



III (III) 2021

Pracuj w Małopolsce

Mamy ofertę wsparcia dla pracodawców i pracowników

Rozmowa z Janem Gąsienicą-Walczakiem, dyrektorem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie



Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie jest jedną z instytucji, która udziela pomocy małopolskim przedsiębiorcom w ramach realizacji Tarczy Antykryzysowej. Ilu małopolskich przedsiębiorców skorzystało z tej formy wsparcia?

Wobec narastającej fali pandemii 2 marca 2020 r. pojawiła się ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19. Z mocy tej ustawy WUP w Krakowie stał się realizatorem rządowej Tarczy Antykryzysowej.

Zadanie przydzielone WUP w Krakowie obejmowało dopłaty do wynagrodzeń dla pra-

cowników, przedsiębiorców z terenu Małopolski, w przypadku przestoju ekonomicznego lub zastosowania obniżonego wymiaru czasu pracy. Kolejnym rozwiązaniem wprowadzonym w 2020 roku była pomoc dla przedsiębiorców, którzy nie zastosowali przestoju ekonomicznego. Powyższe formy pomocy zakończyły się z dniem 30 czerwca 2021 roku. Pod koniec 2020 roku, wobec wprowadzonego lockdown'u obejmującego najbardziej zagrożone branże gospodarki, wprowadzono nowe rozwiązanie pomocowe umożliwiające udzielanie dopłat do wynagrodzenia do 31 sierpnia 2021 roku. Tym razem pomoc została skierowana do określonej grupy przedsiębiorców posiadającej przeważający numer PKD wymieniony w ustawie, a w okresie późniejszym w trzech uzupełniających rozporządzeniach. Dodatkowo ustawodawca umożliwił przedsiębiorcom prowadzącym działalność w sklepikach szkolnych ubieganie się, w okresie od lipca do listopada br., o dopłaty do wynagrodzeń dla zatrudnionych pracowników. Od początku wdrażania

Tarczy Antykryzysowej Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie pozytywnie rozpatrzył 20 715 wniosków, wypłacając na ochronę miejsc pracy 1 223 412 447,51 złotych. Środki trafiły do 12 238 przedsiębiorców, co pozwoliło ochronić 281 189 miejsc pracy.

Od momentu wystąpienia pandemii COVID-19 zapewnienie wsparcia dla przedsiębiorców, tym samym utrzymanie działalności i zatrudnienia, stało się priorytetowe. Jakiej dokonano reorganizacji urzędu by zapewnić obsługę oraz rozliczanie wniosków?

Walka ze skutkami pandemii to największe z wyzwań, przed jakim przyszło nam stanąć. Tak, realizacja pomocy przedsiębiorcom w ramach Tarczy stała się dla nas zadaniem priorytetowym. Zorganizowaliśmy zespół pracowników, którzy zajęli się obsługą wniosków. Zdarzało się, że w ciągu tygodnia 30 osób rozpatrywało blisko 700 wniosków. Jednocześnie bardzo szybko uruchomiliśmy dla klientów obsługę online oraz specjalną infolinię do konsultacji dla przedsiębiorców. Spo-

czywała na nas ogromna odpowiedzialność, z jednej strony ochrona małopolskiego rynku pracy, z drugiej - związana z nadzorowaniem dodatkowych zobowiązań budżetowych, które w 2020 roku opiewały na kwotę 2 mld 759 mln złotych. Dla porównania budżet na działalność WUP w Krakowie wynosił ponad 52 mln zł z czego 13,6 mln stanowiły środki z budżetu województwa. Dziś w dobie pandemii skutkującej ciągłymi zmianami na rynku pracy liczy się operatywność. Podsumowując ostatnie półtora roku, mogę powiedzieć, że urząd efektywnie realizuje zadania województwa oraz politykę publicznych służb zatrudnienia, co także podkreśla Zarząd Województwa Małopolskiego.

Pod koniec września br. urząd rozszerzył działalność poprzez utworzenie nowego Zespołu Zamiejscowego w Oświęcimiu.

Po Tarnowie i Nowym Sączu to nasz trzeci Zespół Zamiejscowy w Małopolsce. Mieszkańcy powiatów: oświęcimskiego, chrzanowskiego, wadowickie-

Ciąg dalszy na str. 3

Rynek pracy

str. 2

Tarcza
Antykryzysowa

str. 3

„Ucz się
u mistrza”

str. 4-5

Bonus
dla biznesu

str. 6 i 7

Nagroda
dla rynku pracy

str. 8

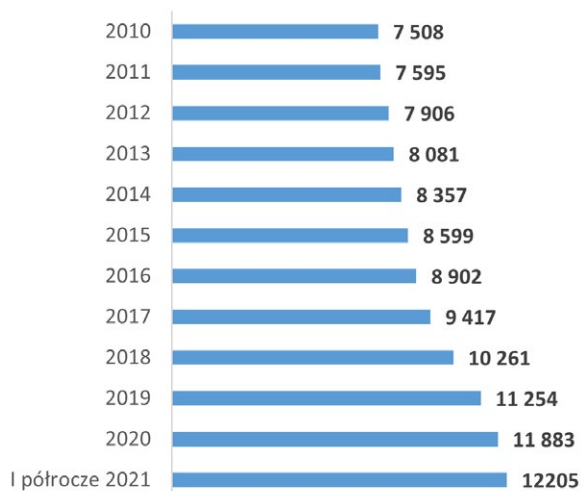
Sytuacja w branży fryzjersko-kosmetycznej i gastronomiczno-hotelarskiej w Małopolsce

Podmioty gospodarcze

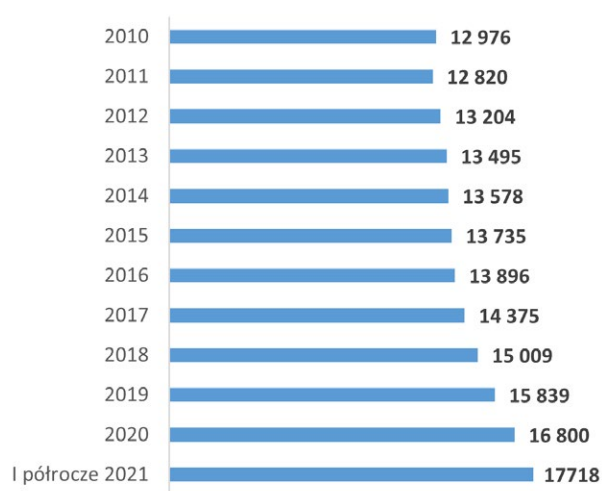
W Małopolsce stale przybywa podmiotów zajmujących się gastronomią i zakwaterowaniem, a także fryzjerstwem i kosmetyką. Według danych GUS na koniec I półrocza 2021 roku w województwie funkcjonowało:

- ponad 12,2 tys. firm fryzjersko-kosmetycznych, czyli o 2,7 proc. więcej niż na koniec 2020 roku,
- ponad 17,7 tys. firm gastronomiczno-hotelarskich, czyli o 5,5 proc. więcej niż na koniec 2020 roku.

Wykres 1. Liczba podmiotów w branży fryzjersko-kosmetycznej w Małopolsce.



Wykres 2. Liczba podmiotów w branży zakwaterowanie i gastronomia w Małopolsce



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

Koniunktura

Przedsiębiorcy działający w branży zakwaterowanie i gastronomia obawiają się o swoją przyszłość i, według danych GUS, negatywnie oceniają koniunkturę. We wrześniu ich nastroje były gorsze niż w sierpniu, ale lepsze niż jesienią zeszłego roku. Długoterminowe prognozy przeważnie zakładają pozytywne scenariusze:

- w raporcie „Rynek HoReCa w Polsce 2021. Analiza rynku i prognozy rozwoju na lata 2021-2026” przyjęto, że ruch turystyczny, niezależnie od przebiegu czwartej fali pandemii, wróci do poziomu z 2019 w roku 2023,
- w raporcie „Dekada sukcesów, pandemia i co dalej? Perspektywy krajowej branży kosmetycznej w post kryzysowej rzeczywistości” przyjęto, że do 2027 roku rynek kosmetyczny będzie rosł w tempie co najmniej 5 proc. rocznie – najszybciej w krajach rozwijających się. Polski rynek produktów i usług kosmetycznych ocenia się jako atrakcyjny, ma na to wpływ bogacenie się społeczeństwa oraz wzrastające potrzeby konsumentów na kosmetyki naturalne i organiczne - specjalizuje się w nich coraz więcej MŚP. Pandemia stała się katalizatorem sprzedaży kosmetyków naturalnych,
- w raporcie „Rynek produktów i usług fryzjerskich w Polsce 2021” zauważa się natomiast, że rynek usług i produktów fryzjerskich dość szybko zregenerował się w po pandemicznym załamaniu, zapotrzebowanie na takie usługi utrzymuje się na stałym, ale wysokim poziomie i rynek ten ma potencjał wzrostowy.

Zapotrzebowanie na pracowników

W wielu powiatach województwa pracodawcy z obu branż zgłaszają niedobory pracowników: fryzjerów, kosmetyczek, kucharzy i pomocy kuchennej, kelnerów i barmanów. Kandydatom brakuje wymaganego

doświadczenia zawodowego i znajomości aktualnych trendów, ale także chęci do pracy w zawodzie. Wiele osób nie podejmuje zatrudnienia w wyuczonej profesji ze względu na zmianowy tryb pracy, przeciwwskaza-

nia zdrowotne i nieatrakcyjne wynagrodzenia. W sekcji zakwaterowanie i gastronomia średnie wynagrodzenie było niższe od przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw o 32,7 proc. i wynosiło 4132,73 zł.

Prognoza na 2021, Małopolskie

Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców - kucharze



Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców - fryzjerzy



■ deficyt poszukujących pracy
 ■ równowaga popytu i podaży
 ■ nadwyżka poszukujących pracy

Ciąg dalszy rozmowy z Janem Gąsienicą-Walczakiem, dyrektorem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie ze str. 1.

go i olkuskiego mają teraz łatwiejszy dostęp do usług i projektów realizowanych przez urząd w obszarze rynku pracy. Bezpośredni kontakt z mieszkańcami Małopolski Zachodniej pozwoli z kolei naszym pracownikom uzyskać dokładniejszą wiedzę nt. ich potrzeb zawodowych i rozwojowych i tym samym jeszcze trafniej projektować działania na nich kierowane.

Jednym z realizowanych zadań WUP w Krakowie jest aktywizacja Małopolan na rynku pracy. A z jakiej obecnie formy wsparcia mogą skorzystać pracodawcy w branżach, które ucierpiały w czasie pandemii?

Uruchomiliśmy m.in. innowacyjny projekt „Ucz się u mistrza” dedykowany przedstawicielom branż, które szczególnie ucierpiały na skutek pan-

demii COVID-19: gastronomicznej, hotelarskiej, fryzjerskiej i kosmetycznej. Jest on skierowany do mikro-, małych i średnich przedsiębiorców z Małopolski, którzy chcą podnieść umiejętności swoich pracowników. Jeszcze w tym roku przedsiębiorcy będą mogli uzyskać dofinansowanie w formie bonów rozwojowych na usługę uczenia w miejscu pracy.

Pracodawcom dedykowany jest także pilotażowy program” Bonus dla biznesu”. Jaki jest jego cel?

Starzenie się społeczeństwa jest poważnym wyzwaniem dla rynku pracy i gospodarki. Związany z nim spadek zasobów grozi w nieodległej perspektywie poważnym niedoborem pracowników. Wraz ze wzrostem świadomości tego problemu powinny, zatem zmieniać się cele polityki rynku pracy.

Konieczne wydaje się podejmowanie różnorodnych działań, które pozwolą bardziej racjonalnie i efektywnie wykorzystać kadry w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnieniu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, jako instytucja otwarta na innowacje, podjęła się przygotowania i wdrożenia projektu pilotażowego „Bonus dla biznesu”. Pracodawcy biorący udział w projekcie dostaną możliwość wdrożenia w swoich firmach rozwiązań ukierunkowanych na efektywne wykorzystanie potencjału pracowników w wieku przedemerytalnym, godzenie życia zawodowego z prywatnym, stosowanie ergonomicznych rozwiązań i wspieranie pracowników w dbałości o ich zdrowie fizyczne i psychiczne.

W Polsce nie ma na tę chwilę systemowego rozwiązania, które polega na spójnym i komplementarnym wsparciu pracodawców, łączącym działania w obszarze rozwoju kapitału ludzkiego i rozwoju firmy, jako podmiotu gospodarczego. W projekcie przedsiębiorcy otrzymają pomoc eksperta w określeniu, jakie działania mogą poprawić efektywność wykorzystania potencjału pracowników oraz możliwość sfinansowania części z nich. Projekt „Bonus dla biznesu” pozwoli wdrożyć w Małopolsce takie działania. Te rozwiązania, które zostaną uznane przez przedsiębiorców za skuteczne, zaproponowane zostaną przez WUP w Krakowie do wdrożenia w skali całego kraju.

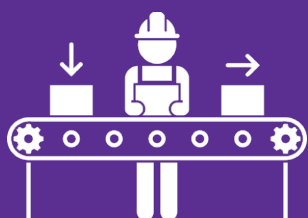
Dziękujemy za rozmowę.

REALIZACJA TARCZY ANTYKRYZYSOWEJ W WOJEWÓDZKIM URZĘDZIE PRACY W KRAKOWIE

EFEKTY POMOCY W MAŁOPOLSCE

1 223 412 447,51 zł

to łączna KWOTA przekazanej pomocy na ochronę miejsc pracy w ramach dofinansowania do przestoju ekonomicznego, obniżenia wymiaru czasu pracy, tarczy dla branż.



281 189

tytu MAŁOPOLSKICH PRACOWNIKÓW
zostało objętych wsparciem



5 336

to rekordowa LICZBA PRACOWNIKÓW
jednej firmy, która skorzystała
z dofinansowania

12 238

tytu PRZEDSIĘBIORCÓW
z Małopolski otrzymało pomoc



36 028 754 zł

to najwyższa KWOTA WSPARCIA
uzyskana przez jedną firmę



20 715

tytu WNIOSKÓW od początku
wdrożenia Tarczy Antykryzysowej
rozpatrzono pozytywnie



Ucz się u mistrza, czyli unijne

Projekt „Ucz się u mistrza” jest odpowiedzią na konieczność dostosowywania usług rozwojowych i ich formy do zmieniających się, szczególnie w czasie pandemii COVID-19, potrzeb mikro, małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) z Małopolski.

Wiele z nich w obliczu kryzysu, będącego skutkiem pandemii, chce poszerzyć swoją ofertę lub poprawić jej jakość, ale żeby to zrobić, musi najpierw dokształcić pracowników, uzupełnić ich wiedzę oraz umiejętności. Szybko i skutecznie. Pilotażowy pro-

jekt województwa małopolskiego „Ucz się u mistrza”, będący częścią Małopolskiej Tarczy Antykryzysowej, umożliwi im rozwój kadr, dzięki wykorzystaniu nowego rodzaju usługi rozwojowej – uczenia w miejscu pracy.

Zdaniem przedsiębiorców uczenie się poprzez działanie, pod okiem fachowca, w rzeczywistych sytuacjach zawodowych jest niezwykle efektywne. Pozwala oszczędzić czas i pieniądze przeznaczone na zdobycie nowych lub doskonalenie już posiadanych umiejętności pracowników. Celem projektu jest

więc oferowanie wsparcia w formie najbardziej odpowiadającej potrzebom MŚP, czyli przy wykorzystaniu usługi, na którą jest zapotrzebowanie rynku, przy jednoczesnym zapewnieniu jej odpowiedniej jakości.

Projekt pozwoli również przedsiębiorcom z branż gastronomicznej, hotelarskiej, fryzjerskiej i kosmetycznej wykorzystać doświadczenie zatrudnianych specjalistów. Dzięki nowej usłudze, dofinansowanej z funduszy unijnych, fachowcy będą mogli dzielić się swoją wiedzą i umiejętnościami z innymi przedstawicielami branży w relacji mistrz – uczeń podczas pracy wykonywanej na co dzień.

Projekt „Ucz się u mistrza” jest realizowany w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego na lata 2014-2020; Oś priorytetowa 8. Rynek pracy; Działanie 8.4 Rozwój kompetencji kadr i adaptacja do zmian; Poddziałanie 8.4.1 Rozwój kompetencji kadr sektora MŚP, Typ B i współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz z Budżetu Państwa.

Od pewnego czasu sytuacja w branży gastronomicznej jest trudna. Brakuje nam wykwalifikowanego personelu, ludzi z wykształceniem, którzy poświęcili kilka lat swojego życia na naukę jakiejś specjalności. Pandemia pogłębiła jeszcze ten trend.

Projekt „Ucz się u mistrza” jest krokiem w kierunku odwrócenia tej tendencji. Daje możliwość uczenia się w najbardziej sprzyjających warunkach – poprzez współpracę z innymi przedstawicielami branży, dzielenie się dobrymi przykładami. Tak to działa w Europie.

Dla kogo jest wsparcie w projekcie „Ucz się u mistrza”?

Z oferty projektu mogą skorzystać przedsiębiorcy spełniający łącznie następujące warunki:

- mikro, mali i średni przedsiębiorcy oraz ich pracownicy lub osoby prowadzące działalność na własny rachunek w województwie małopolskim;
- prowadzący usługową działalność gospodarczą w branżach: kosmetyczno-fryzjerskiej i turystyczno-gastronomicznej, dotkniętych skutkami epidemii COVID-19, zgodnie z wymaganiami dla danej branży zezwoleniami przez cały okres udziału w projekcie;
- przedsiębiorcy, których obroty spadły:
 - » nie mniej niż o 15% w ciągu dowolnych 2 kolejnych miesięcy od stycznia 2020 roku w stosunku do łącznych obrotów z analogicznych 2 miesięcy roku ubiegłego lub
 - » nie mniej niż o 25% od stycznia 2020 roku w porównaniu do miesiąca poprzedniego;
- nie mają statusu mistrza w rozumieniu „MSUES plus - standardu uczenia w miejscu pracy” w specjalności, w której chcą się uczyć.



Agnieszka Sendor,
Pstrąg Ojcowski

Alicja Okarmus, wizazystka

Praca z doświadczonym mistrzem, obserwowanie go przy pracy jest bezcennym źródłem poznania realiów danego zawodu, jego plusów, ale również minusów.

Uczenie się poprzez samodzielne wykonywanie zadań zawodowych pod opieką eksperta umożliwia zdobycie doświadczenia i praktycznych umiejętności niezbędnych w codziennej pracy.



Wysokość wsparcia w projekcie

Mikro-, mali i średni przedsiębiorcy z Małopolski oraz osoby prowadzące działalność na własny rachunek w naszym regionie otrzymają w projekcie „Ucz się u mistrza” bony rozwojowe. Będą mogli je przeznaczyć na podnoszenie kompetencji swoich pracowników. Sami zdecydować, na jakie usługi wydadzą bony. Będą mieli do dyspozycji ofertę regionalnej bazy usług uczenia w miejscu pracy, znajdującą się na stronie www.pociagdokariery.pl.

Jeden bon w projekcie „Ucz się u mistrza” ma wartość 100 zł, z czego 80% stanowi dofinansowanie, a 20% - wkład własny uczestnika.

Maksymalnie w projekcie można otrzymać:

- na jednego przedsiębiorcę (ten sam NIP): 180 bonów (o wartości 18 tys. zł)
- na jednego uczącego się (ten sam PESEL): 120 bonów (o wartości 12 tys. zł)
- w przypadku osób samozatrudnionych, łączących rolę przedsiębiorcy i uczącego się (NIP i PESEL): 120 bonów (o wartości 12 tys. zł)

Każdy uczestnik projektu będzie miał 4 miesiące od momentu podpisania umowy wsparcia na zrealizowanie bonów u innych przedsiębiorców z branży i skorzystanie z oferowanych przez nich usług uczenia w miejscu pracy.

wsparcie na rozwój pracowników

Dostawcy usług w projekcie

Chcesz świadczyć usługi uczenia w miejscu pracy jako jeden z pierwszych przedsiębiorców w swojej branży? Zobacz, jakie wymagania musisz spełnić, żeby uczyć innych w projekcie „Ucz się u mistrza”.

Dostawcą usług w projekcie może być przedsiębiorca, który spełnia następujące warunki:

- prowadzi usługową działalność gospodarczą w branży turystyczno-gastronomicznej i/lub kosmetyczno-fryzjerskiej, zgodnie z wymaganiami dla danej branży zezwoleniami przez cały okres udziału w projekcie;
- w przypadku, gdy prowadzi inną działalność usługową, powinien mieć doświadczenie we współpracy z branżą turystyczno-gastronomiczną i/lub kosmetyczno-fryzjerską, udokumentowane minimum trzema imiennymi referencjami usługodawców z tych branż lub posiadać osiągnięcia we współpracy ze wskazanymi branżami oraz potwierdzone osiągnięcia w swojej dziedzinie;
- dysponuje w Małopolsce odpowiednim potencjałem technicznym zapewniającym właściwą obsługę podmiotów i osób korzystających z usług uczenia w miejscu pracy;
- posiada potencjał kadrowy do realizowania usług uczenia w miejscu pracy, zgodnie z wymaganiami określonymi w „MSUES plus – standardzie uczenia w miejscu pracy”;¹

- nie został skazany prawomocnym wyrokiem za przestępstwo składania fałszywych zeznań, przekupstwa, przeciwko mieniu, wiarygodności dokumentów, obrotowi pieniędzmi i papierami wartościowymi, obrotowi gospodarczemu, systemowi bankowemu, karno-skarbowe albo inne związane z wykonywaniem działalności gospodarczej lub popełnione w celu osiągnięcia korzyści majątkowych;
- nie ma zaległości z tytułu podatków, składek na ubezpieczenia społeczne oraz zdrowotne, a w sytuacji, gdy posiada zaległości, zawarł umowę z ZUS lub otrzymał decyzję urzędu skarbowego w zakresie spłaty zadłużenia i terminowo opłaca raty lub korzysta z odroczenia terminu płatności;
- nie pozostaje pod zarządem komisarycznym;
- nie został wobec niego złożony wniosek o ogłoszenie upadłości;
- nie zostało wobec niego wszczęte postępowanie likwidacyjne, naprawcze lub restrukturyzacyjne;
- zadeklaruje gotowość do świadczenia usług uczenia w miejscu pracy zgodnie z „MSUES plus – standardem uczenia w miejscu pracy” i rozpocznie proces przygotowania do świadczenia usług w projekcie zgodnie z tym standardem.

¹ Więcej na ten temat można przeczytać poniżej w „Dostawca usług według MSUES plus” oraz „Mistrz według MSUES plus”.



Michał Balsamski

konsultant w branży gastronomicznej, firma blsm.solutions



Wymiana doświadczeń między firmami działającymi w tej samej branży nie tylko pozwoli zwiększyć kompetencje i wiedzę zawodową pracowników, a co za tym idzie, może być drogą do podwyższenia jakości lub też modyfikacji oferty, ale także ułatwi przedsiębiorcom adaptację do dynamicznie zmieniającego się po kryzysie pandemii rynku.

Dzięki usłudze uczenia w miejscu pracy uznawani specjaliści z praktyką i merytoryką w swojej dziedzinie będą mogli zyskać platformę przekazywania swoich cennych doświadczeń i nawiązywania relacji. Udział w projekcie „Ucz się u mistrza” umożliwi im również zdobycie lub pogłębienie kompetencji związanych z uczeniem osób dorosłych, co może otworzyć nowe możliwości biznesowe.



Dostawca usług według MSUES plus

- aktywnie prowadzi działalność w branży, w której chce świadczyć usługę, przez co najmniej dwa lata w ciągu ostatnich czterech lat;
- posiada potencjał techniczny oraz bazę niezbędną do realizacji celu usługi uczenia w miejscu pracy odpowiednie do zdiagnozowanych potrzeb;
- jest „mistrzem w swoim fachu” lub zatrudnia czy też współpracuje z co najmniej jednym takim specjalistą.

Mistrz według MSUES plus

- pracuje co najmniej 5 lat w dziedzinie, w której będzie świadczył usługę;
- ma doświadczenie w danej dziedzinie poparte imiennymi referencjami lub potwierdzone osiągnięciami weryfikowanymi podczas krajowych i/lub międzynarodowych konkursów organizowanych przez branżowe organizacje eksperckie;
- ma wiedzę w danej dziedzinie, udokumentowaną w postaci dyplomów, certyfikatów lub imiennymi referencjami;
- jest uznanym autorytetem w swoim środowisku, branży i potrafi to uzasadnić (np. własne portfolio);
- ma kompetencje metodyczne związane z uczeniem dorosłych (jeżeli nie, otrzyma wsparcie w tym zakresie w projekcie).

Chcesz wiedzieć więcej? • Zadzwoń lub napisz! • Odpowiemy na Twoje pytania.



690 261 291, 690 260 846



magdalena.kuklinska@wup-krakow.pl, magdalena.tarnowska-torbus@wup-krakow.pl

Bonus (nie tylko) dla biznesu

Zmiany demograficzne powodują, że z roku na rok na rynek pracy wchodzi coraz mniej młodych. W wielu firmach będzie się pojawiać problem braku osób, które mogą zastąpić pracowników odchodzących na emeryturę. Obecnie w niektórych branżach brakuje ludzi odpowiednio wykwalifikowanych i przygotowanych do realizacji zadań.

Małopolska już dziś wdraża pilotażowe programy z zakresu zarządzania wiekiem, dostosowania i utrzymania kadr na rynku pracy. Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie – instytucja województwa małopolskiego rozpoczęła właśnie realizację projektu „Bonus dla biznesu”.

W projekcie przedsiębiorcy otrzymają pomoc ekspertów w określeniu, jakie działania mogą poprawić efektywność ich firm. Dowiedzą się, jak skutecznie zarządzać zespołem zróżnicowanym wiekowo i w jaki sposób efektywniej wykorzystać możliwości pracowników w różnym wieku przy uwzględnieniu ich potrzeb i oczekiwań.

W związku z coraz mniejszą liczbą młodych zaczynających swoje zawodowe kariery, bardzo ważne staje się, aby osoby w wieku emerytalnym pozostawały w pracy jak najdłużej. Do tego potrzeba jednak, aby były one w dobrej formie fizycznej, a ponadto miały motywację i czerpały zadowolenie z pracy zawodowej. Ich wielkim atutem jest doświadczenie, dobra organizacja pracy, wiedza i chęć dzielenia się nią.

– Pokazujemy przedsiębiorcom, że warto inwestować w dojrzałych pracowników – mówi Michał Kądziołka, wicedyrektor WUP w Krakowie. – Chcemy podnieść świadomość pracodawców na temat wyzwań związanych ze starzeniem się personelu, pogarszającym się stanem zdrowia pracowników, czy brakiem możliwości godzenia przez nich życia zawodowego z prywatnym. Informujemy i przypominamy, że nawet jeśli kwestia braku rąk do pracy nie dotyczy danej firmy w tym momencie, to ten problem pojawi się za 10 – 15 lat.

Coraz istotniejsze staje się zatem nie tylko pozyskiwanie nowych pracowników, ale utrzymanie dotychczasowych,

którzy zostaną z naszą firmą na dłużej. Aby zwiększyć na to szanse, trzeba zapewnić im odpowiednie warunki. Zatrudnienie w przyjaznym miejscu pracy daje poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji, poszerza perspektywę, umożliwia spotkania z nowymi ludźmi. Nie każdy chciałby z tego całkowicie zrezygnować, kiedy przychodzi potrzeba opiekowania się dziećmi lub starszymi rodzicami. Również wiele osób w wieku emerytalnym chętnie pozostawałoby w pracy, gdyby cieszyły się lepszym zdrowiem.

W ramach projektu „Bonus dla biznesu” testowane będą m.in. rozwiązania, które pozwolą na wprowadzenie zmian ułatwiających pracę. Dzięki temu będzie ona mniej obciążająca dla zdrowia. Ponadto testowane będą także możliwości wspierania pracowni-

ków opiekujących się potomstwem lub starszymi członkami rodziny, czy wykorzystania potencjału osób w wieku przedemerytalnym do wprowadzania do pracy młodszych kolegów.

Projekt jest realizowany na zlecenie ministerstwa, jako projekt pilotażowy. Ma on więc za zadanie przetestować i sprawdzić w praktyce nowe pomysły.

Wsparcie w projekcie, jest skierowane nie tylko do pracodawców, ale w dużej mierze ma przynieść korzyści samym pracownikom. Wdrożone na szeroką skalę działania prozdrowotne i pozwalające godzić życie zawodowe z prywatnym pozytywnie wpłyną także na życie społeczne i gospodarcze. Tak więc bez wątpienia można uznać, że „Bonus dla biznesu” oferuje tak naprawdę bonus nie tylko dla biznesu.

W ramach projektu w 2022 r. w Małopolsce będzie prowadzona akcja informacyjna na temat zarządzania wiekiem w firmach. Na spotkaniach z przedstawicielami biznesu oraz pracownikami prezentowane będą informacje o konieczności oraz korzyściach płynących z jego stosowania. Przedstawiane będą firmy stosujące z powodzeniem testowane rozwiązania. Akcja ma na celu m.in. uświadomienie przedsiębiorcom, że pracownik to nie jest „koszt, który trzeba ponieść”, ale najcenniejszy „zasób”, o który należy dbać.

„Bumerang – powrót na rynek pracy”



Lepiej zapobiegać niż leczyć - to znana maksyma. Sprawdza się ona również w odniesieniu do rynku pracy i długotrwałego bezrobocia. Małopolska zapobiega realizując program regionalny „Bumerang – powrót na rynek pracy”. Zapewnia on szybki powrót do pracy tym, którzy niedawno ją stracili. W 2021 roku już ponad 260 jego uczestników podjęło staż lub zatrudnienie. A to jeszcze nie koniec, bo program będzie kontynuowany w roku 2022.

Rok 2020 nie tylko w Polsce, ale i na całym świecie zdominował jeden podstawowy problem – pandemia COVID-19. Jej skutki już dawno wykroczyły poza kwestie zdrowotne. Ostatnie dwa lata to wpływ pandemii na niemal

wszystkie obszary życia, na sferę społeczną, gospodarczą.

Już w drugiej połowie 2020 roku zaobserwowano, że w urzędach pracy rejestruje się coraz więcej osób. Duży odsetek z nich to były osoby zwolnione z przyczyn zakładu pracy. Jednocześnie były to w dużej mierze osoby młode – przed trzydziestym rokiem życia. Bo kiedy pracodawcy zmuszeni byli ograniczać czy zawieszając swoją działalność i zmniejszać zatrudnienie, w pierwszej kolejności pracę traciли najmniej doświadczeni, a więc i najmłodsi pracownicy.

Na bezrobociu trafili więc aktywni młodzi ludzie, którzy chcieli pracować, ale w sytuacji kryzysowej wy-

padli z rynku pracy. Najgorsze, co mogłoby ich teraz spotkać, to długotrwałe bezrobocie.

Im krótszy czas pozostawania bez pracy, tym łatwiej wrócić do zatrudnienia. Ta zasada jest doskonale znana w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie, który wraz z powiatowymi urzędami pracy z Małopolski realizuje dwuletni program regionalny „Bumerang – powrót na rynek pracy”.

Zakłada on objęcie wsparciem 560 osób bezrobotnych, w szczególności tych, które ostatnio utraciły pracę z przyczyn zakładu pracy, absolwentów, którzy dopiero ukończyli naukę. Są to głównie bezrobotni o niskim poziomie kwalifikacji i z niewielkim doświadczeniem zawodowym.

Program ma pomóc w zdobyciu doświadczenia zawodowego, uzyskaniu kwalifikacji potrzebnych na małopolskim rynku pracy, wejściu lub powrocie na rynek pracy po utracie zatrudnienia. Przede wszystkim ma zaś uchronić przed długotrwałym bezrobociem.

Uczestnicy programu mogą pójść na staż, odbyć szkolenie zawodowe lub otrzymać środki na rozpoczęcie dzia-

łalności gospodarczej. Podjęcie zatrudnienia daje młodym uczestnikom programu również nowe możliwości.

Mogą oni po zdobyciu pracy wziąć udział w innych projektach Wojewódzkiego Urzędu Pracy - „Kierunek Kariera” i „Kierunek Kariera Zawodowa”. Dają one szansę na dofinansowanie z funduszy europejskich do szkoleń, kursów zawodowych oraz studiów podyplomowych.

Przedsiębiorcy zaś mogą na przykład otrzymać środki na wyposażenie lub doposażenie miejsca pracy dla zatrudnianej osoby lub uzyskać refundację części wynagrodzenia osoby przyjętej do pracy w ramach prac interwencyjnych.

Na początku 2022 roku powiatowe urzędy pracy będą rekrutować uczestników wśród osób bezrobotnych. Wtedy też do urzędów mogą się zgłaszać pracodawcy zainteresowani pozyskaniem pracownika lub stażysty w ramach programu.

Jeśli analizy małopolskiego rynku pracy nadal będą potwierdzać, że dużo młodych osób pozostaje w rejestrach urzędów pracy, być może program powróci, jak bumerang i będzie kontynuowany w kolejnych latach.

Wsparcie w rozwoju, czyli „Firma +1”

Wśród małopolskich firm przeważają mikroprzedsiębiorstwa, czyli takie, które zatrudniają do 9 pracowników. Jest ich ponad 96 proc. Często są to firmy jednoosobowe, gdzie właściciel jest szefem, pracownikiem, księgowym i kadrowym. Głównie z myślą o nich realizowana jest już trzecia edycja programu „Firma +1”.

Program stanowi odpowiedź na potrzeby dwóch grup. Wspiera zarówno osoby bezrobotne w aktywizacji zawodowej, ale jest też narzędziem, dzięki któremu małe lokalne firmy zatrudniają często pierwszych pracowników.

Obecna edycja 2021 - 2022 realizowana jest niemal we wszystkich małopolskich powiatach. Do tej pory z pomocy skorzystało łącznie 329 osób, które podjęły pracę lub staż oraz 319 przedsiębiorców. Wśród nich było aż 85 proc. takich, którzy mieli nie więcej niż 9 pracowników.

Rok 2021 to czas, kiedy wiele firm stara się na nowo wyjść na prostą po trudnym roku 2020. Te, które utrzymały się na rynku, po rozluźnieniu obostrzeń i wzroście na nowo aktyw-

ności konsumentów, często odczuwają brak rąk do pracy. Zwiększyło się zapotrzebowanie na pracowników, w szczególności w branżach, gdzie wcześniej panowały duże ograniczenia – głównie w gastronomii i turystyce.

W takiej sytuacji doskonale sprawdza się program taki, jak „Firma +1”. Pracodawca nie musi się martwić wstępną rekrutacją. Dostaje on z powiatowego urzędu pracy kandydata na pracownika spełniającego jego wymagania. Na dodatek przez pierwsze miesiące zatrudnienia może również otrzymać dofinansowanie do jego wynagrodzenia lub pieniądze na wyposażenie nowego stanowiska pracy. Ponadto przedsiębiorcy mogą otrzymać wsparcie doradcze związane z obowiązkami związanymi z ubezpieczeniem pracowników w ZUS lub w kwestiach podatkowych.

Wsparcie jest potrzebne firmom nie tylko w obliczu kryzysu, ale również wtedy, gdy na rynku rośnie zapotrzebowanie na ich usługi. Tak właśnie działa program regionalny „Firma +1”, gdzie urzędy pracy pomagają w rozwoju mikro i małym firmom.

Zaplanowano, że w latach 2021 – 2022 w ramach programu na nowe miejsca pracy i miejsca stażowe trafi, co najmniej 666 osób bezrobotnych. Od stycznia 2022 roku powiatowe urzędy pra-

cy będą szukać nowych uczestników wśród osób bezrobotnych. Wtedy też do urzędów mogą się zgłaszać pracodawcy zainteresowani pozyskaniem pracownika lub stażysty w ramach programu.



„Firma +1” to program regionalny zapoczątkowany w 2017 roku i realizowany nieprzerwanie do dzisiaj. Na przestrzeni 5 lat realizacji, wsparcie w jego ramach otrzymały 1463 osoby bezrobotne i ponad 1420 przedsiębiorców.

OSOBY BEZROBOTNE I PRACODAWCY ZAINTERESOWANI UDZIAŁEM W PROGRAMIE MOGĄ PYTAĆ O SZCZEGÓŁY W URZĘDACH PRACY W SWOICH POWIATACH.

Urzędy realizujące program regionalny „Bumerang – powrót na rynek pracy”

- PUP w Brzesku
- PUP w Chrzanowie
- PUP w Dąbrowie Tarnowskiej
- PUP w Gorlicach
- PUP w Limanowej
- PUP w Tarnowie
- PUP w Wadowicach
- PUP w Wieliczce
- PUP dla Powiatu Nowosądeckiego
- PUP w Nowym Targu
- PUP w Olkuszu
- PUP w Oświęcimiu
- PUP w Proszowicach
- Sądecki Urząd Pracy w Nowym Sączu
- Urząd Pracy Powiatu Krakowskiego

Urzędy realizujące program regionalny „Firma +1” w latach 2021–2022

- PUP w Bochni
- PUP w Brzesku
- PUP w Chrzanowie
- PUP w Dąbrowie Tarnowskiej
- PUP w Gorlicach
- PUP w Limanowej
- PUP w Miechowie
- PUP w Myślenicach
- PUP dla Powiatu Nowosądeckiego
- PUP w Nowym Targu
- PUP w Olkuszu
- PUP w Proszowicach
- PUP w Tarnowie
- PUP w Suchej Beskidzkiej
- PUP w Wadowicach
- PUP w Wieliczce
- Sądecki Urząd Pracy w Nowym Sączu
- Urząd Pracy Powiatu Krakowskiego

Małopolska Nagroda Rynku Pracy 2022

Zapraszamy do zgłaszania kandydatów do 6. edycji Małopolskiej Nagrody Rynku Pracy. Można to zrobić do 17 grudnia 2021 roku. Organizatorami konkursu są Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie i Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie.

Celem Nagrody jest promowanie pracodawców inwestujących w pracowników i sprzyjających godzeniu życia zawodowego z prywatnym.

Nagroda zostanie przyznana w następujących kategoriach:

a) Małopolski Pracodawca Roku – Małopolski Pracodawca Wspierający Rozwój Pracowników – dla pracodawcy, który inwestuje w rozwój zawodowy

pracowników i wspiera ich w podnoszeniu kwalifikacji, zapewnia stabilność zatrudnienia i wywiązuje się ze swoich zobowiązań wobec pracowników, a także stosuje między innymi rozwiązania sprzyjające zarządzaniu wiekiem w firmie oraz adaptacji nowych pracowników w miejscu pracy;

b) Małopolski Pracodawca Roku – Małopolski Pracodawca Przyjazny Rodzinie – dla pracodawcy, który wykraczając poza obowiązki uregulowane w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy, stosuje również inne rozwiązania mające na celu wsparcie pracowników w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym.

Nagroda zostanie przyznana pracodawcom mającym siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności w województwie małopolskim.

Kandydatów do Nagrody mogą zgłaszać instytucje, organizacje gospodarcze oraz przedsiębiorcy za zgodą zgłoszonych, a także indywidualnie zainteresowane podmioty. Co ważne do nagrody nie mogą zostać zgłoszone podmioty, które we wcześniejszych edycjach zostały laureatami albo w poprzednich dwóch edycjach otrzymały nominację do Nagrody.

Wnioski o przyznanie Nagrody w kategorii Małopolski Pracodawca Roku – Małopolski Pracodawca Wspierający

Rozwój Pracowników należy składać w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie, natomiast wnioski w kategorii Małopolski Pracodawca Roku – Małopolski Pracodawca Przyjazny Rodzinie – w Regionalnym Ośrodku Polityki Społecznej w Krakowie. Organizatorzy przyjmują wnioski mailowo, osobiście lub listownie.

Oceny zgłoszonych kandydatów dokona Kapituła złożona z reprezentantów Zarządu Województwa Małopolskiego oraz instytucji z obszaru gospodarki, rynku pracy, edukacji i polityki społecznej.

Regulamin konkursu oraz wniosek jest dostępny na stronie www.wup.krakow.pl.

Plebiscyt „Mikro Firma za rogiem 2022”

Zachęcamy do zgłaszania Waszych ulubionych przedsiębiorców do Plebiscytu „Mikro Firma za rogiem 2022”. Na zgłoszenia czekamy do 19 listopada br.

- wybierz przedsiębiorcę działającego na terenie województwa małopolskiego: sprzedawcę, rękodzielnika, cukiernika, artystę, osobę lub firmę,

z której pracy skorzystałeś lub korzystałaś i której usługi możesz polecić,

- napisz kilka zdań o firmie i dlaczego typujesz ją do udziału w Plebiscycie,
- zrób trzy zdjęcia firmy - za zgodą przedsiębiorcy, służące do jej prezentacji,
- weź udział w głosowaniu.

Zgłoszenia można dokonać poprzez formularz zamieszczony poniżej. Szczegóły w Regulaminie Plebiscytu na stronie www.wup.krakow.pl.

Plebiscyt odbywa się w ramach „Małopolskiej Nagrody Rynku Pracy 2022”. Organizatorem jest Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie.



FORMULARZ ZGŁOSZENIA DO PLEBISCYTU „MIKRO FIRMA ZA ROGIEM 2022”

I. DANE PODMIOTU ZGŁOSZONEGO DO UDZIAŁU W PLEBISCYCIE

1. Nazwa

2. Siedziba

3. Adres

II. OPIS DZIAŁALNOŚCI

III. UZASADNIENIE ZGŁOSZENIA DO UDZIAŁU W PLEBISCYCIE

Redakcja:

Redaktor naczelny: Jan Gąsienica-Walczak
- dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.

Zespół redakcyjny:

Alina Paluchowska - wicedyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie,
Michał Kądziołka - wicedyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie,
Andrzej Zajac - przewodniczący Konwentu Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy w Małopolsce,
Katarzyna Nyklewicz, Jolanta Michalska, Bogusław Garbiec, Adam Biernat, Katarzyna Antończak-Świder, Monika Gucwa, Krzysztof Czycz.

Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie
Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonywane z podaniem źródła.

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie
pl. Na Stawach 1
30-107 Kraków
Tel: 12 428 78 20
promocja@wup.krakow.pl
www.wup.krakow.pl
Nakład 12000 egz.
Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie.
Kraków 2021

WYTNIJ - WYPEŁNIJ - WYŚLIJ