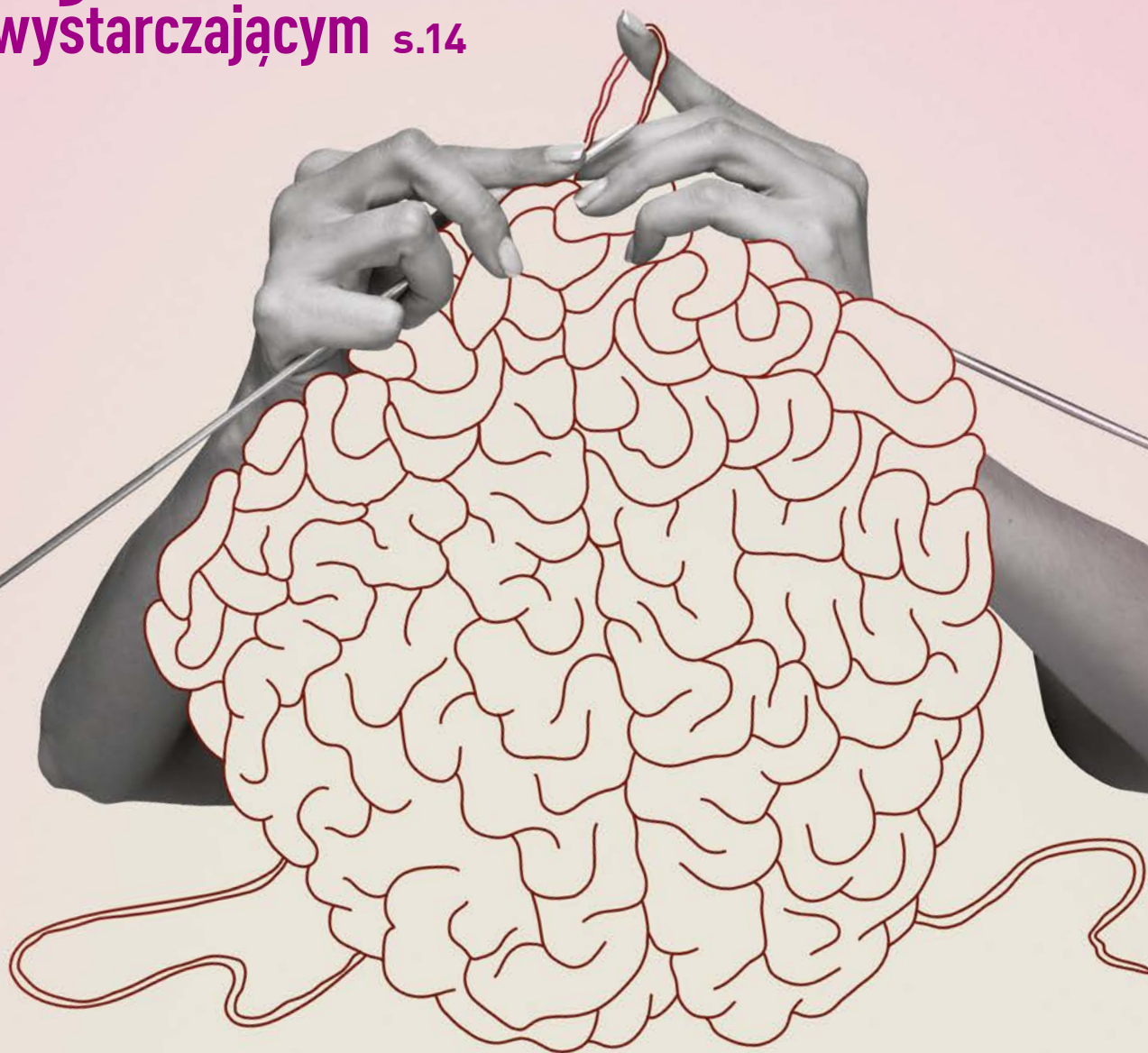


3/2023

BIULETYN
WOJEWÓDZKIEGO
URZĘDU PRACY
W WARSZAWIE

MAZOWIECKI RYNEK PRACY

Być
wystarczającym s.14



NUMER 109 ROK XIX ISSN 2956 526X

Co z tą p(r)łtaczą s.4



W NUMERZE:

WUP W WARSZAWIE

Co z tą p(r)tacą	4
Fundusze Europejskie na aktywizację kobiet	8
Ukryte upadłości	10
Poznać i pokonać depresję	12
Być wystarczającym	14
Zdrowie psychiczne a rynek pracy	16
Siła w tradycji	18
Nauka, integracja, aktywizacja	19
Pomagamy odnaleźć się na rynku pracy	20
Docenić swój potencjał	21
Mława wspiera seniorów	22
Czym są reskilling i upskilling?	23
Razem możemy więcej	24
Mińskie Targi Pracy i Przedsiębiorczości	26
Kim są gigersi i jak zmieniają rynek pracy	27
Szkolnictwo branżowe na Mazowszu	28



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

Istnieją w historii świata momenty przełomowe, które całkowicie zmieniają jego oblicze, a dla człowieka okazują się krokiem milowym w rozwoju cywilizacyjnym. Jednym z takich etapów była epoka pary i elektryczności. Dziś trudno wyobrazić sobie, w jaki sposób rozwinęłaby się ludzkość bez odkryć XIX wieku.

Wydawać by się mogło, że już żaden wynalazek nie odmieni znanej nam rzeczywistości do tego stopnia, aby całkowicie wyrzucił ugruntowany przez dziesięciolecia system funkcjonowania, wzorce i rozwiązania, w oparciu o które został on zbudowany. A jednak. Właśnie żyjemy w takim czasie. Rozdział ten rozpoczęło pojawienie się internetu i rozwój coraz nowszych technologii informatycznych, z czasem płynnie przechodzących w rozwiązania oferowane przez użycie sztucznej inteligencji. Przeobrażenia te ogarniają swoim wpływem wszystkie sfery życia człowieka – gospodarkę, rynek pracy, relacje międzyludzkie i ukształtowanie geopolityczne. Zauważmy jak wiele zmieniło, choćby wprowadzenie możliwości pracy zdalnej. I nie są to zmiany jedynie formalne.

Sam fakt pojawienia się na rynku pracy np. gigersów zasadniczo przebudowuje relacje na poziomie pracodawca-pracownik czy więzy zespołowe, nie mówiąc już o skutkach długofalowych związanych z podatkami, przyszłymi emeryturami i systemem składek zdrowotnych.

Przełomowe momenty dokonują również ewolucji w samej naturze człowieka – korzystamy z dobrodziejstw nowych technologii, które usprawniają nasze życie na każdej płaszczyźnie, ale również tworzymy siebie niejako na nowo – w zupełnie nowej rzeczywistości. Powodować to może poczucie niepewności, lęku i zagubienia. Kluczową zatem kwestią jest odporność człowieka i przygotowanie psychiczne na zmiany, gdyż jeszcze nigdy w historii świata nie następowały one w tak szybkim tempie.

Ewolucja ta odciska silne piętno również na rynku pracy, który wymaga od pracowników coraz większej elastyczności i racjonalnego zarządzania sobą w czasie, przestrzeni i możliwościach. Dla wielu ludzi jest to bardzo trudny czas. Bez odpowiedniego wsparcia, świadomości i narzędzi psychologicznych łatwo popaść w poczucie wypalenia zawodowego, a nawet kryzysu życiowego. Dlatego tak ważne jest, aby właśnie teraz rozmawiać i doksztalcać się w dziedzinie zdrowia psychicznego.

Z jednej strony słaba kondycja psychiczna lub niskie poczucie wartości mocno utrudniają utrzymanie lub zdobycie zatrudnienia i rozwój zawodowy, z drugiej strony – nie można nie zauważyć silnego wpływu pracy na samopoczucie każdego z nas. To właśnie praca zapewnia stabilizację życiową i może być źródłem satysfakcji, o czym wspomina w swoim tekście Izabela Malesa-Kuś. Dlatego rynek pracy jest ściśle i nierozzerwalnie połączony z poczuciem dobrostanu człowieka. Zdobywanie informacji na temat prewencji, diagnostyki i metod postępowania w przypadku wystąpienia trudności psychicznych, a także budowanie wspierającego środowiska pracy, zdają się być absolutnym minimum, jeśli chodzi o rozwój człowieka we współczesnym świecie – zauważa z kolei Grażyna Paluszkiewicz. Wiedza ta jest nie do przecenienia i dla pracowników, i dla pracodawców.

Obserwację tą zdaje się potwierdzać artykuł Marzeny Mańturz. Autorka zwraca uwagę, iż rynek pracy osiągnął względną stabilizację, więc to nie znalezienie pracy jest obecnie największym problemem dla osób zgłaszających się do doradców zawodowych. Klienci poszukują rozwiązań służących umacnianiu swoich kompetencji miękkich i budowaniu odporności psychicznej. W dzisiejszych czasach najważniejszym zasobem jest zdrowa i stabilna psychika. To na tym polu w najbliższych latach może odbywać się największa rewolucja.

Tomasz Sieradz



Co z tą p(r)łacą

PAWEŁ TROJANOWSKI

*Nowo zatrudniony pracownik otrzymuje lepsze warunki płacowe
niż bardziej doświadczony i dłużej pracujący w firmie kolega po fachu?
To efekt inwersji wynagrodzeń*



Lipiec 2023 roku, lato w pełni, za oknami leje się żar, tanieją ogórki, pomidory, a nawet papryka – warzywa, których ceny były w tym roku prawdziwymi symbolami wysokiej inflacji. Wraz z tym chwilowym, sezonowym spadkiem, po raz drugi w tym roku rośnie minimalne wynagrodzenie za pracę, tj. z obecnych 3490 do 3600 zł, a minimalna stawka godzinowa – z 22,80 do 23,50 zł (stawki brutto). Ustawowy, dwukrotny wzrost minimalnego wynagrodzenia w 2023 roku (pierwszy wzrost w styczniu z kwoty 3010 zł) to pierwszy taki przypadek we współczesnej historii Polski, choć jak zapewniają rządzący, również w przyszłym roku wynagrodzenie minimalne będzie rosnąć dwa razy. Czy to dobrze dla rynku pracy? Odpowiedź nasuwa się sama, skoro rośnie – to dobrze, ale oczywiście diabeł tkwi w szczegółach.

BO NAJLEPSZE TO CO Z GRUNTU

Z pewnością niejednen z czytelników posiada własny ogródek. Część osób być może ma nawet małą szklarnię. A tam pomidory, truskawki, ogórki. Te ze szklarni oczywiście urosną pierwsze, te z gruntu z drobnym opóźnieniem. Te nawożone i przyskane – będą duże, ładne i kształtne, choć w smaku już nie tak rewelacyjne. Te ekologiczne, pielęgnowane naturalnymi metodami – w smaku najlepsze, choć i robaczek się znajdzie, a ich wielkość i kształt często pozostawiają wiele do życzenia. Odwieczne dylematy ogrodnika. Nie inaczej jest z gospodarką i rynkiem pracy. Każda ustawowa stymulacja nie pozostaje bez znaczenia. Podnoszenie minimalnego wynagrodzenia, mającego być jakoby lekiem na wzrost kosztów życia osób pracujących, przekłada się automatycznie na wszystkie obszary gospodarki. Sęk w tym, że podnosić nakazują rządzący, a wypłacać mają pracodawcy. Skoro mają wypłacać, muszą też na te wypłaty uzyskać środki, więc bez większego sentymentu podnoszą ceny towarów i usług, co z kolei przekłada się na wzrost cen, a to w konsekwencji dalej napędza inflację.

KOMPRESJA WYNAGRODZEŃ

Coraz dynamiczniejsze podnoszenie minimalnego wynagrodzenia stawia pracodawców pod przymusem, ale tylko w kontekście najmniej zarabiających. Niestety, płac pozostających pracowników, zarabiających więcej niż minimalnie, już te decyzje nie dotyczą, chyba że w końcu zostaną zdegradowane do granicy minimalnego wynagrodzenia. Tu decyduje pracodawca, który rozkłada ręce, bo przy

rosnących kosztach energii i inflacji nie uśmiecha się mu podwyższać płac – nawet tych minimalnych.

Zlikwidowanie w 2021 roku podatku dochodowego dla osób do 26. roku życia spowodowało, że zarobki netto młodszych pracowników już w pierwszym dniu zatrudnienia czasem przewyższały wynagrodzenie pracowników starszych i z większym stażem. To powodowało i powoduje oczywistą frustrację oraz poczucie niesprawiedliwości płacowej. Na początku czerwca br. portale informacyjne przytaczały historię pracownika, który gdy dowiedział się, że nowo zatrudniona osoba otrzymała wynagrodzenie o tysiąc złotych większe od niego – skierował sprawę do sądu. Wyrok w tej sprawie wydał Sąd Okręgowy w Katowicach i jak opisuje dziennik Rzeczpospolita padło w nim stwierdzenie, że "to dyskryminacja już zatrudnionych". Jako uzasadnienie sąd stwierdził, że niższe wynagrodzenie za tę samą pracę niewątpliwie oznacza właśnie dyskryminację pracowników z dłuższym stażem.

**Zlikwidowanie w 2021 roku podatku
dochodowego dla osób
do 26. roku życia spowodowało,
że zarobki netto młodszych
pracowników już w pierwszym dniu
zatrudnienia czasem przewyższały
wynagrodzenie pracowników starszych
i z większym stażem**

Podobna sytuacja dotyczy pracowników o niejednorodnym doświadczeniu, stażu pracy i poziomie umiejętności, w przypadku których różnica w wynagrodzeniach jest niewielka. Wbrew pozorom nie jest to rzadki przypadek, w szczególności jeśli mówimy o niewyspecjalizowanych firmach usługowych lub produkcyjnych ulokowanych poza dużymi miastami. Z doświadczenia realizacji zadań z Tarczy antykryzysowej COVID-19, mamy wiedzę na temat poziomu wynagrodzeń ogromnej części mazowieckich przedsiębiorców i niestety jest to dosyć smutny obraz: dominującego minimalnego wynagrodzenia i nikłych różnic płacowych ▶

pozostałych pracowników. Co więc się dzieje, kiedy przedsiębiorca podnosi tylko minimalne wynagrodzenia? Kurczy się różnica płacowa, następuje tzw. kompresja płac, czyli zmniejsza się różnica między wynagrodzeniami. Co więcej, może wręcz nastąpić inwersja płac, czyli większa stawka wynagrodzenia dla nowo zatrudnionego pracownika w stosunku do poziomu wynagrodzenia już tego pracującego. Dlaczego tak się dzieje – tu możemy zastosować porównanie do działań marketingowych firm telekomunikacyjnych, które żeby pozyskać nowego klienta, proponują mu lepsze warunki, niż temu co np. przedłuża umowę, licząc na to, że większą stratą czasu dla niego będzie rozwiązywanie umowy i szukanie nowego dostawcy usług. Jednak w ludzkiej naturze jest dużo przekory i rynek pracy rządzi się też swoimi prawami. Biorąc pod uwagę niski poziom bezrobocia i wbrew pozorom ciągłe zapotrzebowanie na pracowników, stosowanie praktyk, o których wspomniałem, tj. niedoceniając płacowe wieloletnich pracowników kosztem nowo zatrudnionych, kończy się zazwyczaj zjawiskiem rotacji. Pracownik, który ma potencjał, szybko dostrzeże, że w takiej sytuacji lepiej mu być tym nowym u innego pracodawcy, który aby go pozyskać, musi zaproponować wyższe warunki płacowe.

Kompresja płac jest niestety również czynnikiem demotywującym w zakresie samorozwoju, podnoszenia kwalifikacji i umiejętności oraz zaangażowania. Przyczynia się do niesprawiedliwego traktowania osób na wyższych

Badacze pokusili się więc o poszukanie relacji, która doprowadziłaby do maksymalnego poczucia dobrobytu pracowników. Okazuje się, że aby ten był odczuwany – płaca minimalna powinna być na poziomie ok. 60 proc. tzw. średniej krajowej

stanowiskach, menadżerów i kadry kierowniczej, których poziom nominalnego wynagrodzenia zatrzymał się lub procentowo nie zmienił się w takim stopniu jak minimalne wynagrodzenie, a siła nabywczą, czyli realne wynagrodzenie się zmniejszyło.

– Kompresja czy inwersja płac mogą wzmagać zjawisko rotacji, które teraz i tak jest nasilone. Ludzie chcą zarabiać więcej, bo płacą więcej za rachunki, kredyt czy zakupy. Dlatego szukają lepiej płatnych zajęć. Dodatkowo, może to powodować spadek morale zatrudnionej już załogi. Pracownicy mogą rozmawiać ze sobą o swoich wynagrodzeniach i informacja o tym, że nowo zatrudniona osoba zarabia więcej, może powodować dyskomfort i w konsekwencji chęć zmiany pracy przez zatrudnionych już pracowników – przestrzega Krzysztof Ingłot, ekspert ds. rynku pracy i założyciel Personnel Service w artykule Katarzyny Domagały-Szymonek pt. „Mamy dwa groźne

zjawiska, które zwiastują poważne kłopoty”, opublikowanym na portalu Plushr.pl.

Dodatkowo na ogólną sytuację poziomu wynagrodzeń wpływ mają również płace migrantów ekonomicznych oraz tzw. pracowników tymczasowych z zagranicy.

„Kompresja płac może wystąpić zarówno w dużej, jak i małej organizacji. Rozwija się z czasem. Ważne jest zrozumienie jej przyczyn, zdiagnozowanie problematycznych obszarów i podjęcie działań korygujących”

Ich niskie oczekiwania finansowe, często wynikające z nieświadomości swoich praw sprawiają, że sztucznie zaniża się wartość pracy w różnych branżach. Efektem długofalowym może być sytuacja, którą widać na Wyspach Brytyjskich po brexicie, gdy odpływ pracowników z zagranicy przyczynił się do pojawienia wakatów. Dotyczy to oczywiście prac prostych i ciężkich fizycznie, których rodzimi Brytyjczycy nie chcą się podejmować za tak niskie stawki, a na które zgadzali się pracownicy z zagranicy. W Polsce odczuwa to zwłaszcza branża budowlana po częściowym odpływie do Ukrainy mężczyzn w związku z sytuacją wojenną w ich ojczyźnie. Firmom trudno jest zapłacić luki oferując te same stawki, za które pracowali obywatele Ukrainy, dodatkowo bardziej skłonni do podejmowania prac w nadgodzinach i często, przynajmniej częściowego, rozliczania się w przestrzeni tzw. szarej strefy.

Oczywiście opisywana powyżej sytuacja ma miejsce na całym świecie, ponieważ kraje rozwinięte przyciągają pracowników tymczasowych z krajów biedniejszych. W dłuższej perspektywie, gdy kraj się bogaci, a jego PKB rośnie – wzrasta ogólny poziom płac. Warto jednak rozważyć podchodząc do redukcji kosztów działalności polityką zatrudnieniowo-płacową opartą na pracownikach tymczasowych, która nie daje gwarancji utrzymania poziomu zatrudnienia, jakości pracy i wytwarzanych dóbr.

DOGONIĆ PRZECIĘTNE WYNAGRODZENIE

Wracając do kwestii minimalnego wynagrodzenia – polityka jego podnoszenia wynika z dążenia do uzyskania odpowiedniej relacji między jego wysokością a wysokością przeciętnego wynagrodzenia, którego poziom wynika z sytuacji na rynku i nie jest regulowany przepisami. Co ważne, opierając się na wynikach badań trzech niemieckich ekonomistów: Gabriela M. Ahlfeldta, Duncana Rotha i Tobiasa Seidela – okazuje się, że istnieje interesująca zależność między minimalnym i średnim wynagrodzeniem. Przedmiotem badań tych naukowców był wpływ płacy na zatrudnienie, dobrobyt pracowników oraz równość. Z ich analiz wynika, że płaca minimalna w Niemczech na poziomie 48 proc. średniej krajowej doprowadziła do wzrostu łącznego dobrobytu pracowników o około 2,1 proc., przy jednoczesnym zmniejszeniu zatrudnienia

jedynie o 0,3 proc. Tu warto zaznaczyć, że już przy poziomie 38 proc. relacji minimalnej a średniej płacy, widać negatywne skutki w zatrudnieniu.

Badacze pokusili się więc o poszukanie relacji, która doprowadziłaby do maksymalnego poczucia dobrobytu pracowników. Okazuje się, że aby ten był odczuwany – płaca minimalna powinna być na poziomie ok. 60 proc. tzw. średniej krajowej. Taki poziom wpłynąłby na 4 proc. wzrost poczucia dobrobytu, ale uwaga – jednocześnie należałoby się spodziewać spadku zatrudnienia o 5,6 procent. Ponadto, co warto zasignalizować rządzącym – ekonomiści stwierdzili, że najwydatniejsza polityka dotycząca minimalnego wynagrodzenia jest wtedy, kiedy jest zróżnicowana regionalnie. Z ich badań płynie wniosek, że płaca minimalna powinna wynosić od 38 proc. do 60 proc. średniego wynagrodzenia na poziomie kraju i od 50 proc. do 58 proc. na poziomie regionu. Dolna granica pozwala na zwiększenie dobrobytu bez wpływu na zatrudnienie, a górna na maksymalizację poziomu życia najgorzej zarabiających.

DWIE STRONY MEDALU

Jak widać wzrost minimalnego wynagrodzenia może mieć zarówno pozytywne, jak i negatywne skutki dla kompresji wynagrodzeń.

- ▶ Wybrane pozytywne skutki to choćby:
 - podniesienie płac pracowników na najniższych stanowiskach – wzrost minimalnego wynagrodzenia wymusza podniesienie płac dla najmniej zarabiających pracowników, co może zmniejszyć nierówności i poprawić warunki życia osób o niskich dochodach;
 - zwiększenie popytu wewnętrznego – wyższe minimalne wynagrodzenie oznacza większy dochód dla najniższej zarabiających, co z kolei może prowadzić do wzrostu konsumpcji i popytu na dobra i usługi (choć też wpływa na wysokość poziomu inflacji);
 - poprawa morale pracowników – podniesienie płac na najniższych stanowiskach może wpłynąć na większe zadowolenie i zaangażowanie pracowników, co może przekładać się na lepszą wydajność i zmniejszenie rotacji kadry;
 - zmiana polityki płacowej w firmie, przegląd dotychczasowych płac pracowników i zastosowanie nowych, bardziej współczesnych regulacji płacowych (uzależnionych od efektu pracy).
- ▶ Wśród negatywnych skutków możemy zaobserwować:
 - wyższe koszty dla przedsiębiorstw – firmy mogą stanąć przed wyzwaniem dostosowania się do wyższych płac minimalnych, co może prowadzić do zwiększenia kosztów operacyjnych;
 - możliwość redukcji miejsc pracy – firmy, które nie są w stanie podnieść swoich dochodów w odpowiedzi na wyższe płace minimalne, mogą być zmuszone do zwolnienia pracowników lub ograniczenia zatrudnienia;
 - presja na wzrost wynagrodzeń w całej firmie – jeśli płace pracowników na niższych stanowiskach rosną, może pojawić się presja na podwyżki dla innych pracowników, aby utrzymać różnice płacowe między różnymi poziomami stanowisk.

Jak stwierdza Monika Czepiel w artykule „Czym jest kompresja płac i jak z nią walczyć?” na portalu Wynagrodzenia.pl: „Kompresja płac może wystąpić zarówno w dużej, jak i małej organizacji. Rozwija się z czasem. Ważne

jest zrozumienie jej przyczyn, zdiagnozowanie problematycznych obszarów i podjęcie działań korygujących. Problem kompresji może nie zostać całkowicie rozwiązany, ale można zmniejszyć jego negatywne skutki dla organizacji.” Jednocześnie stwierdza, że pomimo: „iż przedsiębiorstwa

Ekonomiści stwierdzili, że najwydatniejsza polityka dotycząca minimalnego wynagrodzenia jest wtedy, kiedy jest zróżnicowana regionalnie. Z ich badań płynie wniosek, że płaca minimalna powinna wynosić od 38 proc. do 60 proc. średniego wynagrodzenia na poziomie kraju i od 50 proc. do 58 proc. na poziomie regionu

na ogół nie mają wpływu na zmiany zachodzące na rynku pracy, to mogą podjąć pewne działania, które pozwolą im uniknąć lub też zminimalizować negatywne skutki kompresji poprzez regularne przeglądy wynagrodzeń wewnątrz organizacji – porównanie wynagrodzeń pracowników na tych samych stanowiskach i szczeblach organizacji.

W trakcie przeglądu należy zwrócić szczególną uwagę na sytuacje gdy:

- ▶ pensje pracowników o krótszym stażu są wyższe niż wynagrodzenia osób o dłuższym stażu (np. stawka nowego pracownika znajduje się w górnych granicach widełek płacowych, a osoby z dłuższym stażem na poziomie minimum bądź środka widełek);
- ▶ pensje podwładnych stanowią ponad 90 proc. wynagrodzeń przełożonych;
- ▶ różnice wynagrodzeń między pracownikami o różnych poziomach kompetencji na tym samym stanowisku wynoszą mniej niż 10 proc.”

Na koniec nutka optymizmu. Główny Urząd Statystyczny podał, że przeciętne wynagrodzenie w czerwcu 2023 r. przekroczyło 7 tys. 300 zł brutto, co oznacza wyraźny wzrost względem maja. Rok do roku statystyczna średnia podwyżek wyniosła 11,9 proc., co wskazuje, że po raz pierwszy po dłuższej przerwie wzrost płac minimalnie przegonił inflację. Przy nowej wartości minimalnego wynagrodzenia jego relacja do średniej płacy wynosi 49 proc. w lipcu 2023 roku – a więc jest to naprawdę dobry poziom w kontekście przytoczonych w artykule wyników badań. ♦

Źródła:



Matki, żony, singielki – dzisiaj bez pracy, mają szansę na zmianę swojej sytuacji dzięki środkom europejskim. Na projekt przeznaczono 18 mln złotych

Fundusze Europejskie na aktywizację kobiet

AGNIESZKA WOŚ



Nabór wniosków o dofinansowanie na projekty, które mają na celu wsparcie kobiet na rynku pracy odbył się w dniach 24 lipca – 11 sierpnia. Pula środków przeznaczona na pierwszą turę programu to 18 mln złotych. W projektach mogą wziąć udział kobiety w wieku 18-59 lat, które są bezrobotne i niezarejestrowane w urzędzie pracy. To pierwsze takie działanie skierowane do bardzo konkretnej grupy docelowej. Do tej pory w naszych działaniach kobiety były jedną z grup, które uczestniczyły w projektach. Wnioski mogły złożyć instytucje rynku pracy, organizacje pozarządowe, organizacje zrzeszające pracodawców i związki zawodowe.

NA JAKIE WSPARCIE MOGĄ LICZYĆ KOBIECY?

Kobiety w ramach projektów mogą skorzystać z:

- ▶ doradztwa zawodowego,
- ▶ szkoleń,
- ▶ refundacji kosztów opieki nad dzieckiem w wieku żłobkowym lub przedszkolnym albo inną osobą potrzebującą wsparcia w codziennym funkcjonowaniu,
- ▶ wsparcia pomostowego na pokrycie kosztów prowadzenia działalności.

Ważnym aspektem dla uczestniczek projektów jest mentorski charakter działań. Wnioskodawcy, zainteresowani dofinansowaniem, musieli uwzględnić szkolenia aktywizujące. Są to moduły szkoleniowe, które dodadzą kobietom pewności siebie podczas poszukiwania pracy lub zakładania własnej działalności gospodarczej. Po tych szkoleniach uczestniczki zdobędą umiejętności w zakresie między innymi:

- ▶ poszukiwania atrakcyjnych dla siebie nisz rynkowych,
- ▶ poszukiwania źródeł finansowania działalności gospodarczych,
- ▶ budowania i podtrzymywania kontaktów biznesowych.

Każda z uczestniczek będzie miała opracowany Indywidualny Plan Działania dostosowany do jej potrzeb, umiejętności i kwalifikacji

INDYWIDUALNY PLAN DZIAŁANIA

Dodatkowo każda z uczestniczek będzie miała opracowany Indywidualny Plan Działania dostosowany do jej potrzeb, umiejętności i kwalifikacji. Będzie to plan rozwoju dla danej uczestniczki. Ważnym elementem oferowanego wsparcia jest ocena umiejętności cyfrowych kobiet, które biorą udział w projekcie. W razie potrzeby będą one mogły uczestniczyć w szkoleniach, które pomogą im podnieść kwalifikacje i tym samym odnaleźć się w świecie cyfrowym.

Uczestniczki w wieku 18-29 lat będą miały również możliwość udziału w szkoleniach związanych z lokalnymi inteligentnymi specjalizacjami. Są to cztery obszary wskazane jako kluczowe dla rozwoju województwa mazowieckiego: bezpieczna żywność, inteligentne

systemy w przemyśle i infrastrukturze, nowoczesny ekosystem biznesowy oraz wysoka jakość życia. Co kryje się pod tymi nazwami? Najogólniej mówiąc, działania mają być skierowane na rozwój technologii produkcji żywności, usług, ułatwień dla biznesu, rozwiązań ekologicznych i zapewnienie dostępu do zindywidualizowanej opieki zdrowotnej. Wszystko to ma przyczynić się do poprawy jakości życia mieszkańców Mazowsza.

WYRÓWNANIE SZANS ZAWODOWYCH

Na rynku pracy nadal obserwujemy nierówności między kobietami i mężczyznami zarówno w kontekście wysokości wynagrodzenia, jak i awansu zawodowego.

Ważnym aspektem dla uczestniczek projektów jest mentorski charakter działań. Wnioskodawcy, zainteresowani dofinansowaniem, musieli uwzględnić szkolenia aktywizujące

Patrząc z perspektywy bezrobocia, istnieją nadal podregiony na Mazowszu, w których kobiety stanowią wyższy procent osób zarejestrowanych jako bezrobotne. Dotyczy to zwłaszcza Regionu Mazowieckiego Regionalnego. Dane statystyczne na koniec czerwca br. pokazują, że szczególnie wyróżnia się tu podregion płocki, w którym zauważalna jest największa różnica między liczbą zarejestrowanych kobiet (5 869) i mężczyzn (4 077). W pozostałych podregionach różnice nie są już tak duże.

Projekty skierowane bezpośrednio do kobiet mają być odpowiedzią na te dysproporcje. Dzięki szkoleniom i wsparciu pomostowemu zmienią się warunki ich pracy. Z kolei pomoc w opiece nad dziećmi lub osobami zależnymi pomoże kobietom uczestniczyć w szkoleniach bez obawy, że ich bliscy pozostaną bez opieki. Wszystko to ma pomóc uczestniczkom w zdobyciu nowych kompetencji i kwalifikacji.

OBSZAR DZIAŁAŃ

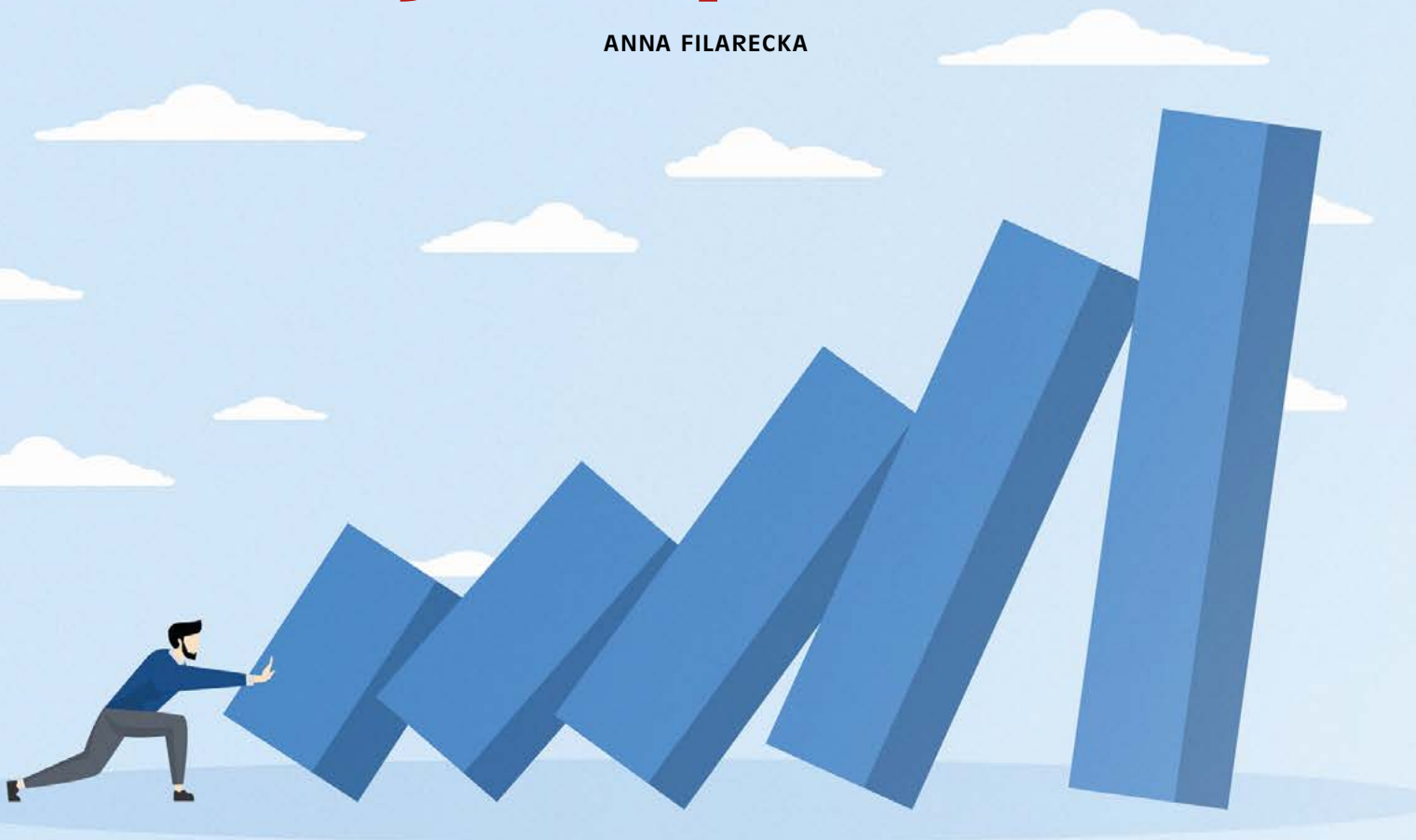
Wsparcie ma trafić do kobiet z obszaru Regionu Mazowieckiego Regionalnego, do którego wliczają się powiaty: białobrzeski, ciechanowski, garwoliński, gostyniński, grójecki, kozienicki, lipski, łosicki, makowski, mławski, ostrołęcki, ostrowski, płocki, płoński, przasnyski, przysuski, pułtuski, radomski, siedlecki, sierpecki, sochaczewski, sokołowski, szydłowiecki, węgrowski, wyszkowski, zwoleniński, żuromiński, żyrardowski, m. Ostrołęka, m. Płock, m. Radom i m. Siedlce.

Projekty realizowane będą w ramach Działania 6.4 Aktywizacja zawodowa biernych zawodowo kobiet Programu Fundusze Europejskie dla Mazowsza na lata 2021-2027, Priorytet VI Fundusze Europejskie dla aktywnego zawodowo Mazowsza. ♦

*Spadająca rokrocznie liczba upadłości w Polsce nie odzwierciedla realnej sytuacji przedsiębiorców.
Wciąż rośnie ogólna liczba niewypłacalnych firm i upadłości konsumenckich*

Ukryte upadłości

ANNA FILARECKA



W pierwszej połowie 2023 roku w Monitorze Sądowym i Gospodarczym oraz Krajowym Rejestrze Zadłużonych opublikowano 208 upadłości firm. Ich liczba od lat systematycznie się zmniejsza, jednakże nie oznacza to, że przedsiębiorcy radzą sobie coraz lepiej, bo ogólna liczba niewypłacalności przedsiębiorstw w Polsce rośnie. Przedsiębiorcy wybierają inną alternatywę na zadłużenie. Do spadku upadłości firm od 2020 roku przyczynia się nieustannie rosnąca liczba postępowań restrukturyzacyjnych oraz ogłaszanie upadłości

W marcu odnotowano miesięczny rekord – 2 016 upadłości konsumenckich. Najwięcej spośród nich ogłoszono w województwach śląskim (19,19 proc.) i mazowieckim (12,28 proc.)

konsumenckiej przez osoby nieprowadzące działalności gospodarczej.

Z analiz przeprowadzonych przez Centralny Ośrodek Informacji Gospodarczej na podstawie ogłoszeń w Monitorze Sądowym i Gospodarczym oraz Krajowym Rejestrze Zadłużonych wynika, że w pierwszej połowie 2023 r. ogłoszono upadłość konsumencką w stosunku do 10 526 osób. Analitycy prognozują, iż w tym roku powinniśmy mieć po raz pierwszy ponad 20 000 upadłości konsumenckich. W marcu odnotowano miesięczny rekord – 2016 upadłości konsumenckich. Najwięcej spośród

nich ogłoszono w województwach śląskim (19,19 proc.) i mazowieckim (12,28 proc.).

WIĘCEJ UPADŁOŚCI KONSUMENCKICH

Raport MGBI pokazuje na podstawie analiz upadłości konsumenckich, że coraz więcej osób, które wcześniej prowadziły działalność gospodarczą, następnie występuje o upadłość konsumencką. Centralny Ośrodek Informacji Gospodarczych podaje, że w 2023 roku 822 przedsiębiorców, którzy zakończyli działalność, w okresie dwunastu miesięcy ogłosiło upadłość konsumencką. Przedsiębiorcy coraz częściej sięgają po takie rozwiązania, bo są one tańsze dla zadłużonego przedsiębiorcy – również procedura postępowania jest sprawniejsza i szybsza niż postępowanie prowadzone na zasadach ogólnych. Składając wniosek o ogłoszenie upadłości opłata od wniosku wynosi jedynie 30 zł, natomiast dla przedsiębiorców prowadzących działalność gospodarczą opłata od wniosku wynosi 1 000 zł, ponadto dłużnik musi ponieść zaliczkę na wydatki w toku postępowania w przedmiocie ogłoszenia upadłości – obecnie w wysokości 6 736,60 zł.

Trend wzrostowy upadłości konsumenckich jest zauważalny wśród beneficjentów, którzy korzystali z pomocy udzielanej przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie w ramach Tarczy antykrzysowej

Od 1 stycznia 2015 r. do 24 marca 2020 r. połowę wniosków o upadłość konsumencką oddalono. Wymogiem ogłoszenia upadłości była przesłanka, aby była ona niezawiniona przez dłużnika. Obecnie po znowelizowaniu przepisów prawa upadłościowego w 2020 roku, każde zgłoszenie wniosku o upadłość konsumencką przez dłużnika kończy się jej ogłoszeniem, a sąd rozstrzyga w jakiej wysokości (dostosowanej do aktualnej możliwości dłużnika) i przez jak długi okres (do 7 lat) dłużnik będzie spłacał zobowiązania.

Trend wzrostowy upadłości konsumenckich jest zauważalny wśród beneficjentów, którzy korzystali z pomocy udzielanej przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie w ramach Tarczy antykrzysowej. Na etapie rozliczania pomocy zarejestrowano 154 podmioty, które znalazły się w stanie niewypłacalności, natomiast 17 z nich to przedsiębiorcy, którzy zakończyli swoją działalność gospodarczą wykreślając wpis z CEIDG, a następnie złożyli wnioski o ogłoszenie upadłości konsumenckiej.

Wg analityków, koszty energii i ogrzewania oraz nałożenie sankcji na Rosję dopiero teraz przyniosą pełne efekty i należy się spodziewać, że wielu przedsiębiorców nie wytrzyma rosnących kosztów prowadzenia działalności

Proces rozliczenia udzielonej pomocy przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie jeszcze trwa, a więc mając na uwadze prognozy analityków można wnioskować, że liczba niewypłacalnych beneficjentów będzie wra- stać.

ZNACZNY WZROST WYPŁAT

Również wśród dłużników zarejestrowanych w bazach prowadzonych przez Wydział Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie zauważa się, że coraz więcej osób fizycznych (byli przedsiębiorcy lub członkowie zarządu spółek kapitałowych), w stosunku do których WUP w Warszawie prowadzi postępowanie windykacyjne, sięga po rozwiązania płynące z upadłości konsumenckich.

W 2021 roku prowadzono 43 postępowania z upadłością konsumencką, w 2022 roku – 51, a już w 2023 r. sprawy toczyły się w stosunku do 58 dłużników.

Pierwsza połowa tego roku zakończyła się dalszym wzrostem niewypłacalności przedsiębiorstw w Polsce, których poziom był bliski łącznej liczbie postępowań odnotowanych w całym 2022 roku. W porównaniu z poprzednim półroczem (lipiec-grudzień

2022 roku) niewypłacalności w pierwszych sześciu miesiącach tego roku wzrosły o 48 procent. Na wzrost liczby niewypłacalnych pracodawców mają też wpływ postanowienia oddalające wnioski o ogłoszenie upadłości, które są m.in. podstawą do uruchomienia środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na wypłaty niezaspokojonych roszczeń pracowniczych. W 2023 r. sądy oddaliły 273 wnioski o upadłość.

W ramach realizowanych zadań statutowych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w I półroczu 2023 roku wypłacono 1987 świadczeń na kwotę 9 561 250,27 zł, na rzecz 656 pracowników niewypłacalnych pracodawców.

To oznacza wzrost w stosunku do I półrocza roku ubiegłego – wówczas wypłacono 1264 świadczeń na kwotę 3 991 885,96 zł, na rzecz 402 pracowników niewypłacalnych pracodawców.

Znaczny wzrost dokonywanych wypłat w ostatnim półroczu 2023 r. oraz wpływ kolejnych wykazów niewypłacalnych pracodawców i wniosków byłych pracowników o wypłatę niezaspokojonych świadczeń pracowniczych, wskazuje na zapowiadającą się tendencję wzrostową wypłat w bieżącym roku i powrotu zaspakajania roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy do poziomu sprzed pandemii.

Według analityków, koszty energii i ogrzewania oraz efekty sankcji na Rosję dopiero teraz przyniosą pełne efekty i należy się spodziewać, że wielu przedsiębiorców nie wytrzyma rosnących kosztów prowadzenia działalności. Szczególnie dotkliwie obciążą to branżę produkcyjną i budowlaną, ze względu na koszty surowców, energii i transportu.

Dodatkowo wymienić należy utrudnione, a w niektórych przypadkach nawet wręcz wstrzymane kredytowanie nowych inwestycji przez banki i inne instytucje finansowe, ze względu na niepewność zwrotu i duże ryzyko. Wygasły też już duże rządowe programy pomocowe w postaci kolejnych tarcz finansowych.

Ekspert z firmy Coface podkreśla, że ze względu na wymagające otoczenie ekonomiczne, w najbliższych miesiącach należy spodziewać się dalszego wzrostu liczby niewypłacalnych przedsiębiorstw. ♦

Poznać i pokonać depresję

GRAŻYNA PALUSZKIEWICZ

Wciąż rośnie liczba ludzi cierpiących z powodu depresji, dlatego tak istotna jest wiedza na temat prewencji, diagnostyki, metod postępowania i budowania odpowiedzialnego środowiska pracy w przypadku wystąpienia choroby



Coraz częściej w mediach i internecie spotykamy się ze stwierdzeniem, że depresja jest nową chorobą cywilizacyjną, która będzie dotykać coraz większą liczbę osób. Liczne hasła kampanii informacyjnych podejmujących tematykę zwracają uwagę na to, jak istotną rolę spełnia psychoedukacja i świadomość społeczna.

Depresja jest terminem często nadużywanym, odnoszącym się do złego samopoczucia emocjonalnego. Tymczasem nie każdy smutek to depresja. Światowa Organizacja Zdrowia (World Health Organization – WHO) określa depresję jako stan utrudniający codzienne funkcjonowanie. Bezsilność towarzysząca osobie cierpiącej na depresję jest tak intensywna, że z czasem prowadzi do apatii i izolacji, przygnębienia, smutku, lęku o przyszłość, a także utraty wiary we własne możliwości. Badania epidemiologiczne wskazują, że co piąta dorosła osoba przynajmniej raz w życiu przeżyła epizod depresyjny. Według WHO jest to czwarty najpoważniejszy problem zdrowotny, z którym zmagają się ludzie na całym świecie.

UTRATA WIARY W SWOJE MOŻLIWOŚCI

Praca odgrywa niezwykle istotną rolę w życiu każdego z nas, dlatego też jej utrata, zbyt osobiście traktowana, może prowadzić do depresji.

Nagłe wypowiedzenie pracy powodować może silny deficyt poczucia bezpieczeństwa oraz wielu stałych elementów życia osoby aktywnej zawodowo. Najbardziej stresująca, poza utratą źródła utrzymania, jest zmiana stabilnego porządku dnia, jak również brak kontaktu z najbliższym środowiskiem i współpracownikami. Z biegiem postępowania choroby bezrobotni wycofują się z aktywności zawodowej i społecznej, izolując się i tracąc nie tylko produktywność i zadowolenie z siebie, ale także i pozytywny aspekt samooceny.

Istnieją trzy typy reakcji psychicznych na utratę pracy:

- ▶ Syndrom braku perspektyw – na ogół pojawia się u osób przed 24. rokiem życia, jednak młodzi ludzie wspierani przez

rodzinę nie mają obaw o sytuację materialną.

- ▶ Syndrom degradacji społecznej – dotyczy osób między 20. a 50. rokiem życia. Do odczuć psychicznych zalicza się tu poczucie upokorzenia spowodowane koniecznością pobierania zasiłku, lęk związany z zagrożeniem bytu i możliwości utrzymania rodziny, izolacja, reakcje na zmianę pozycji społecznej.
- ▶ Syndrom bezradności – pojawia się powyżej 50. roku życia. Może on spowodować depresję, a także problemy zdrowotne.

Utratę pracy za szczególnie groźną uważa się dla grupy ludzi w wieku średnim. O jakości życia decyduje przede wszystkim zadowolenie z życia rodzinnego i stan materialny rodziny, a brak pracy zaburza funkcjonowanie tych sfer. Osoby w średnim wieku najgorzej radzą sobie ze zwolnieniem z pracy i najczęściej potrzebują pomocy psychologicznej.

Ekspert zalecają, aby spojrzeć na swoje życie z innej perspektywy, przypomnieć sobie, co już udało się nam osiągnąć,

skupić się na tym, co mamy – na mocnych stronach, potencjale i zapomnianych talentach – zamiast na tym, czego nam brakuje. Warto również popracować nad swoim nastawieniem, spojrzeć na utratę pracy jako szansę do wprowadzenia zmian w swoim życiu, zdobywania nowych umiejętności, ale również powrotu do tego, co dotychczas odkładaliśmy na później.

Utratę pracy za szczególnie groźną uważa się dla grupy ludzi w wieku średnim. O jakości życia decyduje przede wszystkim zadowolenie z życia rodzinnego i stan materialny rodziny, a brak pracy zaburza funkcjonowanie tych sfer

Aby móc zwalczyć przygnębienie i wycofanie związane z utratą pracy, niezwykle ważne jest zachowanie pewnego porządku dnia. Należy funkcjonować zgodnie z przygotowanym planem lub chociażby listą rzeczy do zrobienia. Przełamywanie oporu do spotkań, podtrzymywanie sieci kontaktów i relacji z otoczeniem, stanowi potencjalną sposobność do otrzymania ewentualnej propozycji zatrudnienia lub informacji o wolnym stanowisku pracy.

KLASYFIKACJA W DIAGNOZOWANIU CHOROBY

Najczęściej występującymi objawami depresji, zgodnie z DSM-IV (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders – klasyfikacja zaburzeń psychicznych Amerykańskiego Towarzystwa Psychiatrycznego) są:

- ▶ obniżony nastrój przez większą część dnia i niemal codziennie (u dzieci lub młodzieży zamiast obniżonego nastroju może występować nastrój drażliwy);
- ▶ wyraźnie mniejsze zainteresowanie i satysfakcja z prawie wszystkich aktywności (anhedonia);
- ▶ zmniejszenie lub zwiększenie masy ciała pomimo braku stosowania diet (zmiany wynoszące więcej niż 5 proc. dotychczasowej masy ciała w ciągu miesiąca) lub prawie codzienne zmniejszenie się lub zwiększenie apetytu;
- ▶ bezsenność lub zmniejszona senność niemal codziennie;

- ▶ pobudzenie psychoruchowe lub spowolnienie występujące niemal codziennie (zauważalne dla otoczenia, a nie stanowiące jedynie subiektywnego poczucia pacjenta);
- ▶ męczliwość lub utrata energii obecne niemal codziennie;
- ▶ poczucie niskiej wartości lub nadmierne, nieadekwatne poczucie winy (może mieć charakter urojeniowy) obecne niemal codziennie, lecz nie sprowadzające się tylko do wyrzucania sobie faktu bycia chorym;
- ▶ zmniejszona zdolność koncentracji lub brak decyzyjności obecne niemal codziennie;
- ▶ nawracające myśli o śmierci (lecz nie sprowadzające się jedynie do lęku przed umieraniem), nawracające myśli samobójcze bez sprecyzowanego planu samobójczego, z planem samobójczym lub próby samobójcze.

POMÓC PRACOWNIKOM

Depresja może prowadzić do obniżenia energii, koncentracji i motywacji, co w efekcie skutkuje zmniejszeniem wydajności zawodowej. Osoba z depresją może mieć trudności z utrzymaniem regularnej obecności w pracy zwłaszcza, jeśli potrzebuje czasu na leczenie i udział w terapii.

Praca odgrywa niezwykle istotną rolę w życiu każdego z nas, dlatego też jej utrata, zbyt osobiście traktowana, może prowadzić do depresji

Tworzenie przyjaznego środowiska pracy dla osób z depresją umożliwia skuteczne funkcjonowanie i wsparcie w trudnych momentach. Sugerowane praktyki, które mogą pomóc w stworzeniu takiego środowiska, to:

- ▶ świadomość i edukacja – zwiększenie świadomości wśród pracowników i kadry zarządzającej na temat depresji i jej wpływu na zdrowie psychiczne, które może pomóc w zrozumieniu potrzeb osób z depresją; szkolenia, warsztaty i materiały edukacyjne mogące przyczynić się do zmniejszenia stygmatyzacji i zwiększenia empatii;
- ▶ otwarta komunikacja – tworzenie atmosfery, w której pracownicy czują się komfortowo, swobodna komunikacja w temacie zdrowia psychicznego, dzięki której pracownicy mogą dzielić się

swoimi doświadczeniami, obawami i prosić o wsparcie, jeśli tego potrzebują;

- ▶ elastyczność czasu pracy – zapewnienie różnorodnych rozwiązań w kwestii czasu pracy, może pomóc osobom z depresją w lepszym dostosowaniu się do ich potrzeb. Na przykład umożliwienie elastycznego rozpoczęcia i zakończenia pracy, skrócenie godzin pracy, praca zdalna lub redukcja obciążenia pracy w okresach szczególnie trudnych dla pracownika;
- ▶ wyraźne oczekiwania i cele – jasno definiowane cele i oczekiwania wobec pracowników mogą pomóc im zorganizować swoje zadania i skupić się na osiągnięciu wyników. Proste komunikowanie priorytetów i dostarczanie wsparcia w planowaniu zadań może zmniejszyć poczucie przytłoczenia i stresu;
- ▶ wsparcie psychologiczne – zapewnienie dostępu do wsparcia psychologicznego, takiego jak programy pomocowe, terapia lub poradnictwo, może być niezwykle wartościowe dla osób z depresją. Pracodawcy mogą współpracować z jednostkami usług zdrowia psychicznego, aby zapewnić pracownikom dostęp do profesjonalnej pomocy;
- ▶ przyjazne środowisko pracy – zachęcanie do tworzenia przyjaznego i wspierającego środowiska pracy może przyczynić się do poprawy samopoczucia pracowników z depresją. Może to obejmować eliminację jakiegokolwiek formy stygmatyzacji, promowanie szacunku, współczucia i wsparcia między pracownikami.

GDZIE SZUKAĆ WSPARCIA

W przypadku depresji należy szukać pomocy w następujących placówkach:

- ▶ poradnie zdrowia psychicznego,
- ▶ centra zdrowia psychicznego,
- ▶ ośrodki interwencji kryzysowej,
- ▶ poradnie psychologiczno-pedagogiczne (dla dzieci i młodzieży),
- ▶ szpitale psychiatryczne. ♦

Źródła: <https://zielonalinia.gov.pl/-/jak-radzic-sobie-z-depresja-po-utracie-pracy-47278>

Tu szukaj pomocy:





Być wystarczającym

MARZENA MAŃTURZ

Zaniżona ocena własnych umiejętności objawia się często tzw. syndromem oszusta – zjawiskiem, które skutecznie utrudnia znalezienie i utrzymanie pracy adekwatnej do posiadanych zasobów, talentów i doświadczenia

Okres borykania się z dużym bezrobociem mamy już za sobą. Rynek pracy osiągnął obecnie względną stabilizację, co znajduje odzwierciedlenie w zmieniających się potrzebach pracowników oraz osób poszukujących zatrudnienia. Zmiany zachodzące w gospodarce i świecie pracy wpływają również na rodzaj trudności doświadczanych przez osoby zgłaszające się po pomoc do doradcy zawodowego.

Obecnie klienci poradnictwa zawodowego wydają się potrzebować nie tyle wsparcia w poszukiwaniu pracy, ile pomocy w wykorzystaniu posiadanych zasobów zawodowych w sposób jak najbardziej adekwatny i satysfakcjonujący.

KONSEKWENCJE ZANIŻONEJ SAMOOCENY

Coraz częściej do doradców zgłaszają się osoby zbyt nisko oceniające swoje kompetencje i z tego powodu mające trudności z uzyskaniem odpowiedniego zatrudnienia, a także doświadczające trudności w utrzymaniu pracy i rozwijaniu swojej kariery zawodowej.

Doradcom dużo częściej niż kiedyś zdarza się słyszeć z ust klientów wątpliwości co do możliwości sprostanania wyznaczonym im zadaniom. Wielu osobom towarzyszy przekonanie o własnej ułomności i niewystarczalności jako pracownika. Codziennie doradcy spotykają się z brakiem pewności siebie wśród swoich klientów, z zaniżoną samooceną, niedocenianiem własnych

sukcesów i przypisywaniem ich bardziej innym osobom, szczęściu lub przypadkowi, niż sobie. Wyraźnie widoczne są negatywne konsekwencje takiej postawy dla funkcjonowania zawodowego człowieka. Osobie, która nie wierzy we własne możliwości trudno dobrze wypaść podczas rozmowy kwalifikacyjnej, starać się o awans lub podwyżkę. Trudno również czuć się związanym z wykonywanym zawodem i budować swoją tożsamość jako specjalisty w danej dziedzinie.

SYNDROM OSZUSTA

Sposób funkcjonowania naznaczony przekonaniem o swojej niskiej wartości i ciągłym lękiem przed zdemaskowaniem rzekomej niekompetencji został wyodrębniony i przeanalizowany już w 1978 roku przez psycholożki Pauline Rose Clance i Suzanne Imes i zyskał miano syndromu oszusta. Zdefiniowano go jako zjawisko psychologiczne polegające przede wszystkim na braku wiary we własne kompetencje. Pomimo zewnętrznych, obiektywnych dowodów, osoby doświadczające tego syndromu pozostają przekonane, że oszukują innych i nie zasługują na sukces, który osiągnęły. Przyczyn swoich osiągnięć upatrują w szczęściu, sprzyjających okolicznościach lub w byciu postrzeganym jako osoba bardziej inteligentna i kompetentna niż w rzeczywistości. Szacuje się, że około 70 proc. światowej populacji na pewnym etapie swojego

życia doświadczyło syndromu oszusta. Znacznie częściej dotyka on osoby dobrze wykształcone i odnoszące sukcesy zawodowe. Głębsza analiza tego zjawiska pozwoliła na wyodrębnienie 5 typów syndromu oszusta:

► **Perfekcjonista**

Dla perfekcjonisty najważniejsze są jakość i bezbłądność wykonania. Perfekcjonista stawia sobie bardzo wysokie wymagania, a kiedy nie udaje mu się osiągnąć założonego celu w 100 procentach, zaczyna wątpić w siebie. Najdrobniejszy błąd może w oczach perfekcjonisty przekreślić całą wykonaną pracę. Osobie o takiej postawie najczęściej towarzyszy także przekonanie, że tylko ona jest w stanie zrealizować zadania na odpowiednim poziomie, więc bierze na siebie dużo i wszystko stara się realizować samodzielnie. Oczywiście nikt nie jest w stanie funkcjonować w ten sposób na dłuższą metę, będąc jednocześnie nieomylnym. W efekcie pojawia się przemęczenie, zdarzają się błędy i uchybienia, co rodzi u perfekcjonisty frustrację i sprzyja stawianiu sobie kolejnych nierealnych oczekiwań.

***Szacuje się, że około 70 proc.
światowej populacji
na pewnym etapie swojego
życia doświadczyło syndromu
oszusta. Znacznie częściej
dotyka on osoby dobrze
wykształcone i odnoszące sukcesy
zawodowe***

► **Superwoman i superman**

Tego typu osoba ma zwykle ambicje funkcjonować na 100 procent we wszystkich rolach, które pełni w swoim życiu. Pragnie być jednocześnie super rodzicem, partnerem, pracownikiem, przyjacielem, czy sportowcem. Często porównuje się z innymi i skłonna jest wyznaczać sobie standardy funkcjonowania zaczerpnięte z czasopism, mediów społecznościowych lub seriali. Aby im sprostać zmusza się do aktywności ponad siły, co i tak nie przynosi oczekiwanego przez nią, wyśrubowanego rezultatu. W efekcie odczuwanego przez nią przemęczenia, ucierpieć mogą zarówno wszystkie pełnione w życiu role, jak i jej zdrowie psychiczne i fizyczne.

► **Naturalny geniusz**

Dla tych osób istotne jest, żeby zadania były realizowane nie tylko jak najlepiej i bezbłądnie, lecz także łatwo i szybko. Jeżeli rzeczy nie przychodzą im z najwyższą łatwością i od razu za pierwszym razem, to stanowi to dla nich porażkę. W rzeczywistości nie jest możliwe podejmowanie nowych wyzwań i osiąganie w nich od razu poziomu mistrzowskiego. Dlatego częstą pułapką, w jaką zapędzają się naturalni geniusze jest unikanie nowych zadań i wybieranie jedynie tego, w czym już się sprawdzili.

Z biegiem czasu niepokój wobec podejmowania nowych zadań wzrasta i jest coraz mniej szans na poszerzenie zakresu swoich kompetencji, co wzmaga dyskomfort.

► **Solista**

Takim osobom zależy przede wszystkim na tym, żeby realizować zadania samodzielnie, ponieważ współpraca lub pomoc ze strony innych są traktowane przez solistów jako oznaka ich słabości i braku kompetencji. Ponadto tkwią oni w przekonaniu, że podczas wspólnej realizacji zadań ich współpracownicy odkryją ich rzekomą niekompetencję. Taka postawa może w efekcie prowadzić do osamotnienia i izolacji, ponieważ z reguły ludzie cenią tych, którym czują się potrzebni.

► **Ekspert**

Ten typ osób jest nastawiony głównie na to, by zdobyć całą wiedzę na dany temat, a nawet niewielki jej brak jest przez nich interpretowany jako porażka. Stawiają sobie nierealistyczne oczekiwania, że powinni wiedzieć wszystko, w przeciwnym razie będą postrzegani jako niedoświadczeni lub niekompetentni. Takie osoby często poświęcają bardzo dużo czasu na zdobywanie wiedzy i informacji. Często również nie przechodzą do działania, ponieważ wciąż czują się niedostatecznie kompetentni. Efektem takiej postawy jest z reguły niewielka liczba okazji do weryfikacji posiadanych kompetencji i pozostawanie w przekonaniu o ich braku.

***Perfekcjonista stawia sobie bardzo
wysokie wymagania, a kiedy
nie udaje mu się osiągnąć założonego
celu w 100 procentach, zaczyna
wątpić w siebie. Najdrobniejszy
błąd może w oczach perfekcjonisty
przekreślić całą wykonaną pracę***

POMOC DORADCÓW ZAWODOWYCH

Jak widać zjawisko syndromu oszusta jest dość złożone, a jego konsekwencje mogą być bardzo dotkliwe. Dlatego bez wątplenia warto podejmować działania zmierzające do poprawy funkcjonowania osób zmagających się z nim. Wsparciem dla osób z zaniżoną samooceną mogą być doradcy zawodowi. To oni najczęściej towarzyszą klientom w dokonywaniu zawodowego bilansu i wyznaczaniu celów. Posiadają także narzędzia służące kształtowaniu adekwatnej samooceny, wydobywaniu i nazywaniu posiadanych przez kandydatów do pracy kompetencji. I choć doradcy nie zniwelują przyczyn doświadczanego przez klientów lęku i nie zalecą ran z przeszłości wpływających na obniżenie samooceny, z pewnością są w stanie pomóc uzmysłowić im błędne przekonania i bardziej realnie ocenić rzeczywistość. ♦

Zdrowie psychiczne a rynek pracy

IZABELA MALESA-KUŚ

10 października obchodzimy Światowy Dzień Zdrowia Psychicznego. W tym dniu szczególny akcent kładziony jest na podnoszenie świadomości dotyczącej chorób psychicznych, zwalczanie związanych z nimi stereotypów i uprzedzeń oraz wdrażanie działań na rzecz poprawy zdrowia psychicznego



Pojęcie zdrowia psychicznego definiowane jest jako szeroko rozumiany dobrostan, dzięki któremu człowiek jest w stanie uczestniczyć w życiu społecznym, radzić sobie z różnymi sytuacjami i relacjami społecznymi, realizować swoje cele i marzenia, jak również pracować i spełniać się zawodowo. Zaburzenia psychiczne należą do tzw. niepełnosprawności ukrytych, dlatego osoby nimi dotknięte często spotykają się z niezrozumieniem ze strony otoczenia. Objawy chorobowe mogą być mylnie interpretowane jako brak zaangażowania, dobrej woli, brak zdolności lub lenistwo, ale najczęściej wzbudzają ogólny niepokój.

Niepełnosprawność psychiczna obejmuje szereg różnorodnych zaburzeń, do których najczęściej można zaliczyć zaburzenia: lękowe, osobowości, adaptacyjne, nastroju, psychotyczne i odżywiania. Osoby dotknięte chorobą psychiczną izolują się od społeczeństwa, odczuwają spadek nastroju i często zaniedbują codzienne obowiązki, rodzinę i pracę. Należy pamiętać, że zaburzenia psychiczne mogą dotknąć każdego z nas, wystarczy, że znajdziemy się w trudnej dla nas sytuacji, przerastającej nasze możliwości oraz zasoby, a z którą nasz mózg w danym momencie życia po prostu nie będzie potrafił sobie poradzić. Zdarza się, że choroba potrafi rozwijać się latami, nie dając wcześniej żadnych widocznych sygnałów. Zdarza się także, że choroba psychiczna ma bardzo

łagodny przebieg i przy odpowiednim postępowaniu nie wpływa negatywnie na komfort życia. Ale także bywają przypadki, w których choroba ma ciężki przebieg, chory zagraża sobie i swojemu najbliższemu otoczeniu i wtedy konieczna jest hospitalizacja.

Zaburzenia psychiczne należą do tzw. niepełnosprawności ukrytych, dlatego osoby nimi dotknięte często spotykają się z niezrozumieniem ze strony otoczenia

ZATRUDNIENIE WAŻNYM ASPEKTEM ZDROWIA

Jak wynika z badań EZOP II (Kompleksowe badanie stanu zdrowia psychicznego społeczeństwa i jego uwarunkowań), przeprowadzonych przez Instytut Psychiatrii i Neurologii w Polsce, ponad jedna czwarta dorosłych, czyli ponad 8 milionów osób, zmaga się z różnego rodzaju zaburzeniami psychicznymi. Zdaniem Światowej Organizacji Zdrowia aktualne

dane i prognozy na temat zdrowia psychicznego wskazują, że zaburzenia psychiczne są poważnym i co najważniejszym wciąż narastającym problemem na całym świecie.

Praca ma ogromny wpływ na nasze zdrowie psychiczne, zgodnie z piramidą potrzeb Masłowa zaspokajają nasze podstawowe potrzeby (piramida kategoryzuje potrzeby od tych najniższego rzędu, po te najważniejsze w hierarchii – jak potrzeby samorealizacji i szacunku). Mimo negatywnego wpływu choroby psychicznej na zatrudnienie, praca ma kluczowe znaczenie dla stabilizacji stanu psychicznego, a także stanowi działanie terapeutyczne wspomagające powrót do zdrowia. Możliwość uczestnictwa w rynku pracy przyczynia się do poczucia przynależności społecznej, organizacji czasu i pracy, osiągania celów krótko i długoterminowych oraz budowania tożsamości i statusu społecznego.

Zdaniem WHO aktualne dane i prognozy na temat zdrowia psychicznego wskazują, że zaburzenia psychiczne są poważnym i co najważniejszym wciąż narastającym problemem na całym świecie

Niski poziom świadomości otoczenia związany ze zdrowiem psychicznym i towarzyszące mu stereotypy oraz uprzedzenia, stanowią dodatkowe źródło trudności w miejscu pracy i w trakcie poszukiwania zatrudnienia. Na przykład w przypadku schizofrenii, która jest chorobą ludzi młodych, średnia wieku w chwili postawienia prawidłowej diagnozy wynosi 27 lat, z chwilą wykrycia choroby wśród osób czynnych zawodowo aż 72 proc. traci pracę. Ujawnienie się choroby psychicznej zmniejsza zdolność znalezienia nowego zajęcia i bardzo mocno ogranicza możliwości dalszego rozwoju.

PRACA FORMĄ REHABILITACJI

Faktem jest, że osoby zmagające się z chorobą psychiczną, nie są w stanie pracować w każdym zawodzie. W rehabilitacji osób po kryzysach psychicznych świetnie sprawdzają się branże usługowe. Osoby te znacznie lepiej funkcjonują w grupie i pod nadzorem asystenta pracy pełniącego rolę tzw. mentora, a gorzej odnajdują się na samodzielnych stanowiskach pracy. Po stronie pracodawcy potrzebne jest podejście indywidualne do pracownika oraz jasne i konkretne komunikaty – taki pracownik nie może dostać polecenia „proszę posprzątać”, trzeba mu nakreślić konkretnie oczekiwania i wskazać ściśle określone działania jak na przykład „proszę odkurzyć ten fragment wykładziny”. Poszczególne zadania należy podzielić na drobne czynności, które są w stanie zapamiętać i wykonać. Jest to długi i żmudny trening, wielokrotnie powtarzany, gdzie czasami wydaje się, że ktoś już dobrze opanował jakieś zadanie, by po chwili okazało się, że cały proces należy powtórzyć od nowa. Bardzo ważne jest, by stanowisko dla osoby cierpiącej na chorobę psychiczną nie było obciążone presją czasu i stresem. Obowiązki powinny posiadać w sobie niewielką

różnorodność, lecz z drugiej strony powinny być w miarę proste i powtarzalne. Sam przełożony powinien wykazywać się empatią i być osobą, która zna każdego pracownika. Rozbudowaną strukturę organizacyjną, procedury administracyjne należy zastąpić spłaszczoną strukturą zarządzania. Potrzebna jest atmosfera, w której ludzie pomagają sobie wzajemnie, a współpracownicy wyróżniają się wyrozumiałością i sympatią dla osób, które będą zadawać dużo pytań i to często tych – dla przeciętnego człowieka oczywistych.

Możliwość pracy i rehabilitacji w takich warunkach, to prawdziwy przywilej, który w tak wymagającej formie może działać jedynie w Zakładach Aktywności Zawodowej. Osoby z zaburzeniami psychicznymi stanowią w Polsce liczną grupę, a jedynie 17 proc. osób niepełnosprawnych psychicznie jest aktywnych zawodowo. Zakłady Aktywności Zawodowej stanowią szczególny rodzaj działalności gospodarczej, w której każdemu pracownikowi można zapewnić indywidualną rehabilitację będącą źródłem stabilnego funkcjonowania. Istnieją również inne formy pomocy osobom po kryzysach psychicznych: działają warsztaty terapii zajęciowej, domy środowiskowe i grupy zadaniowe.

ZAJĘCIA NA TEMAT EMOCJI W DPS

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej ciechanowskiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie ponownie zorganizowało zajęcia z zakresu poradnictwa grupowego dla podopiecznych Domu Pomocy Społecznej (DPS) w Ciechanowie. Podobne działania były organizowane w latach ubiegłych, jednak ze względu na obostrzenia związane z pandemią COVID-19 zostały one zawieszane na okres ostatnich 3 lat.

DPS przy ul. Kruczej jest placówką opiekuńczą zajmującą się opieką i rehabilitacją około 160 osób zmagających

Mimo negatywnego wpływu choroby psychicznej na zatrudnienie, praca ma kluczowe znaczenie dla stabilizacji stanu psychicznego, a także stanowi działanie terapeutyczne wspomagające powrót do zdrowia

się z chorobami psychicznymi, a zarazem stanowiącą ich stałe miejsce zamieszkania. Na przestrzeni lat ośrodek pomocy ewoluował, aby tak jak obecnie, zajmować się jedynie osobami z zaburzeniami psychicznymi. Dla podopiecznych placówki zorganizowano dwukrotnie (w czerwcu i lipcu) grupowe porady zawodowe pn. „Rozpoznawanie, nazywanie i panowanie nad emocjami”. Program obejmował zagadnienia dotyczące emocji i ich roli w życiu każdego z nas. Celem zajęć było wsparcie osób ze szczególnymi potrzebami, integracja osób z zaburzeniami psychicznymi oraz praca nad wzmocnieniem ich umiejętności społecznych. ♦

Siła w tradycji

JAKUB GWOŹDZIK

Pod koniec sierpnia odbyła się jedna z najważniejszych imprez na Mazowszu – Dożynki Województwa Mazowieckiego i Diecezji Płockiej w Bieżuniu



Uczesniczki dożynek w Bieżuniu w ludowych strojach

Fot. Kurier Żuromiński

Organizatorem tegorocznych uroczystości były: Diecezja Płocka, Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego, Powiat Żuromiński, Gmina Bieżun oraz Miejsko-Gminny Ośrodek Kultury w Bieżuniu. Ciechanowska filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie uczestniczyła w tym wydarzeniu jako jeden z wystawców.

PODZIĘKOWANIA ZA PLONY

– W pierwszej kolejności dziękujemy Bogu za jego opiekę. Jesteśmy wdzięczni rolnikom, sadownikom oraz wszystkim ludziom ziemi mazowieckiej za ich trud i pracę. Dziękuję Państwu za obecność, za piękne, kolorowe korowody i wspaniałe dożynkowe wieńce. A dzieląc się z Państwem dożynkowym chlebem, składam na Państwa ręce życzenia wytrwałości i siły na kolejne miesiące. To dzięki Państwa pracy i poświęceniu na naszych stołach pojawia się chleb i wiele innych cennych skarbów natury – dziękował Marszałek Województwa Mazowieckiego Adam Struzik.

Zgodnie z tradycją świętowanie rozpoczęła barwny korowód z wieńcami dożynkowymi, będącymi wizytówką powiatów województwa mazowieckiego. Następnie odprawiona została uroczysta msza święta w intencji rolników pod przewodnictwem Biskupa Diecezji Płockiej Szymona Stużkowskiego. Kolejnym tradycyjnym elementem uroczystości było dzielenie się uczestników święta dożynkowym chlebem upieczonym z tegorocznymi plonami.

NIE TYLKO ŚWIĘTO ROLNIKÓW

Podczas dożynek poznaliśmy także laureatów konkursów m.in. na najaktywniejsze sołectwa. Na uczestników mazowieckiego święta plonów czekały liczne atrakcje: stoiska z produktami regionalnymi i lokalnymi. Swoje usługi prezentowały firmy, jednostki administracji publicznej, jednostki samorządu terytorialnego oraz stowarzyszenia.

Pracownicy Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej ciechanowskiej filii WUP udzielali zainteresowanym porad: jak aktywnie i skutecznie poszukiwać zatrudnienia lub dodatkowej pracy zarobkowej, informowali o możliwościach podejmowania pracy w krajach Unii Europejskiej w ramach funkcjonowania sieci EURES, wskazywali źródła pozyskiwania środków na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej oraz zachęcali do udziału w szkoleniach. Udział naszej filii w tegorocznych dożynkach umożliwił zaprezentowanie szerokiej oferty bezpłatnych usług bardzo licznej grupie uczestników uroczystości.

W części artystycznej swoje umiejętności wokально-taneczne zaprezentowały Harcerski Zespół Pieśni i Tańca „Dzieci Płocka” im. Druha Wacława Milke oraz lokalne zespoły folklorystyczne. Muzycznym zwieńczeniem uroczystości były koncerty zespołów Milano, Trubadurzy, Blue Cafe oraz zabawa taneczna z DJ Łukaszem Brzostkiem. ♦

Nauka, integracja, aktywizacja

ANNA SULKOWSKA

Uniwersytety Trzeciego Wieku są odpowiedzią na potrzeby osób starszych i umożliwiają włączenie seniorów w rozbudowany w ostatnich latach system kształcenia ustawicznego

Idea Uniwersytetów Trzeciego Wieku (UTW) powstała we Francji na początku lat 70. XX wieku. Była swoistą odpowiedzią na marazm i bierność z jaką społeczeństwo, często stereotypowo, postrzegało osoby starsze. Przekonania te związane były z błędnie postrzeganą tematyką starości – zwłaszcza w zakresie umiejętności uczenia się oraz aktywności.

Zakończenie przez człowieka pewnych etapów życia zawodowego, w szczególności przejście na zasłużoną emeryturę, było niekiedy równoznacznie rozumiane z całkowitym wykluczeniem społecznym. Same osoby przechodzące na emeryturę bądź inną formę bierności zawodowej wykluczały się z obszaru jakiegokolwiek aktywności. Było to związane z przekazywaniem takiego modelu działania z pokolenia na pokolenie, ze swoistym ustępowaniem miejsca osobom młodszym. Nie brano pod uwagę chęci dalszego rozwoju ludzi starszych.

Poniekąd odpowiedzią na te aspiracje był rozwój kół gospodyń wiejskich. Na początku jednak przystępowały do nich jedynie kobiety, a zakres działalności był bardzo wąski.

Teorie aktywności, społeczna potrzeba doświadczania relacji międzyludzkich, a także starzenie się społeczeństw dało początek szczytnej idei Uniwersytetów Trzeciego Wieku. To właśnie chęć przebywania z innymi ludźmi w podobnym wieku i o podobnych doświadczeniach, a także potrzeba pozostania jak najdłużej aktywnym, przewijają się najczęściej wśród potrzeb, o których mówią słuchacze UTW.

AKTYWNOŚĆ NIE ZNA WIEKU

Wychodząc naprzeciw potrzebom seniorów powołana została wspólna inicjatywa Zarządu Płockiego Powiatowego Uniwersytetu Trzeciego Wieku im. Mariusza Bieńka oraz płockiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, której celem jest organizowanie cykli zajęć dla słuchaczy i tym samym realizacja idei uczenia się przez całe życie.

Potrzeba społeczna oraz koncepcja całego poradnictwa zawodowego dała początek szerokim działaniom doradców zawodowych z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej płockiej filii WUP. Działaniami został objęty funkcjonujący już od ponad 5 lat płocki uniwersytet dla seniorów. Organizacja ta zrzesza setki słuchaczy z terenu całego powiatu płockiego i jest uważana za jedną z ważniejszych społecznych inicjatyw w naszym regionie. Uniwersytet spaja środowisko seniorów, daje im przestrzeń do rozwoju, uczenia się, rozwijania własnych pasji i aktywności.

W pierwszej połowie 2023 roku doradcy zawodowi objęli działaniami 7 oddziałów Płockiego Powiatowego Uniwersytetu Trzeciego Wieku, a były to grupy działające na terenie gmin: Mała Wieś, Drobin, Słubice, Brudzeń Duży, Wyszogród, Radzanowo oraz Staroźreby. Zaproponowano słuchaczom cykl tematyczny rozpoczynający się od zagadnień związanych ze stresem i poczuciem własnej wartości. Tematyka była odpowiedzią na potrzeby wyrażane przez słuchaczy.

NAPRZECIW ZMIENIAJĄCEMU SIĘ ŚWIATU

Stres dotyka coraz częściej osoby bez względu na wiek i aktywność zawodową. Jest przypadłością naszych czasów, generującą wiele chorób i dolegliwości, które – zwłaszcza w starszym wieku – są szczególnie niebezpieczne. Choć życie pozbawione sytuacji stresowych jest niemożliwe, doradcy zawodowi chcieli przekazać jak najwięcej informacji, w jaki sposób sobie z nim radzić i nad nim panować.

W ciągu ostatnich 20 lat można zaobserwować, jak tempo życia i zmiany technologiczne wpłynęły na ludzi. Inaczej w zderzeniu z tą rzeczywistością radzi sobie młody człowiek, poniekąd przystosowany do dynamicznie zmieniającego się świata, niż osoba w średnim wieku i człowiek dojrzały, który

zmiany przyjmuje mniej optymistycznie i często wycofuje się wobec nowości, których nie rozumie. Umiejętność poradzenia sobie i zapanowania nad sytuacjami stresowymi, to duże wyzwanie i ciągła nauka radzenia sobie z sobą samym.

Zajęcia dotyczące tematyki poczucia własnej wartości były trudne do przeprowadzenia, gdyż generowały wiele wspomnień, często odnoszących się do zakończonego już etapu aktywności zawodowej. Jednak, mimo wszystko, słuchacze podkreślili ważność tych zajęć w podnoszeniu własnej samooceny, która niekiedy właśnie poprzez brak aktywności zawodowej i przejście na emeryturę została bardzo obniżona.

**Uniwersytet spaja
środowisko seniorów,
daje im własną przestrzeń
do rozwoju, uczenia się,
rozwijania pasji
i bycia aktywnym**

Zakończenie roku akademickiego dla słuchaczy Powiatowego Uniwersytetu Trzeciego Wieku odbyło się 16 czerwca br. w Muzeum Wsi Mazowieckiej w Sierpcu. Na scenie amfiteatru w skansenie zaprezentowały się Chór Złota Jesień z Radzanowa oraz Grupa ART z Wyszogrodu. Swoją wykład miał również mec. Michał Wawrykiewicz z Inicjatywy Wolne Sądy, który mówił o ważności konstytucji i pielęgnowania demokratycznych wartości narodu.

Tym samym zakończył się kolejny rok akademicki. Już od października na słuchaczy czeka kolejny cykl spotkań z ciekawymi ludźmi oraz warsztatów z doradcami zawodowymi płockiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie. ♦

Doradcy zawodowi Centrum Informacji i Planowania Kariery
Zawodowej w Płocku we współpracy z Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej
przeprowadzili warsztaty dla osób bezrobotnych
pn. „Moje miejsce na rynku pracy”

Pomagamy odnaleźć się na rynku pracy

MAGDALENA MUĆKA

Celem grupowego poradnictwa zawodowego było przełamanie wewnętrznych barier przed podjęciem aktywności zawodowej, rozbudzenie chęci udziału w życiu społecznym, zwiększenie wiary we własne siły i możliwości, wzmocnienie poczucia wartości i kształcenie umiejętności interpersonalnych.

W trwających dwa dni zajęciach wzięło udział 17 uczestników zainteresowanych poszukiwaniem pracy, w tym 12 kobiet. W grupie znalazły się osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy: długotrwale bezrobotne, osoby z niepełnosprawnościami, chcące powrócić do pracy po urodzeniu dziecka, a także repatrianci z Kazachstanu, którzy chcieli poznać realia rynku pracy w Polsce. Uczestnicy wspierali siebie nawzajem i motywowali do podejmowania aktywnych działań.

Pozbawienie szans na pracę i rozwój własnych zdolności wyraźnie wpływa na psychikę osób bezrobotnych, szczególnie długotrwale pozostających bez pracy. Dlatego też prowadzące warsztaty duży nacisk kładły na wzmacnianie poczucia własnej wartości uczestników oraz motywację do poszukiwania pracy. Uświadamiały uczestnikom, iż mogą wziąć los w swoje ręce. Cały program warsztatów skupiony był na pracy nad przekonaniem, samooceną oraz motywacją do działania.

KREATYWNE POSZUKIWANIE ZATRUDNIENIA

Sukces w znalezieniu pracy w dużej mierze zależy od zaangażowania, aktywności i umiejętności wykorzystywania różnych technik. Efektywne poszukiwanie zatrudnienia wymaga odpowiednich umiejętności, które również kształtowane były podczas warsztatów. W trakcie omawiania pojęcia ukrytego rynku pracy zwrócono uwagę na jedną z najbardziej efektywnych metod poszukiwania pracy, jaką jest siatka kontaktów. Około 60 do 85 proc. informacji o wolnych stanowiskach na rynku pracy nigdy nie zostaje oficjalnie opublikowana. Aby dowiedzieć się o tego rodzaju stanowiskach pracy trzeba nauczyć się poszerzać swój krąg znajomości i podtrzymywać relacje ze znajomymi. Można to osiągnąć biorąc udział w różnych konferencjach, dyskusjach, zakładając profil na portalach społecznościowych, nawiązując kontakty branżowe w trakcie praktyk lub staży zawodowych.

Uczestnicy uzyskali również cenne wskazówki dotyczące tworzenia dokumentów aplikacyjnych. Życiorys i list motywacyjny są pierwszymi dokumentami, w których dokonujemy prezentacji swojej osoby przyszłemu pracodawcy. Decydują o tym, czy zostaniemy dopuszczeni do rozmowy kwalifikacyjnej. Muszą być na tyle interesujące, aby pracodawca spośród wielu kandydatów wybrał właśnie nas.

Ważną częścią szkolenia było praktyczne przygotowanie do rozmowy o pracę. Wynik takiego spotkania zależy nie tylko od naszego przygotowania merytorycznego, ale również od umiejętności odpowiedniej prezentacji i radzenia sobie ze stresem w tej, z pewnością, trudnej sytuacji.

WŁASNA FIRMA, CZY TO DLA MNIE?

Ciekawym pomysłem na stworzenie sobie miejsca pracy jest założenie działalności gospodarczej. Może być ona niesamowitym źródłem satysfakcji i drogą do realizacji własnych pasji, umożliwiającą jednocześnie zarobek i utrzymanie. Stawia jednak pewne wymagania. Zajęcia pozwoliły na uświadomienie uczestnikom liczby czynników mających wpływ na osiągnięcie sukcesu nowo powstałej firmy na rynku. Podkreślono szczególną rolę posiadanych właściwości psychologicznych, których diagnozy uczestnicy dokonali na szkoleniu. Zaliczają się do nich m.in.: odpowiedni poziom motywacji, determinacja w dążeniu do celu, odpowiedzialność, samodzielność i kompetencje społeczne. W trakcie różnych zadań określono obszary ułatwiające i utrudniające podjęcie działalności gospodarczej.

Główną barierą dla osób zamierzających rozpocząć własny biznes jest brak środków na jego sfinansowanie, dlatego też prowadzące zajęcia opowiedziały o możliwościach finansowania działalności przez różne instytucje, ze szczególnym uwzględnieniem dotacji udzielanych przez powiatowe urzędy pracy.

CENNA WYMIANA DOŚWIADCZEŃ

Dzięki szkoleniu osoby biorące w nim udział dostrzegły własny potencjał oraz nauczyły się wykorzystywać go w życiu codziennym. W grupie miały okazję dowartościować się i nabrać pewności, że mają przed sobą wiele możliwości na zmianę sytuacji zawodowej. Uzyskały siłę i energię, którą teraz będą mogły pozytywnie wykorzystać. Wykonywane ćwiczenia i zadania przyczyniły się do wzrostu kompetencji uczestników. Zajęcia okazały się inspiracją do zdobycia nowych pomysłów na przyszłość zawodową. Praca nad zmianą przekonań dotyczących własnej osoby i rynku pracy przyniosła oczekiwane rezultaty.

Szkolenie zostało bardzo dobrze ocenione w ankietach ewaluacyjnych. Uczestnicy docenili przede wszystkim jego profesjonalizm, możliwość praktycznego przećwiczenia umiejętności oraz dobrą atmosferę sprzyjającą nauce. Warsztaty były prowadzone metodami aktywnymi, wymagającymi zaangażowania wszystkich osób biorących udział w szkoleniu. Były okazją do wzajemnej wymiany doświadczeń, spojrzenia na swój problem z odmienną perspektywą i uzyskania wsparcia od innych uczestników. ♦



Docenić swój potencjał

EWA MUCHAMETCZYN

Działania doradców mają na celu wsparcie, przygotowujące do funkcjonowania w życiu społecznym, w tym do budowania pozytywnych relacji międzyludzkich i wzmacniania poczucia własnej wartości

W pierwszym półroczu br. w ramach działań na rzecz osób z niepełnosprawnościami doradcy zawodowi Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej płockiej filii WUP w Warszawie przeprowadzili cykl spotkań z zakresu grupowego poradnictwa zawodowego z podopiecznymi Warsztatów Terapii Zajęciowej Caritas w Płocku oraz podopiecznymi Domu Pomocy Społecznej Nad Jarem w Miszewie Murowanym.

Dzięki regularnemu korzystaniu z proponowanych zajęć i treningów uczestnicy stają się bardziej otwarci, zwiększają swoją samodzielność, uczą się współpracy, jednocześnie integrując się ze społecznością, w której żyją.

Ostatni cykl zajęć adresowanych do osób z niepełnosprawnościami obejmował między innymi tematykę dotyczącą budowania poczucia własnej wartości, odkrywania swoich zainteresowań i mocnych stron, komunikacji interpersonalnej, a także zasad savoir-vivre'u.

SAMOAKCEPTACJA DROGĄ DO ZMIAN

Doświadczenie bycia wartościowym, czy ważnym daje poczucie sprawczości i wewnętrzne przekonanie, że jest się w stanie osiągnąć wytyczone w życiu cele. Samoakceptacja i sposób myślenia o sobie mają wpływ na rozwój i funkcjonowanie człowieka na wszystkich płaszczyznach życia. Zaniżona samoocena powoduje, iż pomniejszamy własne możliwości i nie doceniamy swojego potencjału, jaki moglibyśmy wykorzystać w działaniu.

Podczas zajęć, których celem było wzmocnienie poczucia własnej wartości, uczestnicy wykonywali ćwiczenia, które miały uświadomić im, jak ważne jest dostrzeganie swoich mocnych stron, zdobyli również informacje, w jaki sposób budować pozytywny obraz własnej osoby. Warsztaty były pomocne w wyrażaniu siebie – swoich emocji i potrzeb, poznaniu swojego świata wartości, tożsamości osobistej i wrażliwości, ale także uważności i otwartości na drugą osobę, poszanowania godności swojej i innych ludzi. Uczestnicy bardzo chętnie i z dużym zaangażowaniem brali udział w ćwiczeniach wykonywanych w podgrupach, gdzie

wspólnymi siłami musieli osiągnąć wyznaczony wcześniej cel. Zadania takie uczyły kreatywności, budowania relacji w zespole, dzielenia się obowiązkami, uszanowania zdania współtowarzyszy, poprawnej i efektywnej komunikacji międzyludzkiej. Po wykonaniu zadania uczestnicy z entuzjazmem dzielili się swoimi osiągnięciami, uwagami, nagradzali się wzajemnie brawami i dyskutowali.

MOC PŁYNĄCA Z INTERAKCJI

W czasie warsztatów uczestnicy wzięli udział w ćwiczeniu „Ja w teatrze codziennych czynności”, polegającym na pantomimicznym zaprezentowaniu przed grupą dwóch czynności, które w swoim przekonaniu wykonują najlepiej – obserwujący mieli za zadanie odgadnąć o jakie czynności chodzi. Zadanie to pozwala uczestnikowi z jednej strony dostrzec swoje mocne strony, a z drugiej daje ogromną satysfakcję, że przezwyciężył nieśmiałość i wystąpił przed grupą, co z kolei skutkuje zwiększeniem poczucia własnej wartości. Pozwala również na rozwijanie ekspresji ciała i poznanie, jaką moc przekazu ma komunikacja niewerbalna. Uczestnicy poznawali, czy też odkrywali na nowo swoje uzdolnienia, zainteresowania i hobby. Ćwiczenie wyzwoliło dużo pozytywnej energii.

Zajęcia dotyczące savoir-vivre'u również spotkały się z bardzo dużym zainteresowaniem. Opanowanie zasad kulturalnego zachowania daje poczucie bezpieczeństwa, lepsze samopoczucie oraz możliwości nawiązywania i utrzymania kontaktów z innymi. Uczestnicy zgłębili wiedzę teoretyczną w tym zakresie, a także wzięli udział w zajęciach praktycznych. Ćwiczyli dobre zachowanie przy stole, w teatrze, kinie, czy podczas załatwiania sprawy w urzędzie.

Spotkaniom doradców zawodowych i osób z niepełnosprawnościami zawsze towarzyszy wiele dobrych emocji. Uczestnicy bardzo chętnie biorą udział w zajęciach, są otwarci na nowe zadania i chętni do współpracy, lubią dzielić się swoimi emocjami związanymi z ćwiczeniami, ale również swoimi radościami i smutkami z życia prywatnego. Długoletnia współpraca zaowocowała bardzo pozytywną relacją pomiędzy doradcami i tą szczególną grupą klientów. ♦

Mława wspiera seniorów

MONIKA MAJOROWSKA, PUP MŁAWA

Pomoc w aktywizacji zawodowej i społecznej osobom 55+ może być kluczem do zaspokojenia niedoborów pracowników na lokalnych rynkach pracy

Powiatowy Urząd Pracy w Mławie od lat realizuje działania wspierające aktywizację zawodową osób po 55. roku życia. W 2021 roku utworzone zostało Mławskie Centrum Aktywizacji Zawodowej Seniora, którego głównym celem jest wsparcie osób w wieku 55+ posiadających prawo do emerytury, renty lub objętych ubezpieczeniem z Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego – działaniami z pośrednictwa pracy oraz poradnictwa zawodowego umożliwiającymi powrót na rynek pracy. Organizowane są dla nich m.in. konsultacje, spotkania informacyjne, warsztaty i konferencje.

AKTYWNY SENIOR

W ramach inicjatywy, w czerwcu odbyło się spotkanie Aktywny senior XXI wieku, promujące aktywizację zawodową i społeczną seniorów. Istotę i cel spotkania podkreślili rozpoczynający konferencję Starosta Mławski Jerzy Rakowski oraz Dyrektor Urzędu Pracy w Mławie Witold Żerański.

Specjaliści z urzędu przedstawili aktualną sytuację panującą na lokalnym rynku pracy oraz zwrócili uwagę na coraz większe zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem tej grupy. Zachęcali do aktywności zawodowej, informując o oferowanym przez urząd wsparciu, m.in. pomocy przy poszukiwaniu pracy, sporządzaniu CV, przygotowaniu się do rozmowy kwalifikacyjnej.

Doradcy klienta z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zaprezentowali różne formy zarobkowania w odniesieniu do zobowiązań ubezpieczeniowych seniorów. Podkreślili istotne kwestie związane z wyliczaniem emerytur oraz przekazali informacje o cyfrowych udogodnieniach umożliwiających monitorowanie konta oraz obsługę wniosków i pism poprzez Platformę Usług Elektronicznych. Seniorzy uzyskali również szczegółowe informacje na temat korzyści wynikających z posiadania mLegitymacji.

KONSULTACJE I PORADY

Na konferencji głos zabrali przedstawiciele organizacji i klubów wspierających

aktywność seniorów. Reprezentanci z Klubu Seniora Pogodny Uśmiech omówili harmonogram najbliższych wydarzeń kulturalno-integracyjnych. Przedstawiciel Uniwersytetu Trzeciego Wieku zaprezentował aktualną ofertę edukacyjną. Panie ze Stowarzyszenia na Rzecz Wspierania Seniorów opowiedziały o swojej działalności, ponadto zachęcały do aktywności nie

Sytuacja demograficzna oraz brak pracowników w wieku produkcyjnym wymusza na rynku pracy zmiany, a to oznacza większe szanse zatrudnieniowe dla seniorów

tylko zawodowej, ale również społecznej. Duże zainteresowanie wzbudziło wystąpienie przedstawiciela Komendy Powiatowej Policji w Mławie, który omówił zasady bezpieczeństwa kluczowe z punktu widzenia seniorów. Następnie zaprezentował najpopularniejsze metody oszustw stosowane wobec osób starszych, podkreślając jak ważne jest zachowanie czujności wobec nieznanymi osobami, które chcą wejść do ich domu lub telefonują podszywając się pod członków rodziny i przedstawiciele instytucji cieszących się ogólnym zaufaniem społeczeństwa, takich jak policja lub bank.

WIĘKSZE SZANSE ZATRUDNIENIA

Mławskie Centrum Aktywizacji Zawodowej Seniora PUP w Mławie planuje zorganizować kolejne spotkania aktywizacyjne. Dostrzeżenie przez pracodawców, ale też przez samych seniorów ich potencjału jako pracowników jest nadrzędnym celem organizowanych konferencji.

Uczestnicy spotkania otrzymują również solidną dawkę wiedzy, czego potwierdzeniem jest komentarz jednej z uczestniczek wydarzenia, Pani Grażyny: „Spotkanie było bardzo interesujące, przekazano dużo informacji związanych z podjęciem dodatkowej pracy, ubezpieczeniem oraz ubezpieczeniami”. Na pytanie o cel podejmowania zatrudnienia w wieku senioralnym Pani Wioletta odpowiedziała: „Koszty utrzymania są wysokie, małżeństwu jest łatwiej, ale osoby samotne chcą sobie dorobić, chociaż nie tylko pieniądze są dla nich istotne. Chodzi o to, żeby takie osoby były aktywne, przecież nie muszą pracować na pełny etat, ale chociaż po kilka godzin dziennie”.

Sytuacja demograficzna oraz brak pracowników w wieku produkcyjnym wymusza na rynku pracy zmiany, a to oznacza większe szanse zatrudnieniowe dla seniorów. Być może na terenie powiatu mławskiego zjawisko to nie jest jeszcze tak popularne, czego efektem jest brak zainteresowania ze strony pracodawców tą grupą potencjalnych pracowników. Mławskie Centrum Aktywizacji Zawodowej Seniora oferuje wsparcie dla obu stron poprzez organizację spotkań oraz działań z pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego.

Dostrzeżenie przez pracodawców, ale też przez samych seniorów ich potencjału jako pracowników, jest nadrzędnym celem organizowanych konferencji

Zachęcamy pracodawców oraz seniorów do współpracy i odwiedzenia strony internetowej urzędu: <https://mlawa.praca.gov.pl/oferty-pracy-dla-seniora>. ♦

Czym są reskilling i upskilling?

Obecny rynek pracy jest bardzo dynamiczny, m.in. ze względu na szybki postęp technologiczny, a także zmieniającą się sytuację gospodarczą.

Niestety transformacja cyfrowa to proces, który stale postępuje i nie da się go już zatrzymać. Dlatego robotyzacja, automatyzacja i rozwój sztucznej inteligencji wypierają czynnik ludzki, a co za tym idzie, wiele osób traci zatrudnienie

Pracodawcy, którzy z jednej strony chcą rozwijać swoją firmę i inwestować w automatyzację, a z drugiej jednak cenią swoich pracowników, mogą im pomóc przez reskilling lub upskilling. Co dokładnie oznaczają te pojęcia?

CZYM JEST RESKILLING?

Reskilling to nic innego jak zdobywanie nowych kwalifikacji, a więc jest to proces, w ramach którego pracownik może przebranżowić się i zająć zupełnie nowe stanowisko, na jakim wymagane są inne niż na obecnie zajmowanej posadzie umiejętności. Reskilling daje więc możliwość zdobycia nowych kompetencji. Z takiej opcji chętnie korzystają przedsiębiorcy, którzy na przykład w wyniku restrukturyzacji firmy czy przejścia na całkowitą automatyzację pewnych procesów, byłoby zmuszeni zwolnić osoby, które zostały zastąpione przez roboty.

Ze względu na to, że obecnie najczęściej niedobory występują na stanowiskach związanych z branżą IT, warto obsadzić kluczowe dla działania firmy stanowiska specjalistami, którzy przejdą proces reskillingu

Jeżeli tylko dysponują odpowiednimi wakatami, mogą w ramach reskillingu pomóc takim pracownikom zdobyć nowe umiejętności i przenieść ich na inne stanowisko. Jest

to korzystne rozwiązanie nie tylko dla osób, które były zatrudnione na zlikwidowanych posadach, ale również dla pracodawcy, ponieważ działanie takie zmniejsza potrzebę prowadzenia rekrutacji zewnętrznych, a także rotacji ludzi.

Ze względu na to, że obecnie najczęściej niedobory występują na stanowiskach związanych z branżą IT, warto obsadzić kluczowe dla działania firmy stanowiska specjalistami, którzy przejdą proces reskillingu, na przykład dostępnego na <https://futurecollars.com/reskilling-upskilling/>. Takie działanie wpływa również pozytywnie na employer branding danego przedsiębiorstwa.

CZYM JEST UPSKILLING?

Upskilling to z kolei podnoszenie kwalifikacji. Najczęściej jednak już w ramach obecnej posady lub w sytuacji awansu pionowego. Upskilling pracownika obejmuje więc różnego rodzaju kursy i szkolenia, które mają poszerzyć jego kompetencje. Dzięki nim taka osoba będzie mogła uczestniczyć w realizacji nowych projektów i zająć bardziej specjalistyczne stanowisko. Upskilling to szansa na rozwój. Z tego powodu przedsiębiorstwa, które umożliwiają swoim pracownikom podnoszenie kwalifikacji i doceniają ich chęć nauki, powierzając im bardziej odpowiedzialne zadania czy proponując awans, są dużo lepiej odbierane niż te, w których pracownicy praktycznie nie mają szans by rozwijać się, zdobywać nowe kompetencje i piastować wyższe stanowiska, a tym samym otrzymywać wyższe wynagrodzenie. ♦

Źródło: www.rynekpracy.pl

Sedlak & Sedlak



Zespół realizujący projekt wraz ze starostą mińskim Antonim Janem Tarczyńskim

Razem możemy więcej

ANNA LASKOWSKA, PUP W MIŃSKU MAZOWIECKIM

Ponad 600 tys. zł na aktywizację zawodową obywateli Ukrainy w powiecie mińskim przeznaczyło Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej w ramach projektu zainicjowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Mińsku Mazowieckim

Kursy zawodowe dla obywateli Ukrainy i nauka języka polskiego – to tylko część przedsięwzięć zrealizowanych w powiecie mińskim dzięki środkom z programu Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej „Razem możemy więcej”.

Aby wspierać szeroko rozumianą zawodową i społeczną integrację cudzoziemców w Polsce Ministerstwo 25 lutego 2022 roku ogłosiło konkurs ofert „Razem Możemy Więcej – Pierwsza Edycja Programu Aktywizacyjnego dla Cudzoziemców na lata 2022–2023”. Program skierowany był do szerokiego grona podmiotów – od organizacji pozarządowych przez instytucje rynku pracy, po jednostki samorządu terytorialnego. Jego głównym celem była aktywizacja zawodowa, integracja i wsparcie aktywności społecznej cudzoziemców legalnie przebywających w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem cudzoziemców, którzy przyjechali do Polski z państw znajdujących się w sytuacji kryzysowej

związanej z prowadzonymi na ich terenie działaniami zbrojnymi. Zainteresowanie programem było bardzo duże – wpłynęło prawie 900 wniosków na kwotę 1 mld zł. Do realizacji wybranych zostało 115 projektów o wartości 104 mln zł, w tym dwa projekty z powiatu mińskiego.

WSPARCIE W INTEGRACJI CUDZOZIEMCÓW

W odpowiedzi na potrzeby 3 652 obywateli Ukrainy, którzy przybyli do powiatu mińskiego (stan na 21 marca 2022 r.), Lider projektu – Powiatowy Urząd Pracy w Mińsku Mazowieckim wraz ze współrealizatorem Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Mińsku Mazowieckim – przygotowali i złożyli wspólną ofertę. Decyzją Ministerstwa, 27 maja 2022 r., oferta została pozytywnie oceniona i rekomendowana do finansowania w wysokości 600 433 zł. Na początku sierpnia ubiegłego roku pomiędzy

Ministerstwem Rodziny i Polityki Społecznej a Powiatem Mińskim – Powiatowym Urzędem Pracy w Mińsku Mazowieckim zawarta została umowa na realizację projektu pt. „Integracja na rynku pracy poprzez aktywizację zawodową i rozwój przedsiębiorczości cudzoziemców poszukujących pracy, planujących otworzenie działalności lub już pracujących/prowadzących działalność, ale wymagających wsparcia”.

Przedsięwzięcie realizowane jest od 5 sierpnia 2022 roku i zakończy się 31 grudnia 2023 roku.

ZAŁOŻENIA PROJEKTU

Inicjatywa została skierowana do 105 obywateli Ukrainy legalnie przebywających w powiecie mińskim i zakłada ich kompleksowe wsparcie poprzez ustalenie właściwej ścieżki rozwoju zawodowego oraz dostosowanie form aktywizacji do indywidualnych potrzeb.

Projekt zakłada następujące działania:

- ▶ Profilowanie potrzeb i potencjału cudzoziemca (oczekiwania vs możliwości na rynku pracy) – działania prowadzone były w zorganizowanym w Urzędzie Punkcie informacyjno-kontaktowym dla obywateli Ukrainy oraz podczas 26 spotkań informacyjnych we wszystkich gminach powiatu mińskiego. W spotkaniach zawsze uczestniczył pracownik biegle posługujący się językiem ukraińskim. W wyniku prowadzonych działań wyłoniono 105 uczestników projektu, w tym dokonano profilowania ich potrzeb i potencjału. Podczas spotkań informacyjnych uczestnicy projektu sygnalizowali brak wiedzy o powiecie mińskim, w tym o tutejszym rynku pracy, ale także odczuwany przez nich lęk przed przyszłością oraz osamotnienie.
- ▶ Profesjonalne doradztwo zawodowe i wsparcie w procesie aktywizacji zawodowej, a także w zakresie zakładania oraz prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce – wszyscy uczestnicy projektu zostali objęci doradztwem zawodowym (w formie porad indywidualnych – 90 osób oraz grupowych – 15 osób) poprowadzonym przez doradcę zawodowego z udziałem pracownika biegle władającego językiem ukraińskim. Zaplanowanie w projekcie usług doradztwa zawodowego wynikało z konieczności zdefiniowania problemu zawodowego zainteresowanych, braku umiejętności autoprezentacji oraz profesjonalnego przygotowania dokumentów aplikacyjnych. Doradztwo grupowe miało postać 5-dniowych warsztatów (4 godz. dziennie), których uczestnicy m.in. nauczyli się określać swoją sytuację zawodową oraz sporządzać dokumenty aplikacyjne.
- ▶ Organizowanie kursów, szkoleń lub innych form kształcenia albo pomocy w znalezieniu, kwalifikowaniu i finansowaniu dostępnych szkoleń, kursów lub innych form kształcenia – uczestnicy projektu, u których podczas doradztwa zawodowego zdiagnozowano potrzebę szkolenia zostali skierowani na szkolenia grupowe: stylizacja paznokci (10 osób), pomoc kuchenna (7 osób), język polski dla obcokrajowców (4 grupy po 10 osób), szkolenie „ABC przedsiębiorczości” (4 osoby) oraz szkolenia indywidualne (9 osób). Oferowanie usług szkoleniowych uczestnikom projektu wynikało z potrzeby niwelowania występującego u nich deficytu kwalifikacyjnego i miało na celu nabycie lub uzupełnienie kwalifikacji zawodowych, które są poszukiwane na lokalnym rynku pracy. Natomiast przełamanie barier językowych zwiększyło ich szanse na płynne wejście na rynek pracy.
- ▶ Wsparcie w zakresie pośrednictwa pracy (świadczonego przez Publiczne Służby Zatrudnienia i inne instytucje rynku pracy) i w kontaktach z pracodawcami – w ramach działania przewiduje się objęcie 104 uczestników projektu usługą pośrednictwa pracy w celu znalezienia odpowiedniej oferty. Uczestnikom są zatem przedstawiane różne formy zatrudnienia, w tym także oferty

subsydiowane: prace interwencyjne, roboty publiczne lub staże. Obecnie 54 uczestników projektu podjęto pracę, a 19 osób staż, po którym przynajmniej część z nich ma szansę na zatrudnienie. Potrzeba zastosowania w projekcie usługi pośrednictwa pracy wynikała z braku umiejętności skutecznego poruszania się po mińskim rynku pracy, w tym wyszukiwania odpowiednich ofert pracy przez uczestników projektu. Pośrednicy pracy prowadzili również poszukiwania pracodawców, którzy mogliby wykorzystać wiedzę i kwalifikacje zawodowe poszczególnych osób.

BARIERY W PODJĘCIU PRACY

Aktywizacja zawodowa obywateli Ukrainy wymaga bardzo dużego zaangażowania i indywidualnego podejścia do każdego z nich. W trakcie realizacji projektu napotkaliśmy wiele problemów i barier, m.in.:

- ▶ barierę językową, tj. brak lub niewystarczającą znajomość języka polskiego;
- ▶ brak zainteresowania podjęciem pracy ze względu na chęć szybkiego powrotu do Ukrainy;
- ▶ niedostosowanie kwalifikacji obywateli Ukrainy do polskiego rynku pracy;
- ▶ chęć pracy w zawodzie jaki wykonywali, a nie poniżej ich kompetencji zawodowych;
- ▶ ograniczona możliwość podjęcia pracy – dużą grupą są kobiety mające pod opieką małe dzieci, w związku z czym są zainteresowane pracą w niepełnym wymiarze, najchętniej w godz. 9-14, jak najbliższe miejsca zamieszkania, bez konieczności dojazdu;
- ▶ coraz większa ostrożność pracodawców w zatrudnianiu obywateli Ukrainy wynikająca z częstego porzucania pracy bez podania przyczyny;
- ▶ przed zatrudnieniem na umowę o pracę pracodawcy chętniej zawierają umowy zlecenia lub proszą o możliwość zorganizowania 3 miesięcznego stażu, aby poznać potencjalnego pracownika.



Spotkanie informacyjne w gminie Mrozy

To tylko niektóre problemy sprawiające, że aktywizacja zawodowa obywateli Ukrainy nie jest łatwa. Realizacja projektu stanowiła dla całego zespołu Powiatowego Urzędu Pracy w Mińsku Mazowieckim duże wyzwanie, ale jednocześnie przyniosła nam mnóstwo satysfakcji. Nasza praca przyczyniła się do adaptacji obywateli Ukrainy w środowiskach lokalnych oraz umożliwiła wielu uczestnikom programu zdobycie niezależności od wsparcia instytucji publicznych. ♦



Mińskie Targi Pracy i Przedsiębiorczości

ANNA LASKOWSKA, PUP W MIŃSKU MAZOWIECKIM

Podczas 18. edycji wydarzenia swoje stoiska zaprezentowało 36 wystawców, wśród których znaleźli się m.in. przedsiębiorcy, pracodawcy, instytucje szkoleniowe i placówki oświatowe

Targi licznie odwiedzili przedstawiciele samorządów lokalnych

Organizatorami przedsięwzięcia są Starosta Miński i Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Mińsku Mazowieckim. Targi od wielu lat cieszą się dużym zainteresowaniem zarówno ze strony bezrobotnych, jak i pracodawców, pozostając ważnym wydarzeniem dla regionalnego rynku pracy.

OFERTY FIRM, PORADY, INFORMACJE

Uroczyste otwarcie targów, które odbyły się pod koniec maja, poprzedził występ sopranistki – absolwentki muzykologii na Uniwersytecie Warszawskim oraz Wydziału wokalnno-aktorskiego Akademii Muzycznej w Krakowie Eweliny Pachnik. Artystka w 2022 r. postanowiła połączyć swój talent i pasję z przedsiębiorczością uzyskując z Powiatowego Urzędu Pracy środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Obecnie laureatka wielu nagród, m.in. nagrody specjalnej „Nadzieja dla opery lirycznej” zdobytej w konkursie we Włoszech, koncertuje w kraju i za granicą.

Tegoroczną edycję imprezy zainaugurowali Starosta Miński Antoni Jan Tarczyński i Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy Anna Laskowska. Wśród gości pojawili się m.in.: Poseł na Sejm RP Teresa Wargocka, Dyrektor Departamentu Rynku Pracy w MRiPS Ewa Flażyńska, radni powiatu, wójtowie i burmistrzowie, dyrektorzy powiatowych jednostek organizacyjnych, przedstawiciele służb mundurowych, członkowie Powiatowej Rady Rynku Pracy, dyrektorzy szkół oraz powiatowych urzędów pracy województwa mazowieckiego.

W ramach targów zorganizowane zostały m. in.:

- ▶ stoiska z ofertami pracy w kraju i za granicą, które były w dyspozycji Powiatowego Urzędu Pracy w Mińsku Mazowieckim oraz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie;
- ▶ spotkanie informacyjne „Bezpieczny wyjazd – bezpieczny powrót” przeprowadzone przez doradcę EURES z WUP w Warszawie, które dotyczyło m.in. poszukiwania legalnej pracy za granicą;
- ▶ punkt informacyjny dla osób zamierzających otworzyć własną firmę, przy którym zainteresowani mogli otrzymać porady pracowników PUP, Urzędu Skarbowego i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych;
- ▶ punkt informacyjny dla pracodawców w zakresie form pomocy oferowanych przez urząd pracy w Mińsku Mazowieckim.

PONAD TRZYDZIESTU WYSTAWCÓW

Podczas tegorocznych targów swoje stoiska zaprezentowało 36 wystawców, wśród których znaleźli się przedsiębiorcy i pracodawcy (m.in.: Żabka, Dino, Lidl, Tramwaje Warszawskie, Miejskie Zakłady Autobusowe, Straż Miejska i Zakład Ubezpieczeń Społecznych), a także instytucje szkoleniowe, placówki oświatowe, służby mundurowe, Ochotniczy Hufiec Pracy i Powiatowy Cech Rzemiosł Różnych.

W tym roku zaprezentowało się również 7 przedsiębiorców, którzy pozyskali środki na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej dzięki wsparciu Powiatowego Urzędu Pracy w Mińsku Mazowieckim. Starosta Miński przyznał 3 wyróżnienia za najciekawsze stoiska wystawiennicze zorganizowane podczas targów. ♦

Kim są gigersi i jak zmieniają rynek pracy

Nazwa gig znana jest zapewne stałym bywalcom koncertów. Termin ten został bowiem zapożyczony ze świata muzyki, gdzie wykonawcy rezerwują „koncerty” (gigi), które są pojedynczymi lub krótkoterminowymi występami w różnych miejscach

To dość dobrze charakteryzuje tę grupę zawodową. Jej znaczenie na rynku pracy znacznie przyspieszyło po wybuchu pandemii COVID-19.

Gigersi to pracownicy zatrudniani do realizacji konkretnych zadań i projektów. Są to zarówno wysokiej klasy menedżerowie, konsultanci i specjaliści różnych branż, jak i ludzie pracujący jako dostawcy jedzenia, kierowcy (np. Ubera) lub pracownicy sezonowi. Wśród gigersów najczęściej spotykamy pracowników IT oraz marketingu.

Wszyscy oni stanowią część większej całości, którą znamy pod nazwą Gig ekonomii. Stanowi ona segment gospodarki

Wycienzenia Banku Światowego wskazują natomiast, że obecnie mamy na naszym globie ponad 1,57 mld freelancerów. Globalna wartość tego rynku przekroczy granicę 873 miliardów dolarów do 2027 roku. Mimo nieciekawych perspektyw gospodarczych w 2023 roku segment ten wydaje się nie zatrzymywać i nadal rozwija się w dynamicznym tempie.

Jak można przypuszczać, najlicniejszą grupę i motor napędowy rozwoju Gig ekonomii stanowią tzw. Millenials. Są oni jednocześnie odpowiednio młodzi, aby w pełni wykorzystywać możliwości dane przez nowoczesne technologie i odpowiednio „starzy”, aby posiadać już wiedzę i doświadczenie, które pozwalają na tego typu pracę.

Jej rozwój przyspieszył znacznie w konsekwencji wybuchu pandemii COVID-19. W licznych badaniach gigersi przyznają, że popyt na usługi świadczone w takiej formie wzrósł drastycznie od czasów, kiedy najbardziej medialny wirus w historii rozpoczął przekształcenia społeczeństw na całym świecie.

WADY I ZALETY

Gigersi zyskują przede wszystkim elastyczność i niezależność, mogą bardziej swobodnie dobierać pracę do swoich potrzeb, mając możliwość świadczenia pracy w zasadzie z dowolnego miejsca na ziemi, do którego dociera sygnał Wi-Fi. Dzięki dynamicznie rozwijającym się platformom internetowym dostęp do tego typu pracy jest znacznie łatwiejszy, ale oznacza też większą konkurencję w zdobyciu zlecenia.

Z drugiej strony tego typu praca nie daje w zasadzie żadnego bezpieczeństwa. Wielu pracodawców oszczędza pieniądze, unikając płacenia świadczeń i benefitów, takich jak ubezpieczenie zdrowotne i płatny urlop. Inni płacą za niektóre świadczenia pracownikom kontraktowym, a kompleksowe programy benefitów muszą brać na swoje barki agencje zewnętrzne, które czasem zatrudniają gigersów jako pracowników tymczasowych.

Jeśli taki pracownik nie spełni pokładanych w nim nadziei, nie ma problemów z jego zwolnieniem.

Pracodawcy zyskują przede wszystkim dostęp do globalnego rynku pracowników, w tym tych wysoko wyspecjalizowanych. Co więcej, nie muszą zatrudniać ich na stałe, a jedynie do wybranych, ważnych z ich punktu widzenia projektów. Niedobór talentów osiągnął już tak dużą skalę w wielu branżach, że wyzwaniem dla pracodawców staje się budowanie modeli biznesowych umożliwiających elastyczne i mniej tradycyjne formy zatrudniania.

Nie można zapominać o długoterminowych relacjach, które tradycyjnie łączyły pracownika i pracodawcę. W modelu pracy projektowej często ulegają one erozji niwelując korzyści płynące z budowania długoterminowego zaufania, lojalności i przywiązania.

Dynamiczny wzrost tego segmentu wydaje się jednak pokazywać, że zalety przeważają nad wadami. 79 proc. gigersów jest bardziej zadowolona ze swojej pracy i jakości życia niż tradycyjni pracownicy pełnoetatowi.

Liczyby wskazują, że Gig ekonomia to nie przejściowa moda, ale stały trend rozwijający się wraz z wchodzeniem na rynek młodszych pokoleń z generacji Z (urodzonych po 1995 roku).

Potwierdza to badanie EY 2021 Work Reimagined, w którym czytamy, że 9 na 10 osób chce elastyczności miejsca i czasu pracy, a 54 proc. pracowników prawdopodobnie odejdzie, jeśli nie zaoferuje się im elastyczności, jakiej oczekują.

Chcąc nie chcąc, zmiany na rynku pracy, których jesteśmy świadkami, na stałe prze-modelują zarówno pojęcie pracy, jak i sposób jej wykonywania. ♦

Źródło: www.rynekpracy.pl

Sedlak & Sedlak

Nie można zapominać o długoterminowych relacjach, które tradycyjnie łączyły pracownika i pracodawcę.

W modelu pracy projektowej często ulegają one erozji niwelując korzyści płynące z budowania długoterminowego zaufania

usługowej oparty na pracy elastycznej, tymczasowej lub niezależnej.

Jest to oczywiście rynek, który najbardziej dynamicznie rozwija się w USA, jednak modzie na „gigerowanie” udało się również przepłynąć Atlantyk. W 2025 roku gigerzy stanowiąc będą 15 proc. pracowników w skali całego globu i 20 proc. w Polsce.

Czerwcowe posiedzenie Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego w województwie mazowieckim poświęcono mazowieckiemu rynkowi pracy oraz szkolnictwu zawodowemu

Szkolnictwo branżowe na Mazowszu

EWELINA MIKULSKA, UMWM W WARSZAWIE

Posiedzeniu przewodniczył Jan Przywoźny – wiceprzewodniczący Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego (WRDS) oraz wiceprzewodniczący Forum Związków Zawodowych. Po raz pierwszy w wydaniu uczestniczyli także nowo powołani członkowie WRDS: Sylwester Dąbrowski – I Wicewojewoda Mazowiecki oraz Tomasz Szklarski – członek Łoży Warszawskiej Business Centre Club.

POZYTYWNA OPINIA DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA

Sprawozdanie roczne z realizacji Regionalnego Planu Działania na rzecz Zatrudnienia na rok 2022 dla województwa mazowieckiego (RPDZ 2022) zyskało pozytywną opinię strony społecznej WRDS. Omówiła je Jolanta Janowska-Kolibańska, kierownik Zespołu ds. Regionalnej Polityki Rynku Pracy w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie, która poinformowała, że przyjęte w RPDZ 2022 cele i założenia zostały osiągnięte. Suma środków krajowych i zagranicznych pochodzących z Europejskiego Funduszu Społecznego, przeznaczonych na realizację zadań związanych z pomocą osobom bezrobotnym, poszukującym pracy, jak i pracującym, wyniosła ponad 661 mln zł. W ramach wydatkowanej kwoty udzielono szerokiego wsparcia osobom bezrobotnym, biernym zawodowo, pracującym oraz pracodawcom. Obejmowało ono m.in. realizację projektów w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój oraz Regionalnego Programu Województwa Mazowieckiego na lata 2014-2020, wsparcie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, realizację programów aktywizacji zawodowej z tzw. rezerwy Funduszu Pracy i programu regionalnego Mazowsze 2022. Wojewódzki Urząd Pracy kontynuował także zadanie związane z rozliczeniem i kontrolą środków wypłaconych przedsiębiorcom w ramach tzw. ustawy COVID-19.

RPDZ to dokument informacyjny, obejmujący zadania wykonywane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej w województwie. Działania opisane w dokumencie są opracowywane na podstawie przepisów prawa krajowego oraz są komplementarne z dokumentami strategicznymi kraju i województwa. Podstawą zdefiniowania grup priorytetowych,

wymagających szczególnego wsparcia, jest sytuacja na regionalnym rynku pracy oraz rekomendacje powiatowych urzędów pracy. W 2022 r. były to osoby długotrwale bezrobotne, osoby o niskich kwalifikacjach oraz bezrobotni z terenów wiejskich.

SZKOLNICTWO ZAWODOWE NA MAZOWSZU JAKO WYZWANIE RYNKU PRACY

W dyskusji na temat rozwoju szkolnictwa zawodowego, poza członkami rady udział wzięli m.in. Mazowiecka Kurator Oświaty Aurelia Michałowska, dr Katarzyna Walkowiak z Wydziału Nauk Politycznych i Dziennikarstwa Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, kierownik Wydziału Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie Katarzyna Kozakowska, zastępca dyrektora Departamentu Edukacji Publicznej i Sportu w UMWM Dawid Kalkowski, wicestarosta radomski oraz reprezentujący Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie Krzysztof Kozera, zastępca Dyrektora Wydziału Rodziny i Polityki Społecznej MUW Anna Karpińska i dyrektor Wydziału Finansów i Budżetu MUW Agnieszka Wierchowicz.

Podstawą zdefiniowania grup priorytetowych, wymagających szczególnego wsparcia, jest sytuacja na regionalnym rynku pracy oraz rekomendacje powiatowych urzędów pracy. W 2022 r. były to osoby długotrwale bezrobotne, osoby o niskich kwalifikacjach oraz bezrobotni z terenów wiejskich

Strona społeczna WRDS podkreśliła, że w dobie przemian rynku pracy, dynamicznych zmian w gospodarce, rola kształcenia branżowego odpowiadającego na potrzeby rynku pracy jest niezwykle istotna i szczególnie

warta podkreślenia w roku ogłoszonym przez Komisję Europejską – Europejskim Rokiem Umiejętności, szczególnie, że według Barometru Zawodów 2023 w regionie warszawskim stołecznym zidentyfikowano 54 grupy zawodów deficytowych, natomiast w samej Warszawie aż 93, o czym poinformowała Katarzyna Kozakowska z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.

Mazowiecka Kurator Oświaty opowiedziała o strukturze szkolnictwa branżowego na Mazowszu, najczęściej wybieranych przez uczniów zawodach, prognozie zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego oraz planowanych do uruchomienia branżowych centrach umiejętności. Wspomniała również o przyjętym przez Radę Ministrów Planie działań w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego na lata 2022–2025. Jak zaznaczyła, plan uwzględnia wyzwania stojące przed kształceniem zawodowym, wynikające z przemian gospodarczych, rozwoju nowych technologii i postępującej cyfryzacji. Zakłada wzmocnienie współpracy z przedstawicielami pracodawców oraz promocję oferty kształcenia.

PROBLEMY SZKOLNICTWA BRANŻOWEGO

Katarzyna Kozakowska zwróciła uwagę na najważniejsze problemy, z którymi zmagają się szkolnictwo branżowe. Są to m.in.: brak działań strategicznych na rzecz poprawy wizerunku tej ścieżki edukacyjnej, problemy z otwieraniem kierunków w szkołach branżowych związane często z brakiem wymaganej liczby kandydatów, deficyt nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz praktycznej nauki zawodu w większości mazowieckich powiatów. Podkreśliła, że wielu nauczycieli jest w wieku okołomerytalnym, zauważalny jest brak zastępowalności pokoleń, zaś stawki dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu są niekonkurencyjne względem biznesu. Zwróciła także uwagę na niewystarczającą współpracę z pracodawcami w zakresie kształcenia, w tym opracowania i stałego aktualizowania podstaw programowych. Problemem jest również duża częstotliwość zmian w przepisach oraz aktualna sytuacja demograficzna. Podkreśliła, że dostosowanie edukacji branżowej do rynku pracy jest procesem, który musi reagować



Wiceprzewodniczący WRDS wręczył I Wicewojewodzie Mazowieckiemu powołanie do składu Rady

na zmiany, konieczna jest więc aktualizacja oczekiwań pracodawców.

SAMORZĄD MAZOWSZA WSPIERA SZKOLNICTWO ZAWODOWE

Dawid Kalkowski opowiedział o projektach zrealizowanych przez Samorząd Województwa Mazowieckiego na rzecz kształcenia zawodowego w poprzedniej perspektywie finansowej, między innymi o projekcie „Zwiększenie potencjału szkół zawodowych na Mazowszu”, gdzie wsparciem objęto 4 tys. uczniów oraz 60 szkół zawodowych, a całkowita wartość działania wyniosła 24 mln zł; o projekcie „Zintegrowany rozwój szkolnictwa zawodowego”, dzięki któremu wdrożono 172 programy innowacyjne oraz projekcie „Mazowsze – stypendia dla uczniów szkół zawodowych”, o wartości przekraczającej 15 mln zł, w którym w 6 edycjach przyznano 2 958 stypendiów. Poinformował także, że w obecnej perspektywie w ramach Funduszy Europejskich dla Mazowsza 2021–2027 uruchomione zostaną dwa projekty: „Zawodowe Mazowsze Przyszłości – innowacyjne kształcenie zawodowe”, którego celem jest kompleksowa modernizacja kształcenia zawodowego i wzmocnienie współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym, o wartości ok. 103 mln zł oraz „Mazowiecki program stypendialny dla uczniów szkół zawodowych”, który swoim wsparciem obejmie 3 060 stypendystów.

Katarzyna Walkowiak zwróciła uwagę na konieczność udziału przedsiębiorców w procesie kształcenia zawodowego, opowiadając o powszechnym samorządzie gospodarczym na podstawie doświadczeń francuskich oraz niemieckich i funkcjonujących w tych krajach izbach przemysłowo-handlowych.

Anna Karpińska zaprezentowała informacje na temat integracji uchodźców z Ukrainy na polskim rynku pracy, przedstawiając narzędzia i projekty oraz współpracę z organizacjami pozarządowymi. Dane na temat środków przeznaczonych na pomoc obywatelom Ukrainy przekazała radzie Agnieszka Wierchowicz. ♦

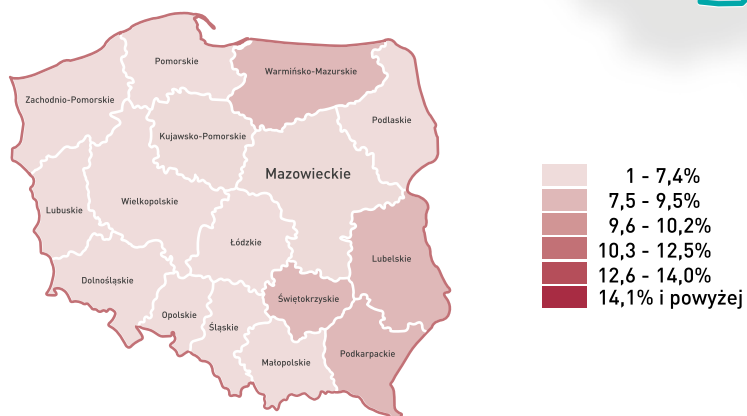
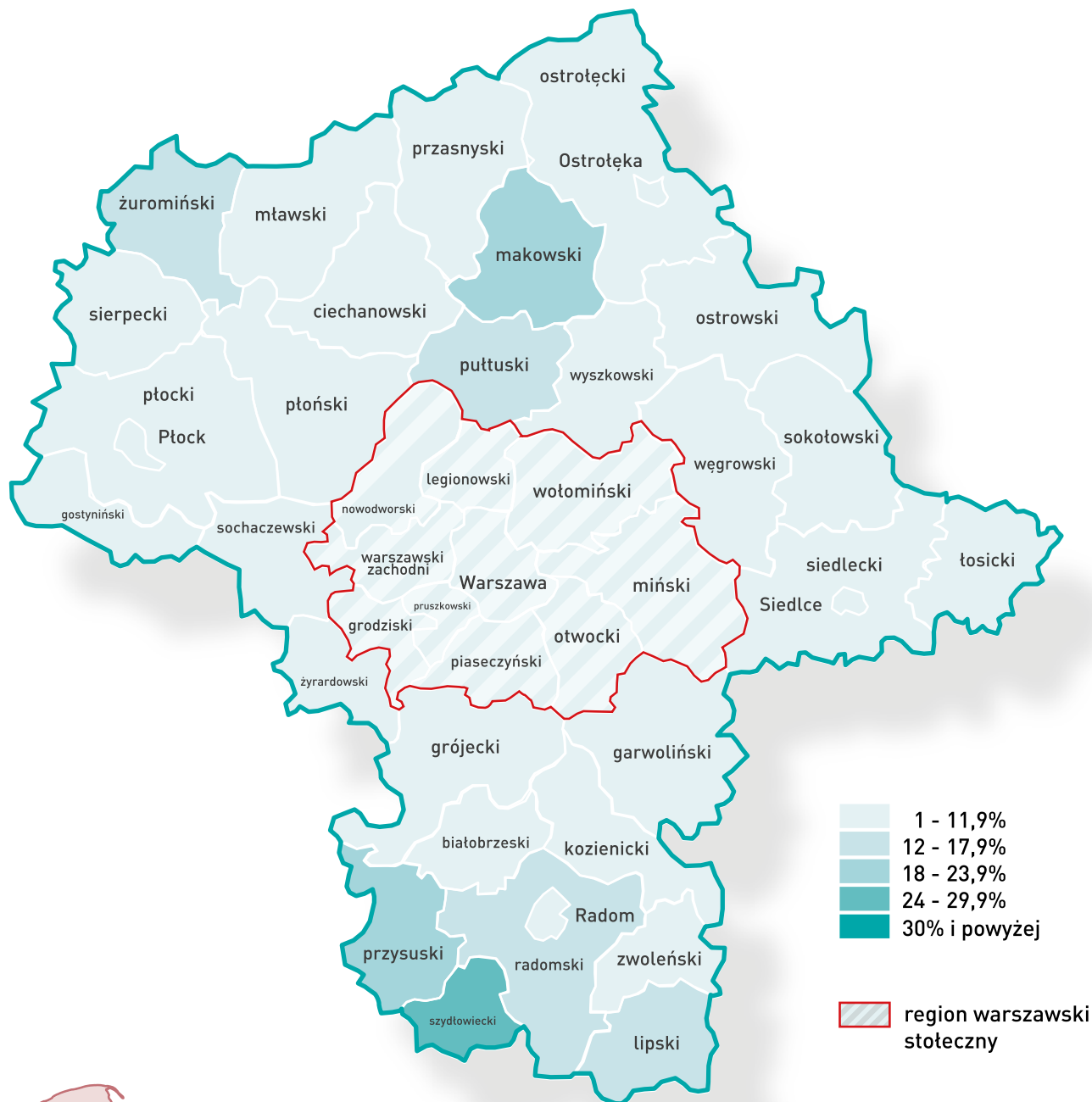


Kierownik Zespołu ds. Regionalnej Polityki Rynku Pracy WUP w Warszawie omówiła sprawozdanie z RPDZ 2022

Źródło: mazovia.pl

STOPA BEZROBOCIA

STAN NA KONIEC LIPCA 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. Kolegiarna 19, 09-402 Płock

☎ 24 264 03 75, 24 264 03 76

✉ plock@wup.mazowsze.pl

w Radomiu

📍 ul. Mokra 2, 26-600 Radom

☎ 48 368 97 00

✉ radom@wup.mazowsze.pl

w Siedlcach

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

☎ 25 632 73 21

✉ siedlce@wup.mazowsze.pl





wupwarszawa.praca.gov.pl