



BIULETYN INFORMACYJNY



Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie

WRZESIEŃ 2022



W numerze:

- Warmińsko-Mazurski Tydzień Kariery 2022
- Jeden rynek pracy – różne oczekiwania. Jakiej pracy oczekuje pokolenie baby boomers i X, Y, Z?
- Inteligentne specjalizacje województwa warmińsko-mazurskiego

SPIS TREŚCI

SŁOWO WSTĘPNE	3
WARMIŃSKO-MAZURSKI TYDZIEŃ KARIERY	
Dbałość o zdrowie psychiczne to obowiązek nas wszystkich	5
RELACJA PRACODAWCA-PRACOWNIK	
Jeden rynek pracy – różne oczekiwania. Jakiej pracy oczekuje pokolenie baby boomers i X, Y, Z?	6
Inwestycja w pracownika szansą na rozwój firmy	7
REGION	
Inteligentne specjalizacje województwa warmińsko-mazurskiego	10
FUNDUSZE EUROPEJSKIE	
Nowe projekty dla opiekunów dzieci do 3 roku życia	13
WYDARZENIA I WSPÓŁPRACA	
Działania Urzędu Pracy Powiatu Olsztyńskiego Filia w Biskupcu na rzecz osób z niepełnosprawnościami	14
Praca się opłaca	15
X Elćkie Targi Pracy	16
ANALIZY	
Działalność agencji zatrudnienia w 2021 roku	17
CZY WIESZ, ŻE....?	18
STATYSTYKA	19



BIULETYN INFORMACYJNY
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie
ul. Głowackiego 28, 10-448 Olsztyn
www.wupolsztyn.praca.gov.pl
olwu@up.gov.pl

Sekretariat	89 522 79 05
Kancelaria	89 522 79 00
Wydział Polityki Rynku Pracy	89 522 79 71
Wydział Obsługi Funduszy Europejskich	89 522 79 50
Punkt Informacyjny EFS	89 522 79 55
Wydział Pośrednictwa Pracy i Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego	89 522 79 80
Stanowisko zamiejscowe w Elblągu	55 236 03 60
Stanowisko zamiejscowe w Ełku	87 621 26 42
Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej	
w Olsztynie	89 522 79 40
w Elblągu	55 236 03 60
Wydział Budżetu i Funduszy	89 522 79 11
Wydział Organizacji Urzędu i Rozwoju Kadr	89 522 79 20
Wydział Logistyki	89 524 33 30
Wydział Kontroli Zewnętrznej Funduszy Europejskich	89 522 79 60
Wydział Weryfikacji i Autoryzacji Płatności	89 522 79 72
Stanowisko ds. Służby Zastępczej	89 522 79 84
Biuro Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	89 522 73 90



Szanowni Państwo!

Po raz trzeci w tym roku przedkładamy Państwu numer Biuletynu Informacyjnego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie, a w nim szereg interesujących artykułów.

Przede wszystkim chciałbym Państwa zaprosić do udziału w wydarzeniach organizowanych w ramach Warmińsko-Mazurskiego Tygodnia Kariery, które organizowane będą na Warmii i Mazurach w dniach 17-23 października 2022 roku. Jest to już XII edycja Tygodnia Kariery, a w tym roku jej hasłem przewodnim jest „Równowaga psychiczna we współczesnym świecie”.

Według Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) zdrowie psychiczne to dobrostan fizyczny, psychiczny i społeczny człowieka, a także zdolność do rozwoju i samorealizacji. Motywacją do uznania obszaru zdrowia psychicznego za najbardziej priorytetowy była sytuacja na świecie oraz w kraju, sytuacje, jakich doświadczamy

w ostatnim czasie, m.in. w związku z pandemią COVID-19, czy trwającą wojną w Ukrainie.

Warmińsko-Mazurski Tydzień Kariery 2022 zostanie zainaugurowany wojewódzką konferencją pn. „W poszukiwaniu utraconej równowagi – o kondycji psychicznej we współczesnym świecie”, która odbędzie się 17 października 2022 r. w Olsztynie. W ramach konferencji zaplanowano również dyskusję panelową pt. „Co wiemy o znaczeniu i wartości zdrowia psychicznego?”, która ma przynieść odpowiedź m.in. na pytania: Jak rozpoznać problemy i potrzeby w zakresie zdrowia psychicznego? Dlaczego i do kogo warto zwrócić się o pomoc?

W Biuletynie znajduje się również artykuł dotyczący projektów z Działania 10.4 RPO WiM Pomoc w powrocie lub wejściu na rynek pracy osobom sprawującym opiekę nad dziećmi do lat 3. W lipcu rozstrzygnięto trzy ostatnie już konkursy z okresu programowania 2014-2020. O założeniach projektów oraz podsu-

mowaniu efektów wdrażania funduszy europejskich w ramach tego Działania mogą Państwo przeczytać na łamach tego Biuletynu.

„Praca się opłaca” to projekt pilotażowy, który realizuje Powiatowy Urząd Pracy w Lidzbarku Warmińskim w ramach naboru finansowanego przez MRiPS pt.: „Stabilna praca – silna rodzina”. Założeniem projektu jest podjęcie pracy przez 20 rodziców wyłączonych z rynku pracy z powodu opieki nad dziećmi. W artykule znajdą Państwo dokładny opis realizacji projektu, który trwać będzie do końca czerwca 2023 roku.

Ponadto w Biuletynie znajdują się również ciekawe artykuły opisujące m.in. działania Urzędu Pracy Powiatu Olsztyńskiego Filia w Biskupcu na rzecz osób z niepełnosprawnościami, czy realizację KFS w regionie.

Życzę miłej lektury.

Wiesław R. Drożdżyński

p.o. Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie

Dbłość o zdrowie psychiczne to obowiązek nas wszystkich

W dniach 17-23 października 2022 r. na terenie całego województwa warmińsko-mazurskiego odbywać się będą wydarzenia w ramach Warmińsko-Mazurskiego Tygodnia Kariery 2022. Jest to kolejna, już XII edycja Tygodnia Kariery wynikająca ze współpracy instytucji zrzeszonych w partnerstwie zainicjowanym i koordynowanym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie pn. PAKT dla Rozwoju Poradnictwa Zawodowego. W roku 2022 hasło przewodnie W-M TK brzmi **„Równowaga psychiczna we współczesnym świecie”**.

Przez ostatnie 14 lat nasze partnerstwo zainicjowało mnóstwo lokalnych wydarzeń na rzecz rozwoju poradnictwa zawodowego, w których w sumie udział wzięło ponad 160 tys. mieszkańców naszego regionu. Były to konferencje, targi pracy, panele dyskusyjne, spotkania, warsztaty, wizyty studyjne, konkursy, projekcje oraz wiele innych inicjatyw podejmowanych przez instytucje PAKTU we współpracy z lokalnymi środowiskami zawodowymi. Przez ten czas podjęliśmy wiele istotnych dla poradnictwa kwestii. Za organizację niektórych z tych wydarzeń otrzymaliśmy wyróżnienia i nagrody.

W tym roku, definiując misję W-M TK, wybraliśmy obszar zdrowia psychicznego, uznając go za najbardziej priorytetowy z uwagi na to, czego jako społeczeństwo doświadczyliśmy w ostatnim okresie i przed czym ostrzegają nas specjaliści tej dziedziny.

Z dostępnych danych i prognoz nt. zdrowia psychicznego wynika, że zaburzenia psychiczne są poważnym i narastającym problemem na całym świecie. Najczęściej są to zaburzenia lękowe, zaburzenia depresyjne oraz uzależnienia. Według Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) depresja jest jedną z najbardziej rozpowszechniających się chorób, która może dotknąć każdego (w obecnych rankingach plasuje się na III miejscu najczęściej występujących chorób na świecie), a zaburzenia psychiczne mogą wystąpić u niemal połowy ludzi w pewnym momencie ich życia. Alarmująca jest również skala i stopień problemów ze zdrowiem psychicznym dzieci i nastolatków. Samobójstwo to druga najczęstsza przyczyna śmierci młodych ludzi w Europie. Według

WHO znaczna część samobójstw jest skutkiem depresji lub zaburzeń lękowych, których liczba stale wzrasta w przeciągu ostatnich lat. Pandemia oraz wojna w Ukrainie, a wraz z nimi doświadczanie codziennego lęku i bezradności jeszcze bardziej tę sytuację pogorszyły. Podobny obraz sytuacji przedstawia się na Warmii i Mazurach, gdzie poziom zgonów spowodowanych zaburzeniami psychicznymi, zaburzeniami zachowania oraz przyczynami zewnętrznymi, takimi jak samobójstwa na przełomie 10 lat (2008-2017) wzrósł 3 krotnie. Pod tym względem w 2017 roku woj. warmińsko-mazurskie zajmowało I miejsce w kraju.

W realizowaniu tegorocznej misji pragniemy zainspirować otoczenie do głębszych refleksji nad dążeniem do równowagi psychicznej. Celem jest uświadomienie uczestnikom, jak ważne dla funkcjonowania człowieka w każdym wieku, jako jednostki oraz członka mniejszych i większych społeczności jest dbanie o zdrowie psychiczne. Zamierzamy ukazać uczestnikom wydarzeń, w jaki sposób zdrowie psychiczne wpływa uczestnictwo w życiu społecznym i zawodowym. Pragniemy przedstawić pozytywne skutki pracy dla zdrowia psychicznego.

Zdając sobie sprawę, jak olbrzymie koszty finansowe związane z problemami zdrowia psychicznego ponosi gospodarka (w przypadku krajów UE stanowią 4% PKB) oraz bezpośrednio pracodawcy, pragniemy również wykazać, że dbanie o swoje zdrowie psychiczne oraz swoich pracowników leży w interesie każdego pracodawcy.

Zaburzenia i choroby psychiczne to wciąż temat wstydlivy. Wśród wielu osób panuje przekonanie, że lepiej unikać mówienia o chorobie psychicznej lub zaburzeniach aby nie być napiętnowanym. Osoby cierpiące na zaburzenia wycofują się z życia, bo wstydzą się swojej choroby. Lekarze mają opory, by wysłać pacjenta do psychiatry z obawy przed jego reakcją. Czyniąc temat ochrony zdrowia psychicznego misją tegorocznej edycji W-M Tygodnia Kariery, pragniemy również „oswoić” uczestników z problemami natury psychicznej, wskazać je jako naturalne i powszechnie występujące dolegliwości.

Głównym celem tegorocznej edycji W-M TK jest odpowiedzieć na pytanie, dlaczego warto, a raczej, dlaczego konieczne jest inwestowanie w kondycję psychiczną mieszkańców Warmii i Mazur oraz jak budować indywidualne zasoby dobrego zdrowia psychicznego?

Warmińsko-Mazurski Tydzień Kariery 2022 zostanie zainaugurowany wojewódzką konferencją pn. **„W poszukiwaniu utraconej równowagi – o kondycji psychicznej we współczesnym świecie”**, która odbędzie się 17 października 2022 r. w Olsztynie.

Ramowy program konferencji – obszary tematyczne:

- **Stan zdrowia psychicznego Polaków:** Czy zmienił się stan zdrowia psychicznego Polaków na przestrzeni ostatnich lat? Jak na tym tle wygląda stan zdrowia mieszkańców Warmii i Mazur? Jak kształtuje się liczba zgonów, których podłożem są problemy psychiczne? Czy zabezpieczenie opieką psychiatryczną i psychologiczną jest wystarczające? Jakie są prognozy na przyszłe lata w odniesieniu do kondycji psychicznej naszego społeczeństwa?
- **Budowanie i wzmacnianie odporności psychicznej dzieci i młodzieży:** Jak wspierać rozwój psychiczny dziecka od pierwszych chwil jego życia? Jak problemy emocjonalne wieku dojrzewania wpływają na zachowania młodzieży? Równieśnicy czy ekran - jaka jest rola relacji społecznych w budowaniu poczucia własnej wartości młodych ludzi? W jaki sposób pandemia wpłynęła na kondycję młodych osób? Jaka jest rola nauczyciela i rodzica w radzeniu sobie dzieci i młodzieży z konfliktami? Jakie przykłady dobrych praktyk inspirować nas do działania na rzecz promocji zdrowia psychicznego wśród dzieci i młodzieży?
- **Dobrostan psychiczny pracowników i pracodawców:** Jakie zmiany obserwujemy w ostatnich latach w firmach w odniesieniu do kondycji psychicznej pracowników? Jakie czynniki wpływają na powstawanie lub wzmacnianie zaburzeń psychicznych

u pracowników? Czy praca ma wpływ na zdrowie psychiczne pracowników? Jakich trudności doświadczają pracownicy ze strony współpracowników oraz przełożonych? Jakie objawy, których wcześniej nie było, świadczące o pogorszeniu kondycji psychicznej pracownicy zauważają u siebie? Jakie rozwiązania może zaproponować pracodawca, aby wzmocnić kondycję psychiczną pracowników?

- **Dylematy „pomagaczy” czyli osób zawodowo zajmujących się pomaganiem innym. Zmęczenie pomaganiem:** Po czym poznać, że pomaganie jest ponad siły „pomagacza”? Czy i kiedy możemy odpuścić? Na jakie pułapki narażamy się, pomagając ponad własne możliwości? W jaki sposób regulować emocje? Jak dbać o higienę psychiczną oraz zauważać własne potrzeby i ograniczenia w relacji z osobami potrzebującymi? Jak naładować baterie?

Konferencji będzie towarzyszyła dyskusja panelowa pt. **„Co wiemy o znaczeniu i wartości zdrowia psychicznego?”**. Zgodnie z wstępnymi założeniami dyskusja panelowa będzie miała odpowiedzieć m.in. na następujące pytania:

1. Jak rozpoznać problemy i potrzeby w zakresie zdrowia psychicznego?
2. Jak rozpoznać symptomy nadchodzącego kryzysu psychicznego?
3. Dlaczego i do kogo warto zwrócić się o pomoc?
4. Jaki jest wpływ problemów emocjonalnych na funkcjonowanie w środowisku społecznym i zawodowym?
5. Czym jest zdrowy styl życia w środowisku nauki i pracy?
6. Czy jesteśmy zainteresowani dbaniem o zdrowie psychiczne?
7. Jak motywować do zmiany codziennych nawyków, które negatywnie wpływają na stan emocjonalny?
8. Jakie działania należy podjąć, żeby poprawić stan emocjonalny, samopoczucie oraz podnieść odporność psychiczną?
9. Jak zachować równowagę psychiczną w środowisku nauki i pracy?
10. Jak wygląda dbałość o zdrowie psychiczne mieszkańców Warmii i Mazur?

PATRONAT HONOROWY



Marszałek
Województwa Warmińsko-Mazurskiego
Gustaw Marek Brzeziński

ORGANIZATORZY



Wojewódzki Urząd Pracy
w Olsztynie



Pakt dla Rozwoju
Poradnictwa Zawodowego

WARMIŃSKO-MAZURSKI TYDZIEŃ KARIERY 2022

**"RÓWNOWAGA PSYCHICZNA
WE WSPÓŁCZESNYM ŚWIECIE"**

17 - 23 października 2022



**Kalendarium wydarzeń
organizowanych w ramach
W-MTK 2022 znajduje się
na stronie internetowej**

www.wupolsztyn.praca.gov.pl/web/doradca

Biorąc udział w wydarzeniach, dowiesz się:

- jak poradzić sobie z narastającym poczuciem zagrożenia?
- jak zadbać o środowisko, w którym pracujesz, by było miejscem sprzyjającym rozwojowi?
- co możesz zrobić, by zachować równowagę psychiczną?
- co możesz zrobić dla siebie i najbliższych, by ograniczyć ryzyko zachorowania na depresję?
- kiedy i do kogo możesz zwrócić się o pomoc?

PATRONAT MEDIALNY:







Wiele bardzo ciekawych i różnorodnych imprez będą organizować nasi partnerzy zrzeszeni w PAKCIE dla Rozwoju Poradnictwa Zawodowego, którzy każdego roku coraz liczniej włączają się w realizację naszej misji. Zależy nam, aby podejmowane przez instytucje partnerskie w ramach tegorocznej edycji W-M Tygodnia Kariery inicjatywy, przedsięwzięcia ukierunkowane były na ukazywanie zdrowia psychicznego, jako niezbędnego warunku do prawidłowego funkcjonowania człowieka w każdym wieku i w każdym środowisku.

Jak co roku będą organizowane również spotkania z doradcami zawodowymi na terenie szkół, w ramach tej edycji pod tytułem: **„Moc jest w nas – jak zadbać o swoje zdrowie psychiczne?”**

Zachęcamy wszystkich do uczestnictwa w Warmińsko-Mazurskim Tygodniu Kariery, ponieważ tematyka odpowiada na najważniejsze i najpilniejsze wyzwania współczesności. Traktując zdrowie psychiczne jako czynnik, który ma duży wpływ na to, jak ludzie myślą, komunikują się, uczą i rozwijają, na odporność człowieka i jego poczucie własnej wartości, należy uznać, że zachowanie równowagi psychicznej jej konieczne w każdym środowisku, szczególnie w rodzinie, szkole i pracy.

Szczegółowe informacje na temat planowanych wydarzeń można znaleźć na stronie partnerstwa <https://wupolsztyn.praca.gov.pl/web/doradca> w zakładce W-M Tydzień Kariery 2022 oraz koncie Paktu na Facebooku.

Bożena Piątek

wojewódzki koordynator Paktu dla Rozwoju Poradnictwa Zawodowego

Jeden rynek pracy – różne oczekiwania. Jakiej pracy oczekuje pokolenie baby boomers i X, Y, Z?

Preferencje i oczekiwania wobec miejsca pracy są zależne od wielu czynników: miejsca zamieszkania, wykształcenia, a także od wieku potencjalnego pracownika. Z wyników badania Randstad Employer Brand 2022 wynika, że dla przedstawicieli wszystkich pokoleń najważniejszym czynnikiem przy wyborze pracodawcy jest atrakcyjne wynagrodzenie i benefity (od 78% wskazań wśród przedstawicieli pokolenia Z i mileniśców do 83% w pokoleniu boomers).

Dla reprezentantów pokolenia Z równie ważne, co kwestie finansowe jest przyjazna atmosfera w pracy (78% wskazań). Wydarzenia ostatnich lat, w sposób szczególny odbiły się właśnie na tej wchodzącej na rynek pracy grupie. Praca w gastronomii, handlu detalicznym, usługach czy branży rozrywkowej, które są typowymi miejscami pracy dla młodych ludzi, podczas lockdownów ucierpiały najmocniej.

Przyjazna atmosfera w pracy jest również istotna dla osób z pokolenia mileniśców (67% wskazań w tej grupie). Przedstawiciele generacji Y, wychowane na portalach społecznościowych chętnie pracują w zespołach, tworzą społeczności i często się ze sobą komunikują, co może poprawiać efektywność pracy.

Obie te grupy na kolejnym miejscu wskazały możliwość rozwoju kariery (73% pokolenia Z oraz 66% mileniśców). Pokolenie Z jest dobrze wykształcone i sprawnie porusza się w nowych technologiach. Również wiele osób z pokolenia Y ukończyło studia, zna języki obce, perfekcyjnie obsługuje

komputer i tworzy wirtualne społeczności. I mileniści i pokolenie Z chcą się rozwijać, zdobywać nowe umiejętności i stawiać sobie wyzwania, co docenia bardzo wielu pracodawców.

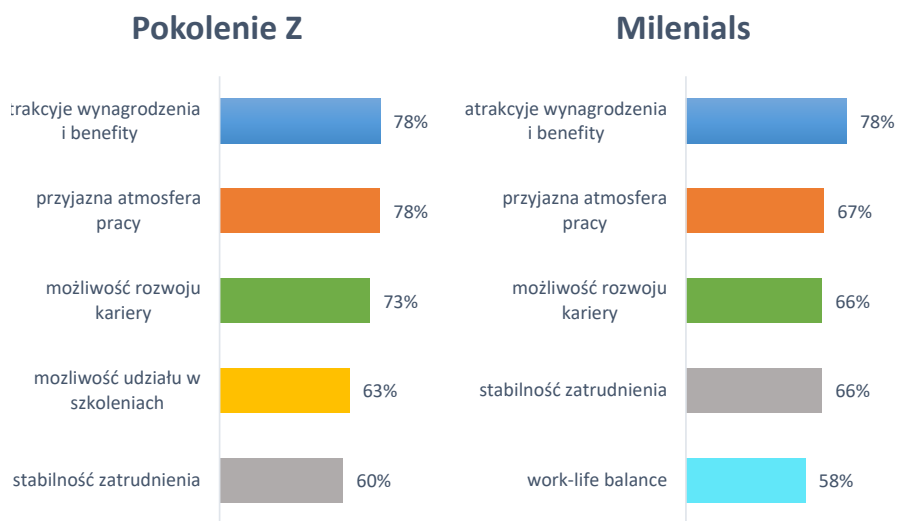
Dla mileniśców równie ważna, co możliwość rozwoju kariery jest stabilność zatrudnienia (66% wskazań). Dla pokolenia Z czynnik ten znalazł się na ostatnim miejscu, biorąc pod uwagę atrakcyjność oferty pracy (60%). Wiele „Zetek” często bowiem zmienia pracę i przebranżawia się, ale jednocześnie pragnie stabilności i jest gotowa zatrudnić się na dłużej w jednej firmie.

Przedstawiciele pokolenia Z, przy wyborze pracodawcy zwracają również uwagę na możliwość udziału w szkoleniach (63%). Wynika to m.in. z faktu, że jako pokolenie są niezwykle elastyczni, lubią eksperymentować,

szukają różnorodności i uciekają od rutyny.

Przedstawiciele generacji Y oprócz rozwoju osobistego cenią sobie także czas wolny, który mogą poświęcić na pasję. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym (work-life balance) uzyskała w tej grupie 58% wskazań.

Przedstawiciele starszych pokoleń X oraz boomers mają nieco odmienne oczekiwania względem pracodawców niż ich młodszy koledzy. Dla obu tych grup, oprócz atrakcyjnej pensji i benefitów liczą się takie czynniki jak: stabilność zatrudnienia, przyjazna atmosfera w pracy i równowaga między życiem zawodowym, a prywatnym. Osoby z pokolenia X, opisujący mottiem „żyję, aby pracować”, są lojalni wobec jednego pracodawcy i godni zaufania. Także kariera zawodowa pracowników



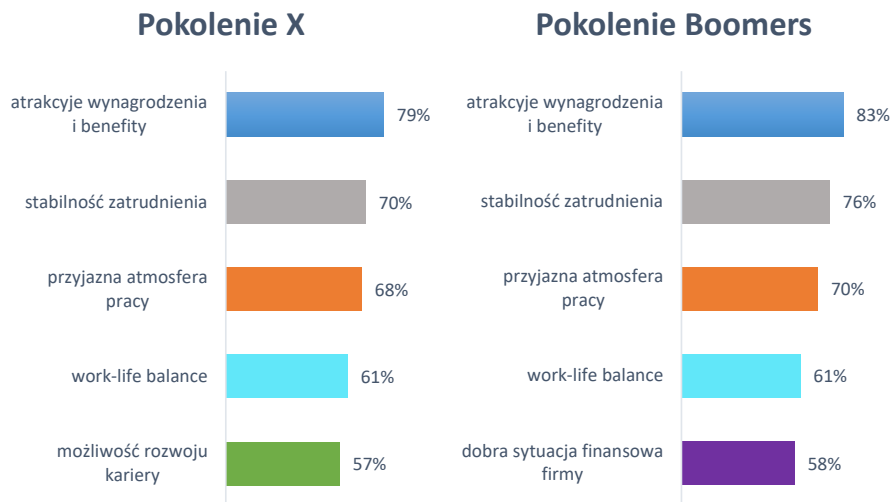
Źródło: Randstad Employer Brand Research 2022, Polska

Baby Boomers – obecnie najstarsze pokolenie aktywne na rynku pracy, są to osoby urodzone w latach 1946–1964. Część z tych osób przeszła już na emeryturę, jednak niektórzy wciąż pozostają aktywni zawodowo.

Pokolenie Y (mileniści) – to osoby urodzone w latach 1979–1995 (czasami za granicę wieku przyjmuje się lata 1980–2000). Pokolenie najbardziej wykształcone na rynku pracy.

Pokolenie X to pokolenie obecnie najliczniejsze na rynku pracy. Są to osoby urodzone w latach 1965–1979.

Pokolenie Z – to osoby urodzone po 1995 roku, wchodzące na rynek pracy, nazywane „pokoleniem lockdownu”.



Źródło: Randstad Employer Brand Research 2022, Polska

Przedstawiciele pokolenia Z najchętniej pracują na stanowiskach, które dają im możliwość wpływania na kulturę firmy. Największą popularnością wśród przedstawicieli pokolenia Z cieszy się stanowisko rekrutera. Na kolejnych miejscach znalazły się stanowiska: menedżer ds. marketingu i menedżer ds. social mediów.

Milenialszy z kolei najwyżej oceniają pracę na stanowisku pośrednika w obrocie nieruchomości, a kolejne miejsca w rankingu zawodów popularnych wśród tego pokolenia zajmują rekruter i programista.

Pokolenie X i tzw. boomerów satysfakcjonuje stanowisko, które wymaga doświadczenia i wiąże się z odpowiedzialnością. Najczęściej wskazywane przez tę grupę są stanowiska kierownicze. W pierwszej trójce zestawienia dla pokolenia X znalazły się kolejno dyrektor wykonawczy, dyrektor operacyjny i prezes. Z kolei listę pokolenia Baby Boomers otwiera prezes, za nim dyrektor wykonawczy i pośrednik w obrocie nieruchomościami.

pokolenia baby boomers przebiega zazwyczaj na podobnych stanowiskach w ramach pracy dla jednego lub maksymalnie kilku pracodawców.

„Iksy”, podobnie jak ich poprzednicy, przedstawiciele baby boomers doceniają czas wolny. Dla osób z pokolenia X ważne są również takie wartości jak: rozwój osobisty, różnorodność i pracowitość, dlatego też pokolenie X wskazywało często możliwość rozwoju kariery, jako czynnik atrakcyjności pracodawcy. W przypadku pokolenia boomers takim czynnikiem jest dobra sytuacja finansowa firmy.

Opracowano na podstawie wyników badań, Randstad Employer Brand 2022 oraz badania Great Place to Work®

Iwona Krzyżanowska

Wydział Polityki Rynku Pracy
Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie

W oparciu o wyniki z raportu opracowanego przez serwis internetowy Glassdoor, którego celem było zbadanie, jakie stanowiska pracy i zawody najbardziej satysfakcjonują poszczególne grupy wiekowe. Wyniki raportu oparto na średnich ocenach pracowników z USA.

Inwestycja w pracownika szansą na rozwój firmy

Randstad Employer Brand Research to projekt badawczy, który jest realizowany już 12 rok w Polsce. Wyniki badania umożliwiają m.in. poznanie motywacji i potrzeb pracowników. Przeprowadzane jest na próbie ponad 4 600 respondentów, w wieku od 18 do 64 lat, zarówno uczących się, pracujących oraz poszukujących pracy, którzy pod względem płci, wieku, wykształcenia i regionu są reprezentatywni dla naszego społeczeństwa.

Wyniki pokazują, iż potencjalni pracownicy zwracając uwagę na wybór pracodawcy, oprócz atrakcyjnego wynagrodzenia i benefitów, przyjaznej atmosfery w pracy, czy

stabilności zatrudnienia, dużą uwagę zwracają na możliwości rozwoju kariery – 63% badanych i możliwości udziału w szkoleniach – 53%.

Jaką wagę przykładają się do znaczenia rozwoju zawodowego i możliwości awansu?

61% respondentów uważa, że osobisty rozwój zawodowy jest ważny. Niestety, chęć rozwoju kariery zmniejsza się wraz z wiekiem. Bardziej istotne jest rozwijanie swojej ścieżki zawodowej dla osób w grupie wiekowej 18-24 – 76%, trochę niższe dla osób w wieku 55+ – 40%.

Dla 70% respondentów niezmienne ważne jest, to, aby pra-

codawca dawał możliwość przekwalifikowania się lub podniesienia swoich kwalifikacji. Natomiast 44% pracowników stwierdziło, iż możliwości, jakie oferuje mu pracodawca są wystarczające.

Jakie jest natomiast prawdopodobieństwo pozostania w firmie, jeśli zaoferowano by przekwalifikowanie lub podniesienie kwalifikacji?

Odpowiedzi pokazują, że dla 77% badanych bardzo prawdopodobne jest to, iż pozostaną u pracodawcy, jeżeli zaoferuje on możliwości przekwalifikowania się lub podniesienia kwalifikacji.¹

Wyniki tego badania powinny być wskazówką dla każdego pracodawcy, jak istotna jest pomoc i udostępnianie możliwości kształ-

cenia się pracowników. Oczywiście, wiąże się to, z poniesieniem kosztów finansowych. Mimo wszystko inwestycja w kapitał ludzki, w dłuższej

perspektywie czasu może się odplacić pracodawcy z nawiązką. Tutaj z pomocą może przyjść refundacja kosztów kształcenia ustawicznego

¹ <https://info.randstad.pl/randstad-employer-brand-research-2022-raport-krajowy-22>

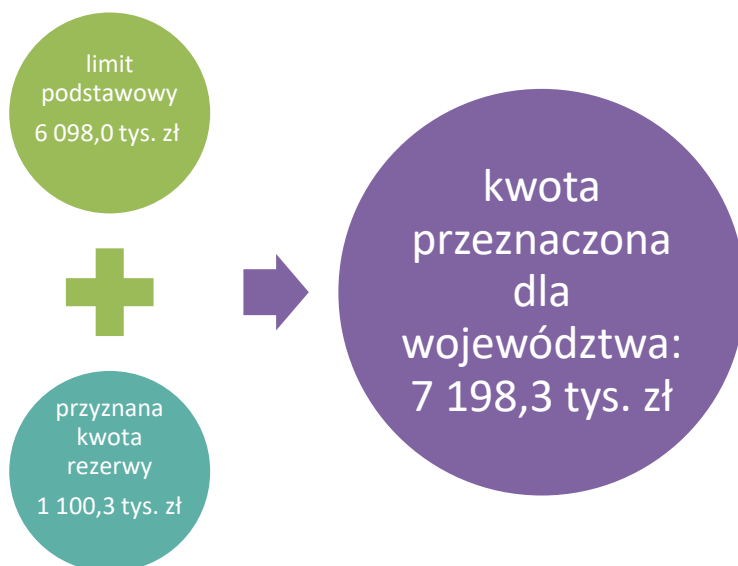
w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS).

Funkcjonuje on już od 2014 roku, a powstał z myślą o wsparciu rozwoju pracowników i pracodawców, mając na celu zapobieganie utracie pracy przez osoby pracujące, których kwalifikacje są nieadekwatne do obecnej sytuacji gospodarczej i zmieniającego się rynku pracy. W ostatnich latach, począwszy od 2020 roku, kiedy zaczęła się pandemia w Polsce, na rynku pracy oraz w każdej sferze życia zaczęły następować zmiany, które wcześniej nawet trudno było sobie wyobrazić. Istotną zaczęła być szybka reakcja i umiejętność dostosowywania się, stawianie na większą elastyczność w funkcjonowaniu na rynku, czy w biznesie. W niektórych branżach firmy, aby przetrwać na rynku musiały postawić na zdobycie nowych umiejętności, dopasowując się do nowych wymagań, czy nawet zdecydować się na przekwalifikowanie.

Zaletą KFS jest jego ogólnodostępność, środki pozyskać mogą zarówno przedsiębiorstwa prywatne, fundacje, organy samorządowe jak i wszystkie jednostki z sektora publicznego. Jedynym, niezbędnym warunkiem jest zatrudnianie minimum jednej osoby. Nie ma znaczenia, na jaki rodzaj umowy o pracę zatrudnieni są pracownicy korzystający z kształcenia wspieranego środkami KFS, a także jaki jest wymiar etatu.

Według zasad przyznawania środków KFS dla województwa, najpierw przyznawane są środki limitu podstawowego. Na 2022 rok nasze województwo otrzymało kwotę 6 098,0 tys. zł. Dodatkowo, kwota środków rezerwy KFS dostępna dla województwa warmińsko-mazur-

Rysunek 1. Środki KFS do dyspozycji województwa w 2022 roku (w tys. zł)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie decyzji finansowych Ministra właściwego ds. pracy.

skiego na ten tok wynosi 1 100,3 tys. zł (18,0% podstawowego limitu). We wcześniejszych latach o środki z rezerwy KFS samorząd powiatu mógł wnioskować dopiero po wyczerpaniu środków przyznanych limitem, natomiast w tym roku, w związku ze znaczącą liczbą uchodźców z Ukrainy pula środków rezerwy KFS została uruchomiona już w marcu.

Według stanu na koniec czerwca w dyspozycji powiatowych urzędów pracy było 7 052, 8 tys. zł. Różnica w kwocie przeznaczonej dla województwa (która wynosi 145,5 tys. zł) wynika z tego, że według stanu na koniec czerwca br. cztery powiaty nie wystąpiły jeszcze o przyznanie środków rezerwy KFS.

W trakcie naborów przeprowadzanych przez powiatowe urzędy pracy, w pierwszej kolejności do rozpatrzenia kwalifikują się wnioski, które spełniają wymagania przynajmniej jednego

z priorytetów ministra właściwego ds. pracy preferowane w danym roku.

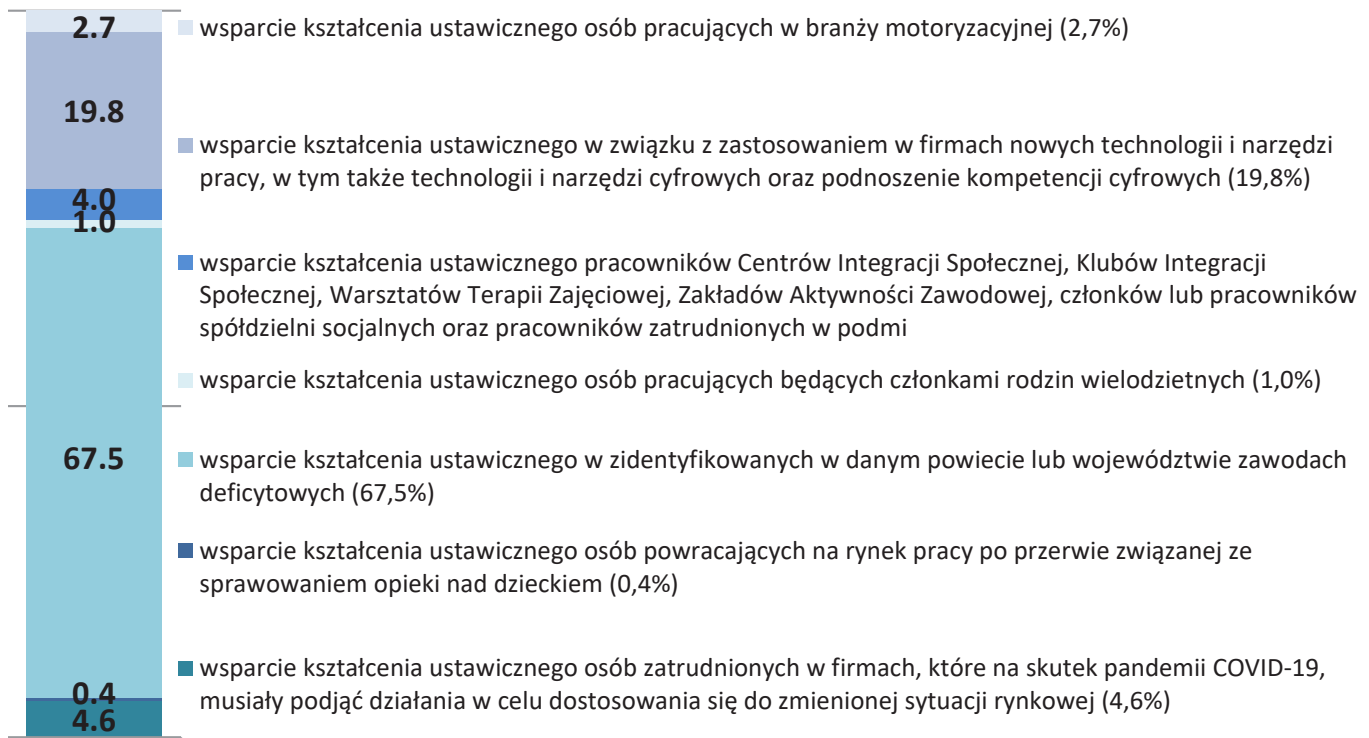
Podobnie jak w poprzednich latach, tak w formułowaniu priorytetów wydatkowania środków KFS na rok 2022, kluczową rolę odegrała konieczność zapobiegania coraz bardziej widocznym na rynku pracy lukom kompetencyjnym, utrudniającym rekrutację pracowników w wielu dziedzinach działalności gospodarczej. Uwzględniono również potrzeby szkoleniowe, które pojawiły się w sytuacji pandemii.

Od wielu lat, tak również w tym roku, można zauważyć, iż najwięcej środków limitu podstawowego KFS przeznaczanych jest na wsparcie kształcenia ustawicznego osób w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych. W I półroczu 2022 r. stanowiły one 67,5%. Dużym zainteresowaniem cieszy się też priorytet dotyczący możliwości doksztalcenia się związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych – 19,8%.

Do końca czerwca 2022 roku wydatkowanych zostało w ramach rezerwy KFS 45 195,20 zł. Najwięcej środków zostało przeznaczonych na wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia – 97,8% ogółu. Natomiast na wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzecznym stopniem niepełnosprawności wydatkowano 2,2%. Na pozostały priorytet, tj. kształcenie skierowane

Pracodawca starający się o środki KFS musi wnieść wkład własny w wysokości 20% kosztów, zaś 80% kosztów kształcenia ustawicznego sfinansowany zostanie w ramach KFS, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika. W przypadku mikroprzedsiębiorstwa, ze środków KFS można sfinansować 100% kosztów kształcenia ustawicznego, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

Wykres 1. Wydatkowanie środków limitu podstawowego KFS według priorytetów określonych przez Ministra ds. pracy na 2022 rok według stanu na I półrocze 2022 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych powiatowych urzędów pracy.

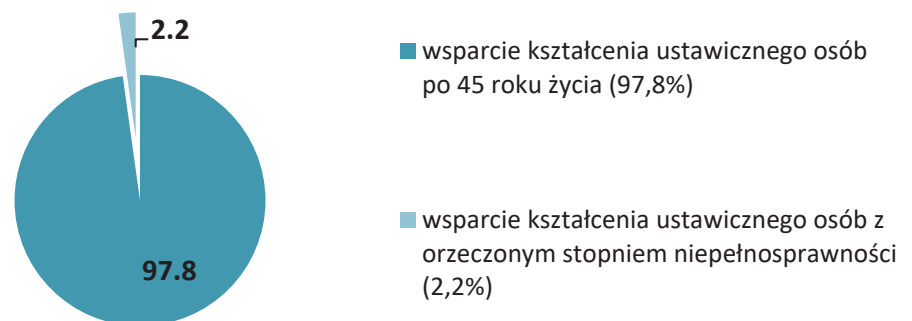
do pracodawców zatrudniających cudzoziemców, w analizowanym okresie nie poniesiono jeszcze żadnych wydatków.

W ciągu I półrocza 2022 roku, najczęściej ze środków KFS korzystali mikroprzedsiębiorcy, całkowicie rozliczono umowy z 220 takimi firmami (61,6% ogółu). W analizowanym okresie małe przedsiębiorstwa stanowiły 20,7% (74 firmy), a średnie 14,0% (50 przedsiębiorstw). Ostatnia grupa to duże przedsiębiorstwa, rozliczono tylko 11 umów zawartych z takimi pracodawcami (3,1% ogółu).

Łącznie, w pierwszym półroczu udało się rozliczyć² 357 umów na kwotę 2 963,3 tys. zł. Zarówno kwota, jak i liczba rozliczonych umów jest wyższa niż w I półroczu 2021 roku. Do końca czerwca 2022 roku w kształceniu ustawicznym finansowanym z KFS uczestniczyło 1 357 pracowników oraz 141 pracodawców, podczas gdy w analogicznym okresie 2021 r. z dofinansowania skorzystało 884 pracowników oraz 113 pracodawców.

KFS od 8 lat służy, jako instrument rynku pracy, pomocny zarówno pracodawcom, jak i pracownikom.

Wykres 2. Wydatkowanie środków rezerwy KFS według priorytetów określonych przez Radę Rynku Pracy na 2022 rok według stanu na I półrocze 2022 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych powiatowych urzędów pracy.

Na kształcenie pracowników, pod kątem możliwości uzyskania korzyści, warto spojrzeć z dwóch stron. Pracownik, możliwość uczestnictwa w szkoleniu może postrzegać, jako wyróżnienie, co może być pomocne w utrzymaniu motywacji i zaspokojeniu jego aspiracji. Dla pracodawców jest to narzędzie ułatwiające tzw. rekrutację wewnętrzną i doszkolenie pracowników, co jest istotne zwłaszcza w obecnej sytuacji braków kadrowych na rynku pracy. Aby w pełni poznać funkcjonalność KFS oraz motywacje,

jakie posiadają osoby uczestniczące w kształceniu ustawicznym finansowanym z KFS, Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie w tym roku zlecił realizację badania pn. „Ocena efektywności wsparcia udzielonego w 2021 roku ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) na terenie województwa warmińsko-mazurskiego”. O jego wynikach będziemy pisać w kolejnych numerach Biuletynu.

Kornelia Kin-Szymiec

Wydział Polityki Rynku Pracy
Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie

² Dotyczy całkowicie rozliczonej umowy z pracodawcą, czyli przyznanie i wypłacenie dofinansowania, na wszystkie formy kształcenia ustawicznego lub całkowitego rozliczenia, kiedy umowa dotyczyła paru osób.

Inteligentne specjalizacje województwa warmińsko-mazurskiego

W 2013 r., w procesie aktualizacji Strategii rozwoju społeczno-gospodarczego województwa warmińsko-mazurskiego, po raz pierwszy wskazano tzw. regionalne inteligentne specjalizacje. Była to odpowiedź na nową koncepcję realizacji polityki regionalnej, określonej przez Komisję Europejską w strategii „Europa 2020”.

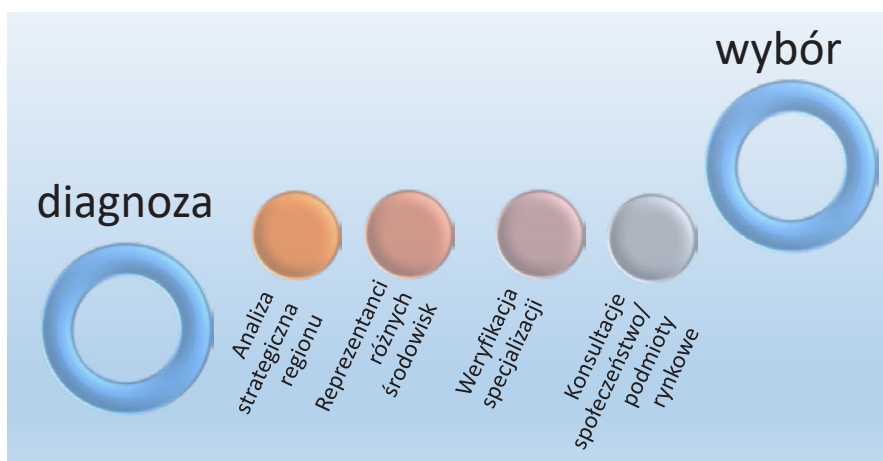
Inteligentne specjalizacje (*ang. smart specialisation*) definiowane są jako sektory gospodarki oparte na wiedzy i będące źródłem przewag konkurencyjnych. Koncepcja „smart” odzwierciedla konieczność koncentrowania interwencji publicznej na obszarach wyróżniających się największym potencjałem innowacyjnym, jak i potrzebę pobudzania kreatywności w sektorach silnie zakorzenionych w gospodarce danego regionu.

Cechą charakterystyczną koncepcji inteligentnych specjalizacji jest proces przedsiębiorczego odkrywania. W związku z dynamicznymi zmianami warunków gospodarczych, istotne jest odkrywanie coraz to nowych specjalizacji. Istotny jest, bowiem nie tylko rozwój już istniejących specjalizacji, ale również znajdowanie nowych, innowacyjnych.

W związku z powyższym, opracowano ścieżkę identyfikacji kolejnych inteligentnych specjalizacji regionalnych, uwzględniając zaangażowanie interesariuszy i umożliwiając przełożenie na politykę innowacyjną regionu.

Strategia Warmińsko-Mazurskie 2030 uwzględnia dotychczasowe doświadczenia regionu, osiągnięte już cele i proponuje jednocześnie przeformułowanie „centrum strategii”. W latach 2020-2030, w centrum stawiany jest mieszkaniec regionu. Samorządy regionalny i lokalne mają za zadanie skoncentrować swoje działania na podnoszeniu jakości kapitału ludzkiego i kapitału społecznego województwa.

W Strategii, wskazano ponadto pięć zagadnień horyzontalnych wspólnych dla trzech zidentyfikowanych specjalizacji (technologie informacyjno-komunikacyjne, finansowanie, logistyka, targi i promocja, bezpie-



Inteligentne Specjalizacje (IS) zostały zidentyfikowane w Strategii rozwoju społeczno-gospodarczego województwa warmińsko-mazurskiego do roku 2030 (i przyjętej Uchwałą Sejmiku Województwa Warmińsko-Mazurskiego z dnia 18 lutego 2020 r.) w procesie obejmującym pogłębione analizy i diagnozę, szereg spotkań, debat i dyskusji z mieszkańcami regionu, przedstawicielami środowiska gospodarczego i naukowego, otoczeniem biznesu.

Inteligentne specjalizacje określone w Strategii „Warmińsko-Mazurskie 2030”

Drewno i meblarstwo (*ang. timber and furniture*)

– region posiada znaczące kompetencje w zakresie dostarczania surowców i półproduktów, ale przede wszystkim zlokalizowane są tu fabryki dostarczające produkty finalne.

Ważnym elementem budowy specjalizacji będzie dalszy rozwój usług projektowych oraz budowanie marki województwa.



Ekonomia wody (*ang. water economy*)

– specjalizacja bazuje na największych w Polsce zasobach wód powierzchniowych, wokół których rozwinęła się turystyka oraz szereg rodzajów działalności, które mają również duży potencjał innowacyjny. Warmia i Mazury są znane z produkcji jachtów, łodzi, a także usług związanych z tą branżą.

Rozwój specjalizacji wychodzi naprzeciw potrzebom ochrony środowiska, w czym region chce uzyskać znaczenie międzynarodowe.



Żywność wysokiej jakości (*ang. high quality food*)

– specjalizacja ta opiera się na przemyśle rolno-spożywczym i dynamicznym rozwoju rolnictwa lokalnego i tradycyjnym przetwórstwie żywności opartej o regionalne surowce i krótkie łańcuchy sprzedaży oraz produkcji żywności o projektowanych funkcjach.

Odpowiada ona na potrzeby konsumentów związane z promowanym zdrowym stylem życia.



czeństwo). Poprawa sytuacji w tych obszarach determinuje efektywny rozwój podmiotów gospodarczych funkcjonujących w zidentyfikowanych regionalnych inteligentnych specjalizacjach.

Czwartą specjalizacją województwa warmińsko-mazurskiego jest „Zdrowe Życie”. Podstawą jej przyjęcia jest wyjątkowy potencjał nieskażonego środowiska Warmii i Mazur i działające w regionie unikalne podmioty gospodarcze rozwijające się w sektorze związanym z usługami medycznymi i okołomedycznymi. Taką decyzję 29 sierpnia 2022 roku podjął Zarząd Województwa Warmińsko-Mazurskiego.

Istnieje również lista Krajowych Inteligentnych Specjalizacji. Dnia 8 kwietnia 2014 r. Rada Ministrów przyjęła Program Rozwoju Przedsiębiorstw, którego integralną część stanowi **Krajowa Inteligentna Specjalizacja (KIS)**. Dokument przedstawia proces analityczny wyłaniania inteligentnych specjalizacji na poziomie krajowym, wskazuje na preferencje w udzielaniu wsparcia rozwoju prac badawczych, rozwojowych i innowacyjności (B+R+I) oraz zarys procesu ich monitorowania i aktualizacji.

Efektom opracowania KIS jest wskazanie krajowych inteligentnych specjalizacji stanowiących priorytety w zakresie polityki naukowej i innowacyjnej. KIS może również stanowić użyteczny instrument do sprostania wyzwaniom globalnym, takim jak: zmiany demograficzne, ograniczony dostęp do surowców naturalnych, bezpieczeństwo energetyczne, zmiany klimatyczne. Decyzje dotyczące inteligentnych specjalizacji nie są podejmowane odgórnie, lecz są efektem pogłębionych analiz w zakresie endogenicznych przewag gospodarczych. W proces aktualizacji zaangażowani są specjaliści reprezentujący różne dziedziny – partnerzy gospodarczy, naukowcy oraz społeczni.

Na liście krajowych inteligentnych specjalizacji (KIS) na 2022 r. znajduje się trzynaście dziedzin uznanych za priorytetowe dla rozwoju konkurencyjności i innowacyjności polskiej gospodarki.

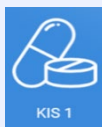
Zgodnie z założeniami projektu dziedziny wpisujące się w obszar **zdrowe życie** obejmują:

- usługi medyczne, uzdrowiskowe, opiekuńcze, rehabilitacyjne i fizjoterapeutyczne oraz senioralne,
- telemedycynę,
- profilaktykę zdrowia,
- produkcję sprzętu medycznego,
- produkcję farmaceutyków, biotechnologię,
- inżynierię medyczną i materiałową na produkty i usługi związane z profilaktyką zdrowotną,
- produkty i usługi związane z ochroną środowiska na rzecz zdrowego życia człowieka.
- potrzeby medyczne i okołomedyczne,
- technologie ICT na potrzeby medyczne



Zdrowe społeczeństwo

Główne zagadnienia w ramach tej krajowej inteligentnej specjalizacji to: nowe produkty i technologie; diagnostyka i terapia chorób; wytwarzanie produktów.



Innowacyjne technologie, procesy i produkty sektora rolno-spożywczego i leśno-drzewnego

Główne zagadnienia w ramach tej specjalizacji to m.in.: innowacyjne maszyny, urządzenia i technologie wykorzystywanych w sektorze rolno-spożywczym oraz leśno-drzewnym; innowacyjne działania na rzecz poprawy żyzności gleby i ochrona użytków rolnych; działania zmniejszające negatywne oddziaływanie rolnictwa na środowisko; przetwórstwo produktów rolnych i produktów zwierzęcych; kwestie związane z żywnością wysokiej jakości; indywidualizacja produkcji meblarskiej.



Biotechnologiczne i chemiczne procesy, bioprodukty i produkty chemii specjalistycznej oraz inżynierii środowiska

Krajowa inteligentna specjalizacja skupiająca się na takich zagadnieniach jak rozwój procesów (bio) technologicznych do wytwarzania innowacyjnych (bio)produktów; zaawansowane przetwarzanie biomasy do specjalistycznych produktów chemicznych; bioprodukty i produkty chemii specjalistycznej; nowoczesne technologie w ochronie środowiska.



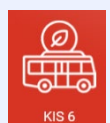
Wysokosprawne, niskoemisyjne i zintegrowane układy wytwarzania, magazynowania, przesyłu i dystrybucji energii

W ramach tej specjalizacji innowacje dotyczą m. in. szerokiego spektrum zagadnień związanych z wytwarzaniem energii, rozwiązań zwiększających efektywność, pewność zasilania i bezpieczeństwo pracy sieci elektroenergetycznych przesyłowych i rozdzielczych, inteligentnych rozwiązań w sieciach elektroenergetycznych; metod i technologii magazynowania energii, odnawialnych źródeł energii i paliw; energii z odpadów, paliw alternatywnych i ochrony środowiska.



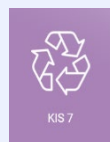
Inteligentne i energooszczędne budownictwo

W tym obszarze wskazane są: innowacyjne materiały i technologie z zakresu budownictwa; systemy energetyczne budynków; maszyny i urządzenia; rozwój aplikacji i środowisk programistycznych; zintegrowane projektowanie; audyt energetyczny i środowiskowy, technologie z zakresu przetwarzania i powtórnego użycia materiałów.



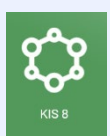
Rozwiązania transportowe przyjazne środowisku

W ramach tej Krajowej Inteligentnej Specjalizacji innowacje dotyczą: środków transportu; proekologicznych rozwiązań konstrukcyjnych i komponentów w środkach transportu; systemów zarządzania transportem; innowacyjnych materiałów z tego obszaru; technologii produkcji środków transportu i ich części.



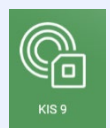
Gospodarka o obiegu zamkniętym

GOZ to model gospodarczy, w którym przy zachowaniu warunku wydajności, spełnione są podstawowe założenia: 1) wartość dodana surowców/zasobów jest maksymalizowana lub 2) ilość wytwarzanych odpadów jest minimalizowana, a powstające odpady są zagospodarowywane zgodnie z hierarchią sposobów postępowania z odpadami (recykling).



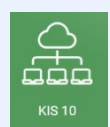
Wielofunkcyjne materiały i kompozyty o zaawansowanych właściwościach, w tym nanoprocesy i nano produkty

KIS, która wskazuje preferencyjne obszary wsparcia w zakresie nowych zaawansowanych materiałów, w tym m.in.: kompozytowych i nanostrukturalnych oraz innowacyjnych technologiach ich wytwarzania; nanotechnologii dla celów medycznych ochrony zdrowia; zaawansowanych materiałów i nanotechnologii w energii odnawialnej oraz do transformowania, magazynowania i regionalizacji gospodarowania energią.



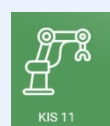
Elektronika i fotonika

W obszarze tym wskazane są m.in. technologie, konstrukcja i materiały sensorów oraz detektorów, technologie, materiały i urządzenia dla fotowoltaiki oraz światłowodowe i z zakresu innowacyjnych źródeł promieniowania optycznego, systemy oraz sieci sensorowe i telekomunikacyjne, innowacyjne układy i systemy elektroniki.



Inteligentne sieci i technologie informacyjno-komunikacyjne oraz geoinformacyjne

Specjalizacja obejmuje problematykę inteligentnych sieci, technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz technologii geoinformacyjnych, zarówno jako elementów niezależnych, jak i elementów powiązanych.



Automatyzacja i robotyka procesów technologicznych

Specjalizacja obejmująca: projektowanie i optymalizację procesów; technologie automatyzacji i robotyzacji procesów; diagnostykę i monitorowanie; systemy sterowania; maszyny i urządzenia automatyzujące.



Inteligentne technologie kreatywne

Krajowa inteligentna specjalizacja obejmująca takie obszary jak: wzornictwo, w tym projektowanie wzornicze i narzędzia wspierające proces projektowy; gry; multimedia.



Innowacyjne technologie morskie w zakresie specjalistycznych jednostek pływających, konstrukcji morskich i przybrzeżnych oraz logistyki opartej o transport morski i śródlądowy

W ramach specjalizacji wyróżnia się m.in. projektowanie, budowę specjalistycznych jednostek pływających oraz ich specjalistycznego wyposażenia, projektowanie, budowę i przebudowę konstrukcji morskich i przybrzeżnych, procesy i urządzenia wykorzystywane na potrzeby logistyki opartej o transport morski i śródlądowy.

Lista inteligentnych specjalizacji ustalana jest na rok i podlega ciągłej weryfikacji. Ma to na celu umożliwienie branżom uznanym w danym okresie za priorytetowe dla tworzenia innowacyjnych rozwiązań społeczno-gospodarczych znaleźć się na tej liście.

Maja Szyprowska

Wydział Polityki Rynku Pracy
Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie

Nowe projekty dla opiekunów dzieci do 3 roku życia

W lipcu br. Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie rozstrzygnął trzy konkursy w ramach Działania 10.4 RPO WiM *Pomoc w powrocie lub wejściu na rynek pracy osobom sprawującym opiekę nad dziećmi do lat 3*. Były to już ostatnie nabory w okresie programowania 2014-2020, dlatego cieszyły się bardzo dużym zainteresowaniem. Projekty złożyło 108 podmiotów, w tym organizacje pozarządowe, jednostki samorządu terytorialnego, żłobki oraz inne firmy prywatne. Spośród nich aż ponad połowa została oceniona pozytywnie. Z uwagi na limit dostępnych środków, ostatecznie 12 wnioskodawców otrzymało propozycję dofinansowania projektów o łącznej wartości przekraczającej 23 mln zł. W niedalekiej przyszłości nie wyklucza się jednak zawarcia kolejnych umów w miarę pojawiania się dodatkowych środków unijnych.

Większość beneficjentów rozpoczęła swoje działania projektowe jeszcze w sierpniu, dzięki czemu opiekunowie najmłodszych dzieci z obszaru całego województwa warmińsko-mazurskiego już od początku roku szkolnego uzyskali szansę na szybki powrót do pracy lub jej znalezienie.

Projekty z Działania 10.4 RPO WiM z 2022 roku

Urwis nowe możliwości	Kraina Delfinka
Malec w żłobku	Rodzice idą do pracy
Malec u niani	Maluszek w żłobku
Malec z aktywnym rodzicem	Maluszek u niani
Brzdąc w żłobku	Aktywny rodzic i szczęśliwe dziecko - subregion etcki
Brzdąc u niani	Zaraz wracam - wsparcie powrotu do pracy ...

Dofinansowane przedsięwzięcia przewidują refundację rodzicom części opłat za pobyt dziecka w żłobku, klubie dziecięcym, u dziennego opiekuna lub kosztu wynagrodzenia niani przez okres 12 miesięcy. Jeden z projektów oferuje również dodatkowo działania aktywizacyjne w postaci wytyczenia ścieżki rozwoju zawodowego, poradnictwa zawodowego, pośred-

nictwa pracy, szkoleń i staży zawodowych. Wsparcie ma zatem charakter kompleksowy oraz odpowiada na indywidualne potrzeby uczestników projektów.

Warto przypomnieć pozytywne efekty wdrażania funduszy europejskich w naszym regionie. Do tej pory w ramach Działania 10.4 RPO WiM utworzono 1200 nowych miejsc opieki nad dziećmi do lat 3. Łącznie w 50 projektach udział wzięło 2534 opiekunów, z czego 973 powróciło na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem lub wychowaniem dziecka, a 1045 znalazło nową pracę lub jej aktywnie poszukuje. W ramach tegorocznych projektów docelowo jeszcze ponad 730 osób zostanie objętych wsparciem, co w znaczący sposób przyczyni się do zwiększenia ich szans na rynku pracy.

Bardziej szczegółowe informacje na temat tegorocznych projektów z Działania 10.4 RPO można znaleźć na stronie internetowej: <https://rpo-wupolsztyn.praca.gov.pl> w zakładce „Poznaj projekty”.

Małgorzata Pałyska

Zespół ds. Informacji i Promocji
Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie



Podpisanie umowy z Panią Anną Derencz na realizację projektu „Rodzice idą do pracy”



Podpisanie umowy z Panią Izabelą Krzyszychą na realizację projektu „Kraina Delfinka”

Działania Urzędu Pracy Powiatu Olsztyńskiego Filia w Biskupcu na rzecz osób z niepełnosprawnościami

Urząd Pracy Powiatu Olsztyńskiego Filia w Biskupcu od wielu lat współpracuje z Polskim Stowarzyszeniem na Rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelktualną Koło w Biskupcu w zakresie pomocy w aktywizacji zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnością. Należymy do koalicji sojuszników tzw. Kręgów Wsparcia wokół Osób z Niepełnosprawnością Intelktualną, której celem jest dążenie do wprowadzania trwałych zmian systemowych oraz społecznej inkluzji tych osób. Urząd wspiera Stowarzyszenie usługami i instrumentami ustawowymi, a pracownicy aktywnie uczestniczą w inicjatywach i wydarzeniach, których celem wspieranie niepełnosprawnych.

Uczestnicy Warsztatu Terapii Zajęciowej i pracownicy Zakładu Aktywności Zawodowej PSONI regularnie korzystają z usługi poradnictwa zawodowego. W tym roku doradcy zawodowi przeprowadzili trzy grupowe porady zawodowe pn. „Nowoczesne metody aktywnego poszukiwania pracy”, w których wzięło udział łącznie 38 osób. Celem zajęć było poznanie najnowszych, skutecznych i dostosowanych do realiów obecnego rynku pracy – ale również indywidualnych możliwości – metod poszukiwania pracy. Skupiono się na prawidłowej autoprezentacji i wykorzystywaniu swojego potencjału. Wszyscy aktywnie uczestniczyli w zajęciach. Dużą atrakcją, okazało się ćwiczenie „Piramida czynności wykonywanych podczas poszukiwania pracy”. Jesteśmy pod wrażeniem pomysłów i nieszablonowego podejścia do poszukiwania zatrudnienia. Od 2008 roku takich zajęć przeprowadzono 32. Większość uczestników zajęć posiada status osoby poszukującej pracy.

W jaki sposób współpraca z urzędem pracy pomaga w aktywizacji zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnościami? Według Piotra Kubarewicza członka zarządu biskupieckiego Koła PSONI oraz kierownika ZAZ „Jest kilka powodów, dla których współpraca Warsztatu Terapii Zajęciowej i Zakładu Aktywności Zawodowej z Urzędem Pracy jest bardzo ważna. Przede wszystkim współpraca z lokalnym urzędem pracy jest niezbędna do

realizacji podstawowego celu placówek reintegracyjnych jakim jest aktywizacja społeczna i zawodowa. Osoby z niepełnosprawnością, które korzystają ze wsparcia WTZ i ZAZ to w przeważającej większości osoby, które nigdy nie były aktywne na rynku pracy, co więcej ani one same ani ich środowisko domowe nie wie bądź nie wierzy, że mogłyby być aktywne na chronionym bądź otwartym rynku pracy. Otrzymując świadczenia rentowe bądź wsparcie OPS najczęściej nie korzystają z instrumentów wsparcia, jakie posiadają urzędy pracy. Dobrą praktyką realizowaną przez nasze stowarzyszenie we współpracy z biskupiecką filią urzędu pracy jest rejestrowanie osób z niepełnosprawności, jako poszukujących pracy. Jest to ważny element rehabilitacji społecznej, rozumianej, jako konieczność „załatwienia sprawy w urzędzie”, ale również zaakcentowania prozatrudnieniowych celów rehabilitacji w placówce. Niestety, często placówki reintegracyjne nie wykorzystują możliwości rejestracji osób z niepełnosprawnością w urzędzie pracy, jako narzędzia do aktywizacji, co w konsekwencji zamyka drogę do poszerzenia współpracy o indywidualne czy grupowe poradnictwo lub doradztwo zawodowe. Spotkania i warsztaty z pośrednikiem pracy czy doradcą zawodowym profesjonalizują proces aktywizacji zawodowej w placówce, nie tylko zwiększając szanse na podjęcie zatrudnienia, ale przede wszystkim zmieniając postawy samych osób. Proces aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną jest długotrwały i trudny, ale dzięki współpracy i konsekwentnym działaniom na rynku pracy trafiają uczestnicy WTZ, a w Zakładzie Aktywności Zawodowej zatrudnionych jest 38 osób z niepełnosprawnością umiarkowaną i znaczną”.

My również uważamy, że podejmowane działania niosą wiele korzyści dla osób z niepełnosprawnościami. Dlatego włączamy się w różne inicjatywy służące pomocy osobom z niepełnosprawnościami.

W marcu gościliśmy redaktorów biskupieckiego oddziału Radia SoVo, którzy przeprowadzili wywiad z kierownikiem Filii na temat możliwości aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Radio SoVo to radio



internetowe prowadzone przez redaktorów z niepełnosprawnością intelektualną. Tematyka poruszana na portalu obejmuje różne sfery życia – w marcu tematem przewodnim audycji była praca. Słuchacze mieli okazję dowiedzieć się jaki zakres i formy pomocy oferuje urząd oraz w jaki sposób i gdzie można samodzielnie poszukiwać pracy.

Przedstawiciele filii nie mogło zabraknąć na wydarzeniach związanych z jubileuszem 30-lecia funkcjonowania Koła, które organizowane były w maju. Uczestniczyliśmy w wernisażu prac „30-lecie twórczości Osób z Niepełnosprawnością”. Podczas wydarzenia miała miejsce premiera filmu o historii powstania i działalności Koła PSONI oraz wspólny występ muzyczny podopiecznych i pracowników Koła. Jak co roku, byliśmy obecni na uroczystych obchodach Dnia Godności Osób z Niepełnosprawnością Intelktualną, w tym na Marszu Godności ulicami miasta i oficjalnym otwarciu Środowiskowego Domu Samopomocy.

Urząd wspiera PSONI również za pomocą instrumentów rynku pracy. W bieżącym roku pięć osób bezrobotnych nabywa w ramach stażu umiejętności zawodowe na stanowisku pomoc terapeuty. W ramach środków FP dofinansowane jest także zatrudnienie na stanowisku związanym ze wsparciem podopiecznych.

Dla pracowników urzędu możliwość pomocy osobom z niepełnosprawnością jest nie tylko obowiązkiem, ale również źródłem satysfakcji. Widoczne efekty współpracy, wdzięczność i uśmiech podopiecznych Stowarzyszenia są najlepszym podziękowaniem.

Katarzyna Lechowid

Urząd Pracy Powiatu Olsztyńskiego
Filia w Biskupcu



powiat
LIDZBARSKI



„Praca się opłaca”

Powiatowy Urząd Pracy w Lidzbarku Warmińskim od lutego 2022 roku realizuje projekt pilotażowy „Praca się opłaca” w ramach naboru ogłoszonego i finansowanego przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej pn.: *Stabilna praca – silna rodzina*. W ramach projektu zaplanowano, że pracę podejmie 20 rodziców wyłączonych z rynku pracy z powodu opieki nad dziećmi, w tym w szczególności kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka, po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, okresie bierności zawodowej związanym z wychowywaniem dzieci. Po pierwszych działaniach rekrutacyjnych do projektu zakwalifikowano 20 kobiet, a 12 z nich podjęło już zatrudnienie. Uczestnicy projektu w trakcie zatrudnienia otrzymują dodatki w wysokości od 500 zł do 1 500,00 zł (w przypadku 3 dzieci do 10 r. ż.). Dodatki są wypłacane przez okres 6 m-cy zatrudnienia. – *Projekt pilotażowy „Praca się opłaca” to innowacyjne przedsięwzięcie realizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Lidzbarku Warmińskim cieszące się zainteresowaniem wśród rodziców, a w szczególności kobiet – mówi Sylwia Bęś, dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmińskim. – Kobiety zgłaszające chęć udziału w projekcie będące w rejestrze urzędu pracy jako bezrobotne poszukują zatrudnienia, które pozwoli im na godzenie roli przede wszystkim mamy jak i pracownika. Dlatego też, dopiero po kilku rozmowach kwalifikacyjnych decydują o wyborze najkorzystniejszej dla nich oferty pracy, tj. takiej która nie będzie kolidowała z opieką nad dziećmi. Zauważamy, że wsparcie oferowane w projekcie w większości przypadków znacznie przyspieszyło decyzję kobiet o podjęciu zatrudnienia.*

W trakcie realizacji projektu uczestnicy korzystają z porady doradcy zawodowego i pośrednika pracy w formie spotkań indywidualnych, jak i grupowych oraz są w stałym kontakcie telefonicznym z pośrednikiem pracy, również po podjęciu



Spotkania pracowników projektu z uczestnikami projektu



Spotkania z lokalnymi pracodawcami



Spotkania pośrednika pracy z uczestnikami projektu



Spotkania pracowników projektu z uczestnikami projektu

pracy. Uczestnicy projektu dojeżdżający do pracy otrzymują dodatkowe wsparcie w formie bonu na przejazd do wysokości 300 zł. Poza tym w projekcie przewidziano także wsparcie dla pracodawców. Pracodawca, który zatrudni uczestnika projektu, po 3 m-cach zatrudnienia ma możliwość ubiegania się o wypłatę jednorazowej premii w wysokości 5 000 zł. Pierwsze premie zatrudnieniowe zostały już wypłacone.

Założeniem projektu jest także promowanie pracy zdalnej, dlatego też w projekcie zaplanowano wsparcie w formie dofinansowania dla pracodawców zakupu sprzętu, maszyn i urządzeń niezbędnych do wykonywania pracy

zdalnej dla zatrudnionego uczestnika projektu. Maksymalna kwota dofinansowania to 3-krotność przeciętnego wynagrodzenia. Realizacja projektu pilotażowego umożliwia sprawdzenie nowych form wsparcia niefunkcjonujących do tej pory w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Uczestnicy projektu, którzy nie podjęli jeszcze zatrudnienia obecnie są w trakcie rozmów z pracodawcami i dokonują wyboru odpowiedniej dla siebie oferty pracy. Zakończenie realizacji projektu zaplanowano na koniec czerwca 2023 r.

Monika Kamińska

Powiatowy Urząd Pracy
w Lidzbarku Warmińskim

X Ełckie Targi Pracy

Dnia 3 czerwca 2022 roku odbyła się jubileuszowa X edycja Ełckich Targów Pracy. Przedsięwzięcie skierowane było głównie do młodzieży uczącej się, bezrobotnej i poszukującej pracy. Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie wspólnie z MCK OHP, Powiatowym Urzędem Pracy w Ełku oraz Wyższą Szkołą Finansów i Zarządzania w Ełku byli współorganizatorami targów.

Tegoroczne targi cieszyły się wyjątkowo dużym zainteresowaniem, odwiedziło nas około 500 osób zainteresowanych tematyką pracy, jej poszukiwaniem głównie na lokalnym rynku pracy ale też w krajach UE.

Otwarcia X Ełckich Targów Pracy dokonał Prezydent Miasta Ełku Tomasz Andrukiewicz, Starosta Powiatu Ełckiego Marek Chojnowski oraz Dyrektor Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w Olsztynie Marek Obrębski. W krótkich przemówieniach podziękowano zebranym gościom za przybycie, a władzom samorządowym za zaangażowanie we wspólne działania na rzecz lokalnej młodzieży. Podniesiono również potrzebę organizacji tego typu spotkań, które zrzeszają w jednym dniu pracodawców, władze lokalnych samorządów i instytucji.

Podczas wydarzenia odbyły się warsztaty prowadzone przez Doradcę EURES Annę Dolistowską-Buza oraz innych doradców zawodowych, na których zachęcano młodzież do poszukiwania i rozwijania swoich talentów, planowania swojej przyszłości. Targi



Stanowisko wystawiennicze



Stanowisko wystawiennicze Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie (stanowisko zamiejscowe w Ełku)

były szansą do zapoznania się z aktualnymi ofertami pracy na lokalnym i zagranicznym rynku, przeprowadzenia rozmów z pracodawcami oraz specjalistami rynku pracy. Zainteresowani mogli zasięgnąć szczegółowych informacji o oferowanych miejscach pracy, warunkach zatrudnienia i wynagrodzeniu. Rozmawiano o plusach i minusach pracy na różnych stanowiskach.

W warsztatach na temat bezpiecznej pracy z EURES prowadzonych przez Panią Annę Dolistowską-Buza Doradcę EURES wzięło udział 53 osoby.

Osobisty kontakt z pracodawcą na neutralnym gruncie, był świetnym sposobem przełamania bariery i stresu przed pierwszą rozmową kwalifikacyjną. Pośrednicy pracy prezentowali oferty pracy dorywczej, stałej, krótkoterminowej, w tym promowali pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES. Z kolei doradcy zawodowi badali predyspozycje zawodowe i podpowiadali jak przygotować dokumenty aplikacyjne.

Specjaliści rynku pracy (doradca EURES, pośrednicy pracy, doradcy zawodowi) wspierali zainteresowanych swoją wiedzą podczas indywidualnych konsultacji. Oddział w Ełku Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie prowadził punkt konsultacyjny z zakresu prawa pracy. Wszystkie zaplanowane atrakcje Targów Pracy pozwoliły na bliższe poznanie przedsiębiorców, instytucji, aktualnych ofert

pracy oraz szans i przeszkód jakie w sobie kryje lokalny rynek pracy.

Pracodawcy proponowali stanowiska pracy takie jak: konsultant kosmetyczny, sprzedawca, technolog aluminium, operator maszyn, mistrz produkcji, ślusarz, mechanik maszyn, stolarz obróbki drewna, pracownik obsługi biura, pracownik magazynowy, kasjer-sprzedawca, pracownicy handlu i turystyki, pracownik działu produkcji czy pracownik służb mundurowych-wojsko, policja, straż graniczna.

X Ełckie Targi Pracy były świetną okazją do ułatwienia kontaktu młodym ludziom z kluczowymi pracodawcami lokalnymi, do zdobycia wiedzy oraz informacji, które z pewnością przyczynią się do śmiałego poruszania się nie tylko na rodzimym rynku pracy, ale także na terenie całej Unii Europejskiej. Liczymy również na to, że targi otworzyły drogę ich uczestnikom do podjęcia pracy w najbliższej przyszłości.

W targach udział wzięło 22 lokalnych pracodawców, którzy oferowali 229 miejsc pracy stałej oraz 144 miejsca pracy tymczasowej. Należeli do nich najwięksi ełccy przedsiębiorcy: Saxdor Shipyard Sp. Z o.o., PLASTIMET Sp. Z o.o., Z.P.U. Prawda Sp. Z o.o., Porta KMI S.a., SERWISTAL Sp. Z o.o., Eko-Mazury Sp. Z o.o., Impress Decor Polska Sp. Z o.o., PPHU Exmot, Holet Rydzewski, Works4You Sp. Z o.o., MARTEX, KFC Ełk, Komenda Powiatowa Policji, Straż Graniczna, Wojskowe Centrum Rekrutacji, Altercis, Farmasi, AVON, itp.

Przedsięwzięcie objęte było honorowym patronatem Prezydenta Miasta Ełku – Tomasza Andrukiewicza, Starosty Powiatu Ełckiego – Marka Chojnowskiego. Patronat medialny nad imprezą sprawowały TVP 3 Olsztyn, Radio Olsztyn, Radio 5 oraz Rozmaitości Ełckie.

Anna Dolistowska-Buza
Marta Skulimowska
Aleksandra Sutkowska

Stanowisko zamiejscowe Wydziału Pośrednictwa Pracy i Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego w Ełku Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie



Działalność agencji zatrudnienia w 2021 roku

Według stanu na dzień 31.12.2021 r. w Polsce funkcjonowało 8 935 agencji zatrudnienia, w tym: 4 243 świadczyło usługi w zakresie pośrednictwa pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, 1 284 – w zakresie pośrednictwa obywateli polskich do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, 3 192 – w zakresie doradztwa personalnego, 3 091 poradnictwa zawodowego oraz 3 641 w zakresie pracy tymczasowej. Liczbę agencji zatrudnienia funkcjonujących w poszczególnych województwach na koniec grudnia 2021r. szczegółowo obrazuje rysunek 1.

Warto nadmienić, iż mimo ogólnego wzrostu z roku na rok liczby podmiotów świadczących usługi w charakterze agencji zatrudnienia na terenie Polski, w regionie Warmii i Mazur obserwujemy w ciągu trzech ostatnich lat spadek liczby nowych agencji zatrudnienia, co może wiązać się z faktem iż przedsiębiorcy z tej branży preferują działalność na terenie innych województw.

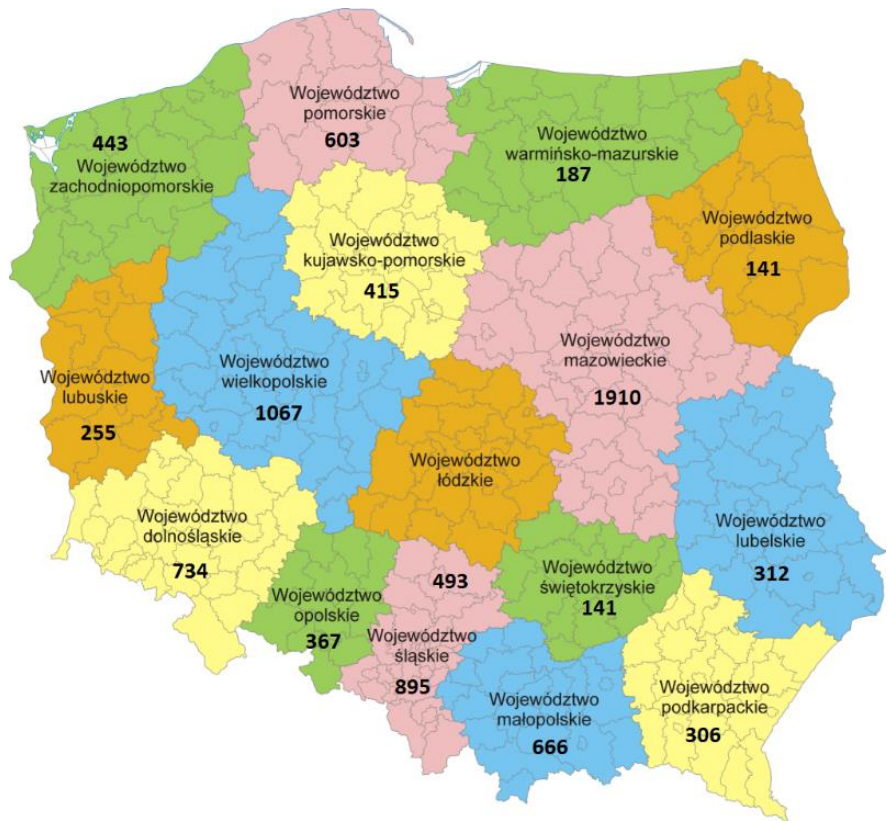
Województwo warmińsko-mazurskie, znajduje się w grupie trzech województw o najniższej liczbie działających agencji zatrudnienia.

W okresie od 01.01.2021 r. do 31.12.2021 r. zarejestrowano na Warmii i Mazurach 42 nowe agencje zatrudnienia. W tym samym okresie 54 podmioty zostały wykreślone z ww. rejestru.

W ciągu 2021 roku za pośrednictwem agencji zatrudnienia zarejestrowanych na terenie Warmii i Mazur zatrudnienie podjęło 2 811 osób, w tym 1 348 na podstawie stosunku pracy. Jest to wzrost liczby osób zatrudnionych za pośrednictwem agencji zatrudnienia o 197 osób tj. o 7,5% w stosunku do roku 2020.

W 2021 r. najwięcej (9%) osób znalazło zatrudnienie jako pracownicy centrów obsługi telefonicznej - pracownicy call center (278) oraz pracownicy obsługi biurowej w liczbie 187, (6,7%). Największa grupa skierowanych osób posiadała obywatelstwo polskie (1 903 osoby) oraz obywatelstwo ukraińskie (550 osób) i gruzińskie (116 osób). W roku 2021 r. agencje zatrudnienia z regionu skierowały do pracodawców zagranicznych 2 766 osób tj. o 861 osób mniej niż w roku 2020 (spadek o 24%).

Rys.1 Liczba agencji zatrudnienia zarejestrowanych w KRAZ na dzień 31.12.2021 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia.

Polscy pracownicy z regionu zostali skierowani do pracy na terenie: Holandii (1 941 os.), Niemiec (422 os.), Wielkiej Brytanii (150 os.) i Belgii (129 os.). Najliczniejsza grupa skierowanych za granicę osób podjęła zatrudnienie przy pracach prostych w przemyśle (1 157 os.) jako ręczni pakowacze i znakowacze (583 os.) oraz jako robotnicy wykonujący proste prace polowe (174 os.).

Rok 2021, to okres spadku (- 40,0%) w stosunku do roku poprzedniego liczby pracodawców korzystających z usług świadczonych przez agencje doradztwa personalnego na Warmii i Mazurach. Odnotowano jedynie 389 takich pracodawców.

Jednocześnie nastąpił wzrost zainteresowania mieszkańców regionu działalnością agencji poradnictwa zawodowego. W województwie warmińsko-mazurskim w 2021 r. z usług agencji poradnictwa zawodowego skorzystały 6 563 osoby, co stanowi wzrost rzędu 1.7% w stosunku do roku 2020. Z pomocy agencji poradnictwa zawodowego skorzystało 717 pracodawców, a więc grupa zbliżona do roku 2020.

W 2021 r. w województwie warmińsko-mazurskim agencje zatrudnienia skierowały do pracy tymczasowej 5 370 osób tj. o 653 osoby więcej w stosunku do roku poprzedniego (+13,8%).

Agencje pracy tymczasowej, podobnie jak w latach ubiegłych, w roku 2021 kierowały pracowników tymczasowych głównie do pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej – 4 899 (91,0% wszystkich skierowań do pracy tymczasowej).

Pracownicy tymczasowi w 2021 r. zostali zatrudnieni głównie przy pracach prostych w przemyśle, ogrodnictwie i sadownictwie oraz jako pracownicy przy przeładunku towarów i opiekunowie domowi.

Za pośrednictwem warmińsko-mazurskich agencji zatrudnienia pracę tymczasową za granicą podjęło łącznie 528 osób, które skierowano poza Polską w przeważającej mierze do pracy na terenie Niemiec – 350 osób (tj. 97% skierowań za granicę).

Kamila Skalska

Wydział Pośrednictwa Pracy i Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego
Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie

Czy wiesz, że ...

Województwo warmińsko-mazurskie otrzyma ok. 1,8 miliarda euro w ramach unijnej polityki spójności na lata 2021-2027. Środki te finansować będą m.in. inwestycje priorytetowe dla regionu, wśród których znaleźć można np. centrum urazowe przy Szpitalu Wojewódzkim w Olsztynie i Północne Centrum Psychiatrii Dziecięcej w Ameryce; rozwój ekonomicznej strefy awiacji przy lotnisku Olsztyn-Mazury.

Funkcjonariusze z Warmińsko-Mazurskiego Oddziału Straży Granicznej od początku roku do 31 lipca 2022 r. przeprowadzili 78 kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców na terenie Warmii i Mazur. Kontrolami objęto prawie 3 600 obcokrajowców i stwierdzono, że ok. 880 osób pracuje niezgodnie z przepisami.

Podczas uroczystej gali Optymisty Roku 2022, która odbyła się w Warszawie, Marszałek Województwa Gustaw Marek Brzezina otrzymał nagrodę „Super Optymisty Roku 2022”. Wyróżnienia otrzymali również samorządowcy z Iławy, którym przypadło wyróżnienie za „Optymistyczne Miasto Roku 2022” oraz gmina Ostróda za „Optymistyczną Gminę Roku 2022”. Pani Marlena Rogowska, dyrektor Zachodniomazurskiej Lokalnej Organizacji Turystycznej otrzymała tytuł „Optymisty Roku 2022”. Jest to siódma edycja konkursu ogłaszanego przez Fundację „Jestem Optymistą”, honorującego osoby oraz firmy, które w swoich działaniach kierują się optymistyczną postawą oraz motywują innych do działania z uśmiechem i życzliwością. Dotychczasowymi laureatami konkursu są m.in. Urszula Dudziak, Otylia Jędrzejczak, Jerzy Gruza.

Szwedzkie publiczne służby zatrudnienia, zdobyły nagrodę za pracę nad wykrywaniem przemocy domowej. Od 2018 roku kadra mająca kontakt z klientami urzędów pracy odbywa godzinną sesję szkoleniową online w diagnozie objawów przemocy domowej.

Według raportu Komisji Europejskiej „The 2021 Ageing Report Economic & Budgetary Projections for the EU Member States (2019-2070)”, przed 2070 r. ludność Polski spadnie o niemal 20 proc. W tym samym czasie nastąpi wzrost współczynnika zależności osób starszych, pokazującego liczbę osób w wieku emerytalnym, w porównaniu do liczby osób w wieku produkcyjnym, który według autorów raportu będzie w Polsce jednym z najwyższych w UE i przekroczy 65 proc. Zasoby siły roboczej w Polsce zmniejszą się jednocześnie o co najmniej jedną trzecią, a nasz kraj znajdzie się w gronie 6 państw UE, w których ten problem będzie najbardziej palący.

Dwadzieścia lat temu w 12 krajach UE weszła w życie waluta euro w formie gotówkowej. Była to największa w historii operacja wymiany walut. Wcześniej, od 1 stycznia 1999 r., euro stosowano w wymianie bezgotówkowej, do celów rachunkowości oraz płatności elektronicznych. Obecnie, w strefie euro w 19 krajach Unii mieszka około 340 mln obywateli, oprócz tego używane jest w 11 terytoriach i krajach nienależących bezpośrednio struktur unijnych.

Łączenie pracy i studiów staje się coraz popularniejszym zjawiskiem w Unii Europejskiej. Według danych Eurostatu pracę ze studiowaniem najczęściej łączy się w Holandii (70%), Danii (49%) oraz Niemczech (42%). Polska znajduje się w połowie zestawienia, z wynikiem 12% studiujących i pracujących jednocześnie. Najmniejszy odsetek pracujących studentów odnotowano w Rumunii (2%), Słowacji (4%), na Węgrzech i w Bułgarii (5%).

Z badania ARC Rynek i Opinia wynika, że blisko 18% Polaków planuje emigrację zarobkową w ciągu najbliższego roku, jest to o niespełna 2 pkt proc. więcej w porównaniu z zeszłorocznym badaniem. Najczęściej wybieranym kierunkiem wyjazdu są Niemcy

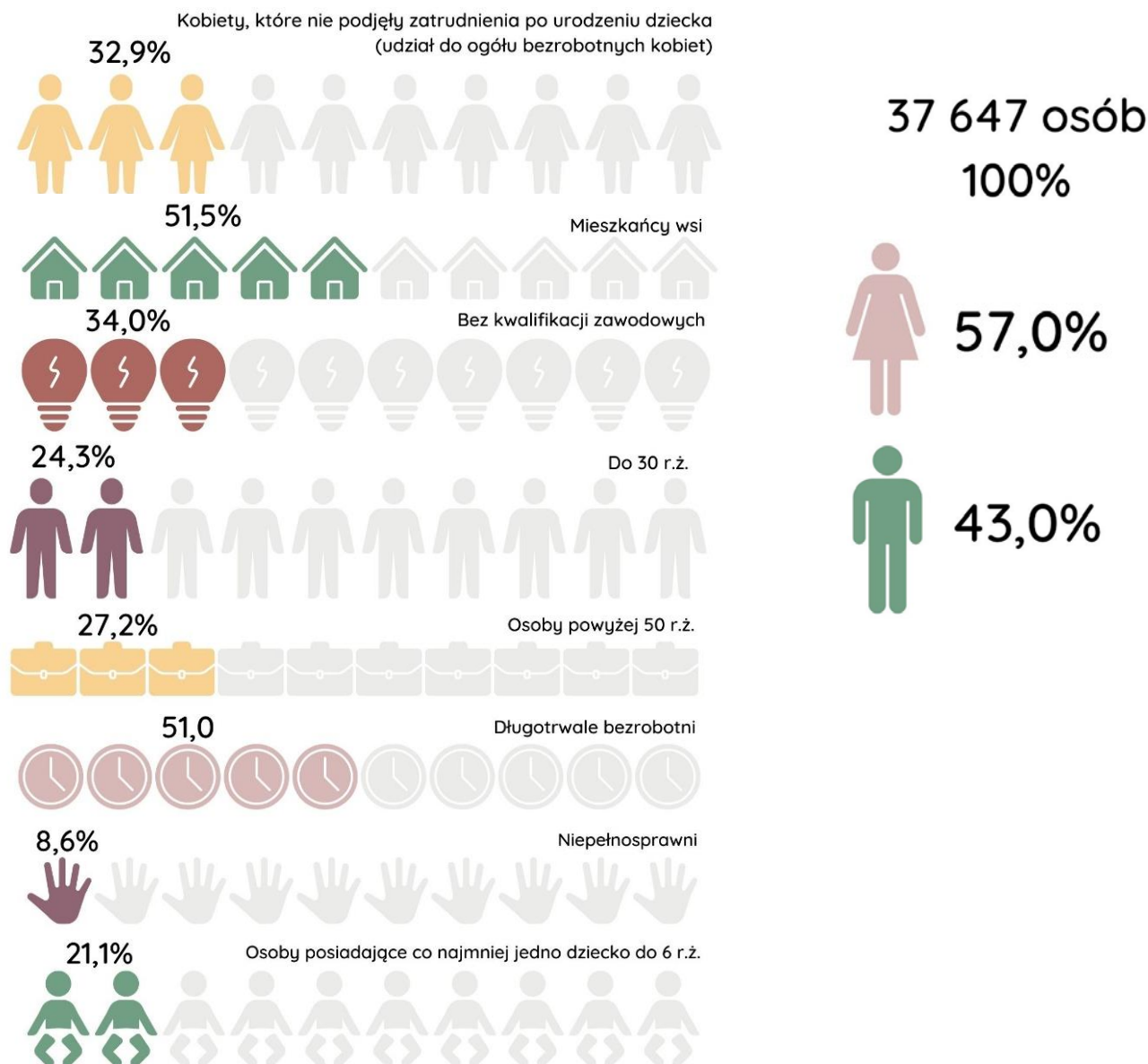
(prawie 32% wskazań) oraz Holandia (blisko 18% wskazań). Pozostać w kraju ma zamiar 67,6% respondentów, o 13,6 pkt proc. mniej niż przed rokiem. Pięciokrotnie wzrósł odsetek osób niezdecydowanych – z 2,7% do 14,6%.

Z danych OECD wynika, że Polacy od lat są w czołówce najbardziej zapracowanych społeczeństw. Z najnowszego raportu ADP „People at Work 2022: A Global Workforce View” wynika, że co czwarty zatrudniony Polak pracuje za darmo od sześciu do dziesięciu godzin tygodniowo, jest to o 6 pkt proc. osób więcej niż przed rokiem. Polacy wykonują w tygodniu średnio 5 h 48 min dodatkowej, bezpłatnej pracy.

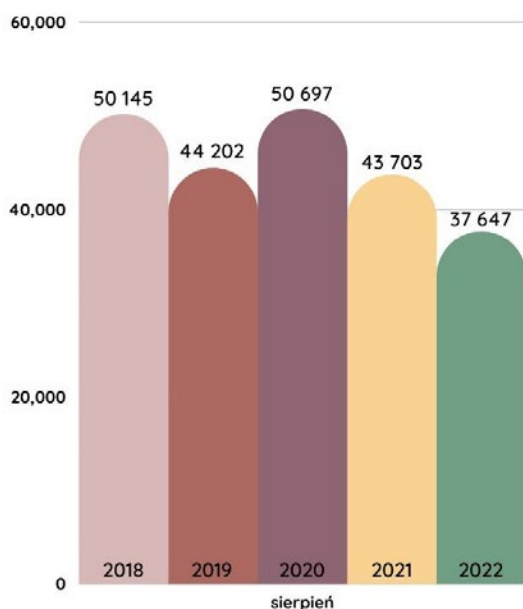
Europejski Urząd Statystyczny podaje, że Europejczycy pracują średnio 36 lat. Najdłuższą aktywnością zawodową, trwającą 42,5 roku, wykazują się Holendrzy. Długość życia zawodowego w Polsce szacuje się na 34,3 roku. Najkrócej pracują Włosi, Grecy i Rumuni. W przypadku tych ostatnich, średnia jest najniższa w całej UE i wynosi 31,3 roku.

Statystyki ZUS przytaczane w raporcie „Ojcostwo na świecie”, wskazują, że w 2021 roku tylko 1 proc. mężczyzn zdecydował się na urlop rodzicielski, a 55% skorzystało z urlopu ojcowskiego. Kluczową barierą w korzystaniu z urlopu rodzicielskiego, jak wskazuje badanie IQS, są kwestie finansowe, obawy związane z utratą pracy i wynagrodzenia, czy ograniczenie możliwości awansu. Prawie co trzeci tata wskazuje, że jego zdaniem wzięcie urlopu przez mężczyznę będzie niemiłe widziane w ich miejscu pracy. Badania CBOS pokazują jednocześnie, że 56% Polaków opowiada się za partnerskim modelem rodziny, w którym obydwoje rodzice pracują zawodowo i dzielą się opieką nad dziećmi oraz obowiązkami domowymi.

Wybrane kategorie bezrobotnych w sierpniu 2022 r. (udział w ogóle liczby bezrobotnych)



Liczba osób bezrobotnych w województwie warmińsko-mazurskim w sierpniu w latach 2018-2022



W sierpniu 2022 roku w rejestrach urzędów pracy figurowało o 6 056 osób mniej (13,9%) niż w sierpniu 2021 roku.

Powiatowe Urzędy Pracy Województwa Warmińsko-Mazurskiego

Powiatowy Urząd Pracy w Bartoszycach

ul. Grota Roweckiego 1
11-200 Bartoszyce
tel. (89) 762 62 21
olba@praca.gov.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Braniewie

ul. Kościuszki 118
14-500 Braniewo
tel. (55) 644 32 22
olbr@praca.gov.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Działdowie

ul. Chopina 6
13-200 Działdowo
tel. (23) 697 59 00
oldz@praca.gov.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu

ul. Saperów 24
82-300 Elbląg
tel. (55) 237 67 03
olel@praca.gov.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Ełku

ul. Suwalska 38
19-300 Ełk
tel. (87) 610 88 60
sekretariat@pup.elk.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Giżycku

ul. Gdańska 11
10-500 Giżycko
tel. (87) 429 64 40
olgi@praca.gov.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Gołdapi

ul. Żeromskiego 18
19-500 Gołdap
tel. (87) 615 03 95
olgo@praca.gov.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Iławie

ul. 1 Maja 8b
14-200 Iława
tel. (89) 649 55 02
urząd@pup.ilawa.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Kętrzynie

ul. Poczтова 11
11-400 Kętrzyn
tel. (89) 751 48 60
poczta@ketrzyn.praca.gov.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Lidzbarku Warmińskim

ul. Dębowa 8
11-100 Lidzbark Warmiński
tel. (89) 767 33 39
sekretariat@puplidzbark.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Mrągowie

ul. Kopernika 1
11-700 Mrągowo
tel. (89) 743 35 10
sekretariat@mragowo.praca.gov.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Nidzicy

ul. Traugutta 23
13-100 Nidzica
tel. (89) 625 01 30
olni@up.gov.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Nowym Mieście Lubawskim

ul. Grunwaldzka 3
13-300 Nowe Miasto Lubawskie
tel. (56) 472 42 80
olno@praca.gov.pl

Urząd Pracy Powiatu Olsztyńskiego Miejski Urząd Pracy w Olsztynie

Al. Piłsudskiego 64b
10-447 Olsztyn
tel. (89) 537 28 00
uppo@olsztyn.uppo.gov.pl
mup@olsztyn.mup.gov.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Ostródzie

ul. Jana III Sobieskiego 5
14-104 Ostróda
tel. (89) 642 95 10
olos@praca.gov.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Olecku

ul. Armii Krajowej 30
19-400 Olecko
tel. (87) 520 30 78
biuro@pup.olecko.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Piszcu

ul. Zagłoby 2
12-200 Pisz
tel. (87) 425 24 30
olpi@praca.gov.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Szczytnie

ul. W. Pola 4
12-100 Szczytno
tel. (89) 624 32 87
pup@pup.szczytno.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Węgorzewie

ul. Bema 16
11-600 Węgorzewo
tel. (87) 429 69 00
olwe@praca.gov.pl