


bądź nabieżący


4 (55) 2018

Aktualności Powiatowego Urzędu Pracy w Krośnie

SIERPIEŃ › WRZESIEŃ › PAŹDZIERNIK 2018

Programista – zawód przyszłości 

Wywiad z panią Jadwigą Bielat
właścicielką firmy "Fryzurki Laurki" 

Asertywność – przereklamowany
czy udany sposób na szczęście 

Wady i zalety pracy zespołowej 

W numerze

Współpraca redakcyjna
TERESA ZAJĄC-NIZIOŁEK
PAWEŁ ROMAN
MAKSYMILIAN CZECH
ELŻBIETA LIWOSZ
DAWID HŁOUSZEK
RAFAŁ DZIURA

Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie
ul. Bieszczadzka 5, 38-400 Krosno
TEL. **13 43 617 19, 13 43 720 50**
lub **13 43 213 07**
FAX **13 43 264 96**

www.krosno.praca.gov.pl
E-MAIL: **rzks@praca.gov.pl**

Informacja/Rejestracja
TEL. **13 43 213 89, 13 43 616 94**

Współpraca z pracodawcami
TEL. **13 43 213 89, 13 43 616 94**
wew. **4011, 4013, 402**

Poradnictwo zawodowe
TEL. **13 43 617 19, wew. 330**

Szkolenia
TEL. **13 43 617 19 wew. 602, 603**

Dział instrumentów i programów rynku pracy:
13 43 213 89, 13 43 616 94:
staże – wew. **332**; prace interwencyjne,
roboty publiczne – wew. **331**; refundacja
kosztów wyposażenia/doposażenia miejsc
pracy – wew. **337**; środki na podjęcie
działalności gospodarczej – wew. **338, 339**

Nakład: **500 egz.**

Opracowanie graficzne, skład, druk
Wydawnictwo Ruthenus • Rafał Barski
ul. Łukasiewicza 49, 38-400 Krosno
tel. 13 436 51 00, www.ruthenus.pl

Zdjęcia ze zbiorów PUP w Krośnie,
z archiwum Wydawnictwa Ruthenus, 123rf.com

Słowo wstępne



Aktualności

- 4 Rynek pracy w powiecie krośnieńskim
- 6 Programista – zawód przyszłości



Wydarzenia

- 8 Robię to, co kocham... Wywiad z panią Jadwigą Bielat – właścicielką firmy „Fryzurki Laurki”



Urzędowy koszt różności

- 14 Czas na zmianę...
- 16 Asertywność – przereklamowany, czy udany sposób na szczęśliwe życie?
- 22 Wady i zalety pracy zespołowej



Kącik prawny

- 14 Kiedy przychód nie wpływa na status bezrobotnego...
- 14 Działalność nierejestrowana a status bezrobotnego



Słowo wstępne



Szanowni Państwo,

Z przyjemnością pragnę zaprezentować kolejny numer naszego *Bądź na Bieżąco*. Oprócz stałych rubryk poświęconych sytuacji w powiecie krośnieńskim, prezentujemy treść wywiadu z kolejną naszą klientką, która przy wsparciu finansowym PUP w Krośnie, zrealizowała swoje plany związane z otwarciem firmy. Oczywiście nie zabraknie również innych publikacji, które z pewnością zaciekawia naszych Czytelników. Nawiązując do wprowadzonej w życie 30 kwietnia 2018 roku Konstytucji Biznesu, wyjaśniamy czy prowadzenie działalności nierejestrowanej wpływa na status bezrobotnego. Wszystkim śledzącym trendy na rynku pracy dedykujemy publikację „Czas na zmianę...” oraz materiał poświęcony zyskującemu coraz większą popularność zawodowi programisty komputerowego. Zachęcam także do przeczytania innych artykułów, których tematyka dotyczy asertywności oraz wad i zalet pracy w grupie. Życzę przyjemnej lektury.

REGINA CHRZANOWSKA

Dyrektor
Powiatowego Urzędu Pracy
w Krośnie



Rynek pracy w powiecie krośnieńskim

Oprac.
RAFAŁ DZIURA

Sytuacja na rynku pracy
w powiecie krośnieńskim
– stan na 30 września 2018



Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krośnie*

REJON	OGÓŁEM	KOBIETY
Krosno	770	414
Powiat krośnieński	2017	1134
Rymanów miasto i gmina	190	96
Dukla miasto i gmina	345	183
Jaśliska	38	23
Jedlicze miasto i gmina	295	160
Iwonicz miasto i gmina	193	107
Krościenko Wyżne	76	42
Korczyna	186	113
Wojaszówka	169	104
Miejsce Piastowe	215	134
Chorkówka	310	172
Ogółem	2787	1548

*z wyłączeniem osób podlegających aktywizacji

Zarejestrowani bezrobotni z prawem do zasiłku.

Rejon	Liczba ogółem
Krosno	118
Powiat krośnieński	321
Ogółem	439

Oferty pracy – stan na 30 września 2018 r.

Rejon	Zgłoszone w okresie sprawozdaw.	Pozostałe na koniec okresu sprawozdaw.	Suma ofert od początku roku
Powiat krośnieński z m. Krosno	217	120	2109

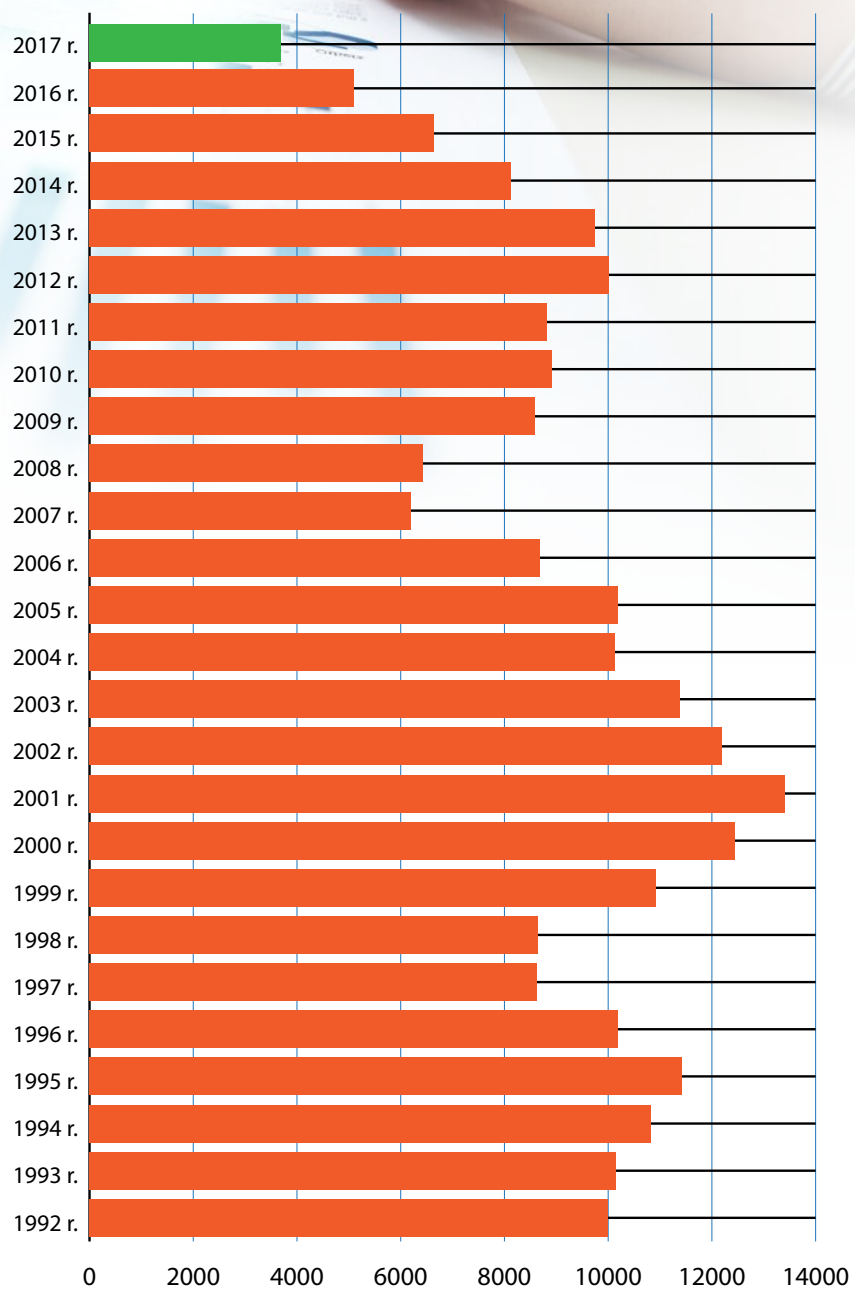
Liczba osób wyrejestrowanych z powodu podjęcia pracy – stan na koniec miesiąca sprawozdawczego

Podjęcie pracy	W tym finansowane ze środków publicznych:		
	Staże	Środki na podjęcie działalności gospodarczej oraz doposażenie stanowiska pracy	Zatrudnienie (subsydiowane) osób do 30 roku życia
2683	160	164	191

Stopa bezrobocia – stan na koniec września 2018 r.

Rejon	Stopa
Polska	5,8%
Województwo podkarpackie	8,7%
Powiat krośnieński łącznie z miastem Krosno	4,4%
Powiat krośnieński	5,8%
Miasto Krosno	2,7%

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krośnie w latach 1992-2017



Programista zawód przyszłości >

Oprac.

DAWID HŁOUSZEK

MATERIAŁY ŹRÓDŁOWE:

poradnikpracownika.pl/-ile-zarabia-programista-w-polsce-i-na-czym-polega-jego-praca

pl.wikipedia.org/wiki/Język_programowania

krosno.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci/wyszukiwar-ka-opisow-zawodow

www.zawodowe.com/kategorie/telekomunikacja_i_it/programista/opis_i_zarobki/

Programista jest zawodem cieszącym się dzisiaj bardzo dużą popularnością. Przez wzgląd na ciągły rozwój technologii informatycznych daje możliwość stabilnego zatrudnienia i osiągnięcia wysokich zarobków. Wskazane jest, aby programista posiadał co najmniej wyższe wykształcenie techniczne pierwszego stopnia. Oczywiście preferowani są absolwenci studiów informatycznych. Możliwe jest jednak wykonywanie tego zawodu przez osoby, które ukończyły naukę w innych kierunkach, ale pod warunkiem, że wykazują zainteresowanie informatyką i we własnym zakresie zdobyły niezbędną wiedzę, np. poprzez samokształcenie lub udział w szkoleniach z programowania.

Programista za pomocą specjalistycznego języka pisze, tzn. tworzy programy komputerowe i wprowadza je do użytku. Oprogramowaniem jest w zasadzie każde narzędzie, które wykorzystujemy w trakcie korzystania z komputera, począwszy od najprostszych edytorów tekstu, po skomplikowane narzędzia systemowe. Język, jakim posługuje się programista jest zbiorem określonych reguł, które opisują, jak należy poprawnie budować konkretne wyrażenia oraz w jaki sposób komputer powinien te wyrażenia

rozumieć. Służy zatem do tworzenia programów komputerowych, których zadaniem jest przetwarzanie danych, wykonywanie obliczeń i algorytmów, a także kontrola i obsługa urządzeń zewnętrznych, np. drukarek, ekranów, robotów, itp. Tak jak język naturalny służy do komunikacji człowieka z innymi ludźmi, tak język programowania służy do wydawania konkretnych poleceń maszynom. Obecnie szacuje się, że istnieje kilka tysięcy języków służących programowaniu i każdego roku powstają nowe. Różnią się one od języków naturalnych tym, że są bardzo precyzyjne i jednoznaczne. Człowiek podczas komunikacji z innymi ludźmi stale popełnia jakieś błędy, ma jednak świadomość, że mimo niedomówień zostanie zrozumiany. Maszyny nie potrafią się domyślać. Działają w sposób bardzo precyzyjny, dlatego do poprawnego funkcjonowania, potrzebują dokładnych poleceń, które krok po kroku opisują konkretną czynność.

Osoby pracujące na stanowisku programisty z reguły są wyspecjalizowane w posługiwaniu się jednym językiem, chociaż każdy specjalista powinien znać w stopniu podstawowym przynajmniej kilka z nich. Oferty pracy często kierowane są do określonej grupy odbiorców, np. ekspertów po-

trafiących programować w JavaScript czy PHP.

Bardzo trudno jest opisać w sposób szczegółowy wszystkie zadania programisty, ponieważ jest to dziedzina, która wraz z ewolucją branży informatycznej, ciągle się rozwija. Najogólniej rzecz ujmując programista zajmuje się tworzeniem systemów, aplikacji i stron internetowych. Kandydat na specjalistę w tym zakresie powinien być przygotowany nie tylko na aktywne doskonalenie swoich umiejętności, ale także na naukę nowych technik i języków programowania. Musi posiadać dużą wiedzę oraz umieć wykorzystywać ją w praktyce. Dodatkowymi atutami będzie dokładność, systematyczność, umiejętność pracy indywidualnej i współdziałanie w zespole. Bardzo ważne jest zainteresowanie zawodem, które sprzyja nabywaniu nowych kompetencji i prowadzi do rozwoju pasji związanej z nowoczesnymi technologiami. Do zgłębienia tajników dotyczących programowania przydatna jest duża wiedza z dziedziny matematyki, czasem również fizyki. Niezbędna jest również znajomość języka angielskiego.

Programista jest zawodem, na który istnieje bardzo duże zapotrzebowanie. Ma to swoje mocne strony, bo można liczyć na wysokie zarobki. Każdy





kij ma jednak dwa końce. Długotrwała praca przy komputerze wpływa niestety negatywnie na zdrowie. Poza tym tworząc określoną aplikację programista jest odpowiedzialny za jej poprawne działanie.

W razie pojawienia się problemów jest zobowiązany do niezwłocznego usunięcia usterki. Programiści mają również różne upodobania i każdy z nich ma swój ulubiony język, w którym pisze mu się najwygodniej. Trudno jest wobec tego stworzyć narzędzie, które byłoby uniwersalne i łatwe do opanowania dla wszystkich zajmujących się tworzeniem programów i aplikacji.

Każda osoba, która chce być zatrudniona w tej branży zastanawia się ile zarabia programista. Oczywiście wszystko zależy od wielkości firmy oraz od doświadczenia pracownika. Portal Pracuj.pl podaje, że osoby z kilkuletnim doświadczeniem osiągają wynagrodzenie średnio w wysokości 4100 zł netto. Najlepiej opłacani są programiści z województw: mazowieckiego, dolnośląskiego i pomorskiego, gdzie ich zarobki oscylują średnio między: 4150 zł–4800 zł netto. W województwie podkarpackim średnia pensja programisty wynosi ok. 2700 zł netto.

Wysokość wynagrodzenia na tym stanowisku zwiększa się wraz ze zdobytym doświadczeniem i często zależy od umiejętności zarządzania zespołem i dzielenia się wiedzą, wówczas może przekraczać nawet 10 tys. złotych.



Robię to co kocham...

– wywiad z panią

Jadwigą Bielat

właścicielką firmy "Fryzurki Laurki"

Rozmawia
DAWID HŁOUSZEK

Jakie świadczy pani usługi?

Zajmuję się tworzeniem i sprzedażą ozdób do włosów oraz ręcznie szytych maskotek. Organizuję również warsztaty, w trakcie których uczę wykonywania fryzur na różne okazje.

Co skłoniło panią do otwarcia firmy oraz dlaczego zdecydowała się pani na taki profil działalności?

O założeniu firmy zadecydował trochę przypadek. Bardzo chciałam urozmaicić fryzury mojej córki i ciągle szukałam nowych ozdób do jej włosów. Zaczęłam się interesować, jak wykonać takie ozdoby oraz jakich użyć do tego materiałów. Postanowiłam spróbować. Początkowo wykonywałam ozdoby na własne potrzeby. Córka dumnie prezentowała je na swojej głowie. Po pewnym czasie wiele osób zaczęło pytać, czy moje wyroby są na sprzedaż. Tak narodził się pomysł na założenie firmy. Kocham to, co robię i bardzo chciałam, aby pasja stała się dla mnie źródłem utrzymania.

Do kogo kieruje pani swoją ofertę. Kto najczęściej z niej korzysta?

Moja oferta skierowana jest przede wszystkim do dziewczynek oraz ich rodziców, którym zależy na tym, by ich pociechy miały wpięte we włosy coś wyjątkowego.

Skąd czerpie pani wszystkie pomysły?

W większości przypadków pomysły same rodzą się w mojej głowie. Na bieżąco śledzę również Instagrama i Facebooka, gdzie podpatruję innych twórców, którzy bardzo mnie inspirują. Robię coś podobnego lub zupełnie odmiennego, wykorzystując tylko jakiś element, który staram się później udoskonalić. Internet to kopalnia inspiracji i pomysłów. Stron internetowych i blogów o podobnej tematyce nie brakuje.

Jak wyglądały początki firmy. Jakie napotykała pani trudności oraz w jaki sposób udało się przezwyciężyć wszystkie problemy?

Początkowo obawiałam się formalności związanych z otrzymaniem dofinansowania z Urzędu Pracy. Jak się później okazało, zupełnie niepotrzebnie. Pracownicy PUP byli bardzo pomocni i wszystko poszło sprawnie. Pierwsze miesiące były dosyć trudne, bo nie miałam zbyt wielu klientów, ale z miesiąca na miesiąc zaczęło ich przybywać. Teraz często do mnie wracają i polecają moją osobę swoim znajomym.

Czy trudno być dla siebie szefem?

Bycie szefem ma pozytywne i negatywne strony. Dla mnie

to świetne rozwiązanie, głównie ze względu na dziecko. Sama decyduję o godzinach pracy oraz o tym, ile chcę pracować. Nie muszę się martwić, żeby odebrać córkę ze szkoły lub co zrobić, kiedy ona zachoruje. Nie mam również problemów z urlopem, po prostu korzystam z niego, kiedy mi pasuje. Ale praca w domu to nie tylko plusy. Łatwo można się od niej oderwać lub odłożyć ją później, dlatego trzeba mieć dużo samodyscypliny i działać zgodnie z planem, bo przecież nikt inny nie wykona za nas pracy.

Jaki sprzęt został kupiony za przyznane dofinansowanie?

Kupiłam komputer wraz z oprogramowaniem, aparat fotograficzny z zestawem oświetleniowym, ponieważ swoje produkty wystawiam na aukcjach internetowych. Do tego dokupiłam również duże narożne biurko, przy którym mam swój warsztat, maszynę do szycia i ploter tnący.

W jaki sposób pozyskuje pani nowych klientów?

Przed wszystkim korzystam z mediów społecznościowych. Prowadzę konto na Facebooku i Instagramie. Biorę też udział w piknikach rodzinnych, w trakcie których cheszę dziewczynki i sprzedaję swoje wyroby. Część klientów pozyskałam





„drogą pantoflową”. Poza tym córka codziennie reklamuje moje ozdoby, poprzez noszenie ich na swojej głowie.

Jak ocenia pani z perspektywy czasu prowadzone przez siebie przedsięwzięcie?

Mogę stwierdzić, że podjęłam dobrą decyzję. W końcu robię coś, co kocham, co przynosi mi ogromną satysfakcję i jednocześnie jest źródłem mojego dochodu.

Jakie rady dałaby Pani osobom, które zastanawiają się nad otwarciem firmy?

Przede wszystkim potrzeba jest pomysłu, wstępne rozpoznanie rynku i potencjalnych klientów. Trzeba sprawdzić jaką ma się konkurencję w swojej branży i w swojej okolicy. Dobrze jest też zaczerpnąć opinii bliskich lub znajomych, zwłaszcza takich, którzy prowadzą już działalność gospodarczą. Ich rady na pewno będą cenne.

Jakie ma Pani plany na przyszłość związane z firmą?

Chcę się ciągle rozwijać, doskonalić swoje umiejętności, zdobywać nowych klientów nie tylko z kraju, ale i z zagranicy. Ciągle mam nowe pomysły, które sukcesywnie realizuję. Może w przyszłości "zarażę"

córkę swoją pasją i będziemy razem prowadzić firmę rodzinną? Kto wie...

Dziękuję za rozmowę



Czas na zmianę...

Zmiana miejsca pracy co 3-4 lata nikogo już nie dziwi i nie jest tak źle postrzegana, jak jeszcze kilkanaście lat temu. Oczywiście nie należy popadać w skrajności i zmieniać dobrej i perspektywicznej pracy tylko dlatego, że trochę się w niej „zasiedzieliśmy”. Rutyna hamuje rozwój, więc to jej powinniśmy się najbardziej obawiać.



Oprac.
DAWID HŁOUSZEK

MATERIAŁ ŹRÓDŁOWY:

www.pulshr.pl/rekrutacja/era-krotkiego-stazu-polacy-coraz-czesciej-skacza-z-firmy-do-firmy,56488.html

www.pulshr.pl/rekrutacja/najczesciej-oczekiwane-benefity-praca-zdalna-bezkonkurencyjna,56490.html

Pracownicy, którzy od wielu lat zajmują to samo stanowisko lub pełnią w firmie jedną funkcję przez dłuższy czas, stają się coraz mniej atrakcyjni na rynku pracy. Szczególnie w organizacjach charakteryzujących się wysoką częstotliwością zmian, w których od kadry pracowniczej wymaga się przede wszystkim szybkiej adaptacji do nowych warunków zatrudnienia. W obecnych czasach myślenie o jednej pracy „na całe życie” jest już coraz rzadsze. Psychologowie uważają, że już po 3-4 latach pracownik wykonujący te same zadania zaczyna odczuwać potrzebę zmiany. Może się ona wiązać z objęciem nowego stanowiska, przyjęciem innego zakresu obowiązków lub w ostateczności przejściem do innego zakładu pracy. Oczywiście możliwość i gotowość do podjęcia wyzwania, jakim jest zmiana pracodawcy często zależy od posiadanego doświadczenia i kompetencji. Najczęściej na zmianę decydują się osoby z kilkuletnim stażem. Decyzję o przejściu do innej firmy podejmują średnio co 3 lata i ze względu na swoją zawodową elastyczność i mobilność, stają się łaskawym kąskiem dla wielu potencjalnych pracodawców. Pra-

cownicy wyższego szczebla natomiast znacznie rzadziej decydują się na zmianę pracy.

Współczesny rynek pracy jest bardzo dynamiczny, a hasło „zmiana” jest stałym elementem życia zawodowego każdego pracownika młodego pokolenia. Jeszcze kilkadziesiąt lat temu rozwój kariery zawodowej przebiegał w sposób liniowy, jednostajny i łatwy do przewidzenia – przypominał jazdę pociągiem z punktu A do punktu B (bez żadnej przesiadki). Pracownik nie musiał zbyt często decydować o swoim życiu zawodowym – miał przed sobą perspektywę stałej i w miarę stabilnej pracy u jednego pracodawcy. Dzisiaj przebieg kariery zawodowej nie tylko nie przebiega liniowo, ale jest trudny do przewidzenia i niejednokrotnie porównywany do jazdy samochodem offroadowym w trudnym i nieznanym terenie. Oczywiście wiele zależy od branży, specyfiki firmy i rodzaju wykonywanej pracy.

Firmy, które nie chcą borykać się z problemami związanymi z dużą rotacją pracowników, powinny odpowiednio ukształtować swoją politykę personalną w kontekście stawianych przed sobą celów strategicznych. Dobrym sposobem może okazać się wobec tego wy-

pracowanie systemu awansowania, zapewniającego pracownikom dalszy rozwój w strukturze organizacji. Zmiana stanowiska i zakresu obowiązków wiąże się z nabyciem nowych kompetencji i doświadczeń. Dzięki temu pracownik lepiej poznaje firmę, w której pracuje, staje się bardziej elastyczny i otwarty, zyskując w ten sposób w oczach pracodawcy. Tego typu rozwiązania wymagają jednak od firmy stworzenia odpowiedniej struktury organizacyjnej dającej możliwość ciągłego rozwoju, atrakcyjne wynagrodzenia i objęcia dodatkowymi świadczeniami pozapłacowymi. Konieczne jest również zapewnienie pracownikowi komfortowego środowiska pracy i indywidualnego traktowania. Mniejsze firmy, np. start-upy nie mają w zwyczaju stosowania takich rozwiązań. Przy tego typu działalnościach długi staż pracy w firmie nie jest kluczowy, ani dla pracownika, ani pracodawcy. Punktem wyjścia jest szybkie zdobycie wiedzy i różnorodnych doświadczeń, które otworzą możliwość wzięcia udziału w następnych – bardziej wymagających projektach.

Coraz częściej pracownicy stawiają na sens wykonywanej przez siebie pracy. Chcą



mieć pewność, że to, co robią jest ważne i potrzebne. Istotna jest dla nich właściwa relacja z przełożonym, a także efektywna i twórcza współpraca z zespołem. Dlatego zmieniając miejsce pracy, szukają dodatkowych czynników, które poprawią jakość ich życia. Zapewnią im elastyczność zawodową, zwiększą swobodę działania oraz otworzą perspektywę rozwoju i awansu. Ambitny pracownik na pierwszym miejscu stawia możliwość zdobywania wiedzy i doświadczeń, które są kluczem do pozyskiwania kolejnych specjalistycznych kompetencji.

Pocieszające jest to, że coraz więcej osób nie obawia się nowych wyzwań. Zmiana miejsca pracy co 3-4 lata nikogo już nie dziwi i nie jest tak źle postrzegana, jak jeszcze kilkanaście lat temu. Oczywiście nie należy popadać w skrajności i zmieniać dobrej i perspektywicznej pracy tylko dlatego, że trochę się w niej „zasiedzieliśmy”. Rutyna hamuje rozwój, więc to jej powinniśmy się najbardziej obawiać. Odpowiedni moment na zmianę pracy zależy głównie od wewnętrznej motywacji pracownika i jego systemu wartości. Osoba, która ceni sobie poczucie bezpieczeństwa nie będzie zbyt często zmieniać miejsca zatrud-

nienia. Warto jednak raz na jakiś czas przeanalizować to, na jakim jesteśmy etapie rozwoju kariery, czy to co robimy sprawia nam satysfakcję i czy odpowiada nam środowisko, w którym spędzamy tak wiele czasu.

Warto na tym etapie postawić sobie pytanie – czy zmiana pracy jest opłacalna? Według danych opublikowanych przez Forbes osoby „przeskakujące” z firmy do firmy często zarabiają więcej od pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu dłużej niż 2 lata. Każda zmiana pracy może wiązać się ze wzrostem wynagrodzenia o 10%, co w dłuższej perspektywie przekłada się pozytywnie na wysokość zarabianych pieniędzy. Trzeba również podkreślić, że w chwili obecnej mamy do czynienia z rynkiem pracownika. Pracodawcy – coraz częściej skarżący się na brak rąk do pracy, zaczynają doceniać lojalnych pracowników, więc jest to też dobra okazja na wynegocjowanie lepszej płacy. Niewątpliwie czynnikiem, który przekonuje do pozostania w danej firmie jest dobra atmosfera, mili ludzie, motywacyjne podejście przełożonego oraz benefity pracownicze, na które coraz częściej powołują się pracodawcy w dawanych przez siebie ogłoszeniach o pracę.



Asertywność

przereklamowany czy udany sposób
na szczęście >

Oprac.
DAWID HŁOUSZEK

W latach 90., za czasów szkoły podstawowej uczestniczyłem w zajęciach organizowanych przez szkolnego pedagoga. Spotkania z nim były organizowane w ramach godzin wychowawczych, a obowiązek uczestnictwa ciążył na wszystkich uczniach z klas 6-8. Pamiętam, jak podzielono nas na grupy, każdemu przyznano rolę do odegrania, w zaaranżowanej niedługo po tym scenie rodzajowej. Całe przedsięwzięcie wydawało się dziwne, ciekawe, ale również stresujące. Nie wiedzieliśmy czemu ma służyć i dlaczego przewodniczy temu szkolny pedagog, skoro żadne z nas nie stwarzało poważnych problemów wychowawczych. Niedługo po tym poinformowano nas, jak ważna w życiu jest stanowczość i odwaga w wyrażaniu swojego sprzeciwu wobec tych, którzy chcą nas zachęcić do zrobienia czegoś złego. Po krótkim wstępnie przystąpiliśmy do odgrywania scenek. Jedni zachęcali do palenia papierosów i picia alkoholu, a drudzy byli ich oponentami. Po zakończonym ćwiczeniu następowała zamiana, tak żeby każdy mógł wejść w rolę człowieka znajdującego się pod presją otoczenia, który mimo silnego napięcia emocjonalnemu, potrafi stanowczo powiedzieć „NIE”. Nie każdy zrozumiał sens tych zajęć. Byliśmy zbyt młodzi, zbyt beztroscy, żeby dostrzec, że życie już wtedy próbowało wykształcić w nas odwagę do stawiania sprzeciwu tym,

którzy w przyszłości będą chcieli na nas wywierać negatywny wpływ.

Dzisiaj, kiedy przypominam sobie tamtejsze wydarzenia wiem, że te zajęcia z jednej strony były reakcją na szerzącą się wśród młodzieży tendencją do sięgania po to, co od zawsze było zarezerwowane dla dorosłych, z drugiej zaś przeciwdziałaniem wobec agresywnym namowom rówieśników, którzy za wszelką cenę próbowali zachęcać innych, często słabszych od siebie do łamania obowiązujących zasad. Również dzisiaj dostrzegam wielki sens wypowiedzianych na koniec zajęć słów: *Nie bójcie się być sobą i nie pozwólcie, aby ktoś zmuszał was do czegoś, na co nie macie ochoty, zwłaszcza, gdy czujecie, że to jest coś złego...* Wtedy taki sprzeciw był określany mianem stanowczości, dzisiaj jest jednym ze znamion asertywnego zachowania.

Definicja asertywności

Ilekrót w naszym życiu zdarzały się sytuacje, w których robiliśmy coś wbrew sobie? Ilekrót zgadzaliśmy się z kimś, kto nie miał racji lub pozwalaliśmy innym, aby narzucali nam swój światopogląd? Wszystko to oczywiście w imię lojalności wobec przyjaciół, z obawy o to, co powiedzą, kiedy stanowczo odmówimy udzielenia im pomocy lub nagle zaczniemy się z nimi nie zgadzać. W dzisiejszych czasach łatwo stać się ofiarą ludzkiej dezaprobaty i zostać zepchniętym

na margines towarzyskiego życia. Jesteśmy istotami stadnymi, chcemy cieszyć się dobrymi relacjami z innymi, zapominając o tym, że w sferze tych relacji dochodzi do wielu napięć, wynikających z tego, że chcielibyśmy się podporządkować innym lub innych podporządkować sobie. Wszystkiemu winne są hormony stresu (adrenalina i noraadrenalina) oraz zespolone z nimi reakcje interpersonalne w postaci uległości i agresji. Zbyt często na nich polegamy, zapominając, że w życiu liczy się sztuka kompromisu. Natura nauczyła nas, jak postępować w sytuacjach kryzysowych – walczyć, stawiając czoło problemowi lub uciekać, chowając przed nim głowę w piasek. Nie żyjemy jednak w czasach, w których nieustannie musimy zabiegać o przetrwanie, choć życie jest jedną z naszych najcenniejszych wartości. Czym jednak ono by było, gdyby nie rodzina, przyjaciele i znajomi? Jak wyglądałoby, gdyby ci, których kochamy i potrzebujemy, nie cenili nas za to, kim jesteśmy? Czy da się w ogóle zbudować autorytet bez szacunku do samego siebie lub poszanowania drugiego człowieka? Gdybyśmy chcieli być autorytetami i do tego celu wykorzystali zakodowaną w naszej świadomości agresję lub uległość, osiągnęlibyśmy skutek odwrotny do zamierzonego. Stąd konieczna jest umiejętność budowania relacji międzyludzkich, opartych na wzajemnym poszanowaniu prawa do by-



cia szczęśliwym i niezależnym oraz prawa do posiadania marzeń i ich realizacji. Gdyby człowiek zapragnął za wszelką cenę zaspokojenia własnych potrzeb, nie licząc się przy tym z potrzebami innych – w każdej rodzinie, zakładzie pracy, mniejszej lub większej grupie społecznej, zapanowałby chaos. Z tego powodu promuje się dzisiaj zachowania asertywne, których podstawowym zadaniem jest tworzenie relacji międzyludzkich opartych na wzajemnym szacunku i zrozumieniu.

Dla wielu z nas asertywność jest umiejętnością skutecznego odmawiania, jednak w rzeczywistości posiada ona znacznie szerszy kontekst. To przede wszystkim stanowcze, wolne od uległości i agresji wyrażanie swoich uczuć, myśli, opinii i potrzeb, a także dbałość o swoje prawa, przy równoczesnym poszanowaniu praw innych ludzi.

Początki asertywności

Asertywność towarzyszy człowiekowi od bardzo dawna, trudno wobec tego wskazać kogoś, kto mógłby zostać określony mianem jej twórcy. Amerykańscy badacze po przeanalizowaniu zachowań ludzi odnoszących sukcesy, stwierdzili, iż bardzo często cieszą się oni dużą sympatią w swoich środowiskach. Wywnioskowano wobec tego, że w utrzymaniu dobrych relacji interpersonalnych z innymi, pomagają im ich stanowczość, otwartość i odwaga w wyrażaniu opinii, a także skuteczne i kul-

turalne odmawianie. Stąd dzisiaj asertywność (assertiveness - ang.) kojarzona jest z osobami stanowczymi i pewnymi siebie.

Niestety nie rodzimy się asertywni, jednak często wśród nas żyją ci, którzy potrafią zastosować umiejętność asertywnego działania w życiu, mimo braku jakiegokolwiek wiedzy na ten temat. Swoją stanowczość traktują jako coś normalnego i czują się z tym dobrze. Zawdzięczają to swoim rodzicom, którzy nie zahamowali w nich przychodzącej z wiekiem, naturalnej umiejętności wyrażania zdania i sprzeciwu. Pozostali, jeżeli nie mieli ku temu okazji w dzieciństwie, mogą nauczyć się tego w późniejszym okresie.

Lęk – wrogiem asertywności

Każdy człowiek czegoś się boi: samotności, odrzucenia, zaszufladkowania, braku szacunku, utraty czegoś ważnego, agresji słownej, czy fizycznej. Często wydaje nam się, że jak nie będziemy dla innych mili i uprzejmi, to przestaniemy być lubiani. Przecież człowiek może być stanowczy nie rezygnując z kulturalnego zachowania. Ważne jest to, by zachować godność, nie stracić do siebie szacunku i czuć się dobrze z samym sobą. Przesadnym ugrzecznieniem zapraszamy innych do tego, aby z butami wchodzili w nasze życie, decydowali w sprawach dla nas ważnych, nie pozostawiając nam żadnego wyboru. Wystarczy przypomnieć

sobie sytuacje, w których słowo „NIE” nie przeszło nam przez gardło, bo obawialiśmy się reakcji otoczenia. Jak czuje się człowiek, który nie ma odwagi wyrazić swojego zdania? Bezsilny, nieporadny, dający sobą manipulować...

Człowiek asertywny jest uprzejmy, szczerzy i stanowczy, nie wstydi się swojego lęku i potrafi otwarcie o nim powiedzieć. Jeżeli chcemy z kimś porozmawiać i obawiamy się jego reakcji, otwarcie się do tego przyznajmy – jest to uczciwa postawa. Bardzo ważną kwestią jest również mówienie o swoich uczuciach w kontekście zachowań innych ludzi. Jeżeli uważamy, że ktoś w stosunku do nas nie jest w porządku, powinniśmy odpowiednio zareagować, nie po to, by go urazić, lecz wzbudzić w nim motywację do zmiany postępowania. Zamiast powiedzieć „JESTEŚ OSZUSTEM” możemy użyć sformułowania „CZUJĘ SIĘ PRZEZ CIEBIE OSZUKANY”.

W pierwszym przypadku nasz rozmówca ma prawo nie zgodzić z tą opinią. Mało tego może zacząć zachowywać się wobec nas agresywnie. Nikt przecież nie lubi być osądzany i krytykowany. Natomiast, jeśli powołujemy się na własne odczucia, tak jak w drugim przypadku, trudno będzie mu z nimi dyskutować, więc zyskamy szansę powodzenia. Tego typu zachowanie nie w każdej sytuacji okaże się jednak skuteczne. Kiedy staniemy oko w oko z uzbrojonym

bandytą, chcącym ukraść nam samrtfon lub portfel, słowa „BOJĘ SIĘ, BO WIEM, ŻE JEŚLI NIE DAM PANU PORTFELA, MOŻE MI SIĘ STAĆ KRZYWDA”, będą niestety oznaką słabości i zachętą do tego, by napastnik przejął nad nami swoją kontrolę. Trudno jednoznacznie stwierdzić, jak się wtedy zachować, wszystko zależy od samej sytuacji i indywidualnych preferencji. Na pewno zaleca się wtedy powściągliwość w szczerym wyrażaniu swoich uczuć.

Jeśli chcesz być asertywny, zaczynaj mówić „NIE”

Niektórym osobom mówienie „NIE” przychodzi bardzo łatwo. Inni mają z tym poważne problemy. Jeszcze inni stosują półśrodki w postaci „NIE MOGĘ”, wierząc, że dzięki temu ich stanowczość będzie bardziej „kulturalna”. Wyobraźmy sobie, że znajomi chcą nas zachęcić do wspólnego wyjścia na imprezę. Z naszych ust pada odpowiedź „NIE MOGĘ”, która natychmiast pociąga za sobą pytanie „DLACZEGO?”. W związku z tym, że czujemy się zakłopotani, używamy konkretnego wytłumaczenia: „NIE MOGĘ, BO CHWILOWO NIE MAM GOTÓWKI”. W tym przypadku słowo „NIE MOGĘ” oznacza, że chętnie byśmy poszli, gdyby nie pustki w portfelu. Nie powinniśmy się wobec tego dziwić reakcji znajomych, którzy zechcą nas wesprzeć w niedoli, pożyczając nam pieniądze lub sponsorując imprezę. Z pewnością wtedy



- Miernikiem naszej asertywności jest wynikająca z wewnętrznego spokoju satysfakcja. Jeżeli zaczynamy tracić do siebie szacunek w wyniku zaniżonej samooceny lub zbyt często dajemy się namówić do robienia czegoś, na co nie mamy ochoty – to dysponujemy solidnymi dowodami potwierdzającymi naszą nieasertywność.

trudno będzie nam odmówić. Kłamstwo też nie jest dobrym sposobem na wytłumaczenie, bo wywołuje w nas dodatkowe poczucie winy. Lepiej wobec tego użyć krótkiej i stanowczej odpowiedzi: **DZIĘKUJĘ ZA ZAPROSZENIE, ALE NIE MAM OCHOTY IŚĆ NA TĘ IMPREZĘ.** Nie musimy się z niczego tłumaczyć, przecież mamy prawo wyboru. Jeżeli ktoś będzie chciał wymusić na nas zmianę decyzji, powinniśmy kulturalnie odpowiedzieć, nie zmieniając swojego zdania.

Mam problem z asertywnością...

Miernikiem naszej asertywności jest wynikająca z wewnętrznego spokoju satysfakcja. Jeżeli zaczynamy tracić do siebie szacunek w wyniku zaniżonej samooceny lub zbyt często dajemy się namówić do robienia czegoś, na co nie mamy ochoty – to dysponujemy solidnymi dowodami potwierdzającymi naszą nieasertywność. Kiedy dołożymy do tego agresywne zachowanie, czyli brak umiejętności radzenia sobie z emocjami w prostych życiowych sytuacjach – powinniśmy się poważnie zastanowić nad zmianą dotychczasowego postępowania. Ważne jest uświadomienie sobie tego, że asertywność nie jest złotym środkiem na udane życie. Wiadomo jednak, że wyznaczanie granic i respektowanie ogólnie przyjętych praw, po-

maga żyć z zachowaniem poczucia własnej godności. Na pewno nie powinniśmy brać na siebie zbyt wielkiej odpowiedzialności za innych. Jeżeli w pracy znajomy poprosi nas o pomoc w ukończeniu rozpoczętego przez niego projektu, bo sam nie będzie w stanie uporać się w terminie ze wszystkimi zadaniami, powinniśmy brać odpowiedzialność za jego porażkę, tylko dlatego, że odmówiliśmy pomocy? Oczywiście, że nie, zwłaszcza jeżeli to nie pierwsza sytuacja, w której wykazał się brakiem zorganizowania i konsekwencji w działaniu. Niech każdy będzie odpowiedzialny za siebie i robi to, co do niego należy. Nie oznacza to, że mamy być obojętni na potrzeby innych – wręcz przeciwnie. Wyznamy jednak granicę i brońmy jej, bo mamy prawo do zajmowania się swoimi sprawami i zaspokajania własnych potrzeb – są one tak samo ważne, jak sprawy i potrzeby innych.

Skromność nie pozwala mi być asertywnym...

Skromność jest pozytywną cechą charakteru, świadcząca o niezabieganiu o rozgłos i braku wygórowanego mniemania o sobie. Jednak czy faktycznie przeszkadza w byciu asertywnym? Jak reagujemy, kiedy ktoś mówi nam jakiś komplement lub chce nas za coś pochwalić? Czujemy się zakłopotani i natychmiast staramy się zaprzeczeniem osła-

bić wartość komplementu lub pochwały. Uważamy, że tak wypada, bo przecież chcemy uchodzić w najbliższym otoczeniu za ludzi skromnych. Popatrzmy z jakim paradoksem mamy do czynienia. W tym przypadku bez żadnego zahamowania mówimy „NIE”. A czy wypada wyrzucić prezent do kosza na oczach osoby, która nam go daje? Oczywiście, że nie, stąd od dzisiaj traktujemy każdy komplement, jak prezent i cieszymy się nim, chyba, że na niego nie zasłużyliśmy. Jeżeli kiedykolwiek dojdzie to tego, że niesłusznie otrzymamy nagrodę, bądźmy uczciwi i powiedzmy, że należy się ona komuś innemu – to również jest asertywne zachowanie. Asertywność to szczerza postawa, dlatego nagradzamy innych za każdym razem, gdy na to zasługują. Pochwała nie tylko jest informacją zwrotną na temat prawidłowości ludzkiego postępowania, ale przede wszystkim doskonałym motywatorem do dalszej pracy.

Krytyka wywołuje we mnie agresję...

Krytyki boimy się jak ognia. Szczególnie tej niesprawiedliwej. Głównym powodem naszych lęków jest przede wszystkim to, że nie potrafimy sobie z nią radzić w sposób asertywny. Jeżeli ktoś nam coś wypomina – przyjmujemy, że w dobrej wierze – emocje biorą górę nad rozsądkiem, przestajemy słuchać i natych-

miast przechodzimy do napaści słownej – szukając w naszym rozmówcy niedoskonałości, która posłuży nam, jako dowód na to, że on też nie jest w porządku w stosunku do nas. Czy takie postępowanie doprowadzi do szczęśliwego zakończenia? Agresja budzi agresję i potrafi zniszczyć nawet najpiękniejsze relacje. Postępując nieasertywnie zachęcamy innych to tego, aby traktowali nas w sposób łamiący nasze prawa. W skrajnych przypadkach może nawet dojść do agresji cielesnej – najbardziej prymitywnej metody udowadniania, kto ma rację. Jeżeli w nie-dalekiej przyszłości dojdzie do sytuacji, kiedy ktoś będzie chciał nam powiedzieć coś przykrego na temat naszego postępowania, przede wszystkim, spróbujemy wysłuchać go do końca. Zapewne rozmowa nie będzie przyjemna dla żadnej ze stron, więc nie atakujemy rozmówcy, starając się zrozumieć jego intencje. Jeśli krytyka okaże się słuszna – bądźmy uczciwi i przyznajmy się do błędu – nikt nie jest przecież doskonały. Słowo „PRZEPRASZAM”, nie musi oznaczać porażki i upokorzenia. Jest dowodem naszej kultury i odwagi.

Pamiętajmy jednak, że zazwyczaj mamy do czynienia z subiektywnymi ocenami, z którymi możemy się przecież nie zgodzić. Asertywność daje nam takie prawo. Jeśli uznamy, że ktoś nie ma



racji, stanowczo, ale grzecznie, sprzeciwmy mu się, używając stwierdzeń: „UWAŻAM, ŻE SIĘ MYLISZ”, LUB „MAM ODMIENNE ZDANIE NA TEN TEMAT”. Szczególnie istotne jest zachowanie zdrowego rozsądku, zwłaszcza kiedy nasz rozmówca nie potrafi krytykować w sposób asertywny, agresywnie nas oceniając: „JESTEŚ KLAMCĄ, OSZUSTEM, ŁAJDAKIEM...”. Choć to bardzo trudne, bądźmy wyrozumiali i wysłuchajmy komunikatu do końca. Być może rozmówca będzie działał pod wpływem silnego stresu, więc zachowajmy spokój. Kulturowo podważmy wiarygodność jego argumentów, pytając o dowody, jakie świadczą o rzekomym kłamstwie, oszustwie lub łajdactwie z naszym udziałem. W większości przypadków tymi dowodami nie będą fakty, lecz ogólne, z którymi bardzo łatwo polemizować.

Niestety nieporozumienia wynikają z braku umiejętności rozmawiania. Mamy tutaj do czynienia z kolejnym paradoksem – posiadliśmy przecież zdolność mówienia i słuchania, a tak często zapominamy o tym, że została ona nam dana po to, by budować relacje, a nie niszczyć. Kiedy emocje biorą górę nad rozsądkiem, starajmy się nie tracić nad sobą kontroli – stres jest złym doradcą. Lepiej jest przerwać rozmowę, niż powiedzieć za dużo i potem tego żałować. Nie unikajmy jednak trudnych

sytuacji i nie uciekajmy przed problemami. Kiedy czujemy, że powinniśmy zwrócić uwagę komuś bliskiemu – zróbmy to, jednak z zachowaniem prawa do obustronnego asertywnego zachowania. Przemilczanie kryzysów w relacjach interpersonalnych nie jest niestety dobrym rozwiązaniem. Lepiej jest rozwiązać wszelkie wątpliwości na bieżąco. Unikamy w ten sposób nawarstwiania się problemów, powstających z niewłaściwego interpretowania faktów i tendencji do zgadywania cudzych myśli. Nie doszukujemy się u siebie predyspozycji do jasnowidzenia – zostawmy to tym, którzy są w tym aspekcie szczególnie uzdolnieni. Skupmy się na drugim człowieku, zrozummy jego emocje, poznajmy motywy postępowania. Wystarczy zacząć rozmawiać, bez wzajemnego oskarżania i wskazywania winnych. Kompromis jest przecież najlepszym rozwiązaniem i czasami niewiele trzeba poświęcić, by go osiągnąć.

Asertywność na obcym terytorium

Wiele osób odczuwa niepokój związany z koniecznością obrony swoich praw w sytuacjach społecznych. Wiadomo, że można wymagać od innych traktowania nienaruszającego godności osobistej, jednak co zrobić, kiedy dochodzi do konfliktu interesów? Każdy człowiek posiada in-

ny system wartości i sprzężony z nim katalog potrzeb. Nie każdy jednak kieruje się w życiu asertywnością, przekraczając w ten sposób wyznaczoną przez innych granicę psychologicznego bezpieczeństwa. Jest to szczególnie widoczne w oficjalnych sytuacjach społecznych, kiedy np. udajemy się do urzędu w celu załatwienia kilku formalności. Urząd jest dla nas obcym terytorium, ponieważ rzadko w nim bywamy. Czujemy się uzależnieni od pracujących w nim osób, traktujących swoje miejsce pracy jak osobistą przestrzeń, w której chcą czuć się bezpiecznie. Obie grupy – klienci i pracownicy – są reprezentantami często innych potrzeb. Nie dziwi wobec tego fakt, że może dochodzić między nimi do konfliktów. Ważne jest wobec tego uświadomienie sobie, że zarówno jednej, jak i drugiej grupie przysługuje prawo do obrony reprezentowanych interesów. Dbałość o nie nie może odbywać się kosztem innych. Stąd trzeba zdawać sobie sprawę z tego, dokąd sięgają nasze prawa i gdzie rozpoczyna się dobra wola drugiego człowieka. Nie możemy domagać się wszystkiego, czasami mamy jedynie prawo poprosić o pomoc, ze świadomością, że ktoś tej pomocy nie ma obowiązku nam udzielić.

Asertywność... Czemu nie?

Na zakończenie rozważań, zastanówmy się, jaki jest nasz

stosunek do asertywności. Czy traktujemy ją tak, jak każdą inną umiejętność, którą bez zastanowienia wpisujemy w swoim CV, czy może jest ona dla nas raczej niezrealizowaną receptą na szczęśliwe życie. Jeżeli tak, to warto w ogóle zaprzętać nią sobie głowę?

Istnieje wiele niepodważalnych dowodów na to, że stanowczość i pewność siebie, pomagają w życiu. Nie oznacza to jednak, że dzięki nim rozwiążemy każdy problem, jaki napotkamy w relacjach z drugim człowiekiem. Najważniejsze jest zachowanie poczucia własnej wartości i satysfakcja wynikająca z postępowania, charakteryzującego się dbałością o godność innych. Nie jest to łatwe, ale wykonalne. Wystarczy odrobina samozaparć, chęć zmiany dotychczasowych przyzwyczajeń, a także rezygnacja z agresji i uległości, które odbierają nam kontrolę nad własnym życiem. Prawdopodobnie jest to, że zmniejszy się grono naszych znajomych i jest to jedyne ryzyko, jakie poniesiemy kierując się asertywnością. Nie musimy się niczego obawiać, bo ci, którzy się od nas odwrócą, okażą się przyjacielami „okolicznościowymi”, pamiętającymi o nas wtedy, gdy im czegoś potrzeba.

Wady i zalety pracy zespołowej >

Praca nie musi kojarzyć się z przykrym obowiązkiem. Może być miejscem spotkań z osobami, które łączą wspólny cel i wspólne zaangażowanie.

Oprac.
DAWID HŁOUSZEK

Materiał źródłowy:

poradnikpracownika.pl/-praca-w-zespole-naczym-powinna-sie-opierac-wspolpraca.

facylitacja.com/co-to-jest-facylitacja/

pl.wikipedia.org/wiki/Grupa_spoleczna

Umiejętność pracy w zespole jest dzisiaj jedną z kluczowych kompetencji. Trudno jest wyobrazić sobie zawód, którego wykonywanie nie wiązało by się ze współpracą z innymi ludźmi. Nawet jeśli nie pracujemy bezpośrednio z pracownikami zatrudnionymi w firmie, nie oznacza, że nie będziemy musieli wykazywać się umiejętnością współdziałania podczas kontaktów z kierownictwem zakładu lub klientami.

Zespół najczęściej definiowany jest jako grupa, składająca się z kilku (co najmniej 3) osób o komplementarnych umiejętnościach, które posiadają wspólny cel oraz wykazują determinację i motywację do jego osiągnięcia. Członkowie wchodzący w skład zespołu działają jak jeden mechanizm, w którym efekt pracy jednej osoby przekłada się na rezultat całej grupy. Ważne jest wytworzenie w zespole atmosfery wzajemnej akceptacji, otwartości na innych i zaangażowania w pracę. Istotnym czynnikiem wpływającym na efektywność działań są również jasno wytyczone cele, odpowiedni podział obowiązków i zrozumiałe dla wszystkich zasady postępowania. Lider zespołu przewodniczy grupie, dba o integrację jej członków, udzielając im wsparcia w sytuacjach stresowych. Klimat otwartości i zaufania ma znaczenie prioryte-

towe, ponieważ pomaga w diagnozowaniu i rozwiązywaniu pojawiających się konfliktów.

Jedną z ważniejszych cech określających grupę jest jej spójność oraz wysoki poziom konformizmu względem przyjętych norm i wyznaczonym celów. Suma działań wszystkich członków zespołu wyrażana jest wolą zbiorową grupy. Jej istnienie przejawia się w konsekwentnym i efektywnym realizowaniu zadań i bardzo często prowadzi do powstania zjawiska solidarności. Warto podkreślić jednak, że zbyt silne identyfikowanie się z grupą, tak bardzo widoczne w „grupach totalnych” jest przyczyną patologicznego zachowania – bezkrytycznego podporządkowania się i pojawienia się syndromu grupowego myślenia.

Powstało wiele opracowań, które mówią, że praca w zespole w wielu sytuacjach przynosi więcej korzyści niż działanie w pojedynkę. W niniejszym opracowaniu skupimy się na przedstawieniu zarówno pozytywnych, jak i negatywnych aspektów współpracy w grupie.

ZALETY PRACY W GRUPIE

Poczucie odpowiedzialności

Praca w grupie daje możliwość podziału czynności i rozłożenia odpowiedzialności pomiędzy poszczególnych członków ze-

spółu. Każdy pracownik otrzymuje zadanie do wykonania i czuje się za nie odpowiedzialny przed pozostałymi członkami grupy. Zwiększa to jego zaangażowanie i pozwala mu aktywnie uczestniczyć w osiągnięciu obranego wcześniej celu.

Efektywność, oszczędność czasu i nakładu pracy

Realizacja złożonych i wieloetapowych projektów, tworzenie produktów i wdrażanie nowych usług często wymaga zaangażowania wielu osób. Jednemu człowiekowi trudno byłoby to osiągnąć. Czas, jaki musiałby poświęcić na realizację konkretnego przedsięwzięcia byłby bardzo długi i wiązałby się zapewne z wielkimi stratami finansowymi. Praca w zespole nie tylko przebiega szybciej, ale daje możliwość symultanicznego (odbywającego się równocześnie) działania. Każdy z członków grupy realizuje jakiś etap zadania, których połączenie pozwala osiągnąć końcowy efekt.

Rozwój kompetencji

Praca w grupie daje możliwość wymiany poglądów, dzielenia się wiedzą i doświadczeniami. Członkowie zespołu inspirują siebie nawzajem i pobudzają do twórczego myślenia, co sprzyja rozwijaniu umiejętności i nabywaniu nowych kompetencji. W zespole docho-





dzi również do zjawiska synerгии grupowej, wtedy efekt końcowy jest większy niż suma poszczególnych, indywidualnych wyników $2+2=5$.

Budowanie więzi społecznych

Praca nie musi kojarzyć się z przykrym obowiązkiem. Może być miejscem spotkań z osobami, które łączy wspólny cel i wspólne zaangażowanie. Każdy członek grupy ma swoje miejsce w zespole, jest istotnym jego elementem i ma spory wkład w osiągnięciu przez niego rezultatów. Dzięki aktywnemu i twórczemu współdziałaniu zyskuje szacunek i uznanie, uczestnicząc tym samym w procesie stawania się lepszym człowiekiem dla siebie i innych.

ZAGROŻENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ W GRUPIE

Konflikty

W skład zespołu wchodzi osoby o różnych charakterach, poglądach i postawach.

Ta różnorodność może stać się powodem wielu konfliktów. Istotną rolę w łagodzeniu napięć między poszczególnymi pracownikami odgrywa lider grupy, który ponosi odpowiedzialność za wprowadzanie do zespołu atmosfery wzajemnego szacunku i zrozumienia.

Rozproszona odpowiedzialność i próżniactwo społeczne

Praca w grupie często wiąże się z rozproszeniem odpowiedzialności. Najczęściej ten problem dotyczy zespołów, w skład których wchodzi wiele osób. Trudno jest wtedy ocenić, kto rzeczywiście pracował najbardziej efektywnie. Niektórzy pracownicy mogą wychodzić z założenia, że nikt nie zauważy tego, że wykonali mniej pracy niż pozostali. Oczywiście można temu zapobiec, stosując system indywidualnego rozliczania każdego pracownika. Można również wprowadzić w firmie kulturę pracy zespołowej, która polega na tym, że grupa otrzymując zadanie do wykonania, sama decyduje o tym, jak będzie wyglądał podział obowiązków. Korzyść z wykonania pracy spływa na cały zespół, a kierownictwo nie ingeruje w to, jaki był podział pracy.

Nadmierny konformizm oraz syndrom grupowego myślenia i oglupienia

Grupa wywiera nacisk na jednostkę, wymagając od niej podporządkowania się konkretnym zasadom. Osoby obawiające się odrzucenia i braku akceptacji ze strony innych często rezygnują z wyznawanych przez siebie wartości, by za wszelką cenę przyporządkować się zespołowi. Niejednokrotnie prowadzi to do syndromu grupowego myślenia i działania, któ-

re ograniczają rozwój i niszczą zjawisko synerгии. Bezkrytyczna akceptacja pomysłów podawanych przez osobę, która w zespole uchodzi za autorytet (przez wzgląd na posiadaną przez nią wiedzę i silny charakter), doprowadza do sytuacji, w której nie bierze się po uwagę innych, oryginalnych rozwiązań, które w rezultacie mogłyby być lepsze. Członkowie zespołu w obliczu konfrontacji z ekspertem nie mają w sobie na tyle odwagi, by na forum grupy podzielić się własnymi pomysłami – zachowują je dla siebie, uznając, że ekspert ma zawsze rację.

Większa skłonność do podejmowania ryzyka

W trakcie pracy w grupie łatwiej podejmuje się ryzykowne decyzje, ponieważ odpowiedzialność za nie będzie rozproszona na wszystkich członków zespołu.

Walka o przewodnictwo

Mamy z nią do czynienia wtedy, gdy w grupie znajduje się kilka silnych osobowości, które zaczynają ze sobą rywalizować o przewodnictwo w zespole. Dobrym rozwiązaniem jest wytypowanie lidera jeszcze przed zleceniem zespołowi pracy nad projektem. Oczywiście należy na pozycji lidera umieścić osobę, która posiada nie tylko silny charakter, ale przede wszyst-

kim odpowiednie kompetencje, takie jak: umiejętność kierowania innymi, zdolności organizacyjne, umiejętność planowania, konsekwencja w działaniu, komunikatywność, asertywność, rozwiązywanie konfliktów i motywowanie do działania, itp.

Praca w grupie ma swoje wady i zalety. Wszystko zależy jednak od czynnika ludzkiego. Nieodzownym elementem zespołowego działania jest dobra komunikacja, asertywność i współodpowiedzialność za wykonywaną pracę. Szacunek do samego siebie i innych, a także gotowość do udzielania im wsparcia jest tym, co nadaje pracy grupowej nową jakość i wartość. Warto o tym pamiętać, bo działając wspólnie można sporo zyskać.

Kiedy przychód nie wpływa na status osoby bezrobotnej

Oprac.
DAWID HŁOUSZEK

Źródło:

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji
zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Joanna Kuzub (Zielona Linia 19524, Centrum
Informacyjne Służb Zatrudnienia)

zielonalinia.gov.pl/-/przychod-a-status-bezrobotnego

Niniejszy materiał nie stanowi przepisów
prawa, posiada jedynie charakter informacyjny.

Jednym z warunków, które należy spełniać, aby posiadać status osoby bezrobotnej, jest nieprzekroczenie ustalonej przez prawo wysokości przychodu. Nie może on być wyższy niż połowa minimalnego wynagrodzenia – 1050 zł. Należy wyjaśnić, że za przychód uważa się przychody z innego tytułu niż zatrudnienie, inna praca zarobkowa, działalność gospodarcza, zasiłek lub inne świadczenie wypłacane z Funduszu Pracy, podlegające opodatkowaniu na podstawie przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Reasumując, jeśli przychód ma wpływać na status osoby bezrobotnej, najpierw należy ustalić, czy jest opodatkowany. Jeśli tak, czy nie przekracza połowy minimalnego wynagrodzenia.

Przepisy dopuszczają kilka możliwości zachowania statusu osoby bezrobotnej, nawet jeśli przychód przekracza połowę minimalnego wynagrodzenia.

Odsetki od środków zgromadzonych na rachunkach bankowych

Przepis dotyczący przychodu i utraty statusu osoby bezrobotnej nie ma zastosowania w przypadku przychodów uzyskanych z tytułu odsetek lub innych przychodów od środków pieniężnych zgromadzonych na rachunkach bankowych. To oznacza, że osoba, która jest rentierem – utrzymująca się z dochodów płynących z wkładów bankowych, może zarejestrować się jako osoba bezrobotna. Nawet, jeśli odsetki liczone są w tysiącach.

Wynajem mieszkania

Wynajmujący mieszkanie, uzyskujący przychód powyżej minimalnego wynagrodzenia, nie zawsze straci status bezrobotnego. Zgodnie z przepisami o podatku dochodowym od osób fizycznych, w przypadku gdy małżonkowie uzyskują przychody z najmu objętego współwłasnością, to każdy z małżon-

ków powinien rozliczyć te przychody oddzielnie, proporcjonalnie do prawa udziału w zysku. Mają oni również możliwość skorzystania z prawa do rozliczenia całości przychodów przez jednego z nich. W tym celu muszą złożyć oświadczenie o opodatkowaniu całości przychodu osiągniętego z tego źródła przez jednego z małżonków. Oznacza to, że w sytuacji małżonków między którymi istnieje wspólność majątkowa, gdy nie złożono oświadczenia, prawa do udziału w zysku obojga małżonków są równe, a zatem uzyskany przychód z wynajmu mieszkania powinien być podzielony na pół.

Sprzedaż mieszkania

Zarejestrowana osoba bezrobotna, która sprzeda mieszkanie, może zachować status bezrobotnego. W myśl przepisu, że status osoby bezrobotnej może posiadać osoba, której przychód nie jest opodatkowany. Jeśli więc sprzedając mieszkanie, bezrobotny zwol-

niony jest z opłacenia podatku – ponieważ od daty zakupu upłynęło co najmniej 5 lat, przychód, nawet tak duży, nie wpłynie na status w urzędzie pracy. Wyrejestrować się musi tylko ten bezrobotny, który zobowiązany jest opłacić podatek z tytułu przychodu ze sprzedaży nieruchomości. Status osoby bezrobotnej w urzędzie pracy traci się tylko w przypadku, gdy przychód przekracza połowę minimalnego wynagrodzenia i jest opodatkowany. Jeśli nie ma obowiązku odprowadzenia od niego podatku, wysokość przychodu nie ma znaczenia.



Działalność nierejestrowana >

a status bezrobotnego

Oprac.
DAWID HŁOUSZEK

Materiał źródłowy:
*Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji
zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U.
z 2018 roku, poz. 1265 i 1149).*

zielonalinia.gov.pl/-/dzialalnosc-nierejestrowana-a-status-bezrobotnego

*Niniejszy materiał nie stanowi przepisów prawa,
posiada jedynie charakter informacyjny.*

30 kwietnia 2018 roku weszła w życie Konstytucja Biznesu, która dopuszcza możliwość zajmowania się drobnym handlem lub świadczeniem usług bez konieczności rejestracji firmy. Z tego udogodnienia mogą skorzystać osoby fizyczne, które nie prowadziły wcześniej działalności gospodarczej lub przed 30 kwietnia 2017 roku wykreśliły firmę z ewidencji i do tamtego momentu nie rejestrowały jej ponownie. Kolejnym warunkiem jest osiągnięcie w ramach działalności nierejestrowanej przychodu w wysokości nieprzekraczającej w żadnym miesiącu połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę (obecnie 1050 zł brutto).

W ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018 r., poz. 1265 i 1149), regulującej kwestię tego, kto może być uznany za bezrobotnego, nie pojawił się nowy zapis, który bezpośrednio odnosiłby się do osób zarejestrowanych w PUP, podejmujących aktywność zarobkową w ramach tego typu działalności. Biorąc jednak pod uwagę obowiązujące dotychczas przepisy, można uznać, że działalność nierejestrowana nie pozostaje w sprzeczności ze statusem bezrobotnego. Należy jednak pamiętać o warunkach, jakie muszą zostać spełnione, by tego statusu nie stracić.

Zdolność i gotowość do podjęcia zatrudnienia

Osoba uzyskująca status bezrobotnego w dniu rejestracji

w urzędzie pracy, składa pisemne oświadczenie, że jest zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Świadczenie usług w ramach działalności nierejestrowanej nie może wpływać na tę gotowość. Bezrobotny nadal jest zobowiązany stawiać się w wyznaczonych przez PUP terminach i korzystać z proponowanych przez niego form wsparcia. Tłumaczenie, że świadczy konkretne usługi w ramach nierejestrowanej działalności nie stanowi tutaj żadnego usprawiedliwienia.

Wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji Działalności Gospodarczej

Przedsiębiorca posiadający wpis do CEIDG nie może być uznany za bezrobotnego. Wyjątkiem jest zawieszenie działalności gospodarczej lub sytuacja, w której nie upłynął jeszcze, podany we wniosku o wpis termin rozpoczęcia działalności gospodarczej. Osoba świadcząca usługi w ramach działalności nierejestrowanej – jak sama nazwa wskazuje, nie posiada wpisu w CEIDG, więc spełnia warunki do zachowania statusu bezrobotnego.

Maksymalna wysokość przychodu

Zgodnie z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia osoba bezrobotna może uzyskiwać miesięczny przychód w wysokości nieprzekraczającej połowy

minimalnego wynagrodzenia za pracę (1050 zł brutto). Chodzi oczywiście o przychód z innego tytułu niż zatrudnienie, inna praca zarobkowa, działalność gospodarcza, który podlega opodatkowaniu na podstawie przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Do momentu, w którym przychód miesięczny brutto z działalności nierejestrowanej nie przekroczy połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę, bezrobotny zarejestrowany w PUP nie straci swojego statusu. Jeżeli dojdzie do przekroczenia miesięcznego dopuszczalnego limitu, to prowadzone przedsiębiorstwo zostanie uznane za działalność gospodarczą. Wiąże się to z utratą statusu, a przedsiębiorca zobowiązany jest do 7 dni (od dnia przekroczenia dopuszczalnej kwoty), zarejestrować działalność w CEIDG.

Podsumowując, działalność nierejestrowana nie jest działalnością gospodarczą i dopóki miesięczny przychód nie przekroczy kwoty 1050 zł brutto, a osoba bezrobotna nadal będzie zdolna i gotowa do podjęcia pracy, to prowadzenie tego typu działalności nie będzie powodowało utraty statusu i przysługujących z jego tytułu uprawnień do korzystania z form pomocy realizowanych przez PUP.

ul. Bieszczadzka 5
38-400 Krosno

www.krosno.praca.gov.pl



Sekretariat
tel. 13 43 617 19
e-mail: rzks@praca.gov.pl

Współpraca z pracodawcami
tel. 13 43 213 89, 13 43 616 94,
wew. 4011, 4013, 402

Informacja o rejestracji
tel. 13 43 213 89, 13 43 616 94