

1/2019

BIULETYN
WOJEWÓDZKIEGO
URZĘDU PRACY
W WARSZAWIE

MAZOWIECKI RYNEK PRACY



PARTNERSTWO LOKALNE

Diagnoza potrzeb i projekty do realizacji s. 29



Na zdjęciu: Konferencja podsumowująca działania partnerstwa lokalnego na rzecz ożywienia społeczno-gospodarczego w powiecie legionowskim

W NUMERZE:

WUP W WARSZAWIE

Życzenia i gratulacje, medale i dyplomy	4
Plany na 2019 rok	6
Dodatkowe wsparcie	8
Mazowsze wciąż przoduje	10
Nie tylko dla Polaków	12
Więcej świadczeń dla powracających z zagranicy	13
Poradnictwo zawodowe	14
Agencje monitorowane	15
Normalność jest wyjątkowa	17

FILIA SIEDLCE

Lekarstwo na bólczki rynku pracy	18
Nabory do 18. Dywizji Zmechanizowanej	20
Gry szkoleniowe w pracy – dziś i jutro	21
Młodzi o przyszłości	23

FILIA RADOM

Sieć europejska Eurodesk	24
--------------------------	----

FILIA CIECHANÓW

Nagrody odebrane	25
------------------	----

PŁOCK

Przedsiębiorczość kluczem do sukcesu	26
--------------------------------------	----

OSTROŁĘKA

Podsumowanie i wspólne plany	27
------------------------------	----

Z MAZOWSZA

Razem można więcej	28
Diagnoza potrzeb i projekty do realizacji	29



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

Redaguje zespół w składzie:

redaktor naczelna Wiesława Lipińska

redaktor prowadząca Anna J. Wlazło

projekt graficzny Anna J. Wlazło i Marcin Rucki

skład i łamanie Marcin Rucki

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: Fotolia; archiwum WUP w Warszawie; Franciszek Mazur/Smartlink

Adres redakcji: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, ul. Młynarska 16,
01-205 Warszawa, p. 31, tel. 22 578 44 16, 22 578 44 93

a.wlazlo@wup.mazowsze.pl

Wydawnictwo bezpłatne. Nakład: 1800 egz.

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

Redakcja zastrzega sobie możliwość skracania nadesłanych tekstów.

Przedruk materiałów jest możliwy wyłącznie za zgodą

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie i za podaniem źródła.



Tomasz Sieradz

dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie

Już na początku XVI wieku Francuz, pisarz, humanista i myśliciel François Rabelais powiedział, że „Bez zdrowia życie nie jest życiem; życie nie jest do wyżycia”. Chyba wiedział, co mówi, bo chociaż do historii przeszedł jako twórca pierwszej europejskiej powieści nowożytnej „Gargantua i Pantagruel”, to był przede wszystkim lekarzem. I to doskonałym, co niejednokrotnie ścigało na jego głowę gniew ówczesnego Kościoła. W starożytnych Chinach nadworny lekarz otrzymywał wypłatę tylko wtedy, gdy cesarz był zdrowy.

Taka jest potęga zdrowia. Z drugiej strony utarło się powiedzenie, że zdrowie to jedynie okres przejściowy między chorobami. Bo każdy kiedyś zachoruje, żeby nie wiadomo jak szczerze życzyło mu się zdrowia przy każdej okazji*. Czasem choroba zmusza do położenia się w szpitalu i całodobowego nadzoru lekarskiego, opieki medycznej i pielęgniarstwa. A z badań przeprowadzonych przez Amerykanów na początku obecnego stulecia wynika, jak podaje Krzysztof Opolski w swojej książce „Zarządzanie przez jakość w usługach zdrowotnych; teoria i praktyka”, że na 80 procent satysfakcji pacjenta z otrzymanej usługi w szpitalu ma wpływ pielęgniarstwo.

W kontekście najnowszych analiz rynku pracy, ta informacja zyskuje na znaczeniu. Okazuje się bowiem, że chociaż niemal każda dziedzina gospodarki boryka się z trudnościami wypełnienia luk w zatrudnieniu, to w zakresie opieki medycznej i pielęgniarstwa liczba wakatów w kraju i za granicą nigdy nie była tak wysoka, jak teraz. Potwierdzają to zarówno dane EUROSTAT-u, powiatowych urzędów pracy, jak i liczne oferty pracy na portalach internetowych i w prasie.

Istniejące od lat problemy demograficzne społeczeństw zachodnioeuropejskich sprawiają, że osoby skłonne świadczyć usługi opiekuńcze, w tym wykształcone pielęgniarki, były i są kuszone atrakcyjnymi warunkami zatrudnienia za granicą. Ten odpływ sprawił, że zapotrzebowanie w kraju na pracę pielęgniarek i opiekunek wzrosło jeszcze bardziej. Czy to łatwa praca? Zdecydowanie nie. Czy perspektywiczna i przyszłościowa – wszystko wskazuje na to, że tak.

Dlatego warto zainteresować się dostępnymi na rynku ofertami kształcenia w tym kierunku, propozycjami szkoleń i rozwoju zawodowego. Tym bardziej, że w ostatnim okresie znacznie rosły nakłady finansowe na unowocześnianie placówek medycznych. To szansa nie tylko dla młodych wchodzących dopiero na rynek pracy, nie tylko dla bezrobotnych, ale też dla powracających po zakończeniu pracy za granicą. W ubiegłym roku odnotowaliśmy kolejny wzrost liczby takich osób, zgłaszających się do WUP w Warszawie, by uzyskać prawo do zasiłku. W 2018 roku było ich ponad 1,7 tys. osób. Najwięcej zgłosiło się do WUP w Warszawie i filii w Radomiu.

Trzeba w tym miejscu przypomnieć, że każdy wracający ma tylko 7 dni na zgłoszenie się do powiatowego urzędu pracy. Warto dotrzymać tego terminu, bo zasiłki transferowane szczególnie z krajów zachodnich są na ogół wyższe.

Ale też, jak już wspominałem, warto zainteresować się pracą w nowoczesnych ośrodkach zdrowia. Choć wiele prac wykonują już za nas maszyny, szczególnie w służbie zdrowia, to specjaliści podpowiadają: w świecie dynamicznego rozwoju automatyzacji i sztucznej inteligencji trzeba umieć robić to, czego nie potrafią maszyny i roboty, a w kontekście stale podnoszącej się średniej życia ludzi – warto koncentrować się na człowieku i opiece nad nim, nad jego zdrowiem fizycznym i psychicznym.

Bo jak dotąd maszyny nie potrafią jeszcze dwóch rzeczy. Nie nauczyły się myśleć ani czuć. A myślenie i współczucie przy pacjencie są wciąż nie do przecenienia.

Karel Čapek, niezapomniany twórca jeszcze bardziej niezapomnianego dzielnego wojaka Szwejka, powiedział kiedyś: Wiele wymyślono, żeby nie trzeba było myśleć.

Właśnie dlatego myślenie powoli staje się towarem deficytowym, a jego cena wciąż rośnie. Na rynku pracy także.

* Tak na marginesie, to – jak twierdzi poetka Urszula Zybra – wszystkie toasty wychodzą na zdrowie jedynie monopolowi spirytusowemu.

ŻYCZENIA I GRATULACJE, MEDALE I DYPLOMY

Święto Pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia po raz szósty

WIESŁAWA LIPIŃSKA, PAWEŁ SĘKTAS



Pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy uhonorowani dyplomami Marszałka Województwa Mazowieckiego (lista wyróżnionych po prawej)



Dyrekcja WUP w Warszawie uczestniczyła we wręczeniu dyplomów pracownikom WUP i PUP na Mazowszu

Kilkuset pracowników mazowieckich urzędów pracy oraz instytucji związanych z rynkiem pracy uczestniczyło 24 stycznia w obchodzonego po raz szósty Dniu Pracownika Publicznych Służb Zatrudnienia. Medale i dyplomy otrzymało 87 pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia.

W spotkaniu uczestniczył marszałek województwa mazowieckiego Adam Struzik, dyrektor Ewa Flaszyńska z Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, dyrektorzy wojewódzkiego i powiatowych urzędów pracy z Mazowsza, pracownicy urzędów pracy i przedstawiciele instytucji rynku pracy.

W 2019 roku mija 100. rocznica utworzenia Publicznych Służb Zatrudnienia oraz 20. rocznica odrodzenia samorządu terytorialnego w Polsce. Z tej okazji marszałek Adam Struzik wręczył dziesięciu wieloletnim dyrektorom urzędów pracy województwa mazowieckiego medale Pro Masovia za szczególne zasługi dla rozwoju naszego regionu. Dyplomy uznania Marszałka Województwa Mazowieckiego otrzymało 45 pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia, a dyplomy Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy – 32 pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Podczas spotkania, po raz pierwszy zaprezentowano wyniki raportu „Obywatele Ukrainy na Mazowszu – warunki pracy i determinanty imigracji”, przygotowanego przez Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy. Uczestnicy wysłuchali również wykładu Piotra Piękosia, starszego ekonomisty Biura Analiz Makroekonomicznych Banku Pekao S.A., na temat szans i wyzwań dla firm w obliczu zmian demograficznych.

Uroczystości odbyły się w siedzibie Związku Rzemiosła Polskiego w Warszawie. ♦

Pracownicy WUP wyróżnieni dyplomami Marszałka Województwa Mazowieckiego

Szlec Krzysztof
Dudek Agnieszka
Brejda Renata
Filarecka Anna
Jankowska Maria
Jezierski Zbigniew
Kłodawska-Nowak Martyna
Mikulska Katarzyna
Piłka Joanna
Wieczorek Agnieszka
Grabek Anna Maria
Grzymała Aneta
Nec Agnieszka
Wiktorowicz Monika Elżbieta
Kaszewska Anna
Trusewicz Bartosz
Zabawa Mieczysław

SŁUŻBY ZATRUDNIENIA NA MAZOWSZU

Na Mazowszu funkcjonuje 39 powiatowych urzędów pracy, w tym dwa miejskie urzędy (w Płocku i Warszawie), które zatrudniają około 2,5 tys. urzędników do obsługi bezrobotnych mieszkańców naszego regionu. Wojewódzki i powiatowe urzędy pracy to kluczowe instytucje realizujące politykę rynku pracy w imieniu samorządu powiatowego i wojewódzkiego.

Osoby wyróżnione medalem Pro Masovia



Skoczek Marzanna, dyrektor PUP w Grójcu
Borowiec Grażyna, dyrektor PUP w Mińsku Mazowieckim
Wolska-Rzewuska Danuta, dyrektor PUP w Otwocku
Raszkiewicz Anna, dyrektor PUP dla Powiatu Warszawskiego Zachodniego
Świetlik Danuta, dyrektor PUP w Piasecznie
Wasilewski Krzysztof, dyrektor PUP w Sochaczewie
Tłaga Jolanta, dyrektor PUP w Wołominie
Maciejski Jan, dyrektor PUP w Żyrardowie
Kwaśniewski Jan, dyrektor PUP w Przysusze
Kozanka Antoni, dyrektor PUP w Zwoleń

Pracownicy powiatowych urzędów pracy wyróżnieni dyplomami Marszałka Województwa Mazowieckiego

Drozdowska Iwona, PUP w Ciechanowie
Kruk Jolanta, MUP w Płocku
Gostyńska Małgorzata, PUP w Gostyninie
Łastówka Beata, PUP w Grodzisku Maz.
Kalińska Maria, PUP w Koźniewicach
Polkowska Nina, PUP w Łosicach
Borkowska Danuta, PUP w Łosicach
Osiński Michał, PUP w Mińsku Mazowieckim
Zakrzewska Elżbieta, PUP w Mławie
Kamińska Iwona, PUP w Nowym Dworze Maz.
Pipke Janina, PUP w Ostrołęce
Chmielewska Bożena, PUP w Otwocku
Dębek Anna, PUP w Ożarowie Mazowieckim
Kaniewska Halina, PUP w Płocku

Bartosiewicz Bożena Ewa, PUP w Płońsku
Radziwonka Robert, PUP w Pruszkowie
Majewska Justyna, PUP w Przysusze
Milcarz Małgorzata, PUP w Przysusze
Zwęglińska Elżbieta, PUP w Radomiu
Bolek Beata, PUP w Radomiu
Adamczyk-Limanin Zofia, PUP w Szydłowie
Bożedaj Beata, PUP w Wołominie
Sadowska Alina, PUP w Wyszowie
Warchoł Renata, PUP w Zwoleń
Mikulska Jolanta, PUP w Zwoleń
Mazur Barbara, PUP w Zwoleń
Lemańska Katarzyna, PUP w Żurominie
Śliwińska Dorota, UP m.st. Warszawy



Pracownicy wyróżnieni dyplomami Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie

Tomala Zbigniew
Gutowski Paweł
Korczak-Żydaczewska Danuta
Baczyńska Ewa
Sygocka-Witan Małgorzata
Al-Khatib Agata
Cholewińska-Kalemba Milena
Plutka Beata
Klimkiewicz Agnieszka
Dąbrowska Agnieszka
Kazimierzczak Katarzyna
Tchorzewska Kinga
Dziczek Małgorzata
Grochowska Anna
Kolibański Łukasz
Karbowska-Kujawa Anna

Korczyńska Małgorzata
Kornacka Anna Małgorzata
Fijałkowska Aneta
Czajkowska Agnieszka
Drzazga Aneta
Łuczyńska Beata
Majchrzyk Magdalena
Rzewińska Dorota
Wołoś Przemysław
Juś Ewa
Januszczyk Marzena
Krasuska Blanka
Izdewska-Hilgier Donata
Kacprzak Hanna
Nieborek Joanna
Dermańska Grażyna



PLANY NA 2019 ROK

Priorytety: aktywizacja zawodowa, zwłaszcza grup najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne i bezrobocie długoterminowe oraz sprawny i bezpieczny rynek pracy

NATASZA GRODZICKA

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie w 2019 roku przyjął dwa główne priorytety: aktywizację zawodową niewykorzystanych dotąd zasobów pracy, w tym grup najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne i bezrobocie długoterminowe oraz sprawny i bezpieczny rynek pracy.

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie przygotowuje co roku Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia (RPDZ). Jest to dokument pełniący głównie funkcję informacyjną, w szczególności dla instytucji i partnerów rynku pracy, w zakresie zadań wykonywanych przez urząd.

Znajdziemy w nim opis głównych zadań, planowane przedsięwzięcia, mierniki służące do obrazowania ich efektów oraz poziom środków finansowych, wspierających realizację świadczonych usług.

Obowiązek przygotowania Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia wynika z zapisów art. 3 ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1265 z późn. zm.). Podstawą do przygotowania dokumentu są regionalne dokumenty strategiczne, czyli Strategia Rozwoju Województwa Mazowieckiego do roku 2030 i Strategia Polityki Społecznej Województwa Mazowieckiego na lata 2014-2020 oraz Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na dany rok kalendarzowy.

Dwa priorytety

Głównym celem przyjętym w Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na 2019 rok jest wykonywanie regionalnej polityki w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej w województwie mazowieckim.

W oparciu o założenia programowo-organizacyjne do Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2019, w mazowieckim RPDZ/2019 przyjęliśmy dwa główne priorytety:

- ▶ Aktywizacja zawodowa niewykorzystanych dotąd zasobów pracy, w tym grup najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne i bezrobocie długoterminowe;
- ▶ Sprawny i bezpieczny rynek pracy.

Realizacja powyższych priorytetów odbywać się będzie poprzez wykonywanie zadań zgrupowanych w pięciu obszarach:

1. Wdrażanie i rozliczanie działań finansowanych ze środków europejskich;
2. Poradnictwo zawodowe;
3. Rozwijanie aktywnych polityk rynku pracy;
4. Usługi dla instytucji i partnerów rynku pracy;
5. Usługi dla pracodawców i pracowników.

W ramach pierwszego działania, czyli wdrażania i rozliczania działań finansowanych ze środków europejskich, planujemy kontynuację realizacji dwóch programów operacyjnych – Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) oraz Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Mazowieckiego (RPO WM). Wsparcie w tych programach kierowane jest do osób młodych do 30. roku życia oraz do osób powyżej 30. roku życia i odbywa się dwutorowo.

Część działań realizowanych jest przez powiatowe urzędy pracy w ramach standardowej aktywizacji, część przez instytucje zewnętrzne wyłonione w drodze konkursów w ramach projektów.

W tym roku zostaną ogłoszone dwa konkursy: pierwszy dotyczący zwiększenia możliwości zatrudnienia osób młodych do 29. roku życia bez pracy, w szczególności osób, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET), drugi będzie miał na celu poprawę dostępności usług opiekuńczych nad dziećmi do lat 3 oraz powrót do aktywności zawodowej osób sprawujących nad nimi opiekę.

Drugie działania, czyli poradnictwo zawodowe, będzie się koncentrowało na świadczeniu usług z tego zakresu w formie konsultacji indywidualnych oraz zajęć warsztatowych dla osób pozostających bez zatrudnienia. Porady są udzielane w Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej zlokalizowanych w Warszawie, Ciechanowie, Ostrołęce, Płocku, Radomiu i Siedlcach. Corocznie w ramach porad indywidualnych odbywa się ok. 2,5 tys. wizyt, a w zajęciach grupowych uczestniczą ponad 2 tys. osób.

W tym roku liczymy na podobne zainteresowanie ze strony osób planujących swoją karierę lub poszukujących pracy. Wizyta w Centrum to nie tylko bezpośredni kontakt z doradcą, ale także możliwość skorzystania z bogatych zbiorów informacji zawodowych, które są systematycznie aktualizowane i udostępniane w sali informacyjnej oraz na stronie internetowej urzędu.

Programy wspierające aktywizację zawodową

Rozwijanie aktywnych polityk rynku pracy na szczeblu regionalnym jest związane z koordynowaniem realizacji programów aktywizacji zawodowej finansowanych z rezerwy Funduszu Pracy, świadczeniem usług międzynarodowego pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES, realizacją zlecania działań aktywizacyjnych oraz realizacją programów regionalnych w porozumieniu z powiatowymi urzędami pracy. W roku 2019 planujemy m.in.:

- ▶ ocenę programów aktywizacji zawodowej w ramach naborów ogłaszanych przez Ministra Rodziny, Pracy

i Polityki Społecznej oraz bieżący monitoring realizacji programów;

- ▶ informowanie osób bezrobotnych i poszukujących pracy o możliwościach zatrudnienia, warunkach życia i pracy, sytuacji na polskim i europejskim rynku pracy oraz udzielanie porad klientom EURES, w tym polskim bezrobotnym i poszukującym pracy, którzy przebywają za granicą lub powrócili z zagranicy;
- ▶ zakończenie realizacji trzeciej edycji zlecenia działań aktywizacyjnych, realizowanych na terenie powiatów legionowskiego, nowodworskiego i pułtuskiego;
- ▶ koordynowanie realizacji programu regionalnego „Mazowsze 2019”, w ramach którego aktywizowanych będzie 420 osób z 13 powiatów województwa mazowieckiego: garwolińskiego, gostynińskiego, kozienickiego, lipskiego, makowskiego, ostrołęckiego, przysuskiego, pułtuskiego, radomskiego, sierpeckiego, sztytowieckiego, żuromińskiego i żyrardowskiego.

W ramach działania czwartego będziemy świadczyli usługi dla instytucji i partnerów rynku pracy. Dokonamy podziału środków Funduszu Pracy, które będą przeznaczone na aktywizację osób bezrobotnych w powiatach oraz obsługę powiatowych urzędów pracy. Będziemy również nadal prowadzili rejestr agencji zatrudnienia oraz rejestr instytucji szkoleniowych, które w wersji elektronicznej są dostępne w Systemie Teleinformatycznym Obsługi Rejestrów (Stor.praca.gov.pl).

Obecnie w rejestrze agencji zatrudnienia figuruje ponad 1,6 tys. podmiotów, a w ubiegłym roku zarejestrowaliśmy około 600 nowych agencji. Obsługujemy je nie tylko pod kątem rejestracji i wydawania certyfikatów uprawniających do prowadzenia pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, czy poradnictwa zawodowego, ale mamy uprawnienia także do kontrolowania prowadzonej przez agencje działalności. Średnio w roku przeprowadzamy 80-90 kontroli.

W rejestrze instytucji szkoleniowych mamy natomiast zarejestrowanych około 1,7 tys. podmiotów, które są uprawnione do prowadzenia szkoleń dla osób bezrobotnych, a co roku rejestrujemy około 400 nowych instytucji (podobna liczba jest wykreślana m.in. z powodu braku aktualizacji danych). Systematycznie będziemy też monitorowali rynek pracy, dostarczając aktualnych informacji, umożliwiających prowadzenie odpowiedniej polityki rynku pracy oraz świadome planowanie rozwoju zawodowego.

Zadania te będą realizowane w ramach zbierania informacji statystycznych oraz wykonywania badań i analiz, publikowanych m.in. na stronie internetowej Obserwatorium.mazowsze.pl.

Usługi dla pracodawców i pracowników

Ostatnie działanie, czyli usługi dla pracodawców i pracowników, jest związane z obsługą Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, koordynacją systemów zabezpieczenia społecznego w zakresie świadczeń dla bezrobotnych oraz obsługą Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

W razie niewypłacalności pracodawcy, zaspokajamy roszczenia pracownicze oraz realizujemy wypłaty zaliczek na poczet niewypłaconych wynagrodzeń za pracę dla pracowników. Wypłata świadczeń pracowniczych ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych powoduje roszczenia wobec pracodawcy, likwidatora lub innej osoby zarządzającej majątkiem pracodawcy lub roszczenia do masy upadłości o zwrot wypłaconych świadczeń. W ramach zadania zajmujemy się więc także dochodzeniem zwrotu należności w postępowaniu cywilnym lub upadłościowym, prowadzeniem postępowań w zakresie określenia warunków zwrotu należności FGŚP, dochodzeniem zwrotu nieoprocentowanych pożyczek z FGŚP oraz prowadzeniem ewidencji dłużników, których liczba corocznie sięga 1,7-1,8 tys.

W tym roku zostaną ogłoszone dwa konkursy:

pierwszy dotyczący zwiększenia możliwości zatrudnienia

osób młodych do 29. roku życia bez pracy,

w szczególności nieuczęszczających

w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET),

drugi będzie miał na celu poprawę dostępności usług opiekuńczych

nad dziećmi do lat 3 oraz powrót do aktywności zawodowej

osób sprawujących nad nimi opiekę

W ramach koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego będziemy przyjmowali i rozpatrywali wnioski bezrobotnych w zakresie świadczeń, czyli:

- ▶ wydawali decyzje orzekające o przyznaniu prawa do zasiłku w Polsce w oparciu o dokumenty potwierdzające okresy zatrudnienia w krajach UE/EOG oraz Szwajcarii;
- ▶ wydawali zaświadczenia potwierdzające czas i okres zatrudnienia i ubezpieczenia w Polsce osobom ubiegającym się o zasiłek w krajach wspólnotowych;
- ▶ wydawali dokumenty dotyczące transferu świadczeń z tytułu bezrobocia osobom poszukującym pracy w krajach UE/EOG i Szwajcarii;
- ▶ przyjmowali do realizacji dokumenty dotyczące transferu świadczeń z tytułu bezrobocia z krajów UE/EOG oraz Szwajcarii do Polski.

Obsługa Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) w roku 2019 będzie się wiązała z podziałem środków Funduszu pomiędzy powiatowe urzędy pracy, z uwzględnieniem priorytetów określonych przez MRPiPS oraz systematycznym monitorowaniem zaangażowania przyznanych limitów środków przez poszczególne samorządy powiatowe. Planujemy również organizację konferencji podsumowującej działania związane z KFS na terenie Mazowsza.

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2019 dla województwa mazowieckiego jest dostępny na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie Wup.warszawa.praca.gov.pl w zakładce Rynek pracy/Strategie i dokumenty programowe. ♦

DODATKOWE WSPARCIE

Aktywizacja osób bezrobotnych z rezerwy Funduszu Pracy

NATASZA GRODZICKA

Co roku minister właściwy ds. pracy wydziela z puli środków Funduszu Pracy tzw. rezerwę. Jest ona przeznaczana na finansowanie dodatkowego wsparcia dla realizacji zadań na rzecz bezrobotnych i innych uprawnionych osób. W ciągu ostatnich 10 lat samorządy powiatowe Mazowsza pozyskały z tego źródła prawie 477 mln zł.

Sposób aplikowania o dodatkowe środki Funduszu Pracy określają aktualizowane corocznie przez Departament Funduszy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (dalej: MRPIPS) „Zasady ubiegania się o środki rezerwy Funduszu Pracy na finansowanie działań aktywizacyjnych realizowanych przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy”. Dokument ten określa m.in.:

- ▶ grupy docelowe, do których mogą być kierowane programy aktywizacyjne;
- ▶ tryb postępowania przy ubieganiu się o środki rezerwy;
- ▶ sposób weryfikacji i oceny wniosków w wojewódzkim urzędzie pracy i MRPIPS;
- ▶ zasady przesuwania środków między programami i dokonywania innych zmian;
- ▶ sposób przygotowania sprawozdania z efektywności wykorzystania środków rezerwy;
- ▶ wzory dokumentów stosowanych przy ubieganiu się o środki rezerwy, dokonywaniu zmian i sporządzaniu sprawozdania.

Główną zasadą stosowaną w przypadku aplikowania o środki rezerwy Funduszu Pracy jest składanie wniosków tylko i wyłącznie w ramach naborów ogłaszanych przez MRPIPS. To ministerstwo wskazuje grupy docelowe, dla których w powiatowych urzędach pracy można przygotowywać programy aktywizacyjne, określa terminy składania wniosków oraz wskazuje pulę dostępnych środków. W wojewódzkich urzędach pracy dokonywana jest wstępna weryfikacja wniosków pod względem formalnym oraz ocena według kryteriów określonych w zasadach. Należą do nich:

- ▶ w ramach kryteriów formalnych: czytelność programu, kompletne wypełnienie wniosku oraz przygotowanie wszystkich informacji zgodnie z poszczególnymi blokami wniosku;
- ▶ w ramach kryteriów merytorycznych: rzetelność wykonanej analizy potrzeb rynku pracy oraz trafność zaproponowanych działań odpowiadających specyfice grupy docelowej i uwarunkowaniom lokalnego rynku pracy, planowana efektywność zatrudnieniowa, planowana efektywność kosztowa, udział innych instytucji rynku pracy oraz partnerów w realizacji programu i różnicowanie form aktywizacji służących osiągnięciu celów przewidzianych w programie.

Tak zweryfikowane wnioski z rekomendacją Marszałka trafiają do MRPIPS, gdzie oceniane są po raz drugi, ale według innych kryteriów, a mianowicie brane są pod uwagę: stopa bezrobocia, planowana efektywność zatrudnieniowa i kosztowa programu, osiągnięta efektywność zatrudnieniowa i kosztowa podstawowych form aktywizacji w poprzednim roku kalendarzowym, ocena marszałka oraz udział instytucji rynku pracy w realizacji programu, w szczególności partnerów społecznych i organizacji pozarządowych.

Intensywność występowania powiatowych urzędów pracy o środki rezerwy Funduszu Pracy jest związana przede wszystkim z możliwościami stworzonymi przez MRPIPS, czyli liczbą i częstotliwością ogłaszanych naborów, ustaleniem limitu możliwych do wykorzystania środków dla poszczególnych województw w ramach naboru, czy wskazaniem konkretnych grup do aktywizowania (co nie zawsze jest zgodne z sytuacją na lokalnych rynkach pracy). Drugim istotnym czynnikiem jest ilość zasobów finansowych pochodzących z głównego źródła wspierającego aktywizację osób bezrobotnych, czyli tzw. środków algorytmicznych, które pozostają w posiadaniu poszczególnych powiatów. Widoczne jest to zwłaszcza od roku 2011 (patrz wykres 1), gdy środki na aktywizację zostały

mocno ograniczone (zarówno w ramach algorytmu, jak i rezerwy). W kolejnym roku znacząco wzrósł udział środków z rezerwy w ogólnej kwocie środków na realizację programów aktywizacyjnych, a w następnych latach, gdy sytuacja na rynku pracy się stabilizowała, aplikowanie o środki rezerwy ze strony powiatowych urzędów pracy zostało ograniczone. Kolejnym rokiem zmiany tendencji był rok 2018, co znów wiązało się ze zmniejszeniem limitów w ramach środków algorytmicznych¹.

O ile jednak Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie jest w posiadaniu informacji o kwotach środków rezerwy przyznanej na poszczególne lata, o tyle trochę inaczej wygląda kwestia sposobu wykorzystania tych pieniędzy i efektywności realizowanych przez powiatowe urzędy pracy programów. Po pierwsze wynika to z faktu, że do roku 2014 sprawozdania dotyczące efektywności wykorzystania środków rezerwy były przekazywane z PUP do MRPiPS, z pominięciem WUP. Po drugie od roku 2015 w ramach programów aktywizacyjnych są realizowane formy długotrwałe, wprowadzone nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z roku 2014. Z tego też powodu programy rozpoczęte np. w roku 2015 trwają jeszcze w roku 2017, a nawet 2018. W rezultacie efektywność zatrudnieniowa i kosztowa programów finansowanych z rezerwy FP ostatnio była policzona za rok 2014, a od tego czasu możemy jedynie podawać informację o liczbie osób, które rozpoczęły uczestnictwo w programach w danym roku kalendarzowym, bo pozostałych danych nie da się zsumować w skali województwa. Dane te ilustruje tabela 1.

Z tak zestawionych danych wynika, że za podobną kwotę służby zatrudnienia objęły wsparciem w roku 2018 znacznie mniejszą grupę osób bezrobotnych niż w roku 2014 (o 2710 osób – 37 proc.). Może to wynikać i ze wzrostu kosztów podstawowych form aktywizacji zawodowej (czyli szkolenia, prace interwencyjne, roboty publiczne, staże, środki na podjęcie działalności gospodarczej, środki na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy skierowanego bezrobotnego), i ze zmiany na przestrzeni tych kilku lat form aktywizacji, które są najczęściej stosowane w programach aktywizacyjnych.

Pomimo opisanych powyżej ograniczeń rezerwa Funduszu Pracy stanowi istotne uzupełnienie puli środków, które są przeznaczane na aktywizację osób bezrobotnych. Jest to ważne zwłaszcza w sytuacji, gdy limity ustalane na ten cel dla województwa mazowieckiego są z roku na rok zmniejszane, a w rejestrach powiatowych urzędów pracy nadal pozostaje 134 tys. 809 osób bezrobotnych, z czego 55 proc. stanowią długotrwale bezrobotni (dane z listopada 2018 roku). ♦

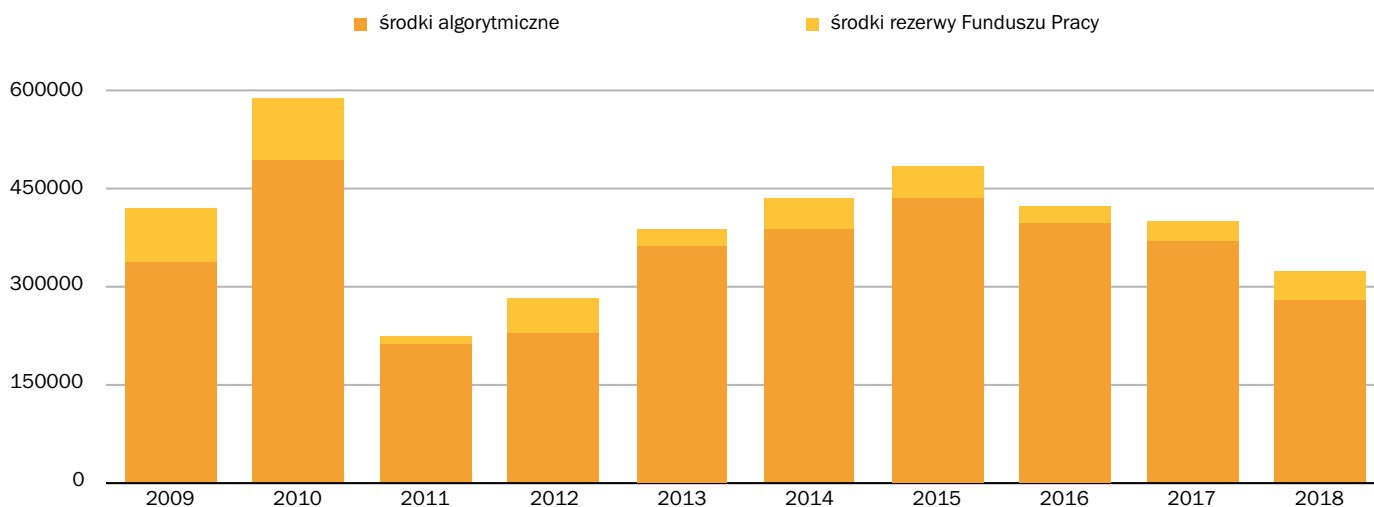
1. Na każdy rok budżetowy dla samorządów powiatowych ustalane są limity środków Funduszu Pracy, jakie mogą być wydatkowane na realizację programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej. Kwoty limitów są ustalane przy wykorzystaniu algorytmu uwzględniającego kryteria wskazane w ustawie, czyli: liczbę bezrobotnych, stopę bezrobocia, strukturę bezrobocia, kwoty środków FP przeznaczone na realizację projektów współfinansowanych z EFS i efektywność działań urzędów pracy na rzecz bezrobotnych.

Tabela 1. LICZBA OSÓB BEZROBOTNYCH, KTÓRE ROZPOCZĘŁY AKTYWIZACJĘ W RAMACH PROGRAMÓW FINANSOWANYCH Z REZERWY FUNDUSZU PRACY

	wysokość środków rezerwy FP w województwie mazowieckim (w tys. zł)	liczba osób bezrobotnych, które rozpoczęły aktywizację w ramach programów finansowanych z rezerwy Funduszu Pracy
2014	49 181	7 318
2015	46 515	6 143
2016	24 339	2 612
2017	31 457	3 533
2018	49 596	4 608

Źródło: Zestawienie własne na podstawie danych WUP w Warszawie

Wykres 1. LIMITY ŚRODKÓW ALGORYTMICZNYCH I Z REZERWY FUNDUSZU PRACY W LATACH 2009-2018 W WOJEWÓDZTWIE MAZOWIECKIM



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Warszawie.

MAZOWSZE WCIĄŻ PRZODUJE

Wsparcie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w 2018 roku

ANNA FILARECKA

Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych zapewnia pomoc pracownikom, którzy w związku z niewypłacalnością przedsiębiorcy mają utrudnione możliwości wyegzekwowania swoich roszczeń od pracodawcy. Dochodzenie roszczeń ze stosunku pracy to prawo pracownicze, które zrodziło się wraz z odzyskaniem niepodległości Polski. Polska, uchwalając w grudniu 1993 roku ustawę o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy w momencie dokonującej się transformacji państwa, urzeczywistniła normy prawa międzynarodowego dotyczące drugiego systemu ochrony roszczeń pracowniczych.

Zgodnie z oczekiwaniami przedsiębiorców, pomoc państwa w zakresie wydatkowania środków Funduszu została rozszerzona nie tylko do pracodawców znajdujących się w warunkach niewypłacalności, ale także w związku z usuwaniem skutków powodzi czy dotkniętych kryzysem ekonomicznym.

Od kilku lat województwo mazowieckie ma najwyższy procentowy udział w liczbie niewypłacalnych pracodawców, których pracownicy skorzystali ze środków FGŚP,

a także w kwocie wypłaconych świadczeń, co przykładowo obrazuje ostatnie sprawozdanie z wykonania Planu Finansowego FGŚP 2017 (wykres 1).

Mimo że od 2018 roku nie obsługujemy już przedsiębiorców, którzy mieli trudności finansowe w związku z kryzysem gospodarczym (zakończenie pomocy uruchomionej w latach 2015-2017), liczba pracodawców, których pracownicy skorzystali ze środków Funduszu utrzymuje się w ostatnich latach na wysokim poziomie.

Wysoki poziom liczby pracodawców, których pracownicy skorzystali ze środków Funduszu wpływa na nieustanny wzrost liczby dłużników. Należy zwrócić uwagę, że corocznie dokonuje się wypłaty dla pracowników ok. 150 nowych pracodawców, którzy do tej pory nie znajdowali się w bazie pracodawców prowadzonej przez Wojewódzki Urząd Pacy w Warszawie.

Odpowiednio w latach 2014-2018 liczba dłużników wynosiła: w 2014 roku – 1538, 2015 roku – 1618, 2016 roku – 1683, 2017 roku – 1773, 2018 roku – 1827.

W 2018 ze środków Funduszu wypłacono, w ramach realizowanych zadań statutowych, 8107 świadczeń na kwotę 20 mln 148 tys. 762,53 zł na rzecz 2676 osób. Główne świadczenia wypłacane ze środków Funduszu to wynagrodzenia za pracę za okres 3 miesięcy, odprawy z przyczyn ekonomicznych pracodawcy, odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia, ekwiwalenty za urlop wypoczynkowy należny za rok kalendarzowy, w którym ustał stosunek pracy oraz składki na ubezpieczenia społeczne należne od pracodawców.

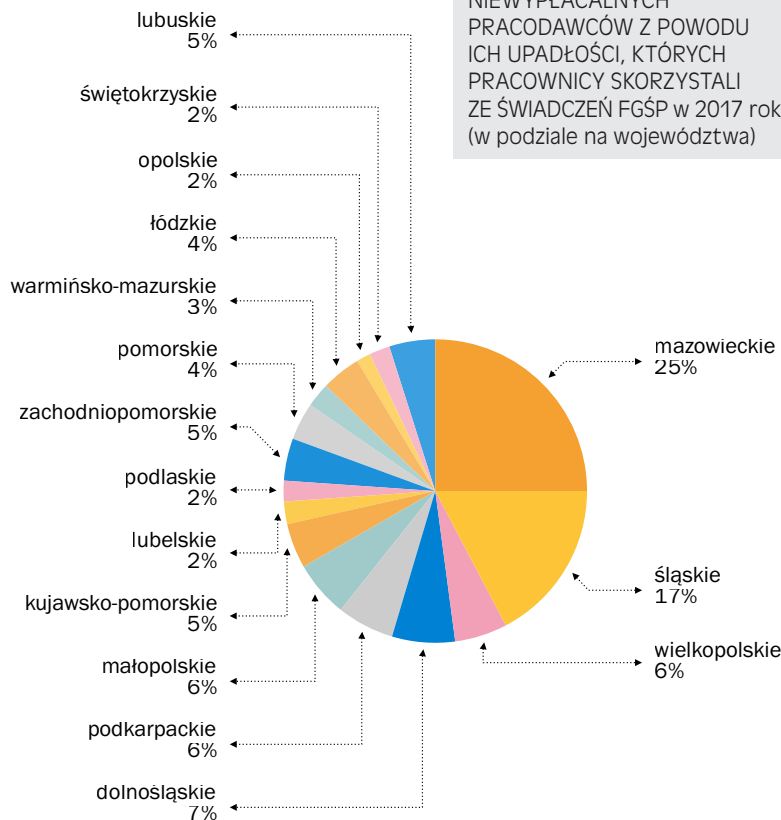
W porównaniu do lat 2016 i 2017 nastąpił wzrost należności Funduszu.

Wysoka efektywność w podejmowanych czynnościach windykacyjnych przez pracowników WUP w Warszawie o zwrot wypłaconych świadczeń, przyczyniła się do wzrostu odzyskanych środków Funduszu w stosunku do przyjętych w województwie mazowieckim założeń na 2018 rok. Plan windykacyjny na rok 2018 stanowił kwotę 3 mln zł. Do końca grudnia 2018 roku kwota odzyskanych należności wyniosła 11 mln 580 tys. 444,39 zł (w tym 10 mln 768 tys. 815,22 zł należność główna i 811 tys. 629,17 zł odsetki), co stanowiło 386,01 proc. planu windykacyjnego. W porównaniu do lat 2016 i 2017 nastąpił wzrost wyegzekwowanych należności Funduszu o 268,28 proc. Ma to szczególne znaczenie, gdyż kwota odzyskanych środków stanowi źródło dochodów Funduszu (patrz wykres 2).

Województwo mazowieckie jest regionem, gdzie liczba zarejestrowanych przedsiębiorstw jest największa, co wiąże się z faktem, że w Warszawie jest najwięcej ogłaszanych upadłości i wszczynanych postępowań restrukturyzacyjnych (patrz tabela 1).

Pomimo odnotowanego 5 proc. spadku upadłości w województwie mazowieckim, liczba firm, w stosunku

Wykres 1. PROCENTOWY UDZIAŁ NIEWYPŁACALNYCH PRACODAWCÓW Z POWODU ICH UPADŁOŚCI, KTÓRYCH PRACOWNICY SKORZYSTALI ZE ŚWIADCZEŃ FGŚP W 2017 roku (w podziale na województwa)



do których otwarto postępowanie upadłościowe lub restrukturyzacyjne, nadal jest największa w Polsce. Postępowania restrukturyzacyjne, funkcjonujące od 1 stycznia 2016 roku stają się coraz bardziej popularne, co ma również odzwierciedlenie w udziale firm niewypłacalnych obsługiwanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie.

Z ogólnej kwoty wypłaconej pracownikom niewypłacalnych pracodawców ponad 11 mln zł stanowią wypłaty świadczeń pracowniczych dla pracowników przedsiębiorców będących w stanie upadłości, natomiast ponad 1,5 mln zł to wypłaty dla pracowników przedsiębiorców pozostających w restrukturyzacji.

Przedstawione wykonanie realizacji zadań finansowanych ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w województwie mazowieckim potwierdza, że cel do jakiego został powołany i jego realizacja stanowi o skuteczności ochrony pracowników w związku z niewypłacalnością pracodawcy. W okresie obowiązywania ustaw, które normują zasady działania Funduszu, zakres podmiotowy i przedmiotowy ochrony statuowanej przez ustawodawcę zmienia się. Raz ta ochrona jest szersza, innym razem węższa.

Jest to system gwarancji ustawowej. Uprawnienie pracownika do występowania z roszczeniem do Funduszu jest zależne od istnienia i wysokości wierzytelności pracownika. O ochronie statuowanej przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych świadczy nie tylko krąg osób uprawnionych do czerpania z zasobów Funduszu, gdy pracodawca jest niewypłacalny, przedmiot tej ochrony, ale także pojęcie niewypłacalności oraz tryb dochodzenia należności. Nie wszystkie zaległe wierzytelności mogą zostać zaspokojone z Funduszu. Przypomnijmy, iż wypłaty z FGŚP są limitowane ustawowo tak w zakresie przedmiotowym, jak i co do okresów, za jakie mogą być dochodzone (okresy referencyjne). Okresy te łączy ustawodawca z datą rozwiązania stosunku pracy i datą wystąpienia niewypłacalności w sensie prawnym. Wypłaty z FGŚP są limitowane również kwotowo. Owo ograniczenie uzależnione jest od przeciętnego

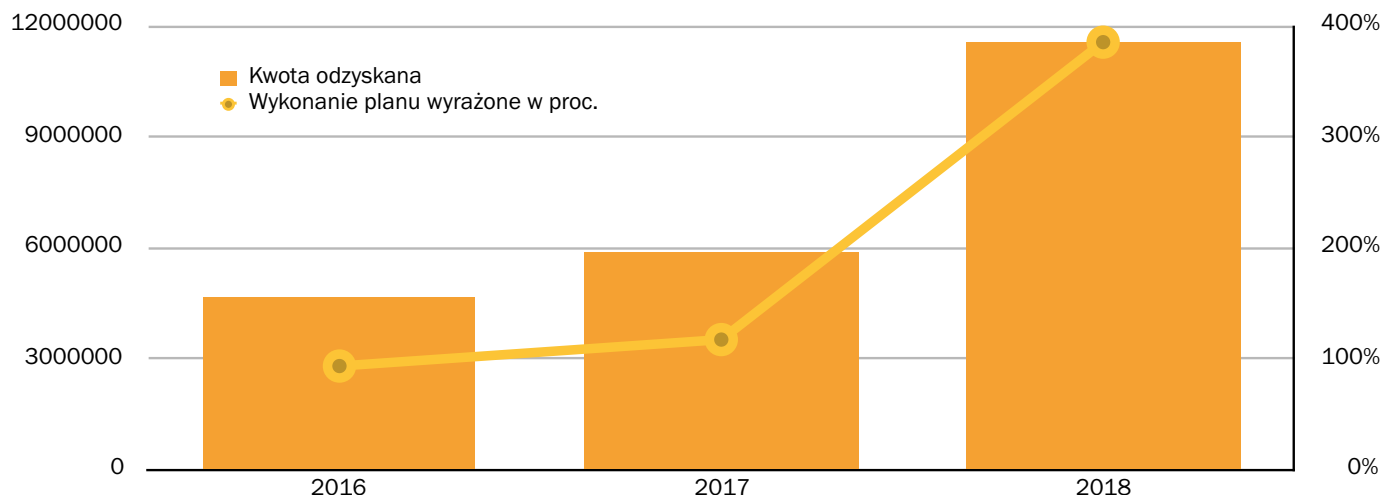
Tabela 1. UPADŁOŚCI I RESTRUKTURYZACJE WEDŁUG REGIONÓW

województwo	liczba upadłości i restrukturyzacji 2017	liczba upadłości i restrukturyzacji 2018	zmiana 2018/2017 (w proc.)
mazowieckie	184	175	-5
śląskie	112	114	wzrost
wielkopolskie	78	94	+20,5
dolnośląskie	98	87	-11
podkarpackie	35	61	+74
małopolskie	52	58	+11,5
kujawsko-pomorskie	38	55	+45
lubelskie	43	52	+21
podlaskie	29	51	+70
zachodniopomorskie	52	49	-6
pomorskie	42	48	+14
warmińsko-mazurskie	41	34	-17
łódzkie	30	34	+13
opolskie	19	26	+37
świętokrzyskie	14	24	+71
lubuskie	18	13	-28
ogółem	885	975	+10

Źródło: Raport Coface: upadłości i restrukturyzacje firm w Polsce w 2018 roku

miesięcznego wynagrodzenia z kwartału poprzedzającego ten, w którym jest wypłacana należność. Ograniczenie wypłat jest standardem europejskim wynikającym z dyrektyw europejskich. Jednak przepisów o owych ograniczeniach i limitach, z uwagi na sygnalizowany cel instytucji gwarancyjnej, nie można interpretować rozszerzająco. ♦

Wykres 2. ODZYSKANE NALEŻNOŚCI Z FUNDUSZU GWARANTOWANYCH ŚWIADCZEŃ PRACOWNICZYCH



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

NIE TYLKO DLA POLAKÓW

Działania w ramach EURES w 2018 roku

WOJCIECH KAMIŃSKI



EURES to międzynarodowa sieć pośrednictwa pracy obejmująca głównie publiczne służby zatrudnienia państw Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego (Norwegia, Islandia, Lichtenstein) oraz Szwajcarii.

Sieć EURES została powołana przez Komisję Europejską, aby ułatwić swobodny przepływ pracowników głównie poprzez międzynarodowe pośrednictwo pracy oraz informowanie na temat warunków życia i pracy w krajach członkowskich.

Oferty pracy za granicą

W 2018 roku do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie wpłynęły 584 oferty od pracodawców zagranicznych obejmujące 3 tys. 527 miejsc pracy. Podobnie jak rok wcześniej, większość ofert dotyczyła prac długoterminowych skierowanych do osób znających w stopniu dobrym lub komunikatywnym język: angielski

Celem spotkań było informowanie zainteresowanych m.in. o tym, jak szukać legalnej pracy za granicą, jak przygotować się do wyjazdu do pracy za granicą, co robić, gdy zagraniczny pracodawca nas oszuka – z kim się kontaktować w razie kłopotów

i niemiecki. Wśród zgłoszonych ofert pracy część dotyczyła pracy sezonowej.

Dominowały oferty z: Niemiec, Holandii, Norwegii, Belgii, Austrii, Wielkiej Brytanii, Hiszpanii oraz Irlandii. Były też oferty z takich krajów jak: Słowenia, Czechy, Szwecja, Francja, Słowacja, Finlandia, Estonia, Łotwa. Przeważały propozycje pracy dla: elektryków, pracowników budowlanych, spawaczy, kierowców ciężarówek, operatorów CNC, mechaników, magazynierów, operatorów

wózków widłowych, pracowników do komisjonowania, pracowników hotelowych, animatorów czasu wolnego, sprzątaczek, kucharzy, kelnerów, pracowników rolnych, operatorów maszyn, monterów, pracowników technicznych, inżynierów, pracowników produkcyjnych, pracowników magazynu, pielęgniarek oraz osób do opieki i pracowników przy zbiorach.

Doradcy i asystenci EURES skontaktowali się z 5 tys. 675 osobami, w tym z pracodawcami z krajów UE/EOG, pracodawcami z Polski, agencjami zatrudnienia, obywatelami krajów EOG oraz osobami poszukującymi zatrudnienia za granicą.

W poszukiwaniu legalnej pracy za granicą

Na terenie województwa zorganizowano 31 spotkań EURES „Bezpieczny wyjazd – bezpieczny powrót”, w których udział wzięły 653 osoby (patrz tabela). Najwięcej, ponad 260 osób uczestniczyło w spotkaniach zorganizowanych przez filię w Płocku, natomiast blisko 240 osób przez filię w Radomiu. Spotkania realizowane były przy współpracy powiatowych urzędów pracy, Ochotniczych Hufców Pracy, uczelni wyższych i szkół. Ich celem było informowanie zainteresowanych m.in. o tym, jak szukać legalnej pracy za granicą, jak przygotować się do wyjazdu do pracy za granicą, co robić, gdy zagraniczny pracodawca nas oszuka – z kim się kontaktować w razie kłopotów.

Doradcy EURES raz w tygodniu obsługiwali też europejski chat w językach polskim i angielskim. Komunikowali się online z klientami EURES z kraju i z zagranicy.

Oferty pracy dla obcokrajowców

W ramach współpracy z polskimi pracodawcami otrzymano 118 ofert pracy na terenie województwa mazowieckiego obejmujących 231 miejsc pracy skierowanych do obywateli państw UE/EOG. Wymagania dotyczyły m.in. znajomości języków obcych takich jak: niemiecki, francuski, hiszpański, fiński, duński, holenderski oraz jednocześnie znajomości języka angielskiego. Poszukiwani byli pracownicy głównie na stanowiska obsługa klienta i specjalista ds. sprzedaży. Na zgłoszone oferty pracy otrzymano 31 podań kandydatów z krajów UE/EOG.

Wojewódzkie Urzędy Pracy w Warszawie, Katowicach i Gdańsku, przy wsparciu Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Komisji Europejskiej, były również organizatorami Europejskiego Dnia Pracy On-line „Work@PL”, który odbył się 10 października 2018 roku na platformie internetowej Komisji Europejskiej European-jobdays.eu (relacja z tego wydarzenia w „Mazowieckim Rynku Pracy”, nr 6/2018). ♦

Tabela SPOTKANIA EURES „BEZPIECZNY WYJAZD – BEZPIECZNY POWRÓT” W LATACH 2014-2018

rok	liczba spotkań	liczba uczestników
2014	48	943
2015	45	874
2016	35	606
2017	44	1023
2018	31	653

WIĘCEJ ŚWIADCZEŃ DLA POWRACAJĄCYCH Z ZAGRANICY

W 2018 roku do WUP zgłosiło się ponad 1,7 tys. osób. Najwięcej w Warszawie i Radomiu

WOJCIECH KAMIŃSKI

W ubiegłym roku odnotowaliśmy kolejny wzrost liczby osób powracających do kraju, po zakończeniu pracy za granicą, zgłaszających się do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie celem uzyskania prawa do zasiłku. W 2018 roku w urzędzie pojawiło się ponad 1,7 tys. osób. Najwięcej zgłosiło się do WUP w Warszawie i filii w Radomiu.

Transfer zasiłku do Polski – dokument PD U2

Przepisy o stosowaniu systemów zabezpieczenia społecznego w państwach UE/EOG i Szwajcarii stanowią, że osoby, które nabyły prawo do zasiłku dla bezrobotnych za granicą, mogą pobierać go przez okres 3 lub 6 miesięcy w Polsce. Celem dokonania transferu należy przedstawić dokument PD U2, który uprawnia do przeniesienia prawa do zasiłku do Polski. Po powrocie do kraju należy w ciągu 7 dni od daty planowanego wyjazdu do Polski zarejestrować się we właściwym dla miejsca zamieszkania powiatowym urzędzie pracy, jako osoba poszukująca pracy. Następnie PUP prześle powyższą informację do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie lub odpowiedniej filii celem potwierdzenia transferu zasiłku.

Należy zaznaczyć, że kwoty zasiłków zagranicznych są wyższe od polskiego zasiłku, dlatego warto zarejestrować się w zagranicznym urzędzie pracy i dopiero potem wracać do kraju z przyznanym zasiłkiem. Zasiłki transferowane były głównie z Holandii, Niemiec i Norwegii. W dalszej kolejności z Irlandii, Islandii i Danii oraz z takich krajów jak: Wielka Brytania, Szwajcaria, Francja, Hiszpania, Belgia.

Zasada sumowania okresów zatrudnienia i ubezpieczenia – dokument PD U1

Osoby, które legalnie pracowały za granicą, okres ten mogą zaliczyć do okresu wymaganego do nabycia zasiłku dla bezrobotnych w Polsce. Łączeniu podlegają zarówno okresy zatrudnienia i ubezpieczenia, jak też okresy prowadzenia działalności na własny rachunek. Dokument potwierdzający okresy zatrudnienia i ubezpieczenia – PD U1 wystawia zagraniczna instytucja właściwa.

Po powrocie do kraju należy zarejestrować się we właściwym dla miejsca zamieszkania powiatowym urzędzie pracy, który zgłosi ten fakt do Wojewódzkiego Urzędu Pracy, gdzie wydawana jest decyzja w sprawie przyznania zasiłku dla osób przemieszczających się.

Należy podkreślić, że zgodnie z przepisami zasiłek przyznaje kraj ostatniego zatrudnienia. Tak więc Polak, który pracował lub prowadził własną działalność za granicą w pierwszym rzędzie powinien rejestrować się i ubiegać o zasiłek w kraju, w którym miało to miejsce. W drodze wyjątku osoby, które podczas pracy za granicą

zamieszkiwały w Polsce, mogą korzystać ze świadczeń przyznawanych w naszym kraju. W praktyce oznacza to, że coraz więcej osób powracających do Polski, ze względu m.in. na długi okres pracy za granicą, nie uzyskuje ostatecznie prawa do zasiłku.

Wśród powracających Polaków najwięcej osób pracowało w Wielkiej Brytanii, Niemczech i Holandii, wracali też osoby z: Irlandii, Islandii, Norwegii, Francji, Belgii, Czech, Danii, Norwegii, Szwecji, Szwajcarii, Włoch i innych krajów. ♦

Tabela 1. LICZBA OSÓB NA MAZOWSZU UBIEGAJĄCYCH SIĘ O ŚWIADCZENIA Z TYTUŁU BEZROBOCIA PO PRACY ZA GRANICĄ W LATACH 2015-2018

liczba osób	2015	2016	2017	2018
ubiegających się o zasiłek w Polsce po pracy za granicą	691	806	896	1083
transferujących do Polski zasiłek przyznany za granicą	307	401	530	651
ogółem	998	1207	1426	1734

Tabela 2. LICZBA OSÓB NA MAZOWSZU UBIEGAJĄCYCH SIĘ O ŚWIADCZENIA Z TYTUŁU BEZROBOCIA PO PRACY ZA GRANICĄ W LATACH 2015-2018 WG FILII

Mazowsze	2015	2016	2017	2018
WUP Warszawa	297	401	521	747
filia Radom	267	327	327	318
filia Płock	147	153	203	197
filia Ostrołęka	109	141	141	175
filia Siedlce	113	105	133	156
filia Ciechanów	65	80	101	141
ogółem	998	1207	1426	1734

PORADNICTWO ZAWODOWE

MAGDALENA MROZEK, DOROTA KOSMOWSKA, LIDIA ORZELSKA-WIECH

Wojewódzkie urzędy pracy realizują zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Jednym z tych zadań jest świadczenie poradnictwa zawodowego. Usługa realizowana jest przez centra informacji i planowania kariery zawodowej dla osób dorosłych, zainteresowanych rozwojem zawodowym i poszukiwaniem pracy. Poradnictwo stanowi proces, w którym doradca towarzyszy i pomaga takim osobom podejmować optymalne decyzje zawodowe. Decyzje mogą być związane z wyborem zawodu, branży, charakteru pracy, pełnionej roli zawodowej, jak również formy zatrudnienia czy założenia własnej firmy.

Poradnictwo indywidualne i grupowe

Poradnictwo zawodowe świadczone jest w formie indywidualnej i grupowej. Indywidualne obejmuje cykl konsultacji bezpośrednich lub na odległość poprzez maila czy Skypa, podczas których doradca stosując odpowiednie metody i techniki doradcze, motywuje osobę radzącą się do refleksji, stawiania i realizowania celów zawodowych. Poradnictwo grupowe polega na prowadzeniu zajęć dla grupy kilku- lub kilkunastoosobowej, mających na celu nabycie lub rozwinięcie u uczestników konkretnych umiejętności oraz postaw.

W Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie działa pięć Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w: Warszawie, Ciechanowie, Ostrołęce, Płocku, Radomiu oraz w Siedlcach. Każde centrum świadczy usługi indywidualnego i grupowego poradnictwa zawodowego w obszarze planowania kariery, poszukiwania pracy, zakładania działalności gospodarczej oraz rozwijania umiejętności osobistych przydatnych podczas poszukiwania pracy, i w samej pracy.

Na charakter świadczonych w Centrach usług duży wpływ ma sytuacja na rynku pracy. W 2018 roku, przy rekordowo niskim poziomie bezrobocia, wzrosła liczba osób pracujących. W końcu grudnia ub.r., wg GUS, stopa bezrobocia w skali kraju wynosiła 5,8 proc., w województwie mazowieckim – 4,9 proc. Dla doradców

zawodowych nie oznacza to jednak braku klientów, ale zmianę sytuacji i problemów, z którymi ci się do nich zwracają.

Dwie postawy klientów

Uogólniając, można wyodrębnić dwie podstawowe, skrajnie różne grupy osób, które korzystają z naszych porad. Jedną z nich to ci zainteresowani własnym rozwojem, najczęściej pracujący lub też niepracujący, ale z własnego wyboru. Oni wiedzą, po co przychodzą do doradcy. Chcą lepiej poznać siebie, zgłębić rynek pracy i własne możliwości. Są samodzielnymi, wiedzą, że mają wpływ na własne życie, a obecna sytuacja na rynku pracy sprzyja zmianom, o których myślą.

Drużą grupą to osoby, których problemy zawodowe wynikają z innych obszarów życia, mają kłopoty osobiste, rodzinne, zdrowotne, często trwające od wielu lat. Doradcy muszą wykazać szczególne zrozumienie, empatię i wrażliwość wobec problemów tych osób, a efekty ich pracy najczęściej nie są szybko widoczne. Często też konieczna jest interwencja innych specjalistów.

Poradnictwo zawodowe w sytuacji dobrej koniunktury gospodarczej i dynamicznego rozwoju rynku pracy nabiera znaczenia odmiennego niż wcześniej. Wiele osób podejmuje wyzwanie związane z zmianą zawodową, oczekując od doradców wsparcia właśnie w tym zakresie.

Współpraca z instytucjami i partnerami rynku pracy

W ramach współpracy z instytucjami i partnerami rynku pracy w 2018 roku doradcy zawodowi z warszawskiego Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej przeprowadzili 31 spotkań, w tym 16 dotyczących usług oferowanych przez urzędy pracy, planowania kariery zawodowej, poszukiwania pracy i rozwoju osobistego oraz 15 spotkań dotyczących przedsiębiorczości. Wzięło w nich udział 646 osób.

Pierwsze 16 spotkań było zorganizowanych i przeprowadzonych we współpracy m.in. z: Zakładem Karnym Warszawa Białołęka; Siecią Kreatywnych Doradców Zawodowych; Akademickimi Biurami Karier z Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Akademii Pedagogiki Specjalnej, Uniwersytetu Warszawskiego, Akademii Sztuki Wojennej, Wszechnicy Polskiej i Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego. W ramach organizacji październikowych Targów Pracy i Przedsiębiorczości doradcy współpracowali też m.in. z Urzędem Pracy m. st. Warszawy.

W ramach 15 spotkań dotyczących przedsiębiorczości Centrum w WUP w Warszawie współpracowało z Powiatowym Urzędem Pracy w Piasecznie, Krajowym Stowarzyszeniem Wspierania Przedsiębiorczości, Stowarzyszeniem – Radomskie Centrum Przedsiębiorczości, Ośrodkiem Polskiej Edukacji za Granicą – Polonijnym Centrum Nauczycielskim oraz Akademickimi Biurami

PORADNICTWO W LICZBACH

W 2018 roku doradcy z Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy z Warszawy przeprowadzili 3106 rozmów doradczych, w tym 29 na odległość z wykorzystaniem maila lub Skypa. Z indywidualnego poradnictwa zawodowego skorzystało 1917 osób. Najkrótsza porada obejmowała jedną rozmowę doradczą, najdłuższa 10 rozmów.

W ciągu całego roku we wszystkich Centrach odbyło się 325 zajęć warsztatowych (484 dni), z których najkrótsze trwały 1 dzień, a najdłuższe 6 dni. Z poradnictwa grupowego skorzystało w sumie 2457 osób. Doradcy w Centrum w Warszawie w 2018 roku przeprowadzili 878 rozmów doradczych, w tym 28 na odległość. Z indywidualnego poradnictwa zawodowego skorzystały 533 osoby, natomiast z poradnictwa grupowego 363 osoby. W ciągu całego roku przeprowadzonych zostało 39 grupowych zajęć warsztatowych (120 dni).

Karier z Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego i Politechniki Warszawskiej.

Zadaniem Centrów jest również koordynowanie poradnictwa zawodowego w publicznych służbach zatrudnienia na terenie województwa. Dzięki współpracy Centrum z instytucjami i partnerami rynku pracy na rzecz osób bezrobotnych, poszukujących pracy, pracodawców, studentów, repatriantów podnosi się poziom wiedzy na temat usług oferowanych przez urzędy pracy. Trafiają one też do szerszej grupy odbiorców. Kreuje to pozytywny i profesjonalny wizerunek publicznych służb zatrudnienia, a usługi Centrum cieszą się dużym zainteresowaniem.

Doradcy, realizując usługi poradnictwa zawodowego, dbają o wysoki poziom jakościowy świadczonych usług, podnoszą swoje kwalifikacje i umiejętności, a wiedzę i doświadczeniem dzielą się prowadząc szkolenia. Wykorzystując uprawnienia multiplikatorów metod przeprowadzili szereg szkoleń z zakresu poradnictwa indywidualnego i grupowego, w tym z narzędzi testowych, rekomendowanych przez MRPIPS.

Szkolenia dla powiatowych urzędów pracy

Największym zainteresowaniem doradców z powiatowych urzędów pracy województwa mazowieckiego cieszyły się szkolenia z zakresu stosowania Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych i Narzędzia do Badania Kompetencji. W sześciu szkoleniach z tego zakresu wzięło udział 77 osób.

Doradcy, którzy planowali zorganizowanie zajęć grupowych, a nie mieli zbyt dużego doświadczenia w pracy z grupą, uczestniczyli w szkoleniach pn. Program Szukam Pracy (łącznie 20 osób), podczas których mogli nabyć praktyczną wiedzę dotyczącą prowadzenia zajęć warsztatowych.

Samodoskonalenie i rozwój kompetencji

Dbając o swój rozwój osobisty i zawodowy oraz jakość świadczonych usług, doradcy podnosili swoje kwalifikacje w formie samokształcenia oraz udziału m.in. w szkoleniach organizowanych przez WUP w Warszawie: Jak wiedza o mózgu wspiera pracę doradcy zawodowego? (16 osób) oraz Metody skutecznego wykorzystania nowoczesnych narzędzi i mediów społecznościowych w poszukiwaniu pracy i w pracy doradcy zawodowego (10 osób). Pierwsze szkolenie służyło zrozumieniu funkcjonowania człowieka w różnych sferach, np. w komunikacji, motywacji, zarządzaniu emocjami, budowaniu poczucia własnej wartości, a więc lepszemu rozumieniu człowieka. Na drugim można było nauczyć się tworzenia skutecznych multimedialnych prezentacji szkoleniowych oraz wykorzystywania mediów społecznościowych w procesie poszukiwania pracy i w doradztwie zawodowym.

Integracji doradców z Centrów i powiatowych urzędów pracy województwa mazowieckiego służą wspólne spotkania, podczas których dzielą się oni doświadczeniami z podejmowanych inicjatyw oraz informacjami o działaniach podnoszących atrakcyjność prowadzonych cyklicznie warsztatów, targów i różnych innych projektów. ♦

Agencje monitorowane

Rejestr podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia

KAMIL NOWOSIELSKI

Działalność agencji zatrudnienia jest działalnością regulowaną w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2018 r. poz. 646 z późn. zm.) i do jej prowadzenia wymagany jest wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Po wpisaniu do tego rejestru agencje zatrudnienia mogą świadczyć usługi w zakresie pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego lub pracy tymczasowej.

Na terenie województwa mazowieckiego organem właściwym w zakresie prowadzenia rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia jest Marszałek Województwa Mazowieckiego. Stosowne upoważnienie do działania w imieniu Marszałka w zakresie prowadzenia rejestru posiadają dyrektor i wicedyrektorzy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie. Komórką organizacyjną WUP w Warszawie odpowiedzialną za wykonywanie czynności związanych z prowadzeniem rejestru agencji zatrudnienia jest Zespół ds. Rejestru Agencji Zatrudnienia, natomiast sprawowaniem kontroli w agencjach zatrudnienia w zakresie przestrzegania przez te podmioty warunków prowadzenia agencji zatrudnienia, określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1265 z późn. zm.), zajmuje się Zespół ds. Kontroli Agencji Zatrudnienia.

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

Dane statystyczne dotyczące rejestru agencji zatrudnienia

W 2018 roku w województwie mazowieckim do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia wpisano 610 nowych podmiotów, dla których wydano 934 certyfikaty o dokonaniu wpisu do tego rejestru, uprawniające do świadczenia usług w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego lub w zakresie pracy tymczasowej, zgodnie z zakresem usług wskazanych we wniosku o wpis do rejestru.

Ponadto w 2018 roku w rejestrze prowadzonym w województwie mazowieckim dokonywano zmian ►



- ▶ wpisów w rejestrze w zakresie siedziby lub oznaczenia (nazwy) podmiotu prowadzącego agencję zatrudnienia. W wyniku wprowadzonych zmian wydano 237 certyfikatów uwzględniających takie zmiany. W przypadku 573 agencji zatrudnienia dokonano zmian innych danych wpisanych w rejestrze, niewymagających wydania zaktualizowanych certyfikatów. Chodzi tu w szczególności o zmiany w zakresie adresów lokali, w których świadczone są usługi agencji zatrudnienia (534 takie zmiany wpisów w rejestrze).

Obowiązek podawania adresów lokali dotyczył podmiotów wpisanych do rejestru przed 1 czerwca 2017 roku. Zgodnie bowiem z art. 21 ustawy z dnia 7 kwietnia 2017 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2017 r. poz. 962) agencje zatrudnienia posiadające w dniu wejścia w życie tej ustawy (czyli 1 czerwca 2017 roku) wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia były zobowiązane, w terminie do 15 stycznia 2018 roku, do złożenia Marszałkowi Województwa właściwemu ze względu na siedzibę podmiotu informacji o adresach lokali, w których świadczone są usługi.

W 2018 roku w województwie mazowieckim do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia wpisano 610 nowych podmiotów, dla których wydano 934 certyfikaty o dokonaniu wpisu do tego rejestru, uprawniające do świadczenia usług w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego lub w zakresie pracy tymczasowej

Z danych zawartych w Krajowym Rejestrze Agencji Zatrudnienia (KRAZ) wynika, że na koniec grudnia 2018 roku w rejestrze prowadzonym w województwie mazowieckim znajdowały się 1622 czynne agencje zatrudnienia. Z kolei na koniec grudnia 2017 roku w tym rejestrze było 1727 czynnych agencji zatrudnienia. W skali całego kraju na koniec grudnia 2018 roku w rejestrze podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia znajdowało się 8218 czynnych agencji zatrudnienia, natomiast na koniec grudnia 2017 roku takich czynnych agencji zatrudnienia było 8858. Nastąpił zatem spadek liczby agencji zatrudnienia.

Monitorowanie działalności agencji zatrudnienia

Działalność podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia na terenie województwa mazowieckiego jest na bieżąco monitorowana. Dzieje się to w szczególności poprzez dokonywanie analizy danych zawartych w składanych przez te podmioty informacjach rocznych o ich działalności, sprawdzanie aktualności danych w rejestrze podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia ze stanem faktycznym, przeprowadzanie kontroli w agencjach zatrudnienia w zakresie przestrzegania przez te podmioty warunków prowadzenia

agencji zatrudnienia określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Naruszenie przez te podmioty warunków prowadzenia agencji zatrudnienia lub nieusunięcie przez nie, w wyznaczonym terminie, naruszeń warunków prowadzenia agencji zatrudnienia określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, niezgodność danych agencji zatrudnienia w rejestrze ze stanem faktycznym może skutkować wykreśleniem z rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Z rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia wykreślane są również podmioty nieprowadzące w okresie dwóch kolejnych lat agencji zatrudnienia, w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego i pracy tymczasowej, co jest stwierdzane na podstawie informacji o działalności złożonych przez sprawdzane podmioty.

W zakresie realizowanych zadań Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie na bieżąco współdziała też z Państwową Inspekcją Pracy w sprawach przestrzegania przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy dotyczących agencji zatrudnienia.

Pomoc świadczona klientom urzędu

Poza prowadzeniem rejestru agencji zatrudnienia pracownicy urzędu klientom, w szczególności osobom bezrobotnym, poszukującym pracy, podmiotom prowadzącym albo zamierzającym prowadzić agencje zatrudnienia udzielają informacji o rodzajach i działalności agencji zatrudnienia, które świadczą usługi w zakresie doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy lub pracy tymczasowej, informacji o zasadach wpisu do rejestru agencji zatrudnienia i prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z przepisami ustawy oraz informacji o zasadach sprawowania kontroli w agencjach zatrudnienia.

Na bieżąco aktualizowane są też informacje, dokumenty do pobrania oraz akty prawne dotyczące prowadzenia rejestru agencji zatrudnienia zawarte na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie Wupwarszawa.praca.gov.pl. Na tej stronie znaleźć można w szczególności informacje wyjaśniające podmiotom ubiegającym się o wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia lub prowadzącym agencje zatrudnienia: zasady wpisu do tego rejestru i wydawania certyfikatów; wykreślenia na wniosek z rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia; procedur dla przedsiębiorców zagranicznych, zamierzających świadczyć usługi w zakresie agencji zatrudnienia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej; składania informacji o działalności agencji zatrudnienia za rok poprzedni oraz o wymaganych w takich przypadkach dokumentach i miejscu ich składania. W dokumentach do pobrania można znaleźć stosowne akty prawne dotyczące wpisu do rejestru i jego prowadzenia oraz wzory dokumentów związanych z rejestrem podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, wykorzystywane przez podmioty zamierzające prowadzić lub prowadzące agencje zatrudnienia. ♦

NORMALNOŚĆ JEST WYJĄTKOWA

Seminarium dla pracowników akademickich biur karier organizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie oraz Uniwersytet Warszawski

NATASZA GRODZICKA

Normalność jest wyjątkowa – te słowa mogą z powodzeniem podsumować panel dyskusyjny, który odbył się w ramach seminarium dla pracowników akademickich biur karier, organizowanego wspólnie od 17 lat przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie oraz Uniwersytet Warszawski.

W tym roku rozmawialiśmy o zmianach w funkcjonowaniu biur karier, wprowadzonych ustawą o szkolnictwie wyższym oraz o wyzwaniach stojących przed rekruterami i kandydatami w dobie niskiego bezrobocia.

O sytuacji na rynku pracy i nie tylko

Spotkanie odbyło się 29 listopada 2018 roku na terenie Uniwersytetu Warszawskiego (Pałac Tyszkiewiczów-Potockich). Wzięli w nim udział pracownicy akademickich biur karier oraz instytucji rynku pracy. Pierwszą część seminarium wypełniły wystąpienia przybliżające: sytuację na mazowieckim rynku pracy – przedstawił ją Remigiusz Lesiuk z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie; zmiany w funkcjonowaniu akademickich biur karier wprowadzone ustawą o szkolnictwie wyższym – o czym mówiła Marta Piasecka z Biura Zawodowej Promocji Studentów i Absolwentów Uniwersytetu Warszawskiego) oraz rolę i działalność Komisji ds. Akademickich Biur Karier przy Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich, na czym skoncentrował się Jakub Sokolnicki z Biura Karier Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego.

Rekrutacyjne wyzwania

W drugiej części spotkania odbył się panel dyskusyjny. Jego uczestnicy wywodzili się z różnych instytucji i środowisk, dzięki czemu zaprezentowali różnorodne opinie na wiodący temat, czyli rekrutacyjne wyzwania w dobie niskiego bezrobocia.

Agnieszka Mrożewska z Royal Bank of Scotland mówiła o sposobach docierania do odpowiednich kandydatów, zwracając zwłaszcza uwagę na nowoczesne kanały komunikacyjne i portale społecznościowe, np. LinkedIn, umożliwiające wyszukiwanie pracowników z odpowiednim doświadczeniem i kwalifikacjami. Magdalena Mrozek, doradca zawodowy z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, podkreśliła, że, niezależnie od koniunktury na rynku, osoba pragnąca dokonać zmiany sama musi wykonać duży wysiłek, a od momentu pomysłu na zmianę do jej dokonania mija zazwyczaj ok. roku. Pracodawca natomiast, niezależnie od tego jak bardzo potrzebuje pracownika, nie zatrudni każdego, szuka bowiem takich, którzy przynajmniej są otwarci na zdobywanie wiedzy i doświadczenia oraz potrafią zaangażować się w sprawy firmy.

Magdalena Ołowiak, doradca zawodowy z Urzędu Pracy m. st. Warszawy oraz Ilona Daghir z HC Masters, były zgodne co do tego, że kandydaci na pracowników nadal mają trudności w zaprezentowaniu się na rozmowach kwalifikacyjnych, zrobieniu dobrego wrażenia podczas rozmowy telefonicznej, czy rzetelnego i czytelnego przygotowania dokumentów aplikacyjnych. Do głównych grzechów popełnianych przez poszukujących pracy należy także brak znajomości specyfiki pracodawcy (co dziwi w dobie powszechnego dostępu do internetu) oraz brak dbałości o ubiór i postawę. Częściowym rozwiązaniem braku polskich kandydatów do pracy mogą być osoby napływające do naszego kraju zza wschodniej granicy i z dalszych zakątków Azji, jednakże w przypadku obsługi klienta, czy prac biurowych, gdzie znajomość języka polskiego jest kluczowa, obcokrajowcy nie są konkurencją dla rodzimych pracowników. Warto więc już od najwcześniejszych etapów edukacji korzystać z pomocy doradców zawodowych, którzy coraz częściej są dostępni także na odległość (konsultacje za pośrednictwem poczty elektronicznej, czy Skype'a), aby podejmować przemyślane decyzje karierowe i zawodowe. Wciąż też nie docenia my znaczenia doświadczeń zdobytych podczas wolontariatu, staży, czy projektów.

Te wszystkie elementy składają się na niezbyt optymistyczny obraz obecnie dostępnego kandydata do pracy. – Normalność jest wyjątkowa, brakuje osób pozytywnych, zaangażowanych, grzecznych, odpowiedzialnych – podkreśliła na koniec Ilona Daghir z HC Masters. – Doświadczenie można zdobyć w trakcie pracy, ale pierwsze wrażenie robi się tylko raz – dodała. ♦



LEKARSTWO NA BOLĄCZKI RYNKU PRACY

Barometr zawodów na 2019 rok dla województwa mazowieckiego potwierdza tezę o zapotrzebowaniu na pracowników opieki medycznej, ochrony zdrowia i ratownictwa medycznego

PAWEŁ TROJANOWSKI



Wykształcone pielęgniarki były i są kuszone atrakcyjnymi warunkami zatrudnienia za granicą

Jaki jest polski rynek pracy na początku 2019 roku? W nowy rok wchodzimy ze wskaźnikiem stopy bezrobocia poniżej 6 proc. Minimalne wynagrodzenie wzrosło do 2250 zł brutto. U naszych zachodnich sąsiadów właśnie weszły w życie przepisy prawne ułatwiające pracę obywateli z Ukrainy, a tych pracujących na terenie wschodniego Mazowsza są dzisiaj rzesze. Przepisy polityki migracyjnej nie zmieniły się w sposób znaczący i w kształcie oczekiwanym przez pracodawców, którzy skarżą się na brak rąk do pracy. W zakresie opieki medycznej i pielęgniarskiej liczba wakatów w kraju i za granicą nigdy nie była tak wysoka. Potwierdzają to zarówno dane statystyczne EUROSTAT-u, powiatowych urzędów pracy, jak i liczne oferty pracy.

Zmiany na rynku pracy

Jak utrzymać dobrą sytuację po stronie pracowniczej i pogodzić ją z coraz trudniejszą, a jednocześnie kosztowniejszą po stronie pracodawców w przyszłości? Mówi się, że w globalnym świecie jedynie co jest pewne to zmiana. W odpowiedzi na zapotrzebowanie na

wykwalfikowanych robotników (niezmiennie lider wśród ofert pracy od lat – tak na świecie, w Polsce, na Mazowszu, jak i w powiecie siedleckim) wśród przedsiębiorców wzrasta zainteresowanie zastosowaniem automatyzacji. Specjaliści podpowiadają: w świecie dynamicznego rozwoju automatyzacji i sztucznej inteligencji trzeba umieć robić to, czego nie potrafią maszyny i roboty, a w kontekście stale podnoszącej się średniej życia ludzi – warto koncentrować się na człowieku i opiece nad nim, nad jego zdrowiem fizycznym i psychicznym.

A co na ten temat mówią prognozy Barometru zawodów na 2019 rok dla województwa mazowieckiego? Zdają się potwierdzać tezę o zapotrzebowaniu na pracowników z zakresu opieki medycznej, ochrony zdrowia i ratownictwa medycznego. Prognozy na rok 2019 dla Mazowsza obrazują mapy 1 i 2.

Pielęgniarki pilnie poszukiwane

Istniejące od lat problemy demograficzne społeczeństwa zachodnioeuropejskiego sprawiają, że osoby skłonne świadczyć usługi opiekuńcze, w tym również

wykształcone pielęgniarki, były i są kuszone atrakcyjnymi warunkami zatrudnienia za granicą. To sprawia, że zapotrzebowanie w kraju na pracę pielęgniarek i opiekunek wzrosło jeszcze bardziej. Czy to łatwa praca? Zdecydowanie nie. Czy perspektywiczna i przyszłościowa – wszystko wskazuje, że tak!

Cieszy więc fakt, że siedleckie placówki kształcenia dorosłych i uczelnie wyższe posiadają naprawdę szeroką i bogatą ofertę edukacyjną w zakresie kształcenia medycznego. Co ważniejsze, zainteresowani mogą liczyć na kształcenie wspierane środkami finansowymi z Unii Europejskiej w ramach realizowanych projektów.

Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego – Medyczne Szkoły Policealne im. prof. Z. Religi rekrutują m.in. na kierunki: opiekun medyczny, asystentka i higienistka stomatologiczna, opiekun osoby niepełnosprawnej i starszej, a także technik masażysta, technik sterylizacji medycznej oraz związane z opieką społeczną, dbałością o zdrowie i urodę. Centrum realizuje projekt unijny „Postaw na rozwój”, w ramach którego słuchacze „Medyka” mogą wzmocnić swoją

pozycję na rynku pracy, dzięki możliwości skorzystania z bezpłatnych kursów i szkoleń specjalistycznych oraz uzyskania staży u pracodawców w nowoczesnych placówkach z wynagrodzeniem 2 tys. zł.

Z kolei Collegium Mazovia Innowacyjna Szkoła Wyższa oferuje kształcenie zarówno w trybie dziennym, jak i weekendowym na kierunkach: pielęgniarstwo, położnictwo i ratownictwo medyczne. Uczelnia realizuje też projekty współfinansowane ze środków UE. Projekt „Wysoko wykwalifikowane kadry systemu ochrony zdrowia” zakłada wzrost kwalifikacji w zakresie zarządzania w ochronie zdrowia 600 pracowników administracyjnych i zarządzających podmiotów leczniczych, przedstawicieli płatnika oraz podmiotów tworzących. Projekt „Program rozwojowy Collegium Mazovia w zakresie kształcenia studentów na kierunku pielęgniarstwo” za cel stawia sobie poprawę jakości kształcenia oraz zwiększenie liczby absolwentów na kierunku pielęgniarstwo, poprzez wdrożenie programu rozwojowego oraz objęcie wsparciem 283 studentów studiów I stopnia.

Także Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny ma kierunki: ratownictwo medyczne, pielęgniarstwo sześciomiesięczne i pielęgniarstwo siedmiomiesięczne dla pracujących. Rozpoczął też projekt „Program rozwojowy dla kierunku pielęgniarstwo UP-H w Siedlcach”, współfinansowany ze środków UE w ramach PO WER 2014-2020, opiewający na ponad 5 mln zł. Zakłada on nie tylko doskonalenie procesu dydaktycznego studentów pielęgniarstwa i stypendia w wysokości 800 zł miesięcznie dla najlepszych, ale także 1 tys. zł miesięcznie wsparcia przez dwa lata po ukończeniu studiów dla wybitnych absolwentów.

Jednak ambicje siedleckiego uniwersytetu są dużo większe, gdyż, jak stwierdziła rektor Tamara Zacharuk: – Nasze marzenia, plany to utworzenie kierunku lekarskiego w oparciu o zasoby uczelni i z nadzieją na współpracę z siedleckimi szpitalami i władzami samorządowymi, przy wsparciu Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz Zdrowia.

Perspektywy stabilnego zatrudnienia

Praca w służbie zdrowia to trudne i wymagające zajęcie – samo określenie jej jako „służba” wskazuje na konieczność poświęcenia części siebie na jej rzecz. Daje jednak poczucie spełnienia swoistej misji społecznej – pomagania innym. Jednym z największych atutów pracy w zawodach okołomedycznych i medycznych jest pewność i stabilność zatrudnienia. Należy się też spodziewać naturalnego wzrostu wynagrodzeń w tym sektorze, spowodowanego trudnymi do zaspokojenia na otwartym rynku pracy niedoborami kadrowymi.

Dlatego, równoległe do zwiększającej się oferty medycznej, cięszą nowo powstające w Siedlcach przychodnie i punkty opieki medycznej, a także unowocześniane szpitale i placówki służby zdrowia, gdyż to one tworzą nowe miejsca pracy dla absolwentów siedleckich szkół i uczelni.

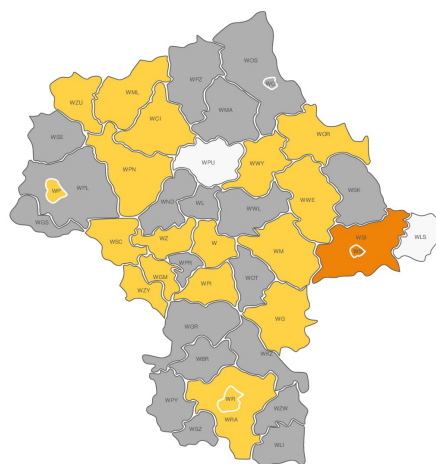
Modernizacja i rozwój siedleckich placówek opieki zdrowotnej

Ewenementem w tym zakresie i prawdziwym symbolem zmiany na lepsze jest zdecydowanie Mazowiecki Szpital Wojewódzki, który dzięki uzyskanemu wsparciu ze środków unijnych i samorządu Mazowsza, sukcesywnie modernizuje kolejne oddziały szpitalne, rozbudowuje je i wyposaża w najnowocześniejszy sprzęt, a także poszerza zakres świadczonych usług. Prawdziwym wydarzeniem w ostatnim czasie na mapie punktów opieki zdrowotnej Mazowsza jest oddany do użytku na jesieni 2018 roku pełnoprofilowy ośrodek onkologiczny – Siedleckie Centrum Onkologii. Koszt całej inwestycji to ponad 112 mln zł. Finansowanie budowy odbywało się dwutorowo. Budowa, której koszt wyniósł ok. 56 mln zł, finansowana była z kredytu inwestycyjnego ze wsparciem z budżetu województwa mazowieckiego. Natomiast kwota potrzebna na wyposażenie została pozyskana ze środków unijnych oraz budżetu województwa mazowieckiego (wartość projektu ok. 55 mln zł, z czego 41,5 mln zł to dofinansowanie z UE, a ponad 13 mln zł

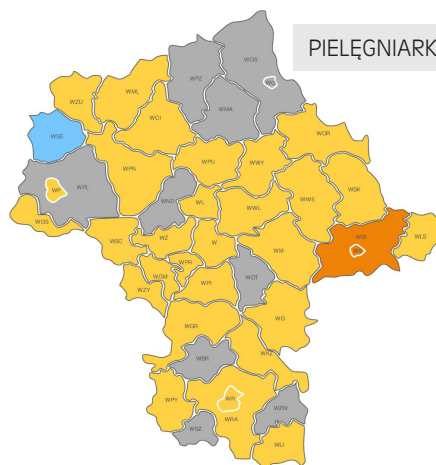
stanowią środki samorządu Mazowsza). Dzięki staraniom samorządu województwa budowa Siedleckiego Ośrodka Onkologii została ujęta w ramach kontraktu terytorialnego.

Nowoczesne oddziały szpitalne to oczywiście satysfakcja dla zarządu placówki i duma władz samorządowych województwa, ale to także nowe miejsca pracy i przestrzeń do realizowania praktyk oraz staży dla studiujących i uczących się w siedleckich szkołach i uczelniach. Czy Siedlce w niedługim czasie staną się powszechnie znanym ośrodkiem edukacji medycznej? Poniekąd już tak jest, ale trzymajmy kciuki, by oferta poszerzyła się o kształcenie lekarzy, dla których ofert pracy w naszym regionie nie brakuje. ♦

Mapy 1, 2. RELACJA MIĘDZY DOSTĘPNYMI PRACOWNIKAMI A POTRZEBAMI PRACODAWCÓW



PIELĘGNIARKI I POŁOŻNE



NABORY DO 18. DYWIZJI ZMECHANIZOWANEJ

W Siedlcach powstaje nowa dywizja zmechanizowana, tzw. Żelazna Dywizja

WALDEMAR KNAP

Rozpoczęcie formowania nowej dywizji ogłosił szef MON Mariusz Błaszczak podczas obchodów Święta Wojsk Lądowych 9 września 2018 roku w Siedlcach. Zapowiedział, że w jej skład wejdą trzy brygady: 1. Brygada Pancerna w Wesolej,

21. Brygada Strzelców Podhalańskich oraz nowo formowana brygada. Ulokowanie dowództwa największego w polskiej armii wojskowego związku taktycznego to obecność żołnierzy w garnizonie oraz kadry oficerskiej z rodzinami w naszym mieście. Oznacza to również liczne miejsca pracy oraz powstanie specyficznej, wojskowej infrastruktury. Dla władz miasta to nowe wyzwania, dla mieszkańców – szanse na nowe miejsca pracy.

Znaczenie decyzji podjętej przez resort dla mieszkańców naszego miasta uzupełniał akt uroczystego, publicznego podpisania listu intencyjnego dotyczącego współpracy wojska i miasta na rzecz obronności przez nowo mianowanego dowódcę 18. Dywizji gen. Jarosława Gromadzińskiego oraz prezydenta Siedlec.

Formowanie dywizji ma potrwać do 2026 roku. W tej chwili w Siedlcach powstaje jej sztab – ma już około czterdziestoosobową obsadę i wstępnie przygotowane miejsce pracy. Docelowo ma być ok. trzykrotnie większy, pracować w specjalnie wzniesionym nowym budynku, a w razie potrzeby – w polu i w ruchu, dzięki specjalnie przygotowanym pojazdom i aparaturze łączności. Jego pracę ma zabezpieczać i wspierać batalion dowodzenia. Ten kilkusetosobowy zespół również będzie ulokowany w Siedlcach.

Teraz właśnie trwa proces naboru do zawodowej służby wojskowej w dowództwie dywizji oraz batalionie dowodzenia. Akcja – zaplanowana na cały 2019 rok – będzie wielkim wyzwaniem organizacyjnym. Poszukiwani są kandydaci we wszystkich korpusach osobowych.

– Nabór rozpoczęliśmy w styczniu. Będziemy formować wiele nowych poddziałów i jednostek, które wymagają zasilenia nowymi żołnierzami. Będzie też wielki benefit z Wojsk Obrony Terytorialnej, bo zgodnie z założeniami żołnierz, który przesłużył trzy lata w WOT może wstąpić do wojska. To też są dla nas naturalne zasoby – powiedział gen. Jarosław Gromadziński.

Odpowiedzią na rosnące zainteresowanie młodzieży problematyką obronności kraju jest oferta Uniwersytetu Humanistyczno-Przyrodniczego w Siedlcach na kierunku Bezpieczeństwo narodowe na studiach pierwszego i drugiego stopnia. Czas trwania studiów to 3 lata (uzyskany tytuł: licencjat) dla studentów pierwszego stopnia studiów i 2 lata (uzyskany tytuł: magister) dla studentów drugiego stopnia studiów. Pierwszy stopień oferuje specjalności: bezpieczeństwo państwa, zarządzanie kryzysowe w administracji, służby policyjne, bezpieczeństwo europejskie, a drugi stopień: bezpieczeństwo państwa, polityka i bezpieczeństwo euroatlantyckie oraz wywiad konkurencyjny.

Zainteresowanych szczegółami i aktualnościami odsyłamy na stronę Facebook.com/18-Dywizja-Zmechanizowana. ♦

ENDERE PATRIAM LEX NOSTRA
NASZYM PRAWEM OBRONA OJCZYZNY

**ZOSTAŃ ŻOŁNIERZEM
18 DYWIZJI ZMECHANIZOWANEJ**

ZADZWOŃ DO NAS!
261 351 405
261 351 410

ZNAJDŹ NAS:
f @18_DYWIZJA_ZMECHANIZOWANA
t @ZELAZNA_DYWIZJA

#ŻELAZNADYWIZJA #18DZ

GRY SZKOLENIOWE W PRACY – DZIŚ I JUTRO

Czy można sprawdzić kompetencje pracownika poprzez gry?

PAWEŁ TROJANOWSKI



Przy pomiarze potencjału jednostki i zespołu pomocnym narzędziem okazują się biznesowe gry szkoleniowe

Kiedy spojrzymy na światowe trendy rozwoju przywództwa opisane w raporcie „Future Trends in Leadership Development” z 2014 roku przez ekspertów z Harvardu pod redakcją Nicka Petrie z Center for Creative Leadership, dostrzeżemy, że ich spójnym mianownikiem jest zmiana modelu pracy zespołowej.

Dzisiaj mamy do czynienia z równoczesnym rozwojem kompetencji i samoświadomości jednostki, przy jednoczesnym większym nacisku na zespołowość przywództwa. Nastawienie na rozwój, zwłaszcza ten osobisty, przybrało jednocześnie na znaczeniu i stało się sprawą wręcz oczywistą, ale przy tym coraz częściej pojawiają się pytania: Czy ten rozwój jest skuteczny? Jak dokonać pomiaru potencjału jednostki i zespołu? I tu pomocnym narzędziem okazują się biznesowe gry szkoleniowe.

Badanie interakcji

Temat indywidualnych i zespołowych gier szkoleniowych nie jest niczym nowym. Doradcy zawodowi różne metody interakcji czy rywalizacji stosują od zawsze. Innym aspektem jest, jak do tych gier podchodzą uczestnicy szkoleń, często przyzwyczajeni do ławek, tablicy lub ekranu i wykładowcy – z dużą rezerwą reagują na coś, co ma charakter włączający, integrujący i bardzo praktyczny.

Miałem ogromną przyjemność bezpośredniego doświadczenia kontaktu z tego typu aktywnością, gdy jako jeden z trzech przedstawicieli Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie wziąłem udział w rozgrywce

symulacji HEXgame w trakcie IX edycji Forum Rozwoju Mazowsza. Podczas gry każdy uczestnik miał okazję doświadczyć wyzwań dotyczących zarządzania złożoną organizacją – regionami, gminami czy państwem. Celem było zapewnienie równowagi i dobrobytu na wszystkich tych poziomach. Brzmi prosto a ciekawie.

Ciekawie było, prosto już niezupełnie i wcale nie chodzi o trudności w sferze merytorycznej, ale bardziej kompetencyjnej. Kilkadziesiąt zupełnie nieznanych sobie osób losowo zostaje przypisanych do małych kilkusobowych zespołów. Brak czasu na poznanie, organizację i podział zadań, od razu ruszamy do działania. A tu z miejsca pojawiają się rozmaite wyzwania, wymagające podejmowania trudnych decyzji, między innymi w zakresie współpracy między gminami oraz walki z lokalnymi i globalnymi kryzysami. Po rozgrywce wszyscy wzięli udział w jej omówieniu, podczas którego poruszone zostały kwestie znaczące dla odniesienia sukcesu. Mówiliśmy o tym, jak ważne jest zbudowanie efektywnego systemu komunikacji oraz przepływu informacji.

Zdecydowanie po raz kolejny potwierdziło się, że należy pamiętać o współzależności działań na różnych poziomach zarządzania oraz o budowaniu odpowiedzialności za cel nadrzędny, a nie tylko indywidualny. Symulacja, łącznie z jej omówieniem, trwała kilka godzin, ale doświadczeń, emocji oraz informacji o sobie samym było tak wiele, jak po długim kilkudniowym i intensywnym szkoleniu.

Całość została świetnie zorganizowana przez laureata III edycji konkursu Innowator Mazowsza – Pracownię Gier Szkoleniowych, która po raz kolejny wzięła udział ►

- ▶ w Forum Rozwoju Mazowsza i w ramach upowszechniania nowoczesnych i innowacyjnych narzędzi i sposobów na rozwój oraz badanie kompetencji menadżerów zorganizowała rozgrywkę gry strategicznej – HEXgame.

Wspomniana wyżej gra to tylko jedna z form wykorzystania tego typu narzędzi, które we współczesnych, często zagubionych w kontekście problemów z efektywnością pracowniczą, organizacjach pomagają w innowacyjny sposób, tym wyzwaniom sprostać.

Akademia liderów i zarządzanie zmianą

W ramach innego projektu, Game Changers Academy, realizowanego przez Pracownię Gier, został stworzony intensywny, roczny program rozwoju liderów i ich zespołów, by właśnie inspirować tych, od których zależy sukces transformacji. Organizatorzy skupiają się na rozwoju dziesięciu kluczowych i uniwersalnych kompetencji potrzebnych, by zmieniać status quo, inspirować, motywować innych oraz umiejętnie komunikować zmiany.

Z pewnością wielu z nas uśmiecha się na myśl, że grając w grę można zbadać kompetencje menedżerskie czy biznesowe, które są tak niezbędne do efektywnego funkcjonowania w organizacji

Odbyna się to przez doświadczenia, a nie teorię. Wykorzystując różnego rodzaju gry szkoleniowe, symulacje biznesowe i formy interakcji, niwelowane są bariery między uczestnikami i budowana jest prawdziwa sieć współpracy. Połączenie aktywnej pracy z możliwością kontaktu z liderami zmian sprawia, że uczestnik ma informację zwrotną o swoich zdolnościach, talentach i kompetencjach oraz może – na bazie dobrych praktyk – dowiedzieć się, jak świat zmieniają inni, a jednocześnie nawiązać z nimi współpracę tu i teraz, która może wzmocnić go we wprowadzaniu zmian w jego miejscu pracy.

Uczestnicząc w module otwartym Akademii miałem okazję spotkać i poznać Justynę Orzeł, dyrektorkę

Działu Zasobów Ludzkich Carrefour Polska, która zrelacjonowała fascynujące doświadczenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych, przy współpracy z organizacjami pozarządowymi, na stanowiskach kasjerów w sklepach Carrefour. Przedsiewzięcie to – szalenie innowatorskie kilka lat temu – było wyrazem odwagi, a trochę i zdrowo rozumianego szaleństwa, aby podjąć zmiany w polityce zatrudnieniowej, które wymusił pod koniec pierwszej dekady XXI wieku rynek pracownika w Polsce. Dziś firma wyposażona w bogactwo doświadczeń w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych odczuwa ogromną satysfakcję z dokonanej zmiany, a może raczej ze swoistej ewolucji, którą przeszła wspólnie ze wszystkimi pracownikami. Większa świadomość ludzkich spraw, otwartość na inność, a przede wszystkim odwaga polityki zatrudnieniowej stały się naturalnymi elementami w strategii rozwoju firmy.

Game Changers Academy, które jest komercyjnym projektem, będzie miało swoją drugą edycję w 2019 roku i co ważniejsze, Pracownia Gier przygotowała specjalne stypendium – jedno bezpłatne miejsce dla przedstawicieli organizacji pozarządowych i innowatorów społecznych.

Pisząc o grach i pracy, chciałbym zwrócić uwagę na jeszcze jeden istotny aspekt ich wykorzystania. Rozterką każdego menedżera, a jeszcze bardziej wykładowcy czy trenera jest badanie pomiaru kompetencji pracownika lub uczestnika szkolenia. Tradycyjne testy nie tylko są nieciekawe i zbyt jednowymiarowe, ale także badają tylko określony wycinek sfery kompetencyjnej, którą chcemy zweryfikować. Rozwiązaniem, które miałem okazję poznać i sprawdzić w praktyce jest Competence Game „Archipelago” – pierwsza gra online do diagnozy kompetencji opracowana w kooperacji Instytutu Psychologii Uniwersytetu Gdańskiego i ekspertów z Pracowni Gier Szkoleniowych.

Z pewnością wielu z nas uśmiecha się na myśl, że grając w grę można zbadać kompetencje menedżerskie czy biznesowe, które są tak niezbędne do efektywnego funkcjonowania w organizacji. Kluczowi HR-owcy z korporacji, którzy preferują korzystanie z Assessment czy Development Center mogą również krytycznie odnieść się do powszechnie dostępnego, łatwego w zastosowaniu i całkowicie obiektywnego narzędzia online – bo to niemożliwe, by było ono aż tak skuteczne. A jednak. Podejmując wyzwanie i grając w Archipelago, byłem zaskoczony, jak wiele płaszczyzn i dziedzin weryfikuje. W trakcie gry może nie było dla mnie tak oczywiste, które z moich posiadanych lub nabytych umiejętności i kompetencji w danym momencie są poddawane analizie, ale rozważając tę kwestię po rozgrywce sam byłem zdumiony, w jak ciekawy i angażujący sposób zdiagnozowano mój potencjał. Wady? Przeciwnicy gier jako takich mogą spróbować zbagatelizować narzędzie – bo to przecież tylko kolejna komputerowa gra. Zalety? Mnóstwo, można by rzecz – same zalety. Dla mnie zaskoczeniem po rozegranej grze było to, jak ważne jest, aby dobrze i dokładnie poznać wszystkie dane związane z zadaniem, z którym zamierzam się zmierzyć. Zaczęłem grać bez wnikliwego poznania, czym dysponuję i jakie mam opcje. Niestety, każdy z nas często zaczyna działanie z myślą: – przecież robię to nie pierwszy raz, więc co



Pracownia Gier Szkoleniowych to laureat III edycji konkursu Innowator Mazowsza

w tym trudnego? Nie zwracając uwagi na to, że okoliczności mogą być zgoła odmienne. A w Archipelago, gdzie wcielasz się w dzierżawcę nieruchomości na tropikalnych wyspach, nagle znajdujesz się pod presją czasu, a niewiedza, czym dokładnie dysponujesz i kto ma jakie preferencje oraz potrzeby – kosztuje utratę punktów. Algorytmy pomiarowe odpowiednio analizują punktację, więc nasze zachowania przekładają się na ocenę profilu naszych kompetencji.

Pomiar kompetencji

Czy warto myśleć o pomiarze kompetencji, badaniu potrzeb i diagnozowaniu umiejętności kandydata do pracy również w ten sposób? Uważam, że zdecydowanie tak. Jesteśmy, niestety, społeczeństwem, które wciąż wierzy, że spełnianie wymogów formalnych, czyli dokumentów potwierdzających ukończenie szkół, czy kursów może gwarantować dobrą pracę. Niestety, bez względu na sytuację na rynku, tę dobrą pracę znajdą przede wszystkim ci, którzy mają zweryfikowane umiejętności i kompetencje odpowiadające oczekiwaniom pracodawcy. Właściwe dopasowanie kandydata do oferty pracy to więcej niż połowa sukcesu. Byłoby czymś naprawdę przełomowym, gdyby publiczne służby zatrudnienia mogły wykorzystywać takie narzędzia jak Competence Game w swojej codziennej pracy. Na razie jest to narzędzie do użytku komercyjnego, ale kto wie?

Trzymam kciuki, by doradcy zawodowi mogli je kiedyś swobodnie używać w stosunku do swoich klientów. Patrycja Szczecińska, manager Marketingu & PR w Pracowni Gier Szkoleniowych, uzasadnia to tak: – Forma gry, a w tym przypadku gry online, ma dwie niekwestionowane zalety: pozwala znacząco obniżyć koszty przy jednoczesnym osiągnięciu dużej skali i jest językiem współczesnego świata. Według danych prawie 1/3 Polaków gra w gry (aplikacje w smartfonach, konsole, komputery, analogowe, planszowe). Poza popularnością gier, w kontekście branży HR zastosowanie gry online w procesie diagnozy kompetencji oznacza także komunikowanie świata o innowacyjności podejścia do procesu, co niesie za sobą wartości employer brandingowe.

Na zakończenie warto zwrócić uwagę na wyniki najświeższych badań, które mówią, że rynek graczy to już dwa, trzy miliardy ludzi (a w skali Polski granie w gry komputerowe deklaruje 13 mln osób). Jest to oczywiście zjawisko narastające, a przy rozwoju technologii, zwłaszcza VR należy tylko zakładać większą dynamikę tego trendu. Świat się zmienia, a my z nim.

Jako ciekawostkę chciałbym przytoczyć wyniki badań Adama Gazzaleya, neurologa i dyrektora ośrodka Neuroscape na Uniwersytecie Kalifornijskim w San Francisco (UCSF). Według nich granie w gry, zwłaszcza wideo, może być traktowane nie tylko jako sposób na pomiar kompetencji i możliwości człowieka, ale wręcz jako terapia w wielu zaburzeniach mózgu. Więc może już w nieodległej przyszłości, kiedy poprosimy kandydata do pracy lub naszego pracownika o wypełnienie testu na papierze, aby sprawdzić jego kompetencje lub wiedzę, spojrzysz na nas ze zdziwieniem i zapytasz, czy nie łatwiej byłoby dla nas i dla niego, gdyby zagrał online w kompetencyjną grę? ♦

Młodzi o przyszłości

Praca – dla wielu młodych ludzi uczących się w szkole średniej – to słowo, które oznacza coś odległego i abstrakcyjnego

MONIKA BIERNACKA-KALICKA



Uczestnicy konferencji "Młodzi o przyszłości"

Praca dla młodych lokuje się w przyszłości, lecz tej dalszej, która znajduje się dopiero za wydarzeniami takimi jak: matura i studia. Prawda jest jednak taka, że każde działanie, każda aktywność ma wpływ na rozwój kariery zawodowej człowieka. Nikt z nas nie wie, co przyniesie jutro, ale można i nawet trzeba próbować rozważać różne scenariusze. Dzięki temu możliwe jest doradzanie i wspieranie, zwłaszcza w zakresie planowania i rozwoju osobistego, edukacyjnego, a w konsekwencji również zawodowego. Tematy te były poruszone podczas III Konferencji naukowej pt. „Młodzi o przyszłości”, która odbyła się 4 grudnia ub.r. w I Katolickim Liceum Ogólnokształcącym w Siedlcach.

Spotkanie rozpoczęło wystąpienie dr Marzeny Fryczyńskiej, adiunkta Zarządzania Kapitałem Ludzkim i pracownika naukowego SGH w Warszawie, która mówiła o sukcesie kariery i zatrudnialności. Uczniowie wypełnili kwestionariusz „Kotwice kariery wg Scheina”. Kolejny prelegent, Paweł Trojanowski, kierownik Zespołu ds. Regionalnej Polityki Rynku Pracy i EFS siedleckiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, poprowadził warsztaty pod hasłem: „Poznaj samego siebie”. Koncentrowały się one na istocie samoświadomości oraz pięciu innych kluczowych kompetencjach, które już dziś traktowane są jako niezbędne, by mierzyć się z wyzwaniami jutra. Kolejna prelegentka – Ewelina Goławska, pedagog szkolny i doradca zawodowy w I KŁO – w swoim wystąpieniu mówiła o tym, jak znaleźć swoje życiowe powołanie.

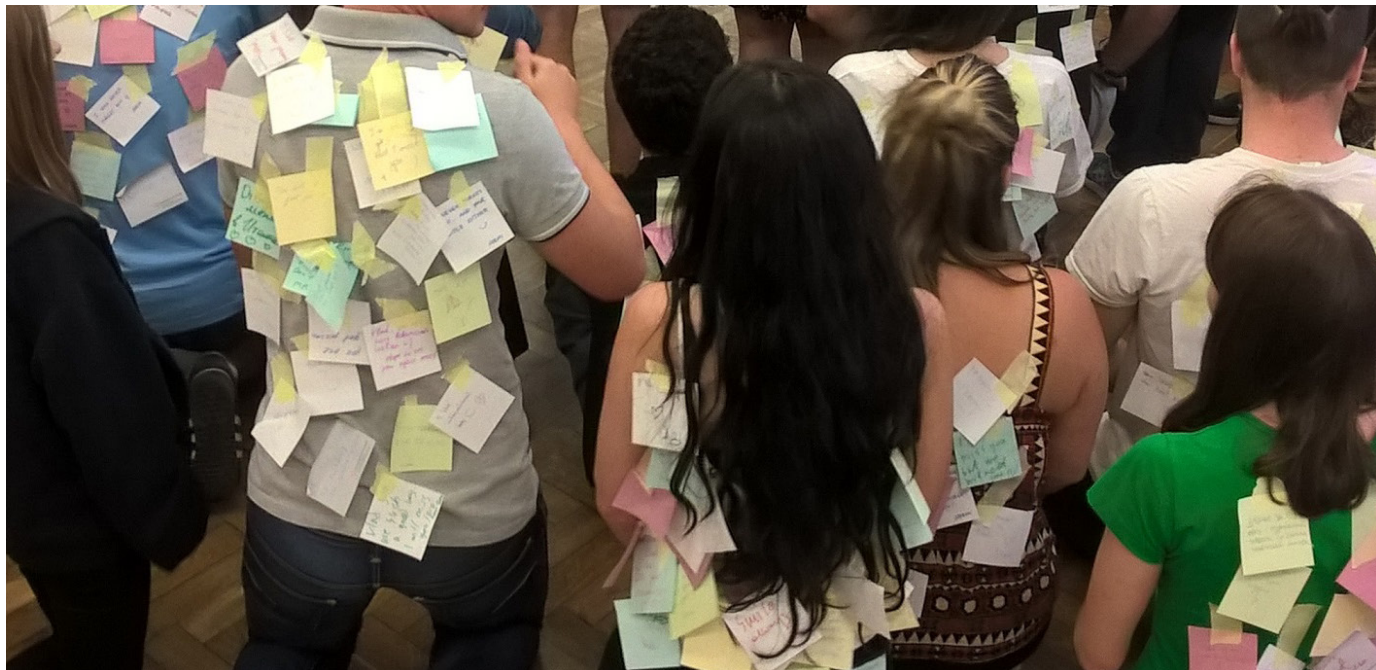
Ostatnią częścią konferencji były wystąpienia uczniów. Aleksandra Bury i Klaudia Chudzik mówiły o zawodach przyszłości, Karolina Grzyb, Natalia Janaszek i Michał Filipek – o zawodach przyszłości. Sara Staccione i Julia Trochimiuk przygotowały prezentację o komunikacji wielopokoleniowej, a Ewelina Woźna i Zuzanna Łęczyczka przedstawiły swoje rozważania o karierze w Polsce.

Konferencja została zorganizowana przez uczniów klas akademickich pod opieką nauczycielek: Anny Zalewskiej i Renaty Kosieradzkiej, w ramach współpracy klas akademickich ze Szkołą Główną Handlową w Warszawie oraz siedlecką filią Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie. ♦

SIEĆ EUROPEJSKA EURODESK

Działa w 34 krajach europejskich, finansowo oraz merytorycznie wspierana jest przez Komisję Europejską oraz Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

JANUSZ WOJCIESZEK-ŁYŚ



Pracownicy sieci uczestniczą w spotkaniach, szkoleniach i konferencjach poświęconych tematyce europejskiej

Eurodesk to jedna z wielu sieci europejskich adresowana do młodzieży oraz osób pracujących z młodzieżą. Młodzi ludzie znajdują tu wiele przydatnych informacji. Sieć działa w 34 krajach europejskich, w tym także w Polsce.

Eurodesk jest finansowo oraz merytorycznie wspierany przez Komisję Europejską oraz Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego w ramach programu Erasmus+. Do sieci należą instytucje oraz organizacje zajmujące się problematyką europejską oraz młodzieżową. Z ponad tysiąca organizacji ok. sto pochodzi z Polski. Poszukując informacji na temat możliwości edukacyjnych w Europie, projektów kierowanych do młodzieży lub funduszy i grantów na ich realizację, warto poszukać informacji na stronie: Eurodesk (www.eurodesk.pl). Warunki pracy w UE dla osób młodych, wolontariat międzynarodowy, mobilność, zagraniczni partnerzy do projektu – wszystko to, a nawet więcej, znajduje się w obszarze zainteresowania sieci.

Program Eurodesk działa na czterech poziomach: europejskim, krajowym, regionalnym i lokalnym. Koordynacją z poziomu europejskiego zajmuje się Biuro Eurodesk w Brukseli. W Polsce, poza Warszawą, gdzie znajduje się Krajowe Biuro Eurodesk Polska, można również kontaktować się z Regionalnymi Punktami działającymi w większych ośrodkach. Zwykle są to instytucje, organizacje pozarządowe oraz placówki edukacyjne. Na Mazowszu funkcjonują punkty lokalne w mniejszych miastach: Płońsku, Radomiu oraz Mińsku Mazowieckim.

Eurodesk nie ogranicza się wyłącznie do przekazywania informacji poprzez stronę internetową oraz publikacje. Pracownicy sieci uczestniczą w spotkaniach, szkoleniach i konferencjach poświęconych tematyce europejskiej. Prowadzą także eurolekcje i warsztaty. Eurodesk prowadzi również bazę polskich i europejskich programów adresowanych do młodzieży. Konsultanci Eurodesku odpowiadają też na wiele pytań dotyczących polityki młodzieżowej w Europie. ♦

KONTAKT

Krajowe Biuro Eurodesk Polska Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

Aleje Jerozolimskie 142A
02-305 Warszawa
tel. 22 46 31 450
faks 22 46 31 025/026
www.eurodesk.pl
eurodesk@eurodesk.pl

NAGRODY ODEBRANE

Laureaci konkursu wiedzy dla młodzieży z wizytą studyjną w Niemczech

ANDRZEJ DŁUGOŁĘCKI

Realizacja ponadnarodowego projektu współpracy „Wymiana doświadczeń, integracja, edukacja, środowisko naturalne” (akronim Wieś) rozpoczęła się w listopadzie 2018 roku. Liderem operacji jest nasz stały partner, czyli Stowarzyszenie Społecznej Samopomocy – Lokalna Grupa Działania, a współrealizatorami Lokalna Grupa Działania „Przyjazne Mazowsze” z Płońska i Lokalen Aktionsgruppe „Rund um den Drömling” z Oebisfelde.

Pierwszym etapem przedsięwzięcia była listopadowa wizyta studyjna młodzieży w Niemczech połączona z edukacją ekologiczną. Wyjazd był długo oczekiwaną nagrodą dla uczniów, laureatów konkursu „Aktywizacja zawodowa i integracja społeczna młodzieży w ramach krajowych i unijnych środków publicznych”, rozstrzygniętego w listopadzie ub.r. Współorganizatorami konkursu, oprócz LGD byli ciechanowska filia WUP, samorządy powiatowe z subregionu ciechanowskiego oraz Burmistrz Miasta i Gminy Lidzbark.

Laureaci konkursu to 22 uczniów ze szkół ponadgimnazjalnych z gmin: Gliniołek, Nowe Miasto, Czerwińsk nad Wisłą, Lidzbark, Raciąż, Radzanów, Strzegowo, Biezuń i Żuromin. W ramach wizyty studyjnej młodzi ludzie zdobyli wiedzę na temat niemieckiego rynku pracy i działań na rzecz poprawy środowiska naturalnego w Unii Europejskiej poprzez edukację ekologiczną w tym zakresie. Mieli okazję zobaczyć ścieżkę przyrodniczą i stawy rybne w Kämkerhorst, katedrę i szklarnię Gruson w Magdeburgu. Spotkali się także z młodzieżą niemiecką w Parku Przyrodniczym w Drömling, gdzie wymienili się doświadczeniami w zakresie zachowania dziedzictwa przyrodniczego. Tematy wizyty w parku to również: Mitellandkanal – transport wodny, kompensacja przyrodnicza, obserwatorium populacji ptaków wodnych, gospodarka na łąkach i pastwiskach, gromadzenie wody w okresie jesienno-zimowym, gospodarka leśna, filmy, ścieżka przyrodnicza, ścieżka zmysłów, ogródek ziołowy, stacja meteo oraz fenomeny przyrodnicze.

Kolejny dzień pobytu wypełniło zwiedzanie miasteczka samochodowego VW w Wolfsburgu w Dolnej Saksonii stanowiącego przykład przyjaznego dla środowiska przemysłu. Zwrócono uwagę na jakość powietrza i stan wody w kanale Mitelland. Później nasza młodzież odwiedziła Centrum Nauki Pheno, gdzie mogła prowadzić doświadczenia z fizyki, chemii i biologii. Ciekawe punkty programu to Magdeburg i architektura Hundertwassera, zabytki starego miasta, katedra oraz Twierdza Magdeburg, w której więziono Józefa Piłsudskiego. Był to akcent związany z setną rocznicą odzyskania przez nas niepodległości. W drodze powrotnej młodzież odwiedziła Berlin, gdzie mogła podziwiać Bramę Brandeburską, Bunde-stag oraz mur graniczny symbolizujący pojednanie Niemiec.

W 2019 roku nasz subregion odwiedzi młodzież z Niemiec. W dalszej kolejności zostały też zaplanowane wzajemne wizyty reprezentantów instytucji rynku pracy oraz różnych grup społecznych i zawodowych obydwu krajów, a ich tematyka dotyczyć będzie między innymi rozwoju przedsiębiorczości i samozatrudnienia oraz aktywizacji mieszkańców obszarów objętych projektem. Przedsięwzięcie zakłada także realizację konkursu na inicjatywy lokalne, opracowanie publikacji przedstawiającej najlepsze praktyki, nakręcenie dwujęzycznego filmu oraz organizację konferencji na temat wzajemnego uczenia się i wymiany doświadczeń. Mamy nadzieję, że projekt przyczyni się do podniesienia wiedzy uczestników w zakresie stosowanych w obydwu krajach rozwiązań w ramach Programu Leader sprzyjających rozwojowi przedsiębiorczości i aktywności mieszkańców oraz zapobieganiu wykluczeniu społecznemu.

Na ostatnią dekadę maja br. filia WUP w Ciechanowie zaplanowała dwudniową konferencję dla instytucji rynku pracy i organizacji pozarządowych pt. „Partnerstwo to korzyści, ale i zobowiązania – lokalne i ponadnarodowe przykłady działań partnerskich w subregionie ciechanowskim”. Uczestnictwo w przedsięwzięciu potwierdzili też przedstawiciele partnera niemieckiego. ♦



Czatownia do obserwacji ptaków



Wizyta nad kanałem



Miasteczko Volkswagena w Wolfsburgu

PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ KLUCZEM DO SUKCESU

Warsztaty dla aktywnych i świadomych

MAGDALENA MUĆKA

Własna działalność jest drogą do realizacji własnych pasji i jednocześnie możliwością stworzenia sobie miejsca pracy i źródła dochodu. Filia WUP w Płocku pomaga mieszkańcom regionu płockiego w podjęciu decyzji o samozatrudnieniu.

Zajęcia warsztatowe „Przedsiębiorczość kluczem do sukcesu”, których celem było pokazanie korzyści płynących z analizy swoich predyspozycji i umiejętności

niezbędnych do samodzielnej pracy, odbyły się w dniach 15-16 stycznia w Centrum Informacji i Planowania Karier Zawodowej. Uczestnicy spotkania dowiedzieli się, jak osiągnąć sukces w prowadzeniu własnej firmy, uświadomili sobie wady i zalety podejmowania własnej działalności gospodarczej, a także zapoznali się z najnowszymi przepisami regulującymi otwieranie i prowadzenie firmy. Zajęcia uświadomiły im, jak dużo czynników ma wpływ na powodzenie na rynku nowo powstałej firmy. Podkreślono szczególną rolę właściwości psychologicznych przedsiębiorcy. Zaliczają się do nich m.in.: odpowiedni poziom motywacji, determinacja w dążeniu do celu, odpowiedzialność, samodzielność i kompetencje społeczne. Każdy z biorących udział w szkoleniu mógł zdiagnozować swoje predyspozycje do bycia przedsiębiorcą.

Ponadto warsztaty były okazją do określenia plusów i minusów prowadzenia własnego biznesu, powstawały też pierwsze pomysły na nowe firmy. W trakcie różnych zadań określono obszary ułatwiające i utrudniające podjęcie działalności gospodarczej.

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

Ważnym zagadnieniem były również najnowsze przepisy prawne regulujące otwieranie i prowadzenie firmy dotyczące pakietu ustaw, jakim jest Konstytucja biznesu, ulg na start dla nowych przedsiębiorców, form opodatkowania i etapów rejestracji firmy.

Uczestnicy mieli też okazję przełać swoje pomysły na papier w formie minibiznesplanów, co pozwoliło im na realne spojrzenie na własną firmę. Uzyskane informacje zwrotne od doradców zawodowych i innych osób wpłynęły korzystnie na stworzenie planu prowadzącego do samozatrudnienia.

Warsztaty prowadzone były metodami aktywnymi, wymagającymi zaangażowania wszystkich członków grupy. Proponowane ćwiczenia spotykały się z pozytywnym odbiorem uczestników zajęć, co znalazło swoje odzwierciedlenie w ankietach ewaluacyjnych. Techniki szkoleniowe zaszczepiły w nich chęci do świadomego budowania własnej kariery zawodowej poprzez aktywne działanie, a także umożliwiły spojrzenie na siebie w roli przedsiębiorcy.

Uczestnicy zajęć byli zróżnicowani pod względem wieku, jak i doświadczenia zawodowego. Większość grupy stanowiły osoby bezrobotne, obecna była również osoba pracująca zainteresowana rozwojem zawodowym. ♦



W spotkaniu uczestniczyli dyrektorzy i pracownicy PUP. Była to też okazja do świątecznego spotkania

FOT. Dariusz Mrozek

PODSUMOWANIE I WSPÓLNE PLANY

MAGDALENA PROT, JOLANTA BAŁDYGA

Tematem spotkania z dyrektorami i pracownikami powiatowych urzędów pracy, zorganizowanego przez doradców zawodowych w filii WUP w Ostrołęce w grudniu ub.r. było podsumowanie współpracy, omówienie realizowanych działań oraz wymiana informacji o planowanych przedsięwzięciach w 2019 roku. Rozmowy dotyczyły również zmian na rynku pracy, zapotrzebowania na świadczenie usług wspierających rozwój kariery zawodowej i edukacyjnej.

Powiatowe urzędy pracy uczestniczyły w ub.r. w przedsięwzięciach organizowanych przez filię WUP m.in. w XII Młodzieżowych Targach Edukacji i Pracy, w których wzięli udział dyrektorzy i doradcy zawodowi z PUP. Doradcy z PUP w Ostrołęce zorganizowali stoisko także podczas Prezentacji Edukacyjnych Ostrołęka 2018.

W 2018 roku filia WUP w Ostrołęce nadal współpracowała z powiatowymi urzędami pracy w zakresie ogólnopolskiego badania zapotrzebowania na pracowników w określonych zawodach. Badanie Barometr zawodów wykonywane było na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Filia koordynowała badanie na terenie czterech powiatów: ostrołęckiego, ostrowskiego, przasnyskiego i makowskiego. Przeprowadzone w każdym powiecie panele eksperckie i przygotowane powiatowe prognozy zapotrzebowania na pracowników posłużyły do sporządzenia raportu podsumowującego badanie w województwie mazowieckim. Bardzo ważny element badania stanowiły wiedza i opinie ekspertów, pracowników powiatowych urzędów pracy, pośredników pracy, doradców, osób zajmujących się organizacją szkoleń, którzy każdego dnia analizowali sytuację na lokalnym rynku pracy w poszczególnych zawodach, monitorowali potrzeby zatrudnieniowe pracodawców. Nadal obserwujemy dużą różnicę pomiędzy tym, czego oczekują pracodawcy a faktycznymi możliwościami funkcjonowania zawodowego osób poszukujących zatrudnienia.

Efektem wspólnej pracy doradców zawodowych filii WUP i pracowników PUP są informacje na temat

zawodów deficytowych, w których prognozowany jest niedobór pracowników, zawodów nadwyżkowych, w których wystąpi nadmiar pracowników oraz zawodów zrównoważonych, w których popyt i podaż pozostaje w równowadze. Opracowania WUP w Warszawie i MORP oraz wyniki badań wykorzystywane są przez instytucje rynku pracy, szkoły, uczelnie, osoby indywidualne poszukujące informacji o możliwościach zdobycia zawodu, przekwalifikowania, wyboru dalszej ścieżki zawodowej czy edukacyjnej. Debata stanowiła okazję do podsumowania badania oraz podziękowania wszystkim zaangażowanym w sprawną i rzetelną realizację tego zadania.

Doradcy Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej podzielili się swoimi spostrzeżeniami na temat ciekawego szkolenia, w którym uczestniczyli w październiku 2018 roku, pn. „Współczesna wiedza o mózgu człowieka wspierająca proces efektywnego zarządzania sobą. Wnioski dla doradcy zawodowego”. Świadomość własnych zasobów osobistych i sztuka wykorzystywania ich w komunikacji, zarządzanie sobą w stresie, współczesne metody motywacji uwzględniające wiedzę o mózgu, własnej niepowtarzalności i skupienie się na jej poznaniu oraz najlepszym wykorzystaniu, to szansa na dobre funkcjonowanie w życiu zawodowym i osobistym.

Kolejnym tematem spotkania z dyrektorami i pracownikami powiatowych urzędów pracy było podsumowanie współpracy oraz omówienie i zaplanowanie zasad współdziałania w 2019 roku w zakresie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Przedyskutowano zagadnienia dotyczące obsługi osób bezrobotnych i poszukujących pracy, posiadających staż pracy za granicą.

Grudniowa debata była okazją do dyskusji, podzielenia się refleksjami i wzajemnego wsparcia pracowników w planowaniu realizacji przyszłych zamierzeń. optymizm, zaangażowanie i motywacja wszystkich uczestników spotkania dały nadzieję na dalszą owocną współpracę i efektywne działania w obszarze rynku pracy. 💡

W cyklu
czerwcowych
spotkań
i warsztatów
tematycznych
uczestniczyło
dwieście osób



RAZEM MOŻNA WIĘCEJ

MAŁGORZATA PRUS



Na konferencji
podsumowującej
warsztaty
nie zabrakło tortu

Władze samorządowe wszystkich szczebli w powiecie nowodworskim od prawie roku realizują porozumienie o zawarciu partnerstwa lokalnego na rzecz ożywienia społeczno-gospodarczego i aktywizacji nowodworskiego rynku pracy. Inicjatorem przedsięwzięcia była dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Nowym Dworze Mazowieckim Marzena Boczek. Partnerstwo lokalne jest realizowane pod patronatem starosty nowodworskiego Magdaleny Biernackiej.

Porozumienie o zawarciu partnerstwa lokalnego 19 kwietnia 2018 roku na nadzwyczajnym posiedzeniu Powiatowej Rady Rynku Pracy podpisali: starosta nowodworski, wicestarosta, dyrektor PUP w Nowym Dworze Mazowieckim; burmistrzowie: Nowego Dworu Mazowieckiego, Nasielska i Zakroczymia; wójtowie: Czosnowa, Leonicina i Pomiechówka oraz członkowie Powiatowej Rady Rynku Pracy powiatu nowodworskiego reprezentowani przez przewodniczącego Krystiana Buszę.

Ideą partnerstwa jest połączenie wiedzy, doświadczenia i zaangażowania różnych osób, podmiotów i instytucji działających na nowodworskim rynku, aby realizować wspólnie przedsięwzięcia na rzecz mieszkańców. Inicjatywa ta wpisana się również w cyklicznie, podejmowane od kilku lat przez nowodworski urząd pracy, działania na rzecz budowania atmosfery dialogu i współpracy między przedstawicielami różnych środowisk w naszym powiecie. Przystępując do realizacji tego przedsięwzięcia

zachęcaliśmy mieszkańców powiatu nowodworskiego do wzięcia udziału w opracowaniu konkretnych projektów, które przyniosą konkretne efekty i korzyści dla naszego powiatu. Stworzono grupy liderów, które reprezentują najważniejsze środowiska, w tym władze lokalne, dając w ten sposób gwarancję bliskości realnych problemów danej grupy i dobrą znajomość ich potrzeb.

W cyklu spotkań i warsztatów tematycznych, które odbyły się w czerwcu ub.r., uczestniczyło dwieście osób. Kolejne cztery warsztaty odbywały się w poszczególnych gminach powiatu nowodworskiego. Ich uczestnicy, przy niezastąpionym wsparciu eksperta partnerstwa lokalnego Jadwigi Olszowskiej-Urban, zajmowali się tworzeniem projektów społeczno-gospodarczych i aktywizacji rynku pracy, opartych na międzysektorowej diagnozie powiatu nowodworskiego sukcesywnie wypracowywanej na poszczególnych warsztatach.

Konferencja podsumowująca warsztaty odbyła się 12 grudnia 2018 roku. Współgospodarzem tego spotkania był burmistrz Miasta Nowy Dwór Mazowiecki Jacek Kowalski. Prezentacja siedmiu projektów opracowanych i wybranych do realizacji stanowiła podsumowanie wiedzy zdobytej podczas wszystkich warsztatów.

Cykl spotkań zakończył się wręczeniem podziękowań dla liderów partnerstwa lokalnego i współorganizatorów spotkań. Liderom zespołów projektowych oraz najaktywniejszym uczestnikom wręczono certyfikaty.

Wszystkim uczestnikom należą się podziękowania za ich zainteresowanie tematem, wkład pracy i zaangażowanie w działania na rzecz rozwoju naszego powiatu, promowania własnych gmin, produktów i usług.

Przedsięwzięcie będzie kontynuowane w 2019 roku. Plan nowodworskiego partnerstwa zakłada pilotowanie realizacji dotychczas wypracowanych projektów oraz poszerzenie i podjęcie współpracy z ościennym powiatem legionowskim – w ramach zainicjowanego przez dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy w Nowym Dworze Mazowieckim i Legionowie – partnerstwa lokalnego powiatów nowodworskiego i legionowskiego. ♦

LISTA PROJEKTÓW SPOŁECZNO-GOSPODARCZYCH WYBRANYCH DO REALIZACJI W RAMACH PARTNERSTWA LOKALNEGO NOWODWORSKIEGO RYNKU PRACY

Rowerem przez powiat
Kampinoska kraina Wisły
Stowarzyszenie Partnerstwa Gospodarczego Powiatu Nowodworskiego
Portal współpracy nowodworskiej
Szlakiem nasielskiego guzika
Młodzi rządzą – nic o nas bez nas
Nowoczesna szkoła zostaliśmy tutaj – edukacja – rozwój – przyszłość

DIAGNOZA POTRZEB I PROJEKTY DO REALIZACJI

*Partnerstwo lokalne na rzecz ożywienia społeczno-gospodarczego w powiecie legionowskim
– podsumowania i podziękowania*

RENATA GORZELAK

Konferencja podsumowująca działania partnerstwa lokalnego na rzecz ożywienia społeczno-gospodarczego w powiecie legionowskim odbyła się 11 grudnia 2018 roku w Legionowie.

Prace dotyczące partnerstwa trwały od maja do grudnia ub.r. Był to czas na diagnozę potrzeb i problemów społeczno-gospodarczych powiatu legionowskiego, w oparciu o które zespoły projektowe stworzyły propozycje przedsięwzięć międzysektorowych, przewidzianych do wspólnej realizacji. Cykl warsztatów był okazją do spotkania i wymiany poglądów między przedsiębiorcami, władzami samorządowymi oraz jednostkami administracji publicznej. Wypracowano 15 propozycji projektów w zakresie m.in.: rozwoju szkolnictwa zawodowego pod potrzeby rynku pracy, rozszerzenia oferty kulturalno-rozrywkowej dla mieszkańców, aktywizacji społecznej i zawodowej seniorów, tworzenia mieszkań chronionych dla osób niepełnosprawnych, wspierania rozwoju przedsiębiorczości i budowania lokalnej marki.

Podczas grudniowej gali partnerstwa zespoły projektowe zaprezentowały wypracowane przedsięwzięcia pod nazwami: „Ożywienie i rozwój szkolnictwa zawodowego w powiecie legionowskim”, „Legionowskie Centrum Rodziny – od przedszkola do seniora”, „Kozy z Legionowa”, „Rodzinny Park Rozrywki”, „Mieszkania dla osób z niepełnosprawnością – Moje własne mieszkanko”, „Strefa Innowacji i Przedsiębiorczości”, które zaplanowano do wdrożenia w latach 2019-2025.

Organizatorami partnerstwa lokalnego byli starosta legionowski Robert Wróbel oraz dyrektor PUP w Legionowie Elżbieta Szczepańska we współpracy z gminami powiatu. Dzięki zaangażowaniu władz samorządowych spotkania odbyły się w czterech gminach: Jabłonie, Legionowie, Serocku i Wieliszewie. Prace partnerstwa wspierał Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, który posiada wieloletnie doświadczenie w budowaniu i wdrażaniu partnerstwa lokalnego na Mazowszu.

W spotkaniach udział wzięło ponad 240 osób: liderzy lokalnych władz, przedsiębiorcy, przedstawiciele m.in.: izby gospodarczej, cechu rzemiosł, instytucji edukacji i rynku pracy, organizacji pozarządowych, instytucji kultury i sportu, zdrowia, pomocy i opieki społecznej.

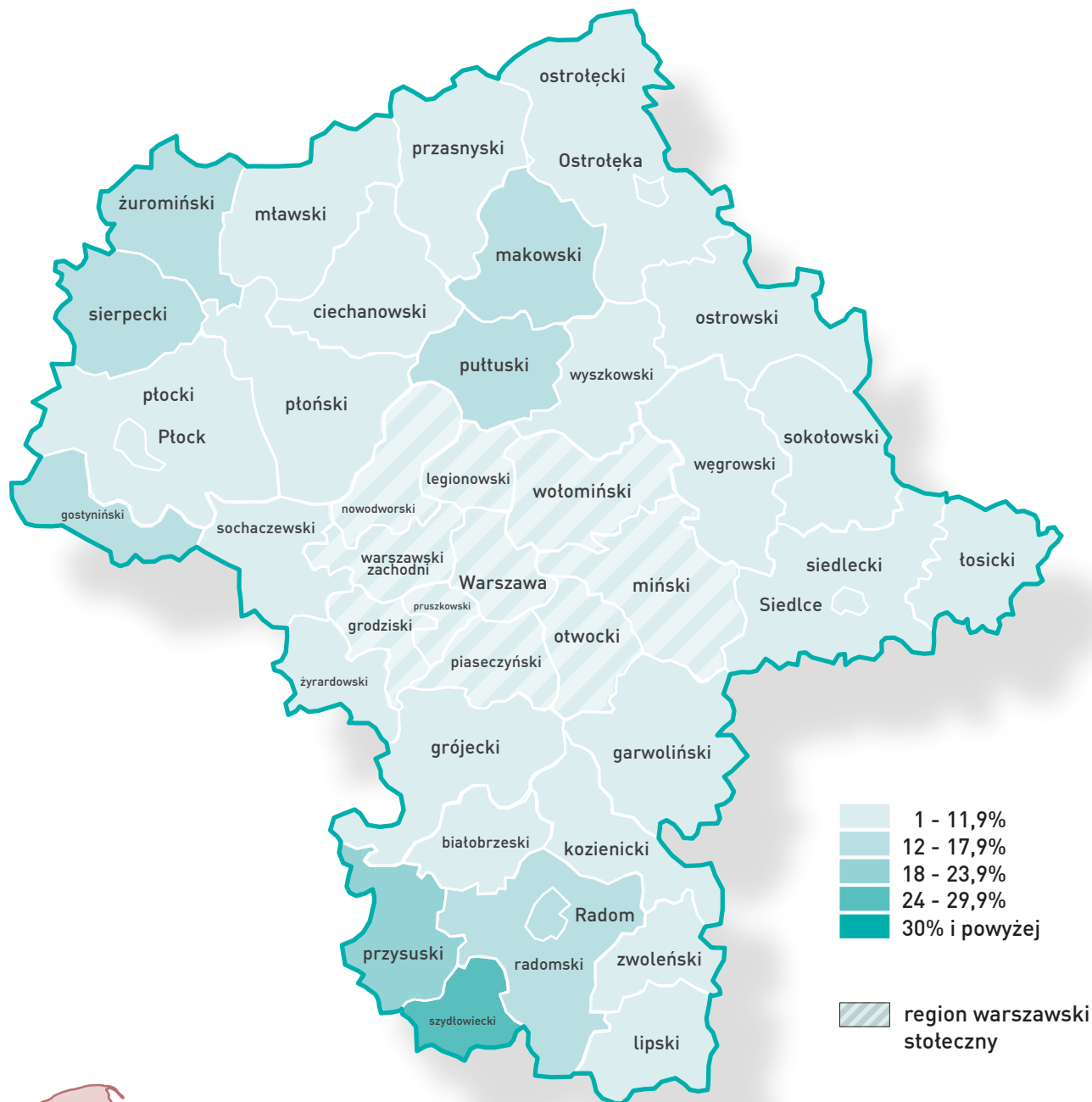
Podczas grudniowego spotkania statuetki Lidera Legionowskiego Rynku Pracy wręczono przedsiębiorcom współpracującym z Powiatowym Urzędem Pracy w Legionowie i wspierającym przeciwdziałanie oraz zwalczanie bezrobocia. ♦



Warsztaty w ramach partnerstwa lokalnego

STOPA BEZROBOCIA

STAN W KOŃCU GRUDNIA 2018 ROKU



ZAPRASZAMY DO KONTAKTU

▶ WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W WARSZAWIE

✉ ul. Młynarska 16, 01-205 Warszawa
☎ 22 578 44 00
@ wup@wup.mazowsze.pl

✉ ul. Erazma Ciołka 10a, 01-402 Warszawa
☎ 22 532 22 00

Tomasz Sieradz
dyrektor WUP w Warszawie
☎ 22 578 44 90

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

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

▶ FILIE:

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

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

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

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

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





wupwarszawa.praca.gov.pl