związanych z utrzymaniem nieruchomości i kosztami mediów.

### ARCHITEKCI NOWYCH ŚWIATÓW

Ten nowy rynek pracy w niedalekiej przyszłości sprawi, że w połączeniu z dalszym intensywnym rozwojem technologii wirtualnej rzeczywistości, coraz więcej firm i branż będzie inwestować w tworzenie swoich własnych światów i doświadczeń w metaverse. A to z kolei spowoduje, że będzie wzrastać zapotrzebowanie na specjalistów od tworzenia treści i doświadczeń w wirtualnej rzeczywistości, takich jak projektanci 3D, programiści i animatorzy. Oczywiście sceptycy mogą zarzucić, że metaverse jest tworem raczkującym, ale bezapelacyjnie jest to game changer (z ang. ktoś lub coś co zmieniający reguły gry, czyli otwierający nowe możliwości wprowadzając coś zupełnie nowego i nieoczekiwanego) i dlatego już teraz warto zacząć rozważać, jakie możliwości zawodowe i biznesowe może on oferować w przyszłości.

**Możliwości są nieograniczone,  
dlatego też metaverse  
może stać się szeroko stosowanym  
narzędziem do zarabiania pieniędzy.  
Co więcej, taka praca  
bardzo często będzie wykonywana  
tylko zdalnie, bo fizyczna obecność  
człowieka w danym miejscu nie  
będzie miała żadnego znaczenia**

Warto też zwrócić uwagę na potencjalne wyzwania związane z prywatnością i bezpieczeństwem w wirtualnej rzeczywistości, które będą musiały być rozwiązane przed pełnym rozwojem metaverse jako rynku pracy.

W Polsce i na Mazowszu również ujawnia się coraz większe zainteresowanie rozwojem metaverse jako nowym rynkiem pracy i biznesu. Zwłaszcza w Warszawie i bliskim jej sąsiedztwie pojawia się coraz więcej firm z branży technologicznej i medialnej, które inwestują w rozwój wirtualnej rzeczywistości. Polska branża IT jest jednym z najdynamiczniej rozwijających się sektorów w kraju i może być kluczowa dla rozwoju metaverse w Polsce. Wiele krajowych firm i start-upów specjalizuje się w technologiach związanych z wirtualną rzeczywistością, takich jak projektowanie aplikacji i gier, tworzenie treści i doświadczeń w wirtualnej rzeczywistości oraz rozwiązań sieciowych i chmurowych. Zarobki w tych branżach już dzisiaj stanowią wielokrotność przeciętnej krajowej.

### DZIEDZINA PRZYSZŁOŚCI?

Ujmując powyższe w kluczowe kategorie, rozwój metaverse lub szerzej rozwój wirtualnych światów, których

metaverse jest symbolem, zapewni i to już wkrótce wiele korzyści w obszarach:

- ▶ interaktywnych doświadczeń: metaverse umożliwi tworzenie wielowymiarowych środowisk, w których użytkownicy mogą doświadczać wirtualnej rzeczywistości w sposób bardziej zbliżony do rzeczywistego świata;
- ▶ wzrostu produktywności i efektywności: metaverse umożliwi ludziom pracę i komunikację z dowolnego miejsca na świecie, co może zwiększyć efektywność;
- ▶ możliwości tworzenia nowych form biznesu i pracy: metaverse otworzy nowe możliwości dla biznesu i rynku pracy, takie jak tworzenie nowych produktów i usług, np. gier, aplikacji i treści w wirtualnej rzeczywistości;
- ▶ ulepszenia edukacji i szkoleń: metaverse umożliwi uczniom i pracownikom uczestniczenie w interaktywnych, trójwymiarowych szkoleniach i wydarzeniach, co zwiększy ich zaangażowanie i efektywność;
- ▶ zwiększenia dostępności i wzrostu inkluzji społecznej: metaverse umożliwi osobom z różnych części świata i z różnymi niepełnosprawnościami uczestniczenie w wirtualnych wydarzeniach i doświadczeniach, a to z kolei zwiększy ich dostępność i przyczyni się do inkluzji społecznej w znacznie szerszym wymiarze;
- ▶ zwiększenia doświadczenia zakupów: metaverse pozwoli konsumentom na interaktywne doświadczenie zakupowe, w których będą mogli przetestować produkty i usługi przed dokonaniem zakupu.

Pamiętajmy, że Mazowsze – największy region biznesowy w Polsce – to obszar, w którym działa wiele firm z branży IT i nowych technologii, co może sprzyjać rozwojowi wirtualnej rzeczywistości jako nowego rynku pracy i biznesu. Któż nie kojarzy lidera cyfrowego rynku – firmy CD Projekt znanej z kreacji gier komputerowych: Wiedźmin i Cyberpunk 2077? Czyż nie posiada ona ogromnego doświadczenia w budowaniu wirtualnych światów? W ciągu ostatnich kilku lat firma ta skupiła się głównie na rozwijaniu i wydawaniu gier. Gier nie było tylko mega twórców posiadających bardzo rozbudowane, otwarte i zapierające dech w piersiach kreacje alternatywnych, cyfrowych, fantastycznych rzeczywistości. Jednak w branży gier i technologii stale zachodzą zmiany i nic nie stoi na przeszkodzie, aby CD Projekt lub inne firmy z tej branży zaczęły inwestować w metaverse w przyszłości. Wszystko zależy od strategii biznesowej i celów danej firmy.

Metaverse stanowi bardzo obiecujące pole dla przyszłego rozwoju i jest uważane za jeden z najważniejszych trendów w dziedzinie technologii. Niestety, trudno o jednoznaczne, aktualne dane statystyczne dotyczące dochodów z metaverse, ponieważ jest to jeszcze stosunkowo nowa i rozwijająca się dziedzina. Niemniej, w miarę rozwoju, zakłada się, że dochody z tej dziedziny będą rosły, a firmy i rynki będą coraz bardziej zainteresowane tym segmentem. A wirtualne światy staną się z dnia na dzień coraz bardziej kluczowymi, (nie)zwykłymi rynkami pracy. ♦



Źródło: focusonbusiness.eu/pl

*Pracodawcy z Mazowsza złożyli w 2022 roku wnioski  
o udzielenie wsparcia na kształcenie  
ustawiczne w wysokości około 85 milionów złotych*

# Rośnie zainteresowanie Krajowym Funduszem Szkoleniowym

KRZYSZTOF GWIAZDA

**J**uż od ponad 9 lat pracodawcy mogą korzystać ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) podnosząc kwalifikacje swoich pracowników i zwiększając swój potencjał konkurencyjny na rynku.

**W 2023 roku dla województwa mazowieckiego w ramach KFS przeznaczono limit podstawowy w wysokości ponad 34 milionów złotych. Jest to niemal 7 milionów złotych więcej na wsparcie kształcenia ustawicznego pracodawców oraz pracowników**

W 2022 r. mazowieccy pracodawcy złożyli prawie 5 400 wniosków o udzielenie wsparcia w ramach KFS na kwotę około 85 milionów złotych.

## FUNDUSZE NA SZKOLENIA

Dla ponad 2 600 z nich proces weryfikacji i oceny zakończył się przyznaniem dofinansowania. Ponad połowa beneficjentów korzystających z pomocy to przedsiębiorcy zatrudniający nie więcej niż 9 pracowników. Tak wysoki poziom zainteresowania Funduszem utrzymuje się nieprzerwanie od 2019 roku, co sprawia, że mazowieckie powiatowe i miejskie urzędy pracy, które zajmują się dystrybuacją środków, nie mają najmniejszego problemu z ich zaangażowaniem. Z przeprowadzonego na zlecenie WUP w Warszawie

w 2022 r. badania „Efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie mazowieckim w 2021 roku” wynika, że dominującym rodzajem wsparcia, na które przeznaczono środki KFS, są kursy i szkolenia – 98 proc. pracodawców i 96 proc. pracowników. Pozostałe wydatki to koszty egzaminów.

Z ankiet wynika również, że najczęściej środki przeznaczano na szkolenia dotyczące tematyki związanej z opieką zdrowotną (15 proc.), usługami transportowymi (w tym kursy na prawo jazdy – 10 proc.), doskonaleniem nauczycieli i nauką o kształceniu (8 proc.) oraz informatyką i wykorzystaniem komputerów (7 proc.). Większość ankietowanych zarówno pracodawców, jak i pracowników oraz przedstawicieli powiatowych urzędów pracy bardzo pozytywnie ocenia wsparcie oferowane w ramach KFS. Niemal wszyscy pracodawcy i pracownicy wyrazili chęć skorzystania z KFS również w kolejnych latach.

## LIMIT ŚRODKÓW

W 2022 roku w ramach KFS dla województwa mazowieckiego przyznany został limit podstawowy w wysokości 27 mln 286 tys. zł. Należy podkreślić, że pracodawcy zgłosili zapotrzebowanie na kwotę ponad 41 milionów zł, a więc znacznie wyższą niż dostępne środki. Z przeznaczonej kwoty na szkolenia pracowników wydano prawie 27 milionów zł, co stanowiło ponad 98 proc. limitu.

Oprócz limitu podstawowego pracodawcy mogli korzystać również z rezerwy KFS, której limit w 2022 r. wyniósł 5 mln 860 tys. 881 zł. Z kwoty tej wydane zostało 5 mln 335 tys. 689,25 zł, co stanowi 92,6 proc. środków przyznanych w wyniku decyzji Ministra Rodziny i Polityki Społecznej.

W 2022 roku powiatowe urzędy pracy przeprowadziły 187 naborów wniosków o przyznanie środków z KFS. Najwięcej naborów przeprowadził Powiatowy

Urząd Pracy w Sokołowie Podlaskim – 13, natomiast urzędy w Sochaczewie i Łosicach przeprowadziły kolejno 12 i 11 naborów. W efekcie uzyskanego wsparcia przeszkolono 13 634 pracowników za kwotę ponad 32 milionów złotych.

W 2023 roku dla województwa mazowieckiego w ramach KFS przeznaczono limit podstawowy w wysokości ponad 34 milionów złotych. Jest to niemal 7 milionów złotych więcej na wsparcie kształcenia ustawicznego pracodawców oraz pracowników niż w roku ubiegłym.

**Najczęściej środki przeznaczano na szkolenia dotyczące tematyki związanej z opieką zdrowotną (15 proc.), usługami transportowymi (w tym kursy na prawo jazdy – 10 proc.), doskonaleniem nauczycieli i nauką o kształceniu (8 proc.) oraz informatyką i wykorzystaniem komputerów (7 proc.)**

Te fundusze będą mogły być spożytkowane na wsparcie m.in.: kształcenia ustawicznego skierowanego do pracodawców zatrudniających cudzoziemców, na kształcenie w firmach w zakresie zastosowania nowych procesów, technologii i narzędzi pracy oraz cyfrowych rozwiązań, jak również na kształcenie nowo zatrudnionych osób powyżej 50. roku życia i powracających do pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka. ♦



# WARTOŚCI

## kluczem do życiowych decyzji

MARZENA MAŃTURZ

*Określenie i sprecyzowanie tego, co dla nas w życiu najważniejsze może okazać się najlepszym drogowskazem i kierunkiem rozwoju nie tylko w życiu codziennym, ale także w pracy zawodowej*

**K**iedy słyszymy: „Rób w życiu to, co lubisz i co jest dla Ciebie ważne”, zdarza nam się myśleć, że to tylko mrzonki niezajdujące odzwierciedlenia w rzeczywistości. Tymczasem to zasadnicze filary, na których powinniśmy budować swoją karierę. Szczególnie wartości są tym elementem, który nadaje kierunek naszym działaniom na każdym etapie życia.

### **KIM CHCIAŁBYŚ ZOSTAĆ?**

To pytanie często zadajemy już małym dzieciom, choć ich odpowiedzi najczęściej nie traktujemy zbyt serio, a powinniśmy. Już w dzieciństwie możemy zauważyć

**To nasze wartości  
w znacznej mierze decydują  
o czym marzymy.  
W dalszych etapach życia  
nadają kierunek decyzjom  
dotyczącym nauki,  
wyboru szkoły i kierunku  
kształcenia**

odzwierciedlenie wartości w fantazjach o przyszłym zawodzie. Dla jednych ważne mogą być odwaga, sprawiedliwość, prawość i mogą one zobrażować się w marzeniach o byciu policjantem, czy żołnierzem. Inne dziecko, które lubi występy na scenie i twórcze działanie, może marzyć o byciu aktorem lub muzykiem. To nasze wartości w znacznej mierze decydują, o czym marzymy. W dalszych etapach życia nadają kierunek decyzjom dotyczącym nauki, wyboru szkoły i kierunku kształcenia. Młody człowiek, który czerpie radość z aktywności fizycznej i rywalizacji, chętniej zwiąże swoją przyszłość ze sportem. Inny,

dla którego ważne są prestiż, duże zarobki i wysoki poziom życia, wybierze zapewne zajęcia, które pozwolą mu zaspokoić te potrzeby. U podstaw każdej z tych decyzji znajdują się wartości, czyli to, co ważne, istotne, bez czego nie wyobrażamy sobie życia i co definiuje nasz sposób widzenia świata.

### **WARTOŚCI ZAWODOWE CZY OSOBISTE?**

Każdy człowiek jest jednością. Jeśli wyznaje określone wartości, to są one z reguły takie same w życiu zawodowym, jak i osobistym. Nie można rozdzielić tych elementów. Jeśli dla kogoś ważna jest uczciwość, to będzie ją realizował zarówno w pracy, jak i w czasie wolnym. Będzie wybierał takie zajęcia i miejsca, które umożliwią mu realizację tych wartości. Brak możliwości

**Często na etapie rekrutacji zarówno kandydaci, jak i pracodawcy niedostateczną wagę przykładają do wartości i ich znaczenia dla funkcjonowania zawodowego. Większe znaczenie przypisuje się uzyskaniu zatrudnienia niż jego utrzymaniu**

działania w zgodzie z wyznawanymi wartościami, będzie go frustrował i wypalał. Dlatego tak istotne jest, abyśmy w procesie poszukiwania zatrudnienia zwracali uwagę na to, na ile w danej pracy będziemy mogli działać w zgodzie z własnymi wartościami.

Często na etapie rekrutacji zarówno kandydaci, jak i pracodawcy niedostateczną wagę przykładają do wartości i ich znaczenia dla funkcjonowania zawodowego. Większe znaczenie przypisuje się uzyskaniu zatrudnienia niż jego utrzymaniu. Tymczasem utrzymanie zatrudnienia, płynność naszej kariery i rozwój zawodowy zależą w dużej mierze od tego, na ile wartości realizowane w danym miejscu pracy są spójne z naszymi osobistymi wartościami. Jeśli przeanalizujemy najczęstsze powody rezygnacji z pracy, zauważymy,

że zasadniczą rolę odgrywa tutaj brak spójności co do wartości. Na przykład osoba, dla której ważne są wysokie zarobki nie zagrzeje miejsca w firmie, w której zarabia się najniższą krajową. Z kolei osoba, nastawiona na rozwój i awans zawodowy szybko pożegna pracodawcę, który nie zapewni jej takich możliwości.

Oczywiście zasada ta działa też w drugą stronę. Pracodawca, dla którego ważna jest uczciwość, szybko pozbędzie się pracownika, któremu daleko do rzetelnego i etycznego działania.

### **JAK ROZWIĄZAĆ TEN PROBLEM?**

Wartości są też tym elementem, który kieruje nami w sytuacjach trudnych. To one podpowiadają nam, jaką decyzję podjąć w sytuacjach problemowych, niejasnych, czy kłopotliwych. Osoba, dla której ważne jest, aby zadowolić innych, chętniej będzie sięgać po rozwiązania gwarantujące taki efekt niż odwoływać się do przesłanek obiektywnych, zasad i procedur obowiązujących w organizacji. Jeśli dla kogoś ważny jest profesjonalizm, częściej będzie kierował się tym kryterium niż osobistymi sympatiami lub własnymi celami. Podobnie w życiu osobistym.

Wartości wyznaczają nam kierunek działania i wpływają na decyzje. Zdarza się, że młody człowiek pragnący realizować się w zawodzie, o którym marzy, zrezygnuje ze swoich planów, jeśli dla jego rodziców będzie to nie do zaakceptowania. Staje się tak częściej w przypadku, gdy ważniejsze będzie dla niego realizowanie celów rodziców niż własnych.

### **NIE POZNAJĘ CIĘ. JESTEŚ ZUPEŁNIE INNYM CZŁOWIEKIEM!**

Wartości bez wątplenia należy postrzegać w kontekście dynamiki, jakiej podlega nasze życie. W pewnym stopniu mogą one ulegać modyfikacjom, a zwłaszcza zmieniać swoje znaczenie. Wpływa na to wiele czynników, a zwłaszcza wiek, życiowe doświadczenia i podejmowane w związku z tym role społeczne i zawodowe. Inne wartości mogą być ważne dla osoby dopiero rozpoczynającej dorosłe życie, a inne wysuną się na pierwszy plan u osoby dojrzałej, mającej rodzinę i różnego typu zobowiązania.

Zwykle wraz z wiekiem i złożonością ról, jakie zaczynamy pełnić, większego znaczenia nabierają dla nas takie wartości, jak: bezpieczeństwo, zdrowie, stabilizacja finansowa i życiowa. Mówimy wtedy o przewartościowaniu dokonującym się na przestrzeni życia. Na przewartościowanie mają wpływ również różnego rodzaju ważne wydarzenia, jak np.: różnicie na świat dziecka, utrata pracy,

rozwód. Na zmianę naszego widzenia świata i tym samym zmiany w naszej hierarchii wartości wpłynąć mogą także tzw. sytuacje graniczne, np.: poważna choroba, udział lub bycie świadkiem wypadku, śmierć, cierpienie.

**Wartości bez wątplenia należy postrzegać w kontekście dynamiki, jakiej podlega nasze życie. W pewnym stopniu mogą ulegać one modyfikacjom, a zwłaszcza zmieniać swoje znaczenie**

Dochodzi wtedy do konfrontacji naszego wyobrażenia o świecie z bolesną rzeczywistością. Innego wymiaru nabiera to, co dotąd wydawało się ważne.

Jako społeczeństwo mogliśmy doświadczyć tego zjawiska w trakcie pandemii. Pod wpływem zagrożenia związanego z koronawirusem można było zaobserwować takie zmiany w wartościach, jak: zwrócenie się ku naturze, docenienie równowagi między życiem zawodowym a osobistym i większe zainteresowanie zdrowiem, a zwłaszcza zdrowiem psychicznym. Można powiedzieć, że nastąpiło swego rodzaju społeczne przewartościowanie. Już nie tylko zmiana hierarchii wartości w wymiarze jednostkowym, ale także w wymiarze globalnym.

Przeglądając się życiu człowieka w sposób całościowy, z jego dynamiką oraz zmianami w obrębie ról nie tylko zawodowych, ale również społecznych, bez wątplenia można przekonać się o zasadniczym znaczeniu wartości dla jego przebiegu. Wszelkie pytania o to, czym kierować się w życiu, jaką decyzję podjąć, jaką pracę wybrać, czy skorzystać z nadarzającej się okazji, wydają się mieć jasną i klarowną odpowiedź. Niezależnie bowiem od tego ile plusów i minusów danej opcji dostrzeżemy, ile osób spytamy o radę, czy będziemy w decyzjach opierać się tylko i wyłącznie na własnych przemyśleniach, czy raczej korzystać ze wsparcia specjalistów, jasne wydaje się, że ostatecznie podejmiemy decyzję zbieżną z naszymi wartościami.

Czy będzie to decyzja dobra lub zła, to może być już przedmiotem oddzielnej analizy. Jedno jest natomiast pewne, będzie to decyzja spójna z naszym systemem wartości, a więc najbardziej przez nas w danym momencie akceptowalna. ♦

# Fundusze Europejskie w kadrze



Nagrodzone zdjęcia w kategorii PO WER zgłoszone przez Macieja Malarza

**ALEKSANDRA KUŚ**

*Upowszechnienie informacji i ukazanie pozytywnego wpływu projektów unijnych na życie osób w trudnej sytuacji na rynku pracy było głównym celem konkursu fotograficznego „Mazowiecki rynek pracy w obiektywie”, zorganizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie*

**W** unijnej perspektywie finansowej 2014-2020 Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie wdrażał Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) i Regionalny Program Operacyjny Województwa Mazowieckiego (RPOWM 2014-2020), z których były finansowane projekty w obszarze rynku pracy, adresowane do osób znajdujących się w trudnej sytuacji zawodowej. Na aktywizację i rozwój zawodowy mieszkańców Mazowsza do końca 2022 roku z Funduszy Europejskich Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie przekazał do wykorzystania ponad 1 mld 757 mln złotych. Dzięki temu ze wsparcia w znalezieniu pracy skorzystało ponad 160 tys. osób.

Konkurs, zorganizowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, trwał od 1 września do 30 listopada 2022 roku. Do udziału w nim zostali zaproszeni pełnoletni mieszkańcy Mazowsza, w tym beneficjenci i uczestnicy programów unijnych z obszaru aktywizacji zawodowej. Uczestnicy mieli wykonać kilka zdjęć obrazujących efekty wsparcia finansowanego z Funduszy Europejskich i pozytywną zmianę w ich rozwoju zawodowym.

## DWIE KATEGORIE TEMATYCZNE

Prace można było zgłaszać w ramach dwóch kategorii tematycznych: pokazania efektów wsparcia oraz korzyści płynących z realizacji PO WER lub RPO WM 2014-2020. Akcja popularyzowana była za pośrednictwem profilu Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie na Facebooku – Aktywni na Mazowszu oraz poprzez lokalne media. Dla laureatów ufundowano atrakcyjne nagrody w postaci kart podarunkowych. W obydwu kategoriach konkursowych do wygrania były dwie nagrody główne o wartości 1500 zł każda oraz 10 wyróżnień – w postaci kart o nominale 600 zł.

Spośród osób, które przesyłały prace przedstawiające sukces zawodowy oraz korzyści płynące ze wsparcia finansowanego z Funduszy Europejskich, komisja konkursowa wyłoniła 12 laureatów. Przesłane zdjęcia ukazują sposób wykorzystania otrzymanych dotacji oraz ich wpływ na rozwój zawodowy ludzi biernych i nieaktywnych zawodowo.

## ZDOBYWCY GŁÓWNYCH NAGRÓD

Nagrodę główną w kategorii PO WER otrzymał Maciej Malarz, który dzięki dotacji udzielonej w 2021 r. przez Powiatowy Urząd Pracy w Otwocku założył działalność gospodarczą w branży ogrodniczej w zakresie architektury krajozbrazu i ogrodnictwa.

W kategorii RPO WM 2014-2020 zwyciężył Adrian Peterson. Od 2021 roku, po otrzymaniu finansowania na utworzenie firmy z Powiatowego Urzędu Pracy w Ostrowi Mazowieckiej, prowadzi on działalność edukacyjno-sportową, m.in. treningi piłkarskie dla dzieci i młodzieży w języku angielskim oraz własny gabinet SPA.

Nagrodami wyróżnienia w kategorii PO WER zostały uhonorowane:

- ▶ Weronika Bartnicka – otrzymała dotację w 2020 r. z Powiatowego Urzędu Pracy w Mińsku Mazowieckim na założenie salonu kosmetycznego i działalność szkoleniową w zakresie branży beauty;
- ▶ Agnieszka Grochowska, dietetyczka kliniczna – własną firmę prowadzi od 2021 r. dzięki dotacji przekazanej za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy w Łosicach;
- ▶ Olga Kołakowska, pracownica Powiatowego Urzędu Pracy w Pułtusku – na dzień pracująca z osobami poszukującymi pracy;
- ▶ Julita Marcinkowska, instruktorka fitness – działalność gospodarczą prowadzi od 2022 roku, dotację otrzymała z Powiatowego Urzędu Pracy w Sierpcu;
- ▶ Anna Szypulka, architektka wnętrz – swoje biuro projektowe założyła w 2022 r. dzięki dotacji przekazanej za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy w Legionowie.

Nagrody wyróżnienia w kategorii RPO WM 2014-2020 otrzymały:

- ▶ Karolina Baran, członek Zarządu żłobka Dolina Odkrywców w Warszawie – środki na utworzenie miejsc opieki dla dzieci do lat 3 instytucja otrzymała w 2021 roku z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie;

### **Uczestnicy mieli wykonać kilka zdjęć obrazujących efekty wsparcia finansowanego z Funduszy Europejskich i pozytywną zmianę w ich rozwoju zawodowym**

- ▶ Izabella Dziekiewicz – prowadzi zajęcia z zakresu arteterapii i edukacji artystycznej od 2022 roku. Dotację na założenie działalności otrzymała za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy w Legionowie;
- ▶ Kamila Florczak, florystka i dekoratorka – pracownię uruchomiła w 2020 roku dzięki dotacji udzielonej przez Powiatowy Urząd Pracy w Mińsku Mazowieckim;
- ▶ Jadwiga Polak, dyrektor żłobka samorządowego w Piławie. Dofinansowanie na utworzenie miejsc opieki zostało przekazane instytucji w 2021 roku przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie;
- ▶ Małgorzata Żuchowska – prowadzi salonik strzyżenia psów, kotów i zwierząt domowych od 2021 r., dzięki dotacji z PUP w Ostrołęce.

### **UROCZYSTE WRĘCZENIE NAGRÓD**

Wręczenie nagród laureatom odbyło się podczas uroczystych obchodów Dnia Pracownika Publicznych Służb Zatrudnienia zorganizowanych 30 stycznia br. przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Laureaci otrzymali nagrody z rąk Marszałka Województwa Mazowieckiego Adama Struzika, Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie Tomasza Sieradza oraz Wicedyrektora ds. Funduszy Europejskich i Rozwoju Zawodowego Emilii Jędrej.

Wicedyrektor Emilia Jędrej zaprezentowała galerię zwycięskich prac oraz przedstawiła sylwetki laureatów w kontekście ich rozwoju zawodowego. O doświadczeniach związanych z udziałem w konkursie, swojej karierze oraz korzyściach płynących z uczestnictwa w programach unijnych i otrzymania dotacji na założenie własnej firmy opowiedzieli zwycięzcy konkursu: Maciej Malarz i Adrian Peterson. Złożyli również podziękowania pracownikom Publicznych Służb Zatrudnienia za wsparcie w aktywizacji zawodowej.

Nagrodzone prace można obejrzeć na stronie WUP w Warszawie [wupwarszawa.praca.gov.pl](http://wupwarszawa.praca.gov.pl) oraz na profilu Facebook – Aktywni na Mazowszu.

### **PATRONI KONKURSU FOTOGRAFICZNEGO**

Patronat honorowy sprawował Marszałek Województwa Mazowieckiego Adam Struzik, a patronaty medialne sprawowały mazowieckie media: Radio Płock FM, Radio Warszawa, Radio dla Ciebie, Katolickie Radio Diecezji Płockiej, Radio 7, Radio Podlasie, Radio Radom, Tygodnik Siedlecki, Tygodnik Płocki, Tygodnik Ciechanowski, Tygodnik 7 Dni Radom i Passa Tygodnik Sąsiadów. ♦

**Spośród osób, które przestały prace przedstawiające sukces zawodowy oraz korzyści płynące ze wsparcia finansowanego z Funduszy Europejskich, komisja konkursowa wyłoniła 12 laureatów**



Nagrodzone zdjęcia w kategorii RPO WM 2014-2020 zgłoszone przez Adriana Petersona



# Rozwijać w sobie to co najsilniejsze

PAWEŁ TROJANOWSKI

*Wśród najważniejszych trendów w zarządzaniu zasobami ludzkimi na 2023 rok pojawiają się kwestie związane z relacjami międzyludzkimi, cyfryzacją i bardziej elastycznymi formami organizacji pracy*



**P**od koniec stycznia udało mi się współuczestniczyć w niezwykle ciekawym i inspirującym wydarzeniu online poświęconemu trendom, z jakimi możemy spotkać się w zakresie Human Resources (HR) w tym roku i w kolejnych latach, zorganizowanym przez Pracownię Gier Szkoleniowych i Game Changer Academy.

Przed spotkaniem, wśród uczestników wydarzenia przeprowadzono badanie online. Zostali oni poproszeni o odpowiedź na pytanie: Jakie są wasze priorytety w HR w 2023 roku? Według największej liczby odpowiedzi były to:

- ▶ odbudowa zaangażowania i relacji w zespołach;
- ▶ elastyczne formy organizacji pracy i różnorodność potrzeb pracowników;
- ▶ wdrożenie rozwiązań poprawiających wellbeing pracowników;
- ▶ wdrożenie sztucznej inteligencji i automatyzacji;
- ▶ zielone inicjatywy w organizacji.

### ***Odbudowa zaangażowania i relacji w zespołach pojawiła się wśród uczestników spotkania jako kluczowy priorytet w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w 2023 roku***

Również organizatorzy spotkania za najważniejsze kwestie w bieżącym roku uznali elastyczne formy organizacji pracy, ekspansję sztucznej inteligencji, wellbeing, a także strategię i raportowanie w zakresie triady ESG (Environment, Social and Governance z ang. środowisko naturalne, społeczeństwo i ład korporacyjny) – co w dużej mierze pokrywa się z wynikami przeprowadzonej ankiety.

#### **ODBUDOWA RELACJI MIĘDZYLUDZKICH**

Rok 2023 jest praktycznie pierwszym rokiem, w którym kwestie związane z pandemią COVID-19 przeszły na dalszy plan. Jednak pokłosiem poprzednich lat jest zdecydowanie zaburzenie spokoju i zakłócenie relacji międzyludzkich. Próba odzyskania utraconego czasu, a jednocześnie przytłoczenie skutkami wojny, inflacji i zawirowań na rynkach energetycznych przejawiają się w sposób oczywisty w samopoczuciu każdego z nas. Stany zmęczenia i znużenia, poczucie oddalającego się celu, bez względu na poziom zaangażowania, zdają się być naturalne u większości z nas. Nic więc dziwnego, że to właśnie odbudowa zaangażowania i relacji w zespołach pojawiła się wśród uczestników spotkania jako kluczowy priorytet w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w 2023 roku.

#### **ELASTYCZNE FORMY ORGANIZACJI PRACY**

Z międzynarodowych badań przeprowadzonych przez EY (koncern świadczący profesjonalne usługi doradcze i audytorskie) w raporcie EY&Giglike oraz AIHR.com (platforma szkoleniowa z dziedziny HR)

wynika, że 9 na 10 pracowników w postpandemicznej rzeczywistości chce elastyczności miejsca i czasu pracy. Nie tylko pracodawcy, ale i pracownicy zdali sobie sprawę z tego, że organizacja pracy nie musi przybierać archaicznych form, w których wszyscy trwali z powodu bezrefleksyjnego przyzwyczajenia do zabetonowanego status quo. Co bardziej istotne – z tych raportów wynika, że aż 54 proc. badanych pracowników potwierdziło, że jest gotowych odejść z pracy, jeśli pracodawca nie zaoferuje im jakiejś elastycznej formy zatrudnienia.

Jak podaje MIT Sloan Review (magazyn i platforma cyfrowa dla kadry kierowniczej), zjawiskiem, które na świecie jest coraz powszechniejsze to praca tzw. GIG-erów (freelancer, osoba pracująca na luźnym kontrakcie lub nawet bez niego; potocznie GIG to tzw. fucha, czyli wykonanie drobnej usługi, zlecenia). Szacuje się, że w 2025 roku GIG-erzy stanowią będą 15 proc. pracowników w skali całego globu, a w Polsce być może nawet co piąty pracownik będzie GIG-erem (choć brak regulacji prawnych w tym obszarze może sprawić, że będzie to jeszcze wyższy odsetek). Coraz większym wyzwaniem dla HR będzie więc zarządzanie dynamiką całego ekosystemu pracowników i współpracowników.

#### **EKSPANSJA SZTUCZNEJ INTELIGENCJI**

Dzisiaj chyba nie ma osoby, która by nie miała wątpliwej przyjemności rozmowy telefonicznej z chatbotem, czyli systemem informatycznym zastępującym człowieka w udzielaniu informacji, wykorzystującym do tego algorytmiczny zestaw odpowiedzi.

Początek 2023 roku to z kolei okres, w którym głośno na temat Chatu GPT opracowanego przez firmę OpenAI – systemu informatycznego, który na podstawie naszego zapytania podaje rozbudowaną odpowiedź, zawierającą pozyskane z baz danych informacje. Z systemu chętnie korzystają uczniowie i studenci, bo ta sztuczna inteligencja odrabia (ponoć z niezłym efektem) ich prace domowe.

### ***Szacuje się, że w 2025 roku GIG-erzy stanowią będą 15 proc. pracowników w skali całego globu, a w Polsce być może nawet co piąty pracownik będzie GIG-erem***

Dlatego też w publikacji autorstwa dr hab. Renaty Włoch i dr hab. Katarzyny Śledziewskiej, wydanej przez Wydawnictwo DELab UW przy współpracy z PFR i Google pt. Kompetencje przyszłości. Jak je kształtować w elastycznym ekosystemie edukacyjnym, czytamy: „Kluczowego znaczenia nabierają kompetencje, które odróżniają pracę człowieka od pracy systemów informatycznych, robotów czy sztucznej inteligencji. Ponieważ w tych obszarach człowiek będzie wciąż trudny do zastąpienia, zostały one nazwane kompetencjami przyszłości. Zalicza się do nich:

- ▶ Kompetencje poznawcze – potocznie nazywane kompetencjami myślenia. Jest to pojęcie bardzo szerokie, obejmujące zarówno kreatywność, jak i logiczne rozumowanie i rozwiązywanie złożonych problemów.
  - ▶ Kompetencje społeczne – są niezbędne w środowisku pracy, które wymaga kontaktu z drugim człowiekiem, pracy zespołowej lub zarządzania ludźmi. Należą do nich: efektywna współpraca w grupie, przywództwo, przedsiębiorczość oraz inteligencja emocjonalna.
  - ▶ Kompetencje cyfrowe i techniczne – to umiejętności tzw. twarde. Szczególnie ważne są kompetencje cyfrowe, które nabierają podstawowego znaczenia. Nie ograniczają się jedynie do programowania czy analizy danych, ale obejmują szeroki zakres umiejętności od cyfrowego rozwiązywania problemów po wiedzę z zakresu prywatności lub cyberbezpieczeństwa.”
- Trend wykorzystywania sztucznej inteligencji będzie stale nabierał swojej dynamiki. W świecie pracowników należy o tym głośno mówić – bo nie warto rozwijać się w dziedzinach, w których sztuczna inteligencja już dzisiaj nas z łatwością zastępuje.

***Staje się zupełnie oczywiste, że relacja szef-pracownik odrzuca konserwatywne i stereotypowe cechy wynikające z hierarchicznej pozycji i musi być sprowadzona do relacji human to human***

Niechodzący na zwolnienie chorobowe i nieproszący o podwyżkę robot jest bezkonkurencyjny. Stąd należy refleksyjnie podchodzić do kontynuowania kariery zawodowej i rozwijać w sobie to, co najsilniejsze, zwłaszcza to, co po ludzku będzie nie do zastąpienia przez pierwszego lepszego robota.

#### **WELLBEING PRZECIW WYPALENIU ZAWODOWEMU**

Najnowsze dane wskazują, że niezwykle szybko rosną w górę statystyki braku zaangażowania, a nawet wypalenia zawodowego wśród pracowników. Aby temu zapobiec proponuje się rozwiązania ogólnofirmowe: inwestycje w przestrzeń, oświetlenie, systemowe możliwości odpoczynku, a także pomoc psychologiczną. Jednocześnie wskazuje się na konieczność edukacji i przygotowania menadżerów do udzielania większego wsparcia pracownikom zagrożonym wypaleniem. Z powodu erozji kompetencji społecznych, w ostatnich 2 latach i pandemicznej izolacji został bardzo istotnie zaburzony proces edukacyjny pokolenia Z. Jak wskazują dostępne badania, aż 51 proc. młodych ludzi obawia się, że edukacja nie przygotowała ich do wejścia na rynek pracy, szczególnie w obszarze kompetencji miękkich – negocjacji, networkingu, czy wystąpienia publicznego. Również ten aspekt będzie wymagał odpowiedniego wsparcia pracodawców.

Nowy porządek świata pocovidowego upomina się o zintensyfikowanie trendu Human Leadership (przywództwa z ludzką twarzą). Chodzi mianowicie o zmienioną rolę lidera/ menedżera, ponieważ dzisiaj większość pracowników oczekuje, że będzie traktowana nie jako pracownik, ale jako człowiek. Staje się zupełnie oczywiste, że relacja szef-pracownik odrzuca konserwatywne i stereotypowe cechy wynikające z hierarchicznej pozycji i musi być sprowadzona do relacji human to human (człowiek z człowiekiem).

***Aż 54 proc. badanych pracowników potwierdziło, że jest gotowych odejść z pracy, jeśli pracodawca nie zaoferuje im jakiegś elastycznej formy zatrudnienia***

Pracownia Gier Szkoleniowych na spotkaniu przypomniła uczestnikom, co wg Instytutu Gallupa – State of the Global Workplace 2022 Report – warto wiedzieć o pięciu elementach pracy menadżera, które znacząco wpływają na zapobieganie wypaleniu zawodowemu:

- ▶ słuchanie, poświęcanie czasu i uwagi pracownikowi;
- ▶ wspieranie współpracy, pomoc w budowaniu relacji w zespole;
- ▶ branie pod uwagę opinii wszystkich w zespole – kreowanie okazji do wymiany myśli i pomysłów;
- ▶ pokazywanie sensu pracy, łączenie zadań z misją firmy, nadawanie wartości pracy wykonywanej przez zespół;
- ▶ koncentracja na mocnych stronach i potencjale pracownika (identyfikacja, docenienie, dobieranie zadań i projektów zgodnie z potencjałem).

Dzisiaj, zwłaszcza w kontekście trwającej i nabierającej na sile przemianie pokoleniowej i przy jednoczesnych negatywnych uwarunkowaniach demograficznych – musimy czerpać więcej i mądrzej z potencjału ludzkiego.

Ostatni trend, czyli zachowanie równowagi w triadzie: środowisko naturalne, społeczeństwo i ład korporacyjny, powinien być bliski każdemu z nas. Nowe okoliczności związane z brutalną agresją Rosji w Ukrainie tylko uwytkniły, jak bardzo jesteśmy w globalnym świecie uzależnieni od zasobów naturalnych. XXI wiek to czas, aby każdy z nas, bez względu na typ i charakter wykonywanej pracy, pamiętał o konieczności przemyślanego podejścia do wykorzystywania zasobów. Oszczędzajmy, zwłaszcza swoje własne zasoby energii, dostrzegajmy człowieka w człowieku i rozwijajmy w sobie to, co najsilniejsze! ♦

Źródła: <https://pracowniagier.com/>  
 Raport EY & GIGLIKE: GIG on. Nowy ład na rynku pracy. <https://www.ey.com/>  
 AIHR: 11 HR Trends for 2023: Seizing the Window of Opportunity. <https://www.aihr.com/blog/hr-trends/>  
 INSTYTUT GALLUPA - State of the Global Workplace: 2022 Report. <https://www.gallup.com/>  
 DE LAB UW – Kompetencje Przyszłości. <https://www.delab.uw.edu.pl/>  
 MIT Sloan Review - Orchestrating Workforce Ecosystems. <https://sloanreview.mit.edu/>

*Zmniejszenie liczby bankructw wśród firm jest zjawiskiem złożonym. Wpływ na nie mają m.in. rosnąca liczba postępowań restrukturyzacyjnych oraz problemy techniczne związane z uruchomieniem w grudniu 2021 roku Krajowym Rejestrem Zadłużonych*

# Spada liczba upadłości

ANNA FILARECKA

**W** 2022 roku zarejestrowano łącznie 467 wniosków o wypłatę świadczeń pracowniczych ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP), a wypłacono 7 553 świadczeń na kwotę ponad 12 mln 773 tys. zł. Wypłatą zostało objętych 1 878 pracowników i byłych pracowników 77 niewypłacalnych firm. W związku ze złożonymi wnioskami i wykazami zbiorczymi/uzupełniającymi zostało wydanych 415 stanowisk kończących sprawę, z czego 257 to stanowiska dotyczące wypłaty świadczeń, a 158 stanowiska odmowne.

Miniony 2022 rok przyniósł spadek liczby upadłości o 11 proc. W latach 2016-2019 ich liczba oscylowała wokół 600 rocznie. Od pierwszego "pandemicznego" roku zaczęła się zmniejszać, zaś w 2022 r. osiągnęła najniższą notowaną w ostatnich pięciu latach wartość – 360 wniosków.

## NIŻSZE KWOTY WYPŁACONYCH ŚWIADCZEŃ

Obserwowany w ostatnich latach spadek liczby ogłaszanych upadłości przez polskich przedsiębiorców to efekt nałożenia się na siebie kilku czynników.

**Miniony rok przyniósł spadek upadłości o 11 proc. W latach 2016-2019 ich liczba oscylowała wokół 600 rocznie. Od pierwszego "pandemicznego" roku zaczęła się zmniejszać, zaś w 2022 r. osiągnęła najniższą notowaną w ostatnich pięciu latach wartość – 360 wniosków**

Wg analityków wywiadowni gospodarczej MGBI na spadającą liczbę upadłości przedsiębiorstw mają wpływ rosnąca liczba postępowań restrukturyzacyjnych oraz ogłaszanie upadłości konsumenckiej przez osoby prowadzące wcześniej działalność gospodarczą. Wdrożone w trakcie pandemii COVID-19 rządowe programy pomocowe tymczasowo poprawiły płynność

finansową podmiotów zagrożonych upadłością. Te podmioty, które pomimo zastrzyku gotówki z tarcz antykrzysowych straciły możliwość bieżącego regulowania swoich zobowiązań, mogły natomiast skorzystać z nowych uproszczonych procedur restrukturyzacyjnych. Czynnikiem hamulcowym okazały się też problemy techniczne związane z uruchomieniem w grudniu 2021 roku Krajowym Rejestrem Zadłużonych.

Jeżeli chodzi o rodzaj postępowań restrukturyzacyjnych, to dłużnicy w 2022 r. najczęściej występowali o restrukturyzację w ramach uproszczonego postępowania o zatwierdzenie układu – 90,58 proc. wszystkich postępowań. Nowe rozwiązania przewidziane prawem restrukturyzacyjnym nie zostały uwzględnione w przepisach ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych jako przesłanka niewypłacalności pracodawcy, co powodowało, że nie mogły stanowić przesłanki do wypłaty świadczeń ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Powyższe okoliczności wpłynęły na tendencje spadkowe w zakresie wypłaconych kwot.

Natomiast upadłość dużych podmiotów: Open Finance S.A oraz Go Sport Polska sp. z o.o. wpłynęły na tendencje wzrostowe w zakresie liczby świadczeniobiorców i wypłaconych świadczeń ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Zjawisko obrazują dane z ostatnich trzech lat. Liczba wypłaconych świadczeń w 2020 roku wynosiła 8 299, rok później – 4 546, a w 2022 roku – 7 553. Kwota wypłaconych świadczeń w pierwszym roku pandemii sięgnęła 24 mln 415 tys. zł, w kolejnych latach – 14 mln 280 tys. zł i 12 mln 773 tys. zł w 2022 roku. Zmalała również liczba osób objętych wypłatą – w 2022 roku było to 2 726 osób, w 2021 roku – 1 549 i w roku ubiegłym – 1 878 osób.

## DOCHODZENIE NALEŻNOŚCI

Zadania związane z dochodzeniem zwrotu należności realizowane są w stosunku do należności powstałych w wyniku wypłat świadczeń dokonanych za pracodawców niewypłacalnych w rozumieniu ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

W toku prowadzonych spraw, w których stroną jest FGŚP i związanych z dochodzeniem zwrotu należności:

- ▶ wystosowano 461 wezwań do zapłaty;
- ▶ w 101 sprawach dokonano osobistego przeglądu akt w Sądzie Gospodarczym;
- ▶ sporządzono 96 pozwów w postępowaniu cywilnym;
- ▶ skierowano 331 wniosków o wszczęcie egzekucji komorniczej;

- ▶ zostało wyznaczonych 81 terminów sądowych w sprawach cywilnych;
- ▶ dokonano 66 zgłoszeń wierzytelności w postępowaniu upadłościowym;
- ▶ sporządzono 192 opinie prawne.

W roku 2022 skierowano do Dysponenta Funduszu 12 wniosków o rozłożenie należności na raty. W przypadku wyczerpania możliwości dochodzenia zwrotu oraz całkowitej nieściągalności kwot należnych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – skierowano 50 wniosków o umorzenie należności na kwotę ponad 12 mln 87 tys. złotych.

**Wg analityków wywiadowni  
gospodarczej MGBI na spadającą  
liczbę upadłości przedsiębiorstw mają  
wpływ rosnąca liczba postępowań  
restrukturyzacyjnych oraz ogłaszanie  
upadłości konsumenckiej przez osoby  
prowadzące wcześniej działalność  
gospodarczą**

Decyzją Dysponenta Funduszu dokonano umorzeń w stosunku do 47 dłużników na kwotę około 10 mln 983 tys. zł, co stanowiło 183 proc. planu umorzeń na 2022 rok, który wynosił 6 mln zł. W ubiegłym roku kwota odzyskanych należności wyniosła ponad 6 mln 337 tys. zł, co stanowi 181 proc. wykonania planu windykacyjnego w wysokości 3,5 mln zł.

Według prowadzonej ewidencji na dzień 31 grudnia 2022 r. było wykazanych 1 890 dłużników FGŚP, w stosunku do których są prowadzone postępowania sądowe i egzekucyjne, w tym:

- ▶ 219 postępowań w sądzie,
- ▶ 741 postępowań w egzekucji,
- ▶ 252 postępowania w upadłości,
- ▶ 24 postępowania w upadłości konsumenckiej,
- ▶ 10 postępowań restrukturyzacyjnych.

### FUNDUSZ GWARANTOWANYCH ŚWIADCZEŃ PRACOWNICZYCH

Od 1 stycznia 2012 r. zadania w zakresie ochrony roszczeń pracowniczych w związku z niewypłacalnością pracodawcy realizowane w oparciu o środki Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wykonuje Marszałek Województwa Mazowieckiego przy pomocy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie. Do podstawowych zadań należy wypłacanie świadczeń pracowniczych w związku z niewypłacalnością pracodawcy, dochodzenie zwrotu wypłaconych świadczeń w oparciu o ustawę z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2020 r. poz. 7 t.j.) i udzielanie nieoprocenowanej pożyczki dla przedsiębiorców w przypadku powodzi. ♦

# Europejski Rok Młodości

MACIEJ TRĘDOTA

*W ramach Europejskiego Roku Młodości'2022 Europejski Urząd ds. Pracy rozpoczął w państwach członkowskich UE kampanię informacyjną na temat usług dostępnych w sieci EURES dla młodych absolwentów, studentów oraz ich pracodawców*



**P**olska sieć EURES ruszyła z projektem skierowanym do osób młodych: Jobs for young people – Praca dla młodych. Kampania trwała od listopada 2022 roku do lutego tego roku.

### WSPARCIE MŁODOŚCI NA RYNKU PRACY

Komisja Europejska przyznała, że pandemia COVID-19 pozbawiła młodych ludzi wielu możliwości, a wysokie wskaźniki bezrobocia wśród tej grupy świadczą o tym, że jest to wyzwanie dla państw członkowskich. KE zobowiązała się wesprzeć młodych ludzi, a nadrzędnym celem jest wspieranie ich rozwoju. Aktywność zawodowa młodych ludzi w Polsce pozostaje niska, co w znacznej mierze wynika z kontynuacji przez nich kształcenia. Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 15-29 lat zmniejszył się w Polsce z 54,4 proc. w 2019 r. do 51,6 proc. w 2020 roku. Nie jest to sytuacja zaskakująca, bowiem ograniczenia w prowadzeniu działalności gospodarczej wprowadzane w czasie pandemii znacznie silniej dotknęły osoby młode, często zatrudnione na niestabilnych umowach o pracę nie tylko w Polsce, ale w większości krajów europejskich.

W tym kontekście działania w ramach kampanii mają na celu:

- ▶ podniesienie świadomości wśród młodych ludzi na temat usług sieci EURES,
- ▶ zwiększenie puli młodych osób korzystających ze wsparcia EURES przede wszystkim w zakresie:
  - informacji na temat bezpiecznego poszukiwania pracy za granicą na unijnym rynku pracy,
  - wsparcia podczas i po rekrutacji międzynarodowej,
  - doradztwa na temat potrzeb unijnych rynków pracy na konkretne umiejętności,
  - informacji o tendencjach na europejskich rynkach pracy, co może ułatwić świadome wybory zawodowe. ♦

# Spotkania informacyjne dla uczniów

ANNA SZCZUBEŁEK

*Aktywizacja zawodowa i poradnictwo zawodowe dla osób młodych były głównymi tematami spotkania z młodzieżą klas maturalnych w Ostrowi Mazowieckiej*



Fot. Anna Szczubetek i Dariusz Mrozek

Uczniowie z Zespołu Szkół Zawodowych nr 2 uczestniczyli w zajęciach z poradnictwa zawodowego

Ostrołęcka filia WUP w Warszawie, we współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Ostrowi Mazowieckiej, zorganizowała pod koniec stycznia spotkania informacyjne dla uczniów Zespołu Szkół nr 2 – Ekonomik w Ostrowi Mazowieckiej. Inicjatywa została zaplanowana w związku z realizacją Partnerstwa lokalnego na rzecz aktywizacji zawodowej i przedsiębiorczości osób młodych w Powiecie Ostrowskim w ramach Planu realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce – Aktualizacja 2022, a tematyką spotkań były aktywizacja zawodowa i poradnictwo zawodowe dla osób młodych.

## OFERTA DLA OSÓB MŁODYCH

Pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy w Ostrowi Mazowieckiej i ostrołęckiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy przedstawili ofertę usług w zakresie rynku pracy oraz poradnictwa zawodowego dla osób młodych, wchodzących na rynek pracy. Podczas spotkań wykorzystano ćwiczenia sprawdzające zainteresowania zawodami oraz zabawy w zakresie kompetencji społecznych i umiejętności pracy w grupie. Przeprowadzono krótki quiz z wykorzystaniem smartfonów, który polegał na zebraniu opinii o planach życiowych po skończeniu szkoły, ulubionego zawodu i priorytetów w przyszłej pracy. Wyniki quizu pokazały, że zdecydowana większość osób, która wzięła udział w wydarzeniu, planuje po skończeniu szkoły średniej podjęcie studiów i pracy zawodowej. Młodzi stawiają na dalszą naukę, rozwój osobisty, podnoszenie kwalifikacji i kompetencji.

W trakcie spotkań zaproszono uczestników do skorzystania z usług poradnictwa zawodowego w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Ostrołęce oraz w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ostrowi Mazowieckiej. Uczniom przekazano także materiały informacyjno-promocyjne. W spotkaniach wzięło udział 46 osób. ♦

# We współpracy siła

MAGDALENA MUĆKA

*Spotkanie pracowników Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej filii WUP w Płocku z przedstawicielami partnerskich instytucji*

**P**racownicy Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (CiPKZ) płockiej filii WUP spotkali się z przedstawicielami instytucji, które współpracują z naszym urzędem. W czasie wydarzenia podsumowano działania zrealizowane w 2022 roku, wyniki badania Barometr zawodów oraz plany współpracy w 2023 roku. Przybliżono również działania EURES i europejski portal mobilności zawodowej oraz poinformowano o badaniu dostępnym na portalu [Mojamigracja.org](https://mojamigracja.org).

## NASI PARTNERZY

W spotkaniu udział wzięli przedstawiciele Powiatowego Urzędu Pracy w Sierpcu, Gostyninie, Płocku, Mazowieckiego Urzędu Pracy w Płocku, biur karier ze Szkoły Wyższej im. Pawła Włodkowica, Akademii Mazowieckiej, Filii Politechniki Warszawskiej, a także Izby Gospodarczej Regionu Płockiego (IGRP), Warsztatów Terapii Zajęciowej przy Caritas Diecezji Płockiej, Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej oraz Ochotniczego Hufca Pracy.

Wydarzenie prowadziła Urszula Wojtalewicz, kierownik Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej

**Wydarzenie po raz kolejny dowiodło jak ważna jest współpraca różnych instytucji. Wzajemna wymiana doświadczeń pozwala na uzyskanie szerszej perspektywy i przyczynia się do rozwoju**

w Płocku. Prelegentka zaprezentowała działania prowadzone przez CiPKZ w Płocku – dużym sukcesem było wdrożenie tak wielu inicjatyw, mimo obostrzeń związanych z pandemią. Zrealizowano m.in. zajęcia ze studentami Akademii Mazowieckiej w Płocku i osobami bezrobotnymi zarejestrowanymi w Powiatowym Urzędzie Pracy w Płocku, doradcy zawodowi aktywnie uczestniczyli w wydarzeniach organizowanych przez IGRP, tj. w śniadaniach biznesowych oraz Forum Gospodarczym Regionu Płockiego. Nowością w regionie płockim były targi pracy przeprowadzone w formie online, które zorganizował Powiatowy Urząd Pracy w Sierpcu. Urszula Wojtalewicz wyraziła nadzieję, że w 2023 roku będzie możliwe zintensyfikowanie współpracy z każdą z instytucji obecnych na spotkaniu.

Asystentka EURES Mirosława Michalska zachęcała do korzystania z europejskiego portalu mobilności zawodowej. Opowiedziała też o kampaniach informacyjnych Europejskiego Urzędu ds. Pracy.

Ewa Muchametczyn zaprezentowała wyniki badania Barometr zawodów w województwie mazowieckim, ze szczególnym uwzględnieniem regionu płockiego. Barometr zawodów to coroczne badanie dotyczące prognoz rynkowych, obrazujące zapotrzebowanie na zawody z podziałem na profesje nadwyżkowe i deficytowe. Mogą być one wskaźnikiem dokonywania odpowiednich wyborów edukacyjnych i zawodowych z przeznaczeniem do wykorzystania m.in. przez uczniów, urzędy pracy lub instytucje szkolące. Prowadząca badanie w regionie płockim Ewa Muchametczyn podkreśliła wkład doradców zawodowych z powiatowych urzędów pracy oraz lokalnych pracodawców w przeprowadzenie badania. Doceniono również rolę Izby Gospodarczej Regionu Płockiego. Udział prezes IGRP Renaty Dąbrowskiej-Pasterkiewicz był bardzo cenny w dyskusji dotyczącej przyszłości rynku pracy.

## BADANIA NAD MIGRACJĄ

Punktem kulminacyjnym spotkania było połączenie online z prof. dr hab. Izabelą Grabowską, dr Agatą Jarzębowskią-Tyczkowską i Iwaną Kyliushyk z Centrum Badań nad Zmianą Społeczną i Mobilnością Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie. Przybliżyły one badanie naukowe dostępne na portalu [Mojamigracja.org](https://mojamigracja.org). Jest ono przeznaczone dla osób, które doświadczyły wyjazdu za granicę własnego kraju, żyły tam i pracowały lub są tam nadal, ale też dla tych, którzy nie doświadczyli życia i pracy za granicą, choć mogą doświadczać migracji w ramach danego kraju, mobilności na rynku pracy poprzez zmianę pracy, przerwy w zatrudnieniu, awans lub założenie własnej firmy.

To bezpłatne narzędzie pomaga w uświadomieniu sobie posiadanych kompetencji nabytych m.in. dzięki doświadczeniu migracji. Poprzez badanie można określić swoje cztery kapitały: ludzki, psychologiczny, społeczny i ekonomiczny. Uzyskana informacja zwrotna wzbogaca wiedzę o sobie, pozwala na zaplanowanie dalszego rozwoju. Jest to narzędzie, które mogą także wykorzystać doradcy zawodowi w pracy ze swoimi klientami, aby towarzyszyć im w poszukiwaniu pracy odpowiadającej ich zasobom. Jego niewątpliwym atutem jest dostępność w języku polskim, ukraińskim i angielskim, dlatego też jest szczególnie przydatne w pomocy uchodźcom z Ukrainy. Uczestnicy spotkania wyrazili chęć wzięcia udziału w szkoleniu ze stosowania tego narzędzia. Wydarzenie po raz kolejny dowiodło jak ważna jest współpraca różnych instytucji. Wzajemna wymiana doświadczeń pozwala na uzyskanie szerszej perspektywy i przyczynia się do rozwoju. ♦

# Kompetencje jakich nie było

EWA MUCHAMETCZYN

*Rozwój technologii i sztucznej inteligencji spowoduje całkowitą reorganizację rynku pracy zarówno z perspektywy pracownika, jak i pracodawcy. Jakie wyzwania pojawią się przed człowiekiem jutra?*



**N**ajbliższe lata to czas dynamicznego rozwoju i zmian w wielu zawodach i branżach. Rozwój technologii przebiega coraz szybciej, w obszarze sztucznej inteligencji i automatyzacji zmiany zachodzą niezwykle dynamicznie pociągając za sobą szereg konsekwencji, między innymi przeorganizowanie rynku pracy.

W najbliższym czasie niewątpliwie pojawi się konieczność zmiany struktury i sposobu funkcjonowania firm, a co za tym idzie, zmienią się obowiązki pracowników i kluczowe umiejętności pożądane przez pracodawców. Wiele spośród dziś istniejących zawodów za kilka lat może całkowicie zniknąć, a na rynku pracy pojawią się zupełnie nowe specjalizacje.

## MASZYNY ZAMIAST LUDZI?

Według Instytutu McKinsey do 2030 roku około 15 proc. współczesnych zawodów przestanie istnieć. Zdecydowana większość prognoz wskazuje, że w najbliższych latach z mapy profesji znikną te dotyczące powtarzalnej pracy fizycznej i przetwarzania informacji. Bank Światowy prognozuje natomiast, że aż 57 proc. zawodów w krajach OECD (Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju) ulegnie procesowi automatyzacji. Według raportu Future of Skills. Employment in 2030 zawód przyszłości już teraz wykonyuje 10 proc. osób, 70 proc. będzie musiało zmienić sposób wykonywania swojej

profesji, a 20 proc. powinno liczyć się z tym, że ich obowiązki przejmą roboty.

Zmiany te wynikają z trendów, które oddziaływać będą na rynkach światowym i europejskim w perspektywie roku 2040. Wśród najczęściej wymienianych np. przez OECD są m.in: szybki rozwój nowych technologii, rozwój inteligentnych maszyn i systemów umożliwiających automatyzację czynności rutynowych i nierutynowych, globalizacja, gwałtownie rosnąca liczba danych, podwyższająca się średnia wieku, zielona gospodarka zeroemisyjna, zmiany klimatyczne, wysoka adaptacyjność przedsiębiorstw. Czy powinniśmy bać się tych zmian? Czy maszyny zastąpią ludzi?

## WYJŚĆ NAPRZECIW ZMIANOM

Według raportu The Future of Jobs Światowego Forum Ekonomicznego, do 2025 roku wyrówna się czas spędzany w pracy przez człowieka i maszynę.

Nie powinniśmy jednak obawiać się tego zjawiska, jeżeli będziemy mieli jego świadomość i zaczniemy się odpowiednio przygotowywać na jego konsekwencje. Rozwój technologii bowiem nie tylko zredukuje listę obecnych zawodów, ale również przyniesie nowe miejsca pracy. Analitycy Światowego Forum Ekonomicznego szacują, że do 2025 roku 85 milionów miejsc pracy może zostać zastąpionych przez zmianę w podziale pracy między ludźmi i maszynami, natomiast na rynku pracy może pojawić się aż

97 milionów nowych ról, bardziej dostosowanych do nowego podziału pracy między ludźmi, maszynami i systemami wykorzystującymi różnego rodzaju algorytmy. Człowiek nadal pozostanie niezastąpiony pod warunkiem, że będzie posiadał konkretne umiejętności. Adaptując się do nowej rzeczywistości potrzebujemy takich kompetencji, które dają nam przewagę nad technologią, pozwalają współpracować, a nie konkurować z maszynami i dzięki którym będziemy potrafili odnaleźć się na szybko zmieniającym się rynku pracy.

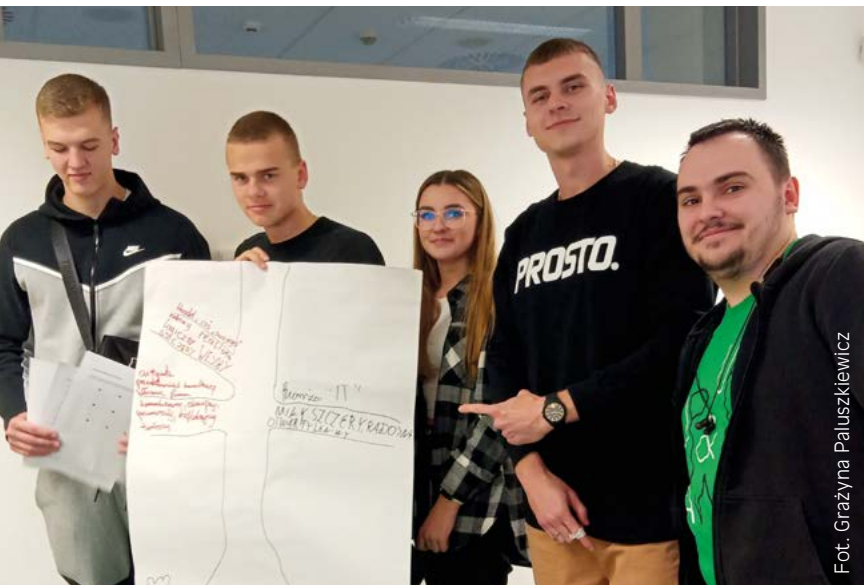
Wychodząc naprzeciw dynamicznym zmianom i przeobrażeniom, których możemy wkrótce spodziewać się na rynku pracy, doradcy zawodowi Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej płockiej filii WUP przeprowadzili na przełomie października i listopada 2022 r. cykl spotkań z zakresu grupowej informacji zawodowej pn. Wyzwania przyszłości. Kompetencje jakich nie było, dla uczniów ostatnich klas szkół średnich z terenu działania filii. Uczestnicy spotkań dowiedzieli się, jakie trendy i zmiany zachodzą będą na europejskim rynku pracy w perspektywie do 2040 roku, jakie kompetencje zawodowe będzie generował rynek pracy przyszłości, a także jakie nowe zawody pojawią się na nim i jakiego zestawu wiedzy i umiejętności będzie wymagać od potencjalnego pracownika. W zajęciach wzięło udział 167 osób. ♦



# Świadoma kariera

GRAŻYNA PALUSZKIEWICZ

*Warsztaty dla studentów na Uniwersytecie Przyrodniczo-Humanistycznym w Siedlcach były odpowiedzią na potrzebę poszukiwania inspiracji, wiedzy, ukierunkowania rozwoju zawodowego, a także sprawdzonych rozwiązań w czasach transformacji*



Uczestnicy spotkania w trakcie zajęć edukacyjno-doradczych

**S**tudenci Koła Naukowego Top Menedżer oraz studenci III roku zarządzania uczestniczyli w warsztatach pt. Pasje i mocne strony – jak budować karierę na swoich talentach?, przeprowadzonych przez Grażynę Paluszkiewicz, doradcę zawodowego z siedleckiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.

## ZNAJOMOŚĆ SIEBIE DROGĄ DO SUKCESU

W trakcie wydarzenia przeprowadzono wiele ciekawych ćwiczeń, scenariuszy oraz testów, które pozwoliły m.in. sprecyzować i określić mocne strony uczestników, rozwijając w nich świadomość swojego potencjału. Doradca zawodowy przekazał wiedzę o tym, jak zadbać o poczucie sensu, spełnienia i realizacji na drodze zawodowej oraz jak budować przyszłość zawodową na bazie swoich pasji i talentów.

W trakcie warsztatowych zajęć edukacyjno-doradczych wykorzystano m.in. pracę z obrazem jako nośnikiem informacji – obraz bowiem jest w stanie ujawnić kluczowe, dominujące kompetencje i ukryte zasoby własne. Pracowano zarówno indywidualnie, jak i grupowo w obszarach rozwoju potencjału osobistego w aspekcie budowania poczucia własnej wartości.

Warsztaty pozwoliły wyciągnąć wnioski na temat: wartości, zasobów, predyspozycji i preferencji zawodowych uczestników.

Na przykładzie analizy muzycznej kariery artysty młodego pokolenia Janusza Walczuka – rapera, piosenkarza, producenta muzycznego i realizatora dźwięku – studenci określili i zdefiniowali pojęcie sukcesu i drogi prowadzącej do jego osiągnięcia. Ponadto dyskutowano o sposobach podejmowania trafnych decyzji mających wpływ na realizację satysfakcjonującej drogi zawodowej i poczucia szczęścia w środowisku pracy.

Proponowane ćwiczenia i filmy motywujące okazały się przydatne w określeniu grupy podstawowych potrzeb dotyczących osobowości, umiejętności i zainteresowań w planowaniu kariery.

## BEZCENNA WIEDZA

Dzięki warsztatom, webinarom i konsultacjom dotyczącym zagadnień rynku pracy, studenci zdobyli informacje na tematy: „Jak szukać pracy i aplikować na oferty?“, „Gdzie poszukiwać pracy?“, „Jak zwiększyć Twoją wiedzę o rynku pracy?“, „Jak skorzystać z cennych warsztatów, webinarów“ i „Jak umówić się na indywidualne spotkania z reprezentantami znanych i cenionych firm?“.

Istotną okazała się wiedza w jaki sposób, dzięki Festiwalowi Pracy JOBICON, skorzystać z bezpłatnych konsultacji, wziąć udział w symulacji rozmowy rekrutacyjnej i stworzyć nietuzinkowe CV, jak porównać swoje dotychczasowe doświadczenia z wymaganiami pracodawców, a także jak poznać osoby z branży, w której zainteresowani chcą pracować w przyszłości.

Zajęcia służyły wspieraniu świadomego planowania kariery, dokonywania wyborów zawodowych, motywowania i aktywizowania uczestników, a także określania zasobów własnych w znaczeniu Cyklu Kolba Experiential Learning Model. Model ten opracowany przez Davida A. Kolba i jego współpracowników w latach 70. XX wieku, opiera się na tezie, że najlepsze rezultaty uczenia się, osiąga się poprzez bezpośrednie doświadczenie i refleksję nad nimi. Cykl Kolba Experiential Learning jest szeroko stosowany w edukacji, szkoleniach i rozwoju osobistym, ponieważ może prowadzić do bardziej trwałego, głębszego przyswojenia wiedzy i nowych umiejętności.

Warsztaty cieszyły się dużym zainteresowaniem. Forma prowadzenia zajęć z wykorzystaniem praktycznych przykładów i ćwiczeń pozwoliła na łatwiejsze przyswojenie wiedzy. W opinii studentów okazały się one być przydatne zarówno w dalszym toku kształcenia, jak również stanowiły cenny atut zwiększający ich szanse na rynku pracy.

Zrealizowane spotkanie charakteryzowało się wysokim poziomem merytorycznym oraz przyjemną atmosferą. ♦

# Dobry pracownik nie ma wieku

URSZULA MURAWSKA, URZĄD PRACY M.ST. WARSZAWY

*Poszukiwanie rozwiązań systemowych pozwalających zatrudniać seniorów, którzy nie chcą rezygnować z aktywności zawodowej*

Urząd Pracy m.st. Warszawy zakończył realizację projektu pilotażowego: Dobry pracownik nie ma wieku, finansowanego ze środków Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej. Najważniejszy wniosek płynący z projektu sfinalizowanego 31 grudnia 2022 roku, to potwierdzenie tezy, że warto zatrudniać seniorów, ponieważ stanowią oni duży potencjał dla pracodawców. Jednak jest to ogromne, zupełnie nowe wyzwanie dla rynku pracy.

Podjęliśmy się przetestowania systemu wsparcia osób poszukujących pracy, które osiągnęły już wiek emerytalny, ale nie chcą rezygnować z aktywności zawodowej zarówno od strony pozyskiwania chętnych do pracy seniorów, jak i zaproponowanych pracodawcom korzyści finansowych z zatrudniania tych osób. Projekt miał także wpłynąć na zmianę stereotypowego postrzegania pracujących seniorów.

Kampania promocyjna projektu została zaplanowana tak, aby jak najszerszej i najskuteczniej dotrzeć do pracodawców i seniorów. Była ona wysoce zróżnicowana pod względem form i kanałów komunikacji.

## DOPASOWANE MIEJSCA PRACY

Poznaliśmy preferencje seniorów odnośnie poszukiwanego zatrudnienia, ich potencjał i możliwości rozwoju kwalifikacji, jak również doświadczenia oraz perspektywę tworzących rynek pracy pracodawców.

Komunikaty, które płynęły z obydwu stron, pozwoliły nam potwierdzić założenie zawarte w tytule projektu, że dobry pracownik nie ma wieku. Ma za to swoje oczekiwania i ograniczenia. Seniorzy najczęściej szukali pracy biurowej, najchętniej na część etatu, co wynika z indywidualnych uwarunkowań zdrowotnych, chęci odpoczynku, ale także z pełnienia wielu różnych ról społecznych

***Doświadczenia pracodawców uczestniczących w projekcie pokazują, że emeryt w firmie to ceniony pracownik, od którego można się wiele nauczyć, jednak jego wdrożenie wymaga odpowiedniego przygotowania***

– sprawowania opieki nad osobą zależną, udziału w zebraniach, radach i rozwijania własnych pasji.

Spełnienie tych warunków zapewнили najważniejsi partnerzy w projekcie – pracodawcy, którzy stworzyli i dopasowali miejsca ▶

pracy tak, aby emeryci poczuli się dobrze w nowych miejscach, a ich doświadczenie i wiedza były zyskiem dla firm.

### ELASTYCZNOŚĆ I WSPÓŁPRACA

Doświadczenia pracodawców uczestniczących w projekcie pokazują, że emeryt w firmie to ceniony pracownik, od którego można się wiele nauczyć, jednak jego wdrożenie wymaga odpowiedniego przygotowania. Potwierdziły to wypowiedzi uczestników programu – przedsiębiorców:

*„Do zbudowania więzi międzypokoleniowej niezbędne jest dzielenie się doświadczeniem osób starszych. Emeryt to pracownik, który jest bardzo lojalny, otwarty na rozwój. Czerpię i uczę się dużo od osób starszych. Cierpliwość, wyrozumiałość, otwartość i dostępność – tak rozumiana powoduje, że pracodawca może dopasować godziny pracy w ten sposób, aby sam czerpał z tego korzyść, a pracownik był zadowolony.”*

*„Wszystko jest kwestią edukacji. Kluczową rzeczą w zarządzaniu zespołem wielopokoleniowym jest onboarding pracownika, aby ten czuł się dobrze, również regularne rozmowy i zarządzanie zespołem. Wystrzeganie się nakazowego trybu zarządzania w stylu: zrób to, zrób tamto. Pracownik dobrze zarządzany doskonale wie, co ma zrobić.”*

**Projekt jednoznacznie potwierdził, że potrzebna jest szeroka i długotrwała kampania społeczna o zasięgu ogólnopolskim, ukierunkowana na promocję zatrudnienia i aktywności seniorów, wskazująca zalety płynące z zatrudniania doświadczonych pracowników w wieku emerytalnym**

Podczas seminarium podsumowującego projekt eksperci wskazali na kilka przyczyn niskiej aktywności zawodowej emerytów w Polsce: „Nasz emeryt różni się od emeryta z krajów Europy Zachodniej. Polski emeryt jest w znacznie gorszym stanie zdrowia. Częstym motywem przejścia na emeryturę jest takie powiedzenie, że nareszcie będę miał czas, aby się leczyć.” Jest też kolejny aspekt: często bywa tak, że to rodzina czeka na emeryturę babci lub dziadka – ich rola w rodzinie pojmowana jest jako bezpłatna opieka nad wnukami.

Do tych najbardziej oczywistych przyczyn dołączyć trzeba i te, których uczestnikami stają się seniorzy: „Folwarczna kultura pracy w wielu firmach, nakazowy system pracy, nieuwzględniający inwencji pracownika, jego chęci samorozwoju, praca niedająca satysfakcji”. Problemem jest także wypychanie z rynku przez pracodawców starszych pracowników. Trudno też nie podzielić opinii, że: „Nie ma w Polsce takiego schematu po przejściu na emeryturę, że jeśli mam możliwość, to pracuję dłużej.”

### WSPARCIE IDEI ZARZĄDZANIA WIEKIEM

Nasze roczne, praktyczne doświadczenia wynikające z projektu pozwalają sformułować kilka rekomendacji dla tworzonych aktywnych polityk rynku pracy:

- ▶ stworzenia skutecznego systemu finansowych zachęt dla pracodawców skłaniających się do zatrudniania seniorów,
- ▶ motywowania emerytów do powrotu do aktywności zawodowej i rozwijania kwalifikacji,
- ▶ odejścia od paternalistycznego stylu zarządzania w firmach, dostosowanie stanowisk pracy do potencjału i możliwości starszych pracowników,
- ▶ wykreowania nowego trendu, kształtowania nowej potrzeby zatrudniania osób starszych, tak jak ma to miejsce w przestrzeni publicznej w przypadku promocji zatrudniania osób niepełnosprawnych (są w podobnej sytuacji, jeżeli chodzi o wykluczenie z rynku pracy).

Projekt jednoznacznie potwierdził, że potrzebna jest szeroka i długotrwała kampania społeczna o zasięgu ogólnopolskim, ukierunkowana na promocję zatrudnienia i aktywności seniorów, wskazująca zalety płynące z zatrudniania doświadczonych pracowników w wieku emerytalnym, zmianę stereotypowego postrzegania pracujących seniorów, jak również potrzebę elastyczności w ich zatrudnianiu i rzeczywistą politykę zarządzania wiekiem. Kampanię taką prowadzić powinny zarówno instytucje publiczne, jak i organizacje zrzeszające emerytów i pracodawców. ♦

# Integracja i aktywizacja obcokrajowców

IZABELA ZIELIŃSKA, PUP PIASECZNO

*Powiatowy Urząd Pracy w Piasecznie realizuje projekt „Razem Możemy Więcej – pierwsza edycja programu aktywizacyjnego dla Cudzoziemców na lata 2022-2023”, w ramach którego wspiera i aktywizuje obcokrajowców przebywających w powiecie piaseczyńskim*



Fot. Archiwum PUP

Wizyta monitorująca realizację szkolenia dla obywateli Afganistanu

**P**rojekt realizowany jest w siedzibie Powiatowego Urzędu Pracy w Piasecznie od 12 sierpnia 2022 roku i będzie trwał do końca 2023 roku, przy udziale doradców klienta, pośredników pracy oraz doradców zawodowych. Współpraca z wyspecjalizowanymi organizacjami, jakimi są: Ośrodki Pomocy Społecznej, Kluby Integracji Społecznej i Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie, ma prowadzić do aktywizacji zawodowej, integracji i aktywności społecznej cudzoziemców. Grupę docelową stanowią legalnie przebywający w Polsce obywatele Ukrainy (180 osób) i Afganistanu (15 osób), zarejestrowani jako osoby bezrobotne lub poszukujące pracy w wieku powyżej 18 lat.

Aby przyspieszyć proces integracji cudzoziemców ze społeczeństwem nawiązano partnerską współpracę z piaseczyńskim Miejsko-Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej (MGOPS). Klub Integracji Sensorycznej funkcjonujący w strukturze MGOPS udziela pomocy w budowaniu umiejętności uczestniczenia w życiu lokalnej społeczności. Uczestnicy uczą się polskiego na kursach językowych, natomiast dla osób chcących zdobyć lub podnieść kwalifikacje przewidziano udział w szkoleniach zawodowych. Stypendia szkoleniowe będą stanowiły dodatkową pomoc materialną nieobciążającą domowego budżetu.



Certyfikat szkolenia z groomingu i strzyżenia zwierząt

W ramach projektu realizowana jest indywidualna i kompleksowa aktywizacja zawodowa oparta na elementach pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego, która ma pomóc uczestnikom znaleźć zatrudnienie. Dla obcokrajowców posługujących się jedynie językiem ukraińskim przewidziana jest pomoc doradcy klienta zatrudnionego w tutejszym urzędzie i znającego ich język ojczysty.

**Uczestnicy uczą się polskiego na kursach językowych, natomiast dla osób chcących zdobyć lub podnieść kwalifikacje przewidziano udział w szkoleniach zawodowych. Stypendia szkoleniowe będą stanowiły dodatkową pomoc materialną nieobciążającą domowego budżetu**

Obywatele Ukrainy i Afganistanu korzystają z pośrednictwa pracy: mają dostęp do ofert pracy i kontaktów z pracodawcami oraz kierowani są na szkolenie zawodowe. Aby zachęcić pracodawców do zatrudniania cudzoziemców przez dłuższy okres, w projekcie zostały przewidziane premie. Dzięki temu obcokrajowcy będą mieli szansę zdobyć praktyczne umiejętności w miejscu pracy i nawiązać nowe relacje zawodowe.

Dla osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji materialnej – we współpracy z Ośrodkami Pomocy Społecznej – przewidziano boni czynszowy. Taka forma pomocy zaproponowana przez Urząd zwiększa poczucie bezpieczeństwa i zapewnia przybyśsom i ich rodzinom podwyższenie jakości życia.

#### DZIAŁANIA W RAMACH PROJEKTU

- ▶ Zakwalifikowanie uczestników do projektu na podstawie formularza zgłoszeniowego i wypełnionej deklaracji uczestnika. Liczba osób w projekcie – 195.
- ▶ Aktywizacja społeczno-zawodowa – uczestnictwo w warsztatach z komunikacji i radzenia sobie ze stresem (partnerstwo z MGOPS Piaseczno). Liczba osób – 30.
- ▶ Organizowanie kursów i szkoleń – szkolenia z języka polskiego oraz szkolenia zawodowe. W 2022 roku zrealizowano szkolenia dla 40 osób, natomiast w 2023 roku szkolenia przewidziane są dla 35 osób. Liczba uczestników – 75 osób.

**Aby zachęcić pracodawców do zatrudniania cudzoziemców przez dłuższy okres, w projekcie zostały przewidziane premie. Dzięki temu obcokrajowcy będą mieli szansę zdobyć praktyczne umiejętności w miejscu pracy i nawiązać nowe relacje zawodowe**

- ▶ Premia dla pracodawcy za zatrudnienie cudzoziemca przez co najmniej 3 miesiące w pełnym wymiarze czasu pracy. Po wymaganym okresie zatrudnienia pracodawca otrzymuje jednorazową premię w wysokości 3 tys. złotych. W 2022 r. takie dofinansowanie wypłacono dla pracodawców za zatrudnienie 20 skierowanych osób. W 2023 r. przewidziano dofinansowanie dla pracodawców za zatrudnienie 55 skierowanych osób.
- ▶ Boni czynszowy – dofinansowanie części opłat czynszowych dla osób korzystających ze wsparcia Ośrodka Pomocy Społecznej. Pomoc przeznaczona jest dla przybyłych do Polski po 24 lutym 2022 roku. Wypłata w ramach bonu przewidziana jest na okres 3 miesięcy, za każdy miesiąc – maksymalnie 500 zł. Boni przyznany jest na podstawie złożonego wniosku wraz z załącznikami (umowa najmu lokalu, oświadczenie o nieuzyskaniu dofinansowania na ten cel z innych środków publicznych). W 2022 r. wsparcie otrzymało 20 uczestników, natomiast w 2023 r. pomocą zostanie objętych 25 osób.
- ▶ Dodatkowo w ramach projektu przewidziana została pomoc psychologiczna podczas dyżurów psychologów w siedzibie Powiatowego Urzędu Pracy w Piasecznie. Przedstawiciele Urzędu regularnie przeprowadzają wizyty monitorujące zarówno w instytucjach szkoleniowych, jak i u pracodawców, którzy zatrudnili cudzoziemców w ramach premii dla pracodawcy. ♦

# Mazowsze wspiera uchodźców z Ukrainy

JANUSZ WOJCIESZEK-ŁYŚ

*„Mazowsze dla Ukrainy” to projekt Mazowieckiego Centrum Polityki Społecznej obejmujący wsparcie i aktywizację zawodową obywateli Ukrainy. Pomoc ma trafić do co najmniej 1 500 osób. Projekt jest finansowany z Funduszy Europejskich w ramach Działania 9.1. Aktywizacja społeczno-zawodowa osób wykluczonych i przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu, Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Mazowieckiego na lata 2014-2020*

**M**azowsze to region gdzie mieszka bardzo liczna społeczność ukraińska, która schroniła się tu przed wojną w lutym zeszłego roku. Dlatego w odpowiedzi na liczne potrzeby i problemy związane z życiem i pracą w Polsce, Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej opracowało projekt o wartości 16 mln 851 tys. zł na wsparcie uchodźców z Ukrainy. Dofinansowanie projektu ze środków UE wynosi 13 mln 480 tys. zł. Wkład własny samorządu Mazowsza to ponad 3 mln 370 tys. złotych.

Realizacja projektu „Mazowsze dla Ukrainy” rozpoczęła się w lutym 2023 r. Inicjatywa obejmuje wybrane miasta na terenie Mazowsza: Radom, Siedlce, Szydłowiec, Ożarów, Żyrardów, Kobyłka, Piaseczno oraz Głinojeck. Z pomocy mogą skorzystać zarówno osoby bezrobotne, jak też posiadające zatrudnienie. Warunkiem udziału jest przekroczenie granicy Polski po 24 lutego 2022 r. Wsparcie ma trafić do co najmniej 1 500 osób.

## KLUCZOWE OBSZARY POMOCY

Na co mogą liczyć beneficjenci projektu? W zależności od potrzeb będą oni mogli korzystać z różnych form wsparcia terapeutycznego oraz psychologicznego dla osób dorosłych. Przewidziano również

doradztwo zawodowe oraz możliwość udziału w kursach zawodowych.

W razie potrzeby uczestnicy będą mogli skorzystać z poradnictwa prawnego

**Dofinansowanie  
projektu ze środków  
UE wynosi  
13 mln 480 tys. zł.  
Wkład własny samorządu  
Mazowsza to ponad  
3 mln 370 tys. złotych**

i obywatelskiego. Projekt zakłada także – co bardzo ważne m.in. na rynku pracy – możliwość udziału w grupowych kursach języka polskiego. W formie warsztatowej przewidziano przekazanie informacji o możliwych zagrożeniach, m.in. handlem ludźmi i oszustwami.

W dużej mierze osobami, które trafiły do Polski uciekając przed wojną, są matki

z dziećmi, dlatego będą zapewnione usługi opiekuńcze i specjalistyczne dla dzieci oraz osób zależnych.

Planowane są także animacje społeczno-kulturowe dla najmłodszych. Podczas wszystkich działań i aktywności będzie można skorzystać z pomocy tłumaczy, w tym także tłumaczy przysięgłych. Bardzo często tłumaczenie dokumentów następuje wiele problemów i wiąże się ze znacznymi wydatkami.

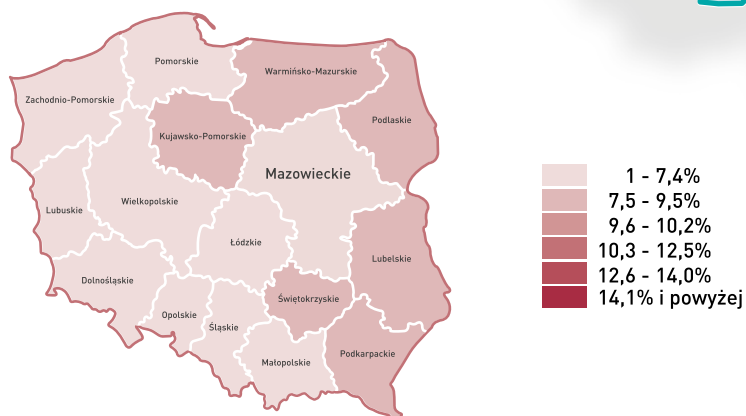
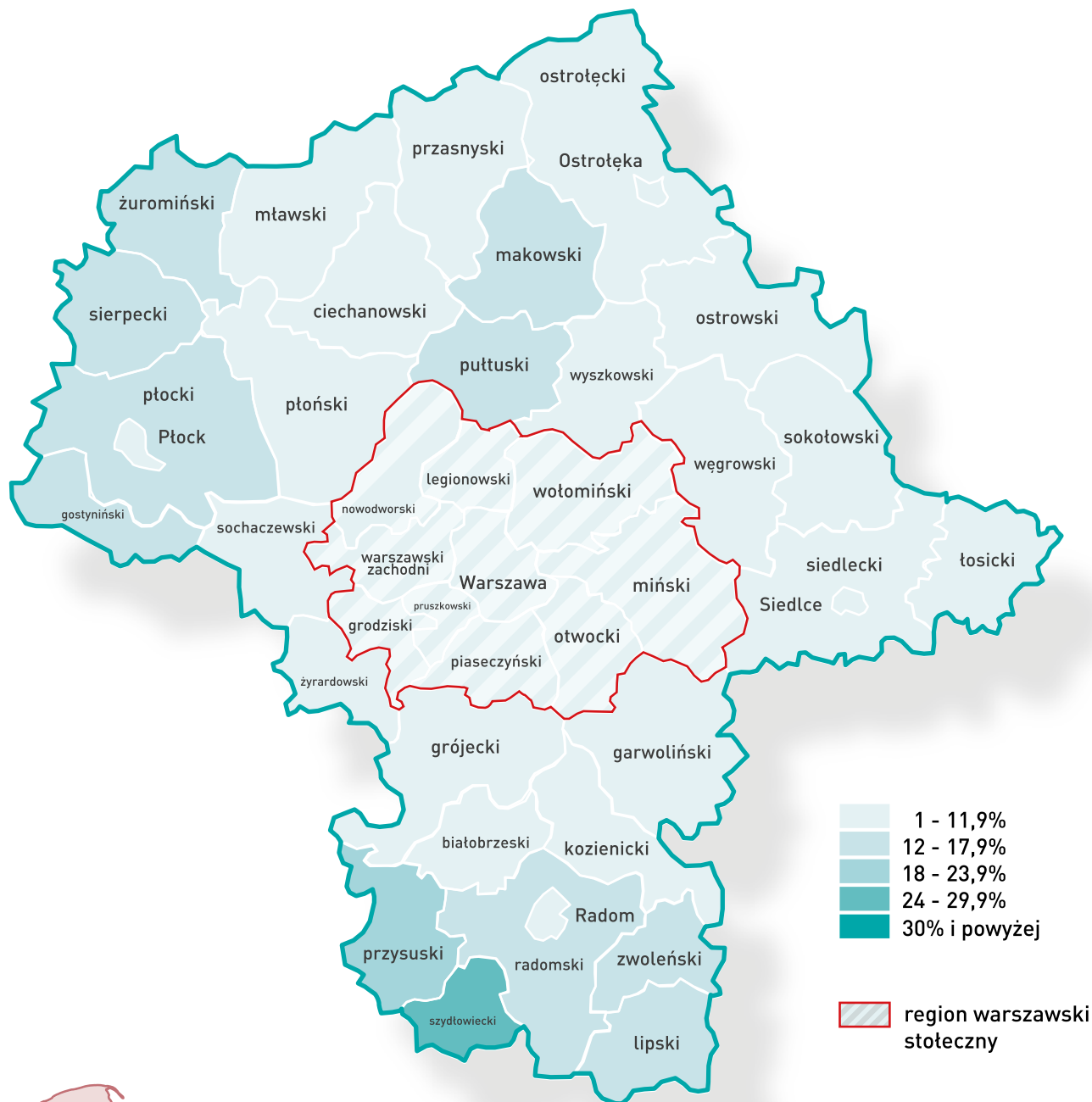
Paleta usług obejmuje również warsztaty różnic kulturowych oraz spotkania integracyjne ze społecznością lokalną. Projekt zakłada możliwość pokrycia kosztów dojazdu do miejsca, w którym realizowane są usługi wsparcia. W razie potrzeby uczestnicy projektu będą mogli skorzystać z pomocy asystenta społeczności ukraińskiej.

Instytucją prowadzącą projekt jest Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej w Warszawie, natomiast partnerami będą poszczególne miasta, w których odbędą się zaplanowane działania. Zadaniem partnerów będzie m.in. rozpoznanie potrzeb i wskazanie, jakie usługi będą ostatecznie realizowane na miejscu.

Zakończenie projektu „Mazowsze dla Ukrainy” przewidziano na koniec listopada 2023 roku. ♦

# STOPA BEZROBOCIA

## STAN NA KONIEC STYCZNIA 2023



## 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, 07-410 Ostrołęka

☎ 29 649 93 10

✉ ostroleka@wup.mazowsze.pl

w Płocku

📍 ul. Kolegialna 19, 09-402 Płock

☎ 24 264 03 75, 24 264 03 76

✉ plock@wup.mazowsze.pl

w Radomiu

📍 ul. Mokra 2, 26-600 Radom

☎ 48 368 97 00

✉ radom@wup.mazowsze.pl

w Siedlcach

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

☎ 25 632 73 21

✉ siedlce@wup.mazowsze.pl

