



IV (VII) 2020

Pracuj w Małopolsce

Dziś kluczowe są dialog i współpraca. To one tworzą szanse dla rynku pracy.

Rozmowa z Jarosławem Gowinem, wicepremierem, ministrem rozwoju, pracy i technologii



Jak Pan Premier ocenia perspektywę dla rynku pracy w Polsce?

Dane dotyczące stopy bezrobocia pokazują, że utrzymuje się ona w ostatnim czasie na poziomie ok. 6 proc. Pamiętajmy, że jeszcze na początku 2020 roku bezrobocie było rekordowo niskie i w okresie pandemii weszliśmy z silną gospodarką i rozwijającym się rynkiem pracy. Problemem był wówczas deficyt siły roboczej w niektórych zawodach czy branżach. Po ostatnich, trudnych miesiącach nadal możemy mówić o stabilności polskiej gospo-

darki. To zasługa zarówno odpowiedzialnego zachowania pracodawców i pracowników, jak i działań podjętych przez rząd. Urzędy pracy, oprócz pomocy dla pracodawców z tzw. tarczy antykryzysowej, na bieżąco reagują i oferują pomoc w dostosowaniu do zmian na rynku tym osobom, które straciły zatrudnienie.

Ostatnie doświadczenia pokazały, że – niezależnie od sposobu reakcji rządów poszczególnych państw – kryzys wywołany przez COVID-19 silnie wpłynął na każdą z unijnych gospodarek. Niemniej, według danych Eurostatu, we

wrześniu 2020 roku Polska była, po Czechach, drugim krajem w UE o najniższej stopie bezrobocia, osiągając stopę na poziomie 3,1% wobec 7,5% w UE27 i 8,3% w strefie euro. Również najnowsze prognozy KE są dla Polski relatywnie dobre, bo w wyniku epidemii stopa bezrobocia, liczona wg metodologii BAEL, w 2020 roku wzrośnie w Polsce do poziomu 4,0% (przebiegająca w UE 7,7%). W 2021 roku Polska ze stopą bezrobocia na poziomie 5,3% (8,6% w krajach UE) znajdzie się wśród państw o najniższym bezrobociu w UE.

Jaka jest propozycja rządu dla firm, które odczuwają skutki pandemii?

Konkurencyjny rynek pracy i silna gospodarka opierają się na równowadze praw pracodawców i pracowników. Naszym celem jest zachowanie na rynku jak największej liczby polskich firm poprzez pomoc przedsiębiorstwom w utrzymaniu płynności oraz miejsc pracy. Tylko do połowy listopada polskie firmy dostały z tarczy antykryzysowej ponad 150 miliardów złotych. Dzięki

temu udało się uchronić ponad 6 milionów miejsc pracy.

Dodatkowym wsparciem dla przedsiębiorców w trudnej sytuacji ekonomicznej jest, obowiązujący od września, rządowy program „Polityka Nowej Szansy”.

Z kolei dla przedsiębiorców z branży turystycznej wsparcie przyniosła tzw. tarcza turystyczna.

Następne rozwiązanie pomocowe – tzw. tarcza branżowa – ma charakter punktowy. Koncentruje się na tych branżach, które objęły jesienne obostrzenia. To m.in. gastronomia, fitness, branża kulturalno-rozrywkowa, sprzedaży detalicznej (targowiska, bazy), organizatorów turystycznych czy edukacyjna.

Polskiej gospodarce, a tym samym rynkowi pracy – po kryzysie wywołanym przez pandemię COVID-19 – pomogą takie inicjatywy mojego ministerstwa, jak plan odbudowy i rozwoju gospodarki oraz tarcza prawna, która usunie bariery utrudniające prowadzenie działalności gospodarczej.

Połączenie rozwoju i pracy w jednym resorcie jest przemyślaną strategią, głównie

Ciąg dalszy na str. 3

Barometr 2021
– wyniki

str. 2

Rynek pracy
w 2021 r.

str. 3

Pracodawcy
o KFS

str. 4-5

KFS w 2021 r.

str. 6

Zapotrzebowanie
na zawody
lokalnie

str. 7

Barometr zawodów 2021

województwo małopolskie

www.barometrzwodow.pl

DEFICYT

Cieśle i stolarze budowlani
Dekarze i blacharze budowlani
Elektrycy, elektromechanicy i elektrycy monterzy
Fizjoterapeuci i masażyści
Fryzjerzy
Kierowcy autobusów
Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
Krawcy i pracownicy produkcji odzieży
Lekarze

Magazynierzy
Mechanicy pojazdów samochodowych
Monterzy instalacji budowlanych
Murarze i tynkarze
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu
Nauczyciele przedmiotów zawodowych
Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
Operatorzy obrabiarek skrawających
Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
Piekarze

Pielęgniarki i położne
Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
Projektanci i administratorzy baz danych, programiści
Psycholodzy i psychoterapeuci
Ratownicy medyczni
Robotnicy obróbki drewna i stolarze
Samodzielni księgowi
Spawacze

RÓWNOWAGA

Administratorzy stron internetowych
Agenci ubezpieczeniowi
Akustycy i realizatorzy dźwięku
Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych
Animatorzy kultury i organizatorzy imprez
Architekci i urbaniści
Architekci krajobrazu
Archiwiści i muzealnicy
Asystenci w edukacji
Betoniarze i zbrojarze
Bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej
Biologowie, biotechnolodzy, biochemicy
Blacharze i lakiernicy samochodowi
Brukarze
Ceramicy przemysłowi
Cukiernicy
Dentyści
Diagności samochodowi
Dziennikarze i redaktorzy
Farmaceuci
Filolodzy i tłumacze
Filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy
Floryści
Fotografowie
Geodeci i kartografowie
Gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy
Graficy komputerowi
Górnicy i operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych
Inspektorzy nadzoru budowlanego
Instruktorzy nauki jazdy
Instruktorzy rekreacji i sportu
Inżynierowie budownictwa
Inżynierowie chemicy i chemicy
Inżynierowie elektrycy i energetycy
Inżynierowie inżynierii środowiska
Inżynierowie mechanicy
Kamieniarze
Kelnerzy i barmani
Kierowcy samochodów osobowych
Kierownicy budowy
Kierownicy ds. logistyki
Kierownicy ds. produkcji
Kierownicy ds. usług
Kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu
Kierownicy sprzedaży

Kierownicy w instytucjach społecznych i kultury
Kosmetyczki
Kucharze
Lakiernicy
Listonosze i kurierzy
Logopedzi i audiofonolodzy
Masarze i przetwórcy ryb
Maszyniści
Mechanicy maszyn i urządzeń
Meteorolodzy, geolodzy, geografowie
Monterzy elektroniki
Monterzy konstrukcji metalowych
Monterzy maszyn i urządzeń
Monterzy okien i szklarzy
Nauczyciele języków obcych i lektorzy
Nauczyciele nauczania początkowego
Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących
Nauczyciele przedszkoli
Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
Obuwnicy
Ogrodnicy i sadownicy
Operatorzy aparatury medycznej
Operatorzy maszyn do produkcji i przetwórstwa papieru
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych
Operatorzy maszyn rolniczych i ogrodniczych
Operatorzy maszyn włókienniczych
Operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych
Opiekunki dziecięce
Optycy i pracownicy wytwarzający protezy
Pedagodzy
Plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków
Pomoce kuchenne
Pomoce w gospodarstwie domowym
Pozostali specjaliści edukacji
Pracownicy administracyjni i biurowi
Pracownicy ds. budownictwa drogowego
Pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych
Pracownicy ds. jakości
Pracownicy ds. ochrony środowiska i BHP
Pracownicy ds. techniki dentystycznej
Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
Pracownicy myjni, pralni i prasowni

Pracownicy obsługi ruchu szynowego
Pracownicy ochrony fizycznej
Pracownicy poczty
Pracownicy poligraficzni
Pracownicy przetwórstwa metali
Pracownicy przetwórstwa spożywczego
Pracownicy socjalni
Pracownicy sprzedaży internetowej
Pracownicy służb mundurowych
Pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy
Pracownicy usług pogrzebowych
Pracownicy zajmujący się zwierzętami
Prawnicy
Projektanci wzornictwa przemysłowego i operatorzy CAD
Przedstawiciele handlowi
Recepcjoniści i rejestratorzy
Robotnicy budowlani
Robotnicy leśni
Robotnicy obróbki skóry
Rolnicy i hodowcy
Rzemieślnicy obróbki szkła i metali szlachetnych
Sekretarki i asystenci
Sociolodzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych
Specjaliści administracji publicznej
Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży
Specjaliści ds. finansowych
Specjaliści ds. organizacji produkcji
Specjaliści ds. rynku nieruchomości
Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji
Specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki
Specjaliści rolnictwa i leśnictwa
Specjaliści technologii żywności i żywienia
Specjaliści telekomunikacji
Spedytorzy i logistycy
Sprzedawcy i kasjerzy
Sprzątaczkę i pokojowe
Szefowie kuchni
Ślusarze
Tapicerzy
Technicy budownictwa
Technicy informatycy
Technicy mechanicy
Weterynarze
Windykatorzy
Wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych
Zaopatrzeniowcy i dostawcy

NADWYŻKA

Ekonomiści

Pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej

„Barometr zawodów” jest prognozą zapotrzebowania na pracowników w 2021 r. Badanie zostało przeprowadzone przez ekspertów na przełomie III i IV kwartału 2020 r. Sytuacja w niektórych zawodach może się zmienić w zależności od uwarunkowań rynkowych. Wyniki wojewódzkie uwzględniają zawody ocenione w co najmniej połowie powiatów.



Ministerstwo Rozwoju,
Pracy i Technologii

Koordynator na poziomie wojewódzkim oraz ogólnopolskim

Zlecający badanie

na czasy popandemiczne. Zarówno w czasie pandemii, jak i podczas wychodzenia z kryzysu, MRPiT odpowiada za szukanie synergii między oczekiwaniami przedsiębiorców, pracodawców oraz pracowników i związków zawodowych. Będziemy szukać tej synergii w procesie odbudowy gospodarki.

Technologia przyszłości wymaga ciągłej aktualizacji wiedzy i zasobów. Czy pracodawcy myślą dziś o inwestowaniu, rozwijaniu swoich biznesów?

Z punktu widzenia każdego, kto zajmuje się polityką zatrudnienia – i także każdego, kto w niej uczestniczy (tj. pracodawcy, pracownicy) – pytanie o przyszłość rynku pracy jest dziś jednym z kluczowych pytań rozwojowych. Jest to pytanie o zawody i kwalifikacje, na które będzie zapotrzebowanie w kolejnych latach i dekadach oraz o to, w jaki sposób skutecznie połączyć oczekiwania pracodawców i pracowników, aby polska gospodarka stawała się coraz bardziej konkurencyjna na rynku europejskim i globalnym. Kwestie rozwoju gospodarczego i adekwatnych do niego

kwalifikacji są priorytetowe. Trzeba mieć przy tym na uwadze kilka zasadniczych zagadnień, które łączy wspólny mianownik. Jest nim „nowa rzeczywistość” – gospodarcza, społeczna i kulturowa.

Polityka musi odzwierciedlać zmiany i trendy w tych trzech dziedzinach. Dziś jesteśmy świadkami trzech głównych trendów. Po pierwsze, błyskawicznego rozwoju technologicznego, opartego o procesy cyfryzacji. Po drugie procesy związane z pracą muszą uwzględniać zarówno wymogi technologiczne, jak środowiskowe. Po trzecie, gospodarka i życie społeczne są w dużej mierze determinowane przez demografię. Trendy demograficzne wymagają uwzględnienia takich kwestii jak utrzymywanie aktywności zawodowej, profilaktyka zdrowotna czy stałe podwyższanie kwalifikacji. Potrzebą chwili stają się kwalifikacje medyczne w zakresie geriatry, profilaktyki starzenia się, opieki i pielęgnacji (w zakresie opieki geriatrycznej), animacji i zarządzania czasem wolnym. To nowe możliwości, pod warunkiem odpowiedniego nakierowania systemu edukacji i kwalifikacji.

Dowodem na dalekowzroczność

biznesu jest duże zainteresowanie przedsiębiorców szkoleniami w zakresie IT i nowoczesnych technologii. Jest wiele firm, które dzisiaj myślą o przekwalifikowaniu lub uzupełnieniu kwalifikacji pracowników. Ogromnym wsparciem dla wielu z nich jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy, w ramach którego pracodawca może uzupełnić kwalifikacje pracowników. Na rok 2021 przeznaczaliśmy na ten cel prawie 260 milionów zł. Fundusz sprawdza się także w sytuacjach nowych, niespodziewanych dla wszystkich. Pracodawcy, co pokazuje przykład Małopolski, przestawili się w ostatnich miesiącach na szkolenia hybrydowe i dostosowują swój profil działalności do warunków, w jakich funkcjonuje dziś gospodarka.

Podpowiedź dla kierunków szkoleń jest także badanie „Barometr zawodów”, które prowadzą urzędy pracy w całej Polsce. Jego wyniki pokazują zapotrzebowanie na zawody w skali kraju i lokalnie. Jak sytuacja będzie wyglądała w 2021 roku?

Wyniki – koordynowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, ogólnopolskiego badania „Barometr

zawodów” – pokazują, że w większości zawodów będziemy mieli równowagę pomiędzy liczbą miejsc pracy i kandydatów do jej wykonywania.

Zmiany wywołane przez pandemię widoczne będą przede wszystkim w obrębie dużych miast i dużych rynków pracy. Wynika to z kumulacji takich branż jak gastronomia, turystyka, handel, które zostały szczególnie dotknięte przez COVID-19.

„Barometr zawodów” wskazuje punktowo sytuację w poszczególnych powiatach i daje nam dodatkową możliwość ukierunkowania działań. Co ważne, wyniki badania to efekt połączenia eksperckiej wiedzy urzędów pracy na temat lokalnego rynku pracy oraz szerokiego grona partnerów, m.in. z agencji zatrudnienia, urzędów miast, ochotniczych hufców pracy, zarządzających specjalnymi strefami ekonomicznymi, izb rzemieślniczych, a także wykorzystania dostępnych danych statystycznych.

Dziś kluczowe są dialog i współpraca. To one tworzą szanse dla rynku pracy.

Dziękujemy za rozmowę.

W tych zawodach znajdziesz pracę w 2021 roku

Najnowsze wyniki badania „Barometr zawodów” pokazują wpływ pandemii COVID-19 na małopolski rynek pracy. Liczba zawodów deficytowych (w których najłatwiej znaleźć pracę), jest mniejsza niż przed rokiem. Sytuacja w powiatach jest jednak różna. Najwięcej takich zawodów będzie w Krakowie, Nowym Sączu, powiatach: wadowickim, bocheńskim i krakowskim, natomiast najmniej w dąbrowskim i tatrzańskim.

Kto znajdzie pracę?

W Małopolsce największe zapotrzebowanie jest na zawody medyczno-opiekuńcze (lekarzy, pielęgniarki, ratowników

medycznych, opiekunów osoby starszej i niepełnosprawnej), budowlane (m.in. dekarzy, cieśli i stolarzy budowlanych, murarzy i tynkarzy, monterów instalacji budowlanych, pracowników robót wykończeniowych). Pracodawcy będą poszukiwali także pracowników w zawodach związanych z branżą transportową (kierowców autobusów oraz samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych), z produkcją (spawaczy, krawców, operatorów obrabiarek skrawających, robotników obróbki drewna i stolarzy). Duże zapotrzebowanie występuje też w zawodach ekonomiczno-administracyjnych (na

pracowników ds. rachunkowości i księgowości, samodzielnych księgowych) oraz nauczycielskich, zwłaszcza nauczycieli przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu. Na łatwość w uzyskaniu zatrudnienia mogą także liczyć elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy, mechanicy pojazdów samochodowych, magazynierzy, projektanci i administratorzy baz danych oraz programiści.

Komu będzie trudniej znaleźć posadę?

Problemy ze znalezieniem pracy mogą mieć ekonomiści, a także absolwenci niektórych kierunków studiów, m.in. filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy. Na skutek obecnej sytuacji epidemiologicznej i ograniczonej działalności do zawodów nadwyżkowych w roku 2021 będą należeli rów-

nież pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej.

Czym jest „Barometr zawodów”?

To jednoroczna prognoza rynku pracy, która pokazuje zapotrzebowanie na zawody. Badanie prowadzone jest lokalnie w całej Polsce, dzięki temu można zobaczyć wyniki dla każdego powiatu, województwa i całościowe dla kraju.

Barometr powstaje podczas panelu ekspertów obserwujących rynek pracy z różnych perspektyw.

„Barometr zawodów” powstał na zlecenie Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii, a jego koordynatorem jest Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie – instytucja województwa małopolskiego.

Pełne wyniki można zobaczyć na stronie www.barometr-zawodow.pl.

Pieniądze na szkolenia dla pracodawców

Rok 2020 postawił przed nami trudności, z jakimi nie przyszło nam się do tej pory mierzyć. Pandemia zmieniła nasze codzienne życie, zwyczaje, naukę, a także pracę. Ze zmianą zmagają się także przedsiębiorcy. Dla wielu jest to czas niepewności i trudnych wyborów.

Pracodawcy w poczuciu odpowiedzialności za zatrudnionych pracowników, jak i własny biznes, sięgają po różne pomysły i środki. Polskie firmy i pracowników niezmiennie od lat cechuje determinacja, kreatywność oraz

elastyczność. Dzięki tym cechom wielu pracodawców potrafiło znaleźć niszę lub alternatywne źródło dochodu.

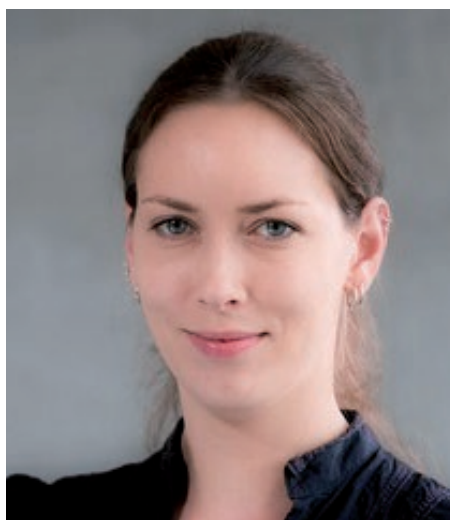
W obecnej sytuacji firmom pomagają także pieniądze z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Głównym celem programu KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące, bo został utworzony z myślą o wsparciu kształcenia kadr. Program ten pozwala na finansowanie szkoleń, kursów czy studiów podyplomowych. Pracodawcy mogą liczyć na wsparcie w wysokości 80

procent wartości kształcenia, a mikro-przedsiębiorcy, czyli firmy zatrudniające do 9 pracowników, mogą uzyskać nawet 100-procentowe dofinansowanie. W ramach KFS wsparcie może wynieść do 15 000 zł na szkolenia dla jednej osoby.

Dzięki finansowaniu form zdalnych lub hybrydowych pracodawca nie musi martwić się o bezpieczeństwo pracowników podczas szkolenia, a okres pandemii przeznaczony na zdobycie wiedzy i umiejętności jest czasem dobrze wykorzystanym.

Z dofinansowania mogą korzystać wszyscy przedsiębiorcy. Oprócz firm także szkoły, żłobki, biblioteki, szpitale, fundacje, stowarzyszenia itp., czyli każdy podmiot, który zatrudnia co najmniej jednego pracownika. Aby uzyskać fundusze na szkolenia, należy skontaktować się z powiatowym urzędem pracy, właściwym dla siedziby pracodawcy. Pracownicy urzędu wyjaśnią, jakie dokumenty należy pobrać i w jakim terminie złożyć wnioski. Nabory wniosków rozpoczynają się już w styczniu.

Pracodawcy o pomocy Krajowego

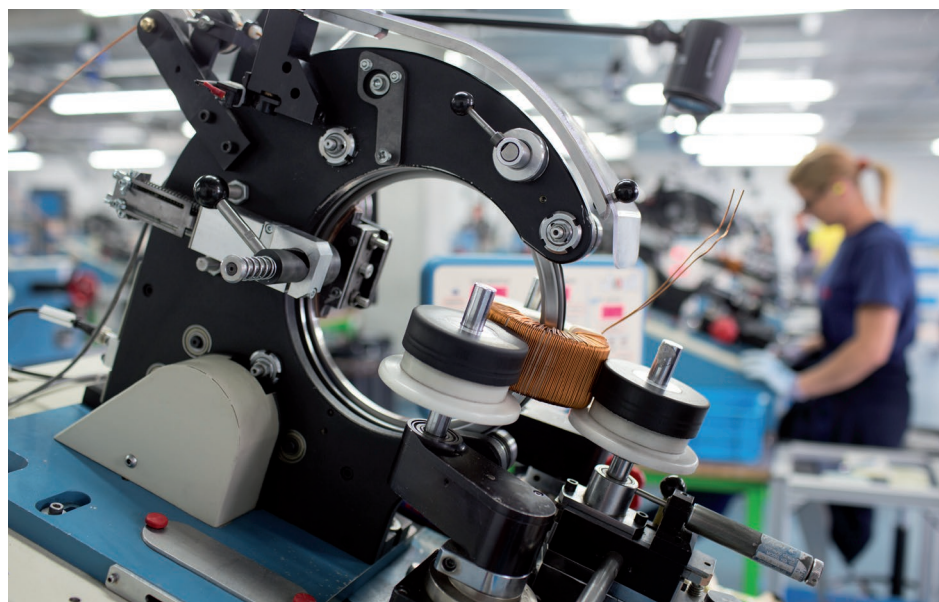


Ewa Perestucha,
Kierownik Działu
Kadr i Płac,
SMA Magnetics Sp. z o.o.

Od 40 lat jesteśmy jednym z wiodących europejskich producentów

wysokiej jakości elementów magnetycznych, a od 2011 roku jesteśmy częścią grupy kapitałowej światowego lidera w zakresie technologii fotowoltaicznych. Obecnie zatrudniamy ponad 400 osób. Działamy w bardzo prężnie rozwijającej się branży, a rodzaj produktów, w których się specjalizujemy, szczęśliwie pozwolił nam nie odczuć drastycznie skutków kryzysu.

Naszą kadrę stanowią osoby, które z zaangażowaniem i wytrwałością wykorzystują specjalistyczną wiedzę oraz swój potencjał najlepiej jak potrafią. Dlatego od 2015 roku korzystamy ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego. W tym roku skupiliśmy się na przeszkoleniu naszej kadry administracyjnej i działu logistyki. Były to szkolenia z zakresu kadr i płac, finansów, księgowości, administracji oraz IT. Nasi pracownicy doceniają te szkolenia, bo dzięki nim pozyskują nową wiedzę, rozwijają kompetencje, a to



w naszej dynamicznej branży jest niezwykle przydatne.

Szkolenia początkowo odbywały się stacjonarnie, a po wprowadzeniu ograniczeń związanych z epidemią już zdalnie. Mimo kontaktu online pracownicy chwalą ich wartość i jakość.

Z możliwości, jakie daje nam Krajowy Fundusz Szkoleniowy, jesteśmy bardzo zadowoleni, dlatego też chcielibyśmy skorzystać z dofinansowania w roku 2021.

W przyszłym roku planujemy cykl szkoleń dla naszej kadry inżynierskiej.

Zofia Molińska,
Specjalista
ds. personalnych,
Choczołowskie Termy
Sp. z o. o.

Choczołowskie Termy powstały w 2016 roku. Obecnie to największy kompleks basenów termalnych na Podhalu. Chcąc rozwijać i poszerzać wiedzę naszych pracowników, trafiliśmy na informację o Krajowym Funduszu Szkoleniowym. Z finansowanych szkoleń skorzystaliśmy już po raz drugi.

Nasza firma bardzo mocno odczuła skutki pandemii. Oczywiście mogliśmy liczyć na pomoc dla przedsiębiorców w ramach Tarczy Antykryzysowej, ale także z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, dzięki któremu mogliśmy szkolić pracowników i podnosić ich kwalifikacje. Ze szkoleń przede wszystkim skorzystała nasza kadra menadżerska oraz ratownicy. Szczególnie zadowoleni jesteśmy ze szkoleń dla menadżerów, które były doskonałą odpowiedzią na przeprowadzoną wcześniej analizę naszych potrzeb. Uważam, że były one prowadzone na wysokim poziomie. Część szkoleń zaproponowano nam w całkiem nowej formie szkoleń zdalnych. Z uwagi na sytuację pandemiczną w kraju zostały one odłożone na koniec roku. Dla wielu pracowników taka forma będzie wygodniejsza i na pewno bezpieczniejsza, jeśli chodzi



o ograniczenie kontaktów bezpośrednich. Szkolenia ratowników odbywały się hybrydowo. Część z nich przeprowadzono stacjonarnie, np. szkolenia

na skałkach, które potrzebne są do pracy na wieży, ale część teoretyczna z pierwszej pomocy mogła mieć charakter zdalny.

Będziemy ponownie wnioskować o możliwość finansowania szkoleń ze środków KFS, by móc nadal się rozwijać i kształcić naszych pracowników.

Grzegorz Sus,
Nowosądecki
Inkubator
Przedsiębiorczości

Nowosądecki Inkubator Przedsiębiorczości jest jednostką organizacyjną Miasta Nowego Sącza. Powstał w 2003 roku, aby przeciwdziałać bezrobociu mieszkańców Nowego Sącza, wspomagać nowopowstałe firmy i wspierać rozwój istniejących. Dzielimy się wiedzą, poszerzamy kompetencje naszych beneficjentów, przedsiębiorcom udostępniamy lokale użytkowe.

Z Krajowego Funduszu Szkoleniowego korzystamy sami, ale również informację na temat możliwości skorzystania z dofinansowania przekazujemy naszym klientom. W tym roku aplikowaliśmy o środki na szkolenia przydatne przy realizacji projektów (zarządzanie projektem, ustawa prawo zamówień publicznych). Dodatkowo szkoliliśmy naszych pracowników z obszarów księgowości czy zaawansowanej obsługi programu Excel.

Nowością dla nas była forma tych szkoleń: zdalna i hybrydowa. Mimo początkowych obaw jestem z nich

bardzo zadowolony. Sam realizuję studia podyplomowe współfinansowane z KFS w formie zdalnej i uważam, że tak studia, jak i szkolenia są prowadzone na wysokim poziomie. Oczywiście, brakuje takich kulturalnych interakcji, dyskusji, ale plusów jest znacznie więcej.

Staramy się w pełni wykorzystywać dostępną pomoc do realizacji naszych projektów i nie boimy się przejść na działania w formie typowo zdalnej. Mamy nadzieję, że w kolejnym roku również będziemy mogli wnioskować o środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Funduszu Szkoleniowego



Agata Gibek,
Grupa SMAY

SMAY istnieje na rynku krakowskim od ponad 30 lat. Zaczynaliśmy jako firma rodzinna, a obecnie zatrudniamy ponad 400 osób. Zaj-

mujemy się ochroną przeciwpożarową i wentylacją we wszystkich rodzajach obiektów. Produkujemy urządzenia, tworzymy innowacyjne systemy na podstawie własnych patentów, certyfikowane przez ośrodki badawcze. Spełniamy najwyższe światowe standardy.

O Krajowym Funduszu Szkoleniowym dowiedzieliśmy się w Grodzkim Urzędzie Pracy przy okazji nominowania naszej firmy do Małopolskiej Nagrody Rynku Pracy dla pracodawcy wspierającego rozwój pracowników. Z pomocy KFS skorzystaliśmy w tym roku kolejny raz. Otrzymaliśmy dofinansowanie na szkolenia informatyków. Rozwój i poszerzanie wiedzy o nowe obszary tej grupy pracowników jest niezwykle istotny w naszej branży. Choć szkolenia ze względu na „lockdown” przeprowadzono zdalnie, pracownicy ocenili ich jakość i sposób prowadzenia bardzo wysoko.



Kryzys wywołany pandemią mocno uderzył w budownictwo. Branża hotelarska, turystyczna czy biurowa zmuszona była wstrzymać wiele inwestycji. Patrząc jednak w przyszłość z optymizmem. Nasi pracownicy są w pełni zaangażowani w pracę i także się nie poddają. Wyzaczyliśmy nowe cele. Chcemy „wybiec w przód” i ustawić się na pozycji lidera, by zapewnić

klientom rozwiązania spełniające ich oczekiwania, a pracownikom, którzy pracują u nas często całymi rodzinami – stabilne zatrudnienie. Wiem, że na pewno będziemy aplikować o środki z KFS w roku 2021. Moi pracownicy już zgłaszają nowe pomysły i tym samym potrzeby rozwoju, co bez środków z KFS byłoby trudne do zrealizowania.



Małgorzata Stoch,
Grupa Astor
Sp. z o.o. sp. k.

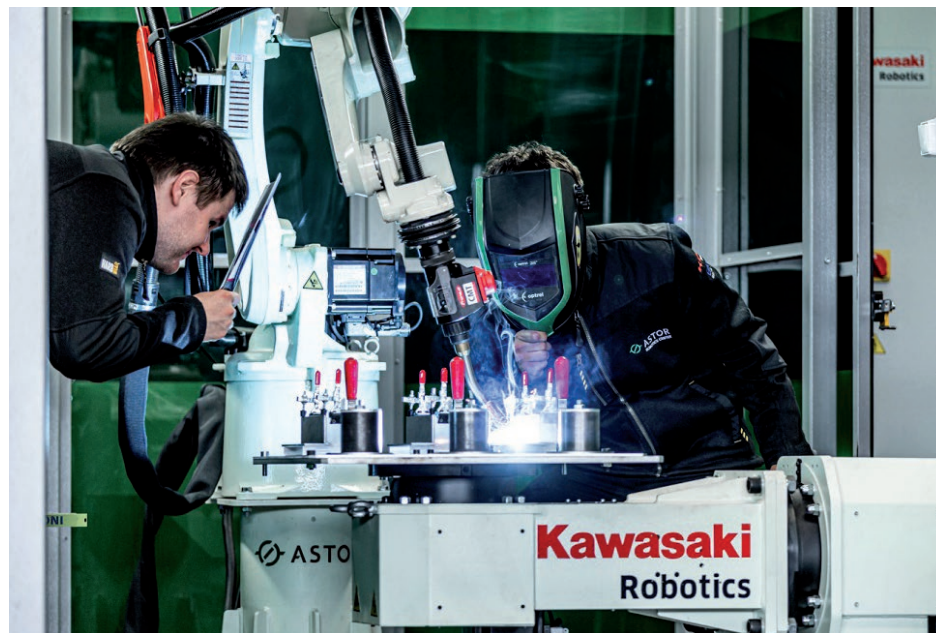
Na rynku istniejemy już od ponad 30 lat. Zajmujemy się automatyzacją i robotyzacją przedsiębiorstw i dostarczamy rozwiązania z tego typu obszarów do firm. Dodatkowo, prowadzimy szkolenia i konsultacje

doradcze w zakresie robotyki i automatyki, uczymy programować i obsługiwać urządzenia, które mamy w swojej ofercie.

Z Krajowego Funduszu Szkoleniowego korzystamy od trzech lat. Najpierw organizowaliśmy szkolenia, za które nasi klienci płacili pieniędzmi pozyskanymi z KFS, a później uznaliśmy, że jako beneficjent wystąpimy do KFS, by zorganizować szkolenia naszym pracownikom. Głównie szkolimy się z obszarów IT, ponieważ, jak każda firma potrzebujemy, aby ten dział był na bieżąco z wiedzą na temat sposobów programowania czy cyberbezpieczeństwa. Powszechnie wiadomo, że tego typu szkolenia, na dodatek na wysokim poziomie, są bardzo kosztowne, a zmiany w branży IT zachodzą dynamicznie. Dzięki Krajowemu Funduszu Szkoleniowemu możemy w pełni odpowiedzieć na potrzeby szkoleniowe naszych pracowników, co jest nieocenioną pomocą.

Chcemy dalej korzystać z KFS i pogłębiać naszą widzę. Uważam, że KFS jest bardzo elastyczny, oferta rozwojowa pracowników jest kształtowana w zależności od dynamiki potrzeb. Z całą pewnością będziemy aplikować

również w 2021 roku. Widzimy z tego korzyść dla pracowników, szczególnie młodszego pokolenia. Rozwój jest niezwykle ważny i jeśli możemy tę ofertę rozwojową poszerzać, to jest to dla nas tylko i wyłącznie atut.



Wojciech Rzadkowski,
WR SERWIS

Jesteśmy małą 3-osobową firmą, działającą na rynku od 2009 roku. Zajmujemy się wdrażaniem i sprzedażą oprogramowania, np. w biurach rachunkowych, działach księgowych firm z sektora MŚP oraz świadczymy usługi informatyczne. Szeroko pojęta opieka oraz nadzór pracy nad systemami informatycz-

nymi firm lokalnych w całej Małopolsce to nasze codzienne zadania.

Pracujemy hybrydowo, a więc część usług, takich jak naprawy, realizujemy u klienta, a część wykonujemy zdalnie. W naszej branży postęp i zmieniające się potrzeby wymuszają konieczność ciągłego kształcenia. Wiedza o Krajowym Funduszu Szkoleniowym i jego możliwościach była dla nas impulsem do takich działań. Trzeci rok z rzędu bierzemy udział w wysoce specjalistycznych szkoleniach informatycznych, które bez pomocy

środków KFS byłyby dla nas nieosiągalne. Cenimy je, ponieważ instruktorzy to wysokiej klasy specjaliści, a szkolenia „podparte” są laboratoriami.

Bardzo chcielibyśmy w 2021 roku także aplikować o środki na szkolenia. Widzimy ich ogromną potrzebę. Pandemia zmieniła model pracy na home office, a ta dziś wymaga nie tylko dostępu do laptopa i Wi-Fi, lecz zbudowania kompleksowej infrastruktury. To są dla nas nowe obszary i my musimy się tego nauczyć, a branża ciągle się rozwija.

Co zrobić, aby otrzymać dofinansowanie na szkolenia z Krajowego Funduszu Szkoleniowego?

- ▶ Nabory wniosków na finansowanie kształcenia ustawicznego prowadzą powiatowe urzędy pracy właściwe ze względu na siedzibę lub filie pracodawcy. Dyrektor powiatowego urzędu pracy na początku roku ogłasza termin i zasady naboru. Informacje te wraz z wzorami dokumentów publikuje na stronie urzędu.
- ▶ Aby pracodawca mógł ubiegać się o fundusze na kształcenie siebie i swoich pracowników, powinien najpierw przeprowadzić analizę potrzeb szkoleniowych wśród swojej załogi. Dobrze przeprowadzona analiza da odpowiedź, w jakich obszarach i jakiego szkolenia potrzebują pracownicy. Następnie należy sprawdzić, czy delegowani na szkolenia spełniają kryteria zawarte w jednym z ośmiu priorytetów ministra rozwoju, pracy i technologii.
- ▶ Gdy pracownicy spełnią ten warunek i wpiszą się w jeden z ośmiu priorytetów, wówczas pracodawca szuka na rynku odpowiednich dla nich szkoleń.
- ▶ Powinien on uzasadnić, dlaczego wybiera daną firmę szkoleniową oraz przedstawić, o ile to możliwe, co najmniej 2 kontroferty. W wyborze powinien kierować się przede wszystkim jakością świadczonych usług. Dla oceny wniosku istotnym jest, czy wybrana firma szkoleniowa posiada certyfikaty jakości (np. czy posiada znak MSUES).
- ▶ Pracodawca wypełnia wniosek pamiętając, że musi uzasadnić potrzebę szkolenia pracownika i podać zakres szkolenia, jak szkolenie wpłynie na rozwój tego pracownika i jak na tym skorzysta firma.
- ▶ Po wypełnieniu wniosku pracodawca powinien go złożyć we właściwym dla swojej siedziby powiatowym urzędzie pracy w terminie naboru określonym przez dyrektora PUP. Pracodawca musi pamiętać, że złożony wniosek musi być kompletny, ponieważ brak obligatoryjnych załączników będzie skutkowało pozostawieniem wniosku bez rozpatrzenia.
- ▶ Pracodawca może zostać zaproszony na negocjacje dotyczące terminu, zakresu, bądź cen szkoleń. Może też zostać poproszony o wyjaśnienia lub uzupełnienie podanych informacji.
- ▶ Pracownicy mogą uczestniczyć w szkoleniach dopiero po podpisaniu umowy, a rozliczenie jej następuje do miesiąca po zakończeniu ostatniego szkolenia.

Co to są priorytety ministra?
To lista tych grup pracowników, które powinny w pierwszej kolejności otrzymać wsparcie w ramach KFS.
W 2021 roku jest 8 priorytetów.
Pełna ich lista znajduje się poniżej.

Wsparcie dla mikroprzedsiębiorców wynosi 100%, a dla każdego innego pracodawcy 80% wartości kształcenia.
Maksymalne wsparcie na osobę to 300% przeciętnego wynagrodzenia (ok. 15 000 zł)

Priorytety wydatkowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego w roku 2021

Kwota 17 991 000 zł dla Małopolski

- 1) wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek obostrzeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19 musiały ograniczyć swoją działalność;
- 2) wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników służb medycznych, pracowników służb socjalnych, psychologów, terapeutów, pracowników domów pomocy społecznej, zakładów opiekuńczo-leczniczych, prywatnych domów opieki oraz innych placówek dla seniorów/osób chorych/niepełnosprawnych, które bezpośrednio pracują z osobami chorymi na COVID-19 lub osobami z grupy ryzyka ciężkiego przebiegu tej choroby;
- 3) wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
- 4) wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45. roku życia;
- 5) wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem;
- 6) wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych;
- 7) wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają świadectwa ukończenia szkoły lub świadectwa dojrzałości;
- 8) wsparcie realizacji szkoleń dla instruktorów praktycznej nauki zawodu bądź osób mających zamiar podjęcia się tego zajęcia, opiekunów praktyk zawodowych i opiekunów stażu uczniowskiego oraz szkoleń branżowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego.

Środki KFS pracodawca może przeznaczyć na:

**Kursy
i studia podyplomowe**

Egzaminy
– uzyskanie dyplomów
potwierdzających nabycie
umiejętności, kwalifikacji lub
uprawnień zawodowych

**Badania lekarskie
i psychologiczne**
wymagane do podjęcia
kształcenia lub pracy zawodowej
po ukończonym kształceniu

Ubezpieczenie NNW
w związku z podjętym
kształceniem

Określenie potrzeb
pracodawcy w zakresie
kształcenia ustawicznego

„Barometr zawodów” lokalnie w ocenie ekspertów

Dorota Niemiec, dyrektor Urzędu Pracy Powiatu Krakowskiego

Wizja spowolnienia gospodarczego, pandemia koronawirusa oraz wyższe koszty pracy mocno wpłyną na pracodawców i ich politykę kadrową. Określone branże będą zmniejszały stan zatrudnienia. Problemy ze zdobyciem pracy będą miały grupy pracowników firm usługowych, obszarów produkcyjnych oraz okołoprodukcyjnych, a także ekonomistów. W najbliższym czasie należy spodziewać się zmniejszenia zapotrzebowania na zawody związane z branżą gastronomiczną, hotelarską, turystyczną (obsługą przewoźową), a także usługami osobistymi w zakresie „beauty” oraz rekreacji i sportu. Wybrane szkolenia oraz studia podyplomowe zostały wzbogacone o tryb zdalny. Lokalny rynek pracy nie pozostaje obojętny na stan epidemii. Znaczny odsetek pracodawców powiatu krakowskiego budowało swoją przedsiębiorczość na rynku klienta i usług miasta Krakowa. Upadek turystyki w najbliższym otoczeniu powiatu krakowskiego przyniesie widoczne straty w kilku najbliższych miesiącach. Stan epidemii potwierdził potrzeby zatrudnieniowe w branży medycznej (lekarze, pielęgniarki, ratownicy medyczni) oraz usług opiekuńczych. Z kolei w najlepszej sytuacji znajdują się kandydaci z branży budowlanej, magazynowej i logistycznej, jak również przedstawiciele branży informatycznej.



Andrzej Mleczo, dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Brzesku

Wytypowanie zawodów znajdujących się w poszczególnych grupach, to jest grupach zawodów deficytowych, nadwyżkowych oraz pozostających w równowadze, było szczególnie trud-

ne z uwagi na panującą od marca br. epidemię i bez wątpienia jej duży wpływ na lokalny rynek pracy oraz na to, co tak naprawdę może się na nim wydarzyć w ciągu najbliższych miesięcy. Już dzisiaj obserwujemy znaczący spadek liczby ofert pracy zgłaszanych do Urzędu, jak również sygnalizowane przez pracodawców oraz pracowników obawy dotyczące utrzymania się lokalnych firm, a także dotychczasowego stanu zatrudnienia. To w dalszej perspektywie może wiązać się ze wzrostem liczby osób rejestrujących się w urzędach pracy. W tym kontekście tegoroczne wskazania mogą nie odzwierciedlać w pełni tego, co może się wydarzyć na rynku pracy w przyszłym roku. W grupie zawodów deficytowych na terenie powiatu brzeskiego wskazano 42 zawody. W dalszym ciągu prognozujemy zapotrzebowanie na pracowników między innymi w zawodach: lekarz, pielęgniarka, opiekun osób starszych, fizjoterapeuta, ratownik medyczny, samodzielny księgowy, spawacz, betoniarz, murarz, cieśla, kierowca, fryzjer, krawiec, projektant i administrator bez danych, programista spedytory czy elektryk.



Małgorzata Adamczyk- Kurzak, dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Olkuszu

Prognoza „Barometru zawodów” na rok 2021 dla powiatu olkuskiego wskazuje na duży deficyt w zawodzie pielęgniarki i położnej. Wymienione zawody od lat występują jako zawody deficytowe na lokalnym rynku pracy. Obecna sytuacja epidemiologiczna potwierdza problem, z którym borykają się od lat placówki szpitalne oraz podstawowa opieka zdrowotna. Od kilku lat nie jest wypełniana luka pokoleniowa związana z przechodzeniem na emeryturę a napływem osób podejmujących pra-

cę w tym zawodzie. Powodem takiego stanu rzeczy jest szereg czynników, takich jak: system kształcenia, duża odpowiedzialność, tryb pracy, nieatrakcyjne zarobki oraz podejmowanie pracy za granicą. Należy zaznaczyć, że sytuacja na rynku pracy jest bardzo dynamiczna, co związane jest z wprowadzanymi obostrzeniami i restrykcjami dotyczącymi różnych gałęzi gospodarki. Należy wziąć pod uwagę możliwy napływ osób bezrobotnych do urzędów pracy wykonujących zawody z branż zagrożonych przestojem ekonomicznym, np. gastronomia, branża eventowa czy hotelarska.



Sławomir Gałda, pośrednik pracy – doradca klienta, Sądecki Urząd Pracy w Nowym Sączu

Pandemia oraz wynikające z niej ograniczenia dla poszczególnych branż i bezpośrednio w opinii pracodawców spowodowały, że po raz pierwszy w historii panelu w ramach „Barometru zawodów”, zmienił się kierunek prognozowanych zmian. W naszej opinii szereg zawodów do tej pory uznawanych za deficytowe na rynku pracy znajdzie się w grupie zawodów zrównoważonych. Dotyczy to przede wszystkim branż najbardziej dotkniętych konsekwencjami pandemii, takich jak gastronomia, turystyka, usługi, handel. Należy zwrócić uwagę, że są to zawody w większości wykonywane przez kobiety. Stabilniejszą sytuację na rynku pracy w naszej opinii będą mieć pracownicy z branż budowlanych, produkcyjnych, transportowych, medycznych, informatycznych. Są to obszary rynku pracy, gdzie w przypadku redukcji etatów pracodawcy mogą mieć większe problemy z ich późniejszymi uzupełnieniami. Do zawodów nadwyżkowych trafil sprzedawcy, sprzętaczki, ekonomiści, pedagodzy, pracownicy administracyjni. Trzy ostatnie są wy-

nikiem zwiększenia liczby bezrobotnych, głównie z wyższym wykształceniem. Nie ulega wątpliwości, że w 2021 roku nastąpią zmiany na rynku pracy. Ograniczone lub zatrzymane zostaną zjawiska silnie oddziałujące, jak np. emigracja, zatrudnianie cudzoziemców.



Andrzej Buńda, p.o. dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Zakopanem

W powiecie tatrzańskim w 2021 roku prognozuje się 7 zawodów deficytowych. W porównaniu do poprzedniej edycji badania nastąpił spadek liczby zawodów deficytowych o 10 grup zawodów. Wśród zawodów deficytowych znalazły się zawody z branży transportowej, gastronomicznej, budowlanej, medycznej i z handlu. W tym samym czasie nieznacznie zmniejszyła się liczba nadwyżek. Problemy ze znalezieniem pracy dotyczą 5 grup zawodów. Wśród zawodów nadwyżkowych tak samo jak to było rok wcześniej, prognozowani są gospodarze obiektów, portierzy, woźni, dozorczy; krawcy i pracownicy produkcji odzieży; mechanicy pojazdów samochodowych; technicy budownictwa i ślusarze.



MSUES plus, czyli jakość uczenia w miejscu pracy



Przedsiębiorcy są zgodni – uczenie się w miejscu pracy pod okiem fachowca jest dużo skuteczniejsze, niż udział w specjalistycznym szkoleniu zawodowym. Pozwala również oszczędzić czas i pieniądze przeznaczone na wyposażenie pracownika w nową wiedzę i umiejętności. Dlatego Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, odpowiedzialny za regionalny system zarządzania jakością usług rozwojowych, rozpoczął prace nad przygotowaniem Małopolskich Stan-

dardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych, określających warunki jakościowe dla usług uczenia w miejscu pracy pn. „MSUES plus”.

System zarządzania jakością MSUES istnieje w Małopolsce już 7 lat. W związku z tym, że jest on innowacyjnym w skali kraju sposobem zapewniania jakości usług szkoleniowych i doradczych, współfinansowanych z funduszy unijnych, jest stale monitorowany. W wyniku monitoringu zaobserwowano realne zapotrzebowanie

na uczenie praktyczne u fachowców. Obecny standard (MSUES 2.0) nie zawiera jednak wymagań jakościowych dla tego typu usług. Bez niego przedsiębiorcom trudno byłoby właściwie przygotować usługi uczenia w miejscu pracy, natomiast instytucjom publicznym – w bezpieczny sposób przekazywać dofinansowanie do takich usług.

Dlatego też Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia, działające w WUP w Krakowie, zajmuje się obecnie

wypracowaniem z przedsiębiorcami i praktykami standardów jakości uczenia w miejscu pracy (MSUES plus), które zostaną pilotażowo przetestowane w planowanym projekcie województwa małopolskiego „Ucz się u mistrza”. Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia przygotowuje usługodawców, zainteresowanych oferowaniem usług uczenia w miejscu pracy zgodnie ze standardami MSUES plus.



Informacje o naszej aktywności śledź na stronach internetowych i w mediach społecznościowych:

- www.wup-krakow.pl • www.pociagdokariery.pl •
- kierunek.pociagdokariery.pl • [f](#) [pociagdokariery](#) •
- [WUPwKrakowie](#) • [wupkrakow](#) • [jestespowerful](#) •

Materiał przygotowany przez kolegium redakcyjne w składzie:

dyrekcja Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie:
Jan Gąsienica-Walczak, Alina Paluchowska, Michał Kądziołka;

przewodniczący Konwentu Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy w Małopolsce:
Andrzej Zajac;

pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie:
Katarzyna Nyklewicz, Monika Gucwa, Jolanta Michalska,
Adam Biernat, Monika Panecka-Niepsuj, Paulina Sas, Anna Pasternak,
Magdalena Żak, Marcin Krzowski, Łukasz Dygoń.