

PRACA
SZUKA CZŁOWIEKA

Piątek, 27 sierpnia 2021

Redaktor prowadząca: Kamilla Sierocka

Praca zdalna nadal powszechna

Bezpieczeństwo
ważniejsze od towarzystwa

Zdalna jest rekrutacja, po sukcesie uwięzionym zatrudnieniem późniejsza praca również zdalna. Ogłoszeń o pracy publikowanych przez pracodawców, dla których nie ma znaczenia, gdzie jest pracownik, jest ciągle dużo. Czy praca zdalna zostanie z nami na stałe?

Ilona Niebał

Gdyby opolska agencja pośrednictwa pracy Paretti miała szukać dla swojego kontrahenta pracownika obsługi klienta ze znajomością języków duńskiego i angielskiego do stacjonarnej pracy w biurze, zlecenie mogłoby pochłonąć mnóstwo czasu i wysiłku. Ten pracownik mógł jednak rozpocząć współpracę zdalną. Paretti znalazła więc odpowiedniego kandydata niemal błyskawicznie.

– Kandydat wcale nie musi przebywać w Polsce, żeby w naszym kraju pracować i nie mam tu wyłączenie na myśli „instagramowych” obrazków, że bawi się na Malediwach, jednocześnie wypełniając swoje obowiązki służbowe – mówi Aneta Paczos z opolskiej agencji pośrednictwa pracy Paretti. – Mamy przypadek studenta, który mieszka i studiuje informatykę w Edynburgu, a jednocześnie pracuje jako programista w firmie w Warszawie – dodaje.

Bez ryzyka i straty czasu

Biznes zdalną pracę wdrożył niemal z dnia na dzień. Firma DeCandia Design w Opolu zajmuje się m.in. projektowaniem wnętrz. Wybór, czy współpraca będzie zdalna, czy na żywo zależy od odległości. – Przy realizacjach prowadzonych w Opolu, Katowicach lub we Wrocławiu, spotykamy się z klientami w biurze lub na terenie inwestycji. Przy projektach w Polsce centralnej lub w przypadku realizacji zagranicznych – kontaktujemy się online – mówi Ilona Decandia-Knapik, projektantka wnętrz i właścicielka firmy.

Biuro Rachunkowe Lider Łukasz Lachowski w Opolu od początku pandemii podjęło decyzję o wprowadzeniu pracy zdalnej i ograniczeniu wizyt w biurze do niezbędnego minimum. – Uczyniliśmy tak w trosce o zdrowie naszych klientów, jak

również pracowników – podkreśla pracująca w firmie główna księgowa Monika Słodkowska. W tym roku mimo poluzowania obostrzeń biuro funkcjonuje podobnie, ponieważ ten model pracy stał się bardziej komfortowy i spodobał się zarówno zespołowi firmy, jak i klientom. – Obserwujemy, iż zdecydowana większość młodych przedsiębiorców, poszukując optymalizacji zarządzania firmą i skrócenia papierowego obiegu dokumentów preferuje taki model współpracy – mówi Monika Słodkowska. Mogą oni dostarczyć dokumenty księgowe, jak i uzyskać niezbędne informacje bez wychodzenia z domu, czy z siedziby swojej firmy.

Jednocześnie, w dalszym ciągu znaczna grupa klientów wybiera kontakt bezpośredni z księgową. – Nie odeszliśmy całkowicie od tradycyjnej formy współpracy polegającej na kontakcie osobistym. Jesteśmy otwarci i zawsze gotowi na spotkania z naszymi klientami, ale teraz odbywa się to w konkretnym, umówionym terminie. Jesteśmy wdzięczni całemu naszemu otoczeniu za elastyczne podejście do panujących wymogów, jak i za przestrzeganie zasad reżimu sanitarnego – mówi główna księgowa.

Podobnie jest w przypadku firmy DeCandia Design. – Okres pandemii pozwolił nam dopracować systemy procesów projektowych, co wpłynęło na szybszą i sprawniejszą realizację projektów oraz ich realizację. Praca zdalna dla mnie to dodatkowe narzędzie, które pozwala na pracę hybrydową. W naszym biurze jednak nie planujemy przejścia do systemu prac online. Cenimy sobie spotkania z klientami, dzięki temu lepiej się poznajemy, a co za tym idzie – tworzymy projekty idealnie zsynchronizowane z potrzebami inwestora – mówi Ilona Decandia-Knapik.

**Praca zdalna: korzyści i przeszkody**

Dla Biura Rachunkowego Lider Łukasz Lachowski innowacyjne rozwiązania nie były nowością. – Dzięki temu, że mamy klientów rozproszonych po całej Polsce i Europie, jeszcze przed pandemią wypracowaliśmy i wdrożyliśmy standardy współpracy na odległość, które znalazły swoich zwolenników również wśród klientów miejscowych. Model pracy zdalnej wybiera coraz większa część klientów, doceniając wygodę i oszczędność czasu – podkreśla Słodkowska.

Praca zdalna pociągnęła za sobą również kolejne innowacje. Obecnie Biuro Rachunkowe Lider Łukasz Lachowski jest w ostatecznej fazie projektowania systemu usług księgowych online. Monika Słodkowska: – Jest to wymiana zaszyfrowanych plików w odpowiednich formatach pomiędzy biurem a klientem, przy użyciu dedykowanych aplikacji i narzędzi. Dodatkową metodą kontaktu z naszymi klientami jest prowadzenie telekonferencji oraz wideokonferencji, a także konsultacji online. Każdy pracownik został zaopatrzony w niezbędny sprzęt, który umożliwia wykonywanie pracy zdalnej.

Popularyzacja pracy zdalnej w wielu branżach nie odbywa się bez przeszkód. – Biuro rachunkowe jest specyficznym miejscem odwiedzanym przez wielu podatników, którzy oprócz przekazania niezbędnych dokumentów i informacji, chcą zwyczajnie porozmawiać

z naszymi pracownikami, przedstawić im szczegółowo swoje problemy i rozwiązać wątpliwości – mówi główna księgowa o Biurze Rachunkowym Lider Łukasz Lachowski.

Kolejnym negatywnym aspektem pracy zdalnej jest ograniczenie bezpośredniego kontaktu w otoczeniu wewnętrznym i zewnętrznym biura. Brak możliwości pracy zespołowej wydłuża czas podjęcia decyzji. – W naszej branży istotną kwestią jest wymiana wiedzy i doświadczenia, możliwość wspólnej analizy często pojawiających się problemów i tym samym szybkiej reakcji na nie. Praca na odległość wyklucza także możliwość spotkań integracyjnych, okazji do wspólnych wspomnień czy wymiany anegdotek o firmowych sprawach – mówi Monika Słodkowska.

Nie ma odwrotu

W przyszłości być może model pracy będzie modyfikowany, ale w firmach, gdzie realizacja obowiązków na odległość zdominowała współpracę, nie wróci system sprzed pandemii. – Jestem przekonana, że model pracy zdalnej będzie się rozwijał, wiele firm nie zrezygnuje z niego nawet po zakończeniu pandemii. To, co ostatnie miesiące wymusiły na pracodawcach, to zmiany organizacyjne i automatyzację procesów, dzięki którym łatwiej zaplanować, ale też rozliczać pracę zdalną. Nawet jeśli część pracowników wróci do biura, to często będzie to inne środowisko – stwierdza Aneta Paczos.

Przykład? – Nasza firma, aby ograniczyć kontakty bezpośrednie z pracownikami i kandydatami, wprowadziła aplikację mobilną, dzięki której skrócił się czas obsługi, a to z kolei dało nam możliwość zredukowania czasu pracy biurowej. Od kilku tygodni testujemy w naszym biurze 38-godzinny tydzień pracy, kończąc w piątki o dwie godziny wcześniej. Można przyjąć, że jest to bardzo przyjemny uboczny efekt automatyzacji wymuszonej pandemią – podsumowuje.

Specjaliści rynku pracy przewidują popularyzację modelu hybrydowego. – Wszystko wskazuje na to, że przyszłość należy do modeli hybrydowych, w ramach których będziemy pracować w różnych miejscach, nie decydując się na tylko jeden styl. Choć praca zdalna jest powszechnie traktowana raczej pozytywnie, aż 60 proc. naszych badanych uważa, że w obecnym natężeniu dla wielu pracowników staje się ona już nużąca. Kolejne 57 proc. respondentów w wyniku pandemii bardziej docenia możliwość spotkań ze współpracownikami w biurze, jaką mieli przed pojawieniem się COVID-19. Zarówno pracowników, jak i pracodawców czeka więc prawdopodobnie kilka lat testowania modeli hybrydowych, a co za tym idzie, definiowania nowej roli biur – komentuje Agata Grzejda, ekspertka ds. komunikacji wewnętrznej Pracuj.pl. ●

• **Model pracy zdalnej będzie się rozwijał, wiele firm nie zrezygnuje z niego nawet po zakończeniu pandemii**

FOT. SHUTTERSTOCK

Coworking coraz bardziej popularny

Biurko pracuje 24h 7 dni w tygodniu

Brakuje ci atmosfery biura podczas zdalnej pracy? Wynajmij biurko na godziny, doby lub tygodnie i korzystaj z niego, kiedy chcesz. Taka forma pracy zyskuje coraz więcej zwolenników.

Ilona Niebał

Według raportu CBRE minusem pracy zdalnej dla 59 proc. badanych było to, że nie widzą twarzy dookoła siebie. Może to łatwo zmienić coworking. Przestrzenie biurowe do wynajęcia, współdzielone z innymi osobami czy firmami do wynajęcia na godziny, dni czy inny określony czas zwykle oferują elastyczny czas korzystania – w niektórych przypadkach nawet przez całą dobę. Gwarantują dostęp do internetu, urządzeń biurowych i zaplecza kuchennego.

Nad ranem i o północy

Strefa coworkingowa w Parku Naukowo-Technologicznym w Opolu jest dostępna od 2020 roku. Choć jej początki zbiegły się z pandemią, chętni do jej testowania szybko się znaleźli. – Klient może korzystać z biurka coworkingowego o 7 rano, wieczorem, jak i o półno-

cy – przez 24 godziny, 7 dni w tygodniu. Tak mamy wszystko zorganizowane, że zapewniamy dostępność jak w domu – kiedy klient chce, korzysta z biurka – zapewnia Gabriela Mokrzycka, zastępca kierownika Inkubatora Przedsiębiorczości w Parku Naukowo-Technologicznym. Biurka są dostępne od ręki – zgłoszenie do PNT można wysłać mailowo lub przyjść osobiście – w ciągu 2-3 godzin będzie gotowa karta wstępu, z którą można rozpocząć korzystanie. Najpopularniejsza obecnie jest oferta tygodniowa – kosztuje 80 zł netto. Najszerzy pakiet jest w cenie 300 zł netto miesięcznie.

Przestrzeń, gdzie są ustawione biurka, ma ponad 52 m kw., jest możliwy dostęp do ksera i aneksu kuchennego. Funkcjonalności dopełniają standardy związane z reżimem sanitarnym – biurka są w odpowiednich odległościach, a całość jest codziennie dezynfekowana.



• **Przestrzenie biurowe do wynajęcia, współdzielone z innymi osobami czy firmami oferują przestrzenie do wynajęcia na godziny, dni czy inny określony czas** FOT. AGNIESZKA SADOWSKA / AGENCJA GAZETA

Nie tylko dla firm

Instytut Trwałego Rozwoju w Opolu, udostępniający biura pod marką MojaSiedziba.pl, ma aktualnie zajęte wszystkie biura coworkingowe. – Nasza formuła wyróżnia się tym, że są to biura 4-osobowe. Dzięki temu do pokoju zwykle trafia jedna firma. Zapewnia to indywidualną przestrzeń każdemu z pracowników przy czterech biurkach, a jednocześnie firmie – mówi Michalina Gruszecka, office manager w Instytucie Trwałego Rozwoju.

W trakcie pandemii niektóre z biur się zwolniły, ale szyb-

ko znaleźli się nowi użytkownicy. MojaSiedziba.pl to także biura wynajmowane na godziny – idealne na spotkanie z klientem, rekrutację, dokończenie pracy w kameralnych warunkach, ale też na spotkanie z psychologiem, czy korepetycję.

Takie biuro może zarezerwować każdy. Zgodnie z regulaminem rezerwację należy zrobić trzy dni wcześniej. Podczas wakacji grafik jest jednak luźniejszy i dostęp można uzyskać nawet tego samego dnia. – Zapraszamy osoby, które prowadzą działalność, ale też ta-

kie, które nie prowadzą firmy – mówi Gruszecka.

Praca bez zobowiązań

Do powstania takich współdzielonych biur doprowadził brak towarzystwa. Idea coworkingu narodziła się na początku XXI wieku w USA, a zapoczątkowali ją programiści komputerowi. Zaczęli przenosić swoje biura do miejsc publicznych, np. kawiarni.

Obecnie popularność coworkingu na całym świecie, także i w Polsce, jest coraz większa. – Powierzchnie elastyczne jeszcze przed pandemią zyskiwały na popularności. Aktualnie ten trend, po krótkiej pandemicznej zadyszce, ponownie wraca na dawne tory solidnego wzrostu. W dobie obniżonej skłonności do podejmowania długoterminowych decyzji, powierzchnie elastyczne stanowią odpowiedź na wymagania klientów – mówi Joanna Mroczek, szefowa działów badań rynku i marketingu w Polsce i regionie CEE w CBRE.

W ciągu ostatnich piętnastu lat w Europie Środkowo-Wschodniej powstało niemal 650 tys. m kw. powierzchni elastycznych. Najwięcej powierzchni tego typu w regionie Europy Środkowo-Wschodniej znajduje się w Polsce, bo aż 290,5 tys. m kw. Do tego 48,2 tys. m kw. jest w budowie, a 30 tys. m kw. na różnym etapie planowania. ●

Bezpieczeństwo w miejscu pracy

Co ma pracodawca do szczepienia

Pracodawcom zależy na zapewnieniu bezpiecznych warunków – odpowiadają za zdrowie i bezpieczeństwo pracowników oraz sprawne funkcjonowanie firmy. Czy w związku z tym mogą starać się wpłynąć na dotyczące szczepień decyzje zatrudnionych?

Ilona Niebał

Z badania Konfederacji Lewiatan, przeprowadzonego na początku sierpnia, wynika że 80 proc. pracodawców jest zdania, że powinni mieć dostęp do informacji, ilu pracowników w ich firmie zostało zaszczepionych przeciw COVID-19, a także wiedzieć konkretnie, którzy z nich. – Informacje o tym, którzy pracownicy są zaszczepieni, umożliwiłyby pracodawcom lepsze planowanie swojego działania, zarządzanie ryzykiem, organizację pracy uwzględniającą obowiązujące obostrzenia – mówi Robert Lisicki, dyrektor departamentu pracy Konfederacji Lewiatan.

Kto jest zaszczepiony

Chodzi o odległości pomiędzy stanowiskami pracy, kontakt z klientami

itd. – Liczba bezpiecznych pracowników ma szczególne znaczenie dla stanowisk związanych z utrzymaniem ważnej infrastruktury czy przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności – dodaje Lisicki.

Przykładem mogą być uczelnie, szkoły i przedszkola. Uniwersytet Opolski koordynował szczepienia dla wykładowców, gdy tylko pojawiła się taka możliwość – od lutego tego roku. W ramach tej akcji zaszczepiło się około 400 wykładowców, co stanowi około 50 proc. tej części kadry UO. – Bardzo wielu nauczycieli akademickich zaszczepiło się też na własną rękę, trudno więc oszacować ostateczną liczbę zaszczepionych w tej grupie pracowników naszej uczelni – mówi Maciej Kochański, rzecznik prasowy Uniwersytetu Opolskiego.

Dwukrotnie – 17 czerwca i 13 lipca – uniwersytet organizował akcję szczepień w Studenckim Centrum Kultury, adresowaną do studentów, pracowników uczelni oraz ich rodzin. W ramach tych akcji zaszczepiło się około 60 osób. Uczelnie nie ustaje w promocji szcze-

pień przeciwko koronawirusowi. – Szczepienia promujemy poprzez zamieszczanie materiałów informacyjnych w mediach społecznościowych i na stronie internetowej UO. Odpowiednie komunikaty przekazywane były drogą mailową, pojawiły się także w mobilnym Uniwersyteckim Systemie Obsługi Studiów – dodaje rzecznik.

Jak jest w innych placówkach edukacyjnych w Opolu? Zarząd Oddziału Związku Nauczycielstwa Polskiego w Opolu nie ma oficjalnie potwierdzonych informacji co do liczby zaszczepionych nauczycieli. – Z prywatnych rozmów wynika, że prawdopodobna liczba zaszczepionych w Opolu to 60-65 proc. nauczycieli. Do szczepień zachęcamy wszystkich pracowników oświaty, zarówno nauczycieli, jak i pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w szkołach i przedszkolach w Opolu – mówi Anna Barucha, prezes ZNP w Opolu.

Pracownik ma wolność wyboru

Informacje o tym, kto jest już zaszczepiony, a kto nie, ma wpływ na funkcjonowanie i zatrudnienie

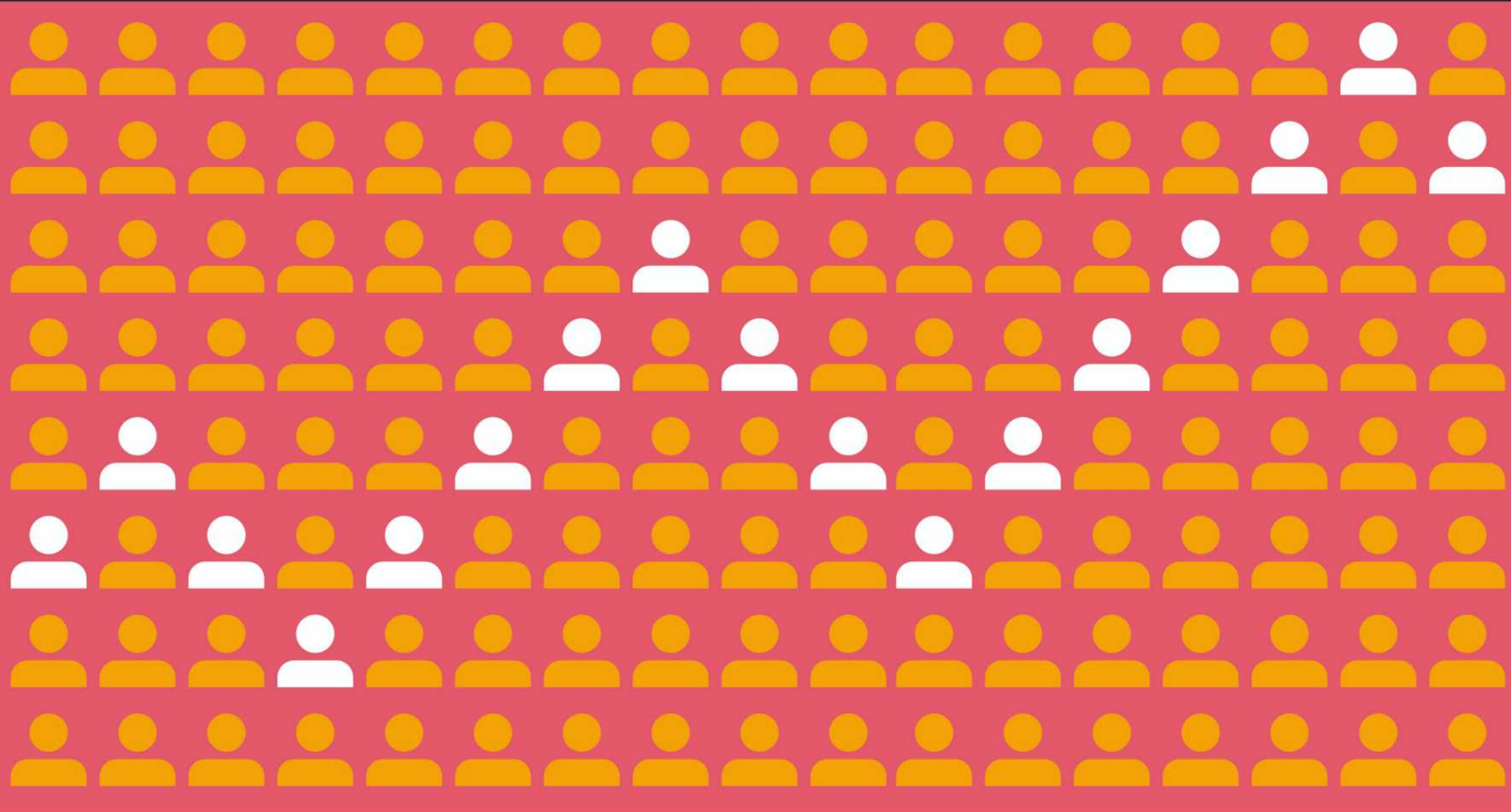
w opinii Konfederacji Lewiatan. Tymczasem tylko do lipca tego roku do stowarzyszenia STOP Nieuczciwym Pracodawcom trafiło ponad 100 spraw z pytaniami lub prośbą o interwencję w zakresie zmuszania pracowników do szczepień przez pracodawcę. Jak mówi prezes stowarzyszenia, jeszcze żaden temat społeczny nie budził tak wielkich emocji. Trudno jednocześnie o dwie podobne historie. – Mieliśmy ludzi, którzy chcą się zaszczepić, ale pracodawca im nie pozwala. Mieliśmy przypadki, że pracodawca nakazywał szczepienie, ale pracownik go unikał. Mieliśmy zgłoszenia o nierównym traktowaniu pracowników zaszczepionych i niezaszczepionych, czy o wręcz mobbingowym zachowaniu wobec tych, którzy zdecydowali się na szczepienie – mówi Małgorzata Marczulewska, prezes stowarzyszenia STOP Nieuczciwym Pracodawcom.

Kancelaria Wódkiewicz & Sosnowski, współpracująca ze stowarzyszeniem, nie pozostawia wątpliwości. – W obecnym stanie prawnym przepisy pozostawiają każdej osobie wolność wyboru co do poddania się szczepieniom na

COVID-19. Również przepisy prawa pracy, w tym – z zakresu BHP, nie dają pracodawcom uprawnienia do wydania pracownikom wiążącego polecenia poddania się szczepieniu – mówi mec. Marek Jarosiewicz z kancelarii Wódkiewicz & Sosnowski. – Konsekwencją dobrowolności szczepień jest także i to, że pracodawcy nie są uprawnieni do stosowania jakichkolwiek sankcji wobec osób, które nie zdecydowały się na przyjęcie szczepionki na koronawirusa. Generalnie można powiedzieć, że pracodawcom pozostaje jedynie zachęcanie pracowników do poddania się szczepieniu – dodaje.

Ministerstwo Zdrowia pracuje nad przepisami, które umożliwią pracodawcom dostęp do informacji, czy pracownicy są zaszczepieni. Według informacji wiceministra zdrowia Waldemara Kraski w projekcie zapisano, że pracodawca informację o szczepieniach pracowników będzie mógł uzyskać w systemie informatycznym. Obecnie informacje dotyczące tego, czy pracownik poddał się szczepieniu, stanowią dane o jego zdrowiu i podlegają ochronie wynikającej m.in. z przepisów RODO oraz Kodeksu pracy. ●

Budujemy
zaufanie
i rozwiązujemy
kluczowe problemy



[pwc.pl](https://www.pwc.pl)

Ilona Niebał

Takich sposobów zainteresowania potencjalnego kandydata ofertą pracy jest coraz więcej. Pracodawcy prześcigają się w pomysłach, by znaleźć odpowiednich pracowników.

Firma ifm ecolink w Opolu zatrudnia ponad 600 osób. Aktywnie się rozwija – tworzy nowe linie produkcyjne i pracuje nad nowymi projektami. Planuje wzrost zatrudnienia w kolejnych latach – zarówno na produkcji, jak i w administracji.

Obecnie ifm ecolink szuka pracowników do pracy na produkcji, inżynierów: jakości i procesu oraz specjalistów: BHP i do działu HR. Do własnego Centrum Badań i Rozwoju zatrudni inżynierów elektroników, inżynierów testów, konstruktorów, specjalisty ds. zakupów projektowych, inżyniera ds. wsparcia technicznego i serwisu oraz inżyniera ds. patentów.

Masz kolegę? Weź dwa tysiące

By przyspieszyć i podnieść skuteczność procesu rekrutacji, firma próbuje znaleźć kolejnych pracowników za pomocą obecnych, proponując im bonus finansowy w wysokości 2 tys. zł. Z jakimi rezultatami? – Program cieszy się sporym powodzeniem i udało się nam pozyskać pracowników zarówno do pracy na produkcji, jak i do działu R&D. W naszej opinii program poleceń pracowniczych jest bardzo dobrym źródłem pozyskiwania kandydatów pasywnych – pracujących i nieszukających pracy. Zdecydowaliśmy się na polecenia, ponieważ wyszliśmy z założenia, że ludzie chcą pracować z osobami, u których cenią umiejętności i kompetencje – mówi Anna Łęzak, specjalista ds. rekrutacji w ifm ecolink.

Program poleceń z bonusem firma stosuje po raz drugi. Po raz pierwszy wystartował w lipcu 2019 r. Zdaniem rekruterki, sytuacja na rynku pracy powoduje, że do kandydatów należy docierać wszelkimi możliwymi kanałami. – Z prowadzonych przez nas badań wynika, że system poleceń bywa skuteczniejszym rozwiązaniem niż inne standardowe źródła docierania do kandydatów, np. ogłoszenia na portalu czy w social mediach – podkreśla.

Stosowany jest coraz powszechniej. – Jeszcze kilkanaście lat temu zdobywanie pracy „po znajomości” wiązało się z niemal 100-procentowym odbiorem tego w taki sposób, że przyjmujemy kogoś bez kwalifikacji, bo ma np. wujka i trzeba mu załatwić robotę. Dziś szukanie pracy to właśnie przede wszystkim szukanie dzięki znajomościom i kontaktom. Jeden z kanałów to także media społecznościowe. Nikogo już nie dziwi, że ktoś napisze na profilu „szukam nowych wyzwań”. To droga sieci – sieci kontaktów i znajomych – mówi Grzegorz Rippel, właściciel firmy szkoleniowo-doradczej Illustro w Opolu.

Polecenia to jeden z szeregu pomysłów pracodawców na przyciągnięcie uwagi poszukujących pracy. Atmoterm, publikując oferty pracy – obecnie m.in. dla specjalisty ds. sprzedaży systemów IT czy młodszego specjalisty ds. ochrony środowiska – stawia na swój pozytywny wizerunek jako pracodawcy. „Jesteśmy laureatem konkursu »Pracownik Roku« organizowanego przez Business Centre Club oraz konkursu »Polska Marka« 2020 w kategorii pracodawca roku” zapewnia w ogłoszeniach, jed-



• Sposobem na udaną rekrutację może być skierowanie ofert pracy do konkretnej, wybranej grupy lub np. system poleceń FOT. SHUTTERSTOCK

Nietypowe pomysły na rekrutację

Zrobią wiele, by... zatrudnić

Praca znaleziona przy okazji zakupów, oferta zatrudnienia z mediów społecznościowych, a może miejsce pracy polecane przez najlepszego kumpla?

nocześnie przekonując o swoim podejściu do zatrudnionych: „Doceniamy szeregowych pracowników, menedżerów oraz zespoły bez względu na formę zatrudnienia czy współpracę z organizacją. Szczególnie zwracamy uwagę na etos pracy, postawy ważne dla rozwoju naszej organizacji”.

Stawiają na równouprawnienie i studentów

Z kolei jeden z zakładów produkcyjnych na terenie Opola, poszukujący obecnie dziesięciu osób, proponując pracę fizyczną, przekonuje, że stawia na równouprawnienie. Swoje ogłoszenie rozpoczyna hasłem: „Obsługa maszyn dla kobiet i mężczyzn”.

Sposobem na udaną rekrutację może być także skierowanie ofert pracy do konkretnej, wybranej grupy – np. studentów. Ma to ułatwić konkurs „Firma solidarna ze studentami”, wymyślony przez opolską agencję pracy tymczasowej Paretti, a współorganizowany przez Wydział Ekonomii i Zarządzania Politechniki Opolskiej, Instytut Ekonomii i Finansów Wydziału Ekonomicznego Uniwersytetu Opolskiego oraz Cosinus Opole – Bezpłatne Szkoły dla Dorosłych. Dla zwycięzców konkursu przewidziano logo „Firma solidarna ze studentami”. Dzięki udziałowi w konkursie firmy mają zyskać większą rozpoznawalność wśród studentów, ponieważ na podstawie konkursu zostanie opracowany wykaz firm, który będzie udostępniony na opolskich uczelniach i w szkołach, tak aby osoby uczące się wiedziały, gdzie mogą znaleźć zatrudnienie w cza-

sie nauki, a także po jej zakończeniu. Opolskim firmom konkurs ma pozwolić nie tylko uzupełnić bieżące luki kadrowe na prace dorywcze, ale także w przyszłości zatrzymać w regionie specjalistów. Mogą wziąć w nim udział firmy, które umożliwiają staże, praktyki, prace dorywcze dla osób uczących się, a także dają zatrudnienie absolwentom. Firmy mogą zgłaszać się do konkursu jeszcze do 30 września.

Pomoc w razie problemów

Agencja pracy APN z Opola osobom, którym pomaga znaleźć pracę, stara się pokazać jako partner i wsparcie, a nie jedynie pośrednik. Istnieje od dwudziestu lat. – Firma zaczęła działać 1 października 2001 roku. Cienimy sobie relacje partnerskie z pracownikami i kontrahentami. Dbamy, by wszyscy mogli na siebie liczyć jak w jednej wielkiej rodzinie. Zależy nam na tym, by wszyscy nasi klienci czuli się bezpiecznie i komfortowo na każdym etapie współpracy z APN – mówi Henryk Olsok, założyciel i prezes APN.

To szczególnie istotne, gdy w grę wchodzi wyjazd za granicę – takiej pracy APN oferuje najwięcej. – Zatrudniamy opiekunki osób starszych do pracy w Holandii i Niemczech. W obu krajach mamy też pracę dla fachowców oraz pracowników produkcyjnych w branży samochodowej – m.in. w Monachium w Niemczech. Cenionym kierunkiem jest Szwajcaria – ludzie lubią tam pracować – zachęcają ich nie tylko wysokie zarobki – mówi Norbert Rasch, dyrektor APN. Firma rekrutuje również pracowników ze Wschodu, głównie z Ukrainy do pracy w Polsce.

Zrekrutowany pracownik cały czas może liczyć na kontakt i wsparcie agencji, także w nieprzewidywanych sytuacjach. Jedną z opiekunek przekonała się o tym podczas kontraktu z APN, gdy pojawił się problem z podopieczną. – Wcześniej miałam podopiecznych z różnymi schorzeniami, w tym z otępieniem i o agresywnym zachowaniu, ale z tą panią nie było szans nawiązać dobrej relacji i normalnie wykonywać swoich obowiązków. Agencja stała po mojej stronie i pomogła wrócić do domu. To zaufanie do pracowników jest motywującym czynnikiem i dobrze świadczy o firmie i o podejściu do ludzi – mówi Jeleńska Światłaska.

Podobne podejście ma Gulcan Uykun, menedżerka Agencji Pośrednictwa Pracy Jupiter: – Dla pracowników tymczasowych trzeba być po prostu dobrym. Oni też chcą pracować w dobrych warunkach. Nie robimy nic kosztem pracowników tymczasowych. Żadnych wygórowanych odliczeń. Zakwaterowanie i transport nie są wliczane w koszty.

Obecnie na rynku brakuje wykwalifikowanych specjalistów z doświadczeniem w konkretnej branży, np. e-commerce, TSL, medycznej, produkcyjnej – to ich szuka się najdłużej

Co jest skuteczne?

Standardowe oferty pracy dodawane na portalach ogłoszeniowych to zdaniem specjalistów od rekrutacji w obecnych realiach zdecydowanie za mało. Aby znaleźć właściwych i kompetentnych pracowników, należy poza ogłoszeniami stosować inne metody pozyskiwania kandydatów.

– Podstawą jest headhunting, czyli wyszukiwanie i kontaktowanie się z pracownikami zatrudnionymi w firmach konkurencyjnych. Jest to bardzo skuteczna metoda, ale wymagająca posiadania w zespole doświadczonego headhuntera lub współpracy z agencją zatrudnienia. Działy HR bardzo mocno wspierają się też agencjami marketingowymi, korzystając z niestandardowych pomysłów rekrutacyjnych w ramach działań wizerunkowych – tzw. Employer Brandingowych. Reklamy telewizyjne czy radiowe skierowane do potencjalnych pracowników to już częsta praktyka – mówi Agnieszka Haponik, dyrektor rozwoju biznesu i marketingu w LeasingTeam Group.

W ramach LeasingTeam funkcjonuje program o nazwie TalentPoint, polegający na poleceniach. Początkowo obowiązywał on wyłącznie dla wyższych stanowisk, jednak teraz objęte są nim wszystkie stanowiska, a polecać pracowników mogą wszyscy zarejestrowani użytkownicy w systemie, nie tylko pracownicy LeasingTeam. – W takim kierunku idą firmy – mocno rozszerzają swoje programy pracowniczych rekomendacji, by zyskać jak największą liczbę CV. Kolejnym ciekawym pomysłem na rekrutację jest wykorzystanie własnych produktów, by szerzyć informację o trwających procesach. Wystarczy wspomnieć akcję firmy IKEA, która w pudłach z meblami ukryła ulotki rekrutacyjne – mówi Haponik.

Tak wiele różnych sposobów na znalezienie pracownika wynika z tego, że spada skuteczność tradycyjnych form poszukiwania kandydatów np. poprzez tradycyjne ogłoszenia w gazecie czy nawet ogłoszenia w internecie. – Na stanowiska proste – jeszcze tak, ale na specjalistyczne – tradycyjne kanały nie działają. Dzieje się tak między innymi dlatego, że najlepsi specjaliści, których szukamy, mają pracę i zazwyczaj nie przeglądają tego typu ogłoszeń. Trzeba do nich trafić z propozycją nie pracy dla nich, ale z ofertą zmiany pracy z tej dobrej, którą mają, na jeszcze lepszą – atrakcyjniejszą dla nich – mówi Grzegorz Rippel.

Czy dobry pomysł na rekrutację szybko zadziała? Na szybkość procesu rekrutacyjnego ma wpływ wiele czynników: renoma firmy, stanowisko, poziom wynagrodzenia, lokalizacja, wymagania względem kandydatów itp. Obecnie na rynku brakuje wykwalifikowanych specjalistów z doświadczeniem w konkretnej branży, np. e-commerce, TSL, medycznej, produkcyjnej – to ich szuka się najdłużej. Dlaczego? – Takich specjalistów jest nadal zbyt mało na rynku, ale dodatkowo z powodu niestabilnej sytuacji gospodarczej takie osoby nie szukają aktualnie pracy. Pracownicy nie chcą podejmować ryzyka, wybierają poczucie bezpieczeństwa i odkładają ewentualne zmiany pracy na później. Specjaliści znający języki obce, szczególnie te mniej popularne, są jeszcze bardziej wymagającym targetem dla rekruterów – mówi Haponik. ●



**JESTEŚMY Z WAMI
OD 20 LAT**



**APN Polska to firma działająca
na rynku od 2001 roku.**

Specjalizujemy się w rekrutacji pracowników
do pracy za granicą do Niemiec, Holandii i Szwajcarii.

Ponadto:

- w świadczeniu usług opiekuńczych jako dział Praca w Opiece nad osobami starszymi!
- w rekrutacji pracowników ze Wschodu, głównie z Ukrainy do pracy w Polsce jako dział Praca w Polsce

AKTUALNE OFERTY PRACY :

- <https://apnpraca.pl/pl/oferty-pracy/>
- <https://www.apnopieka.pl/pl/oferty-opiekunki/>



KONTAKT:

 **APN Agencja Pracy**

Biuro w Opolu:
ul. Kołłątaja 8/4-5, 45-064 Opole

tel. 696 309 309, adres e-mail: biuro@apnpraca.pl
<https://apnpolska.pl/pl/>
<https://www.facebook.com/AgencjaPracyAPN>





Firma solidarna
ze studentami

Pracodawco!

- dajesz studentom, uczniom, słuchaczom możliwość pracy dorywczej w czasie nauki?
- oferujesz praktyki i staże?
- przygotowujesz osoby uczące się do późniejszego zatrudnienia?
- zatrudniasz absolwentów?

**Weź udział
w konkursie i zdobądź
tytuł firmy solidarnej
ze studentami!**

przesyłanie zgłoszeń
01.06.2021r. - 30.09.2021r.

www.firmasolidarnazestudentami.pl

PATRONAT HONOROWY:



WSPÓŁORGANIZATORZY:



UNIWERSYTET OPOLSKI
WYDZIAŁ EKONOMICZNY



COSINUS
BEZPŁATNE SZKOŁY DLA DOROSŁYCH



Patronat honorowy: Prezydent Miasta Opola, Marszałek Województwa Opolskiego, Kuratorium Oświaty w Opolu
Współorganizatorzy: Wydział Ekonomii i Zarządzania Politechniki Opolskiej, Instytut Ekonomii i Finansów Wydziału Ekonomicznego Uniwersytetu Opolskiego, Szkoły Policealne i Licea dla dorosłych - Cosinus w Opolu, PARETTi

Od ponad 25 lat zajmujemy się rekrutacją pracowników do Holandii. Przywiązujemy ogromną wagę do ich elastyczności w pracy dla naszych Klientów, zaangażowania i sumienności swoich pracowników.

Doceniamy ich zaangażowanie i pracowitość. Mamy pracowników sezonowych oraz takich, którzy są z nami od wielu lat. Rekrutujemy osoby z terenu całej Polski głównie w sektorze spożywczym, przemysłowym, logistycznym.

Mamy swoje biura w Opolu, Białymstoku, Rzeszowie i Lublinie. Staramy się poznawać mocne strony naszych pracowników oraz dopasowywać nasze oferty pracy do ich oczekiwań i możliwości.



PAKOWANIE OWOCÓW I WARZYSW:

- Wymagana jest sumienność, pracowitość, uczciwość
- Nie jest wymagane doświadczenie znajomość języka obcego
- Praca wymaga szybkiego tempa

- 🍓 MIESZKANIE GRATIS - jeśli nie skończyłeś 20 lat. Dodatkowy bonus - pierwszy tydzień KAŻDY mieszka za darmo.
- 🍓 BONUS 100 € DLA KAŻDEGO po miesiącu pracy
- 🍓 Dużo godzin pracy

Stawki, w zależności od stanowiska przedziale 10,71-12,5 €/h + dodatki



OPERATORZY WÓZKÓW WIDŁOWYCH RÓŻNYCH TYPÓW

- Praca w różnych zakładach przemysłowych, w magazynach
- Wymagane odpowiednie uprawnienia do prowadzenia wózków widłowych oraz komunikatywna znajomość języka obcego (dowolnego ze wskazaniem na angielski). Mile widziane zaświadczenie o niekaralności.

Zapewniamy: transport do Holandii z każdego miejsca w Polsce, zakwaterowanie, ubezpieczenie, dojazd do pracy, pracę z zachowaniem obowiązujących zasad higieny.

Wynagrodzenie ustalane jest indywidualnie. Po okresie próbnym ustalenie indywidualnych warunków płacowych. BONUS 100 € dla każdego po pierwszym miesiącu pracy.

ROZŁADUNEK KONTENERÓW – praca dla siłaczy!

- Wymaga tężyzny fizycznej, nie jest wymagana znajomość języka obcego.
- Zapewniamy: transport do Holandii z każdego miejsca w Polsce, zakwaterowanie, ubezpieczenie, dojazd do pracy, pracę z zachowaniem obowiązujących zasad higieny.
- Wynagrodzenie 10,71 €/h + dodatki.
- BONUS 100 € dla każdego po pierwszym miesiącu pracy.



Więcej informacji można uzyskać dzwoniąc pod podane numery: Opole 798388784, Białystok 517493205, Bydgoszcz 510897308, Lublin 518224069, Rzeszów 515336442 | Aktualne oferty dostępne są na FB: <https://www.facebook.com/jupiterpracawholandii>



**Turawa
Park**
KAŻDY DZIEŃ DOBRY

10 LAT RAZEM!

1000 NAGRÓD DO ROZDANIA!

ZAPRASZAMY 4 - 18.09

Centrum handlowe Turawa Park z okazji swojego dziesięciolecia zaprasza do wspólnego świętowania. Przez dwa tygodnie września na odwiedzających czekać będzie wiele wyjątkowych niespodzianek.

Klienci, którzy włączą się do zabawy i będą odwiedzać centrum w dniach od 4 do 18 września otrzymają atrakcyjne prezenty. Do wyboru m. in.: zestawy przyborów szkolnych, srebrne bransoletki, zestawy kosmetyków, torebki na telefony, plecaki, ładowarki indukcyjne, vouchery oraz zaproszenia na treningi.

Aby odebrać nagrodę wystarczy wymienić paragony za zakupy w Centrum Handlowym Turawa Park na naklejki i wybrać wymarzony prezent.

Dodatkowo Centrum Handlowe Turawa Park zaprasza do udziału w konkursie w którym można wygrać jeden z 10 laptopów.

Jubileuszowe atrakcje trwać będą do 4 do 18 września. Oprócz 1000 prezentów do rozdania, przygotowano strefę zdrowia Calypso Fitness Club, warsztaty kreatywne dla najmłodszych i wiele innych, urodzinowych niespodzianek.

Każda osoba, która przyłączy się do zabawy zwiększa kwotę, którą Centrum Handlowe Turawa Park przekaze na wsparcie schroniska dla zwierząt w Opolu.

ŚWIĘTUJ RAZEM Z NAMI!



Więcej informacji:
www.turawa-park.com

calypso fitness club

SEPHORA

SUPER-PHARM

SMOOTH
THE FRUIT

TAKKO
FASHION

aweg

KFC

IKEA

