

1/2026

BIULETYN
WOJEWÓDZKIEGO
URZĘDU PRACY
W WARSZAWIE

MAZOWIECKI RYNEK PRACY

NUMER 117 ROK XXVI ISSN 2082-856X



**Barometr
zawodów 2026,**
czyli jakich pracowników
potrzebuje Mazowsze **s.4**



W NUMERZE:

Barometr zawodów 2026, czyli jakich pracowników potrzebuje Mazowsze	4
Kobiety na mazowieckim rynku pracy – między potencjałem a barierami	8
Erasmus + jako inwestycja w przyszłość zawodową	10
Abonament na codzienność, czyli jak stajemy się subskrybentami własnego życia i pracy	12
Niewykorzystany potencjał... Osoby bierne zawodowo na rynku pracy	14
Kiedy urząd wychodzi w teren. Wsparcie dla wsi i małych miast	16
Twoja kariera nie zna granic! Młodzi z Płocka poznają EURES	18
Dryfując ku przyszłości... Innowacje na start	20



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE



Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, ul. Chłodna 52, 00-872 Warszawa, tel. 22 578 44 00, wup@wup.mazowsze.pl
Redaguje zespół w składzie:
redaktor naczelna Katarzyna Nawakowska; Grzegorz Kowalczyk
grafik Małgorzata Brecht
stali współpracownicy: pracownicy WUP
w Warszawie i filii w Ciechanowie, Ostrołęce, Płocku, Radomiu
i Siedlcach oraz pracownicy Publicznych Służb Zatrudnienia
Adres redakcji: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie,
Chłodna 52, 00-872 Warszawa, tel. 22 578 44 00

Zdjęcia: Adobe Stock; archiwum WUP w Warszawie;
Druk: Pro-Print Usługi Poligraficzne,
Daleka, nr 9 96-321 Grzegorzewice
Wydawnictwo bezpłatne. Nakład: 1000 egz.
Redakcja zastrzega sobie możliwość redakcji i skracania
nadesłanych tekstów. Przedruk materiałów jest możliwy wyłącznie
za zgodą Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie
i za podaniem źródła.
Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie jest jednostką
organizacyjną Samorządu Województwa Mazowieckiego.

Obraz rynku pracy w województwie mazowieckim w 2026 roku to krajobraz względnej równowagi i stabilizacji. Trzeba jednak pamiętać, że w kilku branżach sytuacja jest naprawdę trudna. Największym wyzwaniem pozostaje niedobór specjalistów w zawodach, które wymagają wysokich kwalifikacji oraz w profesjach o niskiej atrakcyjności płacowej i trudnych warunkach pracy.



TOMASZ SIERADZ
DYREKTOR WUP W WARSZAWIE

Szanowni Państwo,

z przyjemnością przedstawiam pierwszy w tym roku numer biuletynu „Mazowiecki Rynek Pracy”. Nowe potrzeby pracodawców, zmiany demograficzne i rosnące znaczenie kompetencji sprawiają, że każdy krok w rozwoju zawodowym wymaga uważnej obserwacji kierunku, w jakim zmierza regionalna gospodarka. W naszym biuletynie pokazujemy najważniejsze zjawiska i wyzwania, które kształtują lokalny rynek pracy.

Mazowsze jest jednym z najbardziej dynamicznie rozwijających się regionów w Polsce, ale tempo zmian wymaga elastyczności i stałej analizy. W tym numerze przedstawiamy prognozę zapotrzebowania na pracowników zawartą w najnowszym „Barometrze zawodów 2026”. Eksperti wskazują, że sytuacja na Mazowszu jest stabilna, choć w wielu branżach wciąż odczuwalne są niedobory kadry. Największe braki dotyczą sektora medyczno-opiekuńczego, edukacji oraz transportu i logistyki – brakuje lekarzy, pielęgniarek, nauczycieli zawodowych i kierowców. W innych branżach utrzymuje się równowaga między popytem a podażą pracowników, co świadczy o względnej stabilności rynku.

W tym numerze przyglądamy się też pozycji kobiet na mazowieckim rynku pracy. Choć panie stanowią niemal połowę aktywnych zawodowo mieszkańców, wciąż napotykają na bariery w pełnym wykorzystaniu swojego potencjału. Najczęściej wymieniane przeszkody to powrót do pracy po przerwach związanych z opieką nad dziećmi, ograniczony dostęp do elastycznych form zatrudnienia w mniejszych miejscowościach oraz utrzymująca się luka płacowa. W biuletynie opisujemy działania Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, które wspierają aktywizację zawodową kobiet i rozwój ich kompetencji.

Ciekawym tematem jest międzynarodowa mobilność edukacyjna młodych ludzi. Program Erasmus+ coraz częściej postrzegany jest nie tylko jako okazja do poznania innych kultur, lecz także jako inwestycja w kompetencje cenione przez pracodawców – językowe, międzykulturowe i organizacyjne. Rozmowa doradcy EURES ze studentem historii sztuki, który brał udział w wymianie akademickiej na Cyprze, pokazuje, jak takie doświadczenia rozwijają osobowość, poszerzają perspektywy zawodowe i przygotowują do funkcjonowania na międzynarodowym rynku pracy.

Przedstawione w biuletynie zagadnienia pokazują, że współczesny rynek pracy wymaga ciągłego rozwijania kompetencji, otwartości na zmiany oraz współpracy instytucji publicznych, pracodawców, systemu edukacji i samych pracowników.

Życzę Państwu inspirującej lektury!

Tomasz Sieradz



BAROMETR ZAWODÓW 2026, czyli jakich pracowników potrzebuje Mazowsze

» JOANNA OBAŁEK

MAZOWIECKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY
WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W WARSZAWIE

Rynek pracy w województwie mazowieckim nieustannie się zmienia, a potrzeby pracodawców ewoluują wraz z sytuacją gospodarczą, demograficzną i technologiczną. Które zawody są najbardziej poszukiwane w 2026 roku? Gdzie występują i wystąpią największe niedobory pracowników, a gdzie można spodziewać się większej konkurencji? Odpowiedzi na te pytania przynosi jedenasta edycja badania „Barometr zawodów”.

Eksperti rynku pracy ponownie spotkali się w trzydziestu dziewięciu powiatach, aby przygotować prognozy zapotrzebowania na zawody – tym razem na 2026 rok. W trakcie spotkań organizowanych w powiatowych i miejskich urzędach pracy przeanalizowano 168 grup zawodów sklasyfikowanych w 18 branżach.

Dyskusje panelowe koncentrowały się na dwóch kluczowych zagadnieniach: prognozowanym popycie na pracowników w 2026 roku oraz relacji między liczbą osób, które poszukują pracy a zapotrzebowaniem zgłaszanym przez pracodawców. Eksperti oceniali, czy w poszczególnych zawodach wystąpi deficyt, nadwyżka czy równowaga.

RYNEK PRACY NA MAZOWSZU JEST STABILNY

Wyniki dla Mazowsza pokazują stabilizację regionalnego rynku pracy. Z roku na rok maleje liczba prognozowanych zawodów deficytowych. W 2026 roku niedobory pracowników prognozowane są w 19 grupach zawodów (w 2025 roku były 22 takie grupy). W tym roku z puli zawodów deficytowych wypadli: malarze i tynkarze, mechanicy pojazdów samochodowych i ślusarze. 145 grup zawodów określono jako zrównoważone, natomiast nie wskazano zawodów nadwyżkowych w skali całego Mazowsza.

Największym wyzwaniem pozostaje niedobór specjalistów w zawodach, które wymagają wysokich kwalifikacji oraz w profesjach o niskiej atrakcyjności płacowej i trudnych warunkach pracy.

W województwie mazowieckim najliczniejsze deficyty dotyczą branż: medyczno-opiekuńczej (5 grup zawodów), edukacyjnej (4 grupy zawodów) oraz transportowo-spedycyjno-logistycznej (3 grupy zawodów). W dalszej kolejności problemy kadrowe obejmują: budownictwo, sektor finansowo-prawny, elektroenergetykę, produkcję oraz obszar ochrony i bezpieczeństwa.

MAZOWSZE POTRZEBUJE LEKARZY I NAUCZYCIELI

Największa liczba zawodów deficytowych dotyczy branży medyczno-opiekuńczej. Eksperti w trakcie spotkań wskazali lekarzy, pielęgniarki i położne, fizjoterapeutów i masażyistów, opiekunów osób starszych oraz psychologów i terapeutów jako te grupy zawodów, wśród których najtrudniej znaleźć pracowników. Na ten stan rzeczy wpływają różne czynniki, w tym społeczne. Demografia jest nieubłagana, starzejące się społeczeństwo generuje coraz większe zapotrzebowanie na dostęp do usług medycznych, a co za tym idzie, rośnie też zapotrzebowanie na lekarzy i innych specjalistów w branży. Z kolei coraz większa świadomość na temat istoty zdrowia psychicznego powoduje, że przy wysokim zapotrzebowaniu brakuje psychologów i terapeutów. Jednocześnie wielu specjalistów z branży medyczno-opiekuńczej woli prowadzić praktykę

prywatną niż być zatrudnionym przez placówkę publiczną. Branża edukacyjna od kilku lat zmagą się z problemami kadrowymi. Nie inaczej jest w roku 2026. Najbardziej widoczne jest to w szkołach zawodowych, gdzie nie ma chętnych do pracy jako nauczyciel przedmiotu zawodowego lub nauczyciel praktycznej nauki zawodu. W ponad trzydziestu powiatach pojawiały się głosy, że w tych zawodach pracują aktualnie emeryci i nie widać na horyzoncie młodych, którzy chcieliby przejąć stery. Nie jest tajemnicą, że branża edukacyjna nie oferuje konkurencyjnych wynagrodzeń. A co za tym idzie, osoby posiadające odpowiednie kwalifikacje wolą znaleźć pracę lepiej płatną w sektorze prywatnym.

TSL NA PEŁNYCH OBROTACH, ALE BEZ RĄK DO PRACY

Mazowsze należy do liderów w rozwoju nowoczesnych powierzchni magazynowych, co przekłada się na wysokie zapotrzebowanie w branży transport-spedycja-logistyka. Cały czas utrzymuje się wysoki popyt na magazynierów, zwłaszcza takich, którzy posiadają uprawnienia do obsługi wózków widłowych. Poszukiwani są także kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych oraz kierowcy autobusów. W trzydziestu czterech powiatach wskazano na deficyt kierowców samochodów ciężarowych, a w dwudziestu trzech na braki kierowców autobusów i magazynierów. Wśród tych ostatnich da się zauważyć dużą rotację pracowników.

Najczęściej wskazywanym powodem braków kadrowych w branży TSL są trudne warunki pracy: wielodniowe wyjazdy, odpowiedzialność, system zmianowy oraz relatywnie niskie wynagrodzenia względem obciążeń. Luki kadrowe wypełniają, ale tylko częściowo, cudzoziemcy, którzy przystają na oferowane warunki. To jednak wciąż za mało.

MUNDUROWI W GŁĘBOKIM DEFICYCIE, BUDOWNICTWO Z LEKKĄ POPRAWĄ

Kolejny rok z rzędu w głębokim deficycie pozostają pracownicy z branży ochrony i bezpieczeństwa. Chodzi zwłaszcza o służby mundurowe – braki są w aż trzydziestu pięciu powiatach, w tym w sześciu określono deficyt jako głęboki. Przyczyną takiego stanu rzeczy są przede wszystkim warunki pracy i postrzeganie zawodu jako mało prestiżowego oraz obciążającego psychicznie.

Z kolei w branży budowlanej skala niedoborów zmniejszyła się w porównaniu z poprzednimi latami, głównie dzięki napływowi pracowników zagranicznych. Do ideału daleko, ale warto zwrócić uwagę, że jeszcze dwa lata temu jako deficytowe wskazywano zawody z aż siedmiu grup w tej branży, a w prognozie na rok 2026 są dwie takie grupy. Nadal brakuje monterów instalacji budowlanych oraz operatorów sprzętu do robót ziemnych. Eksperti wskazują, że młodzi ludzie rzadko wybierają kształcenie w tych zawodach, a kandydaci często nie spełniają wymagań formalnych.

KWALIFIKACJE NA WAGĘ ZŁOTA – KSIĘGOWI, SPAWACZE I ELEKTRYCY

W branży finansowo-prawnej deficyt dotyczy samodzielnych księgowych i specjalistów ds. rachunkowości. Dynamiczne zmiany przepisów wymagają stałego podnoszenia kwalifikacji, a pracodawcy oczekują doświadczenia



Największe braki kadrowe na Mazowszu w 2026 roku

BRANŻA MEDYCZNO-OPIEKUŃCZA:

lekarze, pielęgniarki, położne, psycholodzy, opiekunowie osób starszych

BRANŻA EDUKACYJNA:

nauczyciele przedmiotów zawodowych, nauczyciele praktycznej nauki zawodu

TRANSPORT-SPEDYCJA-LOGISTYKA:

kierowcy samochodów ciężarowych, kierowcy autobusów, magazynierzy



i aktualnej wiedzy. Dlatego pracownik, który posiada odpowiednie kwalifikacje i kompetencje, jest w tej branży na wagę złota.

Są grupy zawodów, w których główną przyczyną deficytu kadr jest brak uprawnień, odpowiednich kwalifikacji, a także trudna droga do ich zdobycia. Przykładem są spawacze, którzy od wielu lat znajdują się w czołówce zawodów deficytowych. Szkolenie na spawacza jest trudne i czasochłonne, a dodatkowo wymaga od pracownika odnawiania uprawnień co 2-3 lata. Często dzieje się tak, że wyszkolony spawacz po zdobyciu doświadczenia na polskim rynku jest rekrutowany za granicę, gdzie proponowane są mu wyższe stawki wynagrodzenia.

Podobnie wygląda sytuacja wśród elektryków i energetyków. Starzenie się kadry i niewielkie zainteresowanie młodych osób tą ścieżką kariery pogłębiają problem.

BAROMETR ZAWODÓW W PODREGIONACH MAZOWSZA

W podregionie radomskim eksperci zwracają uwagę przede wszystkim na niedopasowania kompetencyjne. System kształcenia zawodowego nie zawsze odpowiada realnym potrzebom pracodawców, a absolwenci szkół branżowych często nie posiadają praktycznych umiejętności ani doświadczenia w pracy z nowoczesnymi technologiami. Ograniczony dostęp do praktyk zawodowych dodatkowo pogłębia problem.

Podregion siedlecki zmagają się z odpływem młodych i wykwalifikowanych pracowników do większych ośrodków – zwłaszcza do Warszawy. Deficyty dotyczą szczególnie zawodów wymagających specjalistycznych uprawnień: lekarzy, pielęgniarek, nauczycieli przedmiotów zawodowych, księgowych, elektryków czy kierowców zawodowych. Część braków w pracach prostych uzupełniają cudzoziemcy, jednak nie rozwiązuje to problemu w zawodach wysoko kwalifikowanych.

W podregionie ciechanowskim pracodawcy sygnalizują trudności zarówno w pozyskiwaniu specjalistów, jak i pracowników do prostych prac produkcyjnych czy rolniczych. Część osób bezrobotnych odmawia zatrudnienia z powodu niskich – w ich ocenie – wynagrodzeń, braku mobilności czy obowiązków opiekuńczych. Coraz częściej firmy sięgają po pracowników z zagranicy.

Z kolei w podregionie płockim deficyty koncentrują się w sektorze medycznym, bezpieczeństwie i transporcie. Niskie wynagrodzenia w stosunku do odpowiedzialności i obciążenia psychicznego sprawiają, że zawody takie jak kierowca samochodu ciężarowego czy pracownik służb mundurowych nie cieszą się dużym zainteresowaniem kandydatów.

WARSZAWA – NAJWIĘKSZY RYNEK, NAJWIĘKSZE WYZWANIA

Na tle regionu szczególną pozycję zajmuje Warszawa – największy rynek pracy w kraju. W 2026 roku deficyt w stolicy ma objąć aż 62 grupy zawodów, w tym 10 z dużym nasileniem. Największe braki dotyczą branży edukacyjnej i medyczo-opiekuńczej: nauczycieli praktycznej nauki zawodu, nauczycieli przedszkoli, pedagogów specjalnych, lekarzy, pielęgniarek, opiekunów medycznych czy wychowawców placówek opiekuńczych.

Jednocześnie eksperci zwracają uwagę na rosnący wpływ automatyzacji i sztucznej inteligencji na sektor usług biznesowych i IT. W kolejnych latach może to ograniczyć zapotrzebowanie na stanowiska administracyjne oraz juniorskie role w otoczeniu biznesu. Paradoks polega na tym, że bez doświadczenia zdobytego na stanowiskach niższego szczebla trudniej będzie wykształcić przyszłych specjalistów.

W stolicy są też zawody nadwyżkowe, to znaczy takie, w których jest więcej chętnych do pracy niż rynek potrzebuje. W Warszawie jest 15 takich grup zawodów – to m.in. dziennikarze, pracownicy PR i marketingu, tłumacze, graficy, ale też technicy ekonomii.

RYNEK PRACY NA MAZOWSZU: MNIJ DEFICYTÓW, ALE PROBLEMY POZOSTAJĄ

Obraz rynku pracy w województwie mazowieckim w 2026 roku to zgodnie z przedstawioną prognozą krajobraz względnej równowagi i stabilizacji. Trzeba jednak pamiętać, że w kilku branżach sytuacja jest naprawdę trudna. Największym wyzwaniem pozostaje niedobór specjalistów w zawodach, które wymagają wysokich kwalifikacji oraz w profesjach o niskiej atrakcyjności płacowej i trudnych warunkach pracy.

Deficyty kadrowe nie wynikają wyłącznie z braku kandydatów, lecz z niedopasowania kompetencyjnego, zmian demograficznych oraz rosnących oczekiwań wobec jakości pracy i życia. ♦



Dlaczego brakuje pracowników?

- ▶ starzenie się społeczeństwa
- ▶ odpływ specjalistów za granicę
- ▶ niedopasowanie systemu kształcenia do potrzeb rynku
- ▶ trudne warunki pracy
- ▶ niska atrakcyjność płacowa części zawodów
- ▶ brak wymaganych uprawnień i kwalifikacji



DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ

Sprawdź szczegóły prognozy dla swojego powiatu!

Pełne wyniki badania „Barometr zawodów”, szczegółowe prognozy dla wszystkich powiatów oraz interaktywne mapy deficytów i nadwyżek zawodów dostępne są na stronie: www.barometrzwodow.pl

ZESKANUJ
KOD QR I ZOBACZ:



KOBIETY NA MAZOWIECKIM RYNKU PRACY

miedzy potencjałem a barierami

» KATARZYNA NOWAKOWSKA

ZESPÓŁ DS. KONTAKTÓW Z MEDIAMI, WUP WARSZAWA

Stanowią niemal połowę aktywnych zawodowo mieszkańców Mazowsza. Mimo to kobiety wciąż zderzają się z barierami, które spowalniają ich kariery – od stereotypów i luki płacowej, po brak elastycznych miejsc pracy w mniejszych miejscowościach. Co stoi na przeszkodzie ich pełnemu uczestnictwu w rynku pracy i jakie działania podejmuje Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, by to zmieniać?

Mazowsze należy do najbardziej dynamicznych gospodarczo regionów w Polsce. Charakteryzuje się stosunkowo niską stopą bezrobocia (4,5% w styczniu) i dużą liczbą przedsiębiorstw. Ale Mazowsze to także region o ogromnych kontrastach. Warszawa cechuje się niskim bezrobociem (1,5% w styczniu), dużą liczbą ofert pracy, silnym sektorem usług i szeroką ofertą szkoleń. Inaczej sytuacja wygląda w innych rejonach Mazowsza – chodzi zwłaszcza o powiaty położone na południu i północy regionu. Tam jest mniej ofert, mniejsze są też możliwości przekwalifikowania.

Kobiety częściej niż mężczyźni trafiają do grup w szczególnej sytuacji na rynku pracy – zalicza się do nich osoby długotrwale bezrobotne, o niskich kwalifikacjach, powyżej 50. roku życia lub samotnie wychowujące dzieci. To właśnie te grupy wymagają najbardziej intensywnego wsparcia: doradczego, szkoleniowego i w zakresie dostępu do elastycznych form zatrudnienia.

SŁUCHAJ I OGLĄDAJ NAS W PODCAŚCIE!

O kobietach na mazowieckim rynku pracy rozmawialiśmy również w podcaście „Kompas Rynku Pracy”. W rozmowie wzięła udział Emilia Jędrej, Zastępca Dyrektora ds. Funduszy Europejskich i Rozwoju Zawodowego – osoba, która na co dzień koordynuje działania na rzecz aktywizacji zawodowej kobiet w regionie.
Zeskanuj kod QR, aby obejrzeć odcinki podcastu "Kompas Rynku Pracy".



GDZIE PRACUJĄ – A GDZIE ICH BRAKUJE

Struktura branżowa zatrudnienia kobiet na Mazowszu odpowiada ogólnopolskiemu wzorcowi: dominują sektory usługowe – edukacja, administracja, opieka społeczna, ochrona zdrowia i handel. W obszarze Warszawy kobiety są też silnie reprezentowane w nowoczesnych usługach dla biznesu.

zupełnie inaczej wygląda sytuacja w branżach technicznych, produkcyjnych i przemysłowych – tam kobiet brakuje, zarówno na stanowiskach robotniczych, jak i w specjalizacjach, które wymagają wyższych kwalifikacji. Przyczyna? Utrwalony społecznie podział na zawody kobiece i męskie oraz niższa pewność siebie kobiet przy wkraczaniu w nowe, zdominowane przez mężczyzn obszary. To nie tylko kwestia jednostkowych wyborów – to systemowy problem, który sprawia, że lepiej płatne sektory pozostają dla kobiet trudniej dostępne, mimo że kompetencje często z powodzeniem pozwalałyby im tam na funkcjonowanie.

MACIERZYŃSTWO, LUKA PŁACOWA I ELASTYCZNOŚĆ – GDZIE TKWIĄ BARIERY

Powrót do pracy po urlopie macierzyńskim lub rodzicielskim to jeden z najczęściej zgłaszanych problemów. Kobiety obawiają się zdezaktualizowania kwalifikacji, napotykają na niechęć pracodawców lub brak dostępnej opieki żłobkowej. Pandemia COVID-19 ten problem wyostriżyła – zamknięcie szkół i żłobków sprawiło, że to panie częściej rezygnowały z aktywności zawodowej lub ograniczały jej wymiar.

Choć pandemia upowszechniła pracę zdalną i elastyczne godziny pracy, korzyści te nie objęły równomiernie całego regionu. Kobiety w mniejszych miejscowościach są bardziej narażone na bierność zawodową – nie z powodu braku kompetencji, ale z uwagi na bariery terytorialne, ograniczony dostęp do transportu oraz mniejszą liczbę pracodawców, którzy oferują elastyczne warunki pracy.

Do tego dochodzi jeszcze kwestia wynagrodzeń. Badania potwierdzają, że kobiety na Mazowszu – podobnie zresztą jak w całym kraju – zarabiają średnio mniej niż mężczyźni. Składają się na to: mniejszy udział pań w dobrze płatnych branżach technicznych, niższa reprezentacja na stanowiskach kierowniczych, przerwy związane z macierzyństwem, a niekiedy także brak przejrzystych systemów wynagradzania.

Jednym z mniej uchwytanych, ale bardzo silnych czynników obniżających aktywność zawodową kobiet są bariery mentalne. Brak wiary we własne kompetencje często przekłada się na mniejszą skłonność do przebranżowienia czy rozwoju w kierunku zawodów technicznych.

CO ROBI WUP WARSZAWA – KONKRETNE PROGRAMY

W odpowiedzi na te wyzwania Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie uruchomił w 2025 roku kilka ważnych programów, które mają pomóc paniom wrócić na rynek pracy, zdobyć nowe kwalifikacje albo rozwinąć własną działalność.

Najważniejszym z nich jest *Działanie 6.4 – Aktywizacja zawodowa biernych zawodowo kobiet*, finansowane

z Funduszy Europejskich dla Mazowsza. Program skierowany jest do kobiet w wieku 18–59 lat, które od dłuższego czasu pozostają poza rynkiem pracy. Na ten cel przeznaczono prawie 15 mln zł, a dofinansowanie może pokrywać nawet 95% kosztów projektów. Program obejmuje indywidualną diagnozę potrzeb i plan działania (IPD), szkolenia z kompetencji cyfrowych i zawodowych, doradztwo zawodowe, a także refundację kosztów opieki nad dzieckiem – co dla wielu mam jest kluczowym warunkiem uczestnictwa.

Kobiety mogą skorzystać również z programów kierowanych do firm. Przykładem mogą być: *Przedsiębiorco, zainwestuj w swoją kadrę 1 i 2*, które pozwalają przedsiębiorstwom pozyskać refundację kosztów podnoszenia kwalifikacji pracowników w ramach różnego rodzaju szkoleń dostępnych w Bazie Usług Rozwojowych. Obejmuje to m.in. szkolenia zawodowe i techniczne, kursy kompetencyjne, doradztwo dla pracowników i pracodawców. Choć te programy adresowane są do firm, to w praktyce korzystają z niego pracowniczki – często te, które chcą zdobyć dodatkowe kwalifikacje, przygotować się do awansu, podnieść kompetencje cyfrowe lub zmienić specjalizację.

Webinary przedsiębiorczości, wiedza na start – WUP prowadzi także działania edukacyjne online. Na stronie urzędu regularnie pojawiają się zaproszenia na bezpłatne webinary dla osób, które chcą założyć własną firmę. Najpopularniejsze z nich to:

- ▶ *Biznesplan w zarysie*
- ▶ *Jednoosobowa działalność gospodarcza – najważniejsze aspekty formalno-prawne.*

To proste, dostępne dla każdego narzędzie, które szczególnie przydaje się tym kobietom, które dopiero zastanawiają się nad własnym biznesem.

ROLA PRACODAWCÓW – CO WARTO ZROBIĆ JUŻ DZIŚ

Zmiana sytuacji kobiet na rynku pracy to nie tylko zadanie instytucji publicznych. Kluczową rolę odgrywają pracodawcy. Elastyczne formy pracy, transparentne zasady wynagradzania, programy mentoringowe i rzeczywiste ścieżki awansu – to konkretne rozwiązania, które zwiększają zaangażowanie pracownic. Organizacje otwarte na różnorodność i gotowe na elastyczność zyskują przewagę konkurencyjną i lepiej odpowiadają na potrzeby współczesnego rynku pracy.

Rynek pracy kobiet na Mazowszu to przestrzeń pełna kontrastów i nierozwiązanych wyzwań – ale też dynamicznych zmian i realnych możliwości. Działania Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, unijne programy aktywizacyjne i rosnąca świadomość pracodawców tworzą coraz lepsze warunki do tego, by każda kobieta – niezależnie od miejsca zamieszkania i dotychczasowej ścieżki zawodowej – mogła budować swoją karierę na własnych zasadach. Bo warto pamiętać o tym, że rynek pracy, który w pełni wykorzystuje potencjał kobiet, to rynek pracy silniejszy dla wszystkich! ♦

Erasmus+

jako inwestycja w przyszłość zawodową

Wejście na rynek pracy wymaga dziś nie tylko wiedzy kierunkowej, lecz także otwartości, samodzielności i umiejętności odnalezienia się w międzynarodowym środowisku. Program Erasmus+ coraz częściej postrzegany jest nie tylko jako przygoda akademicka, ale też jako realna inwestycja w rozwój kompetencji cenionych przez pracodawców – językowych, międzykulturowych i organizacyjnych. Jak zagraniczna wymiana wpływa na budowanie ścieżki zawodowej? Czy kilkumiesięczny wyjazd może zmienić sposób myślenia o pracy i przyszłości? O doświadczeniach zdobytych podczas studiów i praktyk oraz o tym, jak Erasmus+ wspiera rozwój kompetencji przydatnych na rynku pracy, Janusz Wojcieszek-Łyś, doradca EURES z Filii WUP w Radomiu, rozmawiał z Michałem Deją, studentem historii sztuki Uniwersytetu Łódzkiego.

» JANUSZ WOJCIESZEK-ŁYŚ

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W WARSZAWIE, FILIA W RADOMIU

JANUSZ WOJCIESZEK-ŁYŚ: Wyjazd na Cypr w ramach wymiany akademickiej to nie był Twój pierwszy zagraniczny wyjazd w ramach programu Erasmus+. Jednak trwał znacznie dłużej i miał określony profil edukacyjny. Co Cię zmotywowało do kolejnego wyjazdu w ramach Erasmus+?

MICHAŁ DEJA: Rzeczywiście, kilka lat wcześniej, jeszcze jako uczeń szkoły średniej w Radomiu, wyjechałem w ramach projektu realizowanego przez organizację pozarządową do Norwegii. Ten dwutygodniowy pobyt to była dobra rozgrzewka! Projekt miał profil społeczno-ekologiczny. Natura, ludzie, przyroda – tak to dziś wspominam. Projekt realizowany był przez kilkanaście państw. Dlatego gdy dowiedziałem się o możliwości wyjazdu z mojej uczelni w ramach wymiany studenckiej na Cypr, skorzystałem z tej okazji. W ramach wymiany trzy osoby z mojej uczelni przyleciały do Nikozji na uniwersytet, gdzie odbywaliśmy zajęcia na kierunku pokrewnym do naszych studiów w Polsce. Szczególne miejsce zajmowała archeologia. Nie miałem żadnych obaw przed wyjazdem. Ale myślę, że na początku warto też spróbować krótkiego wyjazdu, jak to było w moim przypadku.

A jak wspominasz swoje pierwsze dni na Cyprze? Jak odnalazłeś się w nowym miejscu?

Kojarzą mi się z tym okresem trzy słowa: woda, temperatura, komunikacja. Woda – bo na Cyprze woda z kranu nie zawsze nadaje się do picia, ma specyficzny posmak, instalacje też nie zawsze są nowoczesne.

Bardzo mnie to zdziwiło. Dlatego wiele osób wybiera wodę butelkowaną lub filtrowaną, na ulicach dostępne są duże automaty z wodą.

Temperatura: to raczej na Cyprze oczywiste. Budynek gdzie mieszałem, mocno się nagrzewał, dlatego pierwsze dwa tygodnie wolałem spać na balkonie, bo tam było chłodniej. Z kolei gdy dni były chłodniejsze, do snu musiałem zakładać cieplejszą odzież.

I wreszcie dojazd: komunikacja publiczna na Cyprze działa różnie. Bywa, że autobus się spóźnia lub nie zatrzymuje się. Na zajęciach z naszymi profesorami pytaliśmy o możliwość dojazdu rowerami, ale odradzono nam to. Jeden z wykładowców stwierdził, że to bardzo ryzykowne, zważywszy, że czerwone światło bywa uznawane przez kierowców za sugestię a nie bezwzględny zakaz.

Z mojego wydziału wyjechały do Nikozji trzy osoby. Ponieważ nie wszyscy chcieli skorzystać z akademika uczelni – zapadła decyzja, aby wynająć mieszkanie. Uczelnia cypryjska nam w tym pomogła. Mieliśmy też wsparcie w postaci logistyki z dotarciem na zajęcia.

Co powiedziałbyś osobom, które nie korzystały z wymian lub projektów w ramach programu Erasmus+?

Krótko: zachęcam do udziału! Bazując na własnych doświadczeniach, powiem, że wrażenia mogą być dobre lub bardzo dobre. Oczywiście nie wszystko zawsze działa idealnie, ale tak już bywa. Zawsze pada pytanie o bezpieczeństwo – ja nie miałem żadnych obaw, kiedy na Cyprze. Mieliśmy też pomoc tu na miejscu.

Jak wyglądał program Twoich zajęć i praktyk na Cyprze? Pytam też w kontekście twojego kierunku studiów i przyszłej pracy zawodowej.

Mieliśmy ponad trzygodzinne bloki zajęć na uniwersytecie. Dużo zajęć prowadziliśmy w terenie i to nie tylko w Nikozji i okolicach. Jeździliśmy na badania terenowe i wykopaliska. W przypadku mojego kierunku studiów i zainteresowań naukowych mogę powiedzieć, że wymiana w ramach Erasmus+ stanowiła bardzo ważne uzupełnienie i rozszerzenie toku nauki w Polsce. Polecam udział w programie w kontekście zarówno edukacji, jak też późniejszej kariery zawodowej.

Dłuższy pobyt w innym kraju i kontakt z inną kulturą z pewnością zmienił Twoje postrzeganie rzeczywistości. Myślisz, że Ciebie samego też?

To dobre, ale i trudne pytanie. Wcześniej miałem już takie doświadczenia. Wspominałem o Norwegii, gdzie pierwszy raz byłem na wymianie w ramach programu Erasmus, ale też potem wyjeżdżałem tam do pracy. Wyjazd na Cypr był dłuższy, stąd silniejszy kontakt z inną kulturą, poglądami, zachowaniami. W naszej grupie studentów były też osoby spoza Europy (np. z USA).

Dla historyka sztuki Cypr jest krajem bardzo interesującym. To, co rzuciło mi się tam w oczy, zwłaszcza w Nikozji, to ślady konfliktu z lat 70. XX wieku między społecznością grecką a turecką. Wciąż widać ślady walk, opuszczone budynki. Konflikt, który został zamrożony, widać też w reakcjach zwykłych ludzi. Pod tym względem doceniłem Polskę jako kraj poukładany i bezpieczny.

Powiedz, jak ten pobyt wpłynął na rozwój twoich kompetencji językowych?

Wszystkie wykłady odbywały się w języku angielskim, w tym języku pisaliśmy także eseje, a trzeba było również sięgnąć do literatury. Mieszkańcy Cypru na co dzień posługują się powszechnie angielskim, choć zwykle w formie dość potocznej. Nie było więc problemów z komunikacją, zwłaszcza, że już wcześniej wyjeżdżałem na dłużej i posługiwałem się angielskim. A jeśli chodzi o język grecki czy turecki, to opanowałem tylko podstawowe zwroty.

Co przywozisz z Cypru – dosłownie i w przenośni?

Jeśli chodzi o rzeczy niematerialne, to uśmiech. Ale pamiętajmy, że na Cyprze jest ponad trzysta dni słonecznych w roku, a w Polsce znacznie mniej. Może to sprawia, że Cypryjczycy wydają się weselsi od nas? Mam też osobistą pamiątkę, która zawsze będzie mi się kojarzyć z Cyprzem.

Już na koniec: jak myślisz, na ile programy takie jak Erasmus+ stanowią ważny element kształcenia i edukacji oraz przyczyniają się do rozwoju zawodowego?

Jeśli chodzi o mój kierunek studiów, czyli historię sztuki, i jemu podobne, to wcześniej czy później drogi zawodowe zaprowadzą absolwentów w podobne miejsca. Dlatego warto korzystać z takich projektów edukacyjnych. Wiem, że w ramach wymian naukowych na zagraniczne uczelnie wyjeżdżają także polscy doktoranci. A ja myślę o kolejnym wyjeździe naukowym – tym razem do Francji. Ale muszę jeszcze popracować nad językiem francuskim.

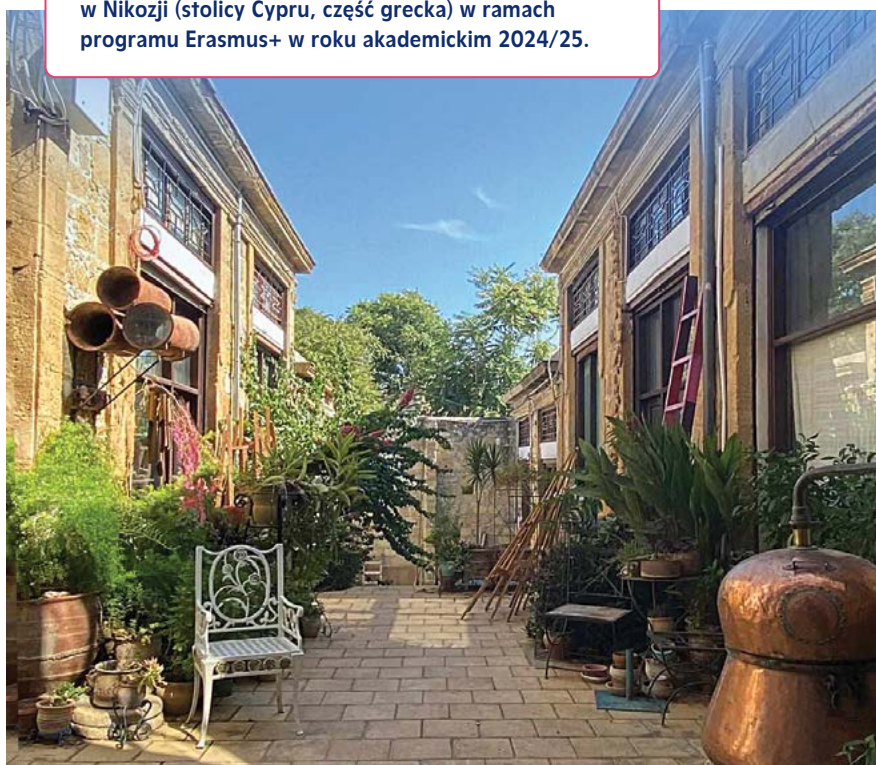
A zatem życzę powodzenia i dziękuję za rozmowę. ♦



MICHAŁ DEJA

I. 23, student III roku historii sztuki Uniwersytetu Łódzkiego

Uczestnik czteromiesięcznej wymiany studenckiej w Nikozji (stolicy Cypru, część grecka) w ramach programu Erasmus+ w roku akademickim 2024/25.



ABONAMENT NA CODZIENNOŚĆ, czyli jak stajemy się subskrybentami własnego życia i pracy

*Jeszcze kilkanaście lat temu kupowaliśmy program w pudełku,
płaciliśmy raz i sprawa była zamknięta.*

Dzisiaj coraz częściej płacimy nie za sam produkt, lecz za dostęp do niego.

*Aplikacje, narzędzia pracy, rozrywka, a nawet wyposażenie
samochodu – wszystko ma swoją miesięczną opłatę. Wystarczy zajrzeć
do aplikacji bankowej i przejrzeć listę stałych wydatków:*

*Netflix, Spotify, YouTube Premium, dieta pudełkowa. Z czasem okazuje się,
że wiele elementów naszej codzienności przestaje być naszą własnością.*

» SEBASTIAN KŁOCEK

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W WARSZAWIE, FILIA W SIEDLCACH

Ekspert opisuje współczesny świat akronimem BANI – jako kruchy, niespokojny, nieliniowy i trudny do zrozumienia. W takiej rzeczywistości coraz częściej warto zadać sobie pytanie: czy coś jeszcze posiadamy, czy raczej wynajmujemy możliwość normalnego funkcjonowania?

OD WŁASNOŚCI DO USŁUGI

Model subskrypcyjny nie jest nowością, jednak dopiero XXI wiek nadał mu tak dużą skalę. Firmy szybko dostrzegły, że klient, który opłaca miesięczny abonament, jest bardziej przewidywalny niż ten, który kupuje produkt raz na kilka lat.



Regularne przychody są dla inwestorów szczególnie atrakcyjne, dlatego coraz więcej produktów projektuje się w taki sposób, by można je było „zasubskrybować”.

Z perspektywy użytkownika wygląda to zachęcająco: niewielka miesięczna opłata zamiast wysokiego jednorazowego wydatku. Trudność pojawia się wtedy, gdy przestajemy płacić. W jednej chwili tracimy dostęp do plików, projektów, narzędzi czy danych, na których opiera się nasza praca. Zjawisko to bywa określane jako *software tethering* – cyfrowe „uwiązanie” użytkownika do usługi.

Przykłady nie należą już do rzadkości: drukarka, która przestaje działać z powodu nieopłaconego abonamentu na tusz czy samochód z podgrzewanymi fotelami, które fizycznie są zamontowane, ale uruchamiają się dopiero po wniesieniu miesięcznej opłaty. Granica tego modelu przesuwa się z roku na rok.

WYGODA MA SWOJĄ CENĘ

Subskrypcje dawno przestały dotyczyć wyłącznie branży IT. Obejmują kulturę, edukację, jedzenie, a nawet codzienne zakupy. Ich siłą jest tzw. iluzja małej kwoty – 19,99 zł miesięcznie wydaje się niewielkim obciążeniem. Gdy jednak zsumujemy kilkanaście czy kilkadziesiąt takich opłat i przeliczymy je na rok, otrzymamy kwotę, która potrafi zaskoczyć. Przeciętny Polak, który aktywnie korzysta z usług cyfrowych, wydaje na subskrypcje od 600 zł do 1200 zł rocznie (przyjmując średnią z najpopularniejszego przedziału 51–100 zł miesięcznie).

W debacie publicznej coraz częściej pojawia się hasło: „Nie będziesz posiadać nic i będziesz szczęśliwy!”. Ekonomia współdzielenia miała ograniczyć nadmierną konsumpcję. W praktyce bywa jednak tak, że jako społeczeństwo posiadamy mniej, a jednocześnie rośnie nasza zależność od dostawców usług. Własność dawała poczucie niezależności. Subskrypcja oferuje wygodę – do momentu, gdy płatność zostanie odrzucona.

KOMPETENCJE ZAMIAST ABONAMENTU

W tym kontekście wyraźnie widać związek z rynkiem pracy. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie oraz jego filie od lat wspierają mieszkańców regionu w zdobywaniu

kompetencji, kwalifikacji zawodowych, certyfikatów oraz praktycznych umiejętności cyfrowych. To inwestycja, której nie trzeba odnawiać co miesiąc.

Osoba, która buduje takie zasoby, zyskuje realną przewagę. Umiejętności nie można „wyłączyć” z powodu nieopłaconego abonamentu. To kapitał, który pozostaje z nami niezależnie od zmian technologicznych czy modelu sprzedaży.

SPRAWDŹ SWÓJ SYSTEM

Jeśli spojrzymy na własne życie jak na system operacyjny, warto zapytać: ile subskrybowanych programów i aplikacji rzeczywiście nam służy, a ile tylko niepotrzebnie pochłania nasz czas i pieniądze?

Dobrym krokiem jest regularny audyt subskrypcji. Warto zebrać wszystkie opłaty w jednym miejscu, zsumować miesięczne koszty i pomnożyć je przez dwanaście. Roczna kwota potrafi otworzyć oczy! Następnie warto sprawdzić, które urządzenia i usługi wymagają aktywnego abonamentu, aby w ogóle działać. Co stanie się, jeśli jutro przestaniemy płacić? Odpowiedź na to pytanie jest najlepszym testem cyfrowej niezależności. Jeśli lista strat jest długa, to sygnał, że warto zacząć przenosić środek ciężkości: od dostępu do posiadania, od abonamentu do kompetencji.

Na koniec pozostaje pytanie o kierunek inwestycji. Czy środki przeznaczamy na dostęp, który znika wraz z końcem umowy, czy na kompetencje i narzędzia, które pozostają z nami? Te drugie trudno utracić – nie zależą od comiesięcznej płatności.

WYBÓR NALEŻY DO NAS

Firmy projektują swoje produkty z myślą o naszych przyzwyczajeniach: potrzebie wygody, skłonności do impulsywnych decyzji i niedocenianiu drobnych kwot. Tym bardziej warto świadomie przyglądać się temu, co subskrybujemy – nie tylko finansowo, lecz także życiowo.

Bo w świecie, w którym niemal wszystko można wynająć, szczególnego znaczenia nabiera pytanie o to, co naprawdę jest nasze. Każdy z nas chce być właścicielem swojego życia, a nie jedynie jego stałym abonentem. ♦



Punkt konsultacyjny w terenie. Docieramy do biernych zawodowo

NIEWYKORZYSTANY POTENCJAŁ...

Osoby bierne zawodowo na rynku pracy

» ANNA KOWALSKA-WELENC

POWIATOWY URZĄD PRACY W MŁAWIE

Polski rynek pracy od kilku lat żyje w sprzeczności.

Pracodawcy alarmują o brakach kadrowych, a jednocześnie poza statystykami bezrobocia pozostaje spora grupa ludzi w wieku produkcyjnym, którzy nie pracują.

To osoby bierne zawodowo – wielokrotnie analizowane, a mimo to wciąż traktowane jako problem, nie jako szansa.

Kim są osoby bierne zawodowo? To niejednorodna zbiorowość: rodzice i opiekunowie sprawujący pieczę nad dziećmi lub chorymi bliskimi, ludzie, którzy zmagają się z problemami zdrowotnymi, seniorzy, uczniowie i studenci trybu dziennego, a także ci, którzy po kolejnych niepowodzeniach na rynku pracy po prostu stracili wiarę w sens szukania zatrudnienia. Ich wspólnym mianownikiem nie jest brak chęci do pracy, lecz bariery – organizacyjne, zdrowotne, kompetencyjne, instytucjonalne. Bariery, które skutecznie wytrącają z aktywności zawodowej.

NOWA USTAWA, STARE PROBLEMY

Konieczność aktywizacji tej grupy jest dostrzegana zarówno na szczeblu krajowym, jak i regionalnym. Odpowiedzią ustawodawcy na zmieniającą się sytuację była ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia, która weszła w życie 1 czerwca 2025 r. W założeniu wprowadza nowe podejście do osób biernych zawodowo: rozszerza katalog adresatów działań publicznych służb zatrudnienia, kładzie nacisk na indywidualne traktowanie każdej osoby i otwiera się szerzej na tych, którzy dotąd pozostawali poza systemem.

W praktyce jednak zapisy ustawowe nie poszły w parze z konkretnymi rozwiązaniami finansowymi i systemowymi. Powiatowe urzędy pracy nie otrzymały środków ani programów skierowanych wyłącznie do tej grupy. Aktywizacja osób biernych zawodowo odbywa się więc w ramach ogólnych działań – bez możliwości stosowania elastycznych, długofalowych form wsparcia, których ta grupa potrzebuje najbardziej.

MŁAWA: OD BIerności DO AKTYWNOŚCI

Doświadczenia Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie potwierdzają, że osoby bierne zawodowo stanowią znaczącą część lokalnej społeczności. To ludzie, którzy nie zawsze kojarzą urząd pracy z miejscem, do którego warto się zgłosić. Rzadko przychodzą z własnej inicjatywy i potrzebują wsparcia wieloetapowego, szytego na miarę.

Od września 2022 r. mławski urząd realizuje projekt *Lepsze Jutro – czyli od Bierności do Aktywności* wpisany w kampanię *Ukryty Potencjał Osób Biernych i Nieaktywnych Zawodowo*. To inicjatywa własna urzędu, która wpisuje się w szerszy priorytet państwowej polityki zatrudnienia. Nowe prawo wprost nakłada na służby obowiązek aktywnego docierania do osób pomijanych przez system, a nie tylko czekania, aż same się zgłoszą.

W ramach projektu urząd oferuje kompleksowe wsparcie w poszukiwaniu pracy, bezpłatne indywidualne spotkania z doradcą zawodowym i pośrednikiem pracy, coaching oraz grupowe warsztaty z wykorzystaniem nowoczesnych metod. Informacje o projekcie trafiają do odbiorców przez artykuły na stronie internetowej urzędu i w kwartalniku „Mławski Świat Pracy”, a na facebookowym profilu Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie regularnie pojawiają się krótkie, tematyczne komiksy, przystępne i angażujące.

Aby ułatwić kontakt między pracodawcą a potencjalnym pracownikiem, urząd uruchomił na swojej stronie internetowej dwa kwestionariusze: jeden dla firm, które poszukują pracowników, drugi dla osób biernych

zawodowo, które chcą podjąć zatrudnienie, ale nie mogą zarejestrować się w urzędzie pracy. Na podstawie zebranych odpowiedzi powstała baza danych, dzięki której urząd dociera zarówno do osób potrzebujących wsparcia, jak i do pracodawców, którzy borykają się z brakami kadrowymi.

Osoby bierne zawodowo nie są problemem rynku pracy. Są jego potencjałem. Przy odpowiednich rozwiązaniach mogą odegrać istotną rolę w łagodzeniu niedoborów kadrowych i wzmacnianiu lokalnych rynków pracy.

Urząd nie działa w pojedynkę – współpracuje z ośrodkami pomocy społecznej, jednostkami samorządu terytorialnego, organizacjami pozarządowymi i lokalnymi partnerami społecznymi.

NOWY PROJEKT: WSPARCIE DLA KOBIET Z POWIATU MŁAWSKIEGO

Urząd podpisuje umowę o dofinansowanie projektu *Aktywna Kobieta – Czas na Pracę*, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w ramach programu Fundusze Europejskie dla Mazowsza 2021–2027 (*Priorytet VI, Działanie 6.4: Aktywizacja zawodowa biernych zawodowo kobiet*). Projekt obejmie 30 biernych zawodowo kobiet w wieku 18–59 lat z powiatu mławskiego – zarówno z miasta Mławy, jak i okolicznych gmin wiejskich. Ma charakter pilotażowy, a jego głównym celem jest to, by co najmniej 70% uczestniczek podjęło aktywność zawodową.

Projekt ruszy 1 czerwca 2026 r. i potrwa do 31 maja 2027 r. Uczestniczki skorzystają z warsztatów umiejętności społecznych, szkoleń aktywizujących i zawodowych, wsparcia z zakresu kompetencji cyfrowych oraz wsparcia pomostowego. Urząd zwróci też koszty opieki nad dzieckiem lub osobą zależną.

ZASÓB, NIE PROBLEM

Osoby bierne zawodowo nie są problemem rynku pracy – są jego potencjałem. Przy odpowiednich rozwiązaniach mogą odegrać istotną rolę w łagodzeniu niedoborów kadrowych i wzmacnianiu lokalnych rynków pracy. Warunkiem jest jednak zapewnienie publicznym służbom zatrudnienia konkretnych narzędzi i stabilnego finansowania. Bez spójnej polityki i wsparcia ze strony administracji centralnej osoby bierne zawodowo pozostają wyłącznie przedmiotem analiz i zapisów ustawowych.

Rynek pracy stoi dziś przed wyzwaniem, które sprawiają, że wykorzystanie tego potencjału przestaje być jedynie szansą. Staje się koniecznością. ♦

Ogólnopolskie statystyki bezrobocia mogą napawać umiarkowanym optymizmem. Jednak w wielu peryferyjnych gminach Mazowsza rzeczywistość wygląda inaczej. Brak pracy jest tam problemem złożonym, wynikającym z wielu nakładających się czynników. Nie da się go rozwiązać jedną decyzją administracyjną ani pojedynczym programem wsparcia. Odpowiedzią na te wyzwania jest środowiskowy model wsparcia realizowany przez filię WUP Warszawa w Ostrołęce, która ściśle współpracuje z lokalnymi ośrodkami pomocy społecznej.

Kiedy urząd wychodzi w teren

Wsparcie dla wsi i małych miast

» HANNA GŁAŻEWSKA

FILIA WUP W OSTROŁĘCE



Aby dotrzeć do osób najbardziej oddalonych od rynku pracy, ostrołęcka filia WUP przeniosła część swoich usług bezpośrednio do siedzib ośrodków pomocy społecznej (OPS). Doradca zawodowy z wykształceniem psychologicznym pełni tam regularne dyżury. Prowadzi konsultacje indywidualne i spotkania grupowe, udziela informacji zawodowych oraz organizuje warsztaty rozwijające kompetencje społeczne i zawodowe.

To z pozoru niewielka zmiana – urząd przychodzi do człowieka zamiast czekać, aż człowiek przyjdzie do urzędu. W praktyce jej znaczenie jest ogromne. Spotkanie w znanym miejscu obniża barierę logistyczną i psychologiczną. Pozwala dotrzeć do osób, które z różnych powodów nie zgłosiłyby się samodzielnie po pomoc.

BEZROBOCIE TO NIE JEDYNY PROBLEM

Doświadczenia z mazowieckich wsi pokazują, że brak pracy rzadko jest jedyną trudnością. Najczęściej towarzyszy mu nawarstwienie problemów osobistych, rodzinnych i środowiskowych.

Pierwszym z nich jest brak opieki nad dziećmi. W wielu gminach nie funkcjonują żłobki ani kluby dziecięce. Młode matki, nawet jeśli chcą wrócić na rynek pracy, nie mają z kim zostawić dziecka. W efekcie przerwa zawodowa się wydłuża, kompetencje stopniowo słabną, a poczucie bezradności rośnie.

Drugą barierą jest wykluczenie komunikacyjne. Część miejscowości nie ma regularnych połączeń autobusowych ani kolejowych. Dojazd do większych ośrodków, gdzie znajdują się miejsca pracy, bywa bardzo utrudniony, a bez własnego samochodu często niemożliwy. Dla osoby bez stałych dochodów zakup i utrzymanie auta to wydatek nieosiągalny.

Brak pracy rzadko jest jedyną trudnością. najczęściej towarzyszy mu nawarstwienie problemów osobistych, rodzinnych i środowiskowych.

Trzecim wyzwaniem pozostaje wykluczenie cyfrowe. Ograniczony dostęp do internetu oraz niski poziom kompetencji cyfrowych zamykają drogę do przeglądania ofert pracy, składania aplikacji online czy uczestnictwa w kursach zdalnych. Tymczasem współczesny rynek pracy w coraz większym stopniu przenosi się do sieci.

GDY PRACA SIĘ NIE OPŁACA

W małych miejscowościach liczba ofert zatrudnienia jest ograniczona, a wiele z nich wymaga codziennych dojazdów do większych miast. Dla osób o niskich kwalifikacjach dostępne są najczęściej stanowiska niskopłatne.

Wtedy pojawia się trudna kalkulacja. Po odliczeniu kosztów paliwa, utrzymania samochodu czy opieki nad dzieckiem realny zysk z podjęcia pracy może okazać się niewiele wyższy niż wysokość otrzymywanych

świadczeń socjalnych. Choć takie decyzje bywają krytykowane w debacie publicznej, z perspektywy konkretnej osoby mogą być racjonalne.

Dlatego skuteczna aktywizacja nie może ograniczać się do motywowania. Wymaga rzetelnej analizy opłacalności zatrudnienia oraz planowania ścieżki podnoszenia kwalifikacji tak, by dana osoba mogła wyjść poza próg niskopłatnej pracy.

ROLA DORADCY Z PRZYGOTOWANIEM PSYCHOLOGICZNYM

Ważnym elementem modelu realizowanego w Ostrołęce jest udział doradcy zawodowego z wykształceniem psychologicznym. Osoby z terenów wiejskich często zmagają się z obniżonym poczuciem własnej wartości, wyuczoną bezradnością, lękiem przed zmianą czy trudnymi doświadczeniami z okresu szkolnego.

Aktywizacja mieszkańców wsi i małych miast wymaga współpracy instytucji rynku pracy i pomocy społecznej, uwzględniania lokalnych barier oraz łączenia wsparcia zawodowego z psychospołecznym.

Wsparcie doradcze nie ogranicza się więc do diagnozy kompetencji i planowania kariery. Obejmuje również pracę nad motywacją, radzeniem sobie ze stresem oraz stopniowe odbudowywanie poczucia sprawczości. W praktyce oznacza to wzmacnianie osobistych zasobów i przełamywanie przekonań, które blokują zmianę.

KONIECZNOŚĆ, NIE TYLKO DOBRA PRAKTYKA

Doświadczenia filii WUP Warszawa w Ostrołęce pokazują, że skuteczna aktywizacja mieszkańców wsi i małych miast wymaga kilku elementów jednocześnie: współpracy instytucji rynku pracy i pomocy społecznej, wychodzenia z usługą poza siedzibę urzędu, uwzględniania lokalnych barier oraz łączenia wsparcia zawodowego z psychospołecznym.

Współpraca z Ośrodkiem Pomocy Społecznej pozwala trafniej identyfikować osoby najbardziej oddalone od rynku pracy i proponować im pomoc dopasowaną do realiów ich środowiska. I nie chodzi tu o rozwiązania, które dobrze wyglądają w sprawozdaniach, lecz o takie, które rzeczywiście przynoszą efekty.

W obliczu starzenia się społeczeństwa, wyludniania obszarów wiejskich i narastających nierówności między centrum a peryferiami takie działania przestają być wyborem. Stają się koniecznością. Aktywizacja zawodowa na terenach peryferyjnych to nie tylko kwestia zatrudnienia jednej osoby, to element budowania spójności społecznej i wzmacniania lokalnych wspólnot. ♦

Twoja kariera nie zna granic! Młodzi z Płocka poznają EURES

Ile osób wie, że znalezienie pracy w Holandii czy Szwecji może być prostsze niż w Warszawie? Chyba niewiele. Trzeba jednak wiedzieć, gdzie szukać i jak się przygotować... Właśnie to płocka filia WUP w Warszawie postanowiła pokazać uczniom i studentom.

» IWONA RUSIAK

FILIA WUP W PŁOCKU

Na początku roku odbyły się spotkania informacyjne skierowane do uczniów i studentów, którzy stoją u progu kariery zawodowej. Zorganizowano je w Akademii Medycznej, Zespole Szkół Technicznych, Zespole Szkół Usług i Przedsiębiorczości oraz Zespole Szkół Budowlanych nr 1 w Płocku. Kolejne zaplanowano w filii Politechniki Warszawskiej w Płocku.

EUROPA JAKO REALNA OPCJA

Wspólnym mianownikiem wszystkich wydarzeń była sieć EURES (European Employment Services) – europejska

sieć pośrednictwa pracy, która łączy pracowników i pracodawców z krajów Unii Europejskiej oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Spotkania odbywały się w ramach kampanii *Your career takes you places / Twoja kariera nie zna granic – pracuj w całej Europie!*

Uczestnicy dowiedzieli się, gdzie szukać ofert pracy za granicą i jak korzystać z narzędzi dostępnych w ramach sieci. Rozmawiano o tym, jak przygotować się do wyjazdu i podjęcia zatrudnienia w innym kraju – nie tylko od strony formalnej, ale też praktycznej.

KONKRETY ZAMIAST OGÓLNIKÓW

Program spotkań miał przede wszystkim wymiar praktyczny. Omówiono przepisy prawa pracy w innych państwach, zasady opodatkowania oraz uznawania kwalifikacji zawodowych. Nie zabrakło kwestii organizacyjnych: kompletowania dokumentów, znajomości języka obcego czy zabezpieczenia finansowego przed wyjazdem.

Dużo miejsca poświęcono również bezpieczeństwu. Młodzi ludzie otrzymali wskazówki, jak weryfikować oferty pracy i na co zwracać uwagę, aby nie paść ofiarą nieuczciwego pośrednictwa.

Jednocześnie pokazano korzyści płynące z międzynarodowego doświadczenia: rozwój kompetencji językowych, zdobywanie nowych umiejętności oraz większą konkurencyjność na rynku pracy.

ŚWIADOME DECYZJE ZAMIAST PRZYPADKOWYCH WYJAZDÓW

Działania płockiej filii WUP Warszawa wpisują się w szerszy kontekst mazowieckiego rynku pracy. Region należy do tych o najniższym bezrobociu w kraju, a jednocześnie mierzy się z odpływem młodych, wykształconych osób do większych miast i za granicę.

Spotkania organizowane bezpośrednio w szkołach i na uczelniach nie mają na celu zatrzymywania mobilności. Ich rolą jest wyposażenie młodych ludzi w rzetelną wiedzę, która pozwoli im podejmować świadome, a nie przypadkowe decyzje zawodowe.

Uczniowie i studenci opuszczali spotkania z konkretnymi informacjami – i jak można przypuszczać, z mniejszym lękiem przed tym, co czeka ich po maturze czy obronie dyplomu. ♦



Twoja kariera nie zna granic - pracuj w całej Europie! - spotkanie z płockimi uczniami

JOB CRAFTING,

czyli jak nadać pracy sens i satysfakcję

Średnio jeden na ośmiu pracowników w Polsce nie dostrzega sensu ani celu w wykonywanej pracy. Zniechęcenie, spadek motywacji, poczucie, że to, czym się zajmują, „nic nie daje” – takie doświadczenia stają się coraz bardziej powszechne. Dotyczą zarówno osób zatrudnionych, jak i tych, które dopiero szukają swojego miejsca na rynku pracy. Nie zawsze jednak rozwiązaniem jest zmiana zawodu czy pracodawcy. Często problem nie tkwi w samym stanowisku, lecz w sposobie jego wykonywania oraz w braku poczucia wpływu na to, co robimy na co dzień.

» SYLWIA WIECZOREK

FILIA WUP W RADOMIU

Sens i satysfakcja z pracy były tematami przewodnimi konferencji, która odbyła się niedawno w Radomiu. Nosiła tytuł „Kultura uczenia się przez całe życie jako element dobrze funkcjonującego społeczeństwa”, a zorganizowała ją radomska filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie we współpracy z Mazowieckim Samorządowym Centrum Doskonalenia Nauczycieli. Jednym z punktów było wystąpienie dr. Bartłomieja Bracha pt. „W poszukiwaniu sensu pracy”. Choć wykład nie dotyczył bezpośrednio *job craftingu*, stał się inspiracją do refleksji nad tym, jak świadomie kształtować swoją rolę zawodową.

Dr Brach zwrócił uwagę, że poczucie sensu w pracy jest dziś jedną z kluczowych potrzeb – szczególnie dla młodszych pokoleń. Szacuje się, że dla około 25% aktywnych zawodowo Polaków brak tego poczucia stanowi realny problem. Sens pojawia się wtedy, gdy to, co robimy zawodowo, jest zgodne z tym, co uważamy za wartościowe – zarówno społecznie, jak i osobiście. Bezsens może natomiast wynikać z wykonywania zadań, które nie przynoszą widocznych efektów, albo z rozbieżności między oczekiwaniami a codzienną rzeczywistością w pracy.

Co istotne, brak sensu nie musi być stanem trwałym. Może stać się sygnałem ostrzegawczym i impulsem do zmiany. Skłania do zadania sobie kilku ważnych pytań: co w mojej pracy daje mi satysfakcję? Co odbiera energię? Na co mam realny wpływ?

CZYM JEST JOB CRAFTING

Jedną z odpowiedzi na te pytania jest *job crafting*, czyli świadome kształtowanie swojej pracy. Nie chodzi o rewolucję ani zmianę stanowiska. To raczej przemyślane modyfikowanie tych elementów, które pozostają w naszej gestii, tak aby lepiej odpowiadały naszym kompetencjom, zainteresowaniom i celom. W praktyce można wyróżnić trzy obszary takiego działania:

- ▶ **przekształcanie zadań** (*task crafting*) polega na zmianie zakresu obowiązków w możliwym zakresie. Możemy włączać się w projekty

bliższe naszym zainteresowaniom, proponować nowe rozwiązania w zespole czy rozwijać te elementy pracy, które dają nam satysfakcję. Równocześnie warto – na ile to możliwe – ograniczać zadania, które generują nadmierny stres i poczucie bezsensu;

- ▶ **przekształcanie relacji** (*relational crafting*) dotyczy kontaktów zawodowych. To świadome budowanie wspierających relacji, dzielenie się wiedzą, angażowanie się w mentoring czy wzmacnianie współpracy z klientami. Czasem zmiana jakości relacji w pracy ma większe znaczenie niż zmiana samych obowiązków;
- ▶ **przekształcanie poznawcze** (*cognitive crafting*) oznacza zmianę sposobu patrzenia na swoją pracę. Nawet rutynowe zadania mogą nabrać znaczenia, jeśli dostrzeżemy ich związek z szerszym celem organizacji albo uświadomimy sobie swój realny wkład w funkcjonowanie zespołu czy społeczności.


ZMIĘŃ PERSPEKTYWĘ, ZANIM ZMIENISZ PRACĘ

Doświadczenie pokazuje, że nawet drobne korekty w zadaniach, relacjach czy sposobie myślenia o pracy mogą przynieść wyraźne efekty: większą motywację, więcej kreatywności i lepszą odporność na stres. Przykład? Pracownik call center, który zaczął postrzegać swoją pracę nie jako odbieranie kolejnych telefonów, lecz jako pomaganie ludziom w rozwiązaniu konkretnego problemu, zmienił tylko perspektywę, a nie stanowisko. To właśnie istota *job craftingu*! W Centrum Poradnictwa Zawodowego zachęcamy do takiej refleksji zarówno osoby pracujące, jak i te, które dopiero planują swoją ścieżkę zawodową.

Konferencja w Radomiu była okazją do rozmowy o rynku pracy i kompetencjach przyszłości, ale także do namysłu nad tym, jak świadomie budować własną karierę. Odpowiedź na pytanie o sens pracy nie zawsze wymaga radykalnych decyzji. Czasem wystarczy zmiana perspektywy i aktywne kształtowanie swojej roli. Dzięki temu praca może stać się nie tylko obowiązkiem, lecz także przestrzenią rozwoju i realizacji ważnych dla nas wartości. ♦

Dryfując ku przyszłości... Innowacje na start

» PAWEŁ TROJANOWSKI,
FILIA WUP W SIEDLCACH



Współczesna gospodarka coraz częściej przypomina wyprawę na nieznane wody – pełną ryzyka, ale też przełomowych odkryć. W świecie szybkich zmian technologicznych i rosnącej konkurencji to właśnie innowacje stają się kompasem wskazującym kierunek rozwoju firm i całych regionów. O tym, jak polskie przedsiębiorstwa mogą odnaleźć się w tej rzeczywistości i dlaczego warto odważnie „dryfować ku przyszłości”, dyskutowano podczas IX Konferencji B+R, w której uczestniczył Paweł Trojanowski, kierownik Zespołu ds. Regionalnej Polityki Rynku Pracy i EFS w siedleckiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.

W 1914 roku wyprawa Ernesta Shackletona na Antarktydę zakończyła się katastrofą – lód zmiął statek „Endurance”, a załoga utknęła na lodowej pustyni na półtora roku. Ocaleli nie dzięki mapom ani maszynom, lecz dzięki liderowi, który postawił na siłę wspólnoty i wzajemną odpowiedzialność. Tę historię przytoczyła podczas grudniowej IX Konferencji B+R badaczka i innowatorka dr Aleksandra Hirschfeld, przekonując, że nasz świat – targany kryzysem klimatycznym, konfliktami i lękiem przed sztuczną inteligencją – potrzebuje właśnie takich „współczesnych Shackletonów”. Brzmi górnolotnie? Może. Ale kiedy spojrzymy na to, co dzieje się dziś w polskich firmach – trudno nie przyznać jej racji.

Partnerami wydarzenia byli: Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Bank Gospodarstwa Krajowego oraz Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości. Konferencja zgromadziła ekspertów i przedsiębiorców wokół idei „ciągu funduszuowo-technologicznego”.



Jej nadrzędnym celem jest wsparcie polskich firm w odejściu od konkurencji cenowej na rzecz budowania przewagi opartej na wiedzy i innowacjach.

MAZOWSZE W CZOŁÓWCE

Z mazowieckiego punktu widzenia wnioski z konferencji brzmią optymistycznie. Dane przedstawione przez IPPT PAN pokazują, że firmy z naszego województwa są najliczniejszą grupą beneficjentów programu Innovation Coach. Nie jest to tylko statystyczny sukces – ta dominacja przekłada się bezpośrednio na lokalny rynek pracy.

Rosnąca liczba projektów badawczo-rozwojowych oznacza coraz większe zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych specjalistów i naturalne zacieranie się granicy między nauką a biznesem. Podczas paneli dyskusyjnych nawiązano do japońskiej filozofii *tomoni ayumu* – wspólnego podążania nową drogą. Sens jest konkretny: innowacje przestają być wyborem, a stają się koniecznością. Proste

rezerwy wzrostu – demograficzne i kosztowe – wyczerpały się. Firmy inwestujące w badania i rozwój są bardziej odporne na kryzysy i oferują pracownikom większą stabilność zatrudnienia.

Dla mazowieckich małych i średnich przedsiębiorstw szansą jest program Innostart, który pozwala sfinansować ryzykowne, wczesne fazy projektów. To właśnie takie instrumenty przyciągają do regionu talenty i kapitał.

INNOVATION COACH: ZACZNIJ BEZ RYZYKA

Program Innovation Coach to dobry punkt startowy dla firm, które nie mają jeszcze doświadczenia w pozyskiwaniu środków na działalność badawczą. W ramach bezpłatnego doradztwa ekspert pomaga przekuć luźny pomysł w konkretny plan działania. Do końca 2027 roku z tego wsparcia może jeszcze skorzystać 1300 firm. Istnieje jednak jeden warunek: ukończenie coachingu jest niezbędne, by ubiegać się o grant w programie Innostart.

Łatwo ulec złudzeniu, że innowacje to domena inżynierów zamkniętych w sterylnych laboratoriach. Historia Aleksandry Hirschfeld temu przeczy. Wywodząc się ze świata humanistyczno-artystycznego, stworzyła platformę Quantum Collective Wisdom – narzędzie łączące cechy „edukacyjnego Netflix’a” z think-tankiem rozwiązującym problemy społeczne. Projekt wymagał wsparcia twardej technologii, dlatego dzięki Innovation Coach autorka trafiła pod opiekę prof. Mikolaja Leszczuka z AGH. Humanistyczna misja zderzyła się z inżynierskim warsztatem i obie strony na tym zyskały. Młodzi twórcy nie muszą wybierać między etyką a innowacją – mogą projektować rozwiązania oparte na AI, które służą budowaniu głębszych relacji między ludźmi.

INNOWACJA TO SZTUKA ZMIANY TORU

Rafał Kunaszyk z Inicjatywy Firm Rodzinnych opowiedział podczas konferencji o japońskim pasażerze metra, który wysiadł ze swojego pociągu, by pomóc zagubionemu turyście dotrzeć do celu. Ta historia celnie opisuje, czego wymaga współpraca nauki z biznesem: naukowiec musi na chwilę wyjść z laboratorium, przedsiębiorca – oderwać wzrok od słupków sprzedaży. Obaj muszą zgodzić się na kontrolowany poślizg, który wymaga odwagi, ale otwiera drogę do czegoś nowego.

Rynek bywa bezlitosny wobec tych, którzy ignorują zmiany. Symbolem jest upadek Kodaka zdmuchniętego przez cyfrową rewolucję. Na przeciwnym biegunie są firmy takie jak 4CF. Dzięki Innovation Coach rozwinęła narzędzie Spark, które korzysta z modelu językowego Google Gemini do tworzenia wirtualnych person. Wyobraź sobie: testujesz swój produkt w rozmowie z „cyfrowym sceptykiem” albo „politykiem”, zanim jeszcze wejdziesz na rynek. Właśnie to oferuje Spark.

OD POMYSŁU DO REALIZACJI

Z Innovation Coach skorzystało już ponad 1800 firm, głównie z sektora MŚP. Naturalną kontynuacją jest Innostart – program z budżetem blisko 138 milionów złotych, oferujący granty do 320 tysięcy złotych przy zaledwie piętnastoprocentowym wkładzie własnym. To nie jest kolejny biurokratyczny program – to poligon doświadczalny, na którym innowatorzy mogą sprawdzić pomysły w praktyce, nie ryzykując finansowej katastrofy. Jak zauważył dr Jarosław Kamiński z BGK, powołując się na Woody’ego Allena: „Jeśli nie odnosisz porażek, to nie jesteś innowacyjny”.

Innowacja przestaje być technokratycznym hasłem. To opowieść o ludziach, którzy wzorem Shackletona mają odwagę wypłynąć na nieznaną wodę. Niezależnie od tego, czy tworzą opaski przewidujące emocje, czy systemy zarządzania przyszłością, łączy ich jedno – chęć zmiany czegoś na lepsze. Dla mazowieckich pracodawców programy Innovation Coach i Innostart tworzą kompletny ekosystem wsparcia – drogę do gospodarki opartej na wysokich technologiach. 💡

ZAPRASZAMY DO KONTAKTU

▶ WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W WARSZAWIE

✉ ul. Chłodna 52, 00-872 Warszawa
☎ 22 578 44 00
@ wup@wup.mazowsze.pl
🌐 www.wupwarszawa.praca.gov.pl

Tomasz Sieradz
Dyrektor WUP w Warszawie
☎ 22 578 44 89
@ sekretariat@wup.mazowsze.pl

Emilia Jędrej
Zastępca Dyrektora ds. Funduszy Europejskich
i Rozwoju Zawodowego
☎ 22 578 44 94
@ wicesekretariat@wupmazowsze.pl

Artur Pozorek
Zastępca Dyrektora ds. Usług Rynku Pracy
☎ 22 578 44 91
@ wicesekretariat2@wup.mazowsze.pl

▶ FILIE:

w Ciechanowie
✉ ul. 17 Stycznia 9, 06-400 Ciechanów
☎ 23 673 07 30, 23 673 07 31
@ ciechanow@wup.mazowsze.pl

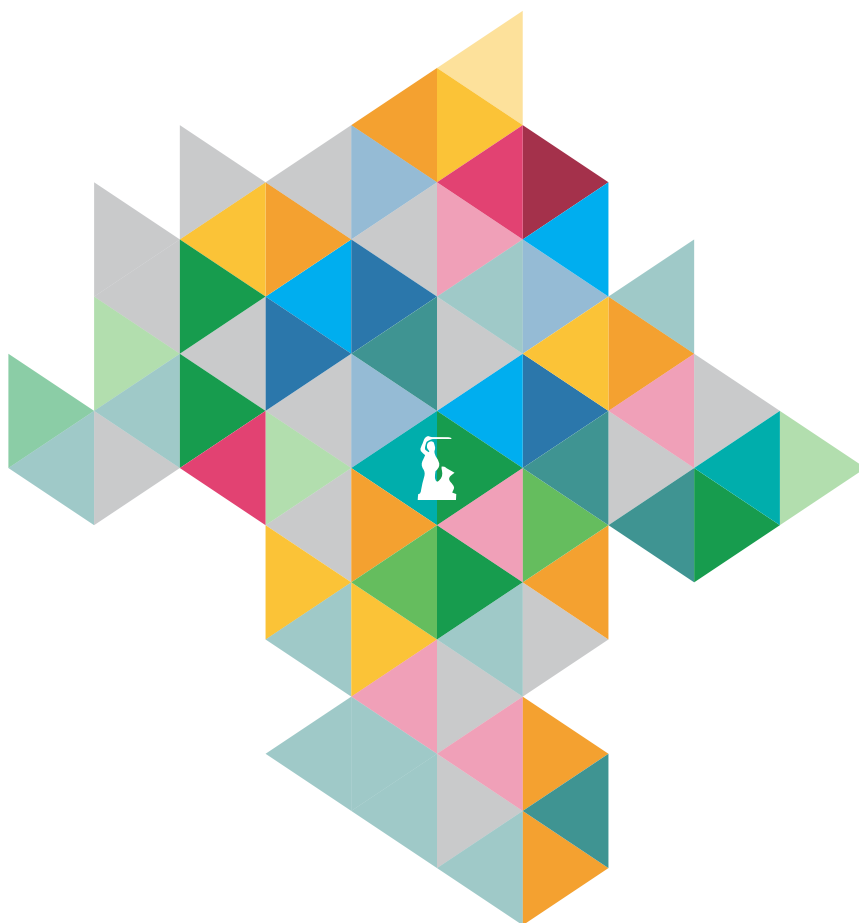
w Ostrołęce
✉ ul. Poznańska 17, 07-410 Ostrołęka
☎ 29 649 93 10
@ ostroleka@wup.mazowsze.pl

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

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

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





wupwarszawa.praca.gov.pl