

# kurs na PRACĘ

ISSN 2802-0275

**QUO VADIS  
RYNKU PRACY?**

**W DRODZE do samodzielności**

**PRZYSTANEK Polska**

# SPIS treści

◆ Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy zaprasza do współpracy 3

◆ Quo Vadis rynku pracy 5

◆ Pracownik poszukiwany 8

◆ Pomorskie firmy nastawione na rozwój 10

◆ Wizerunek i rozwój 12

◆ Cudzoziemcy - zmiany przepisów 14

◆ Przystanek Polska 17

◆ System łączy doradców 20

◆ Przybliżmy młodym rynek pracy 23

◆ W drodze do samodzielności 25

## POMORSKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY zaprasza do współpracy

Marcin Średziński



foto: Archiwum WUP

Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy powstało z inicjatywy Samorządu Województwa Pomorskiego by dostarczać kompleksową wiedzę o aktualnych zjawiskach i trendach na rynku pracy. Działania Obserwatorium są koordynowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku.

**Misją Pomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy jest:**

- **WIEDZA** – by dostarczać profesjonalne informacje na temat aktualnych zjawisk i trendów na pomorskim rynku pracy.
- **INSPIRACJA** – by podejmować trafne i nowatorskie inicjatywy w obszarze rynku pracy.

- **PARTNERSTWO** – by przestrzeń do dialogu i dyskusji o pomorskim rynku pracy poprzez nawiązanie współpracy z partnerami na rzecz podejmowania wspólnych inicjatyw.

Siłą Obserwatorium jest szeroka współpraca różnych instytucji i firm związanych z pomorskim rynkiem pracy. Umożliwia ona wspólne planowanie działań w zakresie badań oraz szersze upowszechnianie ich wyników i analiz tak, by mogły być częściej niż dotychczas wykorzystywane.

Partnerstwo które tworzy się wokół Obserwatorium to różnorodność ludzi i instytucji, bogactwo poglądów, szeroka dyskusja przy obserwowaniu zjawisk zachodzących na rynku. To partnerstwo, które istnieje nie tylko w dokumentach. PORP organizuje regularne spotkania, by partnerzy osobiście mogli wymienić się dobrymi praktykami ze swojej działalności, porozmawiać o aktualnej sytuacji na pomorskim rynku pracy czy wspólnie wypracować

rozwiązania nurtujących problemów. Aktualnie w partnerstwie PORP funkcjonuje 28 instytucji, w tym samorządowych, urzędów pracy, organizacji pracodawców, biur karier uczelni wyższych, organizacji pozarządowych, firm prywatnych. Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy to również regularnie aktualizowana strona internetowa, gdzie ukazują się artykuły, badania i raporty, przygotowywane przez stały zespół redakcyjny, jak również partnerów oraz ekspertów zewnętrznych. To swoiste kompendium wiedzy online dla wszystkich zainteresowanych pomorskim rynkiem pracy. PORP-u nie można również zabraknąć w social media. Fanpage na Facebooku to codzienna porcja

aktualności i informacji o aktualnych przedsięwzięciach: targach pracy, warsztatach, konferencjach.

Obserwatorium jest cały czas otwarte na rozszerzenie partnerstwa i współpracę aby uzyskać jeszcze dokładniejszy obraz sytuacji na pomorskim rynku pracy. Serdecznie zapraszamy wszystkich zainteresowanych do współpracy.

**WEJDŹ NA NASZĄ STRONĘ:**

[www.porp.pl](http://www.porp.pl) i polub nas na Facebooku



foto: freepik.com



# QUO VADIS ryнку pracy?

**Anna Paterska-Żabińska**

Aktualną sytuację na pomorskim rynku pracy charakteryzuje pewna dwoistość. Z jednej strony tzw. rynek pracownika – łatwiej i szybciej można znaleźć odpowiednie zatrudnienie, rośnie liczba ofert pracy, pracodawcy biją na alarm, bo brakuje im rąk do pracy. Niektórzy pracodawcy poprawiają warunki pracy i płacy, aby zyskać pracownika, inni zatrudniają cudzoziemców. Z drugiej strony nadal funkcjonuje duża liczba tzw. niezagospodarowanych zasobów pracy: bierni zawodowo, bezrobotne kobiety, długotrwale bezrobotni – wszyscy oni potencjalnie mogliby zasilić rynek pracy.

**Główne wyzwanie stojące obecnie przed pomorskim rynkiem pracy to zaspokojenie bieżących potrzeb pracodawców w pozyskiwaniu pracowników.** Jakie są możliwości sprostania temu wyzwaniu? Na jakie obszary powinny być skierowane działania? Wydaje się, że najprostsze rozwiązanie to zatrzymanie na rynku pracy jak największej liczby osób w wieku poprodukcyjnym. Tu duża rola samych pracodawców, którzy powinni zadbać o swoje starzejące się kadry - poszerzać ich kwalifikacje, zapewnić dobre warunki i samopoczucie w środowisku pracy, a także zapewnić profilaktykę zdrowotną swoich pracowników. Instytucje rynku pracy natomiast powinny pomóc w poszukiwaniu odpowiedniej pracy emerytom, którzy czują się na siłach i chcą wrócić na rynek pracy (np. w krótszym wymiarze czasu, bez wychodzenia z domu).

## Trochę łaskawsza demografia

Pomorskie jest regionem, w którym negatywne zmiany demograficzne następują wolniej niż w innych rejonach kraju. Liczba ludności systematycznie wzrasta i w końcu 2016 roku województwo pomorskie zamieszkiwało 2 315,6 tys. osób. Jednakże od kilku lat z roku na rok systematycznie zmniejsza się liczba osób w wieku produkcyjnym, natomiast rośnie w wieku poprodukcyjnym. W okresie ostatnich pięciu lat<sup>1</sup> liczba osób w wieku produkcyjnym zmniejszyła się o prawie

1. To jest w latach 2011-2016



foto: Archiwum WUP

41 tys., a w wieku poprodukcyjnym wzrosła o 76,5 tys. Wydaje się, że obniżenie wieku emerytalnego od 1 października br. spowoduje jeszcze większą dynamikę zmian w obydwu grupach. Według prognozy opracowanej przez Główny Urząd Statystyczny, w dalszej perspektywie – do roku 2050 – liczba osób w wieku 60+ może wzrosnąć o ponad 70,4%, przy spadku ludności ogółem na poziomie 2,2%<sup>2</sup>. Ograniczenie napływu nowej siły roboczej oraz odpływ doświadczonych pracowników stopniowo będzie miał coraz większy wpływ na kształt rynku pracy w regionie.

## Spadające bezrobocie wcale nie cieszy pracodawców

W związku z korzystną sytuacją gospodarczą w regionie i z rosnącym popytem na pracowników dynamicznie z roku na rok spada poziom bezrobocia w Pomorskiem – w okresie ostatnich 5 lat (czerwiec 2012 – czerwiec 2017) liczba bezrobotnych zmniejszyła się o połowę, tj. o 52,1 tys. osób i w końcu czerwca wynosiła 52,2 tys. osób.

W konsekwencji stopa bezrobocia w województwie pomorskim należała do najniższych w kraju i w czerwcu br. wynosiła jedynie 5,9% (była niższa od poziomu krajowego o 1,2 pkt. proc.).

2. Obliczenia własne na podstawie danych GUS: Prognoza ludności 2050; Bank Danych Lokalnych – dane rzeczywiste za 2016 r.,

Jednakże wraz ze spadkiem liczby bezrobotnych, struktura tej zbiorowości stała się bardzo trudna do zaktywizowania – zasoby kadrowe do wykorzystania w końcu czerwca br. w regionie to przede wszystkim długotrwale bezrobotni, którzy stanowili blisko połowę populacji bezrobotnych oraz bezrobotne kobiety, których było ponad 60,0%. Służby zatrudnienia (powiatowe urzędy pracy, agencje zatrudnienia) w województwie pomorskim dysponują kadrą i środkami na aktywizację i wsparcie zatrudnieniowe osób bezrobotnych, ale jest to trudne zadanie, gdyż część tych osób z różnych powodów tak naprawdę nie chce podjąć pracy ani się aktywizować.

Wraz ze zmianami demograficznymi i problemami ze znalezieniem osób chętnych do pracy, aktywizacja osób biernych zawodowo stała się jednym z kluczowych zadań na pomorskim rynku pracy.

W województwie pomorskim od 2015 r. liczba biernych zawodowo zmniejsza się, przy jednoczesnym wzroście liczby osób pracujących. W 2016 r. liczba biernych zawodowo zmniejszyła się o około 25 tys. osób w stosunku do roku poprzedniego, w I kwartale 2017 r. nadal odnotowuje się spadek. Mimo trendu spadkowego liczba biernych zawodowo w regionie wynosiła w I kwartale br. 758 tys. osób, co oznaczało, że na 10 mieszkańców w wieku 15 lat i więcej 4 pozostawało w bierności. Przyczynami bierności zawodowej mieszkańców województwa są najczęściej: emerytura (47% biernych zawodowo), nauka, uzupełnianie kwalifikacji (19%), obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu (16,4%), choroba, niepełnosprawność (14,5%). W każdej z tych grup osób istnieje potencjał do aktywizacji zawodowej przy zachowaniu indywidualnego podejścia do specyficznej sytuacji tych osób.

Mając na względzie złożoność zjawiska bierności zawodowej, w szczególności w kontekście dynamiki obecnych zmian na rynku pracy, Samorząd Województwa Pomorskiego (Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku), realizuje w 2017 r. badania diagnostycznego zjawiska bierności zawodowej w województwie pomorskim dla jak najlepszego ukierunkowania interwencji publicznej na kolejne lata. Badanie ma uwzględnić obecne uwarunkowania społeczno-gospodarcze bierności zawodowej w regionie (w tym m.in. wpływ programu 500+).

### Kluczowe poradnictwo zawodowe

Ponadto samorząd realizuje obecnie we współpracy z partnerami społecznymi działania na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej osób biernych zawodowo. Kluczowym narzędziem tych działań jest poradnictwo zawodowe prowadzone na przykład przez Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Gdańsku i Słupsku, działające w strukturze organizacyjnej Wojewódzkiego Urzędu Pracy



foto: freepik.com

w Gdańsku. Centra posiadają kompleksową ofertę dostępną i otwartą dla wszystkich pełnoletnich mieszkańców województwa (a więc również osób biernych zawodowo), polegającą na prowadzeniu indywidualnych konsultacji oraz warsztatów, w ramach których mieszkańcy województwa pomorskiego mają możliwość skorzystania z bezpłatnych zajęć ukierunkowanych na rozwój kompetencji społeczno-zawodowych istotnych na rynku pracy. Kompleksowe wsparcie dla osób biernych zawodowo oferowane jest również w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Pomorskiego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, w szczególności w osi priorytetowej 6 i Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój w ramach poddziałania 1.2.1, za wdrażanie którego również odpowiada Samorząd Województwa Pomorskiego (WUP w Gdańsku).

### Trzeba postawić na mobilność

Zadbanie o zwiększenie mobilności zawodowo-przestrzennej populacji aktywnej zawodowo może być kluczem do sukcesu. Rynek pracy jest bardzo dynamiczny i szybko reaguje na zmiany zachodzące w gospodarce. Wymusza na pracownikach dostosowywanie się do jego wymagań. Ze względu na specyfikę województwa pomorskiego (skupienie dużego potencjału gospodarczego i edukacyjnego w aglomeracji trójmiejskiej) kluczowe dla rozwoju

pomorskiego rynku pracy są mobilność zawodowa i mobilność przestrzenna jego mieszkańców oraz otwartość na pracowników z zewnątrz – innych województw czy krajów. Ogólne saldo migracji stałej klasyfikuje Pomorskie na 3 pozycji (po mazowieckim i małopolskim). Ponadto nasze województwo jest regionem otwartym na przyjeżdżających i oferuje wiele walorów niedostępnych w innych regionach. Przyjeżdżający tu wiedzą, że Pomorskie to region dobry do pracy i do życia.

Rosnący w ostatnim okresie deficyt pracowników, zarówno w branżach silnie rozwijających się, jak i w branżach tradycyjnych dla regionu, spowodował zwiększone zainteresowanie pomorskich pracodawców zatrudnianiem cudzoziemców, w szczególności obywateli Ukrainy. Pomorscy pracodawcy deklarowali chęć zatrudnienia ponad 67 tys. cudzoziemców, tj. średnio 5,6 tys. osób miesięcznie (w I półroczu 2017 r. już 10 tys. miesięcznie). Sukcesywnie rośnie też w regionie liczba studentów cudzoziemców kształcących się w pomorskich uczelniach. Na przestrzeni ostatnich pięciu lat liczba ta podwoiła się i w roku akademickim 2016/2017 studiowało w regionie 2,9 tys. obcokrajowców. Jednakże udział cudzoziemców w ogólnej liczbie studentów nie jest zbyt wysoki – wynosił jedynie 3,2% (w kraju 4,9%). Szansą na częściowe wypełnienie luki na rynku pracy mogą być również mieszkańcy Pomorza powracający po okresie

pracy za granicą. Szacuje się, że w ostatnich latach ich liczba stopniowo rośnie.

### Nauka przez całe życie

Niewielu mieszkańców województwa pomorskiego kształci się przez całe życie. Zgodnie z danymi Eurostatu udział mieszkańców województwa pomorskiego w kształceniu ustawicznym (w kształceniu i szkoleniu) osób w wieku 25–64 lata w 2016 r. wyniósł 5,5% (w roku 2015 – 5,0%). Wskaźnik w Pomorskiem był co prawda wyższy niż w kraju (3,7%), ale znacznie odbiegał od średniej dla krajów Unii Europejskiej (10,8%). Trzeba pamiętać, że na skalę uczestnictwa w kształceniu ustawicznym mają wpływ m.in. takie czynniki jak możliwość pogodzenia pracy z nauką, sytuacja rodzinna, organizacja czasowa, dostępność, cena czy jakość nauki.

Niezwykle ważne jest upowszechnianie w regionie idei kształcenia się przez całe życie. Tylko przez ciągłe, systematyczne podnoszenie kompetencji i rozwój zawodowy jesteśmy w stanie dopasowywać się do zmieniających się warunków rynku pracy. Musimy nauczyć się, że na obecnym rynku pracy nic nie jest pewne poza zmianą.

Nowe trendy, zjawiska, pojawiają się z coraz większą częstotliwością. Nowe technologie powodują, że część zawodów jeszcze niedawno uważanych za niezbędne odchodzi do lamusa, zastępują je nowe, o których dekadę temu jeszcze nikt nie słyszał. Część ludzkich kompetencji powoli, ale systematycznie zastępują maszyny. Na rynek wchodzi nowe pokolenie młodych ludzi, zupełnie inaczej podchodzących do pracy, ze znacznie większymi umiejętnościami cyfrowymi, ale niekoniecznie charakteryzującymi się wysokimi kompetencjami społecznymi. To wszystko stawia przed nami nowe wyzwania. Ciekawe, ale trudne. Dlatego musimy nieustannie zadawać pytanie, dokąd zmierza współczesny rynek pracy i choć nie znajdziemy jednoznacznych odpowiedzi, śledzenie trendów i zjawisk pozwoli nam na lepsze dopasowanie swojego rozwoju zawodowego czy też swojej firmy do panującej sytuacji. Jednym z nowych narzędzi, które pozwalają być na bieżąco, jest Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy, prowadzone w imieniu samorządu województwa przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku. O roli obserwatorium i o tym, jakie informacje można tam znaleźć, piszemy w kolejnym artykule.



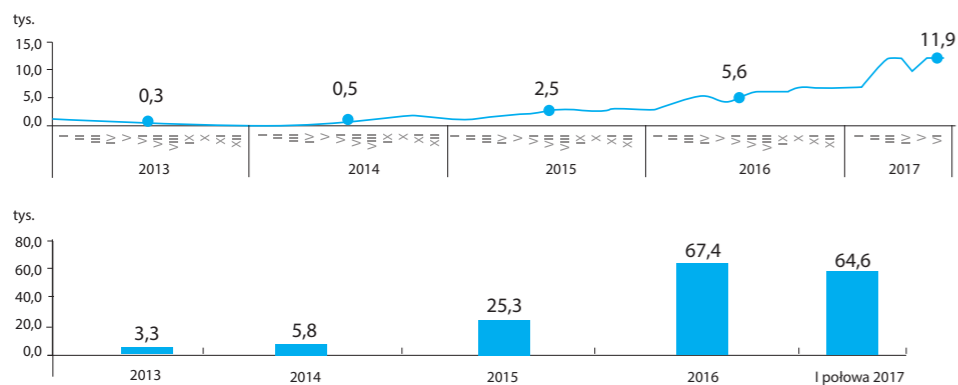
foto: Archiwum WUP

# PRACOWNIK poszukiwany

## Elżbieta Burda

Bezrobocie spada, pobijając co miesiąc nowy rekord. Jednak pracodawcy ze sceptycyzmem i obawą przyglądają się kolejnym spadkom. Wiedzą, że wiąże się to z problemami z pozyskiwaniem odpowiedniej kadry do swoich firm. Gdzie szukać pracowników, jak ich zachęcać do pracy i dlaczego rekrutacja to dzisiaj trudny i długotrwały proces?

Barierą rozwoju pomorskich firm staje się w ostatnim czasie nie brak kapitału, a niedobór odpowiednio wykwalifikowanych pracowników. Firmy odczuwają rosnące trudności w dotarciu do coraz mniejszej liczby kandydatów chętnych do pracy. Mamy do czynienia z zachwianiem proporcji popytu i podaży na rynku pracy. Pracodawcy stojąc przed wyzwaniem rekrutacji wykwalifikowanej kadry, są bardziej zmotywowani do poszukiwania skuteczniejszych metod przyciągania i utrzymywania pracowników w firmie. Sięgają po nowe dla nich metody poszukiwania pracowników, coraz częściej korzystając z zasobów urzędów pracy, agencji pracy i wyspecjalizowanych firm rekrutacyjnych. Poza publikowaniem ofert na portalach rekrutacyjnych, przedsiębiorcy zachęcają własnych pracowników, by polecali odpowiednich ludzi na wolne miejsca pracy w firmie.



Rysunek 1. Liczba oświadczeń\* o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom w województwie pomorskim w latach 2013-2017

## Jakie branże mają najtrudniej?

Zjawisko deficytu odpowiednich pracowników jest szczególnie widoczne w najlepiej rozwijających się branżach w województwie: brakuje między innymi specjalistów branży technicznej, pracowników transportu i logistyki oraz sektora farmaceutyczno-kosmetycznego. Deficyt występuje również w branżach tradycyjnych dla województwa pomorskiego, m.in. w budownictwie, gospodarce morskiej oraz turystyce i gastronomii. Pomorskie wciąż przyciąga inwestorów z sektora usług wspólnych oraz IT. Szereg przedsiębiorstw regularnie zgłasza zapotrzebowanie na pracowników w specjalistycznych zawodach informatycznych, m.in. programistów, inżynierów oprogramowania oraz osoby posiadające kwalifikacje w dziedzinach finansów, rachunkowości, administracji czy zasobów ludzkich. Firmy kuszą potencjalnych kandydatów już nie tylko atrakcyjnym wynagrodzeniem, ale również świadczeniami pozapłacowymi, takimi jak opieka medyczna, szkolenia, wsparcie kształcenia, zdrowego życia i żywienia, działania społeczne.

## Przybywa ofert pracy

Z ofert zgłaszanych do urzędów pracy wynika, że pomorscy pracodawcy najczęściej poszukują robotników przemysłowych i rzemieślników, następnie pracowników wykonujących prace proste oraz pracowników usług i sprzedawców. Wolne miejsca pracy zgłaszają przede wszystkim przedsiębiorcy z terenu Trójmiasta.

Źródło: Przegląd sytuacji w zakresie zatrudnienia cudzoziemców

\* dotyczy oświadczeń, zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy woj. pomorskiego, o zamiarze powierzenia wykonywania pracy obywatelom Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej, Gruzji i Ukrainy bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę.

Znaczne zapotrzebowanie na pracowników dotyczy również powiatów tczewskiego, starogardzkiego i wejherowskiego. Problemy z rekrutacją zgłaszają zakłady pracy zajmujące się przetwórstwem przemysłowym, budownictwem, handlem hurtowym i detalicznym.

## Imigranci szansą dla Pomorza

Pracodawcy bezskutecznie próbujący zatrudnić rodzimych pracowników, decydują się na zatrudnianie obcokrajowców, zwłaszcza obywateli Ukrainy. W 2016 r. w porównaniu do roku poprzedniego odnotowano ponad 2,5-krotny wzrost zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy województwa pomorskiego oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy obywatelom z wschodniej granicy. **Pomorscy pracodawcy deklarowali chęć zatrudnienia ponad 67 tys. cudzoziemców, tj. średnio 5,6 tys. osób miesięcznie, w pierwszym półroczu 2017 r. było to już 8,8 tys. Miesięcznie.** Pracownicy ze wschodu zatrudniani są głównie przy pracach prostych i na stanowiskach robotniczych, a ostatnio coraz częściej w usługach oraz jako sprzedawcy. Tylko znikoma część ofert pracy przeznaczona jest dla specjalistów, chociaż tendencja do powierzenia bardziej specjalistycznych miejsc pracy pracownikom z wschodniej granicy również wzrasta.

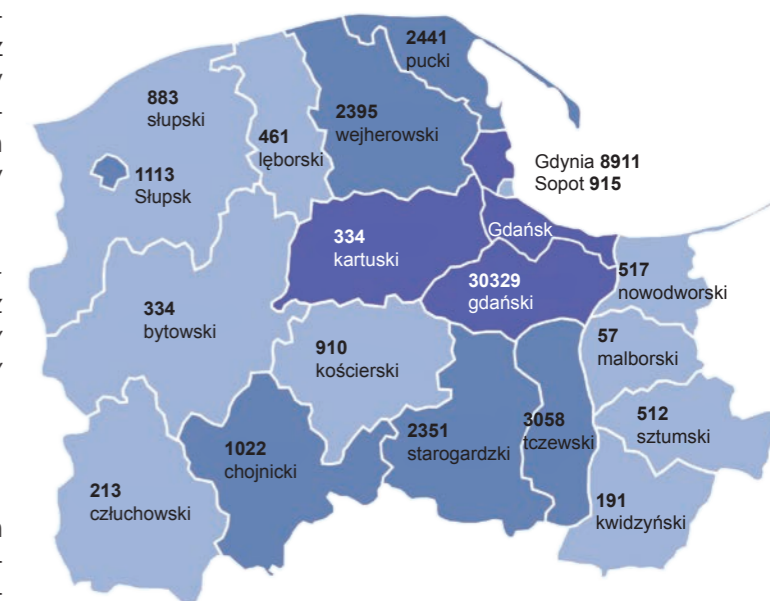
(Na kolejnych stronach biuletynu piszemy o aspektach prawnych zatrudnienia cudzoziemców oraz o pracy w Polsce z perspektywy obywateli Ukrainy i pracodawców ich zatrudniających. Zapraszamy do lektury.)

## Trudne czasy pracodawców

Dynamiczne zmiany obserwowane na regionalnym i lokalnych rynkach pracy województwa pomorskiego mogą spowodować, że w niektórych profesjach znalezienie odpowiednich kandydatów do pracy będzie dużym wyzwaniem. Pomorscy pracodawcy muszą przygotowywać się na coraz większy niedobór kadry pracowniczej, zrewidować dotychczasowe podejście do rekrutacji i zadbać o zwiększenie efektywności procesu zatrudnienia kadr oraz poszukiwać pracowników na innych rynkach pracy. Ze względu na skupienie dużego potencjału gospodarczego i edukacyjnego w aglomeracji trójmiejskiej, kluczowe dla rozwoju pomorskiego rynku pracy są mobilność zawodowa i mobilność przestrzenna jego mieszkańców. Zdarza się bowiem, że w jednym miejscu brakuje pracowników o określonych kwalifikacjach, a w innych jest ich nadmiar. Szansą na częściowe wypełnienie luki na rynku pracy mogą być mieszkańcy Pomorza powracający po okresie pracy za granicą. Szacuje się, że w ostatnich latach ich liczba stopniowo rośnie. Deficyt podaży pracy będzie potęgował presję na otwarcie

rynku pracy na imigrantów. Jednym ze sposobów do uzupełnienia niedoboru kadr na rynku pracy może być racjonalna i długofalowa polityka migracyjna w stosunku do np. obywateli Ukrainy. Jest to ważne zwłaszcza teraz, kiedy europejskie regulacje umożliwiają obywatelom Ukrainy większą mobilność na terenie Unii Europejskiej. Tu konieczne są działania administracji państwowej. Mając na uwadze deficyt w ilości wykwalifikowanej kadry w niektórych zawodach w regionie, istotne stanie się promowanie Pomorza jako miejsca atrakcyjnego do życia i pracy oraz wspieranie przy relokacji specjalistów z innych części Polski i świata.

**Wzmocnienie i ustabilizowanie rynku pracy ma kluczowe znaczenie dla utrzymania pomorskiej gospodarki na trwałej ścieżce rozwoju.**



Liczba oświadczeń  
 do 1000  
 1001-5000  
 5001 i więcej

Rysunek 2. Oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom zarejestrowane w powiatach województwa pomorskiego w I połowie 2017 r.

Źródło: Przegląd sytuacji w zakresie zatrudnienia cudzoziemców. Powiaty, w których zarejestrowano najwięcej oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom (2016 + I półrocze 2017): Gdańsk, Gdynia, Kartuzy, Wejherowo, Tczew, Słupsk, Puck, Starogard Gdański, Chojnice, Sztum z/s w Dzierżoniu.

# POMORSKIE FIRMY

## nastawione na rozwój

Barbara Kuklińska



Spotkania z pracodawcami w Starogardzie Gdańskim i Malborku

fot.: Jarosław Szwarc

Jednym z kluczowych wyzwań dzisiejszych czasów dla pracodawców jest pozyskanie odpowiednio wykwalifikowanych pracowników, a także niwelowanie rotacji kadry w firmach. Dlatego też tak ważne jest zapewnienie dostępu do wszelkich form podnoszenia kompetencji i kwalifikacji. W dobie rosnącego deficytu rąk do pracy możliwość rozwoju zawodowego w postaci szkoleń i zdobywania nowych umiejętności w firmie jest jednym z ważniejszych atutów, które pracodawca może zaoferować. Podwyższanie kwalifikacji pracownika daje mu możliwość podejmowania trudniejszych zadań i rozwoju. Korzyści płynące z podniesienia wiedzy i umiejętności zespołu, wpływają również na lepsze funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Kształcenie ustawiczne było tematem przewodnim wiosennej edycji spotkań z pracodawcami pt. „Firma jako organizacja ucząca się”.



fot.: Jarosław Szwarc

Organizatorem spotkań był Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku oraz Pomorska Agencja Rozwoju Regionalnego. W tym roku odbyły się cztery takie spotkania – w czerwcu w Malborku u Starogardzie, natomiast w edycji jesiennej w Chojnicach i Barlewickach koło Sztumu.

Podczas wszystkich spotkań organizatorzy przekazali pracodawcom informacje na temat trendów na regionalnym rynku pracy, szczególnie zwracając uwagę na malejące zasoby pracy i coraz bardziej doświadczaną przez pracodawców potrzebę rąk do pracy. Jednocześnie podpowiadali, gdzie szukać rozwiązania tych problemów. Odbywały się również krótkie warsztaty dotyczące skutecznego zarządzania kadrami. Pracodawcy opowiadali o swoich problemach rekrutacyjnych oraz trudnościach w zarządzaniu zespołem różnorodnym pokoleniowo. Monika Reszko, ekspert ds. komunikacji i relacji wewnętrznych podpowiadała w jaki sposób rekrutować skuteczniej i jak ważne jest indywidualne podejście do każdego z pracowników

i dawanie im możliwości rozwoju w firmie (artykuł naszego eksperta Wizerunek i rozwój – 5 pomysłów, jak dziś prowadzić firmę w średnim mieście” podsumowujący treść warsztatów znajduje się na kolejnej stronie biuletynu)

*Dobrze przygotowani do wykonywania swoich zadań pracownicy to szansa na sukces dla pracodawców i przedsiębiorców województwa pomorskiego – mówi Józef Sarnowski Wiceprzewodniczący Sejmiku Województwa Pomorskiego otwierając śniadanie w Malborku - Samorząd dokłada wszelkich starań, żeby wspierać rozwój kompetencji zawodowych mieszkańców naszego regionu i świadczyć innowacyjne usługi, tak by podejmowanymi działaniami odpowiadać na potrzeby lokalnych pracodawców.*

Śniadania biznesowe w każdej z czterech lokalizacji cieszyły się dużym zainteresowaniem lokalnych pracodawców. W sumie w spotkaniach wzięło około 250 pracodawców, głównie z małych i średnich przedsiębiorstw, z ośmiu powiatów województwa.



fot.: Jarosław Szwarc

# WIZERUNEK I ROZWÓJ

## – 5 pomysłów jak dziś prowadzić firmę w średnim mieście

Monika Reszko

Statystycznie w Polsce pracujemy średnio 1929 godzin rocznie. Średnia europejska wynosi 1600 godzin. Pytanie, czy musimy tyle pracować i czy ta praca jest efektywna?

Badania wskazują, że 35% kosztów osobowych jest nieefektywnych, a nasi pracownicy pracują średnio na 56% swoich możliwości. Jak to zmienić, by pieniądze, które płacimy, przynosiły zamierzony efekt, a nasi pracownicy przychodzili do pracy z przyjemnością?



jako do osoby o wygórowanych oczekiwaniach, a wręcz roszczeniach. Dodatkowo pracodawcy są straszeni różnicami pokoleniowymi postrzeganymi jako odmienne nawyki, filozofia czy podejście do pracy i tym samym stanowiącymi czynnik, który może zrujnować zespół.

Trudno w takim ujęciu mówić o rynku pracownika. Proponuję zatem pomyśleć o pracownikach jak o klientach, ponieważ coraz częściej myślą oni i działają jak klienci. Czy narzekamy, kiedy doskonalimy swój produkt bądź usługę, żeby zyskać nowych odbiorców? Nie. Staramy się być lepszym od konkurencji, chcemy się wyróżniać, zwrócić na siebie uwagę i zyskać lojalność klientów. Takie samo myślenie proponuję zastosować w relacji z pracownikami – dziś mamy niezwykłą okazję do tego, aby stawać się lepszym pracodawcą i sprawiać, żeby najlepsi chcieli pracować właśnie z nami.

### Na początku była relacja

Każdy biznes miał kiedyś swój początek. Mógł powstać spontanicznie albo być wynikiem dogłębnej analizy, mógł opierać się na biznesplanie lub radzić sobie bez niego. Niektórzy przedsiębiorcy zdecydowali się na założenie firmy dopiero wtedy, gdy tracili dotychczasową pracę, inni po zdobyciu doświadczenia zawodowego rozpoczynali własną działalność. Jakikolwiek były te początki, zawsze wynikały z decyzji, która najpierw musiała zostać podjęta we własnej głowie i być wynikiem kontaktu z samym sobą. Taki kontakt nazywam relacją. Potem nawiązywała się relacja z klientami. Jeśli miałeś dobry plan i mogłeś coś wartościowego zaproponować klientowi, to byłeś już w połowie drogi do sukcesu, trzeba jednak w tym wszystkim pamiętać jeszcze o pracownikach. Dziś relacje z ludźmi, także z pracownikami, są ważniejsze niż mogłoby się wydawać.

W czerwcu i październiku miałam przyjemność poprowadzić w ramach śniadań biznesowych organizowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku warsztaty dla pracodawców. Cieszy fakt, że liczba osób, które wzięły w nich udział, była bardzo duża. Jest to dowód na to, że pracodawcy szukają rozwiązań, pomysłów i inspiracji, by efektywniej i z większą przyjemnością pracować i budować relacje, bez których przecież nie ma żadnego biznesu. W trakcie tych spotkań rozmawialiśmy o wyzwaniach, rozwoju i relacjach pracowniczych. Jako aktualnie największe wyzwanie dla biznesu przedsiębiorcy wskazywali sytuację na rynku pracy, a konkretnie pozyskanie i utrzymanie zaangażowanych pracowników.

### To nie jest rynek pracownika

Ostatnimi czasy nieustannie słyszę, że mamy do czynienia z rynkiem pracownika. Powoduje to negatywne nastawienie pracodawców do pracownika

Nowy sezon w 5 krokach – czyli jak zadbać o zaangażowanie?

#### 1. OKREŚL, JAKĄ WARTOŚĆ DAJESZ PRACOWNIKOM.

Nie chodzi tu o wartość materialną, bowiem wynagrodzenie jest immanentnym składnikiem pracy. Wartości niematerialne, takie jak elastyczne godziny pracy, duża samodzielność pracownika, dobra atmosfera w pracy czy możliwość współdecydowania, nie mogą widnieć tylko w ogłoszeniu rekrutacyjnym, ale muszą być realizowane przez pracodawcę. Chcąc zdefiniować, jakie wartości dostrzegają w naszej firmie pracownicy, warto przeprowadzić odpowiednie ankiety i badania.

#### 2. DBAJ O WIARYGODNOŚĆ.

Zaufanie jest podatne na grawitację – spada łatwiej niż się podnosi. Dlatego należy pamiętać, aby to, co obiecaliśmy pracownikowi na rozmowie kwalifikacyjnej, znalazło odniesienie w rzeczywistości. Pierwszy dzień w pracy jest najważniejszy. Nowy pracownik przychodzi zmotywowany i gotowy, aby się angażować. Jednocześnie odczuwa niepewność, a może nawet ma pewne obawy. Jeśli nasze obietnice nie pokryją się ze stanem faktycznym, narazimy się na utratę zaufania, niskie zaangażowanie pracownika, a w najgorszym wypadku na jego odejście. Taki rozczarowany pracownik nie będzie rzecznikiem naszej marki.

#### 3. DAJ SIĘ POZNAĆ.

Nawet najlepszy produkt nie sprzeda się bez dobrego marketingu. Praca, którą oferuje nasza firma, jest jak produkt. Dlatego powinniśmy być rozpoznawalni. Jeśli nie jesteśmy globalną korporacją, potrzebne nam są pewne nakłady pracy, aby potencjalni kandydaci poznali naszą firmę. Warto zastanowić się nad tym, ile potencjalnych pracowników rozpoznaje naszą markę, skąd ją znają, czy świadomie budujemy nasz wizerunek? Jeśli chcemy zwiększyć rozpoznawalność naszej firmy, zaangażujmy się w lokalne inicjatywy takie jak kluby sportowe bądź działalność charytatywną. Nawiążmy współpracę z lokalnymi szkołami, organizujmy wakacyjne staże, pokażmy się lokalnej społeczności. To z pewnością przyczyni się do zwiększenia rozpoznawalności naszej firmy i rozpowszechni wiedzę o wartościach, jakimi się kierujemy.

#### 4. UZNAJ, ŻE NIE WIESZ WSZYSTKIEGO.

Już od najmłodszych lat jesteśmy uczeni, że ktoś, kto stoi wyżej w hierarchii, wszystko wie lepiej. Najpierw byli to nauczyciele, później wykładowcy, a teraz nasi szefowie. Ta teza jednak nie zawsze okazuje się prawdziwa, może natomiast nieść negatywne konsekwencje. Menedżerowie z takim podejściem biorą na siebie zbyt dużą odpowiedzialność, nie pozwalając innym się wykazać. Żyją pod ogromną presją, uznając, że sami muszą wszystko zrobić. Natomiast gdy dojdziemy do wniosku, że nie musimy wszystkiego wiedzieć, otworzy nam to drogę do dialogu z pracownikami, wyzwoli ich kreatywność i pozwoli na zaprezentowanie wiedzy. Pamiętaj: ty jesteś szefem, ale twoi ludzie są ekspertami.

#### 5. ROZWÓJ PONAD WSZYSTKO.

Jedną z największych potrzeb motywacyjnych naszych pracowników jest chęć rozwoju i samorealizacji. Rola szkoleń jest w tym zakresie nie do przecenienia. Osobiście jestem zwolennikiem szkoleń zamkniętych, realizowanych wewnątrz firmy dla danego zespołu. Jednak umożliwiając pracownikom wyjazd na szkolenie, dajemy im okazję do poznania innych specjalistów, a tym samym ciekawych rozwiązań i pomysłów. Pracownicy z takiego wyjazdu z pewnością wrócą pełni energii i chęci do wdrożenia nowej wiedzy w naszej firmie. Spotykam się czasem z opiniami, że inwestycje w pracowników się nie opłacają, bo wcześniej czy później oni odejdą. Jeśli nie będą mogli się rozwijać w naszej firmie, to z pewnością tak będzie. Zatem to od nas zależy, czy zaproponujemy dobremu pracownikowi warunki, dla których gotowy będzie pozostać z nami. Warto jeszcze dodać, że przy dzisiejszych możliwościach, jakie oferują fundusze szkoleniowe, cykle rozwojowe mogą odbyć się praktycznie bezkosztowo. Korzystajmy więc z dostępnych narzędzi, szkoleń i warsztatów, a na pewno zyska na tym nasza firma.

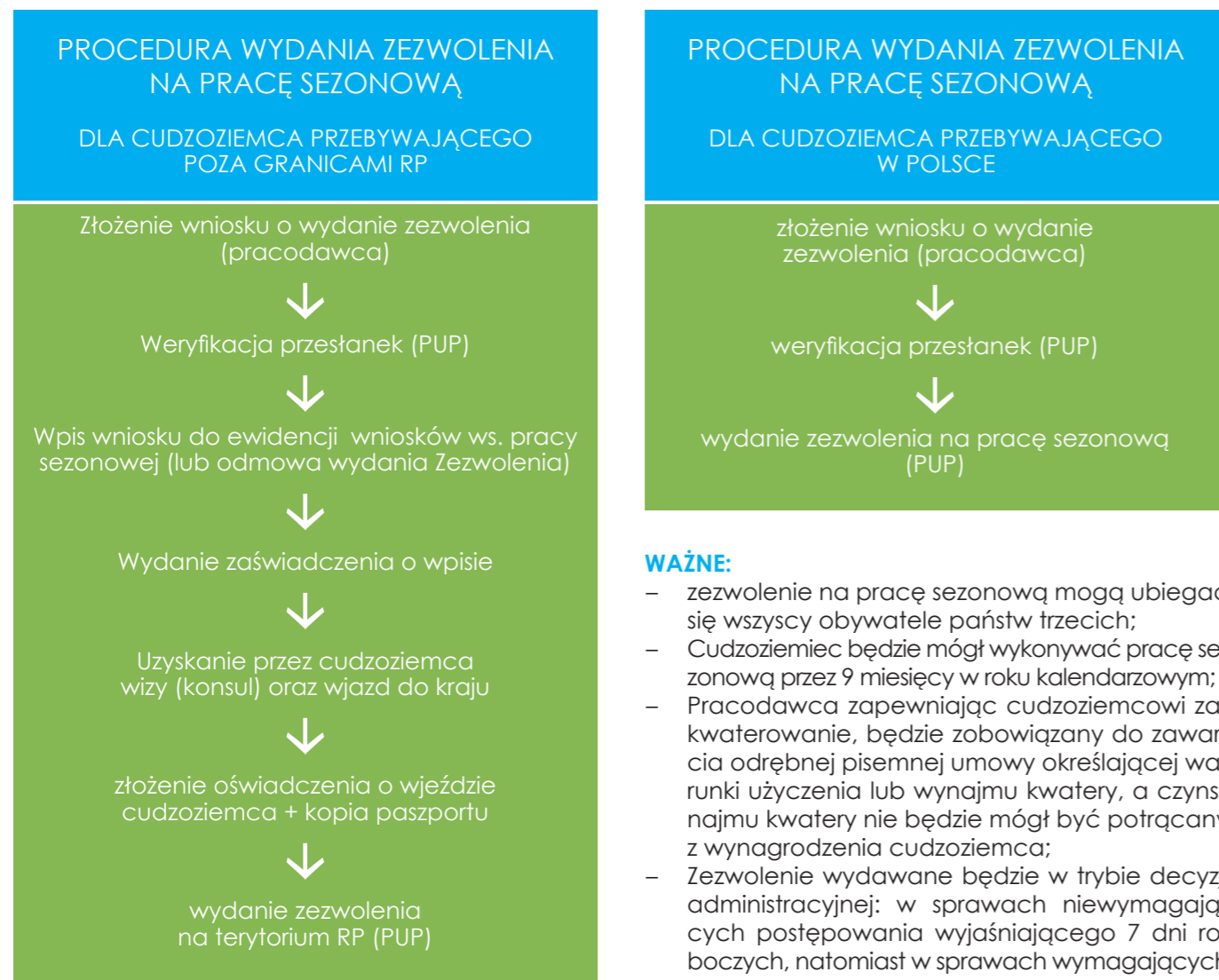
Powyższe pomysły nie są bynajmniej wielkim odkryciem, ale te proste rozwiązania okazują się skuteczne. Większość pytaných twierdzi, że nie przyjąłoby pracy, gdyby firma miała negatywną opinię wśród znajomych czy bliskich. Dlatego spójność i wiarygodność pracodawcy liczą się ponad wszystko. Nie zmusimy nikogo do tego, aby angażował się w pracę, ale rozwijając siebie, naszą markę i budując świadomość swojej kadry menedżerskiej, możemy sprawić, by ludzie przestali mówić o nas, a zaczęli z nami po prostu rozmawiać.

# ZMIANY w zatrudnieniu cudzoziemców od 2018 r.

Marcin Krauze, Lena Teodorowicz

Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadza od przyszłego roku nowe zezwolenia na pracę sezonową oraz istotne zmiany w zakresie możliwości powierzenia pracy na podstawie oświadczeń składanych w powiatowych urzędach pracy. Nowe regulacje dotyczące zatrudnienia cudzoziemców wynikają zarówno z konieczności zabezpieczenia przed niekontrolowanym napływem obcokrajowców, jak i potrzeb kadrowych pracodawców, którzy nie mogą pozyskać pracowników na krajowym rynku pracy. Ponadto wprowadzono implementację przepisów europejskich, dostosowując krajowe prawo do unijnej Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego oraz dostrzegając potrzebę wprowadzenia stosownych zmian w zakresie pracy krótkoterminowej.

**Zezwolenie na pracę sezonową (zezwolenie typu S) wydawane będzie przez starostę, postępowanie jest dwuetapowe:**



#### WAŻNE:

- zezwolenie na pracę sezonową mogą ubiegać się wszyscy obywatele państw trzecich;
- Cudzoziemiec będzie mógł wykonywać pracę sezonową przez 9 miesięcy w roku kalendarzowym;
- Pracodawca zapewniając cudzoziemcowi zakwaterowanie, będzie zobowiązany do zawarcia odrębnej pisemnej umowy określającej warunki użyczenia lub wynajmu kwatery, a czynsz najmu kwatery nie będzie mógł być potrącany z wynagrodzenia cudzoziemca;
- Zezwolenie wydawane będzie w trybie decyzji administracyjnej; w sprawach niewymagających postępowania wyjaśniającego 7 dni roboczych, natomiast w sprawach wymagających

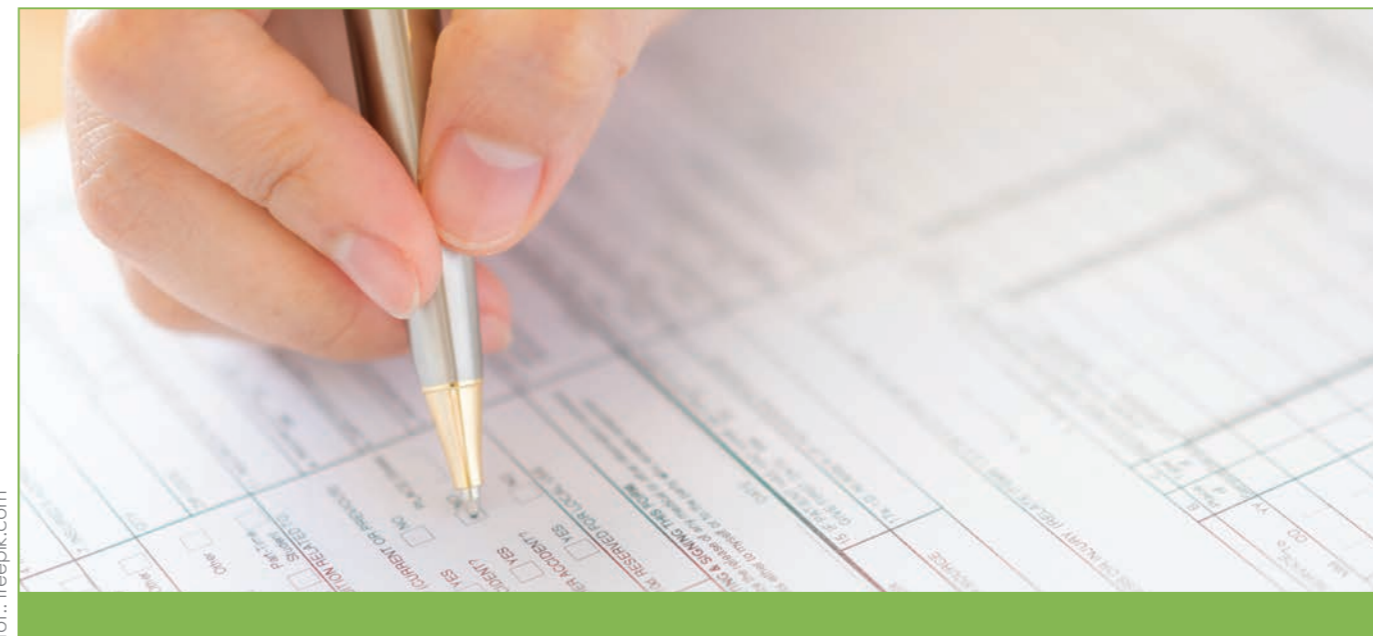


foto: freepik.com

postępowania wyjaśniającego, 30 dni od złożenia kompletnego wniosku;

- W przypadku uchylenia zezwolenia na pracę sezonową z winy pracodawcy, cudzoziemcowi będzie przysługiwało prawo do odszkodowania,

- złożyła przed upływem daty zakończenia pracy wskazanej w oświadczeniu wnioski o wydanie zezwolenia na pracę,
- cudzoziemiec będzie pracował dla tego samego pracodawcy na tym samym stanowisku i na podstawie umowy o pracę na warunkach nie gorszych niż określone w oświadczeniu.

Nowe regulacje będą obowiązywać od 1 stycznia 2018 r.

Okres przejściowy na pracę na podstawie obecnych oświadczeń, również w sektorach objętych zezwoleniem na pracę sezonową, obowiązywać będzie do końca 2018 r.

#### Limity wydawanych zezwoleń na pracę, zezwoleń na pracę sezonową oraz limitów oświadczeń

Przewidziano fakultatywną możliwość określenia limitów wydawanych w roku kalendarzowym:

- zezwoleń na pracę (województwo),
- zezwoleń na pracę sezonową (starosta),
- oświadczeń wpisanych do ewidencji oświadczeń (starosta).

Limity będą określone, w drodze rozporządzenia, przez ministra właściwego do spraw pracy, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw gospodarki oraz ministrem właściwym do spraw wewnętrznych. W przypadku zezwoleń na pracę sezonową limit określany będzie również w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw rolnictwa. Limity będą mogły dotyczyć poszczególnych województw, zawodów, rodzajów umów, na podstawie których cudzoziemcowi może zostać powierzona praca, oraz rodzajów działalności wykonywanej przez cudzoziemców według klasyfikacji PKD.

#### Praca wykonywana na podstawie oświadczenia

- Procedura oświadczeń dotyczy tylko obywateli sześciu państw: Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej oraz Ukrainy;
- Procedura oświadczeń nie dotyczy pracy mającej charakter sezonowy;
- Wpisu do ewidencji oświadczeń będzie dokonywał powiatowy urząd pracy;
- Termin wpisania lub odmowy wpisania oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń wynosi 7 dni roboczych, natomiast w sprawach wymagających postępowania wyjaśniającego 30 dni od dnia otrzymania oświadczenia;
- Wykonywanie pracy na terytorium RP na podstawie oświadczenia nie może przekroczyć łącznie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy;
- Wprowadzono obowiązek informacyjny o podjęciu lub niepodjęciu pracy przez cudzoziemca odpowiednio w terminie: najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy oraz w terminie 7 dni od daty rozpoczęcia pracy wskazanej w oświadczeniu;
- Cudzoziemiec pracujący aktualnie w Polsce na podstawie oświadczenia, będzie mógł dalej pracować legalnie do czasu wydania decyzji o zezwoleniu na dalszy pobyt i pracę. Będzie to możliwe, gdy:
  - firma zatrudniła cudzoziemca przez okres nie krótszy niż 3 miesiące na podstawie oświadczenia,



Dodatkowo przy określaniu limitów dotyczących oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi możliwe będzie uwzględnienie obciążenia i możliwości starostów wynikających z realizacji tego zadania w latach poprzednich. Limity, zgodnie z treścią uzasadnienia do projektu Ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw, będą mogły stanowić dodatkowe narzędzie zarządzania migracjami zarobkowymi oraz polskim rynkiem pracy.

### Rejestr pracy cudzoziemców

Wszystkie sprawy z zakresu wykonywania pracy przez cudzoziemców prowadzone będą w systemach teleinformatycznych – wojewodów i starostów. Minister właściwy do spraw pracy utworzy i będzie prowadził w systemie teleinformatycznym rejestr centralny obejmujący dane przetwarzane w rejestrach prowadzonych przez wojewodów i starostów.

Dane z rejestru centralnego będą udostępniane na wniosek, za pomocą odpowiednio zabezpieczonych urządzeń telekomunikacyjnych lub systemów teleinformatycznych przeznaczonych do komunikowania się z tym rejestrem: wojewodom, starostom, konsulom, Szefowi Urzędu do Spraw Cudzoziemców, Państwowej Inspekcji Pracy, Straży Granicznej, Policji, naczelnikowi urzędu celno-skarbowego.

Źródła:

1. Ustawy z dnia 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1542)
2. Prezentacja Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej „Zmiany wprowadzone przez ustawę o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw – zatrudnienie cudzoziemców”, 28 czerwca 2017 r.
3. Uzasadnienie z 13 lutego 2017 r. do projektu ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw.
4. Informacja w sprawie ustawy z dnia 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (<http://www.prezydent.pl/prawo/ustawy/podpisane/art.25.sierpień-2017-r.-html>).



foto: freepik.com

# PRZYSTANEK POLSKA

### Barbara Kuklińska

Armenia, Białoruś, Gruzja, Mołdawia, Rosja i Ukraina to lista państw, których obywatele mogą w Polsce pracować do pół roku bez zezwolenia. Coraz częściej jednak zostają na dłużej, mimo że podjęcie pracy powyżej 6 miesięcy wymaga uzyskania stosownego zezwolenia na pracę. Niektórzy zostają rok, dwa, żeby popracować, odłożyć trochę i wrócić. Niektórzy o powrocie nie myślą. Są zwierciadlanym odbiciem Polaków wyjeżdżających do Niemiec i Anglii. Jakby pchnąć palcem transformacji gospodarczej kostki domina. My zapełniliśmy brytyjski i niemiecki rynek pracy, zostawiając miejsce dla przyjezdnych zza wschodniej granicy lukę, której polscy pracodawcy nie są już w stanie wypełnić, rekrutując jedynie lokalną społeczność.

### Z każdym miesiącem więcej cudzoziemców

Mimo że ustępujemy pod względem wysokości zarobków zachodnim sąsiadom, to Polska, przy stabilnym wzroście gospodarczym, dla wielu cudzoziemców staje się coraz bardziej atrakcyjnym miejscem pracy. Blisko 90% migrantów zarobkowych pochodzi z Ukrainy. Wynika to z niepewnej sytuacji politycznej tego kraju, złego stanu gospodarki i ciągłego widma tłącego się konfliktu zbrojnego. W ubiegłym roku w całym kraju zarejestrowano ponad 1,2 mln oświadczeń na pracę dla obywateli Ukrainy. Sytuacja w województwie pomorskim odzwierciedla sytuację krajową. W ubiegłym roku pracodawcy w Pomorskiem zgłosili 67 395 deklaracji o chęci zatrudnienia cudzoziemców. W roku obecnym tylko do do września jest już ponad 95 tysięcy, a liczba ta wzrasta sukcesywnie w każdym miesiącu. W tej grupie prym wiodą panowie, kobiety stanowią jedynie około 1/3 potencjalnych pracowników. Według badań Pomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy branży, gdzie najczęściej pracodawcy zatrudniają obcokrajowców, to budownictwo i przetwórstwo przemysłowe.

### Sumienność i marketing szeptany

Roksana Ławicz ma 28 lat, córeczkę w drugiej klasie szkoły podstawowej i talent do zdobienia paznokci.

Obowiązują zapisy, a terminy są dość odległe, bo marketing szeptany działa doskonale i wiele pań chce mieć zrobione paznokcie właśnie u niej. Roksana jest trochę zdziwiona, że tak szybko i łatwo poszło. Jeszcze 14 miesięcy temu mieszkała w Buryniu, w obwodzie sumskim i nie chciała słyszeć o wyprawach. Namówił ją mąż, który pojechał do Polski na rekonesans i znalazł pracę w firmie budowlanej. Bała się, że córka się nie zaaklimatyzuje, że musi ją wyrwać ze środowiska, odciąć od dziadków, najbliższej rodziny, koleżanek. Mąż poprosił, żeby przyjechały tylko na wakacje, że mają wynajęte mieszkanie, że żyje się łatwiej, tylko trzeba spróbować. Roksana przyjechała i napisała o tym na swoim profilu na Facebooku. Odezwały się koleżanki, które od kilku lat mieszkają już w Polsce, a ona nie miała o tym pojęcia. Podpowiedziały parę rzeczy, pocieszyły. W lipcu zeszłego roku jeszcze trochę z Mariną i mężem zwiedzały Gdańsk, uczyła się polskich napisów i podstawowych zwrotów. Marina o dziwo błyskawicznie znalazła koleżanki na podwórku i nie tęskniła za domem tak bardzo jak wyobrażała sobie to mama. Poszła do drugiej klasy szkoły podstawowej i dzisiaj porozumiewa się po polsku bez żadnego akcentu, a dyktanda pisze zawsze na ocenę celującą. Kiedy rozmawiamy w pracy Roksany – stoisko do ekspresowego manicure w centrum handlowym – co chwilę podchodzą panie zapytać o cenę, możliwość zapisu, dzwonią telefony. Roksana rozmawia tak, jakby język polski znała od dziecka.



fot.: freepik.com

Zdradza ją tylko akcent i czasami niepoprawnie odmienione liczebniki przy ustalaniu ceny. Razem z nią pracują jeszcze cztery Ukrainki. Szefowa, Polka, mówi, że nigdy dotąd nie miała takich sumiennych pracownic. Nie spóźniają się, są sumienne, dokładne, miłe dla klientów. Zdecydowałam się nawet przyjąć do pracy panią, która nie mówiła ani słowa w języku polskim. Nauczyła się w ciągu dwóch miesięcy, klientki były wyrozumiałe i same ją uczyły w czasie zabiegów na paznokcie – mówi pani Ola. – Dotąd ciągle miałam wakaty, nie mogłam znaleźć pełnej obsady na stanowiska mimo

że szukałam przez agencje pracy, powiatowy urząd pracy, dawałam ogłoszenia na portalach. Często panie umawiały się na spotkanie i po prostu nie przychodziły. Albo uzgadniałyśmy warunki pracy, a w dniu rozpoczęcia pracy wysyłały sms-a, że im się odwdziało. Teraz mam stały zespół par, polsko-ukraiński i mam nadzieję, że w tym składzie będziemy mogły jeszcze długo pracować. Roksana na razie nie myśli o powrocie. Osiedła, poznała środowisko. Nie czuje się obco. Nie czuje się niechciana, nie na miejscu. Najbardziej cieszy ją, że Marina ma tyle koleżanek i że tak świetnie idzie jej

w szkole. Tęskni za domem, ale coraz mniej. Dziadkowie zdecydowali się na podróż do Polski i cały lipiec spędzili w Gdańsku. Roksana chce przyjechać do nich po świętach Bożego Narodzenia, wcześniej nie ma szans. Grudzień to najbardziej pracowity czas w jej branży.

### Coraz więcej specjalistów

Statystyki pokazują, że większość osób pochodzących zza wschodniej granicy podejmuje przede wszystkim prace fizyczne, przynajmniej na tzw. „początek”. Niekoniecznie jest to wynik wykształcenia, doświadczenia zawodowego, a raczej popyt na konkretne miejsca pracy wynikający z zapotrzebowania pracodawców. Pracownicy ze Wschodu wypełniają lukę w tych branżach, w których dotkliwy jest deficyt polskich fachowców. Jednak to również się zmienia, ponieważ coraz więcej cudzoziemców składa wnioski o zezwolenie na pracę w zawodach, które wymagają bardzo konkretnych kompetencji. W pierwszym półroczu 2017 roku wydano 1552 zezwoleń informatykom i 15 prawnikom.

– Emigracja to trudna sprawa – mówi Mykhailo Krasniuk – próba dla twojej determinacji, umiejętności, zdolności radzenia sobie z problemami. Nie warto opowiadać o niej tylko w różowych barwach. Można wszystko jak najdokładniej przemyśleć, zaplanować, jednak na miejscu okazuje się, że tak naprawdę jesteś w obcym kraju, i nie wiesz zupełnie nic.

Mykhailo, przez Polaków nazywano po prostu Michałem, jest doradcą ds. public relations, komunikacji korporacyjnej, społecznej i politycznej. Pracuje w tym zawodzie od czternastu lat, ma na koncie około 100 zrealizowanych kampanii PR

i ponad 20 kampanii wyborczych. Do Trójmiasta z Ukrainy przeprowadził się w październiku 2015 roku, by robić doktorat na UG. Będąc jednocześnie emigrantem i naukowcem, wspólnie z trójmiejską agencją Brandscope uruchomił projekt, którego celem jest wsparcie komunikacyjne polsko-ukraińskiej współpracy gospodarczej i wsparcie polskich firm chcących zatrudniać obywateli Ukrainy.

– Najpierw planowałam zamieszkać w Warszawie – wspomina Mykhailo. – Rzekomo to w stolicach ma się najwięcej możliwości do rozwoju i zarabiania, jednak kiedy raz zobaczyłam tutejsze wybrzeże Bałtyku i odetchnęłam tutejszym powietrzem, wiedziałam, że nigdzie się stąd nie ruszę. Gdybym miał podjąć decyzję o przeprowadzce do Polski, do Trójmiasta raz jeszcze, niewątpliwie byłaby ona taka sama. Najbliższe moje plany zawodowe to ukończenie doktoratu i dalsza aktywizacja współpracy gospodarczej Pomorza z Ukrainą.

### Zniesienie wiz może wiele zmienić

Od 11 czerwca Ukraińcy mogą jeździć do Polski i innych krajów strefy Schengen bez wiz. Najważniejszym warunkiem skorzystania z ruchu bezwizowego jest paszport biometryczny. Obecnie taki dokument posiada ponad 3 miliony obywateli Ukrainy. Nawet niewielki odpływ pracowników ukraińskich byłby wyzwaniem dla polskiego rynku zatrudnienia. Czy będziemy umieli zatrzymać ich, oferując nie tylko atrakcyjne płace, ale również atmosferę, otwartość na ich kulturę, bezpieczeństwo?



fot.: freepik.com

# SYSTEM ŁĄCZY doradców

Anna Piwońska

Dzisiejszy świat pędzi w kierunku nowych technologii, które bardzo szybko adoptują się na rynku pracy, a to przekłada się na dynamiczne zmiany, jakie obecnie mają miejsce we współczesnej gospodarce. Zmiany te często dotyczą całych obszarów, toteż aby nie pozostawać w tyle, dzisiejszy pracownik musi stale podnosić swoje kompetencje, a nierzadko zmieniać nie tylko miejsce pracy, ale też dotychczas wykonywany zawód. Tendencja ta dotyczy nie tylko osób dorosłych, obecnych już na rynku pracy, ale również osób młodych, które stoją w obliczu podjęcia decyzji o swojej przyszłej ścieżce edukacyjnej i zawodowej.



fot.: Archiwum WUP



fot.: Archiwum WUP

## Dlaczego potrzebujemy doradców zawodowych?

Czasami jedna zła decyzja potrafi przekreślić szansę na rozwój zawodowy i satysfakcję z wykonywanej pracy. Kontakt z profesjonalnym doradcą zawodowym, potrafiącym pokazać różne możliwości i określić predyspozycje, to możliwość lepszego przygotowania się do podejmowania kluczowych decyzji edukacyjnych i zawodowych. Dlatego też poradnictwo zawodowe, na każdym etapie życia, stało się w dzisiejszych czasach bardzo ważną usługą, z której korzystają nie tylko osoby pracujące czy poszukujące pracy, ale również uczniowie, którzy coraz częściej mogą spotkać doradcę zawodowego w swojej szkole.

Wychodząc naprzeciw tym tendencjom, poradnictwo zawodowe stanęło przed wyzwaniem w postaci zwiększenia dostępności usług dla mieszkańców województwa pomorskiego oraz podniesienia ich jakości z korzyścią dla potencjalnych klientów i rynku pracy.

Diagnoza stanu poradnictwa zawodowego w województwie pomorskim wykazała, że podniesienie jego jakości i dostępności dla mieszkańców jest możliwe poprzez szereg znaczących działań oraz ścisłą integrację środowiska doradców w budowaniu sieci współpracy.



- potrzebę wymiany wiedzy i doświadczeń pomiędzy środowiskami zajmującymi się poradnictwem zawodowym, w szczególności na poziomie lokalnym.

Rada podkreśliła również konieczność podnoszenia jakości usług poradnictwa zawodowego poprzez popularyzowanie nowatorskich metod pracy doradcy zawodowego oraz nauczyciela doradcy zawodowego, programów i dobrych praktyk oraz przekazywanie aktualnej, bieżącej informacji o trendach i zjawiskach na lokalnym i regionalnym rynku pracy, w tym o perspektywach zatrudnienia młodzieży. Nie mniej istotne jest nawiązywanie ścisłej współpracy obszarów doradztwa edukacyjno-zawodowego i doradztwa zawodowego z pomorskimi pracodawcami w celu rozpoznawania potrzeb lokalnego rynku pracy. Rada podkreśliła jednocześnie, że zbudowanie regionalnego systemu poradnictwa zawodowego na Pomorzu jest gwarancją utrzymania wysokiego poziomu zatrudnienia w regionie, dającego satysfakcję zarówno pracownikom, jak i pracodawcom.

fot.: Archiwum WUP

### Aktywni Pomorzanie

Władze naszego województwa dostrzegły znaczenie poradnictwa zawodowego dla rozwoju całego regionu. Nacisk na doskonalenie systemu doradztwa zawodowego wynika z celu przyjętego w Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020 – Aktywni Pomorzanie. Cel ten ma doprowadzić do zwiększenia aktywności mieszkańców naszego województwa, tak aby mieli większe szanse na podejmowanie pracy odpowiadającej ich oczekiwaniom oraz akceptowali potrzebę zdobywania nowych kwalifikacji przez całe swoje życie.

Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego w Gdańsku podkreśliła, że w ramach regionalnego systemu poradnictwa zawodowego kluczowe jest współdziałanie dwóch obszarów: doradztwa edukacyjno-zawodowego realizowanego przez sektor edukacji oraz doradztwa zawodowego realizowanego przez instytucje rynku pracy. Uznała za niezbędne podjęcie pilnych działań na rzecz rozwoju tego systemu, obejmujących w szczególności:

- promowanie idei i korzyści wynikających z całościowego poradnictwa zawodowego wśród mieszkańców województwa pomorskiego,
- konieczność usprawnienia przepływu informacji poprzez rozwój platformy współpracy partnerów reprezentujących kluczowe instytucje świadczące usługi z zakresu poradnictwa zawodowego w regionie,

### Rozwój wiedzy i umiejętności

Zadania związane ze świadczeniem profesjonalnego poradnictwa zawodowego realizują między innymi funkcjonujące w strukturach Wojewódzkich Urzędów Pracy Centra Informacji i Planowania Karriery Zawodowej. Gdańskie ClIPKZ, we współpracy ze słupskim oddziałem, aktywnie uczestniczy w działaniach integrujących środowisko doradców zawodowych oraz podnoszących jakość i efektywność poradnictwa zawodowego na rzecz mieszkańców Pomorza.

Tradycyjne, coroczne konferencje dla doradców zawodowych i osób wspierających rozwój edukacyjno-zawodowy swoich klientów oraz uczniów, seminaria dla środowisk i instytucji z obszaru poradnictwa edukacyjno-zawodowego i doradztwa zawodowego, szkolenia dla doradców zawodowych – to tylko niektóre z działań zorganizowanych dotąd przez doradców zawodowych z ClIPKZ. Działania te stały się okazją do wymiany dobrych praktyk, poszerzenia wiedzy i wzajemnego inspirowania w poszukiwaniu nowych i skutecznych sposobów wspierających pracę doradcą.

W kolejnych artykułach przedstawiamy dwie akcje skierowane do osób młodych: „Wybieraj mądrze” dla uczniów gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych i „W drodze do samodzielności” do wychowanków domów dziecka.

# PRZYBLIŻYĆ MŁODYM rynek pracy

Barbara Kuklińska



## WYBIERAJ MĄDRZE

Cykl spotkań doradców zawodowych z młodzieżą

Pomorskie 2017 r.

Przybliżenie aktualnych trendów rynku pracy i oczekiwań pracodawców, a także pokazanie sposobów poszukiwania pracy oraz odkrywania własnych talentów, to główne cele cyklu warsztatów dla młodzieży „Wybieraj mądrze” organizowanych w imieniu Samorządu Województwa Pomorskiego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku. W zajęciach dotychczas udział wzięło 750 uczniów z 9 pomorskich szkół. Byli to zarówno gimnazjaliści, jak i uczniowie szkół ponadgimnazjalnych z powiatu lęborskiego, sztumskiego, wejherowskiego, kartuskiego oraz z Gdyni. Podczas warsztatów uczniowie mieli też okazję zapoznać się z Barometrem Zawodów pokazującym, które zawody, w ujęciu lokalnych rynków pracy, obecnie są przez pracodawców poszukiwane, a które mogą nie zapewnić zatrudnienia. Zajęcia prowadzone były przez doradców zawodowych z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku oraz Powiatowego Urzędu Pracy w Gdyni, doradców z Centrum Rozwoju Talentów oraz specjalistów Pomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy.



fot.: Beata Olszewska



fot.: Beata Olszewska

– Udział młodzieży w takich warsztatach przygotowuje uczniów do świadomego wyboru szkoły, a następnie zawodu zgodnie z ich zainteresowaniami i możliwościami, kształtuje postawy przedsiębiorczości i aktywności wobec pracy, rozbudza aspiracje zawodowe, motywuje do działania oraz dostarcza informacji o zawodach i wymaganiach rynku pracy – podsumowała Ewa Cywińska, doradca zawodowy z Gimnazjum nr 1 w Sztumie.

– Uważam, że każda inicjatywa rozwijająca w młodych ludziach myślenie perspektywiczne oraz zachęcająca do samopoznania i świadomego kierowania rozwojem, jest bardzo cenna – mówi Aleksandra Witort, psycholog szkolny z II Liceum Ogólnokształcącego w Gdyni. – Doradztwo edukacyjno-zawodowe pozwala „przymierzyć się” do różnych ról zawodowych, marzyć i odnajdować drogę do realizacji tych pomysłów. Jednocześnie narzędzia typu „Barometr zawodów” urealniają oczekiwania młodzieży.

Warsztaty przyczyniły się do rozwoju kontaktów w sieci poradnictwa zawodowego budowanej w województwie pomorskim poprzez nawiązanie współpracy ze szkolnymi oraz powiatowymi doradcami zawodowymi. W ramach wymiany doświadczeń doradcy ze szkół i powiatowych urzędów pracy mogli obserwować prowadzone warsztaty i czerpać inspirację do swoich działań. Doradcy ze szkół otrzymali również publikacje na temat rynku pracy, poradnictwa i przedsiębiorczości, a uczniowie

wykaz zawodów deficytowych i nadwyżkowych w swoim powiecie i w województwie.

W październiku rozpoczęła się kolejna, jesienna odsłona warsztatów. Doradcy zawodowi z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku oraz doradcy z powiatowych urzędów pracy wyruszyli do kolejnych szkół w naszym województwie odwiedzając, m.in. do Kłanina, Pucka i Lęborka. Relacje z każdego wyjazdu można śledzić na facebookowych profilach Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Gdańsku i w Słupsku:

[www.facebook.com/poradnictwozawodowegdansk](http://www.facebook.com/poradnictwozawodowegdansk) oraz [www.facebook.com/poradnictwozawodoweslupsk](http://www.facebook.com/poradnictwozawodoweslupsk).



fot.: Beata Olszewska

# W DRODZE do samodzielności

Urszula Szukała, Dorota Karpowicz



fot.: Archiwum WUP

Nadrzędnym zadaniem każdej placówki opiekuńczo-wychowawczej jest przygotowanie wychowanków do samodzielnego życia w społeczeństwie i integracja ze środowiskiem lokalnym. Wraz z opuszczeniem murów jednostki rozpoczyna się dla nich nowa droga życia, która wymaga samodzielności i odpowiedzialności za własne decyzje i czyny. W okresie usamodzielniania się niezbędna jest pomoc materialna dla podopiecznych z domów dziecka, ale również wsparcie w sferze emocjonalnej i społecznej. O pomyślności tego procesu decyduje w dużej mierze możliwość zdobycia zawodu i podjęcia pracy stanowiącej źródło stałego dochodu. Próby wejścia w dorosłość dla dużej części wychowanków z rodzin zastępczych i domów dziecka nie zawsze kończą się sukcesem.

Na problemy z aktywnym poruszaniem się na rynku pracy osób opuszczających domy dziecka zwrócił

uwagę raport Najwyższej Izby Kontroli z 2015 r., z którego wynika, iż niemal co trzeci z tysiąca badanych podopiecznych rejestrował się w pośredniku, co czwarty pobierał zapomogi z opieki społecznej, spora część wracała do patologicznych środowisk lub rezygnowała z samodzielnego życia, powracając do pieczy zastępczej.

Samorząd Województwa Pomorskiego podejmuje szereg działań wynikających ze zobowiązań podjętych w Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020, zmierzających do rozwinięcia i zwiększenia dostępu do skutecznego poradnictwa zawodowego dla wszystkich mieszkańców regionu. Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, kierując się szczególną troską o dalsze losy wychowanków opuszczających rodziny zastępcze lub placówki opiekuńczo-wychowawcze, we współpracy z Powiatowym Centrum

Pomocy Rodzinie w Słupsku od 2014 r. realizuje program „W drodze do samodzielności”. Ma on charakter prewencyjny i dotyczy obszaru poradnictwa zawodowego. Aktualnie realizowana jest druga edycja Programu, wychodząca również naprzeciw wciąż rosnącym potrzebom kadrowym pomorskich pracodawców oraz oczekiwaniom dynamicznie rozwijającej się gospodarki regionu.

### Wsparcie na wielu polach

Główną intencją Programu jest pomoc doradców zawodowych z Centrum Informacji Planowania Kariery Zawodowej w Słupsku w zakresie oceny potencjału zawodowego wychowanków domów dziecka, wspomaganie ich w procesie podejmowania decyzji o dalszym kształceniu oraz pomoc w zaistnieniu w miejscu pracy i środowisku społecznym. Program przewiduje także wsparcie psychologiczne, spotkania informacyjne dla rodziców zastępczych oraz warsztaty rozwojowe dla pracowników słupskiego PCPR.

Największy akcent położony jest na indywidualny kontakt z wybranym doradcą zawodowym mający na celu nie tylko sformułowanie własnego planu kariery zawodowej podopiecznych, ale również pogłębienie motywacji do kontynuowania nauki, kształtowanie postaw otwartości i wiary w swoje możliwości. Szczególną wartością cyklu porad i konsultacji jest identyfikacja własnych zasobów, rozbudzanie zainteresowań, inspirowanie do stawiania nowych celów i zachęcanie do tworzenia planów zawodowych w dłuższej perspektywie czasowej. Poradnictwo indywidualne pozwala skupić się na problemach konkretnej osoby i wesprzeć ją w realizowanych zmianach, daje też możliwość omówienia problemów o bardzo osobistym charakterze. Zajęcia grupowe w formie warsztatów i treningów umiejętności obejmują natomiast obszary dotyczące rozwoju kompetencji miękkich oraz przygotowanie do wejścia na rynek pracy. Poruszane są tutaj zagadnienia dotyczące komunikacji interpersonalnej,

poczucia własnej wartości, autoprezentacji, świadomego podejmowania decyzji, tworzenia dokumentów aplikacyjnych, rozmowy kwalifikacyjnej oraz ogólnych zagadnień związanych z rynkiem pracy XXI wieku. Uczestnictwo w zajęciach grupowych pomaga również w rozwoju umiejętności społecznych i organizacyjnych, pozwala na analizę problemów i poszukiwanie rozwiązań dla większej liczby osób jednocześnie.

### Trudne zadanie doradców

Realizacja Programu nie jest łatwym zadaniem dla doradców zawodowych. Muszą się wykazać nie tylko głęboką wiedzą merytoryczną, ale również cierpliwością, umiejętnością budowania pozytywnych relacji i wpływu na niwelowanie niewłaściwych postaw podopiecznych. Dość często zdarzają się bowiem negatywne zachowania przejawiające się niedyscyplinowaniem a nawet agresją. Uczestnicy programu, z powodu traumatycznych przeżyć z przeszłości i braku wartościowych wzorców zachowań, nierzadko wykazywali skłonność do nieświadomego powielania stylu życia swoich rodziców i ich dysfunkcyjnych środowisk, w których miały miejsce uzależnienia, problemy z prawem, próby samobójcze, molestowanie seksualne, znęcanie się psychiczne i fizyczne.

Spotkaniom indywidualnym i grupowym z wychowankami towarzyszą grupowe zajęcia informacyjne dla rodzin zastępczych oraz opiekunów prawnych pt. „Rola rodzica w planowaniu kariery zawodowej dziecka”, których intencją jest pomoc w rozwoju zainteresowań zawodowych dziecka oraz przekazanie wiadomości o współczesnym rynku pracy. Program „W drodze do samodzielności” przewiduje również korzystanie z porad indywidualnych przez pracowników PCPR oraz udział w warsztatach grupowych poszerzających wiedzę na temat kreatywności, radzenia sobie ze stresem w pracy, komunikacji w sytuacjach emocjonalnie trudnych oraz przyczyn, skutków i zapobiegania wypaleniu zawodowemu.

„Liczy się nie to, kim ktoś się urodził, ale kim wybrał, by być.”

J.K.Rowling

### Program przynosi efekty

Efektom zakończonych edycji Programu była wyższa samoocena, zwiększona motywacja do działania, poszerzona wiedza w zakresie rynku pracy oraz zdobycie informacji o instytucjach wspomagających dalszy rozwój uczestników Programu. Decyzje niektórych wychowanków o dalszej nauce lub zatrudnieniu w wyuczonym zawodzie

można zaobserwować na przykładzie 18-letniej podopiecznej domu dziecka, która będąc w klasie maturalnej, wahała się nad przystąpieniem do egzaminu dojrzałości, gdyż nie posiadała wystarczającej wiedzy na temat swoich możliwości zawodowych. Dzięki konsultacjom indywidualnym oraz zastosowaniu przez doradców odpowiedniego testu, określone zostały predyspozycje zawodowe uczestniczki Programu. Przyczyniło się to do zwiększenia wiary we własne siły, motywacji do przystąpienia do egzaminu dojrzałości, a także sprecyzowania dalszego kierunku kształcenia. Niestety równolegle u poszczególnych wychowanków, pomimo wielu otrzymywanych sygnałów do zmian i wskazywanych perspektyw rozwoju, zdarzały się postawy wycofania, bezradności, braku wiary i bierności, których przyczyną były najczęściej złożone problemy osobiste. W większości wynikały one z nadmiernego zainteresowania rodzin biologicznych, dla których ponowne objęcie dzieci opieką wiązało się z uzyskaniem świadczeń finansowych. Silna potrzeba stałego kontaktu z rodzicami często kończyła się odrzuceniem oferowanej pomocy, co w rezultacie prowadziło do rezygnacji z udziału w Programie.

W ramach aktualnie realizowanej edycji przeprowadzono 27 konsultacji indywidualnych oraz 7 warsztatów tematycznych dla 55 osób. Zaplanowano także w nowym roku szkolnym zajęcia dla rodziców zastępczych oraz opiekunów prawnych dzieci objętych pomocą w edycji bieżącej.

W efekcie kilkumiesięcznych spotkań indywidualnych i grupowych większość uczestników pozbyła się uprzedzeń i pogłębila zaufanie do „swoich” doradców zawodowych, wykazując postawy otwartości oraz umiejętności wyrażania emocji. Dzięki identyfikacji posiadanych talentów i mocnych stron podopieczni potrafili określić swoje predys-

pozycje zawodowe, trafnie wybrać kierunek dalszej nauki w zawodzie zgodnym z zainteresowaniami lub przygotować się do podjęcia odpowiadającej im pracy.

Poprzez pogłębioną pracę indywidualną z doradcami zawodowymi i treningi grupowe wychowankowie otrzymują szansę na dostrzeżenie wielu możliwości zmiany swojego losu oraz konsekwencji ważnych decyzji mających wpływ na pomyślność w całym dorosłym życiu. Program znacząco uzupełnia realizowany przez PCPR indywidualny program usamodzielniania z pieczy zastępczej i może stanowić przykład dobrej praktyki, możliwej do zastosowania w szerszym zakresie.



fot.: Archiwum WUP



**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU**  
*Partner w rozwoju. WUP. Pomorze*



**JEDNOSTKA SAMORZĄDU  
WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO**

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku jest instytucją realizującą zadania Województwa Pomorskiego w zakresie kreowania polityki rynku pracy, inicjowania i wspierania skutecznych rozwiązań promujących aktywność zawodową mieszkańców Pomorza.

**WYDAWCA**

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku  
ul. Podwale Przedmiejskie 30  
80-824 Gdańsk  
Tel.: 58 326 48 63  
e-mail.: [wup@wup.gdansk.pl](mailto:wup@wup.gdansk.pl)  
[www.wup.gdansk.pl](http://www.wup.gdansk.pl)

**Wersja elektroniczna dostępna na stronie:**

[www.wup.gdansk.pl/publikacje](http://www.wup.gdansk.pl/publikacje)

**Projekt graficzny i skład:** Fajna Grafika

**Fotografie:** Archiwum WUP, fotolia.com, freepik.com

Egzemplarz bezpłatny

Nakład: 1500 sztuk

Wydanie zamknięto: 30 października 2017 r.

