



WOJEWÓDZKI
URZĄD PRACY
W POZNANIU

Ocena sytuacji na wielkopolskim rynku pracy i realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy w 2024 roku



Poznań, marzec 2025



Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu
ul. Szyperska 14, 61-754 Poznań
tel. 61 846 38 19
e-mail: wup@wup.poznan.pl
wuppoznan.praca.gov.pl



WIELKOPOLSKA



JEDNOSTKA ORGANIZACYJNA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

ul. Szyperska 14

61-754 Poznań

tel. 61 846 38 19

e-mail: wup@wup.poznan.pl

wuppoznan.praca.gov.pl

ISSN 1730-7392

Druk:

Print Profit Sp. z o.o.,

Koźmin 27

59-900 Zgorzelec



Szanowni Państwo,

Z przyjemnością przedstawiamy publikację pt. „Ocena sytuacji na wielkopolskim rynku pracy i realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy w 2024 roku”. W obliczu dynamicznych zmian, które zachodzą w gospodarce, a także wyzwań, przed którymi staje nasz region, zrozumienie aktualnych trendów na rynku pracy jest kluczowe dla dalszego rozwoju Wielkopolski.

Wielkopolska, jako jeden z najprężniej rozwijających się regionów w Polsce, ma wiele do zaoferowania zarówno pracodawcom, jak i pracownikom. Naszym celem jest stworzenie sprzyjających warunków do zatrudnienia, wspieranie innowacyjnych sektorów oraz dostosowywanie polityki rynku pracy do potrzeb lokalnej społeczności. W konsekwencji uruchomienia środków z Krajowego Planu Odbudowy, można zaobserwować postępujący proces modernizacji i automatyzacji sektora produkcyjnego co sprzyja budowie silnego i zrównoważonego rynku pracy.

W publikacji znajdą Państwo analizy dotyczące aktualnej sytuacji na rynku pracy w Wielkopolsce, a także omówienie działań podejmowanych w ramach polityki zatrudnienia. Wierzę, że przedstawione informacje będą cennym źródłem wiedzy dla wszystkich zainteresowanych rozwojem rynku pracy w naszym regionie.

Zachęcam do lektury i wspólnego działania na rzecz przyszłości Wielkopolski.

Z poważaniem,

Wojciech Jankowiak

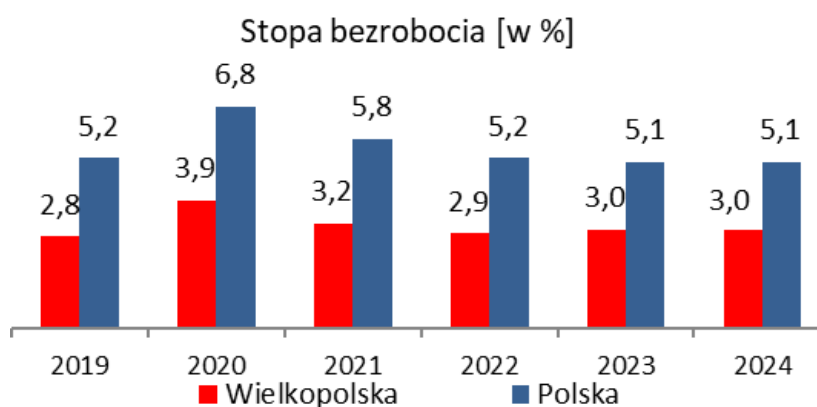
A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Jankowiak'.

Wicemarszałek
Województwa Wielkopolskiego

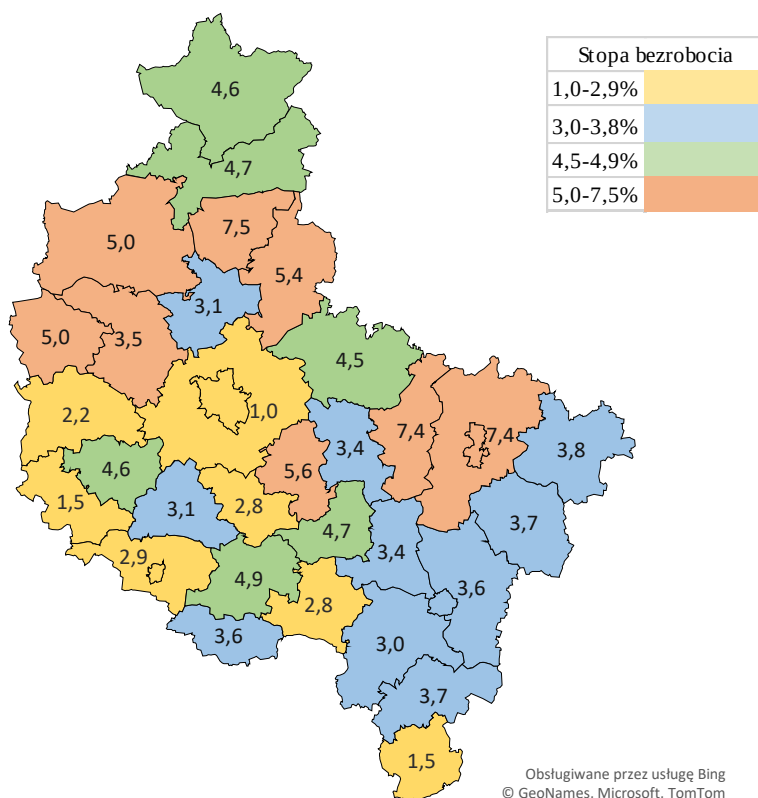
Poznań, marzec 2025 r.

Wielkopolska, jako jeden z kluczowych regionów gospodarczych Polski, odgrywa istotną rolę w kształtowaniu krajowego rynku pracy. W obliczu dynamicznych zmian, które zachodzą w gospodarce, a także w kontekście globalnych wyzwań, takich jak cyfryzacja, zmiany demograficzne czy kryzysy gospodarcze, ocena sytuacji na wielkopolskim rynku pracy w 2024 roku staje się niezwykle ważna.

Rok 2024 był kolejnym, w którym Wielkopolska, pozostała regionem o najniższej stopie bezrobocia w kraju. W końcu grudnia 2024 roku liczba bezrobotnych w Wielkopolsce wyniosła 46 625 osób i jest to o 0,2% więcej niż w końcu grudnia 2023 roku. W Polsce liczba bezrobotnych zmniejszyła się r/r o 0,3%. W 2024 roku napływ do bezrobocia był wyższy niż przed rokiem (2,2%), jednocześnie o 2,4% zwiększyła się liczba osób wyrejestrowanych. Wśród przyczyn odpływu z bezrobocia dominowało podjęcie zatrudnienia (54,3%). Wpływ na wysoki wzrost podjęć pracy miał także poziom aktywizacji subsydiowanej. W okresie od stycznia do grudnia 2024 roku urzędy pracy skierowały na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu 19 546 osób, tj. o 15,2% więcej osób niż w 2023 roku. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Wielkopolsce w grudniu br. nadal była najniższa w odniesieniu do pozostałych województw, tj. 3,0%. W rejonie podkarpackim wskaźnik był najwyższy i wyniósł 8,7%. Średni wskaźnik w kraju osiągnął poziom 5,1%.



Sytuacja na wielkopolskim rynku pracy nie jest równomierna. W powiatach: chodzieskim, konińskim i słupeckim wskaźnik stopy bezrobocia był najwyższy (odpowiednio 7,5%, 7,4%, i 7,4%). Natomiast nadal najniższe, poniżej 2%, wskaźniki stopy bezrobocia dotyczą powiatów poznańskiego, kępińskiego i wolsztyńskiego.



Analiza sytuacji na wielkopolskim rynku pracy w grudniu 2024 roku

wyszczególnienie	XII 2024	% wzrost/spadek XII'24 do XI'24	% wzrost/spadek XII'24 do XII'23
stan ogółem	46 625	0,6	0,2
w tym z prawem do zasiłku	8 006	2,4	1,0
napływ	7 172	-4,8	-2,0
odpływ	6 871	-5,7	-1,8
w tym podjęcia pracy	4 294	-1,9	1,5

W wielkopolskich rejestrach urzędów pracy dominują kobiety, w końcu grudnia 2024 roku ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił 57,3%. Znacznie wyższy odsetek kobiet ma również status osób długotrwale bezrobotnych, w grudniu br. było to 43,3% w przypadku kobiet i 34,1% dla mężczyzn.

Wykształcenie wyższe posiada 13,9% Wielkopolan zarejestrowanych w urzędach pracy (w grupie osób do 30 roku życia z wykształceniem wyższym jest to 11%, a powyżej 50 roku życia 8%). Lepiej wykształcone są bezrobotne kobiety - w tej kategorii wykształcenie wyższe posiada 16%. Ponad połowa populacji bezrobotnych to osoby z wykształceniem zawodowym na poziomie zasadniczym/branżowym (28,9%) i średnim/policealnym (22,3%).

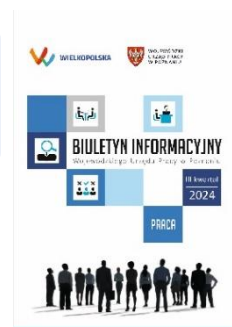
Bez pracy dłużej niż rok pozostaje 29,8% bezrobotnych, co oznacza wzrost r/r o 0,2 pkt proc. Odsetek ten jest jeszcze wyższy dla osób powyżej 50 roku życia (38,1%). 43% zarejestrowanych bezrobotnych posiada staż pracy nie dłuższy niż 5 lat.

Monitorowanie rynku pracy i funkcjonujących na nim podmiotów pozwala na prowadzenie adekwatnych działań związanych z prowadzoną polityką zatrudnienia w regionie. Posiadanie systemu pozyskiwania informacji o rynku pracy jest istotnym elementem podejmowanych działań. Rozwój systemów teleinformatycznych oraz otwieranie dostępu do danych ze źródeł instytucjonalnych poszerza dostęp do informacji, także z zakresu rynku pracy. Wymaga to jednak umiejętności w zakresie ich selekcji i interpretacji. Także popularność niektórych tematów badawczych prowadzi do wysycenia pewnymi informacjami, spośród których należy wybierać te najbardziej wiarygodne. Niemożność pozyskiwania danych w ramach statystyki publicznej na niższych poziomach terytorialnych lub w odniesieniu do wąskich grup społecznych, nadal rodzi potrzebę projektowania badań celowanych na zjawiska problematyczne lub trudne w kontekście regionalnego rynku pracy. Niezmiennym wyzwaniem dla realizacji analiz w zakresie polityki zatrudnienia pozostaje docieranie wyników do odpowiednich grup odbiorców oraz pokazywanie im, jak mogą dane informacje wykorzystać.

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu realizuje działania mające na celu monitorowanie bezrobocia rejestrowanego, działalności publicznych służb zatrudnienia, zapotrzebowania na pracowników oraz sytuacji gospodarczej mającej wpływ na zatrudnienie w regionie.

Podejmowane obszary badawcze ukierunkowane były programem badań statystycznych statystyki publicznej (sprawozdawczość statystyczna), zadaniami powierzonymi przez MRPiPS oraz planem badań własnych. W rezultacie w 2024 r.:

- opublikowano Biuletyn Informacyjny WUP w Poznaniu (4 publikacje oraz comiesięczny aneks statystyczny publikowany na stronie internetowej Urzędu)



- zrealizowano badanie Barometr Zawodów 2025 stanowiące krótkoterminową prognozę zawodów deficytowych, nadwyżkowych i w równowadze na powiatowych i regionalnym rynku pracy



- przygotowano publikację „Wybrane aspekty funkcjonowania wielkopolskiego rynku pracy w 2024 roku” zawierającą wyniki badań i analiz prowadzonych przez WUP.

Publikacja zawiera analizy ofert pracy publikowanych różnymi kanałami rekrutacyjnymi, dzięki czemu możliwe było poznanie zapotrzebowania na różne grupy zawodowe. Analizy uwzględniały oferty pracy zgłaszane do PUP, realizację ofert pracy przez agencje zatrudnienia, oferty pracy w Internecie oraz zapotrzebowanie na pracowników w sektorze publicznym ukazuje wpływ procesów demograficznych na zatrudnienia w województwie wielkopolskim – przedstawiając zmiany w strukturze wiekowej osób pracujących w regionie a także informacje na temat struktury wiekowej w branżach i zawodach, co wskazuje na obszary rynku pracy w największym stopniu narażone na zjawisko starzenia się pracowników.

Dodatkowo w ramach badań i analiz własnych przygotowano opracowania w wersji elektronicznej:

- Średni czas pozostawania bez pracy w latach 2022-2023 oraz
- Kondycja wielkopolskiej przedsiębiorczości oraz przeżywalność firm w regionie na podstawie danych z rejestru REGON oraz danych WUP.



- zrealizowano badanie „Młodzi na wielkopolskim rynku pracy”. Osoby rozpoczynające swoją karierę zawodową są grupą szczególnie wrażliwą na zaburzenia gospodarcze i zmiany na rynku pracy. W czasach postępującego starzenia się społeczeństwa istotnym jest trafne wykorzystanie młodych talentów oraz zapewnienie im takich warunków pracy i życia w regionie, aby nie decydowali się na migrację poza województwo. Badanie przybliży oczekiwania i problemy zawodowe młodych Wielkopolan.

Na przestrzeni ostatnich lat zmienił się proces wchodzenia w dorosłość. Aktualnie towarzyszy mu szereg pozytywnych zjawisk takich jak łatwiejszy dostęp do edukacji, lepsze możliwości rozwoju zawodowego, szersze możliwości zdobywania krajowego oraz zagranicznego doświadczenia zawodowego oraz większa elastyczność w wyborze ścieżki kariery. Możliwości swobodnego wyjazdu za granicę poszerza horyzonty i umożliwia zdobycie doświadczenia w różnych kulturach.

Jednak współcześnie młodzież boryka się z szeregiem problemów typu ograniczone relacje społeczne, alarmująca skala zaburzeń i problemów psychicznych i emocjonalnych, brak umiejętności zarządzania czasem i finansami oraz ograniczoną motywacją. Bardzo dużym problemem są także trudności w osiągnięciu niezależności finansowej. Uczestnicy badania

podkreślali także większą niż kiedyś rolę rodziców w procesie wchodzenia w dorosłość swoich dzieci. Wydaje się, że proces ten zmienia się adekwatnie do zmiany postaw młodego pokolenia, które wychowane w nowych warunkach gospodarczych w swojej dorosłości stawia obecnie na niezależność finansową, podjęcie stałej pracy, ponoszenie odpowiedzialności za własne zachowanie oraz osiągnięcie stabilności emocjonalnej. Podczas wyboru miejsca pracy kluczowymi kryteriami, jakie były brane pod uwagę okazały się wysokość wynagrodzenia, stabilność zatrudnienia oraz bliskość miejsca pracy względem miejsca zamieszkania. Wyniki badania mogą wskazywać, że decyzje edukacyjne i zawodowe mogą być podejmowane niejako niezależnie od siebie. W efekcie może to prowadzić do niedopasowania posiadanego wykształcenia czy zawodu do oczekiwań względem miejsca pracy i rozczerowania warunkami pracy i zatrudnienia w wyuczonym zawodzie. Można zauważyć zmiany społeczne w zakresie postrzegania wartości pracy. Dla osób młodych praca jest przede wszystkim środkiem do osiągnięcia wybranych celów aniżeli celem samym w sobie. Dla tej grupy zasadniczą rolę podejmowania pracy jest osiągnięcie poczucia bezpieczeństwa, stabilizacji oraz niezależności. Warto podkreślić, że dla większości respondentów, niezależnie od grupy, kariera zawodowa odgrywa znaczącą rolę w życiu i najczęściej jest przez nich rozumiana jako podjęcie pracy wysokopłatnej, dającej perspektywę osiągnięcia wysokiego statusu ekonomicznego.

Obecność młodych na wielkopolskim rynku pracy jest kluczowa dla rozwoju regionu. Młodzież w Wielkopolsce często korzysta z różnorodnych programów, które przygotowują ich do wejścia na rynek pracy. Wiele uczelni wyższych oraz szkół zawodowych oferuje kierunki dostosowane do potrzeb lokalnych pracodawców, co zwiększa szanse młodych na zatrudnienie.



Źródło: <https://fr.style.yahoo.com>

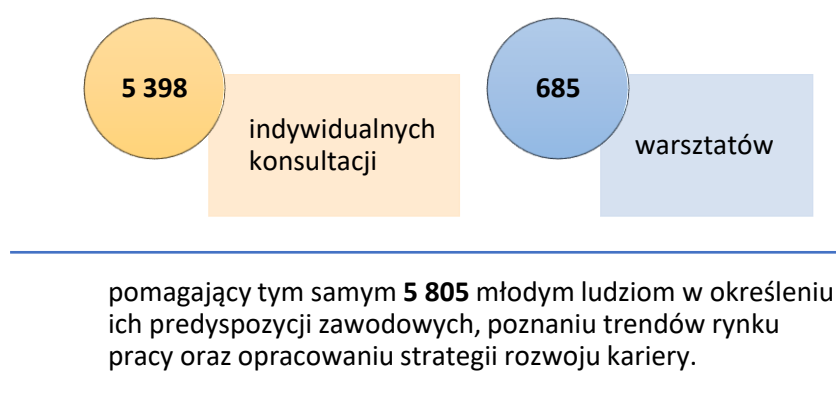
Wiele firm oferuje programy praktyk i staży, które pozwalają młodym zdobyć cenne doświadczenie zawodowe. Takie inicjatywy są korzystne zarówno dla pracodawców, którzy mogą ocenić potencjalnych pracowników, jak i dla młodych, którzy mogą zdobyć umiejętności i nawiązać kontakty w branży. Młodzi ludzie często preferują elastyczne formy pracy, takie jak praca zdalna czy umowy o pracę na część etatu. W odpowiedzi na te potrzeby, wiele firm dostosowuje swoje oferty zatrudnienia, co przyciąga młodych pracowników.

Mimo że młodzi mają wiele możliwości, napotykają również na wyzwania, takie jak konkurencja na rynku pracy, brak doświadczenia czy oczekiwań finansowe. W odpowiedzi na to samorządy i instytucje rynku pracy oferują programy doradcze i szkoleniowe, które pomagają młodym w lepszym przygotowaniu się do wejścia na rynek.



Wychodząc naprzeciw tym potrzebom Wielkopolska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy w Poznaniu aktywnie wspierała młodych ludzi, dostosowując działania do zmieniających się uwarunkowań rynku pracy. OHP, jako instytucja wspierająca kształcenie i zatrudnienie młodzieży, kontynuowało współpracę z przedsiębiorcami oraz instytucjami edukacyjnymi, oferując młodocianym pracownikom możliwości zdobycia kwalifikacji zawodowych.

Jednym z kluczowych działań OHP jest zapewnienie doradztwa zawodowego oraz wsparcia w wyborze ścieżki edukacyjnej i zawodowej. W 2024 roku doradcy zawodowi przeprowadzili:



W ramach działań wspierających rozwój zawodowy młodzieży:

zorganizowano 26 wizyt studyjnych u pracodawców

- dzięki którym młodzież miała możliwość bezpośredniego zapoznania się z realiami pracy w różnych branżach, co pozwoliło na lepsze zrozumienie oczekiwań pracodawców oraz weryfikację własnych zainteresowań zawodowych

ponadto 202 osoby wzięły udział w warsztatach „Godzenie ról rodzinnych i zawodowych

- Zajęcia miały na celu przygotowanie młodzieży do efektywnego łączenia życia zawodowego z obowiązkami rodzinnymi. Uczestnicy zdobywali wiedzę na temat organizacji czasu, zarządzania obowiązkami oraz strategii radzenia sobie ze stresem, co jest niezwykle istotne w kontekście planowania ścieżki zawodowej i życia osobistego. Szczególną uwagę skierowano na rozwój kompetencji przyszłości poprzez organizację warsztatów doskonalących umiejętności cyfrowe. Ich opanowanie jest kluczowe we współczesnym świecie pracy, a znajomość nowoczesnych narzędzi informatycznych zwiększa konkurencyjność na rynku oraz umożliwia lepsze dostosowanie się do oczekiwań pracodawców.

Działania OHP przyczyniły się do zwiększenia szans młodzieży na rynku pracy poprzez kompleksowe wsparcie edukacyjne, zawodowe i doradcze. Systematyczna współpraca z pracodawcami oraz instytucjami rynku pracy pozwoliła na skuteczniejsze dostosowanie oferty szkoleniowej do realnych potrzeb gospodarki, co przełożyło się na lepsze perspektywy zawodowe młodych ludzi w Wielkopolsce. Dzięki współpracy z pracodawcami oraz

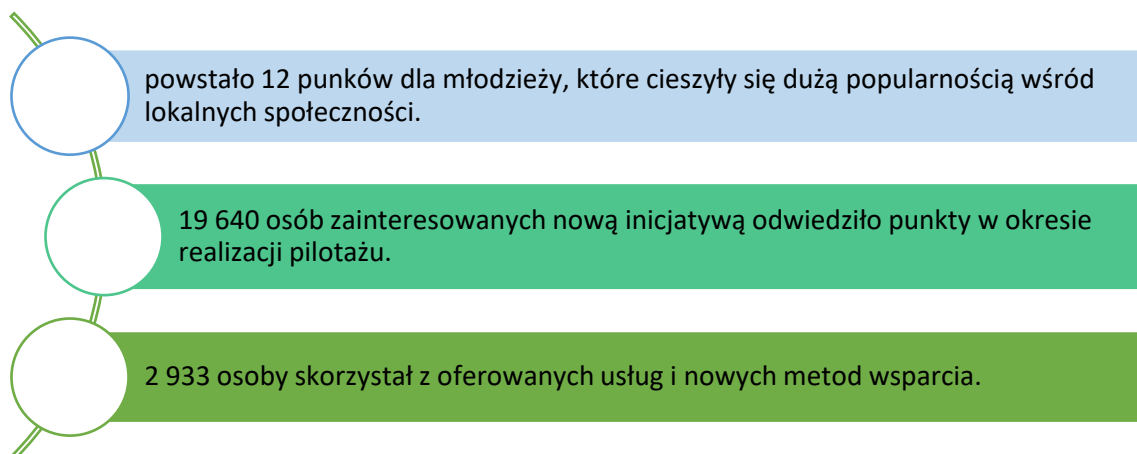
instytucjami rynku pracy, w 2024 roku ponad 2 179 osób znalazło zatrudnienie w formie pracy krótkoterminowej i długoterminowej. Natomiast realizowane przez OHP programy wsparcia, w tym 47 kursów i szkoleń zawodowych, umożliwiły 282 młodym osobom zdobycie praktycznych umiejętności oraz pierwszych doświadczeń zawodowych.



Również urzędy pracy z naszego województwa aktywnie uczestniczyły w procesie wsparcia młodzieży w wejściu na rynek pracy, min. poprzez realizację projektów pilotażowych pod nazwą „Czas na młodych – punkty doradztwa dla młodzieży”.

Celem pilotażu było zorganizowanie w 2023 r. i przetestowanie do końca 2024 r. koncepcji punktów doradztwa i zintegrowanych usług dla młodzieży na zasadzie one stop shop – czyli punktu, w którym każda osoba do 30 roku życia mogła uzyskać wsparcie i informację w zakresie m.in. możliwości zatrudnienia, edukacji, zdrowia, rozwoju zawodowego. Urzędy pracy realizując projekty pilotażowe zastosowały wiele nowych metod i narzędzi pracy z osobami bezrobotnymi, poszukującymi pracy oraz pracodawcami.

W sumie na terenie naszego województwa:



Wykaz testowanych w pilotażu nowych metod, narzędzi i sposobów pomocy bezrobotnym, poszukującym pracy i pracodawcom w 12 Powiatowych Urzędach Pracy i przedstawia poniższa tabela.

Nazwa urzędu pracy	Liczba osób, które odwiedziły Punkt Doradztwa (w latach 2023-2024)	Liczba osób objętych wsparciem (w latach 2023-2024)	Wykaz testowanych w pilotażu nowych metod, narzędzi i sposobów pomocy bezrobotnym, poszukującym pracy i pracodawcom
PUP Turek	9 765	494	- Grant aktywizacyjny, - Premia za praktyki, - Bon na start, - Warsztaty z autoprezentacji, - E-bezpieczeństwo, - Doradztwo prawne, - Doradztwo ekonomiczno-finansowe' - Doradztwo w zakresie kwestii mieszkaniowych,

			- Informacja w zakresie możliwych form pomocy społecznej, - Doradztwo w zakresie edukacji: E-bon, E-bezpieczeństwo, E-gazetka - Doradztwo psychologiczne, „Bezpieczna skrzynka”, - Doradztwo w zakresie zdrowia psychicznego, - Doradztwo w zakresie profilaktyki zdrowotnej
PUP Leszno	1 255	174	- refundacja wynagrodzenia z premią zatrudnieniową, - staż z innowacyjnym podejściem, - indywidualne wsparcie psychologa, - grupowe wsparcie emocjonalno-psychologiczne, - indywidualnie przyznawane elementy specyficzne, - wsparcie ekonomiczne, prawno-finansowe
PUP Ostrzeszów	319	21	Refundacja składek za zatrudnienie osoby po stażu.
PUP Września	750	45	- „Ściana rozwoju” - „Pogłębione spotkania doradcze” - „Pakiet profilaktyczny” - „Voucher aktywizacyjny” - „Premia za start” - „Staż pilot – program stażowy z okresem próbnym” - „Mentoring” - „Bonus zatrudnieniowy”
PUP Chodzież	144	144	<u>Uczestnicy projektu odpowiednio do swoich potrzeb skorzystali z usług specjalistów:</u> • Psycholog • Fizjoterapeuta • Logopeda • Dietetyk • Fryzjer • Psychiatra • Pracownik socjalny • Doradca księgowo - podatkowy/konsultant biznesowy • Profilaktyka i promocja zdrowia • Prawnik • Dermatolog • Optometrysta. <u>Ponadto zrealizowano:</u> 1) Bon pakiet wizerunkowy, w tym: - fryzjer - optometrysta 2) Bon pakiet komunikacyjny: - wypożyczenie roweru - wypożyczenie hulajnogi 3) Wsparcie staży zawodowych: - Premia zatrudnieniowa (3000.00 zł) - Refundacja dodatku dla opiekuna stażysty (500.00 zł) - Zwrot kosztów dojazdu na staże zawodowe - Zwrot kosztów za badania lekarskie (lekarz medycyny pracy) - Zwrot za szkolenie BHP - Doposażenie stanowiska pracy - 15 osób 4) Wsparcie szkoleń zawodowych: - Zwrot kosztów dojazdu na szkolenie zawodowe - Sfinansowanie lub refundacja opieki nad dzieckiem lub osobą zależną podczas szkolenia 5) Warsztaty grupowe: - Pierwsza pomoc - Programowanie - Radzenie sobie ze stresem, w tym zajęcia z jogi 6) Wsparcie warsztatów grupowych

PUP Nowy Tomyśl	61	61	- Preferencyjny staż; - Dofinansowanie w formie ryczałtu do dojazdów na staż; - Bon aktywizacyjny dla podejmujących pracę po stażu; - Dofinansowanie w formie ryczałtu do dojazdów do pracy; - Schemat obsługi klienta w Punkcie informacyjno-doradczym dla młodzieży.
PUP Pleszew	3 850	252	Tutoring zawodowy - 115 osób Grant Starter- 62 granty Grant na szkolenie - 13 grantów Staże - 62 osoby
PUP Słupca	282	185	- Finansowanie wynagrodzenia pracodawcy. - Wsparcie finansowe dla osób rozpoczynających prowadzenie działalności gospodarczej. - Wsparcie finansowe dla osób chcących podnieść lub zmienić swoje kwalifikacje. - Innowacyjne usługi (wsparcie likwidujące bariery w podjęciu zatrudnienia). - Doradztwo zawodowe, psychologiczne, prawne, medyczne, z zakresu potrzeb mieszkaniowych, pomocy społecznej.
PUP Kępo	798	453	PUP realizował projekt świadczący wiele usług w nowatorskiej formule, oferując kompleksowe wsparcie i szeroki wachlarz pomocy w postaci: • informacji w zakresie możliwych form pomocy społecznej, • doradztwa psychologicznego, • doradztwa w zakresie zdrowia i profilaktyki zdrowotnej, • warsztatów „Akademia Kreatywnej Kariery”, • warsztatów „Edukacja Budowania Wizerunku”, • doradztwa w zakresie edukacji, • doradztwa w zakresie kwestii mieszkaniowych, • doradztwa prawnego i ekonomiczno-finansowego, • bonu na kształcenie ustawiczne oraz przygotowania do samodzielnej pracy, • praktyk adaptacyjnych.
PUP Krotoszyn	1532	220	- Krótkoterminowy trening pracy - Bon mobilizacyjny
PUP Kalisz	516	516	- staż „szyty na miarę” - grant na samozatrudnienie - dofinansowanie wynagrodzeń - bon za zatrudnienie - bon na start - pakiet szkoleniowy - pakiet okulistyczny
PUP Szamotuły	368	368	- Doradztwo psychologiczne; - Doradztwo prawne; - Doradztwo wizerunkowe; - Doradztwo w zakresie zdrowia i profilaktyki zdrowotnej; - Warsztaty grupowe pn. Laboratorium pomysłów; - Warsztaty indywidualne w ramach mentoringu;
Razem	19 640 osób	2 933 osoby	

Powyższe doświadczenia z realizacji programu pilotażowego dowodzą jak niezwykle cenne i pomocne zarówno w wejściu jak i poruszaniu się po rynku pracy jest doradztwo zawodowe oferowane przez powiatowe urzędy pracy oraz Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP Poznań. Poradnictwo zawodowe



zalecane jest szczególnie tym osobom, które z różnych powodów czują się zagubione na rynku pracy. Doradca pomaga przyjrzeć się problemom, które utrudniają skuteczne funkcjonowanie zawodowe oraz lepiej poznać siebie i swoje potrzeby, zainteresowania, kompetencje, możliwości i deficyty aby nauczyć się podejmować trafne decyzje. W zależności od klienta, spotkania z doradcą ukierunkowane są na różne cele. Czasami doradztwo ma bardziej charakter informacyjny, np. gdy klient dowiaduje się jak wygląda lokalny rynek pracy, jak należy przygotować i składać dokumenty aplikacyjne, czy jakimi sposobami i drogami docierać do informacji o wolnych miejscach w firmach. Jednak w wielu przypadkach informacja zawodowa jest „tylko” dodatkiem do pracy nad postawami. Bardzo często to obszar motywacji, wartości, potrzeb i oczekiwań oraz problemów, również tych osobistych, odgrywa kluczową rolę w pracy z klientami.

W 2024 roku w ramach poradnictwa zawodowego, działania Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP Poznań, skupione były na wspieraniu osób, które z różnych przyczyn znalazły się w trudnej sytuacji zawodowej np. straciły pracę i brakowało im pomysłu, siły oraz motywacji do poszukiwania nowego zatrudnienia. Nie wiedziały, jaka aktywność zawodowa byłaby zgodna z ich predyspozycjami, brakowało im aktualnej wiedzy o rynku pracy, a także osób, które odczuwały potrzebę rozwijania się i zdobywania nowych umiejętności.

W Centrach osoby zainteresowane korzystały z kompleksowego wsparcia, pozwalającego im poradzić sobie z kryzysem zawodowym, na nowo odkryć swój potencjał, uwierzyć w siebie, przeanalizować dotychczasowe niepowodzenia w pracy, żeby w przyszłości skuteczniej rozwiązywać problemy i być aktywnym na rynku pracy. Doradcy udzielali również wsparcia psychologicznego w radzeniu sobie z niepokojem i w pokonywaniu emocjonalnych trudności podczas szukania zatrudnienia. Za każdym razem stosowane było indywidualne podejście, pozwalające zdiagnozować trudności, oczekiwania, potrzeby, odkryć istotne kompetencje i zaplanować zmianę. Lepszemu poznaniu potencjału klienta służyły w szczególności pogłębiony wywiad zawodowy, zadania, ćwiczenia - pozwalające wyciągać wnioski oraz uzyskać refleksje odnoszące się do jego zasobów i sposobu funkcjonowania.

Klienci planujący otworzyć własną firmę korzystali z konsultacji ukierunkowanych na analizę potencjału przedsiębiorczego, bilans kompetencji, wiedzę o możliwościach uzyskania wsparcia finansowego i merytorycznego w lokalnych instytucjach. W 2024 roku w różnego rodzaju spotkaniach z przedsiębiorczości (zarówno dla osób już planujących założyć własną firmę jak i wprowadzających w tematykę postaw przedsiębiorczych – w przypadku młodzieży szkolnej) uczestniczyło 269 osób.

Poradnictwo realizowano w formule mieszanej, zarówno stacjonarnej (aktualnie bardziej popularnej) jak i on-line. Zapewnienie w ofercie konsultacji na odległość oznacza większą dostępność usług dla tych grup klientów, którym trudniej spotkać się z doradcą face to face.

w 2024 r.	przeprowadzono 1 228 specjalistycznych konsultacji zawodowych. Porady były częściowo uzupełniane diagnostyką psychologiczną.
	Wykonano 224 badania testowe.
	Udzielono również 3 966 indywidualnych informacji zawodowych.

Poradnictwo skierowane było zarówno do osób zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy jak i osób nieposiadających statusu osoby bezrobotnej bądź poszukującej pracy.

Po zakończeniu w grudniu 2023 r. projektu „Pomoc dla Ukrainy – doradztwo dla uchodźców i migrantów” WUP Poznań w dalszym ciągu oferuje doradcze wsparcie obywatelom Ukrainy. W 2024 roku z oferty tej skorzystały 92 osoby.

Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, podobnie jak w latach ubiegłych, prowadziły grupowe porady i spotkania informacyjne dla różnych grup odbiorców zainteresowanych zdobywaniem wiedzy i umiejętności przydatnych w poszukiwaniu pracy i utrzymaniu zatrudnienia. Przeprowadzono 152 grupowe spotkania dla młodzieży szkolnej, studentów i osób dorosłych. Uczestniczyło w nich łącznie 2401 osób zainteresowanych wiedzą o regionalnym i lokalnym rynku, tematyką przedsiębiorczości, predyspozycji osobowościowo – zawodowych, bilansem kompetencji, a także przygotowaniem do spotkań z pracodawcami podczas rekrutacji, skuteczną komunikacją, radzeniem sobie ze stresem i rozwojem kompetencji społecznych. W przypadku spotkań z uczniami doradcy pomagali poznawać świat zawodów przez zabawę, dyskusję oraz kreatywne i praktyczne ćwiczenia.

Z uwagi na to, że systematyczne podnoszenie kwalifikacji w branży doradczej jest niezbędne do świadczenia wysokiej jakości wsparcia, prowadzono działalność metodyczno – szkoleniową na rzecz kadry powiatowych urzędów pracy. W 2024 roku w ofercie szkoleń pozwalających rozwijać warsztat doradczy znalazły się następujące:

„Dialog motywacyjny – sztuka zadawania pytań”

„Narzędzie do Badania Kompetencji”

„Praca z ludźmi – zawód czy powołanie”

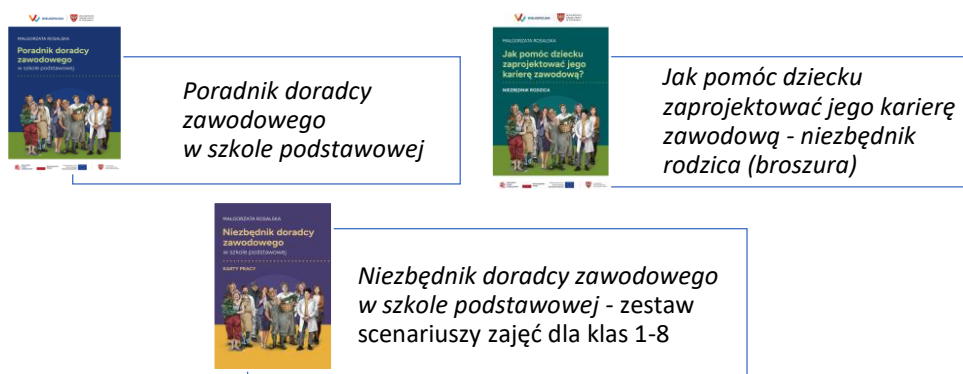
„Porażka, krytyka i stres – jak wspierać klientów w radzeniu sobie z wyzwaniami rynku pracy”

Skorzystało z nich blisko 100 doradców zawodowych.

Równocześnie kontynuowano program WUP Poznań na rzecz sektora edukacji, pt. „Na starcie do kariery”. Myślą przewodnią programu jest zwrócenie uwagi na istotną rolę wiedzy o swoich zasobach karierowych i o rynku pracy przy planowaniu ścieżki zawodowej oraz wsparcie szkolnych doradców w realizowaniu wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego.

Program rozwijany jest w ramach inwestycji „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” finansowanej z Krajowego Planu Odbudowy. W ramach projektu powstały następujące publikacje autorstwa prof. UAM dr hab. Małgorzaty Rosalskiej:

- ❑ *Poradnik doradcy zawodowego w szkole podstawowej wraz z broszurą Jak pomóc dziecku zaprojektować jego karierę zawodową – niezbędnik rodzica*
- ❑ *Niezbędnik doradcy zawodowego w szkole podstawowej, będący zestawem scenariuszy zajęć dla klas 1-8.*



W ramach projektu przeprowadzono również 5 webinarów „Doradztwo zawodowe w szkole podstawowej”, wprowadzających w tematykę poradnika, broszury dla rodziców oraz scenariuszy zajęć. Wzięło w nich udział 141 szkolnych doradców.

Przygotowane zostały także 3 podcasty w serii *Porozmawiajmy o doradztwie zawodowym w szkole podstawowej*.

- ❑ *Doradztwo zawodowe w szkole podstawowej – wyzwania, zadania i potrzeby.*
- ❑ *Metodyka doradztwa zawodowego w szkole podstawowej.*
- ❑ *Czego potrzebuje rodzic aby wspierać wybory edukacyjne i zawodowe dziecka.*

Pomimo niskiej stopy bezrobocia w przeważającej części Wielkopolski, w dalszym ciągu w rejestrach PUP są osoby zmagające się z trudnościami w znalezieniu i utrzymaniu pracy. Dlatego usługa doradcza jest bardzo potrzebna. Dla niektórych klientów doradca zawodowy bywa jedyną osobą, z którą mogą porozmawiać o swoich problemach, nie chcą lub nie mogą obarczać nimi swojej rodziny lub po prostu nie mają nikogo bliskiego. Niektóre trudności nawarstwiają się latami i później niełatwo znaleźć sensowne rozwiązanie. Praca z klientami o obniżonej motywacji to chleb powszedni doradców z powiatowych urzędów pracy. To trudna i długofalowa praca.

W 2024 roku w powiatowych urzędach pracy w Wielkopolsce zatrudnionych było 136 doradców zawodowych. Z ich doświadczenia wynika, że przyczyn trudności w podjęciu zatrudnienia jest wiele i są one różne u poszczególnych osób zarejestrowanych w PUP. Czasami są to bariery wewnętrzne, kiedy indziej zewnętrzne, a często jest to mieszanka jednych i drugich. Problemy, z którymi przychodzą klienci wyznaczają tematykę konsultacji. Rozmowy doradcze dotyczą, między innymi:



- ❑ sposobów poszukiwania ofert pracy,
- ❑ tworzenia dokumentów aplikacyjnych,
- ❑ przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej,
- ❑ wsparcia w podejmowaniu decyzji o podniesieniu poziomu kwalifikacji bądź o przekwalifikowaniu.

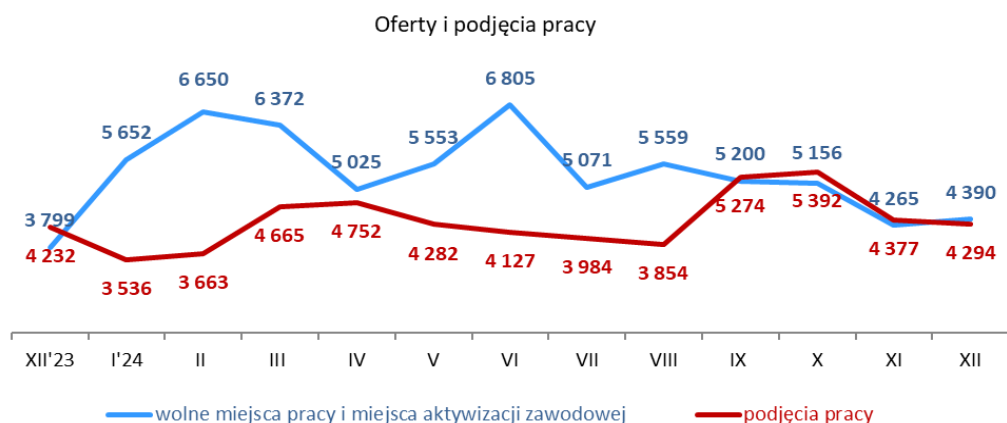
Spotkania z doradcą są także źródłem wsparcia psychologicznego w przeżywaniu trudności związanych z konsekwencjami utraty pracy i poszukiwaniu nowego miejsca zatrudnienia. Niezmiennie od lat, za najskuteczniejszą metodę pracy doradcy zawodowi uznają rozmowę doradczą. Oczywiście, jeśli klient jest zainteresowany ofertą pracy, stażem czy szkoleniem, to tego rodzaju konkretna propozycja usatysfakcjonuje go w największym stopniu. Jednak znaczna część osób bezrobotnych zanim podejmie pracę, boryka się z dylematami – Jaka praca? Jakie szkolenie? Do czego ja się jeszcze nadaję? Komu potrzebne są moje umiejętności i doświadczenie? A to już są wątpliwości, nad którymi warto zastanowić się właśnie z doradcą zawodowym.

W 2024 roku z indywidualnych porad skorzystało 12 757 klientów, a z indywidualnej informacji zawodowej 22 338 osób. Z usług doradczych korzystali również obywatele Ukrainy. Wsparcia udzielono 449 zainteresowanym osobom. Indywidualna praca doradcza z klientami uzupełniana była zajęciami grupowymi, zarówno o charakterze warsztatowym jak i informacyjnym. W 2024 roku z porad grupowych skorzystały 4 602 osoby, a z zajęć informacyjnych 9 884 osoby. Przykładowa problematyka spotkań:

- Dokumenty aplikacyjne moją wizytówką zawodową
- Aktywne poszukiwanie pracy
- Kompetencje i umiejętności to Twój atut na rynku pracy
- Warsztaty radzenia sobie ze stresem
- Odporność psychiczna i jej wartość w czasach niepewności
- Trening umiejętności interpersonalnych
- Motywacja drogą do sukcesu
- Małe kroki – duże osiągnięcia
- Mama idzie do pracy – wejście na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka
- Kompetencje cyfrowe – kompetencje jutra.

Mimo, iż Publiczne Służby Zatrudnienia w IV kwartale 2024 notowały spory spadek liczby ofert pracy w porównaniu do analogicznego okresu 2023 roku (9,9%), to łączna liczba ofert w Wielkopolsce w 2024 roku była większa o 0,8% r/r. Jednak sytuacja na rynku pracy daleko odbiega od tej sprzed pandemii. W 2019 roku pracodawcy zgłosili do PUP ponad 92 tys. ofert (wobec 66 tys. w 2024 roku). Największą liczbą ofert w 2024 roku dysponowały urzędy w Poznaniu (15 141), Ostrzeszowie (4 245) i Kaliszu (3 682) a z ogólnej liczby wolnych miejsc pracy 12 310, tj. 18,7% dotyczyło oferty subsydiowanej.

Poprzez publiczne służby zatrudnienia Wielkopolscy pracodawcy poszukiwali przede wszystkim: pracowników produkcji, pomocniczych robotników w hodowli zwierząt, sprzedawców, robotników gospodarczych, pracowników biurowych, magazynierów, pomocniczych robotników przemysłowych, pracowników utrzymania czystości, pomocniczych robotników szklarniowych, operatorów maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych, kierowców samochodu dostawczego, zbieraczy owoców, ziół i innych roślin, robotników wykonujących prace proste w przemyśle, pakowaczy ręcznych, taksówkarzy.



Popyt na pracę – zestawienia roczne

65 698

zgłoszonych ofert pracy
w Wielkopolsce w 2024 roku

Liczba osób bezrobotnych na koniec 2024 roku oraz liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w 2024 roku (wykazano sektory, które zgłosiły najwięcej ofert pracy) wg wybranych branż

8 296
osób



Przemysł

15 089
ofert pracy

3 246
osoby



Działalność w zakresie
usług administrowania

12 165
ofert pracy

7 681
osób



Handel

6 728
ofert pracy

3 176
osób



Budownictwo

6 324
ofert pracy

1 927
osób



Rolnictwo, leśnictwo,
łowiectwo i rybactwo

4 531
ofert pracy

1 444
osoby



Transport

4 061
ofert pracy

928
osób



Edukacja

4 055
ofert pracy

1 330
osób



Administracja publiczna
i obrona narodowa

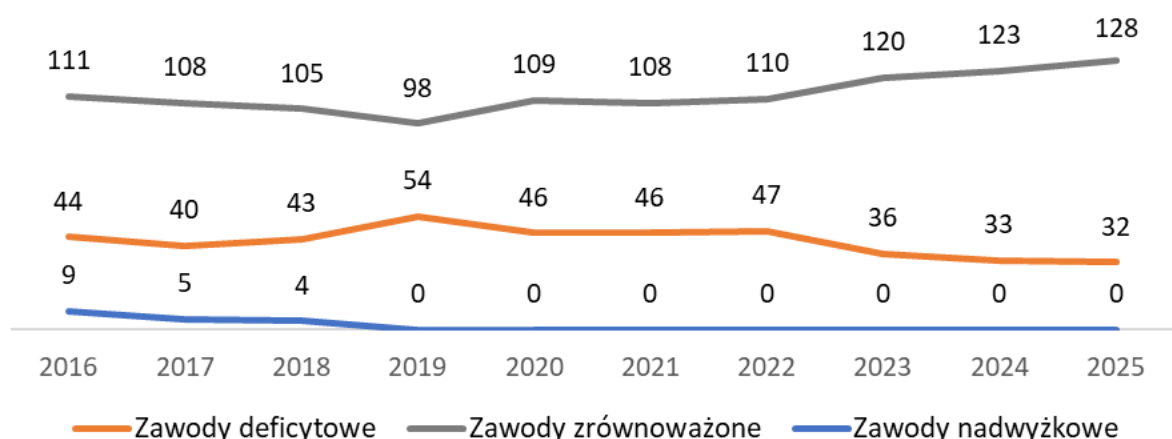
2 931
ofert pracy

W związku z powyższym niezwykle istotne jest badanie zapotrzebowania na pracowników w wybranych

zawodach. W Wielkopolsce X edycję *Barometru zawodów* poprzedziły analizy ofert pracy pochodzących z sektora publicznego, branży medycznej oraz ofert, które zostaną wygenerowane w wyniku zakończonych nowych inwestycji. Na potrzeby Barometru wdrożone zostało badanie wśród lokalnych pracodawców. O trendy i zmiany na rynku pracy poproszeni zostali przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia oraz eksperci z instytucji zewnętrznych, m.in. organizacji zrzeszających pracodawców, cechów i izb rzemieślniczych, agencji zatrudnienia, wielkopolskich Centr Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego, jednostek oświatowych i szkoleniowych. Łącznie w panelach uczestniczyło 242 ekspertów, w 15 powiatach zaproszenie przyjęli również partnerzy zewnętrzni.

Liczba zawodów deficytowych w województwie wielkopolskim utrzymała się na poziomie zbliżonym do ubiegłorocznej prognozy. Trudności z zaspokojeniem potrzeb kadrowych pracodawców przełożyły się na określenie 32 zawodów jako deficytowych.

Liczba zawodów deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych w województwie wielkopolskim w kolejnych edycjach badania:



Źródło: barometrzwodow.pl

Ponad 90% powiatów odczuwa deficyt kierowców samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, psychologów i psychoterapeutów, pracowników służb mundurowych, spawaczy oraz lekarzy. Po raz pierwszy w zawodach deficytowych dla regionu wystąpili pedagodzy oraz pracownicy obsługi ruchu szynowego. Do tej grupy dołączyli także specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki, którzy w poprzedniej edycji określani byli jako zawód w równowadze. W deficycie nie znaleźli się brukarze oraz krawcy i pracownicy produkcji odzieży, choć w całej historii badania wskazywano na trudności w ich rekrutacji. Zmieniła się także sytuacja w zawodach: fizjoterapeuci i masażyści oraz nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego, które po raz pierwszy wystąpiły w deficycie w prognozach na 2024 rok, a obecnie ponownie są w równowadze. Na deficyty kadr narażone są między innymi branże budowlana, transportowa

oraz medyczna. O trudnościach w pozyskaniu pracowników dla tych branż wskazywały wyniki Barometru niezmiennie od 10 lat.

Przed służbami publicznymi nowe pilne zadanie w postaci przygotowania kadr dla sektora elektro-energetycznego. Przemiany, które mają zwiększyć jego efektywność i wydajność przy jednoczesnym dostosowaniu do zasad zrównoważonego rozwoju wygenerują wzrost zapotrzebowania na pracowników posiadających specjalistyczne umiejętności w tym obszarze. Także automatyzacja przedsiębiorstw, rozwój elektromobilności i działania na rzecz ograniczenia zużycia energii w innych branżach czy gospodarstwach domowych będą kształtować popyt na pracowników w branży elektro-energetycznej. Profesje te wymagają stałego rozwoju zawodowego i odnawiania uprawnień. Jako szczególnie wart zainteresowania osób młodych i przyszłościowy wskazywany był zawód operatora zautomatyzowanej linii produkcyjnej, znajdujący zatrudnienie w wielu gałęziach przemysłu. Deficyty w tej branży prognozowane są w 28 powiatach, głównie w dwóch zawodach elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy oraz specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki.

Braki na rynku pracy, zarówno kadrowe, jak i kwalifikacyjne, wskazują na potrzebę wspierania przedsiębiorczości, inicjatywy, pomysłowości osób bezrobotnych lub poszukujących pracy czy powracających na rynek pracy. Ciekawym przykładem rozwoju i ożywienia lokalnego jest poznański Program promocji i wsparcia rzemiosł unikatowych „Zaulek Rzemiosła”. Od 2017 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu jest jednym z partnerów tego Programu.

Rok 2024 był dobrym rokiem dla programu „Zaulek Rzemiosła”. Program obejmuje cały obszar miasta Poznania, a rzemieślnicy mogli starać się o najem wolnych lokali będących w ofercie ZKZL z obniżoną stawką czynszu nawet do 50% stawki rynkowej, z czego chętnie korzystali. Przybyło 10 nowych pracowników, które wyróżniają się swoją unikatowością, z branż takich jak: malarstwo, ceramika, hafciarstwo, fotografia analogowa, introligatorstwo, krawiectwo.



Tę zróżnicowaną grupę „Zaulekowiczów” tworzy obecnie 46 pracowników. Wśród nich znaleźć można zarówno warsztaty o wielopokoleniowej tradycji, jak i takie, które dopiero rozpoczynają swoją rzemieślniczą przygodę. Wspólną cechą firm rzemieślniczych jest bardzo duży wkład pracy manualnej w proces produkcji czy świadczenia usług, dążenie do zapewnienia wysokiej jakości produktu i jego wyjątkowego, zindywidualizowanego charakteru, a także dbałość o relacje z klientem. Rzemiosło jest obciążone ograniczeniami typowymi dla sektora, wynikającymi ze stosunkowo niewielkiej skali działalności i ograniczonych zasobów. Zakłady rzemieślnicze zatrudniają mniej osób, a ich działalność w większej mierze zależy od popytu lokalnego. Typowy dla rzemieślników tryb kształcenia nie obejmuje wiedzy, np. z zakresu marketingu, zarządzania czy prawa. W związku z tym, Program „Zaulek Rzemiosła” daje możliwości m.in. wymiany doświadczeń, skorzystania z bezpłatnych szkoleń i propagowania zawodów rzemieślniczych. Program wspiera zarówno w zakresie bazy lokalowej, ale też w zakresie promowania zawodów unikatowych czy konkretnych pracowników rzemieślniczych.

W 2024 roku została opracowana dokumentacja pracowni rzemieślniczych, biorących udział w Programie, dostępna na stronie www.poznan.pl/zaulekrzemiosla, na której znajdują się profile poszczególnych pracowni z najważniejszymi informacjami: adresy, odnośniki do stron i mediów społecznościowych, ale też zdjęcia i nagrania. Ponadto *Zaułek Rzemiosła* był jednym z partnerów edycji Targu Śródeckiego. Rzemieślnicy z zaułkowych pracowni przeprowadzili dla zainteresowanych pokazy garncarskie, metaloplastyczne oraz cukiernicze, jak również poprowadzili warsztaty ceramiczne, introligatorskie i rękodzielnicze.

W dobie digitalizacji i sztucznej inteligencji instytucjonalne wsparcie rzemiosła, na które składa się wiele unikatowych i artystycznych zawodów, wydaje się być koniecznością. Od kilku lat gospodarka Wielkopolski, w tym oczywiście rynek pracy, zmagają się z wieloma wyzwaniami, co ma odzwierciedlenie w zainteresowaniu zakładów rzemieślniczych Programem, który pomógł wielu przedsiębiorcom przetrwać na rynku poprzez obniżoną stawkę czynszu, bezpłatne szkolenia czy promocję ich działalności. Wiele zakładów nie jest w stanie finansowo sprostać realiom biznesowym i wypromować się wśród szerszego grona odbiorców, potencjalnych klientów. Uczestnictwo w Programie im to zapewnia, a wśród nich jest wielu młodych przedsiębiorców, którzy dopiero zaczynają swoją przygodę z biznesem, często przekuwając swoją pasję w źródło utrzymania. Korzystanie z możliwości jakie daje Program, pomaga wspierać wielu przedsiębiorców, którzy wykonują potrzebne na rynku pracy, ale często nisko dochodowe zawody.



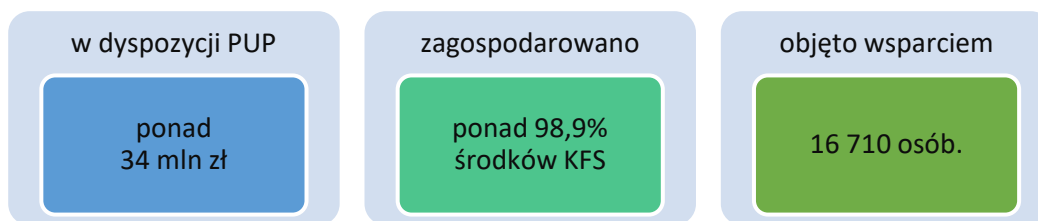
Innym znaczącym partnerem rynku pracy, stanowiącym wsparcie dla publicznych służb zatrudnienia, są m.in. agencje zatrudnienia. W 2024 roku w województwie działało 1052 agencje zatrudnienia, co plasuje Wielkopolskę na drugim miejscu w Polsce pod względem liczby zarejestrowanych agencji, zaraz po Mazowszu. Liczba agencji w ostatnich latach jest stabilna, co wskazuje na ugruntowaną pozycję tych podmiotów na regionalnym rynku pracy. Agencje zatrudnienia, oferując usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego i pracy tymczasowej, pełnią istotną rolę w łączeniu pracowników z pracodawcami, wspierając tym samym regionalną gospodarkę. Agencje specjalizują się w określonych sektorach rynku pracy, co pozwala im lepiej dopasować swoją ofertę do potrzeb zarówno pracowników, jak i pracodawców w wybranych branżach. Współpraca publicznych służb zatrudnienia z podmiotami komercyjnymi sprzyja efektywnemu i szybkiemu reagowaniu na potrzeby pracodawców i poszukujących pracy na regionalnym rynku.

WUP w Poznaniu, stara się wspierać agencje w ich prawidłowym funkcjonowaniu. Podobnie jak w latach poprzednich zorganizował spotkanie informacyjno-szkoleniowe w formie online dla podmiotów nowo wpisanych do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia. Szkolenia te mają na celu zaznajomienie nowych agencji z przepisami prawnymi, obowiązkami rejestrowymi, kontrolą oraz sprawozdawczością roczną.

W badaniach dotyczących koniunktury, przedsiębiorcy wskazują wzrost wynagrodzeń jako jedną z ważniejszych barier prowadzenia działalności. W czwartym kwartale 2024 roku wzrost wynagrodzeń w gospodarce narodowej wyhamował, choć wciąż pozostaje na wysokim, dwucyfrowym poziomie. Dynamika płac w różnych sektorach wykazuje zróżnicowane tendencje. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej wzrosło w czwartym kwartale 2024 roku o 12,4 proc. rok do roku, osiągając poziom 8477,21 zł brutto. W porównaniu do trzeciego kwartału wzrost wyniósł 3,9 proc. Choć tempo wzrostu wynagrodzeń wyhamowało w stosunku do wcześniejszego okresu (13,4 proc. r/r w III kwartale), wciąż ma ogromny wpływ na to, co się dzieje w polskiej gospodarce. Wzrost przeciętnych wynagrodzeń obserwowano we wszystkich sekcjach PKD sektora przedsiębiorstw. Wzrost wynagrodzeń związany jest także ze zmianami wynagrodzenia minimalnego. Jego wzrost wymaga od pracodawców dostosowywania siatki płac do obowiązujących przepisów, ale i oczekiwań pracowników. Podnoszenie najniższych uposażeń prowadzi do spłaszczania wynagrodzeń, co wiąże się z rosnącą presją płacową pracowników na wyższych stanowiskach. Formą uzupełniania wynagrodzeń są benefity pracownicze. Jednocześnie rosnące koszty prowadzenia działalności oraz zmiany oczekiwań pracowników powodują ograniczenia w polityce kadrowej przedsiębiorstw. Dotyczy to głównie procesów uruchamiania nowych rekrutacji, ale także podnoszenia kwalifikacji pracowników.

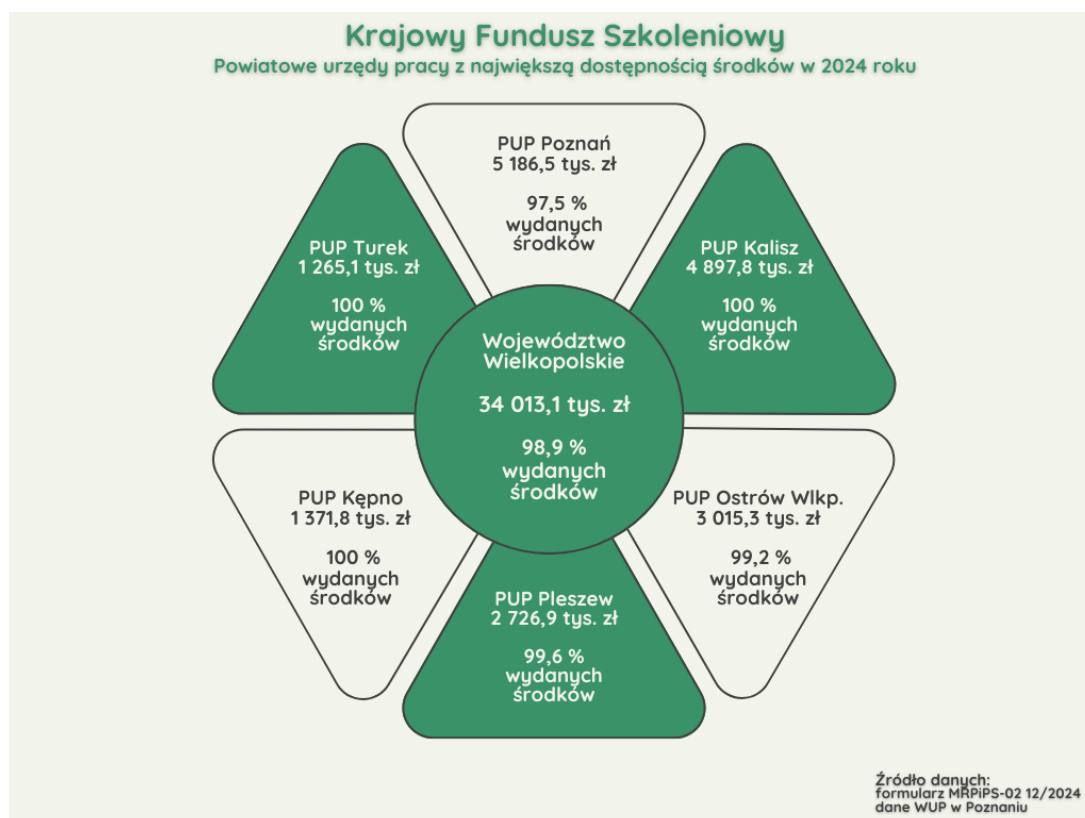


Niedobór wykwalifikowanych kadr, rosnące koszty zatrudnienia oraz konsekwencje starzenia się społeczeństwa to tylko niektóre z problemów, jakie występują na rynku pracy. Zmiany demograficzne oraz trudności w znalezieniu pracowników gotowych do podjęcia pracy zmusza pracodawców do szukania rozwiązań wewnątrz przedsiębiorstwa jeszcze intensywniej niż dotychczas. Zapewnienie pracownikom możliwości podnoszenia kwalifikacji w ramach obecnego stanowiska lub jego zmiany poprzez przebranżowienie się staje się jednym ze sposobów na rozwój przedsiębiorstwa. Pracodawcy dostrzegając tę możliwość aktywnie korzystają ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, który wspiera wielkopolskich pracodawców i ich pracowników. KFS pozwala zaplanować pracodawcom szkolenia, które poprawią ich pozycję na konkurencyjnym rynku pracy. Zainteresowanie Funduszem zwiększa się z każdym rokiem, co widoczne jest w zgłaszanim zapotrzebowaniu, przewyższającym kwotę limitu podstawowego oraz rezerwy KFS, uruchamianej w ciągu roku. Województwo wielkopolskie w 2024 roku otrzymało 23,64 mln zł w ramach limitu podstawowego Krajowego Funduszu Szkoleniowego. WUP w Poznaniu podzielił limit na wszystkie samorządy powiatowe, zgodnie z ustalonym algorytmem. Istotnym wkładem, była również kwota rezerwy KFS w wysokości ponad 10,37 mln zł. Powiatowe urzędy pracy Wielkopolski, należą do najbardziej aktywnych, jeśli chodzi o pozyskiwanie środków z tej puli.



Wsparciem z podstawowego limitu KFS mogli być objęci pracodawcy zatrudniający osoby w wieku 45+ oraz cudzoziemców, a także firmy w związku z zastosowaniem nowych procesów, technologii i narzędzi pracy; osoby podejmujące kształcenie ustawiczne w zawodach deficytowych; osoby pracujące w branży motoryzacyjnej; osoby powracające na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem i osoby pracujące będące członkami rodzin wielodzietnych; firmy w zakresie kształcenia umiejętności cyfrowych oraz umiejętności związanych zarządzaniem finansami i zapobieganiem sytuacjom kryzysowym w przedsiębiorstwach.

W ramach rezerwy KFS wsparciem mogło być objęte kształcenie ustawiczne pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej, Zakładów Aktywności Zawodowej, a także członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRPIPS; osób z orzecznym stopniem niepełnosprawności; w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju; osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej.



Niezmienne, najwięcej środków przeznaczono na finansowanie działań w ramach priorytetu związanego z kształceniem ustawicznym w zawodach deficytowych (49%). Blisko 24% środków wykorzystano na finansowanie kursów i szkoleń w ramach kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju.

W 2024 r. Samorząd Województwa Wielkopolskiego przystąpił do realizacji projektu pt.: „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz



uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” w ramach Inwestycji A3.1.1 Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie objętej wsparciem ze środków Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększenia Odporności.

Projekt realizowany jest przez Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Kaliszu oraz Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu. Projekt odpowiada na potrzebę zapewnienia planowania strategicznego w obszarze uczenia się przez całe życie, w tym kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się dorosłych, co jest istotnym elementem zarządzania rozwojem gospodarczym i społecznym z uwagi na konieczność przygotowania kadr i społeczeństwa do zachodzących zmian. Koordynacja uczenia się przez całe życie, w tym kształcenia zawodowego wymaga uwzględnienia perspektywy regionalnej.

Rozwój proaktywnego w zakresie całozyciowej edukacji społeczeństwa oraz dostosowanie kształcenie do realnych potrzeb rynku pracy stanowi wyzwanie dla regionu. Tylko w ten sposób będzie możliwe budowanie innowacyjnej gospodarki, tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy, a także podnoszenie jakości życia mieszkańców pochodzących z różnych grup społecznych.

W 2024 roku przedstawiciele WUP w Poznaniu uczestniczyli w pracach Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji (WKZ), podmiotu wspierającego wdrażanie, koordynację i monitorowanie Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 w województwie wielkopolskim, a także Międzyregionalnego Zespołu Koordynacji oraz krajowych sieci tematycznych.

W ramach głównych działań zaplanowanych w projekcie przez WUP w Poznaniu zorganizowano konferencję metodyczną pt. „Kształcenie ustawiczne w praktyce” skierowaną do osób zaangażowanych w realizację edukacji karierowej na różnych etapach życia, w tym w szczególności do doradców zawodowych. Uczestnicy spotkania, ponad 120 osób, mieli okazję posłuchać o: wyzwaniach pracy doradczej w szkole podstawowej, kształceniu ustawicznym doradców, kompetencjach międzykulturowych i pracy doradczej z uczniem z innego kraju, wyzwaniach doradców w pracy z dziećmi o specjalnych potrzebach edukacyjnych oraz o lokalnych inicjatywach – rozwoju kompetencji z perspektywy jednostek kultury i wsparcia rodziny.

Konferencja składała się z trzech modułów tematycznych:

- ❑ *Start w LifeLong Learning pierwsze edukacyjne wybory – o wyzwaniach pracy doradczej w szkole podstawowej.*
- ❑ *Kompetencje z perspektywy ekspertów i uczniów.*
- ❑ *Społeczeństwo, rodzina, kultura – obszary zdobywania umiejętności w edukacji pozaformalnej.*

Prace związane z realizacją zaplanowanych w projekcie badań z zakresu szeroko rozumianej edukacji ustawicznej są na różnym etapie zaawansowania, w zależności od badania. Obszary badawcze zostały uzgodnione z WZK i dotyczą takich problemów jak:

- ❑ Działania podejmowane w obszarze polityki na rzecz rozwoju umiejętności i współpracy w województwie wielkopolskim na poziomie szkolnictwa ponadpodstawowego.
- ❑ Działania podejmowane w obszarze polityki na rzecz rozwoju umiejętności i współpracy w tym zakresie w województwie wielkopolskim: Szkolnictwo wyższe.
- ❑ Działania podejmowane w obszarze polityki na rzecz rozwoju umiejętności i współpracy w tym zakresie w województwie wielkopolskim: Uczenie się w miejscu pracy oraz rola pracodawcy w kształceniu.
- ❑ Działania podejmowane w obszarze polityki na rzecz rozwoju umiejętności i współpracy w tym zakresie w województwie wielkopolskim: Instytucje czasu wolnego, kultury, wsparcia rodziny. Funkcja edukacyjna i działania sieciujące.
- ❑ Aktywność edukacyjna Wielkopolan (uczenie formalne, nieformalne i pozaformalne). Doświadczenia i oczekiwania. Postrzeganie kompetencji.
- ❑ Srebrna edukacja. Aktywność i potencjał edukacyjny seniorów.
- ❑ Edukacja wielokulturowa w koncepcji lifelong learning. Wyzwania w kształceniu obcokrajowców.

Rozpoczęto również przygotowania i działania związane z realizacją kampanii informacyjno-promocyjnej dotyczącej idei Lifelong Learning, organizacją spotkań tematycznych dla zróżnicowanych odbiorców czy stworzeniem platformy internetowej pozwalającej na wspieranie działań regionalnych.

W 2024 r. utrzymywała się zaobserwowana w poprzednich latach tendencja zmniejszonego zainteresowania podejmowaniem pracy za granicą za pośrednictwem sieci EURES. Do głównych przyczyn tego zjawiska należy zaliczyć m.in.: utrzymującą się od dłuższego czasu niską stopę bezrobocia w województwie wielkopolskim, możliwość znalezienia satysfakcjonującej pracy w pobliżu swojego miejsca zamieszkania oraz łatwiejszy dostęp do innych źródeł informacji o wolnych miejscach pracy za granicą (np. Internet, agencje zatrudnienia czy własna sieć kontaktów).



W 2024 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu w ramach sieci EURES realizował 334 oferty pracy, w ramach których oferowano 1 336 wolnych miejsc pracy. Najwięcej ofert pracy zgłosili pracodawcy niemieccy (ponad 30%), norwescy (ponad 20%) oraz holenderscy (15%).

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu wraz z Wojewódzkimi Urzędami Pracy w: Warszawie, Białymstoku, Katowicach, Krakowie, Zielonej Górze oraz OHP, przy współpracy z Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zorganizował w dniu 06.12.2024 r. Europejskie Dni Pracy „Work@PL2024”, które odbyły się on-line na stronie internetowej <https://europeanjobdays.eu/pl/event/workpl2024>.



EUROPEJSKIE DNI PRACY

FIND YOUR JOB IN EUROPE

W Europejskich Dniach Pracy udział wzięło 27 zarejestrowanych wystawców, w tym 23 pracodawców oraz 515 zarejestrowanych osób (wraz ze swoim CV). Złożonych zostało 217 CV na 25 ofert pracy (w tym 288 wakatów).

W stosunku do 2023 r. nastąpił spadek liczby ofert zgłaszanych przez pracodawców zagranicznych. Również rekrutacje dla pracodawców zagranicznych ze względu na zmniejszające się zainteresowanie ofertami pracy za granicą stały się większym wyzwaniem. Trwająca wojna na Ukrainie i zwiększona mobilność pracownicza z Ukrainy do Polski nadal znacząco wpływa na wielkopolski rynek pracy.

Przedstawiciele WUP Poznań w 2024 r. w ramach sieci EURES brali udział:

- ❑ w szkoleniu Zespołu ds. Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi w Wielkopolskim Urzędzie Wojewódzkim, organizowanym przez Fundację Czas Wolności,
- ❑ oraz w wydarzeniu „Escape Truck” organizowanym przez WUW, Komendę Wojewódzką Policji w Poznaniu oraz Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu w ramach Europejskiego Dnia Walki z Handlem Ludźmi.

Celem tego ostatniego wydarzenia było podniesienie świadomości studentów na temat ryzyka i niebezpieczeństw związanych z handlem ludźmi.

Stałym elementem wielkopolskiego rynku pracy są osoby powracające do Polski po pracy za granicą. Osoby powracające do kraju po okresie pobytu i pracy za granicą mogły zgłosić się do polskich służb zatrudnienia i skorzystać z procedur wynikających z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego – w celu dokonania transferu zasiłku dla bezrobotnych uzyskanego w innym kraju UE/EOG lub w celu ustalenia prawa do zasiłku dla bezrobotnych na podstawie ustawodawstwa polskiego, po zatrudnieniu poza granicami Polski, na zasadzie sumowania okresów zatrudnienia w Polsce i w UE/EOG.

W 2024 roku 629 osób skorzystało z prawa transferu zasiłku dla bezrobotnych, rejestrując się jako osoby poszukujące pracy w powiatowych urzędach pracy na terenie województwa wielkopolskiego. Podobnie jak w 2023 r., zasiłek najczęściej transferowany był z Niemiec i Holandii. Ponadto, wydano 2 859 decyzji administracyjnych na zasadach koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.

Od wielu lat zagraniczna migracja zarobkowa jest szczególnie zauważalna w subregionie konińskim i wykazuje tendencje wzrostowe. Trudno jest dokładnie oszacować całą populację wyjeżdżających, albowiem zadania z zakresu koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego realizowane są wobec osób poszukujących pracy i bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy. Wiadomo natomiast, że część osób wyjeżdżających do pracy za granicą pozostaje poza rejestrami bezrobotnych. Na podstawie wzrostu liczby składanych wniosków o ustalenie prawa do zasiłku na zasadach koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, można stwierdzić, że więcej osób wyjeżdża lub częstotliwość tych wyjazdów się zwiększa.



Źródło: <https://naszswiat.it>

Nadal migracja zarobkowa subregionu konińskiego ma przede wszystkim charakter sezonowy, a podjęcia zatrudnienia mają miejsce głównie w Niemczech, Holandii i Francji. Należy stwierdzić, że sezonowa migracja zarobkowa z terenu konińskiego od wielu lat odgrywała i nadal odgrywa znaczącą rolę w kształtowaniu lokalnego rynku pracy i taki stan rzeczy prawdopodobnie utrzyma się w kolejnych latach.

W obliczu niekorzystnych trendów demograficznych, takich jak starzenie się społeczeństwa i spadek liczby ludności, Wielkopolska stoi przed wyzwaniem aktywizacji osób biernych zawodowo, lecz również przyciągnięcia pracowników spoza obszaru naszego kraju. Wielkopolscy przedsiębiorcy i pracodawcy od wielu lat są zainteresowani zatrudnianiem obywateli Ukrainy, o czym świadczy liczba zarejestrowanych powiadomień o powierzeniu pracy. Od stycznia do grudnia 2024 r. było 98 702 powiadomień. Najwięcej dotyczyło stanowisk:



magazynier
8 112



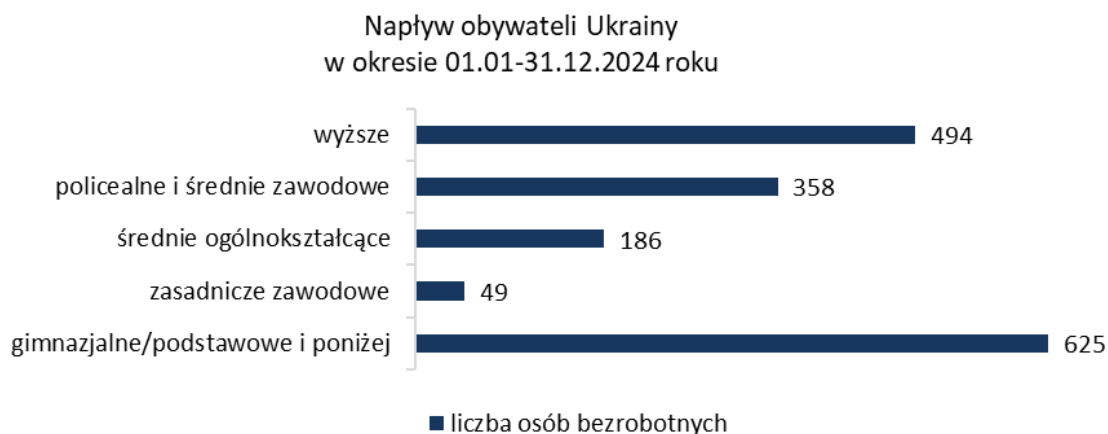
robotnik magazynowy
7 712



pakowacz ręczny
7 645

Dalej są pracownicy wykonujący prace proste, kierowcy, pracownicy produkcji, robotnicy budowlani, spawacze, ślusarze, kucharze, szwaczki oraz tapicerzy.

W 2024 roku urzędy odnotowały 1 711 nowo zarejestrowanych bezrobotnych obywateli Ukrainy, z czego 28,9% z wykształceniem wyższym. Głównie są to osoby w przedziale wiekowym 35-44 lat (37%) oraz 25-34 lat (28%).



W tej grupie najliczniej występują zawody: pracownik produkcji, sprzedawca, ekonomista, pakowacz ręczny, kucharz, pomoc kuchenna, magazynier, szwaczka maszynowa, pracownik utrzymania czystości, robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle, fryzjer. W końcu grudnia 2024 r. w wielkopolskich urzędach pracy zarejestrowanych było 604 bezrobotnych obywateli Ukrainy, z czego 88% stanowiły kobiety.

Wykonywanie pracy przez cudzoziemców będących obywatelami: Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii i Ukrainy powinno być poprzedzone wydaniem *Oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi*. Do 29 stycznia 2022 roku wykonywanie pracy dotyczyło okresu nieprzekraczającego 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, na podstawie umowy zawartej w formie pisemnej z przyszłym pracodawcą. Po tej dacie uległ wydłużeniu z 6 do 24 miesięcy okres wykonywania pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy oraz uległ likwidacji 12-miesięczny okres rozliczeniowy. To umożliwiło powierzanie cudzoziemcowi pracy bez przerwy na podstawie kolejnych oświadczeń. Dalsze zmiany nastąpiły po 24.02.2022 r. ze względu na wybuch wojny na Ukrainie. Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa reguluje m.in. kwestie legalnego pobytu obywateli Ukrainy w Polsce oraz wprowadza ułatwienia w dostępie do rynku pracy. Obywatele Ukrainy mogą pracować bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy. Pracodawcy mają tylko obowiązek zgłoszenia podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy do właściwego terytorialnie powiatowego urzędu pracy.

Z uwagi na powyższe procentowy udział obywateli Ukrainy w liczbie oświadczeń maleje. W 2024 był nadal widoczny spadek i wyniósł 32%. Spadki rejestracji oświadczeń zanotowano również w przypadku obywateli Gruzji (24%) i Mołdawii (2%). Największą liczbę oświadczeń,

które wpłynęły do publicznych służb zatrudnienia w 2024 roku, zarejestrowano w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu 24 379, tj. 58% ogółu. W dalszej kolejności najliczniejsze rejestracje oświadczeń wystąpiły w powiatach: leszczyńskim (1 639 oświadczeń), konińskim (1 181 oświadczeń), tureckim (1 163 oświadczenia) i ostrzeszowskim (1 121 oświadczenia). Zatrudnieni cudzoziemcy zasilą przede wszystkim branżę transportową (41% ogółu oświadczeń) i sektor przetwórstwa przemysłowego (21% ogółu oświadczeń).

Globalnie liczba obywateli Ukrainy na polskim rynku pracy jest już stabilna i maksymalne odczyty mamy już za sobą. W naturalny sposób pracodawcy czy agencje zatrudnienia poszukują pracowników w innych krajach jak Białoruś (oświadczenia). Ale z danych dotyczących zezwoleń wydanych przez Wojewodę widać większe zainteresowanie takimi krajami jak: Argentyna, Bangladesz, Filipiny, Indie, Indonezja, Kazachstan, Kirgistan, Nepal, Kolumbia, Uzbekistan, Wietnam.

Liczba zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi wg obywatelstwa¹

Armenia



2023 r.
2024 r.

350
448

Białoruś



2023 r.
2024 r.

15 580
16 903

Gruzja



2023 r.
2024 r.

10 590
8 064

Mołdawia



2023 r.
2024 r.

4 400
4 305

Ukraina



2023 r.
2024 r.

17 950
12 187

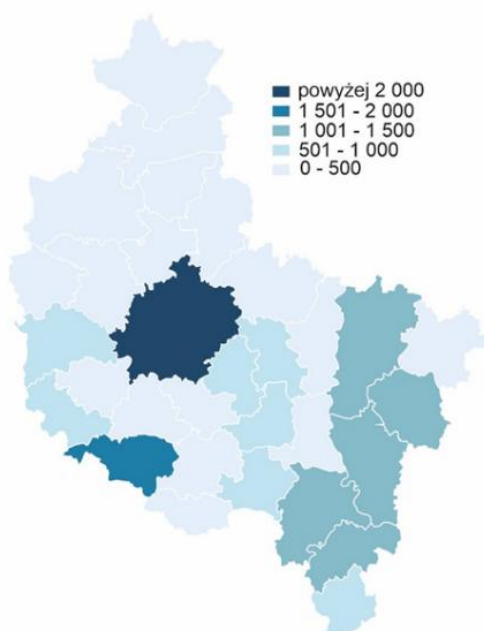
¹ Źródło: Centralny System Analityczno-Raportowy MRPiPS

41 907

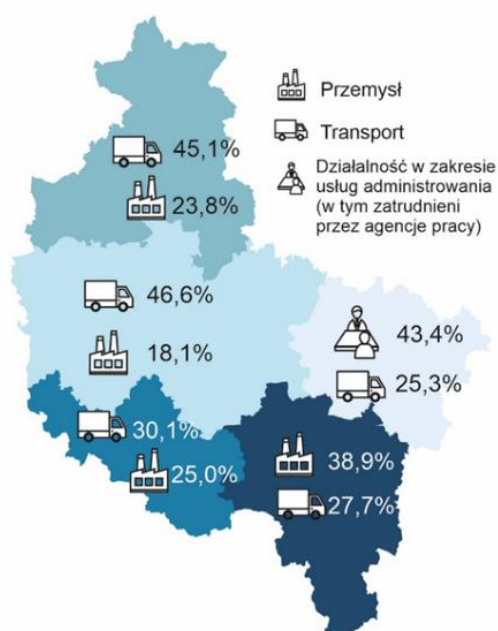
zarejestrowanych oświadczeń w 2024 r.



Wielkość zatrudnienia cudzoziemców na podstawie oświadczeń



Branże, w których najczęściej cudzoziemcy podejmowali zatrudnienie



Powiatowe urzędy pracy aktywnie włączały się w procesy bieżącego łagodzenia problemów pojawiających się na rynku pracy, wykorzystując dostępne instrumenty rynku pracy, jak również środki Funduszu Pracy.

Każdego roku WUP w Poznaniu dokonuje podziału środków Funduszu Pracy, w ramach limitu ustalonego przez Ministra ds. Pracy, pomiędzy samorządy powiatowe Wielkopolski. W dniu 14 marca 2024 roku (po przyjęciu ustawy budżetowej na 2024 roku), Zarząd Województwa Wielkopolskiego przyjął podział limitu, wg kryteriów określonych przez Sejmik Województwa Wielkopolskiego, na finansowanie zadań aktywizacyjnych i fakultatywnych samorządów

powiatowych ze środków Funduszu Pracy na 2024 roku. Decyzją MRPiPS, Samorząd Województwa Wielkopolskiego otrzymał kwotę:

Środki na realizację programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej

229 670 424,33 zł

w tym:

**Środki na realizację projektów realizowanych w ramach programu
Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027 współfinansowane ze środków EFS +**

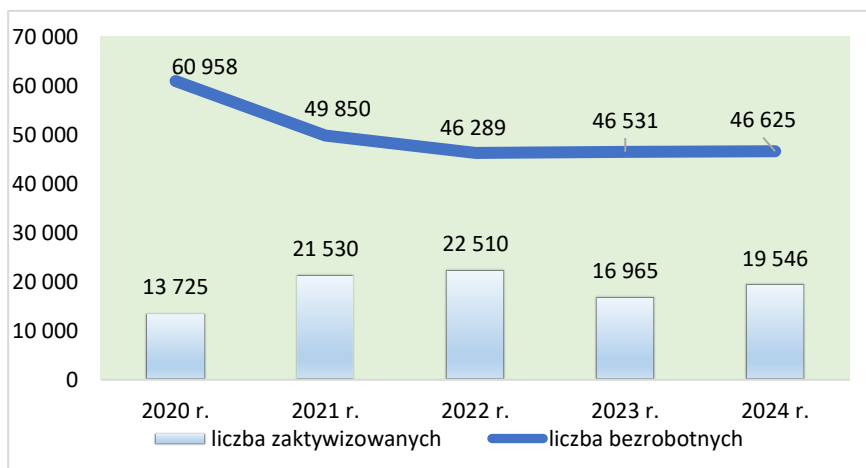
72 307 691,00 zł

Dzięki tym środkom powiatowe urzędy pracy województwa wielkopolskiego zaktywizowały 19 546 osób bezrobotnych, tj. o 2 581 osób więcej w porównaniu do roku 2023. W swoich działaniach korzystały ze środków przyznanych algorytmem oraz wnioskowały o środki rezerwy Funduszu Pracy, w ramach których pomiędzy samorządy powiatowe Wielkopolski rozdysponowano łącznie 29 483 098,96 zł na programy aktywizacji zawodowej bezrobotnych.

Głównymi beneficjentami pomocy były kobiety (55,6% ogółu aktywizacji), a w kategorii wiekowej to osoby do 30 roku życia (49,1% ogółu aktywizacji). Stosunkowo niewielki udział w aktywnych formach mieli bezrobotni powyżej 50 roku życia (9,9% ogółu aktywizacji).

Z podsumowania intensywności programów aktywizacyjnych w całym 2024 roku wynika, że w stosunku do poprzedniego roku o 15,2% więcej osób skorzystało z takiego wsparcia, najsilniejszy wzrost wystąpił w przypadku dofinansowania w formie dotacji podjęcia działalności gospodarczej (25,3%), refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego (21,9%) oraz zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych (19,0%). Szczegółowe dane w tym zakresie przedstawiono w tabeli *Aktywizacja bezrobotnych w ramach aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu w latach 2023-2024* i opisie pod tabelą.

Liczba osób zaktywizowanych a liczba bezrobotnych w latach 2020-2024



Największą grupę bezrobotnych objęto aktywnymi formami w subregionie poznańskim – 5 828 osób, najmniej natomiast w subregionie leszczyńskim 2 652 osoby bezrobotne. Najpopularniejszą formą przeciwdziałania bezrobociu we wszystkich subregionach - był staż.

Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu wg subregionów w Wielkopolsce w 2024 roku

Lp.	Subregiony Wielkopolski	prace interwencyjne	roboty publiczne	szkolenia	staże, w tym przygotowanie zawodowe dorosłych	prace społecznie użyteczne	bon zatrudnieniowy	bon na zasiedlenie	dofinansowanie wynagrodzenia skierowanych bezrobotnych powyżej 50 roku życia	dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej	refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy	inne	ogółem
1.	kaliski	364	219	739	1 163	55	20	178	30	685	726	114	4 293
2.	koniński	516	100	466	1 198	68	6	216	22	586	422	41	3 641
3.	leszczyński	340	5	512	781	134	0	40	16	514	235	75	2 652
4.	piłski	559	234	363	982	145	26	68	15	515	170	55	3 132
5.	poznański	328	103	1 178	2 317	148	29	81	64	1 187	223	170	5 828
SUMA		2 107	661	3 258	6 441	550	81	583	147	3 487	1 776	455	19 546

Aktywizacja bezrobotnych w ramach aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu w latach 2023-2024

Lp.	Aktywne formy	Liczba aktywizowanych bezrobotnych		Procentowy wzrost/spadek Aktywnych form w stosunku do roku 2023
		2023 r.	2024 r.	
1.	prace interwencyjne	1 771	2 107	19,0
2.	roboty publiczne	625	661	5,8
3.	szkolenia	3 062	3 258	6,4
4.	staże, w tym przygotowanie zawodowe dorosłych	5 518	6 441	16,7
5.	prace społecznie użyteczne	542	550	1,5
6.	bon zatrudnieniowy	75	81	8,0
7.	bon na zasiedlenie	546	583	6,8
8.	dofinansowanie wynagrodzenia skierowanych bezrobotnych powyżej 50 r. ż.	161	147	-8,7
9.	dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej	2 782	3 487	25,3
10.	refundacja kosztów wyposażenia stanowisk pracy	1 457	1 776	21,9
11.	inne	426	455	6,8
SUMA		16 965	19 546	15,2

W roku 2024 liczba aktywizowanych osób bezrobotnych, w ramach aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu, wzrosła o 15,2% (2 581 osób) w porównaniu do roku 2023. Największy wzrost w stosunku do poprzedniego roku odnotowano wśród dofinansowań do podjętych działalności gospodarczych, który wzrósł o 25,3 pp., tj. 705 osób. Na drugim miejscu pod względem dynamiki wzrostowej uplasowała się refundacja kosztów doposażenia stanowisk pracy, osiągając wartość 21,9 pp. (319 osób więcej niż w 2023 r.). Wyższe zainteresowanie wśród klientów PUP w 2024 r. aniżeli rok wcześniej odnotowano także dla prac interwencyjnych, przynosząc 19% wzrost stosowania tej formy aktywizacji, o 336 osób. Wskaźnik wzrostu pozostałych aktywnych form (robót publicznych, szkoleń, bonów zatrudnieniowych, bonów na zasiedlenie) ukształtował się poziomie poniżej 10%, przynosząc średni wzrost 6,8%. Natomiast zjawiskiem, które jest obserwowane w ostatnich latach i znajduje odzwierciedlenie w analizowanych danych statystycznych, jest niski poziom aktywności zawodowej osób w wieku powyżej 50 roku życia. Z możliwości dofinansowania wynagrodzenia skierowanych do tej grupy skorzystało 147 osób, tj. o 14 osób mniej niż w roku 2023 (zmniejszając ten wskaźnik w 2024 r. o 8,7%).

**Wydatkowane środki z Funduszu Pracy na programy na rzecz promocji zatrudnienia
w latach 2023-2024**

Lp.	Aktywne formy	Wydatki w zł	
		2023 r.	2024 r.
1.	prace interwencyjne	11 856 203,99	15 965 130,29
2.	roboty publiczne	9 407 352,41	10 906 443,84
3.	szkolenia	10 117 508,50	11 441 668,50
4.	staże	48 218 961,06	70 564 984,18
5.	prace społeczne użyteczne	667 772,54	741 379,60
6.	bon zatrudnieniowy	1 361 213,61	1 021 009,75
7.	bon na zasiedlenie	5 067 832,81	5 925 981,61
8.	przygotowanie zawodowe dorosłych	83 949,29	74 176,59
9.	dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej	68 788 766,23	91 899 328,60
10.	refundacja kosztów doposażenia stanowisk pracy	25 507 406,62	39 813 294,81
11.	inne*	5 517 757,48	6 557 352,23
SUMA		186 594 724,54	254 910 750,00

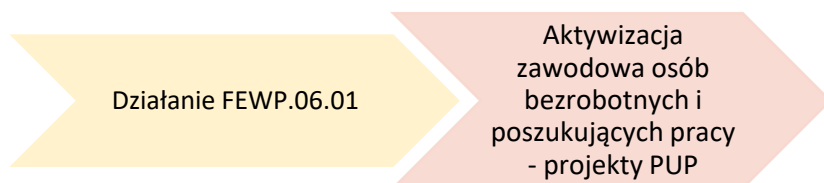
*w tym m.in.: wydatki na składki na ubezpieczenia społeczne członków spółdzielni socjalnych/pracowników przedsiębiorstw społecznych, zatrudnienie wspierane, stypendia za okres kontynuowania nauki, refundację składek na ubezpieczenie społeczne, koszty studiów podyplomowych, dofinansowanie wynagrodzenia skierowanych bezrobotnych powyżej 50 roku życia, świadczenia aktywizacyjne, badania osób bezrobotnych, koszty specyficznych elementów programów specjalnych, grant na utworzenie stanowiska pracy zdalnej, koszty przejazdu i zakwaterowania, opiekę nad dzieckiem lub osobą zależną, koszty realizacji zadań wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej oraz opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, opłaty pobrane za postępowania nostryfikacyjne, zwrot kosztów wynagrodzeń, nagród i składek w DPS

(źródło: formularz statystyki publicznej MRPiPS-02 Sprawozdanie o przychodach i wydatkach Funduszu Pracy)

Dofinansowane przez
Unię Europejską

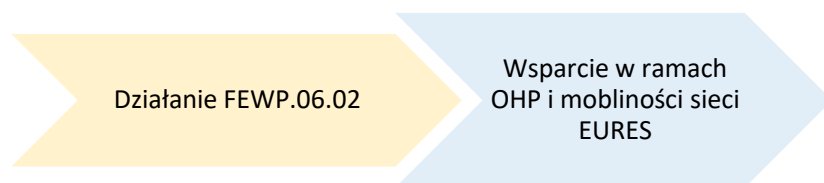


Uzupełnieniem Funduszu Pracy od lat są środki unijne, które stanowią istotne źródło finansowania aktywizacji zawodowej Wielkopolan. Rok 2024 był okresem kontynuowania rozpoczętych w 2023 roku, działań programu Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021- 2027 (FEW). Program jest współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego PLUS (EFS+). Na realizację celów w FEW 2021-2027 Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu otrzymał 147,5 mln euro (ok. 900,4 mln zł). W imieniu Samorządu Województwa Wielkopolskiego WUP w Poznaniu wdraża kilka z możliwych do realizacji Działań Programu FEW.



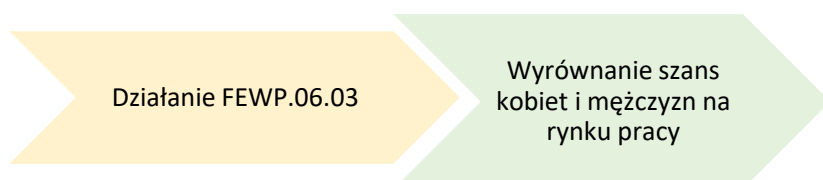
W ramach Działania FEW 6.01 *Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych i poszukujących pracy - projekty PUP* zakończono realizację 31 projektów niekonkurencyjnych Powiatowych Urzędów Pracy, które zostały rozpoczęte w 2023 r. Grupę docelową stanowiły osoby pozostające bez pracy zarejestrowane w PUP, w tym osoby młode w wieku 18-29 lat. Celem tych działań była poprawa dostępu do zatrudnienia i wsparcie aktywizujące dla wszystkich osób poszukujących pracy, w szczególności osób młodych, zwłaszcza poprzez wdrażanie Gwarancji dla Młodzieży, długotrwale bezrobotnych oraz grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Do końca 2024 roku zakontraktowano ponad 142,1 mln zł, z kwoty 458,7 mln zł przewidzianych na to Działanie.

Aktywizacją objęto 10 630 osób, w tym 413 osób z niepełnosprawnościami oraz 1 364 osoby długotrwale bezrobotne. Wśród uczestników 5 403 osoby były w wieku 18-29 lat, a 1 464 posiadały wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne. Po zakończeniu udziału w projektach 8 102 osoby podjęły pracę, 1 534 osoby uzyskały kwalifikacje. 2 274 osoby otrzymały bezzwrotne środki na podjęcie działalności gospodarczej. Wartość wydatków kwalifikowalnych przeznaczonych na realizację Gwarancji dla Młodzieży osiągnęła 61 894 943,97 zł. Projekty realizowane były do końca 2024 r., w związku z czym nie zakończono weryfikacji wniosków końcowych - ostateczne wartości wskaźników mogą zatem podlegać zmianom. Ponadto prowadzony jest kolejny nabór, a realizacja nowej edycji projektów rozpocznie się w 2025 r.



WUP w Poznaniu podpisał umowę z Wielkopolską Wojewódzką Komendą OHP na realizację projektu *Fundusze Europejskie naszą szansą na rynku pracy*, w ramach którego wsparcie kierowane jest do osób w wieku 15-17 lat będących klientami OHP. Do projektu przyjęto uczestników pierwszej edycji, otrzymujących zindywidualizowane wsparcie. Projekt miał na celu realizację działań towarzyszących aktywizacji edukacyjno-zawodowej jako uzupełnienie działań w ramach instrumentów i usług rynku pracy wynikających z Ustawy z dnia 20 kwietnia o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

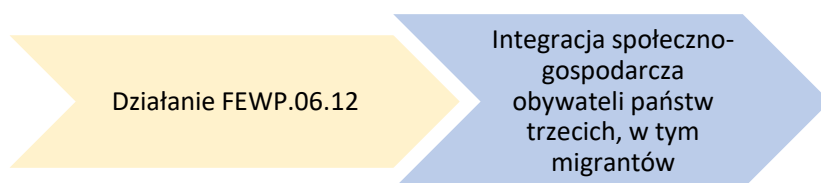
Ponadto również w ramach Działania FEWP.06.02 *Wsparcie w ramach OHP i mobilność w ramach sieci EURES* w 2024 r. finalizowano proces oceny i wydania decyzji o dofinansowaniu projektu, którego realizacja rozpocznie się w 2025 roku. Celem projektu jest zwiększenie szans na wypełnienie luki zatrudnieniowej zgłaszanej przez polskich pracodawców z terenu Wielkopolski między innymi poprzez wspieranie polskich pracodawców z terenu Wielkopolski w rekrutacji i zatrudnieniu pracowników (bezrobotnych lub poszukujących pracy) przebywających za granicą w państwach Unii Europejskiej. W sumie na Działanie 6.2 przeznaczone zostanie ponad 14,9 mln zł.



W Działaniu FEWP.06.03 *Wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy* celem projektów wybranych do dofinansowania jest wspieranie zrównoważonego pod względem płci uczestnictwa w rynku pracy, równych warunków pracy oraz lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w tym poprzez dostęp do przystępnej cenowo opieki nad dziećmi i osobami wymagającymi wsparcia w codziennym funkcjonowaniu. Na ten cel zaplanowano ok. 91,4 mln zł. Do końca 2024 roku podpisano 22 umowy na kwotę 28,6 mln zł dot. realizacji projektów wzmacniających równość szans kobiet i mężczyzn na lokalnym rynku pracy oraz poprawiających sytuację kobiet na rynku pracy poprzez aktywizację zawodową i społeczną. Rozpoczęto realizację wybranych do dofinansowania projektów. Ponadto ogłoszono kolejny nabór w ramach działania, a jego ocena zostanie dokonana w 2025 r.



Z kolei w Działaniu FEWP.06.10 *Aktywna integracja* uwaga skierowana jest na działania polegające na aktywizacji społeczno-zawodowej i integracji osób, rodzin i społeczności zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym. Na Działanie zaplanowano w sumie ponad 250 mln zł. W ramach ogłoszonego naboru konkursowego złożono 105 wniosków o dofinansowanie projektów, na kwotę 203,8 mln zł. Aktualnie finalizowany jest proces podpisywania umów o dofinansowanie dla wniosków, które zostały wybrane do dofinansowania w pierwszym naborze. Ponadto w 2025 roku zaplanowane zostały dwa kolejne nabory w obszarze aktywnej integracji.



Natomiast celem Działania FEWP.06.12 jest wspieranie integracji społeczno-gospodarczej obywateli państw trzecich, w tym migrantów. W 2024 roku kontynuowano realizację projektu niekonkurencyjnego realizowanego przez wielkopolski Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej, który rozpoczął się w 2023 roku. Rozpoczęto także realizację 47 projektów wybranych w naborze konkurencyjnym o łącznej wartości ok. 64,3 mln zł. W sumie na działanie przeznaczono ponad 85,3 mln zł. Nie zaplanowano kolejnych naborów w tym Działaniu na obecnym etapie wdrażania FEW. Łącznie w ramach Działania wsparciem objęto 965 osób z krajów trzecich, co stanowi 216,37% celu pośredniego na 2024 r. (446 osób).

Łącznie w projektach FEW, do końca 2024 roku ze wsparcia skorzystało 11 595 osób, z czego prawie 92% stanowiły osoby bezrobotne korzystające ze wsparcia w projektach realizowanych przez powiatowe urzędy pracy w Działaniu FEWP.06.01. Pozostała część uczestników to osoby z państw trzecich biorące udział w projektach z Działania FEWP.06.12. Około 60% ogółu uczestników to kobiety. Niemal trzy czwarte osób uczestniczących w projektach posiadały wykształcenie co najwyżej średnie I stopnia (ISCED0-2), wykształcenie ponadgimnazjalne

(ISCED 3) lub na poziomie policealnym (ISCED 4). Niemal co druga osoba pochodziła z obszarów wiejskich (44%) oraz była w wieku 18-29 lat (48%). Dzięki wsparciu w projektach 1536 osób uzyskało kwalifikacje, a 8 104 osoby po opuszczeniu programu pracowały lub prowadziły działalność na własny rachunek. Ponadto 2 274 osoby otrzymały bezzwrotne środki na podjęcie działalności gospodarczej.

Od roku 2024 Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu jako partner wiodący wraz z dziewięcioma partnerami realizuje także projekt:

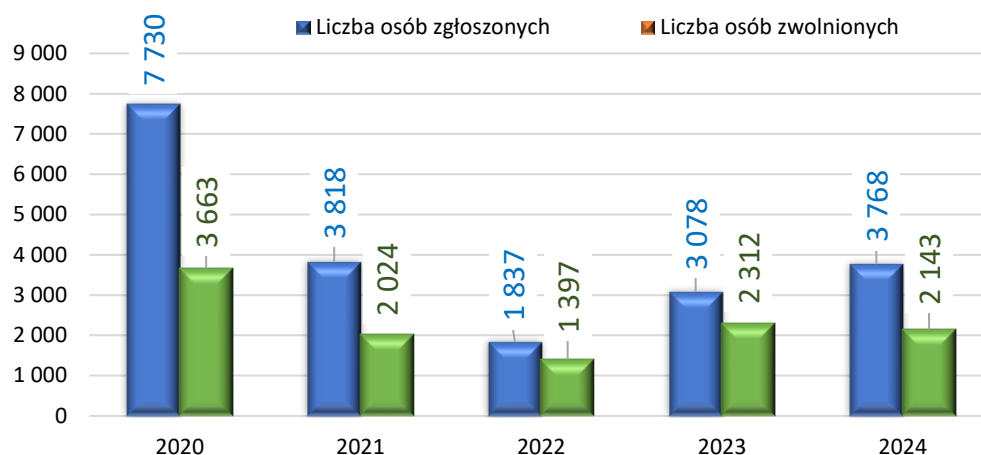
z Działania FEW 10.1 Rynek pracy, kształcenie i aktywne społeczeństwo wspierające transformację gospodarki pt.: Podnoszenie i zmiana kwalifikacji oraz aktywizacja zawodowa pracowników Grupy Kapitałowej Zespołu Elektrowni Pątnów-Adamów-Konin zorientowana na utworzenie i utrzymanie miejsc pracy. „Droga do zatrudnienia po węglu”.

Celem tego Działania jest umożliwienie regionom i ludności łagodzenia wpływających na społeczeństwo, zatrudnienie, gospodarkę i środowisko skutków transformacji w kierunku osiągnięcia celów Unii Europejskiej na rok 2030 w dziedzinie energii i klimatu oraz w kierunku neutralnej dla klimatu gospodarki do roku 2050, w oparciu o porozumienie paryskie. Projekt skierowany jest głównie do pracowników i byłych pracowników GK ZE PAK, tj. osób zagrożonych utratą pracy, przewidzianych do zwolnienia lub zwolnionych z przyczyn niedotyczących pracownika od 2018 r., a także do pracowników branż związanych z sektorem wydobywczo-energetycznym oraz do członków rodzin i osób prowadzących wspólne gospodarstwo domowe z ww. grupami. Realizacja projektu przewidziana jest do roku 2029, w trakcie jego trwania wsparciem ma zostać objęte 2 200 osób. Dzięki programom współfinansowanym z EFS, WUP w Poznaniu ma możliwość oddziaływania na sytuację mieszkanki i mieszkańców regionu na rynku pracy także w kolejnych latach.

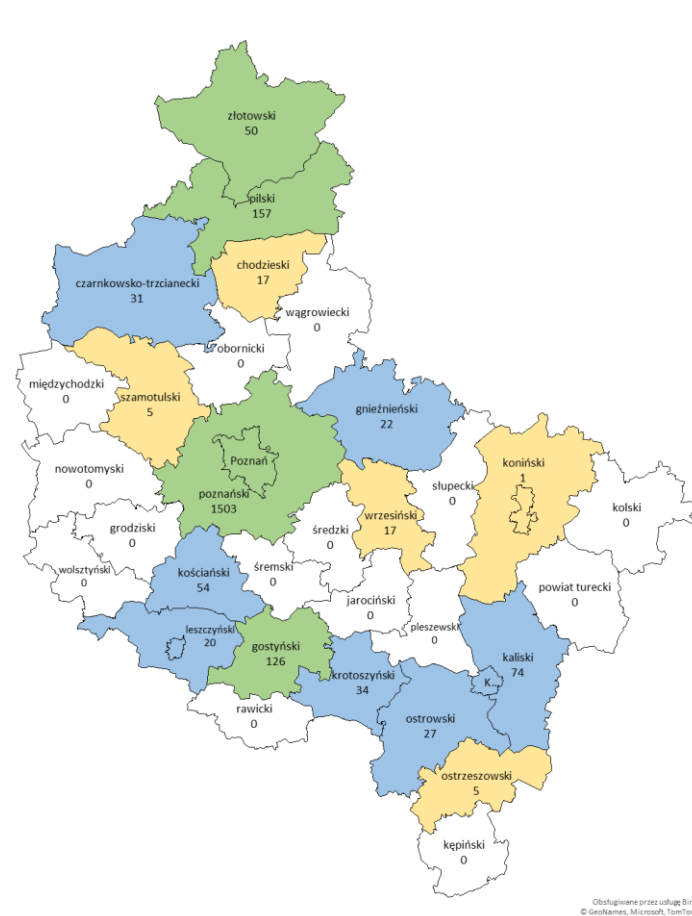
Pomimo problemów kadrowych i niezaspokojonych potrzeb wielu pracodawców, pojawiły się w regionie zwolnienia grupowe. W ramach grupowych zwolnień pracowników, wielkopolskie firmy w 2024 roku zgłosiły do powiatowych urzędów pracy zamiar dokonania zwolnień 3 768 osób, z czego ostatecznie zwolniono 2 143 osoby. Mimo zwiększonej o 22,4% w stosunku do 2023 roku liczby pracowników objętych planem zwolnień rok 2024 zakończył się mniejszą o 7,3% liczbą pracowników faktycznie zwolnionych z pracy. Plany zwolnień częściowo zostały zaniechane przez pracodawców, jednak ich część będzie zrealizowana dopiero w 2025 roku. Tym bardziej, że największe zgłoszenia wpłynęły w ostatnich miesiącach roku i dotyczyły również firm w likwidacji.



Zwolnienia grupowe pracowników w Wielkopolsce



Najliczniejszą grupę pracowników zwolnionych w 2024 r. odnotowano w powiecie poznańskim - 1 503 osoby, co stanowiło 70,1% wszystkich zwolnień grupowych.

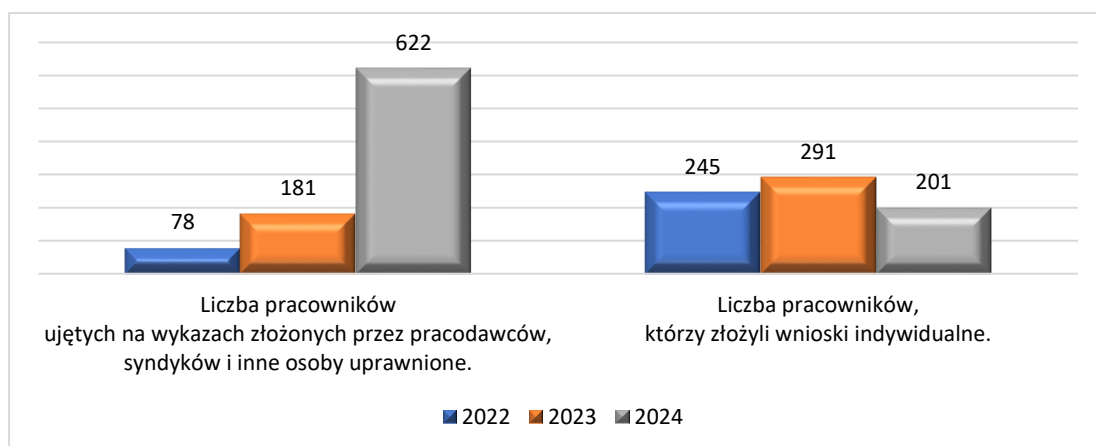


W ramach zwolnień grupowych, ze względu na charakter działalności pracodawcy, w roku 2024 wielkopolscy przedsiębiorcy dokonali zwolnień pracowników głównie w 8 sekcjach. Wśród nich, wyraźną przewagę nad pozostałymi sekcjami, stanowiła grupa pracowników zwolnionych z zakładów pracy działających w handlu hurtowym i detalicznym; naprawie pojazdów samochodowych, włączając motocykle, czyli sekcja G - 1 025 osób, która stanowiła 47,8% ogółu zwolnionych pracowników.



Ochroną roszczeń pracowniczych, w razie niewypłacalności pracodawcy, zajmuje się Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Liczba pracowników objętych wypłatą świadczeń z FGŚP oraz kwoty wypłaconych świadczeń zwiększyły się w stosunku do lat 2022 i 2023. Może to wskazywać na pogorszenie sytuacji gospodarczej niektórych przedsiębiorców w województwie wielkopolskim, która przekłada się na stabilność zatrudnienia. Świadczą o tym również informacje, które docierały do WUP z końcem roku 2024 o kolejnych zwolnieniach pracowników bez uregulowania zobowiązań pracowniczych.

Wnioski o wypłatę świadczeń z FGŚP w związku z niewypłaceniem należności przez pracodawcę w latach 2022-2024.



Rok 2024 był kolejnym rokiem, który przyniósł wzrost liczby osób, których roszczenia pracownicze nie zostały zaspokojone przez pracodawców. Zawnioskowano o zaspokojenie roszczeń 823 pracowników, czyli o blisko 75% więcej niż rok wcześniej.

Łącznie w 2024 r. wypłacono świadczenia z tytułu wynagrodzeń, odpraw pieniężnych, odszkodowań za skrócenie okresu wypowiedzenia oraz ekwiwalentów za urlop na sumę 11.617.501,83 zł na rzecz 678 pracowników, którzy byli zatrudnieni przez 37 niewypłacalnych pracodawców.

Wypłacone świadczenia z tytułu wynagrodzeń, odpraw pieniężnych, odszkodowań za skrócenie okresu wypowiedzenia oraz ekwiwalentów za urlop w latach 2022-2024.

Rok	Kwota wypłaconych środków w tys. zł	Na rzecz ilu pracowników	Liczba niewypłacalnych pracodawców
2022	3 503,2	283	37
2023	6 097,4	345	31
2024	11.617,5	678	37

Liczba osób objętych wypłatami z FGŚP w 2024r. uległa zwiększeniu o 97%, a kwota wypłacona o 91% w stosunku do roku 2023.

Wiele z powyższych zagadnień oraz analiza zjawisk i trendów, zachodzących w obszarze rynku pracy, stanowiły przedmiot zainteresowania Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy w Poznaniu. Dialog prowadzony z partnerami społecznymi zyskał wysoką jakość merytoryczną, a jego rezultaty mogły być wykorzystywane przy podejmowaniu decyzji przez władze regionu na rzecz jego mieszkańek i mieszkańców.

WRRP w Poznaniu włącza partnerów rynku pracy w proces monitorowania regionalnej polityki rynku pracy oraz wymiany informacji w tej sferze. Na jedno ze spotkań zaproszony został Dyrektor Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Poznaniu, który przedstawił *Kierunki polityki Samorządu Województwa Wielkopolskiego w obszarze wsparcia osób starszych*.

Natomiast w trakcie innych posiedzeń Plenarnych pracownicy merytoryczni WUP w Poznaniu przedstawili prezentacje dając przyczynek do dyskusji i omówienia tematów:

- „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”,
- „Podnoszenie i zmiana kwalifikacji oraz aktywizacja zawodowa pracowników Grupy Kapitałowej Zespołu Elektrowni Pątnów-Adamów-Konin zorientowana na utworzenie i utrzymanie miejsc pracy. Droga do zatrudnienia po węglu”.

Rada zainicjowała formułę wyjazdowych wizyt studyjnych, dających możliwość praktycznego zapoznania się z funkcjonowaniem i wpływem wybranych podmiotów na kształt rynku pracy w regionie. Podczas posiedzenia wyjazdowego do Centrum Szkoleniowo-Treningowego Volkswagen Poznań, Kierownik Centrum oraz Dyrektor Zespołu Szkół Nr 1 w Swarzędzu omówili temat *Kształcenie zawodowe w VW Poznań oraz Best practices*.

Wymienione tematy poddawane były dyskusji i wymianie poglądów członków Rady. Przy każdej dyskusji zaznaczany był problem deficytu demograficznego, powiązany z niemożnością lub niechęcią do pracy zawodowej m.in. osób młodych, kobiet opiekujących się członkiem rodziny lub innych grup nieaktywnych zawodowo (np. osób w wieku senioralnym, obszaru tzw. „srebrnej gospodarki”). Należy oczekiwać, że wnioski z dyskusji oraz spostrzeżenia członkiń i członków WRRP w Poznaniu, przy odpowiedniej koniunkturze przełożą się na aktywne działania i rozwiązania chociaż części problemów.

PODSUMOWANIE

Celem niniejszej publikacji jest przedstawienie aktualnych trendów oraz wyzwań, z jakimi boryka się rynek pracy w Wielkopolsce, a także analiza działań podejmowanych w ramach polityki rynku pracy. W szczególności opracowanie koncentruje się na aspektach związanych z kształceniem zawodowym oraz zatrudnieniem i wsparciem osób długotrwale bezrobotnych czy grup w trudnej sytuacji na rynku pracy, takich jak młodzież czy osoby po 50. roku życia.

W obliczu rosnących potrzeb pracodawców oraz zmieniających się oczekiwań pracowników, kluczowe staje się zrozumienie mechanizmów funkcjonujących na rynku pracy oraz skutecznych strategii, które mogą przyczynić się do jego dalszego rozwoju. Należy oczekiwać, że przedstawione analizy i rekomendacje będą stanowiły cenny wkład w dyskusję na temat przyszłości rynku pracy w Wielkopolsce oraz pomogą w podejmowaniu świadomych decyzji przez decydentów, pracodawców i instytucje wspierające zatrudnienie.

W 2024 roku sytuacja na wielkopolskim rynku pracy jest oceniana jako dynamiczna, z uwagi na różnorodne zmiany gospodarcze i społeczne. W regionie Wielkopolski, który jest jednym z bardziej rozwiniętych w Polsce, można spodziewać się dalszego wzrostu zatrudnienia, szczególnie w sektorach innowacyjnych i technologicznych.

Realizacja zadań w zakresie polityki rynku pracy koncentruje się na kilku kluczowych obszarach. Przede wszystkim, istotne jest wspieranie kształcenia zawodowego i dostosowywanie programów edukacyjnych do potrzeb rynku. Wielkopolski rynek pracy ma szansę na dalszy rozwój, a realizacja polityki rynku pracy będzie skupiać się na dostosowywaniu się do zmieniających się potrzeb gospodarki oraz wspieraniu różnych grup społecznych.

Wyzwaniem staje się również pozyskanie rezerw kadrowych spośród osób biernych zawodowo. Jest to ważne zadanie, które może przyczynić się do zwiększenia dostępności pracowników na rynku pracy, a kilka strategii, może pomóc w tym procesie:

- **Edukacja i szkolenia:** Organizowanie programów edukacyjnych i szkoleń, które pomogą osobom biernym zawodowo zdobyć nowe umiejętności i kwalifikacje. Może to obejmować kursy zawodowe, warsztaty czy programy stażowe.
- **Doradztwo zawodowe:** Umożliwienie dostępu do doradców zawodowych, którzy pomogą osobom biernym zawodowo zidentyfikować ich mocne strony, zainteresowania oraz możliwości zatrudnienia. Doradcy mogą również pomóc w tworzeniu CV i przygotowaniu do rozmów kwalifikacyjnych.
- **Programy wsparcia:** Wprowadzenie programów wsparcia finansowego lub dotacji dla osób, które zdecydują się na podjęcie pracy lub szkolenia. Może to obejmować subsydia na transport, opiekę nad dziećmi czy inne koszty związane z podjęciem pracy.
- **Współpraca z lokalnymi instytucjami:** Nawiązanie współpracy z lokalnymi urzędami pracy, organizacjami pozarządowymi oraz instytucjami edukacyjnymi, które mogą

pomóc w dotarciu do osób biernych zawodowo i zachęceniu ich do aktywności zawodowej.

- **Promocja elastycznych form zatrudnienia:** Zachęcanie pracodawców do oferowania elastycznych form zatrudnienia, takich jak praca zdalna, niepełny etat czy umowy cywilnoprawne, co może być atrakcyjne dla osób, które z różnych powodów nie mogą podjąć tradycyjnej pracy.
- **Kampanie informacyjne:** Prowadzenie kampanii informacyjnych, które będą promować korzyści płynące z aktywności zawodowej oraz dostępne możliwości wsparcia. Ważne jest, aby dotrzeć do osób biernych zawodowo i przekonać je do podjęcia działań.
- **Networking i wydarzenia branżowe:** Organizowanie wydarzeń, takich jak targi pracy czy spotkania networkingowe, które umożliwią osobom biernym zawodowo nawiązanie kontaktów z pracodawcami oraz innymi osobami z branży.

Dzięki tym działaniom można skutecznie zachęcić osoby bierne zawodowo do aktywności na rynku pracy, co przyczyni się do zwiększenia rezerw kadrowych w regionie.