

1/2024

BIULETYN
WOJEWÓDZKIEGO
URZĘDU PRACY
W WARSZAWIE

MAZOWIECKI RYNEK PRACY

Praco**WITA(j)** s.9



**Zawody deficytowe
na Mazowszu s.4**



W NUMERZE:

WUP W WARSZAWIE	
Zawody deficytowe na Mazowszu	4
Ruszają projekty na Bazę Usług Rozwojowych	8
PracoWita(j)	9
Krajowy Fundusz Szkoleniowy wspiera branżę motoryzacyjną	13
Europejskie okno na świat	14
Rozbudowa Centrum Integracji Społecznej w Siedlcach	15
Gwarancja zawodowego sukcesu	16
Trendy i zmiany na rynku pracy	17
Wybierz świadomie swoją karierę	18
Praca z osobami z niepełnosprawnościami	19
Jubileusz sieci EURES	20
Młodzi wybierają przyszłość na rynku pracy	21
Oferta edukacyjna dla uczniów	22
Miliony na kształcenie kadr dla branży lotniczej	23
Mazowsze regionem przyszłości	26
Choroba może dotknąć każdego	27
Jakich specjalistów potrzebuje rynek pracy?	28



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE



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

Redaguje zespół w składzie:

redaktor naczelna Wiesława Lipińska

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. Chtodna 52 00-872 Warszawa,

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

Wydawnictwo bezpłatne. Nakład: 1500 egz.

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

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.

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie w nowej siedzibie

Od 3 czerwca interesanci Urzędu są przyjmowani w nowej siedzibie przy Chłodnej 52 w Warszawie. W hallu na parterze (wejście od ul. Wroniej) działa Punkt Obsługi Klienta

– Punkt pełni funkcję recepcji, gdzie można uzyskać informacje na temat działalności i oferty Urzędu oraz unijnego programu Fundusze Europejskie dla Mazowsza 2021-2027, który przeznaczony jest na aktywizację mazowieckiego rynku pracy. Naszym interesantom gwarantujemy sprawną i szybką obsługę w jednym miejscu i w nowoczesnie wyposażonych pomieszczeniach – mówi Tomasz Sieradz, dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.

W Punkcie Obsługi Klienta mieszczą się Kancelaria Urzędu oraz sale wyposażone w stanowiska komputerowe z dostępem do Internetu, gdzie doradcy Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej prowadzą warsztaty oraz spotkania indywidualne i grupowe. W specjalnych pokojach można spotkać się z pracownikami poszczególnych wydziałów i porozmawiać o swoich potrzebach i sprawach urzędowych.

Punkt Obsługi Klienta Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie jest czynny od poniedziałku do piątku, w godzinach 8-15. Numery telefonów i adresy mejlowe pozostają bez zmian.

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie
ul. Chłodna 52, 00-872 Warszawa
tel. 22 578 44 00
wup@wup.mazowsze.pl

www.warszawa.praca.gov.pl



Barometr zawodów 2024 wskazuje na deficyty kluczowych zawodów dla rozwoju gospodarczego województwa mazowieckiego. Na regionalny rynek pracy silnie wpływają czynniki zewnętrzne, m.in. inflacja, konflikty zbrojne, wybory oraz zmiany klimatyczne

Zawody deficytowe na Mazowszu

REMIGIUSZ LESIUK

Najnowsza IX edycja badania potwierdza różnicowanie pomiędzy regionem warszawskim stołecznym (obejmującym m. st. Warszawę i 9 powiatów) a mazowieckim regionalnym. W skali całego województwa w deficycie prognozowanych jest 25 zawodów. Jeśli porównamy wyniki regionów statystycznych (na poziomie NUTS 2), to w regionie warszawskim stołecznym prognozuje się 40 zawodów deficytowych (o 14 mniej niż w poprzedniej prognozie) a w mazowieckim regionalnym – 16 (o 1 mniej niż w poprzedniej prognozie). Podobnie jak w latach ubiegłych, duża liczba zawodów deficytowych utrzymuje się w Warszawie - 54, w tym 16 w dużym deficycie.

W 2024 roku liczba zawodów deficytowych w poszczególnych powiatach regionu warszawskiego stołecznego przedstawia się następująco: w powiecie otwockim – 55 (w tym 6 w dużym deficycie), piaseczyńskim – 71 (w tym 13 w dużym deficycie), nowodworskim – 58 (w tym 1 w dużym deficycie), pruszkowskim – 38 (w tym 2 w dużym deficycie), warszawskim zachodnim – 40 (w tym 1 w dużym deficycie), legionowskim – 31, wołomińskim – 31 (w tym 3 w dużym deficycie).

ZMIANY KLIMATYCZNE A ZAPOTRZEBOWANIE NA PRACOWNIKÓW

Zmiany klimatu oraz konflikt na Ukrainie wpłynęły znacząco na presję związaną z poszukiwaniem oszczędności energii. Przekłada się to na wzrost zapotrzebowania na pracowników w zawodach powiązanych z energetyką, m.in. montaż fotowoltaiki, solarów czy pomp ciepła.

Perspektywiczne działania w tym zakresie podjęto m.in. w powiecie żuromińskim, który określany jest „krajną wiatraków”, dlatego uruchomiono tam nowy kierunek kształcenia na poziomie szkoły średniej – technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej. Jednocześnie z powodu coraz dłuższych fal upałów, pojawiło się większe zapotrzebowanie na montaż klimatyzacji, a w związku z tym na instalatorów i serwisantów tych urządzeń.

Należy przy tym podkreślić, że grupa zawodów monterzy instalacji budowlanych – jest deficytowa w 23 powiatach województwa mazowieckiego. Rynek pracy musiał znaleźć odpowiedź także na nowe regulacje prawne. Na rynku pojawili się m.in. audytorzy energetyczni posiadający specjalistyczne uprawnienia, w tym niekiedy do pilotowania dronów wyposażonych w kamery termowizyjne.

BRANŻA BUDOWLANA Z NAJWIĘKSZYMI BRAKAMI KADROWYMI

W skali całego województwa mazowieckiego najsilniej braki kadrowe są odczuwalne w branży budowlanej, dotyczy to: betoniarzy i zbrojarzy, cieśli i stolarzy budowlanych, dekarzy i blacharzy budowlanych, monterów instalacji budowlanych, murarzy i tynkarzy, operatorów i mechaników sprzętu do robót ziemnych oraz pracowników robót wykończeniowych w budownictwie.

Wybuch wojny w Ukrainie zainicjował okres niespotykanych zawirowań w sektorze budowlanym. Wiele firm, zwłaszcza mniejszych podmiotów podwykonawczych, musiało zmierzyć się z gwałtownym odpływem ukraińskich pracowników. W minionych latach stanowili oni ok. 80-90 proc. cudzoziemców zatrudnionych legalnie na polskich budowach.

Ponadto, rynek budowlany doświadczył znaczących wzrostów cen materiałów, m.in. stali. Doszło do nich z powodu odcięcia dostaw zza wschodniej granicy, efektu paniki wśród krajowych producentów i dystrybutorów oraz rosnących cen paliw i energii. Według Polskiego Związku Pracodawców Budownictwa, po wyjątkowo trudnych dla branży latach 2022-2023, kolejne dwa – 2024 i 2025 wywołują w dużych przedsiębiorstwach obawy o ciągłość i jakość portfela zleceń. Winna jest temu m.in. rosnąca presja na marże. Według badań Krajowej Agencji Poszanowania Energii, w związku z wymogami dotyczącymi efektywności energetycznej budynków nałożonymi przez Unię Europejską, polski rynek pracy będzie potrzebował do około 300 tys. nowych pracowników w budownictwie, aby zrealizować wytyczone cele w tym obszarze do roku 2050. Sektor budowlany planuje wprowadzać na rynek nowoczesne rozwiązania oparte na prefabrykacjach, aby zmniejszyć potrzeby kadrowe. Praca w tym sektorze szczególnie w obszarze wykończeniowym budzi zainteresowanie coraz większej liczby kobiet, które kończą specjalistyczne szkoły i kursy, a to także pomaga wielu firmom wypełnić luki kadrowe.

LOGISTYKA Z DUŻYMI BRAKAMI KADROWYMI

Województwo mazowieckie znajduje się w czołówce regionów, gdzie powstają i rozwijają się nowoczesne powierzchnie magazynowe. W związku z tym, zapotrzebowanie na pracowników z tego sektora jest bardzo wysokie. Do najbardziej poszukiwanych profesji należą kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych oraz magazynierzy, zwłaszcza kierowcy wózków jezdniowych z uprawnieniami UDT.

Zmiany klimatu oraz konflikt na Ukrainie wpłynęły znacząco na presję związaną z poszukiwaniem oszczędności energii. Przekłada się to na wzrost zapotrzebowania na pracowników w zawodach powiązanych z energetyką, m.in. montaż fotowoltaiki, solarów czy pomp ciepła

W 2024 roku eksperci przewidują wzrost zapotrzebowania na magazynierów w 9 powiatach, a deficyt jest prognozowany w 25, w tym w jednym w dużej skali. Duże zapotrzebowanie na pracowników z tej grupy zawodowej występuje przede wszystkim w powiatach regionu warszawskiego stołecznego oraz sąsiadujących z autostradą A2, ponieważ znajdują się tu liczne obiekty logistyczno-magazynowe. Mimo zatrudnienia obcokrajowców, w szczególności z Ukrainy, Białorusi oraz krajów azjatyckich, nie udaje



Tomasz Sieradz

DYREKTOR
WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY
W WARSZAWIE

Podsumowując IX edycję Barometru zawodów nie można nie wspomnieć o wciąż trudnej sytuacji w zawodzie nauczyciela, a głównie specjalistów z obszaru praktycznej nauki zawodu oraz przedmiotów ścisłych, choć cała edukacja cierpi na coraz większe braki kadrowe. Pandemia odcisnęła też duże piętno na uczniach, co zwiększyło drastycznie potrzeby z zakresu psychologii i wsparcia specjalnego.

Sytuacja w szkolnictwie branżowym jest szczególnie trudna. W wielu szkołach nie tylko brakuje nauczycieli, ale i uczniów chcących się rozwijać m.in. w zawodach: cieśli, stolarza, dekarza lub murarza, co nie jest dobrą prognozą dla zmniejszania się deficytów zawodowych. Wynika to m.in. z negatywnego wizerunku niektórych profesji, braku odpowiedniego poradnictwa zawodowego lub krzywdzących stereotypów dotyczących wielu zawodów. Nadzieją na zmianę są Branżowe Centra Umiejętności m.in. w Radomiu i Siedlcach, które mają zadbać o odpowiednią infrastrukturę do kształcenia oraz wykwalifikowaną kadrę nauczycielską.

się wypełnić deficyty w tym zawodzie. Należy też zwrócić uwagę, iż wiele firm oczekuje od pracowników elastyczności zatrudnienia, a samo zapotrzebowanie na kadry jest bardzo zmienne, co nie zawsze zapewnia stabilność zatrudnienia i wynagrodzenia pracownikom. Ze względu na lokalizacje magazynów - często poza obszarami z dobrą komunikacją oraz pracę zmianową dla zapewnienia odpowiedniej liczby pracowników, organizowany jest transport, tj. autobus pracowniczy lub rekompensaty za paliwo oraz miejsca parkingowe.

Na sytuację w branży TSL (transport, spedycja, logistyka) wpływają m.in. rozwój usług e-commerce czy procesy automatyzacji procesów logistycznych i operacji w magazynach. Jednocześnie procesy automatyzacji coraz bardziej postępują nie tylko ze względu na potrzeby związane z przepustowością, ale braki kadrowe i wysokie koszty pracy. Mimo wysokich kosztów inwestycji w takie rozwiązania, to szczególnie nowe obiekty coraz częściej wyposażane są w automatyczne systemy transportu palet lub pojazdy autonomiczne. W związku z tym można spodziewać się też ewolucji samych kompetencji wymaganych w takiej pracy.

Nie bez znaczenia dla sektora TSL jest także trwająca wojna w Ukrainie, która wpływa na tranzyt towarów przez terytorium Polski, a dla wielu firm transportowych oznacza wstrzymanie usług na terytorium Rosji i Białorusi. Natomiast realizowanie transportów na terytorium Ukrainy jest zbyt wymagające pod względem bezpieczeństwa. Ponadto, sporą rewolucją dla firm transportowych był wdrożony w 2022 roku Pakiet Mobilności, który wprowadził

wiele zmian związanych z ich funkcjonowaniem. Przed branżą magazynową stoi jednakże wiele innych wyzwań, takich jak wdrażanie rozwiązań oszczędzających energię lub rosnące ceny materiałów budowlanych.

Prognoza Barometr zawodów wskazuje, że w 2024 roku w 4 powiatach będzie obserwowany wzrost zapotrzebowania na kierowców samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, natomiast deficyt prognozuje się w 36, w tym w pięciu powiatach duży deficyt. Jak podkreślali uczestnicy paneli, niedobór osób posiadających aktualne uprawnienia zawodowe oraz doświadczenie i zarazem chętnych do podjęcia pracy wciąż się utrzymuje. Zdaniem ekspertów główną przyczyną deficytu są warunki pracy – długoterminowe wyjazdy, nieobecność w domu i duża odpowiedzialność.

W skali całego województwa mazowieckiego najsilniej braki kadrowe są odczuwalne w branży budowlanej, dotyczy to: betoniarzy i zbrojarzy, cieśli i stolarzy budowlanych, dekarzy i blacharzy budowlanych, monterów instalacji budowlanych, murarzy i tynkarzy, operatorów i mechaników sprzętu do robót ziemnych oraz pracowników robót wykończeniowych w budownictwie

Firmy transportowe starają się wypełniać luki kadrowe przez zatrudnianie cudzoziemców, głównie z Ukrainy, ale też z Białorusi (po wybuchu wojny na Ukrainie zwiększyła się liczba kierowców z tej grupy narodowościowej z uwagą na zwiększoną migrację do Polski powodowaną obawami przed służbą wojskową i niekorzystną sytuacją polityczną w kraju). Pracownicy powiatowych urzędów pracy zwracają uwagę, że wielu bezrobotnych podejmujących szkolenia na kierowców kategorii C+E nie kończy kursów lub ma duży problem ze zdaniem egzaminów. Często jest to spowodowane brakiem odpowiedniej motywacji.

Warto też zwrócić uwagę na fakt, iż kierowcy samochodów ciężarowych są w deficycie w niemal wszystkich powiatach w Polsce. Po wybuchu wojny w Ukrainie wielokrotnie wzrosła liczba przewozów tranzytowych przez Polskę, które uzupełniają ograniczone możliwości eksportowe Ukrainy przez Morze Czarne. Jednocześnie wiele przewozów na terenie Polski realizują firmy ukraińskie, co spotyka się z zaniepokojeniem polskich przewoźników. Wiele firm transportowych znajduje się pod dużą presją kosztów, m.in. rosnącego zadłużenia.

ROZWÓJ ELEKTROMOBILNOŚCI

Według uczestników paneli Barometru zawodów w dwóch powiatach Mazowsza zapotrzebowanie na przedstawicieli



branży elektroenergetycznej (ELE) – elektryków, elektromechaników i elektromonterów – może wzrosnąć. W porównaniu z poprzednią edycją obserwujemy utrzymanie deficytu w 31 powiatach. Jako główny powód deficytu pracowników w tej grupie zawodowej eksperci wskazywali niespełnianie przez kandydatów wymagań pracodawców. Dotyczy to przede wszystkim posiadania aktualnych uprawnień. Analizując przyczyny deficytu paneliści odnosili się również do kształcenia młodzieży w tych zawodach: w niektórych powiatach problemem nie jest brak chętnych do kształcenia lecz organizacja miejsca praktyk zawodowych.

W prognozie na 2024 rok problemy z pozyskaniem pracowników na wolne miejsca pracy przewidywane są w 31 powiatach. W opinii ekspertów absolwenci nie posiadają wystarczających kwalifikacji i doświadczenia. Warto jednak wskazać na rozwój możliwości nabywania i podnoszenia kwalifikacji oraz rosnące perspektywy zatrudnienia. Związane jest to z rozwojem elektromobilności w obszarze motoryzacji, rowerów i hulajnog elektrycznych. Duże znaczenie w transporcie w regionie ma silny komponent kolejowy. Kilka firm ma tutaj swoje bazy remontowe oraz zakłady produkcyjne, m.in. PESA w Mińsku Mazowieckim, Stadler w Siedlcach, Alstom, Koleje Mazowieckie i PKP Intercity w Warszawie. Dodatkowo duże zapotrzebowanie na pracowników trakcyjnych występuje w Polskich Liniach Kolejowych, także w związku z remontami i budowaniami infrastruktury kolejowej.

NIEDOBORY W ZAWODACH MEDYCZNYCH I SŁUŻBACH MUNDUROWYCH

Wyniki badania od kilku lat wskazują na zapotrzebowanie na lekarzy różnych specjalizacji. Braki w tej grupie zawodowej prognozują się w 30 powiatach, w tym w 6 z nich wystąpią w dużym deficycie. Wysokie zapotrzebowanie na lekarzy utrzymuje się mimo bardzo korzystnych warunków zarobkowych. W wielu przypadkach jednak braki personelu w danym szpitalu są uzależnione m.in. od warunków organizacyjnych i zarządczych.

Jednocześnie, w opinii ekspertów niezrozumiałe są zasady i związane z nimi limity przyjęć na specjalizacje lekarskie przy istniejącym deficycie specjalistów, np. są tylko dwa miejsca w Polsce na specjalizację: chirurg dziecięcy. Co w efekcie nie pozwala na poprawienie sytuacji związanej z dostępnością konkretnych specjalistów.

W profesji pielęgniarzek i położnych deficyt dotyczy przede wszystkim pielęgniarzek. Jak wskazywano, w odpowiedzi na potrzeby społeczne (niewystarczający i niższy niż w krajach UE odsetek pielęgniarzek na 1000 mieszkańców) w tym zawodzie zachodzą zmiany, np. studenci

pielęgniarstwa mogą uzyskać wsparcie stypendialne, poza tym niektóre czynności (np. pielęgnacyjne) są wykonywane przez inny personel. Należy przy tym zauważyć, że deficyt (zwłaszcza pielęgniarzek) dotyczy publicznej ochrony zdrowia, której oferta finansowa jest mniej atrakcyjna niż np. w komercyjnej branży medycyny estetycznej. Zasadniczo jednak wynagrodzenia wśród pielęgniarzek wzrosły na tyle, że utrzymuje się zainteresowanie kształceniem w tym zawodzie. Wciąż bardzo dużym problemem jest starzejąca się kadra i brak wystarczającej zastępowalności pokoleniowej. Na to wpływ mają z kolei wyjazdy pielęgniarzek za granicę.

W tym miejscu warto również zaznaczyć problemy pozostałego personelu w ochronie zdrowia. Personel niemedyczny to grupa pracowników bardzo istotna dla funkcjonowania placówek opieki zdrowotnej, ale marginalizowana (np. salowe). To zazwyczaj osoby pracujące na umowach zlecenia (często określanych jako umowy śmieciowe), świadczące pracę w ramach outsourcingu (przez zewnętrzne firmy). Potrzebne są rozwiązania prawne, regulujące zakresy obowiązków/czynności i wymogi kompetencyjne w poszczególnych zawodach niemedycznych. Z opinii ekspertów Barometru wynika, że wśród pracowników niemedycznych wskazuje się na: braki kadrowe, przeciążenie pracą, wykonywanie zadań spoza zakresu obowiązków, a także ryzyko wynikające z przyjmowania rynkowych rozwiązań w ochronie zdrowia (ograniczenie kosztów). Przekłada się to np. na zatrudnianie firm zewnętrznych, nieprzeszkolonych do wykonywania zadań w podmiotach medycznych lub stosowanie nazw stanowisk nieadekwatnych do wykonywanych zadań, np. serwis sprząający zamiast salowe/salowi.

Eksperti Barometru zawodów zaprognozowali również deficyt pracowników służb mundurowych w 25 powiatach Mazowsza, w tym w trzech z dużym deficycie, przy czym w 12 prognozowany jest także wzrost zapotrzebowania. Dotyczy to przede wszystkim: Policji, Straży Granicznej, Wojska Polskiego, Służby Więziennej i Straży Miejskiej. Przyczyn takiego stanu rzeczy jest kilka. Należą do nich wysokie wymagania dotyczące stanu zdrowia psychofizycznego kandydatów, deprecjacja wizerunku niektórych z nich lub negatywne stereotypy. Oprócz powyższych czynników należy podkreślić stale rosnącą liczbę etatów w służbach mundurowych ze względu na zagrożenia dla bezpieczeństwa kraju. Służby mundurowe prezentują swoją ofertę na większości targów pracy, festynach oraz kierują ją do powiatowych urzędów pracy. Te działania nie są jednak wystarczające, aby wypełnić luki kadrowe. ♦

Wybrane instytucje będą organizowały wsparcie dla osób fizycznych z wykorzystaniem Bazy Usług Rozwojowych. Projekty o wartości około 55 mln złotych będą finansowane ze środków unijnych

Ruszają projekty na Bazę Usług Rozwojowych

AGNIESZKA WOŚ

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie zakończył przyjmowanie wniosków o dofinansowanie projektów w ramach Działania 7.4 Edukacja osób dorosłych z Funduszy Europejskich dla Mazowsza 2021-2027. Wpłynęło 56 wniosków. Wnioski były przyjmowane od 14 lutego do 31 marca br., jedynie w formie elektronicznej za pośrednictwem systemu MEWA2.0.

W ramach Działania 7.4 prowadzono dwa nabory: jeden – dla obszaru Regionu Warszawskiego Stołecznego (RWS), drugi – dla Regionu Mazowieckiego Regionalnego (RMR).

Zainteresowanie złożeniem wniosku było duże. Znalazło to odbicie w liczbie uczestników spotkania informacyjnego na temat zasad i wymagań w kontekście ubiegania się o dofinansowanie. W wydarzeniu uczestniczyło 81 osób. Podczas tego spotkania otrzymaliśmy dużo pytań. Również wiele maili i telefonów odnotowaliśmy w punkcie informacyjnym.

Każdy wnioskodawca mógł złożyć jeden wniosek w jednym naborze. W ramach naborów złożonych zostało 56 wniosków, 41 w odpowiedzi na nabór dla Regionu Mazowieckiego Regionalnego, 15 w odpowiedzi na nabór dla Regionu Warszawskiego Stołecznego.

DWA NABORY W JEDNYM DZIAŁANIU

Prowadzenie dwóch naborów wynika z podziału województwa mazowieckiego na dwa obszary. Z tym wiąże się różnica w wartości dofinansowania projektu. Projekty realizowane na obszarze RWS, będą dofinansowane w 85 proc. Natomiast projekty z obszaru RMR będą dofinansowane w 95 procentach.

Każdy z obszarów podzielony jest na subregiony. W ramach RWS wydzielone zostały trzy podregiony:

- ▶ warszawski (powiat m.st. Warszawa),
- ▶ warszawski zachodni (powiaty: grodziski, nowodworski, piaseczyński, pruszkowski, warszawski zachodni),
- ▶ warszawski wschodni (powiaty: legionowski, miński, otwocki, wołomiński).

Natomiast RMR składa się z sześciu podregionów:

- ▶ radomski (powiaty: białobrzegi, kozienicki, lipski, przysuski, radomski, szydłowiecki, zwoleniński, m. Radom),
- ▶ ciechanowski (powiaty: ciechanowski, mławski, płoński, pułtuski, żuromiński),
- ▶ ostrołęcki (powiaty: makowski, ostrołęcki, ostrowski, przasnyski, wyszkowski, m. Ostrołęka),
- ▶ siedlecki (powiaty: garwoliński, łosicki, siedlecki, sokołowski, węgrowski, m. Siedlce),
- ▶ plocki (powiaty: gostyniński, plocki, sierpecki, m. Płock),
- ▶ żyrardowski (powiaty: grójcecki, sochaczewski, żyrardowski).

ŁATWIEJSZY DOSTĘP DO SZKOLEŃ

Dla każdego subregionu zostanie wybrany operator lub operatorzy. W związku z tym projekt musi swoim zasięgiem obejmować cały

podregion, nie jego część. To pozwoli na skierowanie wsparcia do osób zamieszkujących konkretny obszar, a tym samym lepsze dopasowanie wsparcia dla uczestników i do lokalnego rynku pracy.

Pula środków przeznaczona na dofinansowanie projektów wynosi:

- ▶ 18 425 875 zł (UE + budżet państwa) dla obszaru RWS;
- ▶ 36 341 691,18 zł (UE + budżet państwa) dla obszaru RMR.

KTO MÓGŁ ZŁOŻYĆ WNIOSEK?

Wybrane instytucje będą operatorami wsparcia. Do tych instytucji, organizacji, związków mogą zgłaszać się osoby, które będą chciały skorzystać ze szkoleń dostępnych w Bazie Usług Rozwojowych (BUR).

Wnioski mogą składać: administracja publiczna, instytucje nauki i edukacji, organizacje społeczne, związki wyznaniowe.

ZADANIA OPERATORA

Głównym zadaniem operatora będzie udzielenie wsparcia w postaci sfinansowania szkolenia, kursu lub studiów podyplomowych uczestnikowi projektu. Usługa rozwojowa ma doprowadzić do zdobycia, uzupełnienia lub podwyższenia kwalifikacji/kompetencji, także w zakresie cyfrowym i językowym.

Dodatkowo każdy uczestnik projektu otrzyma pomoc dotyczącą co najmniej:

- ▶ zbudowania motywacji do rozwoju umiejętności/kompetencji lub nabycia kwalifikacji;
- ▶ analizy potrzeb rozwojowych, np. z wykorzystaniem modelu Bilansu Kompetencji;
- ▶ w wyborze odpowiednich usług rozwojowych w BUR;
- ▶ identyfikacji nabytych umiejętności/kompetencji oraz wsparcia w ich walidacji i certyfikacji, w tym zachęcenie do założenia „Mojego portfolio” lub konta Europass.

KTO SKORZYSTA ZE WSPARCIA?

Do operatorów będą zgłaszali się dorośli mieszkańcy województwa mazowieckiego, którzy z własnej inicjatywy chcą podnieść lub potwierdzić swoje kwalifikacje. Maksymalna kwota wsparcia, którą operator przeznaczy na jednego uczestnika biorącego udział w projekcie, nie będzie mogła przekroczyć 14 900 zł (koszty bezpośrednie i pośrednie).

CO ZYSKA UCZESTNIK PROJEKTU?

Osoba przystępująca do projektu zyska: mentoring, analizę potrzeb rozwojowych, wsparcie w wyborze odpowiedniej usługi rozwojowej, sfinansowanie szkolenia/kursu/studiów podyplomowych.

KIEDY BĘDZIE MOŻNA ZGŁASZAĆ SIĘ DO OPERATORÓW?

Rozstrzygnięcie naborów przewidziane jest na III kwartał tego roku. Zatem uczestnicy będą mogli zgłaszać się do operatorów jeszcze pod koniec tego roku lub na początku przyszłego. ♦



PracoWITA(j)

PAWEŁ TROJANOWSKI

Powrót słowa „praca” do nazwy ministerstwa, które od końca 2023 roku jako pełną nazwę nosi: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, był pewną symboliką, ale – jak stwierdził Donald Tusk, Premier RP – ma mieć wymiar praktyczny

Tego wymiaru praktycznego najbardziej oczekują zwłaszcza kobiety, bo wciąż oprócz tego, że słowo praca jest rodzaju „żeńskiego” – trudno w pozytywny sposób ocenić, że sytuacja kobiet na rynku pracy ma się rewelacyjnie. A więc „Praco Witaj!” i chciałoby się dodać „... i miej się lepiej”.

W przestrzeni publicznej, na koniec 2023 roku, mówiło się dużo o zaangażowaniu i mobilizacji kobiet, zwłaszcza w kontekście frekwencji w wyborach parlamentarnych. Biorąc pod uwagę przedmiotowe i mocno światopoglądowe – konserwatywne traktowanie płci pięknej przez poprzednią ekipę rządzącą w Polsce – trudno się temu dziwić. Środowiska kobiece dążą i dążą do tego, by na ich sytuację patrzeć szerzej, dostrzec wyzwania i stawić im czoło. Rynek pracy odgrywa tu kluczową rolę, ale sytuacja kobiet na rynku pracy jest skutkiem wielu innych uwarunkowań, a zwłaszcza pozycji i wpisywania kobiety w stereotypowe role w mentalności polskiego społeczeństwa.

Wpływ na sytuację kobiet na rynku pracy mają czynniki związane z łączeniem życia zawodowego i osobistego. To jest ta przestrzeń, która wyhamowuje i niekiedy marnuje uzyskany w toku lat pracy i nauki potencjał pań

Z drugiej zaś strony okazuje się, że w gospodarce opartej na wiedzy i kompetencjach, to kobiety zaczynają przejmować inicjatywę. Co istotniejsze, na tle innych krajów europejskich widoczne jest to zwłaszcza w Polsce.

PRACA I DOM

W listopadzie 2023 roku został opublikowany raport „Punkt widzenia Pracodawców RP. Sytuacja kobiet na rynku pracy”. Raport przygotowała Grupa Robocza „Rynek pracy, edukacja zawodowa, dialog społeczny” (powołana w ramach Zespołu Doradców Prezesa Pracodawców RP pod kierunkiem prof. dr hab. Jerzego Hausnera), której przewodniczącym jest dr Marek Szczepański.

Badacze skoncentrowali się na pięciu obszarach: aktywności zawodowej kobiet w Polsce, luce płci, pozycji kobiety wśród neet-sów (osoby nie pracujące, nie uczące się i nie podejmujące żadnych szkoleń) oraz w kontekście uczenia się przez całe życie, a także różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami w systemie emerytalnym.

Z raportu wynika jednoznacznie, że nierówności płci w Polsce są widoczne na wyżej wymienionych obszarach, na które dodatkowo wpływ ma aktywność i udział kobiet w życiu politycznym. Pewnie nikogo z czytelników nie zdziwi fakt, że jedynie w obszarze kształcenia ustawicznego lepiej wypadają kobiety. Tak w Polsce, jak i w całej Europie to kobiety częściej doksztalcają się przez całe życie, niż mężczyźni. Nierówności najbardziej wyraźne są wśród młodych i starszych kobiet. Biorąc pod uwagę, że kobiety częściej posiadają wyższe wykształcenie – może to dziwić, ale okazuje się, że potencjał pań jest niestety mniej i rzadziej wykorzystywany.

Jako kluczowe przyczyny takiej sytuacji, badacze w raporcie wskazują na:

- ▶ ograniczone możliwości łączenia opieki i pracy zawodowej, wynikające między innymi z niskiego upowszechnienia elastycznego zatrudnienia;
- ▶ brak dostępu do opieki nad dziećmi, szczególnie do trzech lat;
- ▶ brak usług opiekuńczych dla osób dorosłych wśród kobiet po 50. roku życia;
- ▶ niższy wiek emerytalny dla kobiet.

Jak widać wpływ na sytuację kobiet na rynku pracy mają czynniki związane z łączeniem życia zawodowego i osobistego. To jest ta przestrzeń, która wyhamowuje i niekiedy marnuje uzyskany w toku lat pracy i nauki potencjał pań. Ten wniosek potwierdza opublikowany w 2023 roku Raport Stowarzyszenia Kongresu Kobiet pt. „Kobiety, rynek pracy i równość płac”. Czytamy w nim m.in.: „W ciągu ostatnich 4 lat utrzymała się gorsza sytuacja kobiet w porównaniu z mężczyznami na rynku pracy. Cechuje ją niższa aktywność zawodowa, dezaktywizacja i niższe płace. Główną przyczyną są obowiązki rodzinne, stanowiące 32 proc. wszystkich przyczyn bierności zawodowej kobiet, które dla mężczyzn stanowią tylko 3 proc. wszystkich przyczyn”. Raport ten również potwierdza, że aktywność kobiet na rynku pracy zmienia się z wiekiem oraz wiąże się z wyborami podczas cyklu życia zawodowego. Zależność ta jest istotnie silniejsza wśród kobiet niż w przypadku mężczyzn. Panie podejmują częściej wyzwanie kształcenia wyższego zaraz po szkole średniej niż panowie.

Założenie rodziny oraz macierzyństwo ograniczają życie zawodowe kobiet, podczas gdy mężczyźni zupełnie odwrotnie – swoje zaangażowanie w pracę intensyfikują. Konsekwencją tego zjawiska jest to, że w wieku 55+ kobiety mają większe trudności ze znalezieniem pracy niż mężczyźni. Nie pomaga również wczesny wiek emerytalny, który wręcz zachęca kobiety do przejścia na emeryturę (również wcześniejszą), ale jednocześnie ma przełożenie na jej niski wymiar finansowy. Zgodnie

Panie podejmują częściej wyzwanie kształcenia wyższego zaraz po szkole średniej niż panowie. Założenie rodziny oraz macierzyństwo ograniczają życie zawodowe kobiet, podczas gdy mężczyźni zupełnie odwrotnie – swoje zaangażowanie w pracę intensyfikują. Konsekwencją tego zjawiska jest to, że w wieku 55+ kobiety mają większe trudności ze znalezieniem pracy niż mężczyźni

z danymi z raportu: „Czas pracy kobiet w Polsce w ciągu cyklu życia jest krótszy niż mężczyzn, podobnie jak w większości innych krajów UE. Jak wynika z danych GUS, najmniejsze różnice w aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn występują w wieku 40–54 lata. Właśnie w ciągu tych 14 lat statystycznie najwięcej kobiet ma szansę na realizację swoich ambicji zawodowych. Istotne znaczenie ma tu słabość systemowych rozwiązań dotyczących łączenia obowiązków praca-dom”. Pracodawcom i rządzącym powinno więc zależeć na dążeniu do wdrażania wszelkich możliwych usprawnień – tak dla kobiet, jak i dla mężczyzn – by kwestię łączenia życia rodzinnego i pracy zawodowej ułatwiać i wspierać. Eksperti ze Stowarzyszenia Pracodawcy RP w tym obszarze proponują i rekomendują:

- ▶ upowszechnienie elastycznego czasu pracy wśród rodziców,
- ▶ zwiększanie dostępności do opieki nad dziećmi do trzech lat,
- ▶ profilaktykę zdrowotną, szczególnie wśród osób po 40. roku życia,
- ▶ stopniowe wyrównywanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn.

ZAANGAŻOWANE W PRACY I POLITYCE

Różnice płci są jak najbardziej naturalne i zdecydowanie mają swoje przełożenie na postawy i zachowania, a także predyspozycje zawodowe. Okazuje się jednak, że mają także swoje odzwierciedlenie w podejściu do wykonywania obowiązków zawodowych. Wyniki z badania „Czy Polacy ziewają w pracy”, przeprowadzonego przez Millward Brown na zlecenie Sodexo Benefits and Rewards Services, stwierdzają, że większe zaangażowanie w pracy deklarują kobiety. 68 proc. ankietowanych pań powiedziało, że zawsze lub prawie zawsze angażuje się w swoją pracę. Takiej samej odpowiedzi udzieliło tylko 57 proc. mężczyzn. Najbardziej zaangażowane kobiety mają według badania powyżej 45 lat, są zatrudnione na stanowiskach kierowniczych i zazwyczaj pracują w branży usługowej. Co więcej eksperci potwierdzają, że kobiety są w pracy efektywne, ambitne, pracowite i chętniej podejmują się dodatkowych zadań.

Aktywne, zaangażowane kobiety dążą coraz usilniej do umocnienia swojej pozycji nie tylko na rynku pracy, ale również w szeroko rozumianym życiu społeczno-politycznym. W poprzedniej kadencji Polska zajmowała w UE ósme miejsce od końca pod względem reprezentacji kobiet w parlamencie krajowym – było ich w Sejmie 27,5 proc. W ostatnich wyborach w 2023 roku poziom ten zwiększył się do 29,6 proc., przy 33 proc. we Włoszech i 35 proc. w Niemczech.

Kolejnym ważnym miernikiem udziału we władzy jest odsetek kobiet w rządach poszczególnych krajów. W świecie nie przekracza on 20 proc., a w Unii Europejskiej sukcesywnie rośnie: w 2010 r. wynosił średnio 25 proc., a w 2022 r. już 33,9 proc. W aktualnym, polskim rządzie panie stanowią 35 proc. – dla porównania w 2010 roku stanowiły 18,1 proc.

„Raport Trendów & Wynagrodzeń 2024”, przygotowany przez ManpowerGroup we współpracy z portalem pracy RocketJobs.pl, wymienia aktywizację zawodową kobiet jako jeden z kluczowych trendów 2024 roku – obok takich zjawisk jak: wzrost wpływu generacji Z na kulturę organizacji oraz rozwój

Ważnym miernikiem udziału we władzy jest odsetek kobiet w rządach poszczególnych krajów. W świecie nie przekracza on 20 proc., a w Unii Europejskiej sukcesywnie rośnie: w 2010 r. wynosił średnio 25 proc., a w 2022 r. już 33,9 proc. W aktualnym, polskim rządzie panie stanowią 35 proc. – dla porównania w 2010 roku stanowiły 18,1 proc.





i implementację AI. Twórcy raportu jako uzasadnienie tego wniosku wskazują postpan-demiczną aktywność kobiet, które wg nich przewodzą odbudowie rynku pracy: „Gdy wybuchła pandemia, wiele z nich zmuszonych było zrezygnować z pracy, a później, gdy sytuacja się ustabilizowała, przepełniały je obawy o to, że powrót na rynek zajmie wiele czasu. Jednak w zaledwie trzy lata poziom zatrudnienia kobiet powrócił do stałego poziomu. (...) W skali globalnej współczynnik aktywności zawodowej kobiet wynosi nieco ponad 50 proc. W szczególności mowa tutaj o grupie w wieku 25-54 lata, których odsetek na rynku pracy osiągnął rekordowy poziom. Rozwinęły one zupełnie nowe ścieżki kariery, zawalczyły o lepsze wynagrodzenia i benefits” – czytamy w raporcie.

W NAUCIE PRZEWAŻAJĄ KOBIETY

Kobiety wbrew stereotypowej opinii doskonale odnajdują się w świecie naukowym – jak wynika z opublikowanego przez GUS „Raportu SDG 2023 – Kobiety na drodze zrównoważonego rozwoju”. W publikacji czytamy: „W 2022 r., wśród aktywnych zawodowo Polek (w wieku 25-64 lata) co trzecia miała jednocześnie wyższe wykształcenie i pracowała w sferze nauki i techniki (w 2010 r. – co czwarta). Mężczyzn pod tym względem było znacznie mniej: w 2022 roku co piąty z nich posiadał wyższe wykształcenie i pracował dla nauki oraz techniki (w 2010 r. – co ósmy). Dzięki swoim wysokim kwalifikacjom kobiety w Polsce stanowią od lat większą część tzw. rdzenia zasobów ludzkich dla nauki i techniki (Core of Human Resources in Science and Technology – HRSTC). Są to osoby z wyższym wykształceniem, które wykonują zajęcia związane z tworzeniem, rozwojem, rozpowszechnianiem i zastosowaniem wiedzy naukowo-technicznej. Przewaga kobiet nad mężczyznami w tym obszarze w ciągu dekady powiększyła się (w 2022 r. udział kobiet i mężczyzn w liczbie pracujących w HRSTC wyniósł odpowiednio 62 proc. i 38 proc.). Obecnie daje to Polkom 5. lokatę wśród mieszkańek UE pod względem największego udziału w HRSTC, co oznacza awans o jedną pozycję w relacji do 2010 roku.”

Jak stwierdza felietonista Zbigniew Bartuś w artykule w portalu Forsal.pl „Czeka nas świat bez mężczyzn? Kobiety idą jak burza,

zwłaszcza Polki. Te dane robią wrażenie”: (...) „rośnie udział kobiet w fabrykach najbardziej zrobotyzowanych i zautomatyzowanych, czyli w przemyśle 4.0., a więc na dobrze płatnych stanowiskach wymagających kompetencji – a nie siły mięśni.”

MENTALNOŚĆ MA ZNACZENIE

W oparciu o wręcz imponującą liczbę danych i analiz, raportów i felietonów kształtuje się bardzo interesujący obraz pozycji kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Wyraźnie można dostrzec, że wciąż pokutujące braki ustawowe oraz mentalnościowe, które ograniczają tak kobiety, jak i mężczyzn w obszarze łączenia ról rodzicielskich z pracą zawodową. Choć wiele się zmieniło, to wciąż jednak – jak widać – za mało, zwłaszcza w kontekście kryzysu demograficznego i starzejącego się społeczeństwa.

Inną kwestią są uwarunkowania kulturowe i zaszczyty zwłaszcza w kontekście tego, co wypada, a co nie wypada kobietom i mężczyznom. Jak stwierdza headhunterka Małgorzata Tylec-Gusakov w artykule Justyny Koc w portalu Plus HR.pl pod tytułem „Dla mężczyzny awans, żeby nie odszedł, dla kobiety nic, bo jakoś to znieśie. Tak to działa”: (...) „Silną rolę odgrywają nadal stereotypy takie jak model rodziny z kobietą przy dzieciach i w kuchni. Często też daje się we znaki nieumiejętność kobiet dbania o swoje interesy. Przykre i dla mnie niezrozumiałe jest to, że niestety kobiety często też nie chcą awansować, bo byłyby wówczas lepsze od swoich mężów czy partnerów. Co w ich ocenie stanowi wysokie ryzyko pogorszenia ich relacji w życiu osobistym. To kolejny poważny powód decyzji kobiet o braku rozwoju zawodowego. (...) Mężczyźni o awans się upominają. Często zmieniają firmy, żeby skakać wyżej po szczeblach kariery i szybciej awansować. Kobiety zachowują się kompletnie inaczej. Oczywiście jest, że mają inną psychikę niż mężczyźni – ogólnie przyjmuje się, że mają niższą zdolność do podejmowania ryzyka,

a co za tym idzie – do zmian. Wolą mieć spokój i przewidywalność w pracy. Takie postawy często ujawniają się podczas rozmów kwalifikacyjnych – kobiety wybierają spokój, a nie niepewność”.

Dzięki swoim wysokim kwalifikacjom kobiety w Polsce stanowią od lat większą część tzw. rdzenia zasobów ludzkich dla nauki i techniki (Core of Human Resources in Science and Technology – HRSTC). Są to osoby z wyższym wykształceniem, które wykonują zajęcia związane z tworzeniem, rozwojem, rozpowszechnianiem i zastosowaniem wiedzy naukowo-technicznej

Podsumowując, istotne jest, by tworząc rynek pracy bardziej przyjazny kobietom, mądrze czynić go bardziej komfortowym środowiskiem dla obu płci z uwzględnieniem ich preferencji, potencjału i zaangażowania. Jak pisze wcześniej cytowany Zbigniew Bartuś w swoim artykule: „Od zawsze przeciwstawiam się przy tym narracji o walce, czy wręcz wojnie płci – bo to, moim zdaniem, skrajnie głupie i do niczego dobrego nas nie zaprowadzi. Jestem bardziej niż pewien, że działania na rzecz równości wymagają realnego zaangażowania obu płci – po to, byśmy razem zbudowali Wspólnotę na Nowe Czasy”. ♦

Źródło: <https://pracodawcyprp.pl/upload/files/2023/11/punkt-widzenia-prp-sytuacja-kobiet-www.pdf>

https://raportsdg.stat.gov.pl/Aktywnosc_zawodowa.html

<https://www.kongreskobiet.pl/wp-content/uploads/2023/05/Kobiety-rynek-pracy-i-rownosc-plac-raport.pdf>

<https://www.prawo.pl/kadry/kobiety-bardziej-angazuja-sie-w-prace-niz-mezczyzni,283847.html>

Ponad 40 mln złotych z Krajowego Funduszu Szkoleniowego zostanie przekazane w 2024 roku na kształcenie mazowieckich pracodawców i pracowników

Krajowy Fundusz Szkoleniowy wspiera branżę motoryzacyjną

KRZYSZTOF GWIAZDA

Priorytetem jest rozwój umiejętności cyfrowych, zarządzanie finansami oraz przygotowanie do radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych w przedsiębiorstwach. Istotne jest także kształcenie w zidentyfikowanych na danym obszarze zawodach deficytowych. Finansowanie kształcenia ustawicznego skoncentrowane jest głównie na pracownikach, którzy potrzebują wsparcia w związku z wdrażaniem nowych procesów, technologii i narzędzi pracy w firmach.

Środki kierowane są także dla osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej z opieką nad dziećmi oraz dla członków rodzin wielodzietnych. Dofinansowanie kształcenia osób powyżej 45. roku życia oraz osób z niepełnosprawnościami jest również kluczowe. W 2024 roku Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) szczególnie zachęca pracowników branży motoryzacyjnej do kontynuowania nauki. Warto również zwrócić uwagę na obcokrajowców obecnych na mazowieckim rynku pracy, którzy będą mogli otrzymać wsparcie w zakresie nauki języka polskiego.

W 2023 ROKU FUNDUSZ WYKORZYSTANY PRAWIE W STU PROCENTACH

W ubiegłym roku z Funduszu skorzystało prawie 3 tys. pracodawców oraz przeszkolono ponad 16 tys. pracowników. Łącznie na kształcenie wydano 38,6 mln zł, co stanowiło 97 proc. przyznanych środków. Limit podstawowy funduszu wyniósł imponującą kwotę około 34,1 mln zł. Liczne działania edukacyjne objęły szereg priorytetowych obszarów, z których korzystają zarówno pracodawcy, jak i pracownicy, w tym: cudzoziemcy, osoby nowo zatrudnione, powracające na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem oraz członkowie rodzin wielodzietnych, a także osoby poniżej 30. roku życia kształcące się w zakresie umiejętności cyfrowych i związanych z branżą energetyczną oraz gospodarką odpadami. Pracodawcy z województwa mazowieckiego na kształcenie pracowników wydali w ubiegłym roku ponad 33 miliony złotych.

Ważnym elementem wsparcia były także dodatkowe środki rezerwy KFS, które dla Mazowsza wyniosły 6,3 mln zł. Priorytety wydatkowania objęły m.in.: wsparcie pracowników instytucji społecznych, osób niepełnosprawnych oraz obszarów kluczowych dla rozwoju regionu. Do końca ubiegłego roku mazowieckie urzędy pracy zawnioskowały o środki w wysokości ponad 5,5 mln zł, które udało się wykorzystać w 95 procentach.

Część urzędów złożyła wnioski o zwiększenie rezerwy, a inne o jej zmniejszenie, co przyczyniło się do optymalizacji dostępnych środków. Dzięki takiemu zaangażowaniu i elastyczności w zarządzaniu środkami funduszu, powiaty, w których zainteresowanie KFS przekraczało możliwości finansowe urzędów, zyskały możliwość zwiększenia limitu rezerwy, co pozytywnie wpłynęło na ich zdolność do realizacji lokalnych projektów edukacyjnych.

W 2024 KFS szczególnie zachęca pracowników branży motoryzacyjnej do kontynuowania nauki. Warto również zwrócić uwagę na obcokrajowców obecnych na mazowieckim rynku pracy, którzy będą mogli otrzymać wsparcie w zakresie nauki języka polskiego

Wnioski i decyzje podejmowane w ramach KFS skutkują realnym wsparciem dla edukacji ustawicznej na terenie Mazowsza, przyczyniając się do wzrostu kwalifikacji zawodowych mieszkańców regionu. Optymalizacja środków i elastyczne podejście urzędów pracy stają się kluczowymi elementami efektywnej realizacji celów KFS.

JUBILEUSZ DZIESIĘCIOLECIA KFS

W tym roku mija 10. rocznica funkcjonowania KFS. Fundusz został powołany w 2014 roku i jest finansowany ze składki odprowadzanej przez pracodawców do Funduszu Pracy. Ze środków KFS finansowane są działania związane z zapobieganiem utracie zatrudnienia przez osoby pracujące, których kompetencje zawodowe są niedopasowane do wymogów wykonywanej pracy i zmieniającej się gospodarki, m.in.: poprzez szkolenia, kursy, studia podyplomowe, egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych. Do końca 2023 roku z Krajowego Funduszu Szkoleniowego skorzystało, tylko na terenie województwa mazowieckiego, około 140 tys. pracowników. ♦

Erasmus+ to program Unii Europejskiej wspierający mobilność, edukację, szkolenia, młodzież i sport. Jest to jeden z najbardziej znaczących programów europejskich, który został uruchomiony w 2014 roku

EUROPEJSKIE OKNO NA ŚWIAT

JANUSZ WOJCIESZEK-ŁYŚ

Program zastąpił poprzedni Erasmus oraz kilka innych programów edukacyjnych, które wspierają rozwój systemów edukacji formalnej oraz nieformalnej, współpracę między nimi, promują mobilność zarówno uczniów, studentów, jak i pracowników edukacyjnych oraz różne formy edukacji nieformalnej. Działania adresowane są do instytucji, organizacji publicznych i prywatnych wspierających edukację w różnych formach i kierowaną do osób w każdym wieku.

Erasmus + daje szansę uczestniczenia w zagranicznych stażach zawodowych, co pozwala na zdobycie unikalnych doświadczeń zawodowych, kulturowych, a także naukę i doskonalenie znajomości języka obcego

W skali Europy budżet programu Erasmus+ wynosi 26,2 mld euro na lata 2021-2027. Główne komponenty programu to: edukacja szkolna, kształcenie i szkolenia, szkolnictwo wyższe, edukacja dorosłych, młodzieży oraz sport i działania Jean Monnet, które obejmują wysokiej jakości nauczanie i badania. Prace są zarządzane przez wyspecjalizowaną agencję w Brukseli.

ERASMUS DAY

Państwami uczestniczącymi w wymianach w ramach programu mogą być kraje Unii Europejskiej oraz liczna grupa tzw. państw trzecich stowarzyszonych oraz niestowarzyszonych. Projekty w zdecydowanej większości są składane do Narodowych Agencji, gdzie podlegają ocenie i rozliczeniu. W Polsce taką rolę od lat pełni Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Poza bieżącym kontaktem z Fundacją raz w roku organizowane jest duże przedsięwzięcie informacyjne o nazwie „Erasmus Day”, gdzie kompleksowo prowadzone są szkolenia, prezentacje oraz konsultacje indywidualne. Jest to dobra okazja, aby bezpośrednio spotkać się z kadrami FRSE i zapytać o szczegóły realizacji przedsięwzięć w ramach Erasmus+. To również szansa na znalezienie partnerów do udziału w projektach. Takie wydarzenie zorganizowano na początku 2024 roku na Stadionie Narodowym w Warszawie.

WSPARCIE DLA RYNKU PRACY

Do tej pory, w perspektywie lat 2021-2027 wydano w Polsce 572 mln euro, w tym dofinansowanie uzyskało ponad 6.5 tys. projektów. Z programu skorzystało ok. 3 tys. różnych podmiotów, m.in. szkół, uczelni, instytucji publicznych, placówek edukacyjnych i organizacji pozarządowych. Warto dodać, że około 6 tys. zagranicznych instytucji uczestniczyło w polskich projektach.

Projekty w ramach programu Erasmus + mogą także służyć instytucjom rynku pracy, w tym Ochotnicze Hufce Pracy oraz urzędy pracy. Fundusze unijne wspierają mobilność zawodową, rozwój umiejętności oraz integrację zawodową osób bezrobotnych i poszukujących pracy. W ramach wymian międzynarodowych można skorzystać z projektów adresowanych do kadry tych instytucji celem podniesienia kompetencji, edukacji, dobrych praktyk. Możliwa jest choćby realizacja projektów typu „job shadowing”, czyli uczestnicząca obserwacja w miejscu pracy w innym państwie. Nowe doświadczenia warto potem przenosić na polski grunt.

MIĘDZYNARODOWA WYMIANA DOŚWIADCZEŃ

Erasmus + daje szansę uczestniczenia w zagranicznych stażach zawodowych, co pozwala na zdobycie unikalnych doświadczeń zawodowych, kulturowych, a także naukę i doskonalenie znajomości języka obcego. Projekty w ramach edukacji dorosłych mogą także obejmować kursy, konferencje, szkolenia czy warsztaty, wymiany międzynarodowe studentów lub kadry naukowej. Zainteresowani realizacją projektów mogą uzyskać w Narodowej Agencji wyczerpujące informacje.

Projekty i wymiany w ramach programu Erasmus cieszą się w Polsce i Europie ogromną popularnością. Udział w nich dla organizacji i instytucji oznacza wzrost prestiżu z uwagi na kontakty zagraniczne, możliwość wymiany dobrych praktyk w kontekście międzynarodowym oraz rozwój kompetencji własnej kadry i nawiązania oraz rozwijania działań w oparciu o podmioty międzynarodowe. Co ważne – dzięki europejskiemu wsparciu polscy beneficjenci nie muszą mierzyć się z barierami natury finansowej.



Także indywidualni uczestnicy biorący udział w programie Erasmus + mogą pochwalić się mobilnością międzynarodową lub pozyskiwaniem cennych zagranicznych doświadczeń edukacyjnych. Udział w projektach pozwala na rozwój osobisty, nabywanie nowych umiejętności: językowych, kulturowych, społecznych i zawodowych. Skorzystanie z oferty udziału w programie Erasmus + to świetna okazja do wzbogacenia własnego CV oraz lepsze perspektywy na rynku pracy. To również budowanie sieci kontaktów zarówno w wymiarze krajowym, jak i międzynarodowym. Udział w wymianach Erasmus + przekłada się na sukces w karierze zawodowej, ale także w życiu osobistym. ♦

Więcej informacji:

<https://www.frse.org.pl/>

<https://erasmusplus.org.pl/>

<https://erasmus-plus.ec.europa.eu/pl>

<https://www.eurodesk.pl/>



Od lewej: członek Zarządu Województwa Mazowieckiego Ewa Orzełowska oraz kierownik CIS Agata Ługowska i właściciel zakładu "ZELTECH" Stanisław Przesmycki odznaczeni medalami Pro Masovia, a także członek Zarządu Województwa Mazowieckiego Elżbieta Lanc

Rozbudowa Centrum Integracji Społecznej w Siedlcach

PAWEŁ TROJANOWSKI

Inwestycja Caritas Diecezji Siedleckiej, kosztująca kilkanaście milionów złotych, ma na celu stworzenie dodatkowej przestrzeni wspierającej osoby potrzebujące, zwłaszcza poprzez rozbudowę budynku usługowo-biurowego o cztery kondygnacje o powierzchni około 2250 metrów kwadratowych

W Caritas Diecezji Siedleckiej rozpoczęła się rozbudowa centrali i Centrum Integracji Społecznej (CIS) przy ulicy Budowlanej, zainaugurowana symbolicznym wmurowaniem kamienia węgielnego i aktu erekcyjnego 1 marca bieżącego roku.

W uroczystości wzięli udział przedstawiciele władz lokalnych i regionalnych, Katarzyna Nowakowska, podsekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz biskup siedlecki Kazimierz Gurda. Wśród uczestników byli również przedstawiciele Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie Filii w Siedlcach, ponieważ nasz Urząd bardzo aktywnie i owocnie współpracuje z siedleckim Centrum Integracji Społecznej od początku jego istnienia.

Nowe pomieszczenia, które powstaną w wyniku rozbudowy, mają służyć różnym celom. Ksiądz Paweł Zazuniak, dyrektor Caritas Diecezji Siedleckiej, wyjaśnia, że planowane są m.in.: magazyny służące redystrybucji żywności na cele społeczne, kuchnia i stołówka do wydawania bezpłatnych posiłków, kaplica, a także mieszkania kryzysowe dla osób znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej. Znajdą się tu też towarzyszące pomieszczenia administracyjne.

Wspomniana inwestycja to również nowe możliwości dla Centrum Integracji Społecznej. Kierownik Agata Ługowska wyraziła nadzieję, że CIS dzięki rozbudowie i wyposażeniu pomieszczeń będzie mogło prowadzić jeszcze skuteczniejszą reintegrację społeczno-zawodową dla swoich uczestników, dającą możliwość nie tylko poprawy warunków kształcenia, ale też wprowadzenia nowych kierunków

szkoleń lub zwiększenia liczby uczestników warsztatów.

Finansowanie projektu pochodzi z różnych źródeł. Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa udzieliła bezzwrotnego wsparcia w ramach Krajowego Planu Odbudowy na kwotę ponad 3,5 mln zł, natomiast Caritas Diecezji Siedleckiej pozyskała 2,5 mln zł dotacji od marszałka województwa w 2023 roku.

Cała inicjatywa jest ukierunkowana na rozwijanie działań społecznych i zawodowych CIS, dając jednocześnie przestrzeń do efektywniejszego działania siedleckiej Caritas w obszarze przechowywania, przetwarzania i dystrybucji żywności na cele społeczne. Planuje się, aby nowe pomieszczenia były gotowe do użytku jeszcze w tym roku, co stanowi ważny krok w dalszym wsparciu osób potrzebujących. ♦

Gwarancja zawodowego sukcesu

GRAŻYNA PALUSZKIEWICZ

Wśród uczniów kończących szkołę i wchodzących na rynek pracy rośnie świadomość korzyści płynących z poznania siebie w kontekście poznania predyspozycji, zainteresowań zawodowych oraz rynku pracy. Wiedza ta jest kluczowa dla ich sukcesu zawodowego i osobistego

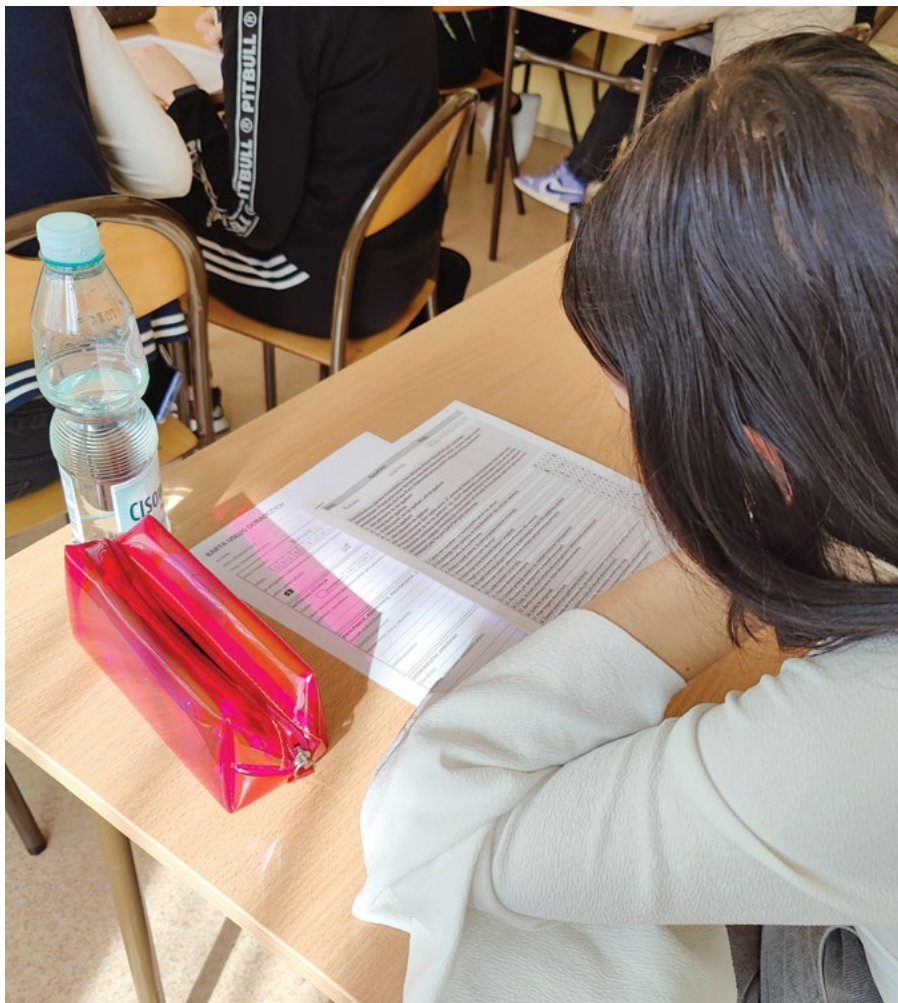
W trosce o przyszłość uczniów kierownictwa Zespołu Szkół Ponadpodstawowych nr 5 im. gen. Władysława Sikorskiego w Siedlcach oraz Liceum Ogólnokształcące im. Joachima Lelewela w Żelechowie podjęły – przy współpracy z doradcami siedleckiej filii WUP w Warszawie – działania w zakresie poradnictwa zawodowego.

Pełnoletni uczniowie z tych szkół skorzystali z testów Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych oraz ze wsparcia prowadzącego do świadomego i samodzielnego wyboru kolejnego etapu kształcenia i ścieżki zawodowej.

Przy współdziałaniu doradcy Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej siedleckiej filii WUP w Warszawie oraz pedagoga szkolnego Zespołu Szkół Ponadpodstawowych nr 5 uczniowie zyskują coraz większą świadomość swoich predyspozycji, umiejętności, słabych oraz mocnych stron. Prowadzone zajęcia pomagają dokonać trafnych wyborów edukacyjno-zawodowych. Coraz częściej wśród młodzieży kończącej szkołę pojawiają się potrzeby poznania siebie i dopasowania do przyszłego miejsca pracy, zgodnych z ich umiejętnościami i pasjami. Dzięki temu – jak i twierdzą uczniowie: „będą mogli być bardziej zaangażowani, kreatywni, spełnieni i produktywni w swojej pracy”.

Z relacji młodzieży szkolnej wynika, iż wybór pracy zgodnej z zainteresowaniami i predyspozycjami prowadzi do większej satysfakcji zawodowej i motywacji do osobistego rozwoju. Według Szymona, przyszłego technika-programisty z robotyką: „dopasowanie do profilu kształcenia w tak szerokiej ofercie zawodów proponowanych przez szkołę daje szansę odnalezienia satysfakcjonującej pracy”.

Świadomość swoich predyspozycji może pomóc uczniom w wyborze odpowiednich programów kształcenia, kursów lub ścieżek kariery. Mogą oni lepiej wykorzystać swoje zasoby edukacyjne, skupiając się na obszarach, które najbardziej ich interesują i w których mają największe umiejętności. Dzięki współpracy z siedlecką filią Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie uczniowie mają szansę



Fot. Grażyna Paluszkiewicz

Uczniowie skorzystali z testów Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych

określić swoją przyszłość zawodową oraz potrzeby współczesnego rynku pracy.

W dzisiejszym dynamicznie zmieniającym się środowisku pracy, gdzie wymagane są różnorodne umiejętności i elastyczność oraz coraz częściej znajomość sztucznej inteligencji, ewoluują nie tylko potrzeby społeczne i ekonomiczne, ale również zawody. Dynamicznie zmieniająca się sytuacja wymusza potrzebę budowania strategii planowania osobistego rozwoju z uwzględnieniem kompetencji przyszłości oraz masowego przebranżowienia.

Świadomość swojego potencjału może pomóc uczniom w szybszym dostosowaniu się do zmian na rynku pracy i wykorzystania nowych możliwości zawodowych.

Praktykowanie opisanych inicjatyw w instytucjach edukacyjnych przy wsparciu WUP przyczynia się do kompetentnego przygotowania uczniów do wejścia na rynek pracy, osiągania przez nich sukcesu zawodowego, jak też zwiększenia pewności siebie i nabywania umiejętności radzenia sobie ze zmianami. ♦

Prognoza sytuacji w poszczególnych zawodach na obszarach powiatów: garwolińskiego, łosickiego, sokołowskiego, węgrowskiego, siedleckiego oraz miasta Siedlce została przeprowadzona przez siedlecką filię WUP w Warszawie w ramach Barometr zawodów 2024

TRENDY I ZMIANY na rynku pracy

GRAŻYNA PALUSZKIEWICZ

W jakich zawodach pracodawcy mają problemy rekrutacyjne? W których zawodach najtrudniej znaleźć pracę? Jak sytuacja kształtuje się w poszczególnych powiatach? Odpowiedzi na te pytania obrazuje tegoroczne badanie Barometr zawodów, które zostało przeprowadzone przez siedlecką filię Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie na obszarach powiatów: garwolińskiego, łosickiego, sokołowskiego, węgrowskiego, siedleckiego oraz miasta Siedlce. IX edycja badania została zrealizowana na terenie całego kraju na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

**Z analizy przeprowadzonych spotkań wynika, że w tym roku największe zapotrzebowanie na zawody w subregionie siedleckim dotyczyć będzie m.in.:
szkolnictwa branżowego, służb mundurowych, kadry lekarskiej, pielęgnarskiej, opieki senioralnej oraz systemu opieki społecznej**

Inicjatywa zorganizowania paneli eksperckich przy udziale konsultantów, specjalistów, przedstawicieli organizacji pracodawców, Cechu Rzemiosł Różnych, szkół oraz kadry powiatowych urzędów pracy przyczyniła się do wymiany doświadczeń, kompetencji, spostrzeżeń, a przede wszystkim do wypracowania w polu dyskusji wniosków, które zaowocowały rzetelną diagnozą zapotrzebowania na zawody w poszczególnych powiatach województwa.

ANALIZA RYNKU PRACY

Barometr zawodów stanowi prognozę zmian popytu na pracowników w poszczególnych zawodach oraz relacji pomiędzy liczbą kandydatów do pracy a zapotrzebowaniem pracodawców. Cykliczność realizowanego przedsięwzięcia umożliwiła uchwycenie trendów oraz zmian zachodzących na krajowym i lokalnych rynkach pracy. Prognoza Barometru zawodów odnosi się do analizy rynku pracy. Ukazuje dynamikę tendencji pozytywnych zmian strategii zatrzymania pracownika, zjawiska Employer Branding, czyli kreowania pozytywnego wizerunku pracodawcy, identyfikowania pracownika z firmą, wdrażania systemu motywacyjnego oraz oferowania korzystniejszych warunków pracy.

Barometr pozwala zrozumieć, które zawody i obszary branż są obecnie w nadwyżce, deficycie i równowadze, na jaką skalę liczą się konkretne kwalifikacje i umiejętności, a także które z nich są i będą najbardziej poszukiwane. Barometr jest narzędziem, które pomaga nie tylko ocenić atrakcyjność lub perspektywy ewaluowania zawodów w konkretnym regionie, ale również wskazuje korzyści, jakie niesie podjęcie kształcenia lub szkolenia w danym zakresie.

ZMIENNA KONIUNKTURA

Z analizy przeprowadzonych spotkań wynika, że w tym roku największe zapotrzebowanie na zawody w subregionie dotyczyć będzie m.in.: szkolnictwa branżowego (automatyków, operatorów maszyn i urządzeń, mechaników, kierowców samochodów ciężarowych, pracowników z sektora budowlanego), służb mundurowych, kadry lekarskiej, pielęgnarskiej, opieki senioralnej oraz systemu opieki społecznej. Można przypuszczać, że nastąpi dalszy rozwój innowacji i technologii transformacyjnych, takich jak sztuczna inteligencja (AI), Internet rzeczy (IoT), rzeczywistość wirtualna i rozszerzona (VR/AR), przetwarzanie w chmurze, blockchain i superszybka sieć.

Należy jednak zwrócić uwagę, że do kierunku prognoz i konkretnych przewidywań – pomimo iż mogą być uznane za słusze i racjonalne – lepiej podchodzić z pewną rezerwą. Koniunktura i dynamika zmian w dzisiejszym świecie jest tak zmienna, że potrafi niejednokrotnie zaskakiwać, dlatego też trudno jest precyzyjnie przewidzieć kierunek krajowego i lokalnego rynku pracy. ♦

Wybierz świadomie swoją karierę

ANNA SULKOWSKA

Wchodząc w zagadnienia podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych przez młodzież, dostrzegamy ich niezdolność do formułowania realistycznych celów.

Wpływa to na proces decyzyjności młodzieży w projektowaniu własnej ścieżki zawodowej

Dorastanie wiąże się z koniecznością podejmowania coraz większej liczby decyzji, niekiedy w sposób niezależny i odpowiedzialny, jednak w większości w sposób przypadkowy i nieprześlany. Jest to związane z brakiem świadomości dotyczącej własnych zasobów i predyspozycji – szerzej kompetencji potrzebnych do wykonywania konkretnych czynności w życiu zawodowym. To również wypadkowa braku wiedzy na temat świata zawodów i pracy jako podstawowych informacji związanych z planowaniem kariery zawodowej.

PRZYGOTOWANIE DO WEJŚCIA NA RYNEK PRACY

Biorąc pod uwagę wyzwania przed jakimi staje dzisiejsza młodzież – w dobie po pandemicznej dezinformacji i ogromu napływających informacji – doradcy zawodowi płockiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy przeprowadzili szereg spotkań z młodzieżą, która przygotowuje się do wyjścia na rynek pracy. Spotkania pod nazwą „Wybierz świadomie swoją karierę”, zorganizowane w zespołach szkół i liceach, spotkały się z ogromnym zainteresowaniem ze strony młodych ludzi. Część młodzieży przyznała, że ich dotychczasowe wybory były czysto przypadkowe i uzależnione od wielu różnych czynników: – „Tę szkołę wybrałam ze względu na dobry dojazd i dlatego, że była najbliższym miejscem mojego zamieszkania. Dodatkowo nie utworzono kierunku, na który chciałam pójść ze względu na brak chętnych i musiałam wybrać jedyną klasę, jaka mi została” – mówi jedna z uczennic zespołu szkół w powiecie płockim.

NIE ZMARNUJ CZASU NAUKI

To powszechne opinie wśród młodych ludzi, zwłaszcza z małych miejscowości. Rolą doradcy zawodowego zarówno szkolnego, jak i tego, który dojeżdża do szkoły np. w ramach współpracy – jak wielokrotnie dzieje się to w przypadku doradców zawodowych Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (CliPKZ) – jest uświadomienie młodzieży tego, żeby czas nie był stracony. To także zwrócenie uwagi na mocne strony, rozwinięte umiejętności i predyspozycje zawodowe, a także na wielość możliwości i wybór pokrewnej ścieżki kariery zawodowej. Świadomość „zmarowanego czasu” jest bardzo deprymująca, podcina skrzydła i wiarę we własne siły. Sytuacja opisana powyżej, mimo złożoności i trudnych pytań: “co zrobić po szkole?”, należy do czynników zewnętrznych, niekiedy poza możliwością jakiegokolwiek wyboru.

PROBLEM Z DECYZJAMI ZAWODOWYMI

Z innego rodzaju problemami decyzyjnymi spotkać się można na terenie miasta: – „Mój tata jest informatykiem, wujek również, dziadek mechanikiem – ja też poszedłem do szkoły dającej możliwość zdobycia zawodu informatyka, ale nie zdałem egzaminu końcowego i nie chciałem nigdy pracować w tym zawodzie. Nie wiedziałem, jak to powiedzieć w rodzinie od razu” – mówi jeden z absolwentów zespołu szkół w Płocku.

Często dla młodych ludzi dany zawód dobrze brzmi, wiedzą, że mogą liczyć na zatrudnienie po ukończeniu szkoły i mimo braku wiedzy na temat możliwych miejsc pracy i procesu kształcenia,

ważności różnych przedmiotów, decydują się na taki krok w przyszłość. Czy zatem stojąc na rozdrożu dróg – wybierzemy tę drogę, o której wiemy niewiele, z możliwymi niebezpieczeństwami i trudnościami? czy tę, którą dobrze widać, bez zakrętów, bez kamieni lub wznieścień?

Na to pytanie wielu młodych ludzi nie potrafi odpowiedzieć. Cykl spotkań, na które zapraszani są doradcy zawodowi CliPKZ w Płocku, to próby odpowiedzi właśnie na takie pytania i na wiele innych, które nurtują młodych ludzi.



Zajęcia w zakresie podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych

Zajęcia z doradcami zawodowymi miały uzmysłowić młodzieży, że posiadanie pewnych zdolności i talentów, a także przyjemność odczuwana z robienia rzeczy, które są mu bliskie, jest niesamowicie ważne w planowaniu kariery zawodowej. Znajomość rynku pracy, edukacji oraz rynku zawodów są nieodzownymi elementami świadomego myślenia o swojej karierze. Podczas zajęć młodzież miała możliwość zapoznania się z przewodnikami po zawodach, z czynnościami oraz wymaganiami, jakie należy spełnić w określonych zawodach. Dodatkowo jeden z modułów zajęć dotyczył badania predyspozycji i zainteresowań zawodowych jako element kluczowy w procesie poznawania siebie. Zajęcia spotkały się z ogromną aprobatą wśród uczestników, wielu uczniów odwiedziło doradców zawodowych, już po zakończonych zajęciach, na indywidualnych spotkaniach. ♦

Po przerwie związanej z pandemią COVID-19, doradcy zawodowi Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej płockiej filii WUP w Warszawie powrócili do organizowania zajęć dla osób z niepełnosprawnościami

Praca z osobami Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

ANNA SULKOWSKA

Niepełnosprawni dają nam dużo z siebie, a my staramy się to odwzajemnić – przekazując im wiedzę, poczucie bezpieczeństwa, zaangażowanie i ciepło – podkreślają doradcy zawodowi płockiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.

DŁUGA HISTORIA WSPÓŁPRACY

Działania płockiej filii WUP na rzecz osób z niepełnosprawnościami sięgają 2007 roku – na początku poprzez organizację Targów dla Osób Niepełnosprawnych, a następnie włączenie się w cykl zajęć dla uczestników Warsztatów Terapii Zajęciowej Caritas oraz dla uczniów szkoły branżowej Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego nr 2 w Płocku.

Warsztat Terapii Zajęcia Caritas Diecezji Płockiej dla osób z niepełnosprawnościami w stopniu znacznym i umiarkowanym powstał w 1996 roku. To placówka pobytu dziennego dla około 30 osób, z czego jedna trzecia uczestników bierze udział w zajęciach z doradcami zawodowymi w zakresie poradnictwa zawodowego.

– Każde zajęcia w zakresie poradnictwa grupowego są wyzwaniem, a obawy przed nieznanym w ciągu kilku pierwszych minut przestają istnieć. Są one zastępowane chęcią pomocy i dużą satysfakcją w pracy z osobami z niepełnosprawnościami – dodają doradcy prowadzący zajęcia.

Tematyka zajęć dla uczestników to przede wszystkim zagadnienia z zakresu komunikacji interpersonalnej werbalnej i niewerbalnej, zasad współżycia z innymi ludźmi, a także poznawania własnego potencjału, tj. umiejętności i zainteresowań z wykorzystaniem autorskich scenariuszy zajęć doradców zawodowych, odpowiednio dobranych do danej grupy osób i stopnia ich niepełnosprawności.

TERAPIA W PRACOWNIACH ARTYSTYCZNYCH

Warsztat Terapii Zajęciowej ma na celu udzielenie pomocy uczestnikom w przystosowaniu się do życia społecznego. W te działania wpisują się również zajęcia w zakresie poradnictwa zawodowego. Zarówno w misji warsztatu, jak i w pracy doradcy zawodowego najważniejszy jest człowiek, jednostka niepowtarzalna, która mimo niepełnosprawności ma prawo do samorealizacji, posiadania zainteresowań, przyjaciół i bycia w otoczeniu społecznym.

Podczas zajęć uczestnicy podzieleni na kilka pracowni artystycznych wykonują ozdoby i dekoracje tematycznie związane ze świętami w całym roku kalendarzowym. Wyroby są rokrocznie prezentowane m.in. na kiermaszach bożonarodzeniowych i wielkanocnych. Niepełnosprawni przygotowują dekoracje przez kilka miesięcy. Kiermasze to wyjątkowy czas – osoby z niepełnosprawnościami mogą tam zaprezentować pracownikom płockiej filii WUP

oraz jednostkom podległym Marszałkowi Województwa Mazowieckiego swoje dzieła. Sprzedaż ozdób cieszy się dużym zainteresowaniem, a zgromadzony budżet zasila działalność statutową warsztatu, np. na organizację wycieczek, wyjść do kina lub do restauracji.

Wśród działań na rzecz osób z niepełnosprawnościami podjętych w ubiegłym roku był cykl spotkań z uczniami szkoły branżowej Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego nr 2 w Płocku. Zajęcia miały na celu zmotywowanie młodych ludzi do dalszego rozwoju, także podzielenia się swoimi zainteresowaniami, umiejętnościami w komunikacji interpersonalnej. Młodzi ludzie mieli możliwość porozmawiać o swoich emocjach, o tym jak spędzają swój wolny czas i w jaki sposób mogą to wykorzystać w późniejszej pracy. Doradcy zawodowi udzielali informacji o możliwościach podjęcia pracy na otwartym oraz chronionym rynku pracy.

Działania płockiej filii WUP na rzecz osób z niepełnosprawnościami sięgają 2007 roku – na początku poprzez organizację Targów dla Osób Niepełnosprawnych, a następnie włączenie się w cykl zajęć dla uczestników Warsztatów Terapii Zajęciowej Caritas oraz dla uczniów szkoły branżowej Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego nr 2 w Płocku

W przestrzeni społecznej osoby z niepełnosprawnościami mogą odnaleźć się w pracy również na ogólnodostępnym rynku pracy. Problemem zawsze jednak były stereotypy, postrzeganie ludzi przez pryzmat ich niepełnosprawności stanowił o tym, czy ktoś był akceptowany, czy też nie. Nie są to odległe czasy, gdy osoby z niepełnosprawnościami traktowano jako „przypadek” – bez możliwości normalnego kształcenia, terapii czy pracy. Dopiero XX wiek przyniósł swoistą odwilż od tego typu myślenia. Doskonale udokumentowane jest to w filmie w reżyserii Macieja Pieprzycy „Chce się żyć”, w którym przedstawiono historię chorego na porażenie mózgowe Mateusza i jego niezwykłą walkę o godność i prawo do normalnego życia. ♦

W tym roku sieć Europejskich Służb Zatrudnienia EURES obchodzi swoje 30-lecie. Z tej okazji Publiczne Służby Zatrudnienia oraz Ochotnicze Hufce Pracy w Polsce uczestniczyły w kampanii promującej mobilność zawodową w Europie

Jubileusz sieci EURES

DARIUSZ MROZEK



Głównym celem kampanii jest podkreślenie wartości sieci EURES jako kluczowego narzędzia ułatwiającego rekrutację pracowników na obszarze całej Unii Europejskiej. Wydarzenia organizowane w ramach kampanii są kierowane przede wszystkim do osób kończących naukę, bezrobotnych, migrantów oraz pracodawców z różnych branż i sektorów.

Jednym z wydarzeń zorganizowanych w ramach kampanii z okazji 30-lecia EURES było spotkanie z młodzieżą z Zespołu Szkół w Różanie. Doradca EURES z filii WUP w Ostrołęce zaprezentował możliwości zatrudnienia za granicą, międzynarodową bazę ofert pracy oraz korzyści płynące z pracy w różnych krajach Europy

Wiodącym hasłem kampanii jest: "30 lat EURES – Godna praca w całej Europie", które odzwierciedla długą historię sieci oraz jej misję w wspieraniu sprawiedliwej mobilności pracowników. Działania komunikacyjne obejmują organizację spotkań informacyjnych, warsztatów oraz aktywność w mediach społecznościowych, gdzie wykorzystywany jest również hashtag #EURES30.

PODRÓŻ PO EUROPEJSKICH RYNKACH PRACY

Jednym z wydarzeń zorganizowanych w ramach kampanii z okazji 30-lecia EURES było spotkanie z młodzieżą z Zespołu Szkół w Różanie. Doradca EURES z filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Ostrołęce zaprezentował możliwości zatrudnienia za granicą, międzynarodową bazę ofert pracy oraz korzyści płynące z pracy w różnych krajach Europy. Omówiono także istotne kwestie dotyczące warunków życia i pracy za granicą oraz udzielono praktycznych wskazówek dotyczących poszukiwania pracy i planowania kariery zawodowej. Dla uczniów uczestniczących w spotkaniach w Różanie, kampania EURES stanowiła inspirującą podróż po możliwościach zawodowych na europejskim rynku pracy. Dzięki otwartości na nowe wyzwania i dostępowi do wsparcia ze strony sieci EURES, młodzi ludzie mogą odnaleźć swoją ścieżkę zawodową i zrealizować swoje zawodowe marzenia, niezależnie od granic.

Spotkanie w Różanie było jednym z wielu wydarzeń zaplanowanych w ramach kampanii 30-lecia EURES w Polsce. Poprzez tego typu inicjatywy sieć stara się dotrzeć do jak najszerszego grona osób, szczególnie młodych ludzi i zachęcić ich do rozważenia możliwości pracy za granicą jako atrakcyjnej opcji zawodowej.

INFORMACJE DLA PRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW

Kampania informacyjna skupia się nie tylko na promowaniu możliwości zatrudnienia w Europie, ale również na świadczeniu wsparcia i dostarczaniu niezbędnych informacji dla osób poszukujących pracy i pracodawców. Jest to wyjątkowa okazja, aby zdobyć cenne doświadczenie zawodowe w różnych krajach europejskich. ♦

Młodzież wybiera przyszłość na rynku pracy

IZABELA MALESA-KUŚ

O możliwościach dalszego kształcenia i zdobywaniu poszukiwanych kwalifikacji mogli dowiedzieć się uczniowie przy stoisku ciechanowskiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, podczas XII Powiatowego Forum Edukacji Młodzieży w Mławie

Pracownicy ciechanowskiej filii WUP w Warszawie wzięli udział w Forum, które odbyło się w marcu. Doradcy zawodowi udzielali informacji na temat: budowania ścieżki kariery zawodowej, kształcenia w systemach szkolnych i pozaszkolnych, usług świadczonych w ramach sieci EURES, korzystania z pomocy doradców zawodowych, doradców i asystentów EURES oraz pośredników pracy realizujących zadania EURES zatrudnionych w urzędach pracy.

Forum to jedno z głównych wydarzeń w powiecie mławskim, które stwarza swobodną przestrzeń do spotkań i rozmów młodzieży szkolnej ze szkół podstawowych i ponadpodstawowych z przedstawicielami placówek oświatowych i instytucji wspierających oświatę, m.in.: służb mundurowych, uczelni, ciechanowskiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie oraz innych partnerów rynku pracy. Uczniowie mogli zapoznać się z ofertami edukacyjnymi oraz instytucji szkoleniowych przedstawiającymi dalszą naukę w systemach szkolnych i pozaszkolnych. Wydarzenie miało charakter edukacyjny, wzięło w nim udział około 600 uczniów oraz 28 wystawców.

Impreza została zorganizowana przez Starostę Mławskiego Jerzego Rakowskiego i Powiatowy Urząd Pracy w Mławie. ♦



Pracownicy ciechanowskiej filii WUP w Warszawie informowali młodzież, jak budować karierę zawodową



Forum to jedno z głównych wydarzeń w Mławie, gdzie młodzież spotyka się z przedstawicielami placówek oświatowych

Pracownicy ciechanowskiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie uczestniczyli w Targach Edukacji i Pracy w Ciechanowie

Oferta edukacyjna dla uczniów

MAŁGORZATA PIECHNA



Fot. archiwum WUP w Warszawie

Jedna z laureatek konkursu „Zawód przyszłości”

Głównym celem targów było udzielenie wszechstronnego wsparcia młodzieży, osobom bezrobotnym i poszukującym pracy w przemyślanym i odpowiedzialnym wyborze ścieżki dalszego kształcenia, rozwoju kariery zawodowej oraz przedstawienie możliwości zatrudnienia na lokalnym rynku pracy.

Uroczystego otwarcia Targów Edukacji i Pracy dokonali: wicestarosta Powiatu Ciechanowskiego Marek Marcinkowski i dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie Robert Morawski. Powitali oni zaproszonych gości, wystawców i zaprosili do odwiedzania stoisk wystawienniczych.

Podczas imprezy poznaliśmy także laureatów konkursu plastycznego pod nazwą „Zawód przyszłości”, który został ogłoszony

przez organizatorów targów. W konkursie wzięli udział uczniowie ciechanowskich szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Pracodawcy mieli możliwość zaprezentowania swoich ofert zatrudnienia i profili firm potencjalnym kandydatom do pracy.

W wydarzeniu wzięło udział blisko 100 wystawców, m.in.: Powiatowe Urzędy Pracy w Płońsku, Pułtusk, Mławie, Żurominie, szkoły ponadpodstawowe, policealne, szkoły wyższe, przedsiębiorcy i pracodawcy z subregionu ciechanowskiego oraz innych regionów. Stoiska wystawców odwiedziła młodzież szkół podstawowych, ponadpodstawowych, osoby bezrobotne i poszukujące pracy. Wszyscy, którzy zdecydowali się wziąć udział w przedsięwzięciu mieli okazję

do bezpośrednich spotkań z przedstawicielami jednostek edukacyjnych, firm, instytucji i rozmów o możliwości zatrudnienia oraz przekwalifikowania. Można było również pozostawić swoje CV na stoiskach wystawienniczych firm oraz instytucji, by ubiegać się o wolne miejsca pracy.

Organizatorami targów były: Powiatowy Urząd Pracy w Ciechanowie oraz Powiatowe Centrum Usług Wspólnych w Ciechanowie. Natomiast współorganizatorami wydarzenia – Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Powiatowe Centrum Kultury i Sztuki w Ciechanowie oraz Mazowiecki Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej w subregionie ciechanowskim. Honorowy patronat sprawował Starosta Powiatu Ciechanowskiego Jan Andrzej Kaluszkiewicz. ♦



Prężnie rozwijająca się branża lotnicza wymagać będzie dużej liczby profesjonalnie wyszkolonych pracowników i zapewni wielu osobom nowe miejsca pracy. Warunkiem jest zdobycie odpowiednich kwalifikacji

BARBARA PIKIEWICZ

Miliony na kształcenie kadr dla branży lotniczej

Branżę lotniczą czeka wiele zmian, podyktowanych stale rosnącym zapotrzebowaniem na przewozy pasażerskie. Przybywa połączeń krajowych, międzynarodowych i międzykontynentalnych, nowoczesnych jednostek transportowych i portów lotniczych, obsługujących coraz więcej podróży. Na pewno jednak ten sektor gospodarki nie powiedział ostatniego słowa, zważywszy na wciąż duże rezerwy, ale i oczekiwania.

Złożone i trudne wyzwania będą wymagały profesjonalnych kadr na każdym szczeblu funkcjonowania transportu lotniczego. Powstaną nowe miejsca pracy.

Młodzi ludzie, którzy są otwarci na tę przyszłościową dziedzinę gospodarki i chcą zdobyć atrakcyjny zawód, mogą wybrać kierunek: Technik lotniskowych służb operacyjnych w Szkołach im. 72 Pułku Piechoty w Radomiu Zakładu Doskonalenia Zawodowego na kierunku. Gwarancją uzyskania wysokich kwalifikacji przez absolwentów jest dynamicznie rozwijający się Port Lotniczy Warszawa-Radom. Kończący naukę nie muszą martwić się o pracę.

INWESTYCJE I NAJWYŻSZE STANDARDY NAUCZANIA

Przełomem w kształceniu kadr obsługujących lotniska jest utworzenie w 2023 r. przy Niepublicznym Technikum im. 72 Pułku Piechoty w Radomiu Branżowego Centrum Umiejętności Służb Lotniskowych (BCUSL) dla sektora lotniczego w dziedzinie: Eksploatacja portów i terminali lotniczych. Projekt otrzymał 12 mln złotych dofinansowania z Krajowego Planu Odbudowy w ramach konkursu ogłoszonego przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji i ma na celu przygotowanie młodzieży szkolnej oraz studentów do pracy w branży lotniczej, ale też podniesienie poziomu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych osób dorosłych, w tym nauczycieli. 220 osób skorzysta z tej formy wsparcia w trakcie realizacji projektu, to jest do 30 czerwca 2026 roku. W dalszej perspektywie, kształcenie w ramach utworzonego BCUSL będzie kontynuowane już z własnych funduszy.

Dla Szkół im. 72 Pułku Piechoty zakwalifikowanie się do tego projektu jest dużym sukcesem. Oznacza wielomilionowe wsparcie finansowe, które przełoży się na najnowsze standardy nauczania. Dofinansowanie pozwoli na modernizację bazy lokalowej i wyposażenie sal dydaktycznych w sprzęt najnowszej generacji do praktycznej nauki zawodów w branży lotniczej.

Wartością realizacji tego projektu będzie również dla Szkół im. 72 Pułku Piechoty innowacyjna i trwała współpraca w zakresie kształcenia zawodowego z doświadczonymi podmiotami świata biznesu, uczelniami oraz instytucjami otoczenia biznesu. Partnerzy projektu to: Polskie Porty Lotnicze, Stowarzyszenie Portów Lotniczych V4+, firma Welcome Airport Services, Wydział Transportu Politechniki Warszawskiej oraz Centralny Port Komunikacyjny. W wyniku współpracy powstaną programy nauczania młodzieży i osób dorosłych, które przyczynią się do wdrożenia nowoczesnych metod kształcenia oraz zwiększenia szans na znalezienie zatrudnienia w branży lotniczej.

– Realizacja tak ambitnego przedsięwzięcia z europejskim, wielomilionowym wsparciem przełoży się na najwyższe standardy nauczania – komentuje dyrektor Szkół im. 72 Pułku Piechoty Katarzyna Kołodziejska. – Obecnie przygotowujemy się do dużej inwestycji, która obejmie jeden z budynków dydaktycznych w głównej siedzibie. Po zakończeniu

prac kształcenie kadr dla służb lotniskowych zyska nowy wymiar, na skalę nienotowaną w ponad 30-letniej historii szkoły. W zmodernizowanym budynku znajdą miejsce nowoczesnie wyposażone pracownie przedmiotowe i sale dydaktyczne, zgodnie ze standardami nauczania na tym kierunku, w ścisłej korelacji z najnowszymi technologiami stosowanymi w portach lotniczych. Przez lata nowoczesna infrastruktura będzie służyć edukacji zarówno młodzieży, jak i osób dorosłych – dodaje.

POSZUKIWANI FACHOWCY NIE TYLKO W RADOMIU

Szkoła od początku mocno identyfikuje się z potrzebami kadrowymi radomskiej gospodarki oraz rynku pracy. Dlatego w ostatnich latach w ofercie edukacyjnej rozwija kierunki związane z szeroko rozumianym transportem, ze szczególnym uwzględnieniem branży lotniczej. Utworzenie Branżowego Centrum Umiejętności Służb Lotniskowych dla branży lotniczej w dziedzinie Eksploatacji portów i terminali lotniczych wpisuje się w tę strategię. Podobnie jak utworzenie trzy lata temu kierunku Technik lotniskowych służb operacyjnych.

***W gronie nauczycieli przedmiotów
zawodowych są przedstawiciele kadry
zarządzającej Portem Lotniczym
Warszawa-Radom, posiadający
odpowiednie kwalifikacje
pedagogiczne, gwarantujące najwyższą
jakość przygotowania przyszłych
pracowników średniego szczebla
do ich pracy w lotniskowych
służbach operacyjnych***

Pierwsze lata doświadczeń wskazują na ogromne zainteresowanie radomskiej młodzieży pracą w tym zawodzie. Świadczą o tym wyniki rekrutacji do klas pierwszych. Wielu absolwentów szkół podstawowych wybierając naukę w technikum decyduje się właśnie na kierunek Technik lotniskowych służb operacyjnych. Wykonywanie tego zawodu w nieodległej przyszłości będzie urzeczywistnieniem ich marzeń. Jednocześnie konieczne jest przygotowanie profesjonalnych kadr na potrzeby nowoczesnego transportu. Wszystkie badania i prognozy wskazują na nieuchronny rozwój branży lotniczej wynikający nie tylko ze względów ekonomicznych, środowiskowych, ale przede wszystkim z uwagi na rosnące zapotrzebowanie pasażerów na korzystanie z krajowej i międzynarodowej komunikacji lotniczej. A Radom ma szansę stać się w najbliższych latach ważnym węzłem komunikacji lotniczej.

– Mamy porozumienie o współpracy z Przedsiębiorstwem Państwowym Porty Lotnicze – wyjaśnia Katarzyna Kołodziejska. – Dzięki temu teoretyczna i praktyczna nauka zawodu od początku jest realizowana przy zaangażowaniu kadry



i na bazie tego renomowanego narodowego przewoźnika. Uczniowie wielokrotnie uczestniczyli w zajęciach na Okęciu, wzięli udział w planowych wydarzeniach poprzedzających uruchomienie najnowocześniejszego w Polsce portu lotniczego w Radomiu, a obecnie, gdy lotnisko na Sadkowie już

***Wszystkie badania i prognozy
wskazują na nieuchronny rozwój
branży lotniczej wynikający
nie tylko ze względów ekonomicznych
i środowiskowych, ale przede
wszystkim z uwagi
na rosnące zapotrzebowanie
pasażerów na korzystanie
z krajowej i międzynarodowej
komunikacji lotniczej***

funkcjonuje i obsługuje tysiące pasażerów, na miejscu odbywają zajęcia praktyczne – zaznacza K. Kołodziejska.

W pięcioletnim cyklu kształcenia na kierunku Technik lotniskowych służb operacyjnych znalazły się takie przedmioty jak: podstawy budowy i eksploatacji statków powietrznych, operacyjne funkcjonowanie portów lotniczych, obsługa naziemna statków powietrznych i pasażerów, ale też język angielski zawodowy, ochrona i zarządzanie kryzysowe, meteorologia i prawo lotnicze. Ponadto absolwenci tego kierunku mają wiedzę z zakresu planowania strategicznego i operacyjnego w portach lotniczych, a także z bezpieczeństwa w portach lotniczych. W gronie nauczycieli przedmiotów zawodowych są przedstawiciele kadry zarządzającej Portem Lotniczym Warszawa-Radom, posiadający odpowiednie kwalifikacje pedagogiczne, gwarantujące najwyższą jakość przygotowania przyszłych pracowników średniego szczebla do ich pracy w lotniskowych służbach operacyjnych. Uzupełnieniem wiedzy teoretycznej jest system staży i praktyk zawodowych. W obecnym roku szkolnym uczniowie trzeciej klasy, jako pierwsi na kierunku Technik lotniskowych służb operacyjnych, odbędą miesięczne praktyki zawodowe na terenie radomskiego lotniska, zgodnie z programem nauczania.

Zdobyte podczas nauki kwalifikacje zapewnią absolwentom satysfakcjonującą przyszłość zawodową. Będą poszukiwanymi fachowcami – nie tylko w Radomiu. ♦

Mazowsze regionem przyszłości!

W tegorocznym rankingu „European Cities and Regions of the Future” doceniono potencjał gospodarczy województwa mazowieckiego. Wysokie pozycje region zajmuje także w dwóch innych kategoriach – kapitału ludzkiego i stylu życia oraz efektywności kosztowej

Bardzo dobre wiadomości dla Mazowsza: w tegorocznym rankingu „European Cities and Regions of the Future” przygotowanym przez magazyn Financial Times nasz region znalazł się bardzo wysoko – w pierwszej dziesiątce na ósmej pozycji. Jeżeli połączymy tę pozycję w rankingu z informacjami o naszym produkcie krajowym brutto, który w tej chwili według ostatnich danych wynosi już 163 miliardy euro – to jest to autentyczny sukces, jeśli chodzi o nasz potencjał ekonomiczny – podkreśla marszałek Adam Struzik.

W zestawieniu „European Cities and Regions of the Future” pojawiły się tylko dwa polskie województwa: mazowieckie i śląskie. Zostały sklasyfikowane w trzech kategoriach: pod względem potencjału gospodarczego, kapitału ludzkiego i stylu życia oraz efektywności kosztowej. W tej ostatniej kategorii Mazowsze uplasowało się na wysokim czwartym miejscu i wyprzedziło m.in. hiszpańską Andaluzję, region Walencji czy francuski Hauts-de-France.

Z kolei pod względem potencjału gospodarczego województwo mazowieckie uplasowało się na 8. miejscu, wyprzedzając region madrycki w Hiszpanii oraz belgijską Flandrię.

Podobną pozycję w rankingu Mazowsze zajmuje pod względem kapitału ludzkiego i stylu życia. Uplasowało się przed francuskim regionem Auvergne-Rhône-Alpes i hiszpańską Katalonią.

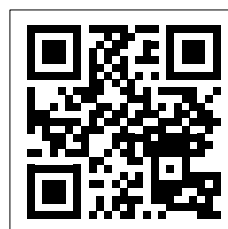
REGIONALNA STOLICA BIZNESU

W rankingu uwzględniono także Warszawę, która zajęła 4. miejsce. Przed nią był Londyn, Amsterdam i Dublin. Za nią uplasowały się takie metropolie jak Paryż, Berlin i Madryt. W sumie stolica Mazowsza znalazła się w pierwszej dziesiątce w pięciu kategoriach. Pod względem przyjazności dla biznesu Warszawa – podobnie jak w roku ubiegłym – została sklasyfikowana najwyżej, bo na drugiej pozycji. W kategoriach – potencjał ekonomiczny i efektywność kosztowa nasza stolica awansowała w stosunku do raportu z 2023 r. o dwa miejsca, zajmując odpowiednio 6. i 7. miejsce. Ponadto w tym roku Warszawa pojawiła się w pierwszej dziesiątce zestawienia w dwóch nowych kategoriach: kapitał ludzki i styl życia (5. miejsce) oraz strategia BIZ (8. miejsce).

PRESTIŻOWE ZESTAWIENIE

Ranking – przygotowany przez magazyn fDI Intelligence (część grupy The Financial

Times) – uznawany jest za jedno z najważniejszych zestawień, dotyczących potencjału ekonomicznego, finansowego i biznesowego europejskich miast i regionów. Jego autorzy, klasyfikując badane miasta, dzielą je według wielkości populacji na pięć grup: miasta główne, duże, średnie, małe i mikro, a regiony na 3 grupy: duże, średnie oraz małe. Badanie objęło łącznie 330 miast europejskich, pogrupowanych według wielkości populacji oraz 141 regionów – podzielonych na kategorie w zależności od wielkości. Analitycy brali też pod uwagę klimat i strategię biznesowe prowadzone przez miasta i regiony. Badano potencjał gospodarczy, przyjazność miejsca dla biznesu, komunikację, kapitał ludzki i styl życia, a także efektywność kosztową. ♦



Źródło: www.mazovia.pl

Dom Pomocy Społecznej w Ciechanowie jest jednostką organizacyjną Powiatu Ciechanowskiego, w którym zgodnie z decyzją administracyjną przebywają osoby przewlekle chore psychicznie. Tu uzyskują odpowiednią opiekę i wsparcie

CHOROBA

może dotknąć każdego

EWA WASILEWSKA, DPS W CIECHANOWIE

Zachorowania na chorobę psychiczną nie zależą od naszej woli, lecz przede wszystkim od naszych predyspozycji biologicznych i genetycznych, coraz więcej mówi się także o znaczeniu środowiska w ich patogenezie. Obecnie zaburzenia i choroby psychiczne stają się coraz częściej występującymi schorzeniami i dotyczą przedstawicieli różnorodnych grup wiekowych. Szacuje się, że w Polsce zmagają się z nimi kilka milionów osób, jednak dokładne dane są trudne do wyliczenia – dla wielu chorych stanowi to nadal temat tabu, o którym nie chcą rozmawiać z bliskimi i otoczeniem.

CO SPRZYJA ZACHOROWANIOM

Z badań socjologicznych wynika, że około 25 proc. populacji cierpi na co najmniej jedno zaburzenie psychiczne, a co czwarta osoba odczuwa ich znacznie więcej. Według specjalistów wpływ na obecną, słabą kondycję psychiczną ludzi, ma wiele czynników. Polacy skarżą się między innymi na szybkie tempo życia, złe warunki ekonomiczne, kryzys gospodarczy, niestabilną pracę, ubóstwo, epidemię COVID-19 i wynikającą z niej długotrwałą izolację, nadużywanie alkoholu i środków psychoaktywnych, kłopoty rodzinne, złe stosunki międzyludzkie i inne – to właśnie sprzyja zwiększonemu rozwojowi chorób.

Jedną z wielu form pomocy dla osób przewlekle chorych psychicznie, które nie radzą sobie z chorobą w środowisku, są instytucje takie jak nasza – domy pomocy społecznej (DPS).

CAŁODOBOWA POMOC

DPS jest instytucjonalną formą wsparcia, placówką całodobowego pobytu dla osoby chorej, potrzebującej opieki, takiej, która nie jest w stanie samodzielnie funkcjonować w życiu codziennym.

W ciechanowskiej placówce mieszka 184 mieszkańców. Podstawowym obowiązkiem instytucji jest przede wszystkim zapewnienie godnego miejsca zamieszkania, wyposażenia, żywienia oraz realizacji usług opiekuńczych w podstawowych czynnościach życiowych. Oprócz zaspakajania potrzeb egzystencjalnych placówka jest zobowiązana do umożliwienia rozwoju psycho-społecznego mieszkańca, tj. organizowania zajęć aktywizujących, wspierających ewentualne usamodzielnienie się i podtrzymywanie umiejętności funkcjonalnych – samoobsługi, komunikacji i kompetencji społecznych. W DPS dla mieszkańców przewlekle chorych psychicznie realizowane są też zajęcia w ramach rehabilitacji społecznej wg Rozporządzenia Ministra Pracy i Pomocy Społecznej z dnia 14 października 2014 roku.

REHABILITACJA I ROZWÓJ

W DPS w Ciechanowie pracownicy prowadzą z mieszkańcami różne formy terapii zajęciowej, m.in.: zajęcia w pracowni komputerowej, muzykoterapię – szczególnie konkursy karaoke, zabawy taneczne, gry na instrumentach, zajęcia rysunkowe i malarskie, gry umysłowe, zajęcia

manualne (np. wyroby z gipsu), wypalanie w drewnie, wykonywanie prac ze sznurka, bibuły i papieru, biblioterapię, zajęcia sportowe – tenis stołowy lub grę w piłkę nożną. Pod koniec sierpnia grupa naszych mieszkańców po raz kolejny wzięła udział w XXI Finale Turnieju Piłki Nożnej Osób Niepełnosprawnych SENI CUP w Toruniu.

Mieszkańcy, którzy nie potrafią właściwie i samodzielnie dokonywać zakupów, wychodzą do pobliskich sklepów pod opieką instruktorów terapii, ucząc się gospodarności i nowych umiejętności społecznych. Zachęceni są także w ramach aktywności do dbania o porządek swojego otoczenia.

POTRZEBY PSYCHOSPOŁECZNE

W Domu działa też zespół FERAJNA, który liczy około 16 osób. Przygotowuje wraz z instruktorami występy słowno-muzyczne, które uświetniają różnego rodzaju uroczystości i święta, dzięki czemu uczestnicy mają okazję wyjechać i promować nasz dom na zewnątrz. Pracownicy i mieszkańcy otwarci są na różne inicjatywy – lubimy i czekamy na grupy spoza ośrodka, które w ramach działalności przedstawiają nam owoce swoich pasji i pracy. Do takich na pewno możemy zaliczyć grupę Pań ze Sceny III Wieku, Powiatową Bibliotekę Publiczną z nowym pomysłem na koncert naszej mieszkanki pt. „Muzyka i sztuka w moim życiu”.

W lipcu 2023 r. rozpoczęliśmy też nowy projekt – cykliczne spotkania z poetką, gdzie mieszkańcy wprowadzani są w arkaną sztuki pisaną wierszy.

Obecnie zaburzenia i choroby psychiczne stają się coraz częściej występującymi schorzeniami i dotyczą przedstawicieli różnorodnych grup wiekowych. Szacuje się, że w Polsce zmagają się z nimi kilka milionów osób

Te wszystkie działania – przedstawione w telegraficznym skrócie – mają na celu przede wszystkim wspieranie osób chorych, integrowanie ich ze środowiskami lokalnymi, zaspakajanie ich potrzeb bio-psycho-społecznych oraz wzmacnianie przez naszych pracowników wypracowanych w procesie edukacji umiejętności prospołecznych, a także docieranie do społeczeństwa z informacją, że ludzie chorzy są wokół nas i należy im się pełna akceptacja i ogólnodostępna pomoc ze strony państwa. ♦



Fot. archiwum PUP Mława

Młodzieżowa Giełda Zawodów – prezentacja zawodu hydraulika

Dostosowanie kompetencji zawodowych do realiów współczesnego świata to wyzwanie. Z czym muszą się zmierzyć przyszli kandydaci do pracy? Jakie kierunki powinni ukończyć, by mieć szanse na zatrudnienie?

Jakich specjalistów potrzebuje rynek pracy?

MONIKA MAJOROWSKA, PUP MŁAWA

Śledząc rynek pracy dostrzec można, że oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy ulegają zmianie. Coraz częściej pracownicy posiadający požądane na rynku pracy kwalifikacje są doceniani nie tylko wysokością wynagrodzenia, ale dodatkowymi benefitami.

W zależności od regionu zapotrzebowanie na kwalifikacje może być inne, jednakże analizując wyniki badania Barometr zawodów dostrzec można, że nadal występuje deficyt specjalistów w konkretnych branżach. Mimo lekkiego wyhamowania rynku budowlanego, w powiecie mławskim ciągle poszukiwani są między innymi: betoniarze, zbrojarze, stolarze budowlani, dekarze lub monterzy instalacji elektrycznych.

NADZIEJA W MŁODYCH

Oprócz występującego deficytu robotników budowlanych, na rynku brakuje również ślusarzy, spawaczy, kierowców

ciężarówek, magazynierów, piekarzy oraz księgowych, nauczycieli i pedagogów szkolnych. Oczywiście sytuacja w całym kraju pokazuje, że część wolnych stanowisk można uzupełnić pracownikami z innych krajów, którzy chętnie podejmą się – być może mało atrakcyjnych dla naszych rodaków – zajęć.

Aby wzmocnić sygnał pracodawców skierowany do przyszłej kadry, należy wdrożyć działania budujące świadomość zawodową młodzieży. To właśnie młodzi ludzie w niedalekiej przyszłości zasilą grono pracobiorców, będą kreować naszą gospodarkę i im należy poświęcić wzmoczoną uwagę. Należy prowadzić działania informacyjno-edukacyjne o możliwościach zatrudnieniowych występujących na lokalnym rynku pracy, by uświadomić młodzież, która nie ma wiedzy, jakie firmy funkcjonują na danym terenie, jakich kwalifikacji oczekują pracodawcy. Na wczesnym etapie

kreowania swojej ścieżki edukacyjnej ósmoklasiści jeszcze nie wiedzą, co chcieliby robić w przyszłości, a tym trudniejszy jest wybór, im bardziej ograniczona jest oferta szkół średnich. Oczywiście profile szkół branżowych zmieniają się, by nadążyć za nowymi trendami.

KSZTAŁCENIE BRANŻOWE W POWIECIE MŁAWSKIM

W powiecie mławskim funkcjonują cztery placówki oferujące kształcenie branżowe. Trzy z nich zmodyfikowały kierunki kształcenia na przestrzeni kilkunastu lat. Zespół Szkół nr 1, zwany „budowlanką”, od kilku lat kształci informatyków, programistów oraz techników reklamy. Z kolei Zespół Szkół nr 2, tzw. „gastronomik”, oprócz kierunków związanych z branżą spożywczą kształci logistyków oraz specjalistów ds. obsługi portów i terminali. Ostatnia z trzech szkół, które zmieniły ofertę edukacyjną, to Zespół Szkół nr 3. Placówka w pierwszej dekadzie XXI wieku zrezygnowała z kształcenia krawców, ze względu na brak zainteresowania tym kierunkiem, na rzecz oddziałów wielobranżowych.

Kluczowym wydarzeniem wspierającym lokalnych pracodawców jest Młodzieżowa Giełda Zawodów. To inicjatywa, która ma pokazać ósmoklasistom, jak bogaty i ciekawy jest mławski rynek pracy. Prezentując swoje firmy, pracodawcy otwierają młodzieży drogę do wyboru własnego zawodu, zgodnego z ich zainteresowaniami lub posiadanymi umiejętnościami

Pasja i zamiłowanie do zawodów rzemieślniczych słabnie i tym samym trudniejsze staje się pozyskanie wykwalifikowanego pracownika. Nie jest więc niczym zaskakującym fakt, że trudno jest znaleźć na rynku pracy hydraulika, murarza lub mechanika samochodowego.

MŁODZIEŻOWA GIEŁDA ZAWODÓW

Wychodząc naprzeciw potrzebom lokalnych pracodawców Powiatowy Urząd Pracy w Mławie, we współpracy z pracodawcami oraz szkołami średnimi, wypracował model wsparcia, który ma na celu zbudowanie solidnej bazy wykwalifikowanych pracowników. Wsparcie to obejmuje cykl spotkań z doradcą zawodowym, kierowanych do młodzieży w ramach projektu „Młodzi u progu kariery” oraz webinarium prowadzonych dla ósmoklasistów. Kluczowym wydarzeniem wspierającym lokalnych pracodawców jest Młodzieżowa Giełda Zawodów. To inicjatywa, która ma pokazać ósmoklasistom, jak bogaty i ciekawy

jest mławski rynek pracy. Prezentując swoje firmy, pracodawcy otwierają młodzieży drogę do wyboru własnego zawodu, zgodnego z ich zainteresowaniami lub posiadanymi umiejętnościami. Próbuje zarazić młodzież swoją pasją i miłością do zawodu. Starają się przekonać młodzież do kształcenia branżowego, tak by zawody, które są uważane za mało atrakcyjne, stały się popularne i przetrwały jeszcze kolejne dziesięciolecie. Młodzież musi mieć świadomość tego, że osoby, które uzyskują pożądaną na rynku kwalifikację zawodową, są cenną wartością dla lokalnej gospodarki, szybko znajdują pracę, a pracodawcy dostrzegają i doceniają ich potencjał. Przedsiębiorcy coraz częściej stwarzają możliwość do zatrudnienia ucznia po ukończeniu szkoły u tego pracodawcy, u którego odbywał on praktyki.

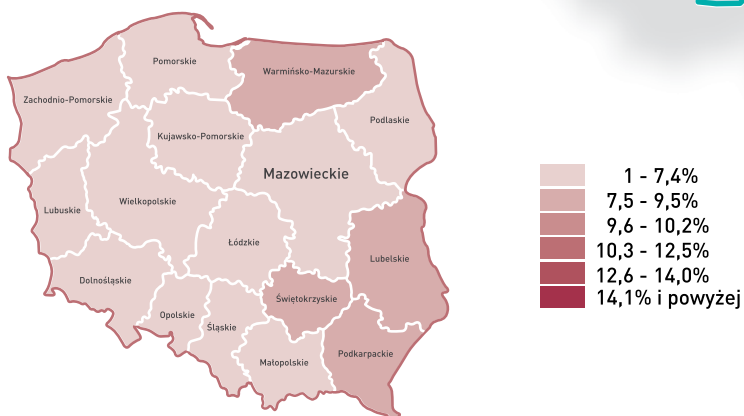
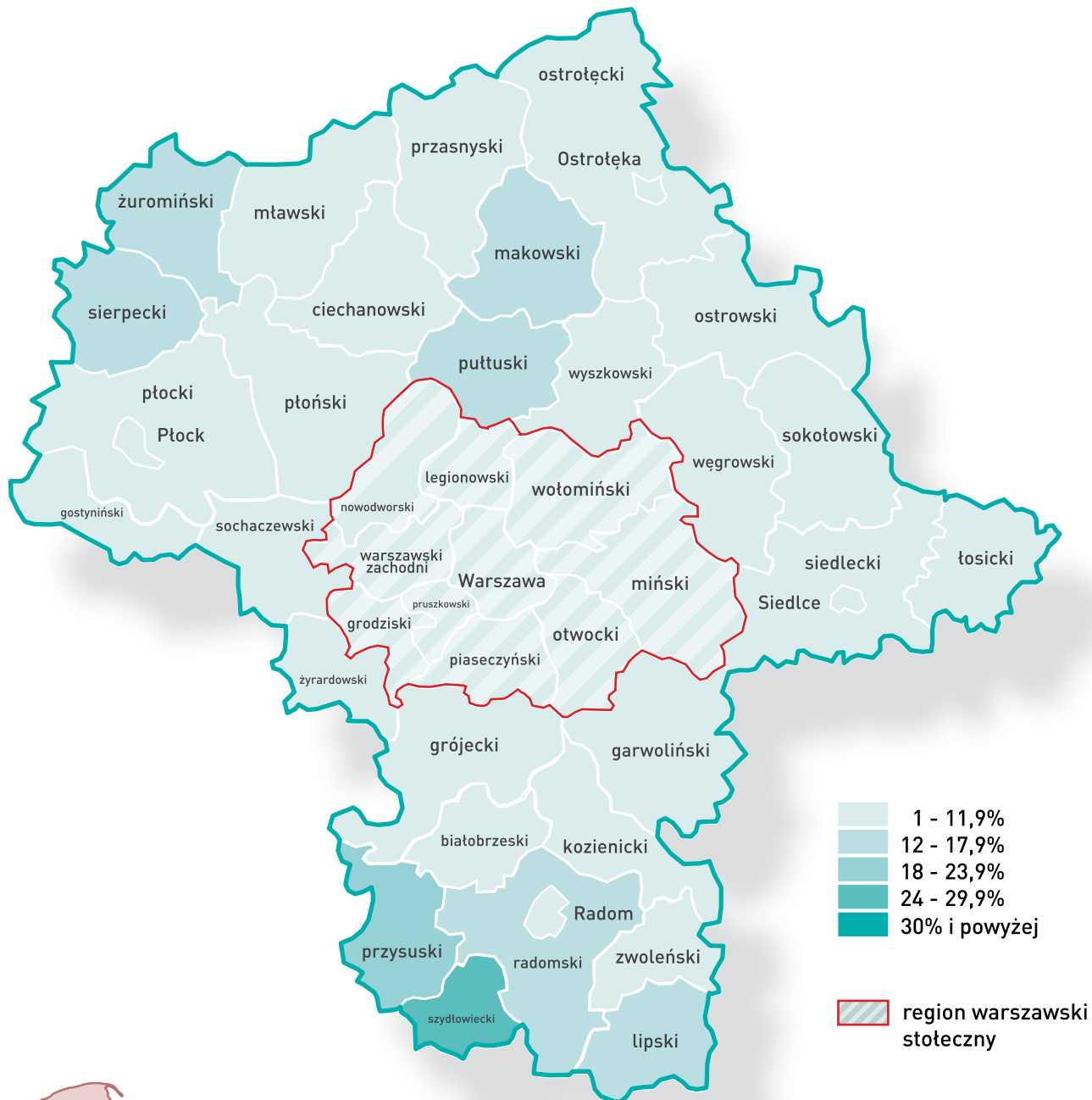


Zespół Szkół nr 2 w Mławie – prezentacja zawodu logistyka i specjalisty ds. obsługi portów i terminali

Tworząc spójną strategię działania możemy osiągnąć więcej dla lokalnego rynku pracy. Poprzez organizowanie cyklicznych spotkań uczniów powiatu mławskiego z pracodawcami, szkołami i uczelniami. Powiatowy Urząd Pracy w Mławie ma wpływ na budowanie świadomości zawodowej przyszłych kadr. W tym celu, mławski Urząd zorganizował w marcu Forum Edukacji Młodzieży oraz planuje Młodzieżową Giełdę Zawodów w listopadzie 2024 roku. ♦

STOPA BEZROBOCIA

STAN W KOŃCU MARCA 2024 ROKU



ZAPRASZAMY DO KONTAKTU

▶ WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W WARSZAWIE

📍 ul. Chłodna 52, 00-872 Warszawa
☎ 22 578 44 00
✉ wup@wup.mazowsze.pl

Tomasz Sieradz
dyrektor WUP w Warszawie
☎ 22 578 44 90

Artur Pozorek
wicedyrektor ds. Usług Rynku Pracy
☎ 22 578 44 97

Emilia Jędrej
wicedyrektor ds. Funduszy Europejskich
i Rozwoju Zawodowego
☎ 22 578 44 95

▶ FILIE:

w Ciechanowie
📍 ul. Wodna 1, 06-400 Ciechanów
☎ 23 673 07 30, 23 673 07 31
✉ ciechanow@wup.mazowsze.pl

w Ostrołęce
📍 ul. Poznańska 17, 07-400 Ostrołęka
☎ 29 760 30 70, 29 760 40 15
✉ ostroleka@wup.mazowsze.pl

w Płocku
📍 ul. Kolegialna 19, 09-402 Płock
☎ 24 264 03 75, 24 264 03 76
✉ plock@wup.mazowsze.pl

w Radomiu
📍 ul. Mokra 2, 26-600 Radom
☎ 48 368 97 00
✉ radom@wup.mazowsze.pl

w Siedlcach
📍 ul. Pułaskiego 19/21, 08-110 Siedlce
☎ 25 632 73 21
✉ siedlce@wup.mazowsze.pl





wupwarszawa.praca.gov.pl