



#3/2025

ISSN 2299-1387



Lubelskie
Smakuj życie!

LUBELSKIE NA RYNKU PRACY

BIULETYN WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W LUBLINIE

**PRAKTYKA CZYNI MISTRZA – JAK KSZTAŁCENIE DUALNE
PRZYGOTOWUJE DO PRAWDZIWEJ PRACY**

ZANIM BĘDZIESZ ZARABIAĆ – CZYLI PO CO MŁODZIEŻY WOLONTARIAT

**FUNDUSZE EUROPEJSKIE NA BUDOWANIE POTENCJAŁU ORGANIZACJI
SPOŁECZNYCH I PARTNERÓW SPOŁECZNYCH W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM**



W NUMERZE

- 4** ▶ Zanim będziesz zarabiać – czyli po co młodzieży wolontariat

- 7** ▶ 5 mitów o szkołach zawodowych, które czas obalić raz na zawsze

- 10** ▶ Jak efektywnie komunikować się z trudnymi klientami i rozwiązywać konflikty

- 12** ▶ Digital Nomads – między stylem życia a potrzebami rynku pracy

- 16** ▶ Praktyka czyni mistrza – jak kształcenie dualne przygotowuje do prawdziwej pracy

- 18** ▶ Fundusze Europejskie na budowanie potencjału organizacji społecznych i partnerów społecznych w województwie lubelskim

- 24** ▶ Efekt aureoli, culture fit i inne psychologiczne pułapki rekrutacji

- 27** ▶ (nie) WSPIERAJĄCE przekonania

- 31** ▶ Statystyki Angeliki

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
ul. Obywatelska 4
20-092 Lublin
tel. 81 463 53 00, 605 903 476
sekretariat@wup.lublin.pl

Redaktor naczelny:

Magdalena Wójcik
redakcja@wup.lublin.pl
tel. 887 831 641, 605 903 480

Fotografie: Archiwum WUP, Freepik
Projekt graficzny: WUP Lublin
Druk: Ecovendo
Wydawnictwo bezpłatne.
Nakład: 600 egz.

Istnieje możliwość zamówienia bezpłatnej prenumeraty biuletynu.

Przedruk materiałów jest możliwy wyłącznie za zgodą Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie i za podaniem źródła.

WSTĘP

Szanowni Państwo,

z przyjemnością oddajemy w Państwa ręce trzeci w tym roku numer Biuletynu Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie.

Pokazujemy w nim różnorodność działań, które podejmujemy wspólnie z naszymi partnerami – od wsparcia organizacji społecznych, poprzez rozwój edukacji zawodowej, aż po podnoszenie wiedzy i kompetencji uczestników rynku pracy.



Pan Tomasz Pitucha,
Dyrektor wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie

Znajdą tu Państwo relację z zakończonego naboru projektów współfinansowanych z Funduszy Europejskich dla Lubelskiego 2021–2027, dzięki któremu organizacje społeczne i partnerzy społeczni w naszym regionie będą mogli rozwijać swój potencjał i skuteczniej działać na rzecz włączenia społecznego.

Zachęcam również do lektury artykułów poświęconych psychologicznym pułapkom w procesach rekrutacyjnych, strategiom skutecznej komunikacji z trudnymi klientami, a także obaleniu popularnych mitów dotyczących szkolnictwa zawodowego. W numerze przybliżamy również temat kształcenia dualnego – jako modelu, który realnie przygotowuje młodzież do wejścia na rynek pracy oraz rolę wolontariatu w kształtowaniu ścieżki edukacyjno-zawodowej młodych ludzi.

Wszystkie artykuły łączy wspólna myśl: rozwój kapitału ludzkiego w regionie. Jestem przekonany, że znajdą w nich Państwo inspirację oraz praktyczne wskazówki przydatne zarówno w pracy, jak i w codziennych kontaktach.

Życzę przyjemnej lektury.

Dyrektor
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie

Tomasz Pitucha

ZANIM BĘDZIESZ ZARABIAĆ – CZYLI PO CO MŁODZIEŻY WOLONTARIAT



Katarzyna Mazurek

WYDZIAŁ POLITYKI RYNKU PRACY WUP W LUBLINIE

Niektórym wolontariat jawi się jako metoda wykorzystywania osób chętnych do pomocy lub darmowa siła robocza. Nic bardziej mylnego. Pomimo, że dobrowolna i bezpłatna działalność na rzecz innych nie przynosi gratyfikacji finansowej, to jednak gwarantuje wiele innych korzyści. Taka forma aktywności jest szczególnie ważna dla młodzieży, zwłaszcza gdy zostanie wkomponowana w świadome planowanie ścieżki edukacyjno-zawodowej.

Jak wolontariat wpływa na rozwój kariery zawodowej?

Wyniki badań przedstawionych w publikacji „Za darmo nie robię – wolontariat drogą do sukcesu”¹ potwierdzają pozytywny wpływ zaangażowania społecznego młodzieży na kształtowanie ścieżki kariery. Wśród korzyści wynikających z bycia wolontariuszem, uczestnicy badania wskazywali głównie na możliwość zdobywania i rozwoju umiejętności interpersonalnych, które są wysoko cenione przez pracodawców.

Warto w tym miejscu podkreślić, że kompetencje interpersonalne nabywane lub rozwijane podczas wolontariatu są umiejętnościami uniwersalnymi, dającymi przewagę konkurencyjną na rynku pracy bez względu na branżę czy stanowisko pracy, na które aplikuje kandydat.

Kolejnym elementem budującym przewagę wolontariuszy na rynku pracy okazało się doświadczenie zawodowe, w dziedzinie, która jest dla nich interesująca. Ankietowani przyznali, że aktywność w ramach wolontariatu dała im szansę zaistnienia na rynku pracy, poznania jego wymagań i realiów oraz zdobycia kontaktów biznesowych.

Na jakie cechy wskazuje wolontariat?

Doświadczenie wolontariackie znacząco wzbogaca CV. Niekiedy informacja w życiorysie zawodowym o aktywności społecznej może zadecydować o zaproszeniu na rozmowę rekrutacyjną. Jeśli młody człowiek przez jakiś czas realizował działania w ramach wolontariatu, to dla pracodawcy prawdopodobne jest, że kandydat posiada zasób cech i umiejętności takich jak:

- **inicjatywa i aktywność** - wolontariuszami zostają na ogół osoby dynamiczne i aktywne. Ten dynamizm może ujawniać się w podejmowaniu nowych wyzwań

¹
https://umwd.dolnyslask.pl/fileadmin/user_upload/Organizacje_pozarządowe/projekty/Publikacja_Za_darmo_nie_robie_-_wolontariat_droga_do_sukcesu.pdf

i otwartości na nie, oznacza energię do działania, samodzielnego poszukiwania nowych rozwiązań oraz niechęć do stagnacji,

- **empatia i umiejętność motywowania innych** - działalność społeczna kojarzona jest z pomaganiem. Jest to cenna informacja dla pracodawcy, zwłaszcza gdy prowadzi on rekrutację na stanowisko, gdzie priorytetowe jest budowanie relacji i rozumienie ludzkich potrzeb,
- **komunikatywność** - osoby zaangażowane w wolontariat dobrze radzą sobie w pracy zespołowej, mają rozwinięte zdolności komunikacyjne, potrafią słuchać oraz negocjować,
- **zorganizowanie** - dla pracodawcy informacja o wolontariacie, zwłaszcza realizowanym równoległe z nauką, jest wskazówką, że kandydat potrafi ustalać priorytety, posiada umiejętność zarządzania czasem, jest osobą zdyscyplinowaną i zorganizowaną,
- **zaangażowanie** - jeśli ktoś bezpłatnie poświęca swój czas i angażuje się w działania z przekonania i pasji to taka postawa jest dla pracodawcy sugestią, że pracownik będzie w stanie mocno zaangażować się w coś w co wierzy.



Dlaczego warto zostać wolontariuszem?

Wolontariusze mogą czerpać wiele korzyści z pomagania innym. Oto kilka z nich:

- **możliwość poznania branży** – wolontariusz zgłębia tajniki zawodu obserwując działania doświadczonych specjalistów i wykonując zadania pod ich okiem. Znajomość realiów branży pomaga formułować cele zawodowe i podejmować przemyślane decyzje, a także zaprezentować się podczas przyszłej rozmowy kwalifikacyjnej,
- **budowanie sieci kontaktów** – dzięki wolontariatowi można poznawać specjalistów oraz innych wolontariuszy, czerpać z ich doświadczeń, zdobywać informacje o możliwościach na rynku pracy czy uzyskiwać rekomendacje,
- **rozwijanie poczucia sprawczości** – wolontariat jest doskonałą okazją do tego, by wpływać na ważne obszary dotyczące lokalnej społeczności, to również sposób na budowanie pewności siebie i gotowości do podejmowania odważnych inicjatyw w przyszłości,

- **przygotowanie do pracy zawodowej** - dobrowolna działalność społeczna to forma zdobywania pożądanego przez pracodawców doświadczenia, konkretnych umiejętności oraz świadectwo wrażliwości społecznej i wysokich umiejętności interpersonalnych.

Nie ulega wątpliwości, że wolontariat wzmacnia kompetencje społeczne, pomaga stawiać pierwsze kroki na drodze do wymarzonego zawodu, jest doskonałym przygotowaniem do pełnienia roli pracownika i współpracownika. Kończąc szkołę czy studia, młodzi ludzie zazwyczaj nie mogą pochwalić się wieloletnim stażem pracy i bogatym doświadczeniem zawodowym.

W tym przypadku wartościowym i przykuwającym uwagę wpisem w CV może okazać się informacja o udziale w wolontariacie.



5 MITÓW O SZKOŁACH ZAWODOWYCH, KTÓRE CZAS OBALIĆ RAZ NA ZAWSZE



Justyna Jarosińska

ZESPÓŁ DS. REALIZACJI PROJEKTU ZSU WUP W LUBLINIE

Szkoły zawodowe długo zmagaly się z łatką „planu B” – czegoś gorszego, mniej prestiżowego, zarezerwowanego dla tych, którzy „sobie nie poradzili”. Dobra wiadomość? To się zmienia. Zła? Wciąż wiele osób powtarza stare mity, które nie mają już nic wspólnego z rzeczywistością. Czas więc wziąć je pod lupę – i raz na zawsze rozprawić się z nimi.

1.

Mit: Do szkoły zawodowej idą tylko ci, którym nie poszło w nauce

Fakt: To nie brak ambicji, tylko świadomy wybór

Ten mit jest wyjątkowo krzywdzący – zarówno dla uczniów, jak i dla samych szkół. Dziś coraz więcej młodych ludzi wybiera technikum czy szkołę branżową nie z braku opcji, ale dlatego, że wiedzą, czego chcą. Chcą konkretnego zawodu, praktycznych umiejętności i szybszego wejścia na rynek pracy. I nie trzeba być „gorszym uczniem”, by podjąć taką decyzję – przeciwnie, wiele kierunków zawodowych wymaga solidnych podstaw z matematyki, fizyki, biologii czy języków obcych.

2.

Mit: Po zawodówce nie da się zrobić kariery

Fakt: Można – i to w wielu kierunkach

Absolwent szkoły zawodowej może zdobyć doświadczenie, awansować, otworzyć własną działalność, kontynuować naukę, zdobywać nowe kwalifikacje, a nawet iść na studia. Dziś ścieżki kariery są dużo bardziej elastyczne niż kiedyś – nie idą prosto, lecz krzyżują się, łączą, rozgałęziają. Zawód zdobyty w szkole może być początkiem bardzo różnorodnej i satysfakcjonującej drogi zawodowej. I nie ma jednej „lepszej” ścieżki – są różne, zależne od predyspozycji, celów i osobowości.

3.

Mit: W szkołach zawodowych nie ma dobrej jakości nauki

Fakt: Standardy i sprzęt często są na poziomie wyższym niż w liceach

Dzięki funduszom unijnym, wsparciu samorządów i współpracy z lokalnym biznesem, szkoły zawodowe przechodzą prawdziwą rewolucję. Powstają nowoczesne pracownie, uczniowie uczą się na sprzęcie, który spotkają w realnej pracy, a programy nauczania są konsultowane z pracodawcami. Coraz częściej szkoły oferują też dodatkowe kursy, zajęcia rozwijające i projekty z zakresu przedsiębiorczości czy nowych technologii. Tu naprawdę wiele się dzieje – tylko trzeba przestać patrzeć przez pryzmat przestarzałych wyobrażeń.

4.

Mit: Zawodówki nie przygotowują do dalszej nauki

Fakt: Uczeń szkoły zawodowej może kontynuować naukę, pójść na studia, kursy, a nawet się przebranżowić

Szkoła zawodowa to nie ślepa uliczka – to skrzyżowanie, z którego można ruszyć w wielu kierunkach. Uczniowie techników i szkół branżowych mają dostęp do matury, mogą rozwijać się w ramach kursów kwalifikacyjnych, zdobywać kolejne uprawnienia, a także kontynuować naukę na studiach wyższych. W dodatku dzięki praktyce zawodowej lepiej rozumieją, czego chcą – a to ogromny atut w dalszej edukacji.

5.

Mit: Zawód to coś „na zawsze”

Fakt: To dopiero początek – a nie wybór do końca życia

W świecie, który zmienia się z dnia na dzień, pojęcie jednego zawodu „na całe życie” odchodzi do lamusa. Szkoła zawodowa daje solidną bazę, ale to od ucznia zależy, co z nią zrobi. Może rozwijać się w danej branży, może rozszerzać kwalifikacje, może się przebranżowić. Co ważne – absolwenci szkół zawodowych często mają większą łatwość przystosowania się do zmian, bo już na starcie uczą się praktycznego podejścia do nauki i pracy.

Szkoły zawodowe: czas na nowe spojrzenie

Obalając te mity, warto sobie uświadomić jedno: szkoły zawodowe nie są już tym, czym były dwie dekady temu. Zmieniły się – i nadal się zmieniają. Oferują konkretne umiejętności, realne wsparcie w wejściu na rynek pracy i elastyczność, która w dzisiejszym świecie jest na wagę złota.

Dlatego warto mówić o nich głośno – i odważnie prostować nieprawdziwe opinie. Bo może właśnie tam – w pracowniach, warsztatach i salach techników – rodzi się przyszłość polskiej edukacji?



JAK EFEKTYWNIE KOMUNIKOWAĆ SIĘ Z TRUDNYMI KLIENTAMI I ROZWIĄZYWAĆ KONFLIKTY



Małgorzata Sępoch

WYDZIAŁ POŚREDNICTWA PRACY WUP W LUBLINIE

Trudny klient to osoba, która przejawia postawy, mogące stanowić wyzwanie dla zespołu obsługi klienta. Taki klient może być niezadowolony z oferowanych usług i ma często wysokie, trudne do spełnienia oczekiwania.



Cechy trudnego klienta mogą obejmować :

- **Niezadowolenie** – klient może być sfrustrowany wcześniejszymi doświadczeniami lub jakością usług.
- **Wysokie oczekiwania**– oczekuje indywidualnego traktowania lub niestandardowych rozwiązań.

- **Drażliwość** – może reagować nerwowo lub agresywnie, co utrudnia komunikację.
- **Brak klarowności** – czasami trudny klient nie potrafi jasno wyrazić swoich potrzeb, co prowadzi do nieporozumień.
- **Częste skargi** – może regularnie zgłaszać reklamacje lub narzekać.

Efektywna komunikacja z trudnymi klientami jest kluczowa dla utrzymania pozytywnych relacji i zapewnienia satysfakcji. Oto kilka strategii, które mogą pomóc w skutecznej interakcji:

- **Aktywne słuchanie** – poświęć czas na wysłuchanie klienta. Upewnij się, że rozumiesz jego potrzeby i obawy. Powtarzanie kluczowych punktów i zadawanie pytań może pomóc w pokazaniu, że naprawdę dbasz o jego sytuację.
- **Empatia** – wykazuj zrozumienie dla emocji klienta. Uznaj jego frustrację i niezadowolenie, co może pomóc w złagodzeniu napięcia.
- **Zachowaj spokój** – niezależnie od sytuacji, staraj się zachować spokój. Twoja postawa i sposób mówienia mogą wpływać na emocje klienta. Unikaj konfrontacji i reaguj z opanowaniem.
- **Używaj czytelnego języka** - unikaj skomplikowanego języka. Proste i zrozumiałe wyjaśnienia mogą pomóc w uniknięciu nieporozumień.
- **Zaproponuj rozwiązania** – zamiast skupiać się na problemie, staraj się szybko znaleźć rozwiązanie. Zaproponuj kilka opcji, z których klient może wybierać, co daje mu poczucie kontroli.
- **Zarządzaj oczekiwaniami** – bądź szczery co do tego, co możesz zrobić. Jeśli nie jesteś w stanie spełnić prośby klienta, wyjaśnij dlaczego i zaproponuj alternatywy.
- **Szybka odpowiedź** – jeśli klient zgłasza problem, staraj się jak najszybciej odpowiedzieć i zająć się sprawą. Szybka reakcja może znacząco poprawić jego zadowolenie.
- **Utrzymuj kontakt** – po rozwiązaniu problemu, warto skontaktować się z klientem, aby upewnić się, że jest zadowolony z rozwiązania. Taki krok pokazuje, że zależy Ci na jego satysfakcji.
- **Ucz się na błędach** – każda interakcja z trudnym klientem to okazja do nauki. Analizuj co poszło dobrze, a co można poprawić w przyszłości.
- **Podsumowanie rozmowy** – na koniec podsumuj, co zostało ustalone, to pokazuje, że uważnie słuchałeś.

Stosowanie wyżej wymienionych zasad jest pomocne przy rozwiązywaniu skomplikowanych problemów w pracy z trudnymi klientami. Choć nie zapewnia to wygranej w każdej sytuacji, z pewnością zwiększa prawdopodobieństwo sukcesu. Aby podnieść te szanse, warto doskonalić swoje umiejętności w tej dziedzinie poprzez dokładną analizę sytuacji, w których bierzemy udział, a następnie wyciąganie właściwych wniosków.

Jednak najlepiej jest skupiać się mimo wszystko na profilaktyce i unikaniu tym samym trudnych sytuacji. Jeżeli natomiast takie się pojawiają, to najlepiej niezależnie od stopnia profesjonalizmu w ich rozwiązywaniu, spojrzeć na nie, jak na okazję do nauki i doświadczeń.

DIGITAL NOMADS – MIĘDZY STYLEM ŻYCIA A POTRZEBAMI RYNKU PRACY



Aleksandra Szymanek

CENTRUM PORADNICTWA ZAWODOWEGO WUP W LUBLINIE

Czy można pracować z dowolnego miejsca na ziemi, jednocześnie spełniać swoje marzenia podróżowania po świecie, a przy tym nie posiadać stałego miejsca zamieszkania?

Dla rosnącej grupy specjalistów odpowiedź brzmi: TAK! Kiedyś wybór zawodu oznaczał też wybór miejsca, w którym spędza się większość życia. Dziś laptop i dostęp do stabilnego Internetu pozwalają zamienić biuro na dowolny punkt na mapie świata. Cyfrowy Nomadyzm (Digital Nomadism) z niszowej ciekawostki stał się stylem życia – coraz częściej wybieranym przez osoby pracujące.



Nomada. Współczesny nomada.

Gdzie go można spotkać? W lokalnej kawiarni, w przestrzeniach coworkingowych, będąc na wakacjach w innym kraju czy w pociągu między kolejnymi celami podróży. Coraz częściej spotyka się „wędrujących” aktywnych zawodowo ludzi, którzy wykonują swoją pracę w formule on-line, niezależnie od miejsca stałego pobytu (lub jego braku). Grupę tę określa się współczesnymi nomadami. Kim właściwie są nomadzi?

Od wieków, ludzi, którzy przemieszczają się w poszukiwaniu lepszych warunków do życia określa się nomadami. Termin ten odnosi się do trybu życia polegającego na przenoszeniu się z miejsca na miejsce, charakterystycznego dla pasterskich i łowieckich ludów Azji, Afryki, Australii, Ameryki Południowej.¹

W XXI wieku termin nomada zyskał nowe znaczenie: nowoczesny nomada lub cyfrowy nomada. Osoba, która dzięki technologii może wykonywać swoją pracę z dowolnego miejsca na świecie, bez konieczności przywiązywania się do jednego biura czy miasta. Laptop, stabilne łącze internetowe i kilka sprawnych narzędzi online stają się tym, czym dawniej były namioty i konie – czyli warunkiem prowadzenia mobilnego trybu życia.

Nisza. Trend. Transformacja.

Nomadyzm klasyczny, motywowany był przede wszystkim czynnikami ekonomicznymi i naturalnymi. Przykładem mogą być koczownicze plemiona żyjące z hodowli zwierząt lub zbieractwa. Nomadyzm ten, ewoluował. Charakterystyczne cechy nabrały innej formy.

Cyfrowy nomadyzm, jeszcze dwie dekady temu postrzegany jako styl życia zarezerwowany dla nielicznych freelancerów, dziś staje się jednym z kluczowych zjawisk transformujących globalny rynek pracy. Zmiany technologiczne, pandemia COVID-19 oraz rosnąca akceptacja dla pracy zdalnej sprawiły, że mobilność zawodowa przestała być ekstrawagancją, a zaczęła być realną alternatywą dla tradycyjnego modelu zatrudnienia. W Internecie można znaleźć szczegółowy podział nomadyzmu cyfrowego. Jedną z sieciowych propozycji jest podział na 3 fazy. Nomadyzm 1.0 – pionierzy ery Internetu. Na początku lat 2000. cyfrowy nomadyzm był domeną freelancerów z branży IT i sektora kreatywnego. Dzięki rozwojowi Internetu mogli oni pracować z dowolnego miejsca na świecie, pracowali w warunkach nieformalnych – korzystając z wiz turystycznych. Charakterystyczne jest brak infrastruktury i regulacji prawnych. Nomadyzm 2.0 pandemia COVID-19 jako katalizator zmiany. Rozpoczął się globalny eksperyment pracy zdalnej. Lockdowny zmusiły firmy do szybkiego wdrożenia rozwiązań umożliwiających pracę spoza biura. Okazało się, że fizyczna obecność w biurze nie jest warunkiem koniecznym dla utrzymania produktywności. Nomadyzm 3.0 praca zdalna z dowolnego miejsca przestaje być wyjątkiem — staje się **trwałym elementem globalnego rynku pracy**.

Analitycy World Economic Forum przewidują, że do 2030 roku liczba pracowników, którzy określają się jako cyfrowi nomadzi wyniesie do 92 milionów. Wynik ten napędzają: postęp technologiczny, globalizacja kompetencji cyfrowych, rosnąca akceptacja elastycznych modeli pracy. Warto się zastanowić czy cyfrowy nomadyzm to nie chwilowa moda, lecz trwała zmiana w sposobie, w jaki definiujemy pracę?

¹ Słownik wyrazów obcych, red. Elżbieta Sobol, hasła: nomada, nomadyczny, nomadyzm, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1999

Styl życia. Potrzeby rynku pracy.

Cyfrowy nomadyzm to styl życia czy odpowiedź na potrzeby rynku pracy? W praktyce jest to połączenie obu tych czynników. Dla wielu nomadów praca w ruchu jest spełnieniem marzeń o wolności i elastyczności, ale jednocześnie rynek pracy wymusza coraz większą mobilność talentów. Firmy, które chcą przyciągnąć najlepszych specjalistów, coraz częściej oferują możliwość pracy z dowolnego miejsca, a globalizacja rekrutacji powoduje, że biuro jest przestrzenią wirtualną.

Współczesny nomadyzm to przede wszystkim prawo wyboru. Możliwość pracy dostosowanej do indywidualnego rytmu życia, a nie odwrotnie. Ten model zmienia nie tylko sposób, w jaki pracujemy, ale też jak myślimy o gospodarce, polityce zatrudnienia i roli miast w przyciąganiu oraz zatrzymywaniu mobilnych talentów. Jeśli chcemy pozostać konkurencyjni na rynku pracy, musimy przestać postrzegać mobilność jako fizyczny dystans. W nowej rzeczywistości mobilność to styl życia i pracy, który oparty jest o wolność geograficzną.

Liczby. Must have. TOP.

Ilu ich jest?

Od 35 do nawet 80 milionów. Różne źródła szacują, ale nie ma jednoznacznej odpowiedzi. Na przestrzeni ostatnich lat ta liczba ciągle rośnie.

W jakim są wieku?

Cyfrowi nomadzi to głównie osoby w wieku 25 - 44 lat. Kiedyś byli to w większości mężczyźni, natomiast liczba kobiet znacząco wzrosła. Single, pary oraz rodziny z dziećmi - pracują podróżując.

Jakie są ich przeciętne zarobki?

120 000 dolarów- jest to średni roczny dochód cyfrowych nomadów. Dochód jest zróżnicowany, od 40 000 do 250 000 dolarów rocznie. Jeśli nomada wybiera życie w obszarach o niskich kosztach utrzymania znacznie zwiększa swoje oszczędności i ogólną kondycję finansową.

Ten tryb życia wymaga jednak przygotowania. Kluczowe jest zaplecze technologiczne – szybki internet, odpowiednio zabezpieczony sprzęt, znajomość narzędzi online. Równie ważna jest świadomość przepisów prawnych i podatkowych, bo wiele państw wprowadza specjalne wizy dla nomadów, ale też wymaga jasnego rozliczenia dochodów. Nie można zapominać o aspekcie psychologicznym – ciągłe podróże to przygoda, ale też ryzyko izolacji i zmęczenia. Dobrze zaplanowany budżet, regularne dbanie o zdrowie i utrzymywanie kontaktów społecznych to elementy, które pozwalają utrzymać równowagę i pomagają uniknąć wypalenia cyfrowego.

TOP-owe kierunki w 2025 roku miejsc dla nomadów to: Hiszpania, szczególnie jej południowe regiony i Wyspy Kanaryjskie. Silną pozycję zajmują też Zjednoczone Emiraty Arabskie, które w ostatnich latach stały się centrum pracy zdalnej. Wysoko oceniane są również Portugalia, Estonia, Chorwacja czy Brazylia, a na liście „wschodzących gwiazd” pojawiają się miasta takie jak Siargao na Filipinach, Taipei na Tajwanie, Melbourne w Australii czy Warszawa i Bukareszt, doceniane za relatywnie niskie koszty życia i dobrą infrastrukturę.

TOP-owe zawody są związane z technologią i kreatywnością: programowanie, projektowanie graficzne, marketing cyfrowy, SEO, copywriting, analiza danych czy zarządzanie projektami. Coraz więcej jest też nauczycieli online, specjalistów od obsługi klienta i wirtualnych asystentów.

Cyfrowy nomadyzm w 2025 roku jest nie tyle ciekawostką, ile pełnoprawnym segmentem rynku pracy. To zjawisko, które łączy marzenia o wolności z realiami globalnej gospodarki, wymaga od uczestników zarówno elastyczności, jak i dużej samoorganizacji. Wraz z rozwojem technologii i polityki wizowej można spodziewać się, że liczba nomadów będzie nadal rosła, a doradcy zawodowi i pracodawcy będą musieli lepiej zrozumieć potrzeby tej grupy. W końcu pytanie nie brzmi już „czy można pracować z dowolnego miejsca?“, lecz „jak zrobić to mądrze i długoterminowo?“.

Różnice między tradycyjnym a współczesnym nomadyzmem:

	NOMADYZM	WSPÓŁCZESNY NOMADYZM
MOTYWACJA	Poszukiwanie zasobów, przetrwanie	Praca zdalna, doświadczanie świata
TECHNOLOGIA	Brak lub ograniczony wpływ	Wykorzystana do pracy i komunikacji
POZIOM MOBILNOŚCI	Duża, często sezonowa	Całoroczna, elastyczna
WPLYW NA ŚRODOWISKO	Często związany z wypasem zwierząt	Mniejszy wpływ, bardziej zrównoważony
SPOŁECZNOŚĆ	Konkretna grupa etniczna/plemień	Tworzenie społeczności wirtualnych



PRAKTYKA CZYNI MISTRZA – JAK KSZTAŁCENIE DUALNE PRZYGOTOWUJE DO PRAWDZIWEJ PRACY



Justyna Jarosińska

ZESPÓŁ DS. REALIZACJI PROJEKTU ZSU WUP W LUBLINIE

Każdy, kto kiedykolwiek próbował nauczyć się czegoś wyłącznie z teorii, wie, że to nie to samo, co działanie. Można przeczytać cały podręcznik o gotowaniu i nadal nie umieć ugotować makaronu al dente. Można znać schemat instalacji elektrycznej, a i tak nie wiedzieć, jak bezpiecznie podłączyć gniazdko. Dlatego coraz większą wagę w edukacji zawodowej odgrywa kształcenie dualne – model, który łączy naukę w szkole z praktyką u pracodawcy. Bo tylko teoria i działanie razem dają realne przygotowanie do zawodu.



Co to właściwie znaczy: kształcenie dualne?

To po prostu nauka w dwóch miejscach – w szkole i w firmie. W szkole uczniowie zdobywają wiedzę ogólną i zawodową, a u pracodawcy uczą się, jak wygląda prawdziwa praca w danym zawodzie: na maszynach, z klientami, w realnych sytuacjach. Nie uczą się zawodu „na sucho”, tylko od razu w praktyce.

Taki model to już nie eksperyment – to sprawdzony sposób na to, żeby uczniowie nie tylko wiedzieli, ale też potrafili. I żeby pracodawcy zyskali dobrze przygotowanych, zmotywowanych młodych ludzi, których nie trzeba „uczyć od zera”.

Co daje uczniowi praktyka w realnej firmie?

Przede wszystkim – doświadczenie, które naprawdę ma znaczenie. Uczeń nie tylko uczy się obsługi maszyn, programów czy narzędzi, ale też poznaje rytm pracy, uczy się współpracy, punktualności, organizacji. Rozumie, czego oczekuje rynek, jakie są standardy, na co zwracają uwagę klienci czy przełożeni.

To ogromna przewaga nad osobami, które kończą szkołę bez żadnej praktyki.

Bo w CV można wpisać wszystko, ale to właśnie praktyczne doświadczenie otwiera drzwi do pierwszej pracy.

Kształcenie dualne to także korzyść dla firm

Dzięki kształceniu dualnemu firmy mają wpływ na to, jak kształceni są przyszli pracownicy. Mogą dopasować praktyki do realnych potrzeb branży, pokazać uczniom najnowsze technologie, a nawet zaangażować ich w bieżące projekty. W wielu przypadkach firmy oferują swoim praktykantom dalszą współpracę – bo znają ich, widzą potencjał, wiedzą, co potrafią. To sposób na znalezienie lojalnego, dobrze przygotowanego pracownika – i jednocześnie budowanie pozytywnego wizerunku firmy, jako zaangażowanego partnera w edukacji.

Edukacja, która ma sens

Kształcenie dualne nie jest oderwane od rzeczywistości.

Nie sprowadza się do „siedzenia w ławce” i wkuwania teorii. To nauka, która dzieje się w działaniu. Dzięki temu uczniowie lepiej rozumieją, dlaczego warto się uczyć, widzą sens nauki i mają większą motywację. W dodatku – zdobywając zawód, nie rezygnują z matury czy możliwości dalszej edukacji. Mogą iść na studia, zdobywać kolejne kwalifikacje, rozwijać się. Tyle, że mają już solidny fundament – praktykę, doświadczenie, umiejętności.

Przyszłość kształcenia zawodowego? Dualna!

W ramach projektu Life Long Learning coraz więcej szkół w regionie rozwija współpracę z lokalnymi firmami. Pracodawcy otwierają drzwi dla uczniów, dzielą się doświadczeniem, inwestują w rozwój młodych ludzi. To pokazuje, że edukacja zawodowa może być nowoczesna, atrakcyjna i naprawdę skuteczna.

Bo jak mówi stare przysłowie – praktyka czyni mistrza. A kształcenie dualne daje szansę, żeby tym mistrzem naprawdę zostać.

FUNDUSZE EUROPEJSKIE NA BUDOWANIE POTENCJAŁU ORGANIZACJI SPOŁECZNYCH I PARTNERÓW SPOŁECZNYCH W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM



Emilia Baran

ODDZIAŁ PROMOCJI I WSPARCIA TECHNICZNEGO WUP W LUBLINIE

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie zakończył nabór w ramach programu Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027, mający na celu wzmocnienie roli organizacji społecznych oraz partnerów społecznych w zakresie włączenia społecznego. Wszystko to dzięki wsparciu oferowanemu w ramach Działania 8.1, które umożliwia realizację projektów ukierunkowanych na budowanie potencjału wybranych grup podmiotów.

W wyniku przeprowadzonego naboru zawarte zostały cztery umowy w ramach Działania 8.1 „Aktywizacja społeczna i zawodowa” programu Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027. Projekty, w ramach których zostały podpisane umowy dotyczą budowania potencjału partnerów społecznych oraz organizacji społeczeństwa obywatelskiego w obszarze podnoszenia świadomości polityk i przepisów antydyskryminacyjnych oraz zwiększania zdolności do zatrudnienia na terenie województwa lubelskiego.

W ramach projektów przewidziane zostało wsparcie obejmujące między innymi szkolenia kadr celem podnoszenia kompetencji, doradztwo na rzecz organizacji, budowanie potencjału technicznego organizacji. Działania te mają na celu zwiększenie efektywności i dostępności świadczonych usług społecznych, szczególnie w zakresie włączenia społecznego osób zagrożonych wykluczeniem, w tym osób z niepełnosprawnościami.

Łączna wartość podpisanych umów opiewa na kwotę 2 759 573 PLN, z czego dofinansowanie UE to 2 345 637,04 PLN, a 275 957,30 PLN pochodzi ze środków budżetu państwa.

Beneficjent: Lubelski Ośrodek Samopomocy

Tytuł projektu: Nowoczesne NGO - Kompetencje, Innowacje, Współpraca

Całkowita wartość projektu: 906 085,50 PLN

Dofinansowanie EFS+: 770 172,67 PLN

Okres realizacji projektu: styczeń 2026 r. – grudzień 2027 r.



Na zdjęciu:

Zastępca Dyrektora ds. Organizacji i Funduszy Małgorzata Reszka-Ryczek oraz Tomasz Ludera – Prezes Zarządu Lubelskiego Ośrodka Samopomocy.



Na zdjęciu:

Zastępca Dyrektora ds. Organizacji i Funduszy Małgorzata Reszka-Ryczek oraz Dziubińska-Gawlik Agata – Prezes Zarządu i Osiecki Tomasz Sebastian – Członek Zarządu Europejskiego Domu Spotkań - Fundacja Nowy Staw.

Beneficjent:

Europejski Dom Spotkań - Fundacja Nowy Staw

Tytuł projektu: Siła włączenia społecznego

Całkowita wartość projektu: 808 375,00 PLN

Dofinansowanie: EFS+: 687 118,75 PLN

Okres realizacji projektu: marzec 2026 r. – luty 2028 r.

Data podpisania umowy: 21.07.2025 r.



Na zdjęciu:

Zastępca Dyrektora ds. Organizacji i Funduszy Małgorzata Reszka-Ryczek oraz Martyn Kamil Madej – Prezes Zarządu Fundacji Centrum Rozwiązań Biznesowych.

Beneficjent:

Fundacja Centrum Rozwiązań Biznesowych

Tytuł projektu: Potencjał dla równości

Całkowita wartość projektu: 520 112,50 PLN

Dofinansowanie EFS+: 442 095,62 PLN

Okres realizacji projektu: styczeń 2026 r. – marzec 2027 r.

Data podpisania umowy: 18.07.2025 r.



Fundusze Europejskie
dla Lubelskiego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską





Na zdjęciu:

Zastępca Dyrektora ds. Organizacji i Funduszy Małgorzata Reszka-Ryczek oraz Marek Wątorski – Przewodniczący Zarządu Regionu Środkowo-Wschodniego NSZZ „Solidarność” i Wiesława Stec – Zastępca Przewodniczącego Zarządu Regionu Środkowo-Wschodniego NSZZ „Solidarność”.

Beneficjent:

Region Środkowo-Wschodni NSZZ „Solidarność”

Tytuł projektu: Program aktywnego uczestnictwa

Całkowita wartość projektu: 525 000,00 PLN

Dofinansowanie EFS+: 446 250,00 PLN

Okres realizacji projektu: styczeń 2026 r. – grudzień 2026 r.

Data podpisania umowy: 23.07.2025 r.

Dwa typy projektów – jedna misja

Nabór obejmował dwa konkretne typy projektów ukierunkowanych na rozwój organizacji aktywnie działających w sferze społecznej na terenie województwa lubelskiego:

Typ projektu nr 5 – dla partnerów społecznych

Dotyczy **budowania potencjału partnerów społecznych** w obszarze włączenia społecznego. **W przypadku projektów typu nr 5**, grupę docelową stanowią **partnerzy społeczni**, którzy:

- posiadają siedzibę, oddział, filię lub inną jednostkę organizacyjną na terenie województwa lubelskiego,
- prowadzą działania w obszarze włączenia społecznego.

Wsparcie kierowane jest także do ich **przedstawicieli, pracowników, osób współpracujących na podstawie umów cywilnoprawnych oraz wolontariuszy**. Wnioskodawcą uprawnionym do składania projektów w tym zakresie może być wyłącznie podmiot spełniający **definicję partnera społecznego**.

Typ projektu nr 6 – dla organizacji społeczeństwa obywatelskiego

Skoncentrowany na budowaniu potencjału organizacji społeczeństwa obywatelskiego, również w kontekście działań na rzecz włączenia społecznego.

W przypadku projektów typu nr 6, grupę docelową stanowią organizacje społeczeństwa obywatelskiego, działające na tym samym terytorium i w podobnym zakresie jak partnerzy społeczni. Wsparcie przysługuje również ich **przedstawicielom, pracownikom i wolontariuszom**.

W tym przypadku wnioskodawcą może być jedynie **organizacja społeczeństwa obywatelskiego**, czyli podmiot reprezentujący społeczeństwo obywatelskie, poprawnie zaklasyfikowany w dokumentacji jako organizacja społeczna lub związek wyznaniowy, partner społeczny.

Celem projektów jest:

- podnoszenie świadomości na temat przepisów antydyskryminacyjnych,
- aktywizacja społeczna,
- zwiększenie zdolności do zatrudnienia.

Korzyści dla Beneficjenta

Uczestnictwo w Działaniu 8.1 to nie tylko dostęp do funduszy, ale także szereg wymiernych korzyści, które mogą odmienić funkcjonowanie Twojej organizacji lub partnerstwa:

- Rozwój kompetencji – profesjonalne szkolenia i warsztaty dla członków, pracowników i wolontariuszy, dostosowane do potrzeb Twojej organizacji.
- Wsparcie merytoryczne – pomoc ekspertów na każdym etapie, od przygotowania wniosku po ewaluację efektów projektu.
- Promocja aktywności – możliwość zaistnienia w przestrzeni publicznej i pokazania swojej pracy szerszemu gronu odbiorców.
- Trwałe efekty – budowa solidnych struktur organizacyjnych i partnerstw, które będą służyć społeczności przez wiele lat.
- Finansowanie z UE – środki na realizację pomysłów, które mogą przekształcić się w realne projekty zmieniające region.

Budowanie potencjału organizacji społecznych i partnerów społecznych w obszarze włączenia społecznego Nowe Szanse z Działaniem 8.1 w województwie lubelskim!

To nie tylko szansa na rozwój, ale także realny krok ku budowie silniejszej społeczności. Podmioty zyskały nie tylko wsparcie z funduszy europejskich, ale także szansę na pokazanie, jak współpraca i zaangażowanie mogą zmieniać rzeczywistość. Ich sukces może zainspirować inne organizacje do działania, tworząc efekt domina w rozwoju społecznym województwa. Działanie 8.1 to inwestycja w przyszłość – w silniejsze organizacje, zintegrowane społeczności i lepsze jutro dla regionu.

Bądź na bieżąco z Funduszami Europejskimi śledź stronę:
funduszeUE.lubelskie.pl



Fundusze Europejskie dają realne możliwości rozwoju dla organizacji działających lokalnie. Dzięki nim budujemy silniejsze społeczeństwo obywatelskie, wspieramy równość i przeciwdziałamy wykluczeniu społecznemu.

EFEKT AUREOLI, CULTURE FIT I INNE PSYCHOLOGICZNE PUŁAPKI REKRUTACJI



Iwona Siwek-Sulowska

CENTRUM PORADNICTWA ZAWODOWEGO WUP W LUBLINIE

Rozmowa kwalifikacyjna to nie tylko wymiana pytań i odpowiedzi, ale złożony proces psychologiczny, w którym zarówno kandydat, jak i rekruter podlegają wpływom wielu nieuświadomionych mechanizmów.



To właśnie te niewidoczne i trudne do uchwycenia zjawiska, mogą zadecydować o wyniku rekrutacji. Przyjrzyjmy się tym najczęściej występującym.

Efekt aureoli (halo efekt)

Zjawisko to zostało opisane już w 1920 r. przez psychologa Edwarda Thorndike'a. Polega na przypisywaniu osobie wielu pozytywnych cech na podstawie jednej wyróżniającej się zalety (np. wyglądu, pewności siebie, sposobu mówienia). Efekt aureoli jest szczególnie silny podczas rozmowy kwalifikacyjnej, ponieważ pierwsze wrażenie kształtuje sposób, w jaki rekruter interpretuje zachowanie kandydata. Jeśli ktoś zrobi dobre pierwsze wrażenie – to nasz mózg zaczyna automatycznie, podświadomie przypisywać tej osobie inne pozytywne cechy. Przykład: Kandydat elegancko ubrany, pewny siebie, z imponującym CV już od pierwszych sekund robi dobre wrażenie. Rekruter, pod wpływem tego efektu, może przypisać mu cechy, których wcale nie wykazał na rozmowie np. uznać, że jest pracowity czy zorganizowany.

Zagrożenia:

- Błędna ocena kompetencji na podstawie wrażeń i emocji.
- Faworyzowanie nieodpowiednich kandydatów, a pomijanie osób z wysokimi kwalifikacjami z powodu stresu czy nieśmiałości.

Nadmierna pewność siebie

Dotyczy kandydatów, którzy zawyżają ocenę własnych możliwości, wiedzy lub kompetencji. Jednakże w tą pułapkę rekrutacji może wpaść również rekruter, który przecenia zbyt pewnych siebie rozmówców.

Zagrożenie:

- Zatrudnienie osoby niewystarczająco kompetentnej.
- Konflikty w zespole - osoby z wysokim ego mogą być trudne we współpracy.
- Spadek efektywności, gdy brak umiejętności wyjdzie na jaw.

Efekt podobieństwa

To błąd poznawczy, polegający na podświadomym faworyzowaniu osób podobnych do nas pod względem cech osobowości, wyglądu, wykształcenia, wartości czy zainteresowań. Lubimy ludzi, którzy są do nas podobni. Jest to naturalny mechanizm psychologiczny.

Przykład: rekruter i kandydat ukończyli tę samą uczelnię, co od razu wzbudza sympatię i prowadzi do luźniejszej rozmowy, co nie sprzyja zachowaniu obiektywizmu.

Zagrożenia:

- Faworyzowanie podobnych osób, a pomijanie wykwalifikowanych kandydatów, którzy są „inni” kulturowo, wiekowo, edukacyjnie.
- Tworzenie zespołów o jednorodnych cechach, zatrudnianie „klonów”, ograniczając innowacyjność.

Maskowanie emocji

To świadome lub nieświadome ukrywanie prawdziwych emocji. Kandydat, który wewnętrznie czuje ogromny stres, zdenerwowanie w obliczu trudnych pytań, maskuje to, pokazując opanowanie i pewność siebie. Z kolei rekruterzy często nie pokazują wątpliwości czy niezadowolenia, by nie wpływać negatywnie na przebieg rozmowy – przez co kandydat może nie zorientować się, że jego odpowiedzi są nieprzekonujące.

Zagrożenie:

- Fałszywy obraz osoby i brak autentyczności – trudno ocenić, jak ktoś naprawdę radzi sobie z presją i trudnymi sytuacjami.
- Trudność w ocenie prawdziwych reakcji.
- Wybory oparte na powierzchownych wrażeniach.

Zjawisko „culture fit” kontra „culture add”

„Culture fit” oznacza osobę, która pasuje do istniejącej kultury organizacyjnej – łatwo się odnajdzie w strukturach i zasadach panujących w firmie. „Culture fit” często wiąże się z efektem podobieństwa, czyli preferowaniem kandydatów podobnych do nas. Przykład:

„Szukamy kogoś, kto będzie pasował do naszego młodego, dynamicznego zespołu”.

„Culture add” natomiast oznacza, że kandydat wnosi coś nowego do kultury firmy – nowe perspektywy czy sposób myślenia, które wzbogacą zespół.

Zagrożenie:

- Skupienie się wyłącznie na „culture fit” prowadzi do jednorodności, braku świeżych pomysłów i ograniczenia kreatywności.
- „Culture add” to większe ryzyko konfliktów, konieczność dłuższego wdrażania do pracy.

Rozmowa kwalifikacyjna to dynamiczna interakcja, w której psychologia odgrywa kluczową rolę.

Świadomość istnienia psychologicznych mechanizmów, pozwala nie tylko lepiej przygotować się do rozmowy – ale również podejmować bardziej sprawiedliwe i trafne decyzje.

(nie) WSPIERAJĄCE przekonania



Aleksandra Szymanek

CENTRUM PORADNICTWA ZAWODOWEGO WUP W LUBLINIE

*„Nie mam doświadczenia, żaden pracodawca mnie nie zatrudni.”
„No co ty? Jestem za stary na zmianę zawodu.”
„Co z tego? Pracodawca i tak na to nie patrzy.”
„Nie mam szans konkurować z młodszymi.”*

Każdy z nas patrzy na świat przez pryzmat własnych przekonań. Często to one decydują, czy podejmujemy wyzwania zawodowe czy rezygnujemy jeszcze przed podjęciem pierwszego kroku.

Przekonania będące wszelkimi sądami i wyobrażeniami, które bierzemy za prawdziwe, posługując się nimi codziennie (świadomie lub nie) mogą dodać nam odwagi lub skutecznie zatrzymać nas przed zmianą lub rozwojem – to właśnie one **są podstawą naszych wyborów i decyzji.**

Kwalifikacje, doświadczenie, kompetencje – nie tylko od nich zależy, czy znajdziemy pracę albo rozpoczniemy dalszy etap edukacji, zmienimy dotychczas zajmowane stanowisko. Podjęcie decyzji, a przede wszystkim działań w ogromnym stopniu zależy od tego w co wierzymy i uznajemy za prawdziwe.

Głęboko zakorzenione myśli o nas samych, innych ludziach i pracy, bardzo często determinują nasze plany związane z rozwojem i życiem zawodowym. Mówimy o przekonaniach, które nas wspierają albo ograniczają.

Przekonania wspierające

Opinie o sobie, świecie pracy i możliwościach, jakie mamy. Trampolina do rozwoju i zmiany zawodowej. To te myśli mobilizują nas do działania i pozwalają dostrzec szanse.

*„Jestem w stanie uczyć się przez całe życie.”
„Poradzę sobie, jeśli podejmę próbę.”
„To co już wiem i umiem mogę wykorzystać w innej branży.”
„Mój brak doświadczenia może być atutem.”*

Takie nastawienie sprzyja aktywnemu poszukiwaniu pracy, otwartości na przekwalifikowanie się czy uczestnictwo w szkoleniach lub kursach.

Przekonania ograniczające

Przeświadczenia, które powstrzymują nas przed zmianą. Niewidzialny mur, który odbiera nam wiarę we własne możliwości.

„Zmiany? Jestem za stara, to już nie dla mnie.”

„Nie mam czasu na to. Uczyłem się 20 lat temu.”

„Technologie są za trudne dla mnie.

Nauka to była w szkole.”

Tego rodzaju przekonania obniżają motywację, ograniczają gotowość do podejmowania wyzwań. Efektem jest wycofanie się zamiast podjęcie kroków do realizacji planu.

Dobra wiadomość! Przekonania można zmienić



Wszyscy mamy przeświadczenia o środowisku, w którym żyjemy, kompetencjach, odczuciach, wartościach, tożsamości, wierze lub misji życiowej czy zawodowej, o pracodawcach, pracownikach, „jakiejś” branży, wymaganiach, jakie „trzeba spełniać”. Jest to element postaw, jakie reprezentują ludzie, zdania twierdzące, które dotyczą tego jaki jest lub jaki powinien być obiekt postaw.

Każdego dnia, w swojej pracy doradcy zawodowi spotykają osoby w różnym wieku, które przychodzą do nich z podobnym problemem – NIEWIDZIALNYM MUREM – blokującym ich życie zawodowe.

Świadomość własnych przekonań to pierwszy krok do zmiany. Klienci posiadający realne kompetencje i możliwości, nie podejmują działań, ponieważ wierzą, że „i tak się nie uda”. Zmiana sposobu myślenia wspomaga generowanie opcji osiągnięcia założonych celów.

Osoby młode

„Nie mam szans, nie mam doświadczenia – nikt mnie nie potraktuje poważnie.”
- tymczasem pracodawcy szukają potencjału, energii i chęci rozwoju, tego co młode osoby mają w nadmiarze.

Osoby z doświadczeniem w danej branży

„Lepiej nie ryzykować, bo i tak nie znajdę lepszej pracy.” - właśnie te osoby mają największe zasoby (wiedzę, kontakty, praktykę), wystarczy spojrzeć z innej perspektywy, by dostrzec, że mogą więcej.

Osoby w wieku przedemerytalnym

„Za późno na naukę i zmiany.” - przykłady osób z naszego bliskiego otoczenia, które z sukcesem przebranżowiły się lub wróciły do pracy po przerwie, pokazują, że „rynek pracy nie ma wieku”.

„Przekonaj” swoje ograniczające przekonanie w kilku prostych krokach:

- **Rozpoznaj blokadę** – zapisz zdanie, które pojawia się w twojej głowie, np. „Nie mam szans na nową pracę.”
- **Podyskutuj z nim** – czy to fakt, czy tylko opinia? Znasz kogoś kto myśli inaczej?
- **Przekształć** – zamiast „Nie mam szans.” – odwróć: „Mam prawo próbować i mogę się uczyć.”
- **Nie rób tego sam!** – zwróć się do doradcy zawodowego, by zobaczyć nowe perspektywy (samemu łatwo wrócić do schematów).

Doradca zawodowy nie jest sędzią, który ocenia. Wspiera klienta towarzysząc mu w procesie zmiany, rozwiązyania problemu zawodowego i realizacji zamierzonego celu. Razem z tobą analizuje twoje doświadczenia, wspólnie odkrywacie twój potencjał, a przede wszystkim pracujecie nad myślami, które ciebie ograniczają. Porada zawodowa to rozmowa, w której nie ma złych odpowiedzi. To przestrzeń, w której lęk przed zmianą możesz przekuć w działanie. Współpraca z doradcą daje energię i kierunek – dostrzegasz swoje możliwości, których wcześniej nie widziałeś.

Przekonania to NIE FAKTY, pamiętaj! To historie, które sobie opowiadasz. Możesz napisać je na nowo – a doradca zawodowy pomoże ci to zrobić! Przekonania to nie prawda absolutna. To jedynie interpretacje, które możemy modyfikować. Doradcy zawodowi nie tylko analizują CV czy doradzają, ale wspierają w pracy nad tym, co dzieje się „w głowie” – bo właśnie tam zaczyna się zmiana zawodowa.



Zapraszamy do korzystania z usług Centrum Poradnictwa Zawodowego

- ▶ **Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie**
ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin
T: 81 46 35 350, 81 46 35 351, 81 46 35 354
centrum@wup.lublin.pl
- ▶ **Filia w Zamościu**
ul. Partyzantów 3, 22-400 Zamość
T: 84 677 66 19
zamosc-filia@wup.lublin.pl
- ▶ **Filia w Białej Podlaskiej**
ul. Warszawska 14, 21-500 Biała Podlaska
T: 83 34 34 563
bialapodlaska-filia@wup.lublin.pl
- ▶ **Filia w Chełmie**
ul. Mickiewicza 37, 22-100 Chełm
T: 82 56 30 582
chelm-filia@wup.lublin.pl

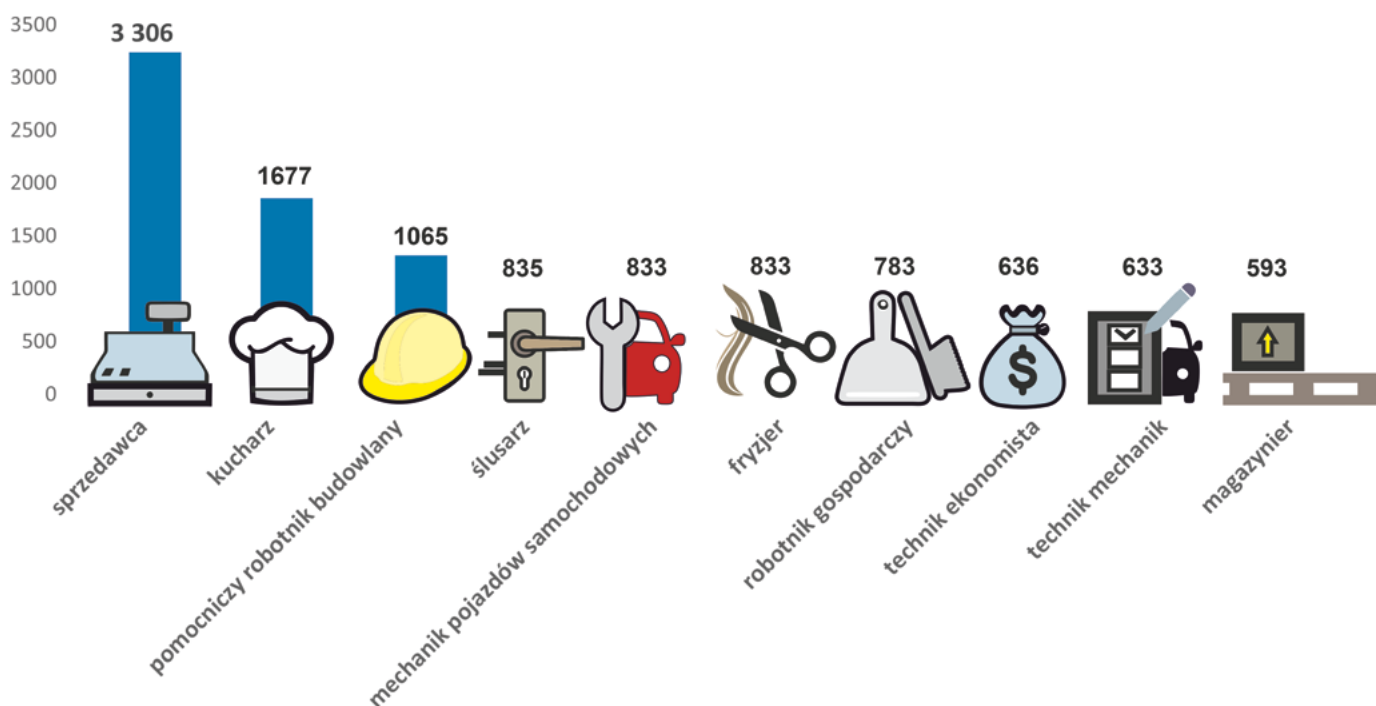




Liczba bezrobotnych w województwie lubelskim na koniec lipca 2025 r. wynosiła 57 652 osoby i była wyższa w porównaniu do lipca 2024 r. o 3 295 osób (tj. o 6,1%).

Stopa bezrobocia (odsetek bezrobotnych wśród aktywnych zawodowo) w lipcu 2025 r. w województwie wynosiła 7,6%, w odniesieniu do lipca 2024 r. wartość stopy bezrobocia była wyższa o 0,4 pkt. procentowego. W kraju w lipcu 2025 r. stopa bezrobocia wyniosła 5,4%.

Wykres 1. Zawody z największą liczbą zarejestrowanych bezrobotnych w powiatowych urzędach pracy - stan na koniec czerwca 2025 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań MPIPS-01- Załącznik nr 1



**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W LUBLINIE**

ul. Obywatelska 4
20-092 Lublin
tel. 81 463 53 00, 605 903 476
sekretariat@wup.lublin.pl
wuplublin.praca.gov.pl
 /wuplublin

FILIA W BIAŁEJ PODLASKIEJ

ul. Warszawska 14
21-500 Biała Podlaska
tel. 83 343 45 63
bialapodlaska-filia@wup.lublin.pl

FILIA W CHEŁMIE

ul. Mickiewicza 37
22-100 Chełm
tel. 82 563 05 82
chelm-filia@wup.lublin.pl

FILIA W ZAMOŚCIU

ul. Partyzantów 3
22-400 Zamość
tel. 84 677 66 19
zamosc-filia@wup.lublin.pl

**Centrum Poradnictwa
Zawodowego**

tel. 81 463 53 50, 605 903 480
centrum@wup.lublin.pl

**Punkt Kontaktowy Funduszy
Europejskich**

tel. 81 463 53 63, 605 903 491
punktkonsultacyjny@wup.lublin.pl

Wydział Badań i Analiz

tel. 81 463 53 32, 887 831 611
sekretariat@wup.lublin.pl

**Wydział Funduszu
Gwarantowanych Świadczeń
Pracowniczych**

tel. 81 463 53 55, 605 903 481
sekretariat@wup.lublin.pl

Wydział Pośrednictwa Pracy

tel. 81 463 53 25 lub 26, 605 903 485
Oferty pracy za granicą (EURES):
tel. 81 463 53 28
sekretariat@wup.lublin.pl

Wydział Polityki Rynku Pracy

tel. 81 463 53 86 lub 81 463 53 30
sekretariat@wup.lublin.pl

Kontakt do redakcji:

tel. 887 831 641, 605 903 480
redakcja@wup.lublin.pl