

Skills for the Future jako program wsparcia
wysoko wykwalifikowanych migrantów z Ukrainy

*Skills for the Future as a Support Program for Highly Qualified Migrants
from Ukraine*

SARA BOJARCZUK¹, MAGDALENA WNUK², MARTA JAROSZEWICZ¹,
ALINA BURLIAI¹

¹Ośrodek Badań nad Migracjami

²Instytut Badań Literackich Polskiej Akademii Nauk

ABSTRAKT: *Skills for the Future* to pilotażowe działanie w programie Uniwersytetu Warszawskiego dla Ukrainy realizowane przez Ośrodek Badań nad Migracjami UW w latach 2023–2024. Było spełnieniem oczekiwań wysoko wykwalifikowanych migrantów i migrantek przymusowych z Ukrainy, którzy przyjechali do Polski po pełnoskalowej agresji rosyjskiej na Ukrainę w lutym 2022 roku. Myśl o takiej pomocy zrodziła się z refleksji, że wobec tak bezprecedensowej skali migracji przymusowej do Polski, nowego kraju migracyjnego oraz niewystarczająco rozwiniętej polityki migracyjnej i integracyjnej, uczelnie wyższe także powinny się włączyć w proces wsparcia uchodźców w tej szczególnej sytuacji. Oprócz specjalnej oferty szkoleń działanie *Skills for the Future* wprowadziło do programu UW dla Ukrainy ofertę mentoringu, czyli indywidualnych spotkań mentora lub mentorki z mentees. Celem tych spotkań jest rozwój zawodowy, ale także osobisty podopiecznych w wybranej dziedzinie życia. W tym wypadku celem mentoringu było wzmocnienie kompetencji społecznych i zawodowych osób z Ukrainy w rozwijaniu kariery zawodowej i integracji na rynku pracy w Polsce. Prace nad przygotowaniem oferty rozpoczęły się w grudniu 2022 roku. Projektowanie trwało ostatecznie do końca marca 2023 roku, kiedy to zakończono badanie ewaluacyjne i ogłoszono jego wyniki. W rozdziale przedstawiono nie tylko przebieg, ale przede wszystkim wartość spotkań i wpływ

na trajektorię losów uczestników na polskim rynku pracy, oraz szeroko rozumiane wsparcie adaptacyjne osób doświadczonych wojną. *Skills for the Future* to przykład, jak ważne jest wzmocnienie kompetencji społecznych i zawodowych osób przybywających do Polski, aby umożliwić im skuteczną integrację przez zatrudnienie zgodne z wykształceniem i kompetencjami.

SŁOWA KLUCZOWE: mentoring, mentor/mentorka, mentees, rozwój zawodowy, rynek pracy

ABSTRACT: Skills for the Future is a pilot activity implemented as part of the University of Warsaw for Ukraine program by the Migration Research Center of the University of Warsaw in 2023–2024. It was a response to the needs of highly qualified migrants from Ukraine who came to Poland after the full-scale Russian aggression against Ukraine in February 2022. The action was born from the reflection that in the face of such an unprecedented scale of forced migration to Poland, a new country of immigration and an insufficiently developed migration and integration policy, universities should also support refugees in this special situation. In addition to the special training offer, the Skills for the Future activity introduced a mentoring proposition to the University of Warsaw for Ukraine program, i.e. individual meetings between a mentor and mentees, the aim of which is the professional, but also personal development of mentees in a selected area of life. In this case, to strengthen the social and professional competencies of people from Ukraine in the field of career development and integration in the labour market in Poland. Work on preparing the offer of activities began in December 2022. The project activities ultimately lasted until the end of March 2023, when the evaluation study was completed and its results were announced. This chapter presents not only the course of action, but also its value and impact on the trajectory of participants' fate in the Polish labour market. It broadly understands adaptation support for people who have experienced war. Skills for the Future is an example of how important it is to strengthen the social and professional competencies of people coming to Poland to enable effective integration through employment consistent with their education and competencies.

KEYWORDS: mentoring, mentor, mentees, career development, labour market

Wprowadzenie

Pełnoskalowa rosyjska inwazja na Ukrainę, która rozpoczęła się 24 lutego 2022 roku, spowodowała znaczny napływ osób uciekających przed wojną do sąsiednich krajów. Wśród tych krajów były: Niemcy – przyjęły ponad 1,1 mln osób, Polska – nieco ponad 950 tys., Czechy – ponad 350 tys. (United Nations, 2024). Polska jako jeden z głównych krajów przyjmujących obywateli Ukrainy, zarówno przed 2022 rokiem, jak potem, potrzebuje skutecznych strategii adaptacyjnych, a jednocześnie wsparcia w zatrudnianiu uciekinierów wojennych.

Pomimo że znaczący odsetek Ukraińców to osoby wysoko wykwalifikowane, widoczne jest zjawisko tzw. *de-skilling* oraz trudności w korzystaniu i przekazywaniu kompetencji zawodowych na rynku pracy (Wojdat, Cywiński 2022), w tym umiejętności miękkich. Wynika to przede wszystkim z niedopasowania umiejętności (Brunello, Wruuck 2021), braku wcześniejszego doświadczenia migracyjnego oraz faktu, że przymusowa migracja sama niesie ze sobą szereg wyzwań. Polska jest tutaj szczególnie ważnym przykładem, który warto szerzej omówić. Mimo że przez lata postrzegana była jako kraj emigracji, obecnie uważana jest również za kraj imigracyjny. W Polsce wyzwaniem jest jednak to, aby zatrzymać jak najwięcej pracowników, a w szczególności wykwalifikowaną siłę roboczą, aby nie być postrzeganą na arenie globalnej jako kraj tranzytowy. Wyzwaniem polskiego rynku pracy jest też praca migrantów poniżej posiadanych kompetencji (Duszczyk i in. 2023; Kubiciel-Lodzińska, Solga, Filipowicz 2023). Aby przezwyciężyć te przeszkody oraz sprostać integracji i wspieraniu uciekinierów wojennych, w rozdziale zaprezentowano pilotażowe działanie *Skills for the Future*, które było spełnieniem oczekiwań osób uchodźczych. Celem było nie tylko wzmocnienie pozycji uczestników na rynku pracy, ale przede wszystkim wyposażenie ich w umiejętności miękkie, którymi będą mogli posługiwać się bez względu na rodzaj i miejsce wykonywania pracy, w serii szkoleń z kompetencji miękkich, umiejętności językowych oraz oparcia w mentoringu. Ważnym aspektem było też rozszerzenie sieci społecznych, w jakich funkcjonują migrantki i migranci, aby łatwiej było im poszukiwać pracy w swoim zawodzie lub załatwiać sprawy urzędowe niezbędne do funkcjonowania w Polsce. Tak szeroka oferta kursów miała także wesprzeć uczestników poza rynkiem pracy przez budowanie pewności siebie, wzmacnianie i samoświadomość.

W rozdziale przedstawiono główne założenia *Skills for the Future* przygotowanego i koordynowanego przez Ośrodek Badań nad Migracjami UW (we

współpracy z Wydziałem Nauk Ekonomicznych UW), skierowanego przede wszystkim do wysoko wykwalifikowanych pracowników z Ukrainy. Przedstawiono też wyniki ewaluacji programu i odpowiedź na pytanie o wpływ programu na trajektorię losów uczestników na polskim rynku pracy i ich samorozwój. Mimo że działanie *Skills for the Future* było pilotażowe i realizowane w bardzo trudnych warunkach (trwająca wojna i trauma przymusowej migracji, stres, ludzkie cierpienie oraz brak wcześniejszego doświadczenia jednostki w prowadzeniu tego typu programów adaptacji zawodowej), to jest przykładem wzmocnienia kompetencji społecznych i zawodowych osób przybywających do Polski. Spotkania miały umożliwić uchodźcom skuteczną integrację przez zatrudnienie zgodnie z wykształceniem i kompetencjami.

16.1. *Skills for the Future* – program wsparcia dla osób wysoko wykwalifikowanych

Jak wynika z badań, wśród osób docierających do Polski od wybuchu pełnoskalowej wojny w Ukrainie odsetek wysoko wykształconych był nieproporcjonalnie duży. Zdecydowaną większość tej grupy stanowiły kobiety (Jaroszewicz, Grzymkowski, Krępa 2022). Osoby te mają największe problemy ze znalezieniem pracy odpowiadającej ich kwalifikacjom (Górny, van der Zwan 2024; Górny, Kaczmarczyk 2023) z kilku powodów. Po pierwsze, migracja kobiet z dziećmi jest wyzwaniem pod względem pogodzenia opieki nad dzieckiem i aktywności zawodowej (Kaczmarczyk 2023). Po drugie, wiele tych osób łączy aktywność zawodową w Ukrainie i nowym kraju przyjmującym (Jaroszewicz i in. 2022). Po trzecie, mimo wysokiego wykształcenia ponad 75% (Górny, Kaczmarczyk 2023) ich kapitału ludzkiego niełatwo przenieść na polski rynek pracy ze względu m.in. na słabe kompetencje językowe, brak wcześniejszego doświadczenia migracyjnego, niedopasowanie umiejętności, skomplikowaną sytuację rodzinną i inne czynniki psycho-traumatyczne wynikające z doświadczenia wojny (Górny, Kaczmarczyk 2023; Kaczmarczyk 2023; Kubiciel-Lodzińska i in. 2024). Warto też pamiętać, że osoby, które przybyły do Polski z Ukrainy po 24 lutego 2022 roku, są grupą bardzo zróżnicowaną pod względem umiejętności (bardziej niż wcześniejsze grupy migrantów z Ukrainy) i bardzo różnie radzącą sobie na rynku pracy, tj. są wśród nich osoby zajmujące wysokie stanowiska, ale też takie, które albo pracują poniżej swoich kwalifikacji, albo długo szukają pracy (Chmielewska-Kalińska

i in. 2023). Wreszcie należy też uwzględnić czynniki strukturalne, jak niedopasowanie podaży i popytu. Polski rynek pracy nie był w stanie efektywnie wykorzystać zasobów ludzkich nowo przybyłych migrantek, bo poszukiwano przede wszystkim nisko lub średnio wykwalifikowanych pracowników do pracy w takich sektorach, jak: budownictwo, przemysł, rolnictwo (Jarosz, Klaus 2023, Zyzik i in. 2024).

Latem 2022 roku z powodu masowych przyjazdów z Ukrainy badacze i badaczki Ośrodka Badań nad Migracjami UW utworzyli program zwiększający szanse na zatrudnienie w Polsce wysoko wykształconych osób z Ukrainy. Korzystając z kierowanego przez Wydział Nauk Ekonomicznych programu UW dla Ukrainy, Ośrodek Badań nad Migracjami pierwotnie utworzył działanie dostosowania kompetencji kierowane do osób wysoko wykwalifikowanych w kierunkach nauk społecznych i pokrewnych, w tym humanistycznych. Zainteresowanie było duże również ze strony osób niebędących naukowcami, naukowczyniami, a posiadających wykształcenie w innych zawodach i inne specjalizacje. To był powód, dla którego pierwotną inicjatywę rozszerzono. Działanie *Skills for the Future* ostatecznie rozpoczęło się w marcu 2023 roku jako oferta szkoleń i plan wsparcia zawodowego osób z wykształceniem w kierunkach społecznych, ekonomicznych lub pokrewnych, które poszukiwały pracy w Polsce, chciały dostosować swoje kompetencje do nowych wyzwań lub podnieść kwalifikacje. Oferta tego działania obejmowała trzy uzupełniające się obszary: kursy edukacyjne, szkołę letnią oraz program mentoringowy.

Zespół składający się początkowo z pracowników OBM oraz zatrudnionej w projekcie opiekunki merytorycznej działania zaplanował kursy w ramach trzech głównych ścieżek rozwoju kompetencji: akademickiej, biznesowej i pozarządowej. Ścieżki służyły jako ramy tematyczne, ale nie były odrębnymi profilami kształcenia uczestników, którzy mogli całkowicie dowolnie korzystać z oferty i łączyć te ścieżki według własnych zainteresowań. Działanie obejmowało kursy narzędzi analitycznych, umiejętności miękkie związane z prezentacją wyników prac i przygotowywaniem wniosków projektowych, a także indywidualną pracę mentoringową nakierowaną na wzmocnienie pozycji osób z Ukrainy na rynku pracy (średnio po ok. 10 godz. indywidualnego wsparcia dla każdego uczestnika w czasie spotkania). Udział w spotkaniu i w całym programie UW dla Ukrainy był bezpłatny, a warunkiem uczestnictwa było posiadanie numeru PESEL UKR. W założeniu program miał trwać do 31 października 2023 roku, ale ostatecznie został przedłużony do końca grudnia 2023 roku.

16.2. Przebieg działania

Podczas ośmiu miesięcy trwania *Skills for the Future* odbyły się 22 kursy i spotkania warsztatowe trwające od 10 do 30 godz. dydaktycznych. Łącznie w kursach wzięło udział prawie 400 osób. Kursy prowadzili wykładowcy akademicki, przedstawiciele biznesu i organizacji pozarządowych, jak: Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości Twój StartUp, DijaBusiness, Polsko-Ukraińska Izba Gospodarcza, Sunco Language Learning, które dzieliły się swoimi doświadczeniami z prowadzenia biznesu. Zajęcia odbywały się w językach ukraińskim, polskim lub angielskim. Tłumaczenie nie było zapewnione, uczestnictwo wymagało zatem przynajmniej komunikatywnej znajomości jednego z języków wykładowych. Z uwagi na chęć dotarcia do jak największego grona uczestników kursy odbywały się zarówno stacjonarnie, hybrydowo, jak i w pełni online. Uczestnicy mieli wiele prośb o spotkania integracyjne, na których mogliby podzielić się swoimi doświadczeniami, sukcesami i porażkami. Dlatego poza typowymi zajęciami zorganizowano także warsztaty Dialogi o migracji, które stworzyły uczestniczkom i uczestnikom przestrzeń do dzielenia się swoim doświadczeniem migracyjnym w towarzystwie doświadczonych mediatorów i facylitatorów.

Uzupełnieniem kursów, a zarazem najbardziej zindywidualizowanym sposobem wsparcia był mentoring, który został uruchomiony w maju 2023 roku¹. Założeniem mentoringu było, aby wraz ze swoim mentorem, mentorką uczestnicy i uczestniczki mogli pracować nad podwyższeniem swoich kwalifikacji w szkoleniach, przygotowywać aplikacje na stanowiska pracy oraz pracować nad indywidualnymi ścieżkami rozwoju zawodowego. Liczba miejsc w programie mentoringowym była ograniczona do 50, ale ostatecznie wsparcie otrzymało 57 osób: 54 kobiety i 3 mężczyzn. Warunkiem uczestnictwa w mentoringu było zapisanie się na przynajmniej dwa szkolenia oraz wypełnienie krótkiego formularza aplikacyjnego o planach zawodowych.

Latem 2023 roku oferta kursów online została wzbogacona o zajęcia letniej szkoły *Skills for the Future*, które odbywały się stacjonarnie od 17 do 22 lipca w budynku Wydziału Neofilologii UW. Uczestniczki i uczestnicy zyskali intensywną ścieżkę rozwoju kompetencji, a jednocześnie mieli możliwość nawiązania bezpośrednich kontaktów i uzyskania praktycznych wskazówek prowadzenia biznesu, nostryfikowania dyplomów lub regulacji prawnych stałego

¹ Więcej o mentoringu piszą Burliai A., Smaliichuk H., Boichenko N. i Wnuk M. w rozdziale 17.

pobytu w Polsce. Wśród panelistów zaproszonych na popołudniowe spotkania i dyskusje byli przedstawiciele i przedstawicielki organizacji pozarządowych, m.in.: Polskiego Forum Migracyjnego, Ukraińskiego Domu, Polsko-Ukraińskiej Izby Gospodarczej oraz Sieci Przedsiębiorczych Kobiet. Przebieg i efekty pracy oraz spotkań podczas zajęć szkoły letniej były przedmiotem wrześniowego numeru Spotlight wydawanego przez OBM UW (Burliai i in., 2023).

16.3. Program mentoringowy

Program mentoringowy od początku miał być główną propozycją OBM-u dla osób wysoko wykwalifikowanych, a realizowaną w ramach UW dla Ukrainy. Mentoring miał udzielać długotrwałego indywidualnego wsparcia co najmniej 50 osobom. Przygotowania do startu programu rozpoczęły się w styczniu 2023 roku. Warunkiem wyboru menterek była znajomość języka ukraińskiego oraz doświadczenie zawodowe. Ważniejsze niż twarde umiejętności były jednak umiejętności miękkie kandydatów, czyli otwartość, łatwość nawiązywania kontaktów, asertywność, znajomość kontekstu zawodowego oraz społeczno-kulturowego Polski. Nie bez znaczenia było także ich doświadczenie osobiste, dlatego do prowadzenia mentoringu zostały zaproszone osoby z doświadczeniem migracyjnym.

Rekrutacja podopiecznych odbywała się na podstawie prostego formularza rozesłanego razem z ogłoszeniem o szkoleniu. W formularzu *Skills for the Future* chętni do wzięcia udziału byli poproszeni o podanie swojego wykształcenia, opisanie dotychczasowego doświadczenia zawodowego oraz dodanie CV. Kolejnym etapem było wyłonienie osób spełniających kryteria określone na początku przygotowywań programu, czyli: wyższe wykształcenie, znajomość języka polskiego lub angielskiego na poziomie komunikatywnym min. B1, co najmniej 5 lat doświadczenia zawodowego.

Kryteria szczegółowe:

- miejsce pochodzenia – pierwszeństwo przyznano osobom, które pochodziły z regionu najbardziej zagrożonego, w tym czasie była to przede wszystkim wschodnia Ukraina, obwody: charkowski, ługański i doniecki;
- deklarowane w formularzu zgłoszeniowym trudności ze znalezieniem pracy w Polsce lub przekwalifikowaniem się;
- specjalizacja lub kierunek wykształcenia – program był dla osób z wykształceniem społecznym, ekonomicznym lub pokrewnym, i takie osoby

miały ostatecznie pierwszeństwo w przyjęciu (szczegóły procesu rekrutacyjnego opisano w rozdziale 17 w pełni poświęconym mentoringowi).

16.4. Ewaluacja działania

Jak już powiedziano, to działanie miało charakter pilotażowy, od początku organizatorzy założyli, że powinno ewaluować. Na przełomie października i listopada 2023 roku zespół mentorski, opiekunki merytoryczne oraz badaczki Ośrodka Badań nad Migracjami zaprojektowali badanie ewaluacyjne, składało się ono z:

- spotkania podsumowującego z udziałem menterek, mentora oraz opiekunek merytorycznych;
- grup fokusowych z uczestniczkami programu mentoringowego;
- ankiety ewaluacyjnej skierowanej do wszystkich uczestników programu UW dla Ukrainy;
- rozmów ewaluacyjnych mentorów z mentees prowadzonych podczas ostatniego spotkania mentoringowego w projekcie.

Badanie ewaluacyjne rozpoczęło się w listopadzie 2023 roku, a zakończyło na początku marca 2024 roku. W grudniu odbyły się: spotkanie ewaluacyjne dla zespołu działania, dwa spotkania grup fokusowych, w których wzięło udział sześć uczestniczek programu mentoringowego, oraz rozmowy podsumowujące pracę mentorów z mentees. Do początku marca zespół badawczy przeprowadził badanie ankietowe skierowane do wszystkich uczestników programu UW dla Ukrainy, ale jego głównymi odbiorcami były osoby uczestniczące w działaniu *Skills for the Future*. Ankietę rozesłano mailowo za pośrednictwem narzędzia do prowadzenia zajęć online Moodle. Poniżej przedstawiono rezultaty wszystkich działań badawczych.

16.4.1. Działanie *Skills for the Future* z perspektywy uczestników i uczestniczek

Badanie ankietowe odbyło się między 14 lutego a 3 marca 2024 roku, wzięło w nim udział 378 respondentów, wśród których było 93% kobiet i 7% mężczyzn, co odzwierciedla charakterystykę napływu osób z Ukrainy po 24 lutego

2022 roku. Pytania w kwestionariuszu dotyczyły: profilu demograficznego i miejsca zamieszkania respondentów, doświadczenia na rynku pracy (zarówno przed wojną, jak i po jej wybuchu), okoliczności przyjazdu do Polski, planów. Najważniejsze były jednak pytania kwestionariusza o udział w programie *Skills for the Future*, ocena kursów i ich szanse na rynku pracy po skończonych szkoleniach. Poniżej przedstawiono wyniki badania ankietowego zestawione z materiałem z grup fokusowych.

Spośród 378 osób, które odpowiedziały na pytania, największą grupą były osoby w wieku 35–44 lat (49%) oraz 45–54 (29%). W czasie badania 370 osób przebywało w Polsce. Ponad połowa z nich (64%) mieszkała w województwie mazowieckim, 11% – w województwie małopolskim, a 5% – w województwie dolnośląskim. Pozostałe 20% mieszkało w pozostałych 13 województwach. Ankietowani mieszkali przede wszystkim w dużych (68%) i średnich (15%) miastach, natomiast 13% – w małych miejscowościach (do 50 tys. mieszkańców), a zaledwie 4% – na wsiach. Ze względu na charakter działania, skierowanego do wysoko wykwalifikowanych migrantów, ponad 95% uczestników miało wyższe wykształcenie w kierunkach: biznes i administracja (31%), nauki humanistyczne (8,4%), kształcenie nauczycieli i pedagogika (7,8%). Pozostałe kierunki studiów to: informatyka (7,5%), nauki społeczne (7,0%), prawo (6,7%), zdrowie (6,2%) nauki przyrodnicze (5,4 %) oraz budownictwo (4,3%).

Spośród uczestników ankiety, którzy w Ukrainie uczyli się w szkole, na kursach lub na studiach, 42% kontynuowało edukację przede wszystkim dla poprawienia znajomości języka polskiego, 26,6% podjęło edukację zaoczną (weekendową), a 25,2% rozwijało swoje kompetencje językowe. Prawie 20% brało udział w kursach doszkalających lub uczyło się w szkołach policealnych, a poniżej 10% studiowało dziennie lub wieczorowo. Z tego zestawienia widać, że pomimo możliwości poprawiania różnych kompetencji, to rozwój językowy był główną potrzebą. Uczestników szkolenia poproszono o ocenę znajomości języka polskiego w 5-stopniowej skali (bardzo dobrze – 5, bardzo słabo – 1). Zdecydowanie najlepiej ocenili swoje umiejętności rozumienia i czytania; mówienie – jako słabszą umiejętność, a najniżej – pisanie.

Działanie *Skills for the Future* miało przede wszystkim wspomóc uczestników w dopasowaniu swoich kompetencji do potrzeb rynku pracy. Spośród 215 ankietowanych, którzy pracowali w ciągu ostatniego tygodnia przed wypełnieniem ankiety, 40% przyznało, że ich umiejętności są wyższe, niż wymaga tego obecna praca; ponad 1/3 oceniła swoje umiejętności jako odpowiednie do obecnego zakresu obowiązków; a prawie 24% odczuwało, że niektóre

umiejętności są niższe, niż wymaga ich obecne zatrudnienie. Spośród 51 osób z umiejętnościami niższymi niż wymagane w obecnej pracy ponad 80% wskazało potrzebę poprawy znajomości języka polskiego i innych języków obcych. Kolejna grupa umiejętności zidentyfikowanych jako wymagające poprawy, to: komunikacja i umiejętność prezentacji (37,3%), obsługa komputera (39,2%) oraz zarządzanie projektami (35,3%).

16.4.2. Uczestnictwo i ocena kursów

Ze zróżnicowanej oferty kursów skorzystało łącznie 366 osób. 97% respondentów i respondentek uczestniczyło przynajmniej w jednym kursie programu UW dla Ukrainy. 73% spośród nich wskazało kursy w ramach działania *Skills for the Future*, pozostałe 24% zadeklarowało uczestnictwo w innych kursach UW dla Ukrainy. Ponadto, 63% uczestniczyło w innych kursach zawodowych oferowanych poza programem UW dla Ukrainy.

Średnia ocena kursów działania *Skills for the Future* w skali 1–10 osiągnęła stosunkowo wysoki poziom, bo 8,57. W grupie najbardziej wartościowych, ocenianych jako najcenniejsze z programu UW dla Ukrainy były kursy językowe; w *Skills for the Future* najwyżej oceniane były konwersacje z języka angielskiego – 32%. W innych kursach Uniwersytetu była to nauka języka polskiego (77,9%); drugim najlepiej ocenianym były praktyczne zagadnienia legalizacji pobytu cudzoziemców w Polsce z uwzględnieniem aktualnej sytuacji obywateli Ukrainy – 11% głosów, a na trzecim ograniczanie stresu – 8%. Kursy: *PubSkills Seminar*, statystyka w R, publiczne dialogi o migracji oraz podstawy komunikacji marki w internecie – trzy najważniejsze filary, nie zostały uwzględnione przez respondentów jako mające dla nich wartość.

W odpowiedzi na pytanie o stopień kompetencji nabytych dzięki udziałowi w kursach i szkoleniach *Skills for the Future*, w skali 1–5 respondenci najwyższą ocenę przyznali umiejętnościom językowym – średnia 3,75; najniższą średnią (2,31) uzyskiwały kompetencje z zakresu przygotowywania wniosków o granty.

16.4.3. Program mentoringowy – motywacje i uczestnictwo

Główną motywacją uczestników do wzięcia udziału w tym programie była trudność w znalezieniu pracy, która odpowiadałaby ich kompetencjom w Polsce – taką motywację zadeklarowało 44% ankietowanych. Duża grupa osób (30%) wzięła udział w programie z chęci spróbowania innej metody niż kursy zawodowe.

Więcej światła na te odpowiedzi rzucają wypowiedzi uczestniczek grup fokusowych, które tak opisały swoje motywacje:

też byłam zapisana do programu z Uniwersytetu Warszawskiego na kursy języka polskiego. Moja córka też była tam zapisana, a ja otrzymałam informację, że będzie taki program dla wysoko wykwalifikowanych pracowników. Postanowiłam spróbować. Jeśli dostanę się do tej kategorii, będę bardzo szczęśliwa, gdy przyjdzie odpowiedź (Katya).

Dla tej rozmówczynie samo zakwalifikowanie się do działania dla osób wysoko wykwalifikowanych było ważnym osiągnięciem, zwiększającym jej motywację do dalszego działania w Polsce.

W wypowiedzi innej rozmówczynie zauważamy dużą niepewność już na etapie aplikowania, którą jednak ostatecznie udało jej się przełamać.

Bałam się, że nie zostanę przyjęta, że nie zakwalifikuję się jako osoba o wysokich kwalifikacjach, ponieważ myślałam, że będą tam tylko osoby takie jak [...] doktoranci. Może magister by się nie dostał. Ale nie, chciałam po prostu się tam dostać, to wszystko. Zdobyć trochę więcej doświadczenia i jakoś dostosować się do tego rynku pracy, który na początku był poza moim zasięgiem (Olena).

Samo działanie ujawniło wiele problemów i niepewności psychologicznych, które stanowiły jedną z głównych barier w wejściu uczestniczek na polski rynek pracy.

[mentorka] Oczywiście, zna pani język, ma pani możliwości, może pani dalej po prostu wykładać, ale dlaczego pani nie próbuje? Odpowiedziałam, że są pewne programy badawcze, ale nie jestem pewna... Powiedziała, że co mnie powstrzymuje, proszę spróbować. Złożyłam podania do dwóch programów tego samego dnia, po tym jak mi to powiedziała. Na jeden z nich nie dostałam wystarczającej liczby punktów. Na drugi otrzymałam stypendium z Uniwersytetu w Tallinie (Tamara).

Z dalszej wypowiedzi tej rozmówczynie wynika, że decyzja o aplikowaniu do Tallina okazała się bardzo owocna i pozwoliła jej na dalszy rozwój zawodowy w nauce. Bez dodatkowej motywacji ze strony mentorki uczestniczka prawdopodobnie nie zdecydowałaby się na udział w tym konkursie i nie zdobyłaby

tak cennego doświadczenia, które w przyszłości będzie mogła przenieść także do Ukrainy, jeśli pozostanie zawodowo związana z tym krajem.

Według większości uczestników, głównym rezultatem udziału w kursach powinno być skuteczne odnalezienie się na polskim rynku pracy, zgodnie z ich umiejętnościami i doświadczeniem.

Jak radzić sobie na rynku pracy? Co jest potrzebne dodatkowo do zatrudnienia? Bo wciąż miałam problem, że nie wiedziałam, co robić w Polsce i w jakiej dziedzinie pracować [...] Chciałam po prostu się rozwijać, zdobyć więcej doświadczenia i jakoś dostosować się do tego rynku pracy, który początkowo był dla mnie nieosiągalny (Olena).

Pomimo świadomości własnych umiejętności i mimo chęci rozwoju i zdobywania doświadczenia wielu uczestnikom polski rynek pracy wydawał się nieosiągalny. Wsparcie mentorów miało nie tylko nakierować uczestników na odpowiedni tor działania, ale też wzmocnić ich pewność siebie, pokazać, że poradzą sobie na polskim rynku pracy.

16.4.4. Wpływ mentoringu na życie uczestników i uczestniczek

Pierwotnym głównym celem działania *Skills for the Future* było wsparcie uczestników w zawodowej integracji na rynku pracy oraz dostarczenie umiejętności niezbędnych do podjęcia pracy w Polsce. Z czasem okazało się, że równie ważny jest rozwój kompetencji miękkich, pozwalających zaadaptować się do życia w Polsce i przezwyciężyć stres i niepewność wynikające z przymusowej migracji. Porównując sytuację na rynku pracy tej grupy osób, która pracowała już w Polsce po wybuchu pełnowymiarowej wojny, a przed przystąpieniem do programu, z obecną sytuacją, po zakończeniu szkoleń, można zauważyć poprawę. Nastąpił wzrost pełnowymiarowego zatrudnienia uczestników (z 46,5% do 52,5%) z jednoczesnym zmniejszeniem zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin (z 24,7% do 12,6%) oraz podejmowaniem prac dorywczych (z 10,1% do 6,1%). Prawie 2% więcej uczestników podjęło pracę na własny rachunek. Zdecydowaną największą zmianą jest aktywne poszukiwanie zatrudnienia. Przed przystąpieniem do programu pracy poszukiwało niecałe 12% uczestników, po zakończeniu kursów – 19,2%.

Jeśli zestawić te wyniki z wypowiedziami uczestniczek grup fokusowych, to można wnioskować, że działanie to było całościowym wsparciem

nakierowanym na wzmocnienie pewności siebie migrantek i migrantów wysoko wykwalifikowanych. Ilustruje to wypowiedź Kateriny:

Mieliśmy z nią [mentorką] cztery spotkania. Były one dość produktywne i bardzo się cieszę, że miałam taką możliwość, ponieważ otrzymałam wiele informacji, które były dla mnie ważne. I były wyniki (Katerina).

A tak przedstawiła swoje zadowolenie z programu mentoringowego inną rozmówczyni:

Potem zaczęliśmy pracować nad innymi kwestiami, i to było po prostu... Cóż, to były bardzo efektywne spotkania. Mam na myśli inne kwestie związane z pracą i sprawami osobistymi, z którymi tam żyłam, i nawet nie zdawałam sobie z tego sprawy. Wie pani, nawet pewne psychologiczne momenty w pracy i tak dalej. To było świetne. Naprawdę podobał mi się ten program z mentorem (Nina).

Efekty programu w postaci większej otwartości na zmianę swojej sytuacji zawodowej są widoczne także w deklaracjach respondentów i respondentek ankiety. Aż 89% z nich na pytanie, czy próbowało wprowadzić zmiany w swoim życiu w ciągu ostatniego roku, odpowiedziało, że podjęło próbę nauki języka polskiego. Drugą najpopularniejszą deklarowaną zmianą była nauka języka angielskiego (58%), na równi z powiększeniem grona swoich znajomych w Polsce. Niewielki odsetek, bo tylko 25%, podjęło próbę zdobycia znajomych z Ukrainy.

Chociaż nie wszyscy uczestnicy i uczestniczki programu mentorskiego zdołali znaleźć pracę w Polsce przed zakończeniem działania, stwierdzili, że otrzymali cenne wsparcie, motywację oraz wiarę w swoją przyszłość.

Śmiało mogę powiedzieć, że każde spotkanie było świetną motywacją do dalszego działania. Mieliśmy wspólne doświadczenia. Ale jestem już pewna swoich perspektyw, bo wiem, że znajdę pracę. Więc to było bardziej... wspierające (Katarina).

To podkreśla wartość programu nie tylko jako instrumentu wspierającego zatrudnienie, ale także jako źródła emocjonalnego i zawodowego wsparcia, które pomaga uczestnikom budować pewność siebie i z optymizmem dostrzegać perspektywy.

16.5. Konkluzje

Na podstawie wyników badań można powiedzieć, że działanie *Skills for the Future* realizowane w programie UW dla Ukrainy było ważnym krokiem w integracji wysoko wykwalifikowanych migrantów przymusowych z Ukrainy na polskim rynku pracy, ponieważ dało wsparcie zawodowe jako narzędzie rozwoju głównie umiejętności miękkich i językowych, które można wykorzystać bez względu na rodzaj i miejsce zatrudnienia. Wyniki ankiety ewaluacyjnej oraz grup fokusowych z mentees wskazują, że działanie nie tylko spełniło oczekiwania uczestników, ale przede wszystkim wsparło ich w umiejętnościach niezbędnych do funkcjonowania na rynku pracy. Znacznie wzmocniło także motywację i determinację do działania i poprawy własnej sytuacji przez aktywne poszukiwanie pracy oraz podejmowanie zatrudnienia w pełnym wymiarze – to zmniejszyło odsetek osób podejmujących pracę w niepełnym wymiarze godzin czy prace dorywcze. Działanie to pokazało również, że istnieje potrzeba ciągłego wspierania w dopasowaniu kwalifikacji do wymogów lokalnego rynku pracy oraz intensyfikacji edukacji językowej.

Wyniki działania *Skills for the Future* są zgodne z wynikami innych badań nad adaptacją i wejściem na rynek pracy prowadzonych w innych państwach. Wskazują one, że zwłaszcza w migracji przymusowej najważniejsze w adaptacji jest wsparcie rozwoju kompetencji miękkich, znajomości języka kraju przyjmującego oraz nawiązanie kontaktów w nowym kraju zamieszkania (Jaschke i in. 2022; Eby i in. 2008). Jednocześnie, w tej grupie szczególnie korzystny jest udział w programach mentoringowych pozwalających na zaoferowanie im bardziej indywidualnego wsparcia (Bagnoli i in. 2022). Dla przyszłych inicjatyw integracyjnych ważne będzie kontynuowanie mentoringu oraz rozwijanie programów edukacyjnych. W kolejnych odsłonach programu warto również uwzględnić współpracę z pracodawcami, aby skutecznie integrować migrantów w polskim środowisku zawodowym.

Podziękowania

Autorzy pragną podziękować wykonawczyniom i wykonawcom badania: Alinie Burliai, Małgorzacie Grzance, Agacie Urbanik, Magdalenie Wnuk, Ninie Boiczenko, Wasylowi Blozwie, Aleksandrze Pustovej, Tetianie Shkoda, Hannie Smaliichuk, uczestnikom programu oraz mentees za podzielenie się swoimi doświadczeniami, a także Pawłowi Kaczmarczykowi, dyrektorowi OBM i inicjatorowi przedsięwzięcia.

Bibliografia

- Bagnoli L., Estache A. 2022. *Mentoring migrants for labour market integration: Policy insights from a survey of mentoring theory and practice*, The World Bank Research Observer, nr 37(1), s. 39–72.
- Brunello G., Wruuck P. 2021. *Skill shortages and skill mismatch: A review of the literature*, Journal of Economic Surveys, nr 35(4), s. 1145–1167.
- Burliai A., Demianchuk M., Burliai O. 2023. *Unintended transnationalism of Ukrainian military migrants in Poland: Socio-cultural aspect*, Problems and Perspectives in Management, nr 21(2), s. 426–438.
- Chmielewska-Kalińska I., Dudek B., Strzelecki P. 2023. Sytuacja życiowa i ekonomiczna migrantów z Ukrainy w Polsce – wpływ pandemii i wojny na charakter migracji w Polsce. Raport z badania ankietowego, NBP, Warszawa.
- Duszczyk M., Górny A., Kaczmarczyk P., Kubisiak A. 2023. *War refugees from Ukraine in Poland – one year after the Russian aggression. Socioeconomic consequences and challenges*, Regional Science Policy and Practice, nr 15(1), s. 181–200; <https://doi.org/10.1111/rsp3.12642>.
- Wojdat M., Cywiński P. 2022. Miejska gościnność: wielki wzrost, wyzwania i szanse. Raport o uchodźcach z Ukrainy w największych polskich miastach, Centrum Analiz i Badań, Unia Metropolii Polskich, Warszawa.
- Górny A., van der Zwan R. 2024. *Mobility and labor market trajectories of Ukrainian migrants to Poland in the context of the 2014 Russian invasion of Ukraine*, European Societies, nr 2(26), s. 438–468.
- Górny A., Kaczmarczyk P. 2023. *Between Ukraine and Poland. Ukrainian migrants in Poland during the war*, CMR Spotlight, nr 2(48), s. 1–15.
- Jaroszewicz M., Grzymski J., Krępa M. 2022. *The Ukrainian refugee crisis demands new. Solutions*. Nat Hum Behav nr 6, s. 750; <https://doi.org/10.1038/s41562-022-01361-3>.
- Jaschke P., Löbel L.M., Krieger M. i in. 2022. *Mentoring as a grassroots effort for integrating refugees – evidence from a randomised field experiment*, Journal of Ethnic and Migration Studies, nr 48(17), s. 4085–4105; <https://doi.org/10.1080/1369183X.2022.2058918>.
- Kaczmarczyk P. 2023. *How serious is the risk of de-skilling of Ukrainian war refugees (and what we can do about it)*, CMR Spotlight, nr 9(54), s. 1–10.
- Klaus W., Jarosz S. 2023. *Polska szkoła pomagania. Przyjęcie osób uchodźczych z Ukrainy w Polsce w 2022 roku*, Konsorcjum Migracyjne, Fundacja Ośrodek Badań nad Migracjami, Centrum Badań Migracyjnych, Warszawa.
- Kubiciel-Lodzińska S., Solga B., Filipowicz M. 2023. *Wykwalifikowani uchodźcy z Ukrainy wyzwaniem dla rynku pracy*, Horyzonty Polityki, nr 14(47), s. 187–207.

- Kubiciel-Lodzińska S., Golebiowska K., Pachocka M., Dąbrowska A. 2024. *Comparing Pre-war and forced Ukrainian migrants in Poland: Challenges for the labour market and prospects for integration*, International Migration, nr 62, s. 236–251, <https://doi.org/10.1111/imig.13213>.
- UNHCR. 2022. Operational Data Portal. Ukraine Refugee Situation, <https://data2.unhcr.org/e>.
- United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. Ukraine. 2023. *The human rights situation of the older persons in Ukraine in the context of the armed attack by the Russian Federation*. Briefing Paper, [w:] 75 Universal Declaration of Humane Rights. <https://ukraine.un.org/sites/default/files/2023-05/2023%20HRMMU%20Briefing%20Note%20on%20Older%20Persons%20-%20ENG.pdf> dostęp 31.03.2025.
- United Nations. 2024. *Ukraine: Over 6 Million Refugees Spread Across Europe*. Ukraine: Over 6 Million Refugees Spread Across Europe — United Nations Western Europe.
- Zyzik R., Baszczak Ł., Rozbicka I., Wielechowski M. 2024. *Refugees from Ukraine in the Polish labour market: opportunities and obstacles*, Polish Economic Institute, Warszawa.